

**Aliona PANIȘ**

# **Repere pedagogice în formarea atitudinilor**

***Ghid metodologic***



**Chișinău, 2020**

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

**Aliona PANIȘ**

**REPERE PEDAGOGICE**  
**ÎN FORMAREA ATITUDINILOR**

**GHID METODOLOGIC**

**Chișinău, 2020**

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

**Autori:**

**Aliona PANIȘ, doctor în pedagogie, conferențiar universitar**

**Referenți:**

- Tatiana CALLO, doctor habilitat, profesor universitar, ANACEC
- Nina PETROVSCHI, doctor habilitat, conferențiar universitar, IȘE
- Nelu VICOL, doctor în filologie, conferențiar universitar, IȘE
- Oxana PALADI, doctor în psihologie, conferențiar universitar, IȘE
- Aliona AFANAS, doctor în pedagogie, conferențiar universitar, IȘE

Această lucrare oferă strategii și instrumente de formare a atitudinilor în context pedagogic, ținându-se cont și de reperele conceptuale din perspectiva psihologică și sociologică.

Cartea este adresată cadrelor didactice și de conducere din sistemul educațional, elevilor, studenților, precum și părinților, bunelilor, sau tuturor celor ce doresc „să-și crească” atitudinea.

Redactor-șef:

**Stela Luca**

Corector:

**Oxana Uzun-Negrescu**



*Dedic această carte,  
cu dragoste și respect,*

*FAMILIEI mele,  
ÎN VĂȚĂTORILOR și ÎN VĂȚĂCELOR mei,  
care mi-au ajutat la formarea convingerii  
că toată viața trebuie să avem atitudine,  
or, aceasta este al că tuieste coloana vertebrală.*

## CUPRINS

<b>ARGUMENT</b> .....	5
-----------------------	---

### Capitolul 1.

#### ATITUDINEA: CONȚINUT CONCEPTUAL

1.1. Ce este <i>atitudinea</i> ? .....	7
1.2. Ce înseamnă <i>a avea atitudine</i> ?.....	12
1.3. Componente ale atitudinilor .....	14
1.4. Tipologii ale atitudinilor .....	23
1.5. Domeniile de referință ale atitudinilor .....	25
<b>Practicum 1.</b> .....	27

### Capitolul 2.

#### ELEMENTE FORMATIVE ALE ATITUDINILOR

2.1. Formarea atitudinilor: denotații analitice .....	35
2.2. Caracterul și atitudinile .....	39
2.3. Contingența atitudinii–valori .....	40
2.4. Raportul aptitudine–atitudine .....	44
2.5. Relația atitudine–comportament .....	47
2.6. Corelația atitudine–competență .....	50
<b>Practicum 2.</b> .....	52

### Capitolul 3.

#### MANIFESTĂRI ATITUDINALE ÎN CONTEXTUL SUCCESULUI

3.1. Atitudinea – cheia succesului .....	54
3.2. Atitudinea și succesul profesional .....	55
3.3. Atitudinile pedagogice .....	58
3.4. Familia și atitudinile copilului .....	62
3.5. Succesul în contextul învățării .....	66
<b>Practicum 3.</b> .....	69

### Capitolul 4.

#### SCHIMBAREA ATITUDINILOR ÎȚI VA SCHIMBA VIAȚA?

4.1. Schimbarea atitudinilor .....	73
4.2. Măsurarea atitudinilor .....	75
<b>Practicum 4.</b> .....	78

<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	79
---------------------------	----

## ARGUMENT

Din majoritatea cercetărilor, deducem că **atitudinea** reprezintă o tendință pro sau contra unor fenomene, obiecte, persoane, care apare în procesul referirii la valori și ne determină comportamentul și constituie o formă latentă, ascunsă, care se manifestă în opinii, sentimente și comportamente. Ele sunt relativ stabile, își păstrează coloritul pozitiv sau negativ.

În structura atitudinilor, se evidențiază *componentele: cognitivă, afectivă și comportamentală*.

Trebuie să amintim și faptul că atitudinile sunt în strânsă legătură cu *valorile, necesitățile, interesele, idealurile și sentimentele personale*, iar sistemul de atitudini și valori, prezente la nivel individual, se pot modifica în timp și diferă, într-o măsură mai mare sau mai mică, de la un individ la altul.

Prin urmare, atât *gândirea pozitivă, cât și cea negativă* fac parte din stările psihologice ale persoanei. În funcție de stare, înclinăm să privim lucrurile în bine sau în rău, dar trebuie să fim conștienți de efectul acestor perspective. O gândire negativă va atrage evenimente neplăcute și va aduce, în viața noastră, suferință, tristețe și diverse probleme, în timp ce, o gândire pozitivă va atrage întâmplări pozitive și ne va oferi eficiență, satisfacție, succes și sentimentul de împlinire.

Perspectiva asupra vieții și atitudinea, în general, sunt contagioase pentru cei din jur. Fără să ne dăm seama, fiecare dintre noi influențează emoțional sau afectează persoanele pe care le întâlnește și invers, prin transfer de gânduri și sentimente și prin limbaj corporal. Cu toții preferăm să fim în preajma oamenilor optimiști, cu atitudine pozitivă și, de multe ori, îi evităm pe cei negativiști.

**În domeniul educațional, problema atitudinilor** apare, tot mai insistent în ultimul timp, în cadrul abordărilor pedagogiei competențelor. Referitor la acest delicat raport dintre competență și atitudine, susținem că aceste două valori educaționale au ca determinări de bază câte *cinci caracteristici-cheie diferite: relație, comportament, valori pentru atitudine și modalitate, acțiune, eficiență pentru competență*.

Atunci când avansăm formarea/dezvoltarea competențelor, avem în vedere, competența în totalitatea componentelor sale (cunoașterea, capacitatea/abilitatea, atitudinea „adunate la un loc”, fiecare cu partea sa de contribuție). Dacă oferim fiecărei componente statut aparte, atunci ierarhizarea ar fi alta: *cunoaștințe, competențe (capacități, aptitudini, abilități, deprinderi, priceperi) și atitudini*.

În acest context, prezentul ghid metodologic facilitează dezvoltarea **competenței profesionale** a cadrelor didactice și de conducere din învățământul general/profesional tehnic – *cultivarea atitudinilor elevilor / a cadrelor didactice în cadrul activităților educaționale pentru formarea competențelor*

școlare/profesionale – prin faptul că vor analiza semnificațiile conceptelor pentru formarea/cultivarea atitudinilor, vor proiecta formarea atitudinilor în cadrul disciplinelor școlare, vor determina particularitățile de formare a atitudinilor în cadrul activităților educative etc.

Astfel, în lucrare s-au reflectat o multitudine de teme care se află în ordinea de zi a educației, în general, și a formării atitudinilor, în special. De asemenea, am inclus aspecte teoretice și practice, care vor fi utile în formarea sau cultivarea atitudinilor de orice fel.

În baza materialului teoretic, sunt propuse diverse activități care se încadrează în diapazonul **Observare–Aplicare–Reflecție**.

Fiind structurat în **patru capitole și patru dimensiuni practice**, ghidul menține componentele de bază pe parcursul întregii lucrări și anume:

1.	 <p><b>Baterie cu informații</b></p>
2.	 <p><b>Practicum</b></p>

Îmi exprim speranța că lucrarea dată va fi binevenită în orice școală, în orice bibliotecă a cadrelor didactice și de conducere.

La fel, cu certitudine va fi utilă și fiecărui elev sau student, fiecărui părinte, bunel/bunică, adult, toți cei care doresc să afle mai multe despre secretele formării atitudinilor.

***Autoarea***

# Capitolul 1.

## ATITUDINEA: CONȚINUT CONCEPTUAL



### 1.1. Ce este *atitudinea*?

Atitudinea este unul dintre cele mai studiate concepte din psihologia socială, literatura de specialitate numărând, prin anii '70-'80, mii de volume și studii privind acest subiect. Termenul de *atitudini* are circa 100 de definiții, care vin din mai multe domenii științifice: psihologia socială, psihologia de grup, pedagogia, sociologia etc. Cu tot interesul demonstrat de cercetători pentru studiul atitudinilor, acest concept rămâne deocamdată în aria unei imprecizii atât în definirea sa, cât și în delimitarea sa de alte concepte, cum ar fi *opiniile*, *crențele* sau *intențiile*.

Definirea atitudinilor nu este deloc ușoară, după cum menționează T. Callo [10]. Aceasta se datorează faptului că nu pot fi observare direct. Ele sunt considerate construcții ipotetice, nu pot fi măsurate cu instrumente obișnuite.

Încă din 1920 specialiștii în domeniu au privit atitudinile cu mare interes, încât au făcut posibilă identificarea socio-psihologiei cu studiul lor. Sensul comun al noțiunii de atitudine vizează poziția fizică a corpului, postura sa. În sens figurat, atitudinea evocă conduita adoptată în diverse circumstanțe sau psihologia proprie unui subiect. Abordarea termenului de atitudine într-un sens diferit de cel comun, și anume ca „factor care explică relațiile existente între stimuli și reacția de răspuns a subiectului”, a fost făcută la începutul secolului al XX-lea în lucrările de psihologie experimentală germană.

În aceeași perioadă în Statele Unite, noțiunea de atitudine a fost utilizată în cercetări sociologice și psihologice, în mod deosebit pentru a explica comportamentele sociale. Autorii care au abordat această problemă prezintă în lucrările lor atât asemănări cât și diferențe. Dacă o persoană are o atitudine pozitivă sau negativă față de cineva sau ceva, aceasta este percepută de psihologi ca o dispoziție mentală de a simți, a gândi și de a fi înclinat să se comporte față de acel cineva sau ceva într-o manieră pozitivă sau negativă.

Într-o definiție a cercetătorilor J.R. Eiser, J. Van Den Plight se atestă că „... atitudinile sunt sisteme rezistente de evaluare pozitivă sau negativă, trăiri emoționale și tehnici de acțiune pro sau contra în legătură cu obiectele sociale”. Astfel, S. Moscovici precizează: „în psihologia socială atitudinea nu are sensul care i se dă în limbajul obișnuit. Ea corespunde felului în care



un individ se situează în raport cu diverse obiecte față de care ne putem manifesta pro și contra, de acord sau nu, pe care le putem considera de mare valoare sau lipsite de interes etc.” [28, p. 29] Conceptul de atitudine este deseori perceput ca o predispoziție sau dispoziție mentală ce implică tendința ca oamenii să vadă mediul social prin prisma categoriilor definite ale binelui și răului [51, p. 192]. Acest aspect reiese mai bine din următoarea definiție dată de Ch.E. Osgood, G.J. Suci și P.H. Tannenbaum: „atitudinile sunt predispoziții de a răspunde, dar sunt distincte de alte asemenea stări de dispoziție prin aceea că acestea predispun la răspunsuri evaluative”. Sau într-o altă manieră de abordare „...o atitudine este o predispoziție de a experimenta, de a fi motivat și de a acționa referitor la o clasă de obiecte într-o manieră previzibilă” definiție dată de M.B. Smith, J.S. Bruner și R.W. White [Apud 69, p. 29].

J. Drăgan și M. Demetrescu definesc atitudinea ca „o poziție globală, persistentă a unei persoane motivată cognitiv, afectiv și intențional față de un obiect, eveniment sau o stare oarecare, într-un context de relații interumane” [24, p. 86].

Din enumerarea acestor definiții se poate constata o viziune generală a modului de conceptualizare a atitudinilor.

Atitudinile au fost percepute în opiniile și orientările unor autori, fie ca o reflecție a valorilor și/sau trăsăturilor de personalitate, ca reacții față de stimuli ori variabile care intervin între un stimul și un răspuns, sau ca evaluări subiective sau obiective de anticipare a comportamentului individual imediat sau de durată. Teoriile cu privire la atitudine depind de abordarea acestei variabile într-un context mai larg. Atitudinile nu există în mintea indivizilor într-o izolare absolută. Acestea sunt exprimate prin acțiuni și în interacțiuni cu alți oameni. De aceea ele sunt atât un produs social, cât și o parte intrinsecă a acțiunii sociale și pot fi ușor înțelese într-un cadru organizațional. Managementul operează cu aceste variabile, stabilind sensul și conținutul unor concepte într-un context organizațional dat: stilul de management, decizia, motivația și satisfacția etc.

Atitudinile referitoare la subiecte aparent diferite nu sunt întotdeauna independente una de alta. Valorile fundamentale ce stau la baza unui set de atitudini furnizează un gen de liant ce menține la un loc aceste atitudini.

De asemenea, atitudinile pot fi interdependente prin legătura lor cu viziune generală asupra lumii. Au fost identificate două viziuni contemporane asupra lumii, ce adună la un loc **convingeri** referitoare la probleme foarte diferite precum dezvoltarea economică, obiectivele sociale și responsabilitatea mondială.

Atitudinea, după Allport, este „starea mentală și neurofiziologică determinată de experiență și care exercită o influență dinamică asupra individului

lui, pregătindu-l să acționeze într-un mod specific unui număr de obiecte și fenomene” [1].

În urma multor cercetări, se crede că atitudinile pot explica *comportamentul*, numărându-se printre cauzele acestuia. Atitudinea este o predispoziție acțională, o cauză ascunsă sau relativ inconștientă, fiind o manifestare explicită. Cu alte cuvinte, orice situație de interacțiune trebuie analizată, fenomenul caracteristic fiind atitudinea. Ea este o construcție psihică, sintetică ce reunește elemente *intelectuale, afective, volitive*. Se constituie prin organizarea selectivă, relativ durabilă a unor componente psihice diferite – cognitive, motivaționale-afective și determină modul în care va răspunde și acționa o persoană într-o situație sau alta.

Atitudinea apare ca verigă de legătură între starea psihologică internă dominantă a persoanei și mulțimea situațiilor la care se raportează în contextul vieții sale sociale.

Când atitudinile se aliniază legilor progresului, normelor sociale, *ele devin valori*. Se elaborează astfel **un sistem atitudini-valori** specific fiecărui individ, care odată fixat, acționează aproape automat, chiar la nivel subconștient.

Atitudinile se exprimă cel mai des **în comportament**, prin intermediul trăsăturilor caracteriale. De aici putem deduce și *caracteristicile principale ale atitudinii*:

- direcția sau orientarea, dată de semnul pozitiv (favorabil) sau negativ (nefavorabil) al trăirii afective față de obiect (situație): o atitudine pozitivă imprimă persoanei tendința de a se apropia de obiect, în vreme ce o atitudine negativă creează o tendință opusă de îndepărtare;
- gradul de intensitate, care exprimă gradațiile celor 2 segmente ale trăirii – pozitiv și negativ, trecând prin punctul neutru 0; Relația atitudine-comportament a fost subiectul dezbaterilor în domeniul psihologiei sociale pe o perioadă lungă, mai bine de 40 de ani [20].

Atitudinea – în cadrul situațiilor de comunicare, de exemplu, joacă un rol major, fiind o luare de poziție, încărcată cu valențe *pozitive sau negative*.

Atitudinile îndeplinesc **trei funcții**: *cognitivă, energetică și reglatoare*.

a. Funcția cognitivă este evidențiată prin faptul că atitudinea organizează percepțiile și anume întotdeauna subiecții vor reține, vor pune accentul sau vor fi influențați în situațiile ivite de caracteristicile ce corespund valorilor individuale dominante; cu alte cuvinte subiecții se vor raporta la acestea.

b. Prin funcția energetică (tonică), atitudinea va fi cea care va determina natura și intensitatea motivațiilor. Subiecții se vor lăsa influențați, vor reacționa printr-o atitudine pozitivă sau negativă mai intensă sau mai estompată, în funcție de intensitatea fenomenului sau situației în desfășurare.

c. Funcția reglatoare va corespunde încununării atitudinii ca o rezultantă a tuturor opiniilor și comportamentelor individului, un filtru interpretativ al realității. Ca urmare a situației în care se găsește individul, atitudinea ce-o va adapta este propria concluzie, rezultatul dintre propriul eu și fenomen, subiecți etc.

Fiecare tip de atitudine creează un anumit tip de relație în comunicarea interindividuală. Astfel, atitudinile se împart în *două categorii*:

a. *atitudinile față de sine*, cele care reflectă caracteristicile imaginii de sine, elaborate pe baza autopercepției și autoevaluării, dar și a percepției și evaluării celor din jur; se bazează pe conștiința de sine, imaginea de sine, cu alte cuvinte pe reprezentarea pe care o are fiecare despre propria persoană. Atitudinile față de sine se exprimă prin demnitate, mândrie, orgoliu, amor propriu, încredere în forțele proprii, siguranță de sine, modestie sau lipsă de modestie, marcând astfel „stilul” comportamental al individului, precum și relațiile acestuia cu semenii.;

b. *atitudinile față de societate*. Acestea se diferențiază și se individualizează, potrivit situațiilor create. Aici putem aminti: atitudinea față de muncă; atitudinea față de normele, principiile și etaloanele morale; atitudinea față de instituții (familie, școală, biserică, armată); atitudinea față de organizarea politică; atitudinea față de ceilalți semeni; atitudinea față de antrenor și coechipieri (concurenți). Intensitatea, precum și polaritatea acestor atitudini vor dicta valoarea caracterului, precum și potențialul adaptativ al personalității. Atitudinea față de muncă se va exprima prin sentimente de corectitudine, răspundere, disciplină și ordine, în activitatea desfășurată, și care vor conduce la obținerea rezultatelor și performanțelor scontate. În educație este esențială, decisivă și condiționează reușita, atitudinea față de muncă, cadrul didactic, elev.

Atitudinile, *ca însușiri caracteriale* sunt bipolare, **pozitive sau negative** și influențează performanța, favorabil sau nefavorabil, dacă activitățile de pregătire, concursurile, de exemplu, sunt bine organizate și urmăresc atingerea unor obiective educaționale valoroase.

A. Лазýрский, introducând noțiunea *atitudinilor personalității*, pentru prima dată în istoria psihologiei s-a apropiat de caracteristica personalității din punctul de vedere al interacțiunii ei active cu realitatea înconjurătoare. După conținutul lor, atitudinile personalității caracterizează orientarea acesteia. În afara de aceasta, el pentru întâia oară a demonstrat că în trăsăturile caracterului se manifestă orientarea, **înseamnă că atitudinile determină caracterul** [Apud 12].

Prin urmare, în calitate de sinteză a definițiilor examinate anterior a atitudinilor, le putem prezenta în următoarea listă generalizată, prin aspectul reacțiilor / proceselor psihice interne:

Astfel, *esența conceptuală a atitudinii* rezidă în următoarele:

- mod de organizare mintală;
- stare neurală și mintală;
- predispoziție constantă;
- predispoziții de a acționa;
- efecte de selectivitate;
- rezultatele montajelor mintale;
- reacție de simțire;
- organizare stabilă;
- structură polarizată;
- proces mintal;
- dispoziție internă;
- duplicatul valorii sociale.

**Factorii care ne influențează atitudinea sunt:**

- propriile noastre convingeri despre sine și ceilalți;
- familia;
- mediul în care ne desfășurăm activitatea;
- prietenii;
- Ceea ce știm și ascultăm.

Atitudinea comportă **trei dimensiuni**:

**Dimensiunea cognitivă** a atitudinii este reprezentată de cunoștințele, informațiile, convingerile și imaginile despre obiectul atitudinal, reprezintă latura conștientă a atitudinii;

**Dimensiunea afectivă sau evaluativă** a atitudinii este reprezentată de emoții, sentimente, senzații de plăcere sau neplăcere care nu au întotdeauna o bază;

**Dimensiunea intențională/comportamentală** a atitudinii este reprezentată de dorința și voința în legătura cu obiectul atitudinal: intenția de a-l apropia, de a-l respinge, de a-l cumpăra etc. Nu reprezintă comportamentul propriu zis, ci numai intenția. Intenția va conduce întotdeauna la un anumit comportament.

**Cum interacționează între ele dimensiunile atitudinii?**

Cele trei dimensiuni interacționează între ele într-un mod complex, se influențează reciproc. S-a demonstrat, că elementele afective influențează elementele cognitive, iar elementele comportamentale le influențează pe cele două.

## 1.2. Ce înseamnă a avea atitudine?

Prin a avea atitudine se înțelege modul în care alegem să ne raportăm la evenimentele din viața noastră și filtrul prin care ne reprezentăm viața.

Unii cercetători avansează ideea că *atitudinea este o stare neuropsihică care poate fi dobândită prin educație.*

Pornind de la teza că ființa umană dispune de o *proprietate atitudinală* care are anumite necesități pe care trebuie să și le satisfacă, se promovează ideea *cultivării multiplelor experiențe atitudinale.*

O educație integrală trebuie să înglobeze *atitudinea*, deoarece este în joc nu doar întreaga dezvoltare a persoanei, ci și a culturii naționale. Educația integrală necesită o atenție personalizată, însă nu doar o atenție deosebită cunoașterii și capacităților elevilor, ci și *atitudinilor* acestuia.

**Formarea și cultivarea pedagogică a atitudinilor** este un element fundamental în procesul educațional și are consecințe directe în alte domenii ale vieții. Educația integrală nu se obține prin simpla juxtapunere de capacități, ci prin intermediul unei autentice integrări și a unei relații reciproce a acestora din perspectiva unității persoanei. În acest sens, elaborarea unei viziuni de sinteză asupra esenței atitudinii din perspectivă pedagogică devine prioritară.

Abordarea *atitudinii din perspectivă pedagogică* trebuie să ocupe „terenul cel mai înalt” al educației, deoarece vizează direct viața fiecărei ființe umane.

În sens pedagogic, *atitudinea* denotă proprietatea de a forma o poziție corectă în viața a elevului. Dacă este formată corect, această proprietate salvează ființa umană de multe eșecuri din viața sa și îi deschide calea spre dobândirea succesului personal, afectiv, profesional.

Pedagogic, *atitudinea* se poate defini ca *putere de comportament în diverse și complexe situații de viață, inclusiv și cele educaționale, de viață școlară a elevului.* Există un comportament general al ființei umane, unul cu un caracter instinctiv, dar, dincolo de el, ființa umană, datorită atitudinii, este capabilă de a-și „manipula” acest comportament și de a se autoguverna atitudinal.

Atitudinea permite alegerea comportamentului gândit, meditat, care depășește logica mecanică a impulsului, *oferă poziția necesară pentru a rezolva probleme de comportament* în diverse situații, face posibilă autogovernarea relațiilor cu ceilalți.

Din punct de vedere pedagogic, *atitudinea* este o dimensiune fundamentală, care se formează și se cultivă continuu prin contribuția:

- cunoașterii realității și a lumii;
- conștientizării valorilor;
- sensibilității sporite față de lucruri, evenimente, fapte, situații etc.

În prezent, trebuie să constatăm că atitudinea este destul de rar cultivată în mediul educațional oficial, ea rămânând într-o *stare de probabilitate*.

Educația se orientează actualmente în temei spre rezultate, dar *nu se adâncește în experiență*. În ziua de azi educația trebuie să fie mult mai mult o *educație a responsabilității și pentru responsabilitate*. A avea atitudine, în acest context, înseamnă a gândi singur, a avea propria viziune și a lua o decizie pornind anume de la ea, înseamnă a lua „frâiele” propriei vieți și a-și asuma propria identitate. Elevul trebuie să înțeleagă că fără efort, fără risc și sacrificiu, nu se obține nimic. Atitudinea este un reper sintetic al *stării de conștiință*.

Justificarea efortului depus în cultivarea atitudinilor este dată de:

- *Bogăția comportamentală a elevului*, care reclamă un nesfârșit control interior, o reînnoire permanentă prin contribuția diverselor fenomene ale lumii interne și exterioare, puterea și impulsul de a realiza combinații mereu diferite prin: voință, energie, încredere, speranță, calm;
- *Focalizarea și cuprinderea diverselor domenii ale vieții* prin dominarea, stoparea instinctelor, prin răbdare și examinare atentă;
- Plasarea „față în față” a unui ... eu cu un alt ... eu;
- *Dezvoltarea conștiinței critice* a elevului: profunzime, individualitate, transcendență;
- *Cultivarea autoguvernării*, când elevul este învățat să-și reglementeze viața, să „cucerească” viața, să-și conștientizeze propriul eu; să-și dezvolte libertatea eului; elevul ajunge să fie ceea ce este el cu adevărat;
- *Afirmarea transparenței* – dirijarea elevului spre prezent și spre viitor într-o proporție corectă: dezvoltarea echilibrului interior; ideea de a fi liber ca un proiect de viitor [35, p. 89].

În cazul în care atitudinea nu este formată corect și nu este cultivată, se produce o *atrofie*, din care derivă consecințe grave: o permanentă tensiune atitudinală, atitudini negative sau lipsa de atitudini. *Atrofia atitudinilor* provoacă cinismul, violența, disperarea, insensibilitatea, lipsa de sens și de încredere în societate, atitudini provizorii referitoare la viață.

Absorbit de multe idei, fiecare om dorește să afle răspuns la întrebarea **Cine sunt?** și astfel dă naștere unei filosofii, ca mare știință, *ca atitudine în fața vieții*, atitudine ce implică o știință, deoarece acela care-și adresează întrebări, dorește să-și răspundă la ele.

*Dar ce înseamnă a avea atitudine în fața vieții?* Înseamnă a întâmpina viața cu ochii larg deschiși, a nu ne teme să investigăm marile mistere, să privim Universul și să ne punem întrebări legate de el, de noi înșine și de ființa umană în general.

Astăzi este foarte important faptul că *succesul nostru nu se rezumă doar la abilități și cunoștințe, dar, poate mai mult ca oricând, la atitudini*. Multe programe de angajări care se bazează foarte mult pe competențe au început să își mute accentul pe atitudine.

### 1.3. Componente ale atitudinilor

Un șir de teorii pun accentul pe **trei componente** ale atitudinilor și anume:

a) *componenta cognitivă și evaluativă*, care se referă la cunoștințe, idei sau convingeri privind obiectul atitudinii. O convingere este o concluzie asupra unui fapt; admitem sau nu într-un anumit context, faptul că „banii nu aduc fericirea”, „principalul scop al afacerii este obținerea de profit” etc. Convingerile pot prezenta numeroase caracteristici: pot fi adevărate sau false fără ca acest lucru să aibă o prea mare influență asupra atitudinilor.

În acest caz, mai important este modul în care este văzută lumea decât realitatea faptelor evocate; pot fi slabe, simpliste, primare și ușor de contrazis sau solide, complete și bine argumentate; pot fi fundamentale sau secundare. Atitudinile care se sprijină pe convingeri fundamentale sunt mai greu de schimbat decât cele bazate pe convingeri secundare.

b) *componenta afectivă sau emoțională* reprezentând emoția care încarcă ideea. Fiecărei persoane îi place sau nu o anumită persoană, un anumit grup sau o anumită situație. În fața unui obiect, situații, persoane sau numai la evocarea lor, se nasc anumite emoții care determină manifestări diverse ale organismului. Emoțiile pot fi caracterizate ca: favorabile (pozitive) sau nefavorabile (negative). Anumite situații sau persoane predispun spre reacții pozitive, într-un sens plăcut. Altele irită, creează stări de neliniște ceea ce declanșează reacții puternic negative: superficiale sau intense. Sunt emoții nepersistente, fugitive, ușor de stăpânit și fără consecințe. Pe de altă parte pot fi emoții cauzate de stres care antrenează reacții intense, conducând la stări de neliniște și chiar șoc emoțional.

c) *componenta conativă sau comportamentală* care pune accent pe intenția de a acționa, pe dispoziția de a reacționa. Acțiunea întreprinsă față de cineva sau ceva nu este parte din atitudinea în sine, însă tendința de a acționa este parte a atitudinii.

Ca și mulți cercetători, autorii M.J. Rosenberg și C.I. Hovland susțin *Modelul tripartit al atitudinilor*:

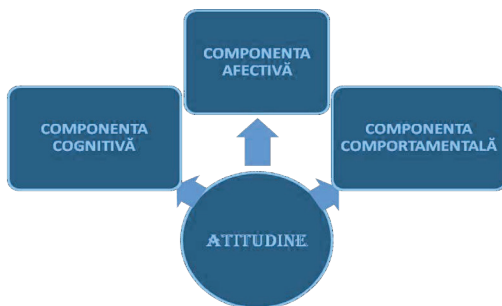


Figura 1. Modelul tripartit al atitudinilor [Apud 53, p. 30]

Aceeași idee o promovează și cercetătorul S. Cristea: 1) *cognitivă* (față de cunoaștere, instruire, învățare etc.); 2) *noncognitivă* (atitudini afective, motivaționale, caracteriale – față de o anumită realitate (psihologică sau socială), activitate, situație, dimensiune contextuală etc.); 3) *conativă* (față de modul de proiectare și realizare a unor/unei acțiuni concrete, a unor/unei conduite, a unor/unui comportament etc.) [17, p. 160].

Astfel, putem conchide că cele trei componente coexistă armonios, respectând o logică interioară. De aceea o schimbare la nivelul unei componente este însoțită de o schimbare compensatorie a alteia sau ambelor celorlalte componente.

Se pare că tocmai faptul că toate componentele atitudinii, tratate ca un întreg, formează un sistem în care elementele prezintă ponderi, valori mai mari sau mai mici. În cadrul acestui sistem fiecare componentă a atitudinii poate să se deosebească de celelalte în ceea ce privește numărul și valoarea elementelor care o compun. De exemplu, componenta cognitivă poate să se deosebească din punctul de vedere al numărului și al valorii cunoștințelor pe care le posedă subiectul despre obiectul atitudinii. Astfel, pot fi atitudini în care ponderea revine elementului emoțional sau celui intelectual (atitudini intelectualizate, după cum pot fi și atitudini cu tendință predominantă spre acțiune, sau, în sfârșit, cu participarea relativ proporțională a celor trei componente). Predominarea unei componente sau participarea în egală măsură a celor trei componente în atitudine depinde de conținutul obiectului atitudinii și de particularitățile subiectului respectiv [48].

Atitudinile, ca și valorile, se referă la fenomene care nu pot fi observate direct, ci doar indirect, ca atare acțiunea în sine nu poate fi componentă a conceptului de atitudine. Aceste trăsături sunt valabile pentru toate atitudinile, fie cele ale unui individ sau ale unui grup.

Un loc aparte în lucrările dedicate atitudinilor îl deține *problema corelației* care se manifestă între cele trei componente. Ideea de bază, ce se desprinde din studiile și experimentele realizate de-a lungul timpului este cea a unei corelații strânse între cele trei componente, denumite de J.-P. Guire „trilogie interactivă” [69, p. 70]. Unei rate pozitive a unei dimensiuni (componente) îi corespunde câte una asemănătoare pentru celelalte două componente. Au fost demonstrate legături directe și de aceeași intensitate între componenta comportamentală și cea cognitivă, între componenta cognitivă și cea afectivă [*Ibidem*, p. 29].

Atitudinile au o funcție anticipativă, anunțând conduita care va fi urmată de către un individ sau un grup. Atitudinile facilitează viața socială, permițând ajustarea anticipată a comportamentelor interpersonale.

**Expresia externă** a atitudinii o reprezintă **opinia și acțiunea**.

**Opinia** este forma verbală de exteriorizare a atitudinii, **constând din judecăți de valoare și de acceptare (acord) sau de respingere (dezacord)**



în legătura cu diferitele situații, evenimente și sisteme de valori. Opinia este o modalitate constatativ-pasivă de raportare la lume care nu introduce nici o schimbare în situație. Când atitudinile individuale converg într-o măsură semnificativă, vom avea în plan extern *opinia publică*, ce poate fi interpretată ca dimensiune a caracterului social, de care vorbea E. Fromm [31].

*Ațiunea* reprezintă intrarea în relație directă (senzorială și motorie) cu situația și efectuarea unor demersuri (transformări) de integrare în situație, de modificare a ei sau de îndepărtare. Gradul de angajare psihologică în cadrul acțiunii este cu mult mai ridicat decât în cadrul opiniei și, ca atare, acțiunea devine mai relevantă pentru dezvăluirea esenței caracterului unei persoane decât opinia: faptele au pondere mai mare în aprecierea unui om decât vorbele.

De asemenea, trebuie să subliniem faptul că între atitudine și manifestarea ei externă, în forma opiniei sau acțiunii, nu există o concordanță perfectă și necondiționată. Datorită funcției reglatorii a conștiinței, în structura caracterială se elaborează un mecanism special de comutare, care face posibilă disocierea temporară și periodică între planul intern al convingerilor și atitudinilor, în planul extern al opiniilor și acțiunilor.

În felul acesta, se poate aprecia că abordarea tridimensională a atitudinii are o valoare euristică, deoarece poate orienta demersul educativ de formare și schimbare a atitudinilor prin metode și tehnici ce vizează componentele afective, cognitive și comportamentale ale atitudinii țintă. Psihologia socială a abordat pe larg acest domeniu, schimbarea atitudinilor fiind un câmp de cercetare privilegiat al acestei discipline.

**Emoțiile și sentimentele** reprezintă un sistem de semnale interne care exprimă corespunderea sau necorespunderea activităților și obiectelor motivației personalității. Ele reprezintă relația dintre motiv și posibilitățile succesului.

Astfel, **componenta afectivă reprezintă nucleul atitudinii. Emoțiile și sentimentele** energizează actele de comportare umană. Prin educație și instruire, prin influența tuturor factorilor și activităților orientate/direcționate și spontane se schimbă și se dezvoltă atitudinile umane. Sistemul educațional permanent asigură o dezvoltare dinamică / continuă a atitudinilor. Educația și instruirea reprezintă factorul dominant în formarea și dezvoltarea dinamică a atitudinilor valorice [56].

## • EMOȚIILE

Cuvântul *emoție* provine de la latinescul *emotionis*, în traducere *impulsul ce aduce reacții*.

În psihologie, noțiunea este definită ca o modalitate de percepție a elementelor și relațiilor dintre realitate și imaginație, exprimată fizic prin

intermediul unor funcții fiziologice, ca expresia facială sau ritmul cardiac și ducând până la reacții de conduită precum agresivitatea sau plânsul. Emoțiile sunt studiate și înțelese de psihologi și, mai recent, de către oamenii de știință din domeniul inteligenței artificiale [29].

*Emoțiile* sunt reacții psihologice specifice și intense, față de un anumit eveniment. Adesea numite sentimente, emoțiile includ manifestări precum dragoste, ură, furie, încredere, panică, frică, durere. Sunt reacții specifice față de un eveniment particular, de obicei de scurtă durată.

**Emoțiile de bază** sunt: Tristețe/Supărare; Dispreț; Bucurie/Fericire; Furie/Mânie; Dezgust; Teamă/Frică/Nesiguranță; Surprindere; Rușine; Durere.

Ele sunt complexe și au diferite componente fizice și mentale. Cercetătorii sunt de acord că emoțiile sunt compuse din: sentimente subiective, răspunsuri fiziologice și comportament expresiv și mai sunt un semnal care indică nevoia unui răspuns cu caracter adaptativ, în sensul că orientează subiectul în mediul lui natural și social. Autorul D. Goleman a dedus o clasificare a emoțiilor:

**Tabelul 1. Clasificarea emoțiilor** [Apud 33]

Mânia	Tristețea	Frica	Bucuria	Iubirea	Surpriza	Dezgustul	Rușinea
Furia	Supărarea	Anxietatea	Fericirea	Acceptarea	Șocul	Disprețul	Vinovăția
Resentimentul	Mâhnirea	Nervozitatea	Ușurarea	Prietenia	Mirarea	Aversiunea	Jena
Exasperarea	Îmbufnarea	Preocuparea	Mulțumirea	Încrederea		Detestarea	Supărarea
Indignarea	Melancolia	Consternarea	Binecuvântarea	Amabilitatea		Repulsia	Remușcarea
Vexarea	Mila de sine	Neînțelegerea	Încântarea	Afinitatea			Umiliința
Animizitatea	Singurătatea	Îngrijorarea	Amuzamentul	Devotamentul			Regretul
Irascibilitatea	Disperarea	Teama	Mândria	Adorația			
Ostilitatea	Deprimarea	Spaima	Plăcerea senzuală	Dragostea			
Ura		Groaza	Răsplata	Mila			
		Fobia	Satisfacția				
		Panica	Extazul				

În această ordine de idei, **reglarea emoțiilor** este parte a procesului de generare a emoțiilor, arătând că emoțiile sunt totdeauna reglate în oarecare măsură, pentru că emoțiile și procesul de reglare a lor se petrec la același nivel cerebral și în același timp.

În acest context, din perspectivă pedagogică, **competențele emoționale** realizează nivelul de performanță care determină eficiența gestionării, reglării emoțiilor [75].

Competențele emoționale personale corelează cu competențele emoționale sociale, fapt care demonstrează importanța inteligenței emoționale în adaptarea și integrarea socială a individului prin construirea relațiilor de comunicare eficiente. Structura competențelor emoționale personale și competențelor emoționale sociale reprezintă, de fapt, valori emoționale ce pot fi dezvoltate elevilor în cadrul educației pentru inteligență emoțională.

S-a constatat faptul că competențele emoționale pun în acțiune inteligența academică [*Ibidem*, p. 60].

O definiție mai amplă a competențelor emoționale, ca parte componentă a culturii emoționale a cadrelor didactice, este realizată de M. Cojocaru-Boroșan: „Definim competența emoțională ca fiind rezultanta sporirii QE, un sistem de convingeri/atitudini privind importanța disciplinării comportamentului afectiv, spectrul variat al cunoștințelor despre viața afectivă a individului, ansamblul de capacități ce permit gestionarea/canalizarea adecvată a energiei emoționale, integrarea de succes în orice mediu social și crearea unei cariere de rezonanță”. Definiția confirmă ideea: „calitatea competențelor reflectă, per ansamblu, nivelul culturii emoționale a personalității”. În competențele emoționale specifice profesiei de cadru didactic, cercetătoarea integrează: implicarea emoțională, contaminarea emoțională, mobilitatea emoțională, orientarea emoțională pozitivă, compasiunea emoțională, activismul emoțional, expresivitatea emoțională, rezistența emoțională la stres, profunzimea percepției emoționale, flexibilitatea emoțională, creativitatea emoțională [16, p. 271].

Într-o altă lucrare, autoarea definește **cultura emoțională a cadrelor didactice universitare** din perspectivă socio-culturală și psihopedagogică pe dimensiunile axiologică, motivațională, cognitivă, volitivă, integratoare într-un sistem de variabile și menționează că o cultură emoțională a cadrelor didactice vizează componente integrate: *axiologică, motivațională, cognitivă, volitivă și integratoare*. Având grade de complexitate diferite, trăirile emoționale în cadrul proceselor afective și a celor cognitive, sunt sincronizate, inseparabile în activitatea didactică.

La fel cercetătoarea afirmă că nivelul de **inteligență emoțională** a cadrelor didactice este indicatorul calității serviciilor educaționale universitare, factor de stabilitate și progres social [15, p. 202].

Analizând cercetările referitoare la competențele necesare pentru obținerea performanței organizațiilor, autorul conceptului de inteligență emoțională Daniel Goleman [32] nu numai că a adăugat setului de competențe tehnice și cognitive pe cea emoțională, dar a plasat-o pe un loc central în ceea ce privește leadership-ul. El descrie inteligența emoțională ca pe un amestec de stăpânire de sine, motivație, empatie, gândire liberă, tact și diplomație.

Așadar, *inteligența emoțională* este capacitatea personală de identificare și gestionare eficientă a propriilor emoții în raport cu scopurile personale (carieră, familie, educație etc.). Finalitatea ei constă în atingerea scopurilor unei persoane, cu un minim de conflicte inter- și intrapersonale.

Prin urmare, *inteligența emoțională* se referă la abilitatea oamenilor de **a-și monitoriza propriile stări emoționale** și stările emoționale ale altora și să folosească aceste informații pentru a acționa înțelept în relații.

Deși *inteligența emoțională* are o componentă moștenită, mulți psihologi consideră că oamenii pot fi ghidați înspre o mai bună folosire a *inteligenței lor emoționale*.

Cercetătorii J.D. Mayer și P. Salovey au specificat și au pus în evidență mai multe *niveluri ale formării inteligenței emoționale*:

I. *Percepția, evaluarea și exprimarea emoțiilor*. Este primul nivel care include identificarea emoțiilor și a conținutului emoțional atât la propria persoană, cât și la ceilalți, recunoașterea emoțiilor în limbaj, comportament, exprimarea și distingerea sentimentelor clare sau confuze, sincere sau false, stabilirea relațiilor binevoitoare, adecvate, pline de încredere;

II. *Facilitarea emoțională a gândirii*. La acest nivel, emoția influențează pozitiv gândirea, dând prioritate direcționării atenției asupra informațiilor importante, asigurând interacțiunea emoțiilor cu procesele cognitive. În același timp are loc și facilitarea rezolvării problemelor, explicarea conținuturilor, luarea în considerație a mai multor puncte de vedere, anticiparea modului în care s-ar simți o persoană în anumite circumstanțe ajutându-l în luarea de decizii.

III. *Înțelegerea și analiza emoțiilor*. Utilizarea cunoștințelor emoționale. Nivelul acesta cuprinde cunoașterea emoțiilor, folosirea conținuturilor emoționale, categorisirea lor, stabilirea cauzelor care provoacă diferite stări emoționale, elaborarea soluțiilor alternative pentru rezolvarea situațiilor emoționale variate, interpretarea modalităților prin care emoțiile converg spre relații interpersonale.

IV. *Reglarea emoțiilor pentru a promova creșterea emoțională și intelectuală*. Nivelul acesta include înțelegerea implicațiilor sociale asupra emoțiilor și sentimentelor, controlarea, monitorizarea emoțiilor în raport cu sine și cu ceilalți, precum și determinarea stărilor emoționale, încurajându-le pe cele pozitive și moderându-le pe cele negative [Apud 64, pp. 143-144].

Așadar, constatăm că atât în plan personal, profesional, cât și organizațional emoțiile, ca reacții psihologice, necesită reglare, gestionare, pentru ca un cadru didactic sau angajatul unei organizații să demonstreze *competență emoțională, inteligență emoțională, cultură emoțională*.

## • SENTIMENTELE

Datorită sentimentelor, o persoană își exprimă atitudinea.

Conceptul de „*sentiment*” acoperă un domeniu foarte vast și divers al vieții unei persoane fiind o atitudine emoțională stabilă a unei persoane față de un obiect.

Sentimentele și emoțiile unei persoane sunt puternic asociate cu calitățile personale interne. Ele reflectă tot ceea ce trăiește o persoană [Apud 66].

Principalul lucru într-un sentiment este atitudinea emoțională pe care o persoană a stabilit-o pentru un anumit subiect sau pentru un cerc de fenomene.

În această ordine de idei, experiența sentimentelor poate obține uneori o mare putere, dobândind caracterul de *affect*.

Starea de spirit, emoțiile, afectele au un lucru în comun – acestea sunt tot felul de reacții emoționale. În schimb, **sentimentele sunt acele relații stabile ale persoanei cu mediul, care sunt exprimate în reacțiile emoționale corespunzătoare.**

Alături de emoții puternic exprimate exterior, putem întâlni sentimente în care atitudinea noastră față de obiect este foarte clar manifestată.

În clasificarea sentimentelor, în primul rând, ar trebui să pornim de la principiul psihologiei materialiste conform căruia psihicul uman este o reflectare a realității obiective care există independent de ea.

Din punctul de vedere al psihologiei, sentimentele sunt atitudinea individuală a unei persoane față de ceea ce știe, față de cei din jurul său și față de el însuși. Ele sunt împărțite în *două categorii* – sentimente mai mici și mai înalte. Satisfacerea oricăror nevoi fiziologice poate fi atribuită primei categorii, a doua categorie implică *sentimente morale, estetice și intelectuale* [Ibidem].

Prin urmare, există și o tendință de generalizare a sentimentelor, unele din ele devenind temelia afectivă prin care individul prețuiește valori.

Astfel „*dreptatea*”, de exemplu, se bazează pe sentimentul egalității între oameni, „*frumosul*” presupune trăinicia unor sentimente estetice, „*adevărul*” – aspirația spre deplina obiectivitate etc.

Desigur, în condiții vitrege de viață și de educație, apar și afecte ostile, ducând la însușiri negative de caracter: *umilirea, asuprirea* cauzează sentimente de ură, care pot face un om agresiv și profund necinstit.

Vizavi de acestea, *sentimentele etice* reglementează comportamentul uman. De exemplu, dacă persoana se comportă în conformitate cu normele de comportament predominante, simte satisfacție, încredere în sine. Dacă comportamentul unei persoane nu respectă normele recunoscute și acceptate în general, el trăiește o stare de penibil, de rușine, care se bazează pe un sentiment inconștient de vinovăție, a cărui bază poate fi nu numai mânia față de sine, ci și teama pentru încălcarea normelor și reglementărilor acceptate.

*Sentimentele morale*, de exemplu, includ toate emoțiile pe care le experimentăm în procesul de comunicare cu oamenii: încredere, dispunere sinceră, afecțiune, prietenie, iubire, simțul datoriei, mândria națională, dragostea de țară, solidaritate etc.

În cazul unui sentiment al omenirii, dragostea noastră față de patria mamă, pentru oameni, patriotism și identitate națională, funcționează întregul sistem de atitudini umane, sunt implicate toate normele și valorile morale. Ele sunt exprimate în empatie, destinate comunicării, asistenței, asistenței reciproce.

Sentimentul de *onoare și demnitate* este categorie responsabilă nu numai pentru atitudinea persoanei față de sine, ci și pentru modul în care societatea și oamenii din jurul lui se referă la el. Acesta este cel mai mare sentiment moral – acceptarea publică a anumitor realizări ale unei persoane.

Acest concept include dorința unei persoane de a-și menține reputația, numele bun, demnitatea. Această categorie poate include și un sentiment de responsabilitate morală.

Spre deosebire de emoții, care reflectă o anume situație și produc reacții limitate la prezentul actual, sentimentele sunt transsituaționale, vizând și viitorul.

Termenul de sentiment este frecvent alăturat celui de atitudine afectivă. Fără îndoială că între aceste fenomene există strânse relații. Dar, în unele cazuri, se merge până la a subordona sentimentul atitudinii, afirmându-se: „*Atitudinea afectivă*, odată formată, asigură constanta sentimentului” [Apud 59].

## • ELEMENTUL VOLITIV

**Ce semnifică voința?** După cum menționează psihologul Н.Д. Узнадзе, gândurile persoanei, sentimentele ei, precum și voința acesteia se bazează pe asociații [82, p. 50].

Autorul ajunge la concluzia că voința nu se referă la comportamentul prezent al persoanei, ci este îndreptată spre viitor. Cu alte cuvinte, voința se referă la un act de perspectivă. Unica putere și unica sursă a comportamentului volitiv se impune a fi în exclusivitate Eu-l persoanei.

Cele expuse se referă la acțiunile de perspectivă, de viitor și nu la timpul prezent. Totodată, există situații când persoana întreprinde careva acțiuni în prezent, spre exemplu, pentru a-și potoli setea se apropie de un vas cu apă, își ia paharul și bea apă. Observăm că subiectul nu își implică activitatea sa de chibzuire, pur și simplu el își satisface necesitatea – setea. Se pare că această acțiune se desfășoară ca un proces autonom, este o acțiune prezentă, actuală și subiectul nu se fixează pe ideea că el trebuia să întreprindă vreo activitate specifică. Psihologul Н.Д. Узнадзе subliniază că în cazul respectiv sursa comportamentului este trăită ca o necesitate și nu ca o

activitate. În acest sens, autorul subliniază: „Voința nu presupune realizarea impulsului necesității, ci uneori chiar intră în contradicție cu acest impuls, inhibându-l” [*Ibidem*, pp. 127-128]. Astfel, în psihologie s-a formulat postulatul incontestabil, conform căruia fundamentul anatomo-fiziologic al voinței îl constituie creierul uman.

***Voința constituie latura practică a conștiinței care se exprimă în dirijarea activității practice a omului.*** Dirijarea volitivă a comportamentului reprezintă direcționarea conștientizată a eforturilor intelective și fizice pentru atingerea unui anumit scop sau abținerea de la o anumită activitate [Apud 9, pp. 79-89].

În această ordine de idei, voința este un proces care poate fi divizat în anumite perioade, iar oricărui act volitiv îi sunt caracteristice trei perioade de timp:

(1) perioada pregătitoare a deciziei, când persoana își cântărește forțele proprii, avantajele și dezavantajele deciziei pe care ea și-a pus-o în plan pentru realizare, cu alte cuvinte, este o perioadă de chibzuire asupra particularităților realizării acestei activități de perspectivă;

(2) perioada luării deciziei;

(3) perioada realizării deciziei luate [82, pp. 130-131].

Reieșind din această periodizare a voinței propusă, putem conchide că după luarea deciziei urmează ca aceasta să fie îndeplinită (executată).

În fine, voința se referă doar la ceea ce noi putem executa (îndeplini). Ceea ce este de neatins și inaccesibil în niciun caz nu poate deveni obiect al voinței. Mai multe acțiuni din care este compus comportamentul volitiv servesc unui scop comun, sunt bine gândite și determinate. Această trăsătură a voinței este caracteristică unui comportament planificat. Cu toate că acțiunile sunt uneori polivalente, ele toate contribuie la finalitatea și integritatea comportamentului volitiv: este trasat scopul, sunt definite mijloacele necesare pentru atingerea acestui scop, se întreprind anumite acțiuni. Este de precizat că atât scopul, cât și mijloacele, precum și acțiunile separate ce sunt întreprinse de către subiect se află într-o interdependență reciprocă. Oricărui act volitiv îi este caracteristică sistematizarea rațională a acestuia.

Astfel, concluzionăm că atât timp cât decizia conține un potențial autoritar pentru subiect, acesta va îndeplini acțiunile determinate în această decizie. Totodată, în momentul în care decizia din careva motive „își pierde reputația” în fața persoanei, se poate întâmpla că subiectul renunță la realizarea unei astfel de decizii. În această ordine de idei, vom sublinia că atât în cazul unui comportament volitiv, cât și în cazul celui impulsiv un rol principal joacă orientarea psihologică a persoanei. Anume orientarea psihologică, altfel spus, linia comportamentală a acesteia ocupă un loc decisiv în procesul îndeplinirii unei decizii. De exemplu, persoana decide să renunțe la

fumat, ceea ce constituie o decizie voluntară, corectă și nobilă; ea conștientizează necesitatea unui mod de viață sănătos și renunță la fumat; ulterior deviază de la decizia luată începând să fumeze. În astfel de situații se susține că persoana nu a fost bine motivată, iar orientarea psihologică a fost una insuficientă.

O situație inversă apare atunci când persoana își urmărește decizia, iar reorientarea ei psihologică aduce anumite rezultate pozitive. De fapt, situația a rămas aceeași, s-a schimbat atitudinea față de această situație, reacțiile persoanei la obiect, care cândva îi provoca dorință și pasiune, se diminuează până când aceasta nu renunță complet la ideea respectivă.

Fundamentul voinței o constituie trăirea lăuntrică a subiectului care poate fi desemnată prin dorință existentă la momentul actual. Dacă această dorință lipsește la momentul înfăptuirii deciziei, voința nu va exista.

Voința presupune că persoana nu face ceea ce dorește la moment, la ce o impune necesitatea actuală, dar ceea ce corespunde intereselor generale ale acesteia. Prin urmare, actului de decizie în cazul unui comportament volitiv îi precede înțelegerea preventivă a situației, căutarea anticipată a comportamentului oportun ce ar corespunde intereselor Eu-lui. Procesul de căutare este finalizat printr-un act de decizie; cu alte cuvinte, persoana găsește totuși un model de comportament, care, în opinia persoanei, corespunde Eu-lui și pentru care ea va fi responsabilă.

Prin urmare, voința este ceea ce cuprinde triada: **necesitatea, interesele și scopurile persoanei**, comasându-le.

#### 1.4. Tipologii ale atitudinilor

Daca privim cu atenție la noi înșine și la oamenii care ne înconjoară și observăm atitudinea lor față de evenimente, vom remarca existența a 3 atitudini fundamentale în fața vieții:

- *Atitudinea pozitivă;*
- *Atitudinea negativă;*
- *Atitudinea neutră.*

**Atitudinea pozitivă.** Aceasta atitudine este caracteristică celor care evaluează ceea ce există în jurul lor ca fiind pozitiv. *Atitudinea pozitivă* (activ-optimistă) față de viață reflectă optimism, o energie contagioasă, dinamism, un tonus psihic sănătos. Atitudinea pozitivă este „**pașaportul**” **persoanei pentru ziua de mâne.**

În procesul educațional, *obiectivele cultivării atitudinii pozitive* pot fi următoarele:

- stimularea creativității elevului;
- a forma elevul ca să vadă într-o problemă o șansă;



- a dezvolta plăcerea de a înfrunta provocările;
- a forma elevul în baza celor 7 *atitudini de succes*: atitudinea excelenței, încrederii, entuziasmului, viziunii, smereniei, recunoștinței, generozității
- a forma elevul în baza celor 5 *module de atitudini esențiale*: față de muncă; față de normele, principiile și etaloanele morale; față de diferite instituții; față de structura și organizarea politică; față de ceilalți semeni;
- a forma elevul în baza celor 3 grupe fundamentale de atitudini (din structura personalității): atitudinea față de sine însuși (modestie, orgoliu, demnitate, culpabilitate); atitudinea față de ceilalți, față de societate (umanism, patriotism); față de activitate .

**Atitudinea negativă** (fatalist-pesimistă: pseudo-idealistă). Aceasta este atitudinea ce se manifestă prin frica față de viitor, sentimentul de inutilitate, disperare, neliniște, nesiguranță. Este cel mai des întâlnită în rândul oamenilor dezorientați, nefericiți, dezechilibrați, care se consider victime („Știam că nu voi reuși, nu pot să fac nimic”). *Atitudinea negativă* (fatalist-pesimistă: pseudo-idealistă) față de viață reflectă dezorientarea în viață, decepționarea, sunt persoanele care ratează ocaziile favorabile, care se consideră victime ale evenimentelor negative, sunt mereu nemulțumiți și neinteresați, lasă lucrurile să evolueze la voia întâmplării. Aceasta atitudine este caracterizată de fuga de responsabilitate și tendința de a fugi din fața realității într-o lume iluzorie. Ei sunt cei care cedează imediat în fața proastei dispoziții. În procesul educațional, *obiectivele anulării atitudinii negative* pot fi următoarele: a învăța elevul să nu aibă frică de viitor; a deprinde elevul să nu aibă sentimentul de inutilitate, de disperare, nesiguranță; a forma dexteritatea de a găsi soluții la probleme; a obișnui elevul să evite tendințele conflictuale; a forma elevul să nu fugă de responsabilitate; a-1 obișnui pe elev cu ideea că trebuie să facă ceva concret pentru realizarea visurilor.

**Atitudinea neutră** (lipsa de atitudine) față de viață reflectă pasivitate, apatie, dezinteres, lipsă de „vlagă” intelectuală și afectivă. *Zona zero* înseamnă indiferență, indecizie, oscilație sau chiar conflict interior sau ignoranță. A fi neutru sau indiferent înseamnă a nu avea o atitudine. În procesul educațional, *obiectivele anulării atitudinii neutre* pot fi următoarele: a forma elevul astfel ca permanent să se raporteze la fapte, evenimente, acțiuni, lucruri, a orienta elevul spre un vector relațional corect în contactele sale cu semenii, cu colegii, cu diferite persoane cu care vine în contact.

Prin urmare, putem vorbi de o atitudine optimistă (pozitivă), de una realistă (neutră) și alta pesimistă (negativă). Atitudinea pozitivă stimulează creativitatea, ajutându-ne astfel să găsim soluții la problemele noastre, pe când atitudinea negativă nu ne oferă nimic constructiv.

## 1.5. Domeniile de referință ale atitudinilor

Unii cercetători disting 3 grupe fundamentale de atitudini:

1. **Atitudinea față de sine însuși:** modestie, orgoliu, demnitate, sentiment de inferioritate, culpabilitate etc.
2. **Atitudinea față de ceilalți semenii, față de societate:** umanism, patriotism, atitudini politice etc.
3. **Atitudinea față de muncă.**

Din unele surse, deducem:

- Atitudinea față de muncă;
- Atitudinea față de normele, principiile și etaloanele morale;
- Atitudinile față de diferite instituții (familie, școală);
- Atitudinea față de structura și forma organizării politice;
- Atitudinea față de ceilalți.

În unele surse [21] se menționează că fiecare tip de atitudine creează un anumit tip de relație în comunicarea interindividuală. Prin urmare, unii cercetători susțin că atitudinile se împart în **două categorii:**

- a. atitudinile față de sine;
- b. atitudinile față de societate.

**Atitudinile față de sine** reflectă caracteristicile imaginii de sine, elaborate pe baza autopercepției și autoevaluării, dar și a percepției și evaluării celor din jur. Ele se diferențiază și se structurează pe două niveluri: *segmentar și global*.

*Nivelul segmentar* va fi reprezentat prin atitudinea față de eul fizic și psihic (diferite funcții și capacități intelectuale, afective, motivaționale), și atitudinea față de eul social (efectele conduitelor în cadrul relațiilor cotidiene, profesionale, familiale etc.).

*Nivelul global* se referă la poziția pe care o adoptăm față de propria personalitate în ceea ce privește componentele sale bio-psiho-sociale. Atitudinea globală față de sine ar trebui să fie rezultatul pozitiv al adaptării la viața socială, folosindu-se cele mai bune premise psihologice de relaționare, adaptare la grup, socializare, acomodare, interacționare stimulantă. Atitudinea față de sine se bazează pe conștiința de sine, imaginea de sine, cu alte cuvinte pe reprezentarea pe care o are fiecare despre propria persoană. Atitudinile față de sine se exprimă prin demnitate, mândrie, orgoliu, amor propriu, încredere în forțele proprii, siguranță de sine, modestie sau lipsă de modestie, marcând astfel „stilul” comportamental al individului, precum și relațiile acestuia cu semenii.

Reușita, de exemplu, poate constitui modalitatea de restabilire a unei imagini de sine devalorizate în domeniul școlar, familial sau social.

În ritmul în care decurg evenimentele zilnice, uităm să avem o **atitudine pozitivă față de propria persoană**. Uităm să dialogăm pozitiv cu noi. Dar este foarte important a avea o atitudine pozitivă față de propria persoană mai ales în contextul în care trăim sau ne desfășurăm activitatea într-un mediu negativ. De ce? Deoarece te poate ajuta să te vindeci de boli și să găsești soluții pe care altfel nu le-ai găsi. În schimb, lipsa de atitudine pozitivă față de propria persoană duce la alegeri greșite și insuccese usturătoare.

„*Nimic nu poate distruge fierul, dar propria-i rugină poate. Tot așa, nimic nu poate distruge o persoană, dar propria-i atitudine poate.*” **Daniel Narcis**.

Atitudine pozitivă față de propria persoană înseamnă să fii conștient de faptul că mai în toate clipele de singurătate vei avea un dialog al gândurilor. Oricine trece prin așa ceva. Unii ne vedem în viață superiori, alții ne vedem inferiori, dar nu asta contează, că suntem sau nu superiori. Contează cât de mult ne îngrijim în interior ca acest dialog să fie unul pozitiv, înălțător.

În câteva cuvinte, **atitudine pozitivă față de propria persoană** ar însemna să fii prieten cu tine, crede în lucruri bune despre tine.

Prin urmare, poți să obții tot ce-ți dorești dacă ai o atitudine pozitivă.

Pentru aceasta, este bine să ne privim din exterior și să ne vedem atât greșelile cât și neputințele. Să observăm ce greșim și să dorim a nu mai face acel lucru – a nu ne mai pune singuri piedici. Dobândim o atitudine pozitivă față de propria persoană tocmai prin cercetarea amănunțită a gândurilor, a dorințelor.

Așadar, pentru a avea atitudine pozitivă în orice împrejurare, ar trebui să ne amintim că viața este un dar ce nu poate fi controlat în totalitate. Singura persoană pe care poți s-o controlezi ești tu. Ca urmare, ai o atitudine pozitivă față de tine, față de obstacole. Între o încercare sau alta, trăiește zâmbind, fiindcă orice realitate prezentă e susceptibilă schimbării! Cele mai multe lucruri nu merită să te consumi.

**Atitudinea față de societate** se diferențiază și se individualizează, potrivit situațiilor create. Aici putem aminti:

- atitudinea față de muncă;
- atitudinea față de normele, principiile și etaloanele morale;
- atitudinea față de instituții (familie, școală, biserică, armată);
- atitudinea față de organizarea politică;
- atitudinea față de ceilalți semeni;
- atitudinea față de antrenor și coechipieri (concurenți).

Intensitatea, precum și polaritatea acestor atitudini vor dicta valoarea caracterului, precum și potențialul adaptativ al personalității.

*Atitudinea față de societate* este exprimată concret prin patriotism, sentiment ce acționează ca orientare, dinamizare a activității sportivilor, determinându-i să-și apere cu cinste culorile drapelului național, realizând performanțe de excepție.

*Atitudinea față de muncă* se va exprima prin sentimente de corectitudine, răspundere, disciplină și ordine, în activitatea desfășurată, și care vor conduce la obținerea rezultatelor și performanțelor scontate.

Referitor la *atitudinea pozitivă la locul de muncă* sau în cariera – atitudine de succes în sfera profesională – aici e ceva mai mult de zis. Trebuie să îți placă să înveți și să te educi dacă vrei să fii cu un pas în fața celorlalți, să ai succes în sfera profesională.

Fiindcă nimănui nu-i place să aibă de a face cu o persoană negativă, atitudinea pozitivă la locul de muncă este o necesitate aproape obligatorie în secolul XXI. Se cere mult mai mult azi decât se cerea ieri în sfera profesională la nivel de atitudine și comportament datorită competiției ridicate. Fără o atitudine pozitivă riști să-ți pierzi locul de muncă, dacă ești angajat. Iar, dacă ești antreprenor, riști să-ți pierzi clienții firmei.

Toți cei din sfera muncii sunt interesați ca angajații lor să aibă o atitudine pozitivă în fața provocărilor. Nu de puține ori atitudinea este mai de preț decât cunoștințele sau experiența în domeniu. Cunoștințele se pot obține mai ușor, oamenii pot fi antrenați. Dar în privința atitudinii este necesară mai multă muncă. Nu la fel de ușor pregătești un om pe latura mentală.

Deci să ai o atitudine pozitivă la locul de muncă, ar însemna:

- Respectă-ți colegii!
- Nu vorbi de rău pe nimeni!
- Fă-ți treaba bine și la timp!
- Zâmbește mai des!

În câmpul muncii atitudinea se poate cultiva deliberat. Se pot spori inteligența și creativitatea. Se pot asimila noi cunoștințe care vor ajuta în parcursul profesional.

Un aspect foarte important îl reprezintă *disciplina profesională* – acordarea de maximă atenție muncii pe care o faci împreună cu dorința de perfecționare. Astfel, se va căpăta încredere în sine și persoana va deveni o resursă valoroasă. Totodată, este important de a ținti spre perfecțiune în domeniul carieristic pentru a deveni cel mai bun în ceea ce faci. Dorința de perfecționare naște automat o atitudine pozitivă, deoarece, în subconștient, cel ce dorește să fie cel mai bun face deja legătura între vârful piramidei și satisfacțiile care vin de pe urma avansării la acest nivel.

Viața profesională se dezvoltă în timp. Urcușul în domeniu se face pășind cu răbdare pe fiecare treaptă.



**Activitatea 1.** Exprimați-vă punctul de vedere, răspunzând la următoarele întrebări:

- În aspect teoretic, atitudinea este caracter sau parte componentă a caracterului?

- În ce mod propriile noastre convingeri despre sine și despre ceilalți contribuie la formarea atitudinilor? Exemplificați.
- Ești persoană care are atitudini? Argumentează printr-un exemplu.
- Cum credeți, *opinia și atitudinea* le putem considera sinonime?

### **Activitatea 2. Urmează sfaturi pentru controlul emoțiilor:**

- **Descoperă sursa emoțiilor tale!** Este important în primul rând să știm de ce avem emoții. Să cunoaștem sursa emoției este o parte importantă în procesul depășirii obstacolelor pe care ni le punem singuri atunci când vine vorba de evoluția noastră profesională.
- **Îndepărtează sursa temerilor tale!** Ține o evidență a succeselor pe care le înregistrezi din punct de vedere profesional. Poți chiar să ții un jurnal al „câștigurilor” și succeselor tale în care să notezi zilnic fiecare realizare, oricât de mică. Asta te va ajuta să fii tot timpul conștient de cât de bine te descurci. Uneori uităm asta! Este important să ținem cont de ceea ce vrem să facem sau să obținem, în mod concret.
- **Concentrează-te asupra visului tău!** Majoritatea oamenilor acționează și își ating obiectivele tocmai pentru că nu pierd din vedere ceea ce și-au propus de la început. Uneori să-și amintești ce vrei și care este motivul pentru care faci ceea ce faci te poate ajuta mai mult decât crezi. Ceea ce îți spui tu ție în dialogul interior este mult mai important decât tot ce-ți poate spune oricine altcineva.

### **Activitatea 3. Exersează tehnici de gestionare a emoțiilor pentru o prezentare reușită!**

**Emoțiile** reprezintă o parte deloc de neglijat atunci când urmează să susții o prezentare în fața unui public, fie că este vorba despre un public mic sau de un public numeros.

De foarte multe ori, persoanele aflate în ipostaza de a fi în fața celorlalți și de a împărtăși din experiența profesională sau personală se gândesc dacă vor fi la înălțimea așteptărilor, dacă vor plăcea auditoriului, dacă nu cumva există riscul să greșească, să emită opinii eronate și cei din fața sa să fie dezamăgiți.

Cu siguranță, nu e ușor lucru să fii cel care se expune, căci toți cei din sală sunt cu ochii pe tine. Dar să nu uităm faptul, că niciunul dintre cei prezenți nu a venit la prezentare cu gândul ca aceasta să fie un eșec, ci din contră, toți cei prezenți în sală își doresc în egală măsură ca și tine să aibă parte de o **prezentare reușită**, căci tocmai de aceea și-au trecut în agendă participarea la acel eveniment.

*Ce e de făcut? Cum pot fi transformate emoțiile într-un aliat?*

**10 tehnici de gestionare a emoțiilor pentru o prezentare reușită!**  
[Apud 36]

1. **Pregătirea cu rigurozitate și din timp a prezentării!** O primă emoție este legată de conținut, de ceea ce urmează să prezinți celorlalți. Apar întrebări de tipul: *Și dacă nu sunt suficient de pregătit/-ă? Dacă nu le spun nimic nou?* Pentru eliminarea din minte a acestui tip de întrebări este foarte important să știi care este **scopul** prezentării tale, care sunt **obiectivele**, ce anume urmează să le transmiți și mai ales ce vor ști participanții tăi să facă la finalul întâlnirii. Despre cum construiești o prezentare găsești detalii pe [această pagină](#).
2. **Realizarea unei schițe, a planului prezentării!** Pe o hârtie A5 printează **ideile principale** ale prezentării tale, mesajele cheie pe care urmează să le prezinți celor din fața ta. Această hârtiuță te va ajuta să îți scoți din minte întrebarea „*Și dacă voi uita ce urmează să spun?!*”. Acest tip de emoție este frecventă începuturilor, atunci când te afli pentru prima sau a doua dată în situația de a susține o prezentare. De aceea planul prezentării este la fel de **util** și la primele prezentări cât și mai târziu, căci te ajută să nu divaghezi prea mult de la ceea ce ți-ai propus. Planul printat poate să se regăsească pe masa ta, alături de laptop, și celelalte documente necesare, poți arunca o privire fără nicio reținere, în momentele de blocaj.
3. **Repetă prezentarea cap-coadă!** Înainte de evenimentul propriu-zis, repetă toată prezentarea de minimum 3 ori, cu exerciții, glume, fișe și tot ceea ce ți-ai propus, imaginându-ți auditoriul sau chiar având în fața ta prieteni care joacă acest rol. Această etapă reduce mult emoțiile legate de firul logic al prezentării. Se așază mai bine în minte ce ai de transmis, care sunt etapele prezentării, cum deschizi și care sunt concluziile întâlnirii.
4. **Ia-ți reper persoane zâmbitoare!** Când intri în sală și faci deschiderea și introducerea prezentării tale, privește persoanele din sală și ia-ți ca reper pe acelea care zâmbesc! Îți va reduce gândul că printre cei prezenți există rău-voitori, persoane care caută doar nod în papură! Va micșora stresul și nervozitatea specifice spargerii gheții și îți vei aminti că în sală sunt persoane ca și tine, dornice să afle lucruri interesante și utile. Întotdeauna persoanele care zâmbesc induc o stare de bine, căci prin zâmbetul lor participă la activarea „*neuroniilor oglindă*”, cei care preiau instantaneu din comportamentul interlocutorului. În momentul în care tu zâmbești, mare parte dintre cei prezenți vor simți să facă același lucru! Încearcă asta chiar acum când citești! Vei simți imediat diferența!
5. **Ascultă muzică, mișcă-te, intră în stare!** Fiecare persoană are propriile obiceiuri **înainte de susținerea unui prezentări**. Fie că ascultă muzică energizantă, fie că face mișcare timp de 5 minute

(nu vă gândiți aici că va alerga prin sală îmbrăcat în costum), fie că se vizualizează în fața sălii, sigur pe sine, dornic să împărtășească din experiența sa, oricare dintre aceste trucuri este de ajutor și contribuie la reducerea emoțiilor. Modul în care îți setezi mintea pentru susținerea prezentării este extrem de important. Pornești la drum cu gândul că ajuți pe ceilalți cu ceea ce știi și spui, că nu deții adevărul absolut în domeniul în care susții prezentarea și că participantii tăi nu au venit să pună la zid pe nimeni. Este o întâlnire în care învățarea este de ambele părți. Ei de la tine și tu de la ei!

6. **Bea apă și Respiră!** Pe masa unde îți vei instala laptopul și toate materialele necesare sau undeva în apropiere, dar la îndemână, pregătește-ți un pahar, o sticlă de apă! **Apa** te va ajuta să te hidratezi, să îți limpezești gura și să ai o gândire mai clară! În situații de stres, nervozitate, mânie, **respirația** ajută fără drept de apel! Fă exerciții scurte de inspirație – expirație, ca la orele de educație fizică după perioadele care implicau mult efort. Făcând acest tip de exercițiu de 7-10 ori, vei vedea că emoțiile din stomac se vor risipi și liniștea se instalează!
7. **Nu te scuza excesiv!** Cei din sală sunt alături de tine, își doresc ca prezentarea ta să fie una de succes, căci doar în acest mod toată lumea are de câștigat! Prin urmare, scuzele nu ajută la nimic, ci doar induc sentimentul că nu ești suficient de sigur pe tine, că poate nu a meritat efortul de a veni să te asculte. Orice situație neprevăzută (oprirea bruscă a videoproiectorului în timpul prezentării, o pană de curent în sală, o intervenție acidă, furioasă a cuiva din sală etc.) trebuie transformată într-o oportunitate și în niciun caz nu trebuie să devină motiv de anxietate, teamă, nesiguranță.
8. **Fă cunoștință cu participanții tăi!** Când ai de susținut o prezentare este indicat să fii prima persoana care ajunge la sală (cu excepția celor din organizare). Îți pregătești materialele, verifici din nou mijloacele pe care le vei utiliza (videoproiector, laptop, markere, flipchart, fișe etc.), intri în starea necesară susținerii prezentării și îți vei întâmpina participanții, vei face cunoștință cu ei. Un salut scurt, în care le dai binețe și afli numele lor, folosind prilejul de a le mulțumi că au venit și că te bucuri că sunt prezenți. Este, dacă vrei, ca atunci când ai musafiri la o cină și tu ești gazda. Sigur îți dorești să crezi un climat calm, cald și deschis!
9. **Reflectorul trebuie să fie pe participanți și nu pe tine!** E foarte important să ai în minte faptul că la o prezentare nu vorbești pentru tine și despre tine, ci pentru cei prezenți în sală, cei care și-au făcut timp să vină să te asculte! Este despre a le fi lor de ajutor, despre a le da informații utile și care să răspundă nevoilor și așteptărilor lor! Așadar, înlătură emoțiile și *focusează-te pe cei din fața ta!*

10. **Fii tu însuși!** Același subiect, aceeași tematică poate fi susținută în sute și mii de prezentări de către speakeri, traineri, formatori cu experiențe diverse. Diferența o face personalitatea fiecăruia dintre ei! De aceea, este foarte important ca prezentarea să te reprezinte, să fie după chipul și asemănarea ta. Repet, este obligatoriu ca aceasta să fie foarte bine pregătită, cu informații riguroase, documentate, cu experiențe concrete, dar pe lângă toate acestea să fie impregnată de modul tău de a gândi și de a fi! În momentul în care prezentarea este muncită de tine în totalitate, gândită și regândită, presărată cu elemente care te definesc nu poate fi decât un succes!

*Emoțiile fac parte din viața noastră! Acestea nu trebuie eliminate, ci bine gestionate, în așa fel încât să ne fie de ajutor!*

**Succes în prezentarea viitoare!**

#### **Activitatea 4. Rezolvați sarcinile de pe toate laturile „CUBUL”-ui:**

Fața 1: Describe, oral, o situație în care persoanele sunt triste.

Fața 2: Desenează o situație în care persoanele sunt vesele.

Fața 3: Analizează imaginea primită (aceasta reprezintă un copil trist) și descoperă un motiv pentru care copilul este trist.

Fața 4: Argumentează de ce în timpul lecțiilor toți trebuie să fim serioși și activi.

Fața 5: Imaginează-ți un dialog între un profesor și un elev, apoi prezintă-l sub forma jocului de rol.

Fața 6: Ordonează imaginile primite pe categorii de stări afective.

#### **Activitatea 5. Antrenați-vă pe baza unor exerciții simple pentru a vă consolida voința și autodisciplina:**

- *Încearcă să renunți la televizor sau la presa scrisă pentru o zi sau două.*
- *Bea apă în loc de suc.*
- *Mergi pe scări în detrimentul liftului.*
- *Coboară cu o stație înaintea destinației și mergi pe jos restul drumului.*
- *Timp de o săptămână, mergi la culcare mai devreme decât de obicei.*
- *Dacă îți place ciocolata, abține-te de a mânca timp de o zi sau două.*

Aceste exerciții ajută să intri în legătură cu forța ta interioară. Odată descoperită, această forță îți va garanta succesul. Arată-ți și demonstrează-ți că poți prelua controlul asupra propriei vieți [75, p. 60].

**Tu ce alte metode pentru a-ți consolida voința și autodisciplina cunoști?**

#### **Activitatea 6. Utilizați cele 10 exerciții care îți vor mări puterea voinței [39]:**

##### **• Exercițiul 1. Căutarea voinței pierdute**

Este un exercițiu de început. Scopului lui este să determini și să simți acel „mușchi” al voinței. Trebuie să înțelegi ce înseamnă acea presiune benevolă și cum se intensifică la necesitate.



Exercițiul este foarte simplu. De exemplu, dimineața, după ce te-ai spălat, ia prosopul și așază-l într-un anumit loc. Seara, ia prosopul și pune-l la locul său. Fă acest exercițiu timp de o lună. Chiar dacă această acțiune se va transforma într-un obicei, va fi un obicei bun.

- **Exercițiul 2. Înțelegerea voinței**

Alegem o activitate interesantă, un joc. De exemplu, aruncăm mingea în perete și o prindem apoi. Este un joc activ și nu este nevoie de prea mult spațiu. Poți juca în fiecare zi câte două partide de 30 de lovituri. Regula de bază: dacă ai decis asupra unui anumit număr de lovituri, atunci în zilele următoare numărul lor nu trebuie să fie mai mare sau mai mic. Scopul acestui exercițiu este să întărești rezistența. Îndeplinești exercițiul timp de 30 de zile.

- **Exercițiul 3. Normalizare**

Obiectivul acestui exercițiu este să îți pui sub control regimul de somn. Obligă-te să te culci la aceeași oră, să adormi repede, să dormi nu mai puțin de 8 ore și nu mai mult de 10.

- **Exercițiul 4. Lucrul și odihna**

Scopul acestui exercițiu este să îți controlezi regimul de muncă și cel de odihnă. Atribue fiecarei activitate o anumită perioadă de timp, de exemplu 45 de minute. Fă pauze regulate de circa 10 minute. Schimbă-ți activitățile. Ar fi bine ca acest exercițiu să nu rămână doar un training, dar să se transforme într-un obicei.

- **Exercițiul 5. Comunicare stăpânită**

În orice discuție controlează-ți emoțiile și cuvintele. Imaginează-ți cum arăți dintr-o parte, controlează-ți gesturile, mimicile. Păstrează o regulă de bază: gând=acțiune. Orice cuvânt și orice acțiune trebuie să fie bine gândit.

- **Exercițiul 6. Voință stăpânită la masă**

Se îndeplinește foarte ușor: controlezi cu strictețe procesul de alimentare. Liniștit, încet, gândit. Simte gustul și aroma, ne imaginăm și simțim cum corpul nostru devine mai energic și mai puternic. Nu ne facem burtă. Mâncăm doar când ne este foame.

- **Exercițiul 7. Control acasă**

Acest exercițiu trebuie să se transforme în obicei. Curățenia trebuie să domine locul de muncă și casa ta. Trebuie să știi unde stau lucrurile tale. Există o regulă de aur: pune la locul său lucrul care îți captează cel mai mult atenția.

- **Exercițiul 8. Stabilește un plan**

Creează un plan pentru o zi, o lună și un an. Cu cât el va fi mai precis cu atât va fi mai bine. Respectiv, în acea zi respectă cu strictețe planul întocmit.

- **Exercițiul 9. Identificăm lenea**

Dacă ai lucruri de făcut, pe care nu prea ai chef să le faci, atunci trebuie să le faci imediat. Nu vrei să te trezești de dimineață – sari din pat. Nu vrei să faci curat în cameră – ia cârpa, aspiratorul și începe chiar acum.

- **Exercițiul 10. Dezvoltarea voinței**

Trebuie ca în fiecare zi să faci exerciții fizice. Poate fi și jogging, fitness acasă sau să mergi la sală. Important este ca aceste acțiuni să intre în viața ta și să te schimbe.

Tine minte o regulă foarte bună: ***pentru început îți întărești puterea voinței, apoi voința face totul pentru tine.***

**Activitatea 7. Realizați Testul lui Sigmund Freud: află mai multe despre tine** [72].

**Una dintre regulile de bază este să scrii ceea ce simți și primul lucru care-ți vine-n minte. Nu e nici o problemă dacă, la întrebări diferite, aveți același răspuns.**

*Nu citi toate întrebările simultan și nu sări peste ele.*

Citește întrebările pe rând – de ce să te grăbești? N-o să fie interesant dacă o să citești următoarea întrebare fără a scrie răspunsul la cea anterioară.

*Găsiți un pix și o coală de hârtie și relaxați-vă. Iată întrebările.*

1. Imaginează-ți că privești spre mare.

*(Care sunt primele tale senzații?)*

2. Imaginează-ți că mergi prin pădure și te uiți sub picioare.

*(Ce simți? Nu te gândi mai mult de 30-40 de secunde.)*

3. Imaginează-ți că vezi cum un grup de albatroși zboară pe deasupra ta.

*(Ce simți? Răspunde rapid și mergi mai departe.)*

4. Imaginează-ți că o ceată de cai trece pe lângă tine.

*(Nu te gândi mult la senzații, doar notează-le.)*

5. Imaginează-ți că mergi prin pustiu și dai de un perete cu o mică gaură prin care se vede un oazis.

*(Aici trebuie să notezi acțiunile tale, nu senzațiile. Ce o să faci în așa caz?)*

6. Mergând obosit prin pustiu, vezi pe drum un ulcior cu apă.

*(Care sunt acțiunile tale? Chiar dacă sună banal, notează-le, e important.)*

7. Imaginează-ți că te-ai rătăcit prin pădure și ai văzut o casă în care arde lumina.

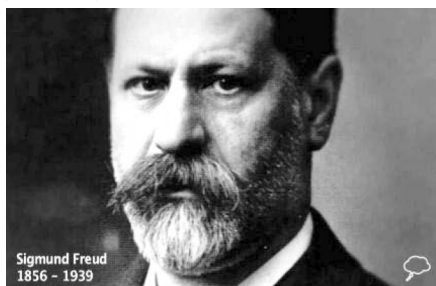
*(Ce o să faci? Notează.)*

8. Dar dacă ești înconjurat de ceață?

*(Notează acțiunile tale. Aici se termină testul.)*

**Iată și răspunsurile de la Sigmund Freud, sau ce avea el în vedere cu aceste întrebări.**

1. Atitudinea ta față de viață, emoții și senzații.
2. Atitudinea ta față de familie.
3. Atitudinea ta față de femei.
4. Atitudinea ta față de bărbați.
5. Strategia ta de bază. Modul în care rezolvi problemele.
6. Imaginația ta sexuală, modul în care îți alegi partenerul.
7. Atitudinea ta față de căsătorie.
8. Atitudinea ta față de moarte.



**Activitatea 8. Exemplificați cu situații concrete din viață, prin care susțineți sau nu unul dintre enunțurile lui Jeff Keller, în lucrarea sa *Atitudinea este totul*, care prezintă câteva exemple pentru a ilustra diferența dintre o atitudine pozitivă și una negativă:**

*Persoana cu o atitudine negativă gândește „NU POT”.*

*Persoana cu o atitudine pozitivă gândește „POT”.*

*Persoana cu o atitudine negativă stăruie asupra problemelor.*

*Persoana cu o atitudine pozitivă se concentrează asupra soluțiilor.*

*Persoana cu o atitudine negativă le găsește celorlalți nenumărate defecte.*

*Persoana cu o atitudine pozitivă caută aspectele pozitive ale celorlalți.*

*Persoana cu o atitudine negativă se concentrează pe ceea ce îi lipsește.*

*Persoana cu o atitudine pozitivă este recunoscătoare pentru lucrurile cu care a fost înzestrată.*

*Persoana cu o atitudine negativă vede limitările.*

*Persoana cu o atitudine pozitivă vede posibilitățile [38, p. 26].*

## Capitolul 2.

# ELEMENTE FORMATIVE ALE ATITUDINILOR



### 2.1. Formarea atitudinilor: denotații analitice

**Formarea atitudinilor** ocupă un loc însemnat în dinamica foarte complexă a cristalizării fizionomiei moral-sociale, ele constituind elementele de legătură, de continuitate între conștiință și conduită. Atitudinea relevă consistență interioară în contrast cu varietatea situațiilor externe. În atitudine se include orizontul de cunoaștere și ecoul emoțional al actelor și relațiilor. Atitudinea reprezintă forma de generalizare a experienței emoționale.

Prin urmare, atitudinile nu sunt moștenite biologic, ci sunt construite din experiențe continue ale lumii din jurul nostru. Acestea sunt rezultatul funcției complexe a factorilor culturali și funcționali. Încă de la naștere, fiecare individ este expus la stimulii direcți și indirecti ai mediului care îl învață să dețină anumite idei, valori și credințe.

Prin procesul de socializare, când cineva este învățat să asocieze sentimente bune sau rele, experiențe favorabile și nefavorabile cu anumite acțiuni sau tipare de comportament, el dezvoltă anumite atitudini. Atunci când unele acțiuni sunt recompensate, se dezvoltă o atitudine favorabilă (pozitivă) față de aceasta și orice acțiune sau viziune care este pedepsită, se dezvoltă o atitudine nefavorabilă (negativă) față de aceasta.

Atitudinile apar și atunci când cineva își imită părinții și alți prieteni intimi, relațiile. Copiii și adulții formează atitudini foarte des bazate pe sugestii și experiențe second hand. Mulți adulți se găsesc, de asemenea, formând atitudini spontane pe baza propriilor experiențe personale. Cu toate acestea, atitudinile cresc în mintea individului prin procesul de socializare.

*Atitudinile sociale* se dezvoltă din judecăți de valoare verbale. Dar *atitudinile personale* se pot dezvolta din propria interacțiune, contact și experiență personală cu obiectele atitudinale și alte obiecte legate de acesta. În cazul atitudinilor sociale, cineva este învățat să dețină o anumită atitudine față de obiecte atitudinale precum „Mama spune să nu te joci cu fetele”.

Părinții, membrii familiei, mass-media și presa, colegii, profesorii și cunoscuții care doresc bine, toți joacă un rol extraordinar în formarea și creșterea atitudinilor.

Prin experiențe de socializare atitudinală, oamenii vin să învețe atitudini adecvate față de anumite persoane, diferite tipuri de alimente, jucării,

colegi de joc, materiale de joacă și dezvoltă atitudini negative față de ceilalți. Potrivit psihologului Muzafer Sherif, atitudinile noastre sunt centralizate în obiectele valorilor care pot fi instituții sociale, indivizi, obiecte neutre, petreceri etc. [67].

Dezvoltarea valorilor din care se formează atitudinile sunt rezultatul tradițiilor sociale, al învățării obiceiurilor și al instituțiilor sociale. Inițial, copilul fiind preocupat doar de satisfacerea nevoilor sale de bază, cum ar fi hrana și îngrijirea, este orb din punct de vedere social și nu este preocupat de sancțiunile sociale.

Prin procesul de satisfacție a nevoii, copilul primește un scop – de a forma/dezvolta atitudine. Acele obiecte și persoane care îi satisfac nevoile, dezvoltă o atitudine pozitivă față de ele. Dar atunci când un obiect sau o persoană stă pe calea satisfacerii nevoii sale, se dezvoltă o atitudine negativă față de acesta.

În comportamentul său de rutină, el nu arată niciodată direcția maturizată a atitudinii. Deci, până la vârsta preșcolară, adică în al treilea sau al patrulea an de viață, atitudinea în conotația ei adecvată nu apare.

Dar când copilul merge la școală, i se impun anumite valori și discipline și aceste valori devin treptat nucleul formării atitudinii. La început, nivelul mental al copilului fiind mai puțin maturizat, valorile sale sunt fără formă și formarea atitudinii se află într-o etapă complet dezamorsată. J. Piaget și alți cercetători au susținut că copilul în dispoziția sa față de un câine, un jucător de fotbal sau un actor nu arată niciodată nuanțele diverse de atitudine care sunt caracteristicile unui adult.

Pentru toate aceste obiecte, el va spune pur și simplu *place* sau *nu place*, dar nu poate discrimina. În acest stadiu, nu există o selectivitate a percepției care este necesară pentru formarea atitudinii. Această selectivitate a percepției și valorilor crește treptat la copiii, din care se formează atitudini.

Aceasta se numește diferențiere față de obiectele sau stimulii din jurul său care crește în decursul anilor. La început, copilul reacționează în mod egal, spune la trei obiecte diferite. Dar când diferențierea se acumulează, el devine simpatic și protector față de câine, sau pretențios față de mama sa, sau apreciază un actor.

Aceste diferențieri clare în decursul anilor indică faptul că atitudinea suferă o dezvoltare într-un context social, în funcție de tiparul cultural existent și de sancțiunile sociale. După diferențiere, are loc integrarea diferitelor structuri de valori și atitudini care le cuprind.

Aceasta oferă o direcție oricărei atitudini. Pentru aceasta, claritatea cognitivă este esențială. În funcție de valoarea atribuită unui anumit obiect atitudinal, se dezvoltă atitudini pozitive sau negative. Pe măsură ce copilul capătă maturitate prin putere, prestigiu, recunoaștere, aprobare socială, recompense și pedepse, el se ocupă treptat de lumea socială.

Cadrul de referință și grupurile de referință ajută adesea la susținerea sau respingerea unei anumite valori, norme sau standarde. Direcția atitudinii se bazează pe aceasta. În viața de zi cu zi, multe dintre atitudinile noastre se formează pe baza valorilor scurte și a dictaturilor care vin de la alți oameni înainte de a ne descuraja prin contactul real cu situația, persoana sau obiectul, comentează Muzafer Sherif [67].

Un standard sau normă care are o sursă autoritară sau un cadru de referință poate produce organizație la un nivel superior. În mod similar, un standard care poartă cu sine sancțiunea aprobării publice este acceptat decât atunci când același standard sau un standard similar este dezvoltat de către individul însuși.

Multe dintre atitudinile noastre se dezvoltă, de asemenea, datorită experienței indirecte și a celui de-al doilea nivel, precum TV, radio și ziare la care individul este expus zilnic. Aceste mijloace de comunicare în masă sunt de fapt responsabile pentru dezvoltarea multor dintre atitudinile noastre în epoca modernă.

*Componentele cognitive* ale atitudinii se dezvoltă în mare parte din aceste informații indirecte și mijloacele de comunicare. Atitudinile pot fi corecte sau greșite, dar, fără îndoială, rețeaua de comunicare joacă un rol vital în formarea atitudinilor.

*Apartenența la grupuri ajută la formarea atitudinii.* De obicei, persoana acceptă atitudinile dezvoltate de astfel de grupuri, poate fi școala sau familia, vecinătatea, grupuri de colegi, diverse relații, grupuri sociale și etnice. Cu toate acestea, pot exista unele excepții și diferențe individuale în funcție de personalitatea individului în cauză. Personalitatea joacă un rol cheie, ajutând la diversitatea atitudinilor.

Cercetătorii Adorn, Bruswic, Levinson și Stardford indică modul în care atitudinile pot fi determinate de structura de bază a personalității [Apud 4].

Înainte de aceasta, Vetter și Dexter au descoperit că caracteristicile personalității precum introversiunea, extraversiunea, dominanța, supunerea sunt legate de atitudini precum radicalismul și conservatorismul [*Ibidem*].

Rolul grupurilor primare precum familia, prietenii, colegii etc. sunt ajutor în formarea atitudinii. Asemănarea și atracția ajută și la formarea atitudinilor.

Atitudinile care încep să crească continuu încă din copilărie ar fi putut fi modificate în timp. Suntem adulți, dar procesul de dobândire și dezvoltare a atitudinilor continuă.

Conform teoreticienilor în domeniul învățării, atitudinile sunt comportamente învățate față de stimuli anumiți. Acești teoreticieni au subliniat identificarea naturii stimulilor care îl determină pe acesta să dezvolte și să mențină atitudini specifice.

Experiențele noastre de zi cu zi indică, de asemenea, importanța condiționării clasice în formarea atitudinii. Prin această tehnică, se observă, oamenii prezintă reacții atitudinale puternice la obiectele sociale chiar și în absența experienței directe.

Din această cauză, atunci când copiii ascultă perechi repetate de cuvinte în conversația părinților lor de-a lungul primilor ani de viață (cum ar fi: obraznic, foarte frumos etc.), formează atitudini negative sau pozitive chiar dacă nu au intrat niciodată în contact direct cu stimulul atitudinal în sine.

***Vorbind despre formarea/cultivarea atitudinilor elevilor în procesul educațional, se are în vedere:***

- Atitudinea *determină succesul și împlinirea elevului* ca personalitate, deschide calea către *dezvoltarea personală* ;
- Atitudinea este o *pregătire pentru un comportament*;
- Atitudinea *stimulează elevul de a fi cinstit, de a nu „se trăda” personal*;
- A învăța elevul să *identifice aspectele pozitive ale vieții*, să fie îndreptățit în ceea ce face;
- A explica elevului ce se întâmplă în viața lui, ce îl face să se simtă fericit;
- Atitudinea *învăță elevul să fie corect în judecată, să perceapă filosofia propriei existențe*;
- Atitudinea pozitivă *ajută elevul să învețe*;
- Atitudinea corectă *ajută elevul în rezolvarea diverselor probleme de învățare, de comportament social*;
- Atitudinea pozitivă *„torpilează” eșecul elevului*;
- Atitudinea *asigură* deschiderea relațională a elevului și îngrijirea relațiilor interpersonale (cu lumea, cu sine, cu colegii, prietenii, părinții, profesorii etc.);
- Atitudinea *generează asumarea responsabilității și autoguvernarea elevului*;

În context educațional, formarea unei atitudini se bazează pe *experiența directă a elevului*. Elevul își construiește o imagine mentală (percepție) a obiectului și își va forma o anumită atitudine.

Așadar, primele impresii sunt importante întrucât influențează modul de învățare ulterioară. Iată de ce dacă, în prima instanță, oamenii se comportă natural, ei *determină formarea unor atitudini favorabile din partea interlocutorilor*.

*Experiența poate fi și indirectă*. Dacă toți cunoscuții spun că un anumit film e plictisitor, se menține aceeași atitudine chiar dacă filmul nu a fost văzut. *Acesta este modul de formare a atitudinilor negative*.

Atitudinea comportă și o *componentă perceptivă*. Modul în care este perceput obiectul este influențat de către caracteristicile stabile ale elevului (personalitate, inteligență, experiența interioară, cultură) și de caracteristicile comune (stare sufletească, starea fiziologică).

### **Ca reguli ale formării atitudinilor pot fi:**

1. Atitudinea constituie un obiect al învățării și schimbării.
2. Achiziționarea atitudinii se realizează prin:
  - Contactul direct cu obiectul, persoana;
  - Interacțiunea cu cei ce dețin o atitudine;
  - Experiența socială asimilată în grupurile formale și informale;
  - Dezvoltarea cognitivă.
3. *Familia* joacă un rol important în formarea, modelarea la elevi a atitudinii.
4. Atitudinile dobândite în copilărie și adolescență sunt ulterior consolidate sau schimbate ca urmare a *multiplicării influențelor și relațiilor sociale* sau de generare a unor conflicte între informațiile sau experiențele vechi și cele noi.

## **2.2. Caracterul și atitudinile**

Pentru ca atitudinile persoanei să fie acceptabile pentru ceilalți, este necesar să intervină **voinea bună**, care să frâneze manifestările comportamentale venite din motive personale care aduc atingere altora. De exemplu, să presupunem că într-o parcare un individ lovește mașina altei persoane. Convins că nimeni nu l-a văzut, pleacă fără să-și pună problema că a produs unui om o pagubă. Un alt șofer, care a lovit o mașină în parcare, a așteptat proprietarul și a plătit paguba pe care a produs-o. Primul șofer a avut o atitudine incorectă, iar cel de-al doilea – o atitudine corectă. Aceste atitudini depind de caracterul omului.

Cuvântul „*caracter*” derivă din cel grecesc care înseamnă „*gravare*”. Dacă raportăm termenul la etimologia termenului „*persona*” care derivă din *personare* = „*a raționa prin intermediul*”, deducem că prin caracterul personal se înțelege amprenta proprie, forma, modelul unei ființe umane. Deci, fiecare om are caracterul său, fie că acesta este un caracter bun sau rău.

Caracterul persoanei se vede în atitudinile sale. Se pune întrebarea: orice atitudine a cuiva este un indiciu al personalității sale, indică o trăsătură caracterială a personalității sale? Răspunsul este nu.

Mai întâi spunem că trăsătura este o forță psihică directoare constantă care determină comportamentul activ și reactiv al individului.

Nu orice atitudine poate să fie considerată ca atitudine caracterială. Unele atitudini sunt întâmplătoare, nu sunt caracteristice pentru persoana respectivă. Să presupunem că cineva este o persoană care de obicei este punctuală. I s-a întâmplat însă o dată să nu ajungă la timp. Cei care o așteptau i-ar fi putut reproșa întârzierea, dar nu puteau s-o caracterizeze ca fiind o persoană nepunctuală, pe care nu te poți baza.



Atitudinile sunt întotdeauna față de ceva anume, în situații concrete, deci sunt variabile. Trăsăturile sunt constante. Pentru ca atitudinile să indice trăsături de caracter ale persoanei, ele trebuie să îndeplinească următoarele **trei condiții**:

- Frecvența ridicată, chiar foarte ridicată. Atitudinile rare, întâmplătoare, nu sunt atitudini caracteriale, nu indică trăsături de caracter ale unei persoane sau alta.
- Gama largă de situații concrete în care apare acea atitudine.
- Intensitate mare a comportamentului în conformitate cu acel „mod preferat” de comportare.

De exemplu, cineva are trăsătura de caracter „iubitor de adevăr” numai dacă în toate situațiile de viață se conduce după această regulă și este în stare să înfrunte obstacole în respectul adevărului.

### 2.3. Contingența atitudini-valori

*Când atitudinile intră în concordanță cu legile progresului, cu normele sociale, ele devin valori.*

Acest fenomen a fost numit de R. Linton *sistemul atitudini-valori*, specific fiecărui individ, care, odată fixat, acționează aproape automat, chiar la nivel de subconștient [41].

Definitiv, pentru ceea ce numim atitudini, este referința implicită sau explicită la **valori**. Cuplul atitudini-valori ține de nucleul persoanei. Unii autori pun semnul egalității între atitudini și valori, reduc valorile la atitudini, ceea ce nu este corect. Atitudinile constituie un fenomen subiectiv, psihic, în timp ce valorile se relevă în interacțiunea dintre subiect și obiect, înfățișându-se ca proprietăți ale obiectelor sau faptelor umane de a satisface anumite trebuințe sau aspirații ale oamenilor.

**Valorile** sunt mai mult decât însușiri ale fenomenelor sau actelor externe. *Valorile apar ca date obiective*, ca fapte externe care trebuie însușite. Astfel, se poate afirma că atitudinile nu se confundă cu valorile; ele constituie recunoașterea valorilor, însușirea lor de către individ sau grup. Cunoașterea atitudinilor și valorilor unui individ sau grup constituie un instrument de previziune.

Noțiunea de valoare este esențialmente subiectivă, variind în funcție de individ sau grup și de situație și fiind legată de satisfacerea trebuințelor. Un obiect nu are valoare decât în măsura în care este dezirabil.

Se disting diverse valori: biologice, economice, morale, religioase, estetice, etc., dar numai prin afectivitate și intersubiectivitate ia ființa umană realmente cunoștință de lumea valorilor concrete.

Valoarea unei persoane este fluidă, labilă, pusă sub semnul întrebării; individul care caută să se definească nu o poate face decât prin raportare la lumea sa socială; el nu are valoare în propriii săi ochi decât în măsura în care este purtător al valorilor pe care i le recunoaște grupul. Statutul său depinde de ele. Valorile se diferențiază în funcție de natura lor. Astfel, se pot evidenția valorile materiale și cele spirituale. Valorile au caracter material, deoarece se comporta ca însușiri a obiectelor. Valorile spirituale se nasc în raporturile dintre oameni și dintre om și sensul existenței sale. Acest tip nu prezintă o aderență în obiect, dar nu sunt nici complet rupte de acesta.

E. Spranger definește șase tipuri de valori majore. Autorul susține ca orice persoană reală poate fi privită ca apropiindu-se, dar nu potrivindu-se, de una sau mai multe din aceste direcții-valori. Aceste tipuri atrag în diverse grade indivizii care își construiesc unitatea vieții lor în jurul acestora. Astfel, cele șase tipuri sunt:

1. tipul teoretic – interesul dominant fiind descoperirea adevărului;
2. tipul economic – interesat de ceea ce este util și satisfacerea trebuințelor corporale;
3. tipul estetic – care are drept valoare supremă forma și armonia;
4. tipul social – pentru care valoarea suprema este dragostea de oameni;
5. tipul politic – care, în primul rând este interesat de putere;
6. tipul religios – a cărui valoare supremă poate fi numită unitate.

În cunoașterea valorii, omul își deschide propriile uși, are propriile reflecții asupra lumii. Omul ia act doar de acele aspecte ale valorii care vin în contact nemijlocit cu viața spirituală. Cunoașterea valorii se produce prin deformarea acestora în plan cultural.

Procesul de cunoaștere al valorii este un proces cultural și istoric; el se realizează într-un context social și este rezultatul unui act intenționat de cunoaștere, act gradual ce depinde de „vârsta” societății și cea a individului.

Autonomia valorii determină orientarea individului în societate. Valoarea permite discernământul individual și de colectiv în societate, separarea binelui de rău. Idealurile unui individ sau a unui grup se pot constitui pe valori autentice – ceea ce duce la dezvoltarea societății, sau pe nonvalori – ceea ce produce prăbușirea socială.

Raționalitatea valorii este dată de faptul că ea se supune unor criterii de diviziune din punct de vedere al cunoașterii valorilor. Valoarea se lasă supusă de rațiune, ceea ce face posibilă realizarea unui tablou de tipuri de valori: *valori reale și personale; valori materiale și spirituale; valori-mijloc și valori-scop; valori integrabile și neintegrabile; valori integrative; valori libere; valori aderente; valori perseverative și amplificative.*

**Valoarea nu este un dat, ci un act.** În experiența valorii intervin atât dorințele, simțămintele, voința precum și cunoașterea, **constituie un**

***raport dintre un obiect*** (bun material, creație spirituală, principiu, comportament) ***și un subiect care apreciază obiectul respectiv, este o relație de apreciere, semnifică acea relație socială, dintre subiect și obiect, în care se exprimă prețuirea acordată de o persoană sau colectivitate unor obiecte sau fapte, materiale sau spirituale, în virtutea capacității acestora de a satisface trebuințe, dorințe, aspirații umane, istoricește condiționate de practica socială, de a contribui la progresul omului și al societății.***

**Valorile** sunt criterii evaluative și standarde de judecată pentru a putea prețui lucrurile, ideile, sentimentele în raport cu calitatea acestora de a fi sau nu dezirabile, de a reprezenta ceea ce este frumos, just, adevărat, demn etc.; ele se referă numai la ce este semnificativ pentru sensul vieții omului.

**Conform fiecărui domeniu**, îi sunt caracteristice *sisteme de valori specifice*: valorile vitale, economice, politice, juridice, morale, științifice, artistice, filosofice, religioase etc.

**Valorile vitale** privesc *starea de sănătate a organismului și psihicului uman, rezistența la boli, forța temperamentului, capacitatea lui de efort și de muncă, viteza și capacitatea de reacție, dexteritatea mișcărilor, frumusețea fizicului uman*. Valorile vitale generează puterea fizică și psihică pentru individ, au ca suport viața, constituie condiția primară a desfășurării activităților sociale, a asimilării unor deprinderi și cunoștințe necesare creației de valori materiale și spirituale. Ele au o componentă biologică (materială) și o alta – culturală. Sunt valori personale, aparțin strict individului, și se comportă ca valori-mijloc. Sunt valori cu caracter național și internațional, se află sub protecția unor organisme internaționale care le garantează conservarea și viitorul.

**Valorile economice** sunt valori-mijloc, reprezintă, prin natura lor, modalități, căi, instrumente de realizare, de obiectivare în acțiunea concretă a anumitor scopuri. Ele răspund unor necesități, trebuințe esențiale ale omului în planul relațiilor sale cu natura și societatea. În cadrul valorilor economice – *tehnica, mijloace de producție, resurse, metode și procedee de organizare și conducere a producției de bunuri, avuția, prosperitatea, bunăstarea etc.* – *munca este o valoare centrală*, fiind privită ca activitate producătoare atât de bunuri materiale, cât și spirituale, deține, după cum afirmă G. Lukacs, o „prioritate ontologică” [45, p. 354]. Valorile economice sunt utilitare, sumative, au o expresie materială, acțională, simbolică (banii), informațională, teoretică.

**Valorile politice** (*libertatea, democrația, statul de drept, pluralismul etc.*) vizează raporturile omului, ale individului cu statul, cu partidele, cu instituțiile și ideologiile politice; exprimă finalitățile sistemului social-politic, tipurile de raporturi sociale fundamentale dominante în societate, conți-

nutul și structura puterii, mecanismele exercitării conducerii politice, drepturile, libertățile, obligațiile politice ale cetățenilor, ideologiile politice. O societate democratică nu poate fi edificată decât ținând seama de relația ce se instituie între valorile politice propuse de societate (instituționalizate) și orientările valorice ale indivizilor. Soluția aptă să elimine sursele de alienare politică generată de decalajul dintre valorile instituționalizate și opțiunile valorice ale indivizilor este pluralismul politic.

*Valorile juridice (dreptatea, justiția, legalitatea, constituționalitatea, independența, egalitatea în drepturi, conștiința civică, drepturile, libertățile și îndatoririle cetățenești etc.)* reglementează relația individului cu ordinea de drept, cu instituțiile juridice. Ele reflectă respectarea drepturilor și libertăților cetățenești, drepturile și libertățile omului, precum și obligațiile individului într-un stat de drept.

*Valorile morale (binele, răul, echitatea, responsabilitatea, umanismul, solidaritatea umană, fericirea, caritatea, altruismul, cumpătarea etc.)* reglementează relațiile interpersonale, contribuie la realizarea armoniei axiologice, configurarea sensului vieții și existenței umane. Ele sunt valori-scop, valori personale, au un caracter imperativ prin dimensiunea normativă. Valorile și principiile morale preced normele etice, având un rol hotărâtor în reglementarea comportamentului uman. Criteriul de apreciere a comportamentului individual este adecvarea sau inadecvarea la valorile, principiile și imperativele morale.

*Valorile științifice (adevăr, certitudine, obiectivitate etc.)* ocupă un loc *sui generis* în constelația valorilor culturale ale lumii contemporane. Acest loc privilegiat se datorează, în opinia lui K. Popper, capacității științei de a asigura progresul cunoașterii umane, de a furniza instrumente pentru această cunoaștere, de a aplica rezultatele ei în practică.

*Valorile estetice (frumos, tragic, comic, sublim etc.)* sunt creații de ordin cultural, sunt valori-scop, au un caracter singular, concret, unic, irepetabil și dezinteresat. Ele satisfac aspirații spirituale și nu nevoi materiale și vitale, sunt resimțite mai mult, sublinia T. Vianu, „ca o formă liberă a activității omenești, disociată de interesele practicii și, prin urmare, mai apropiată de joc”.

*Valorile religioase (divin, sacru, tabu, profan, iubirea față de aproape etc.)* sunt valori-scop, se bazează pe credință și revelație, pe sentiment și trăire, au un rol însemnat în relațiile cu celelalte valori, în educarea morală a indivizilor, în perfecționarea relațiilor sociale, în dezvoltarea culturii și civilizației umane;

După *niveluri de structurare*, există: valori general-umane; valori ale unui sistem social-politic, valori ce țin de o anumită cultură și etnicitate; valori ale grupurilor sociale mari și medii (clase sociale, profesii etc.), valori ale microgrupurilor (familie, organizații); valori individuale [37, pp. 22-23];

Conform *gradului de stabilitate*, sunt: valori perene (*libertatea, dreptatea, adevărul, fericirea, frumosul*) și valori cu sferă restrânsă de recunoaștere (*stat burghez, stat socialist, economie planificată, economie de piață* etc.).

După *gradul de impact cu societatea*, există: valori sociale (*solidaritatea, binele, dreptatea, egalitatea, bunuri de consum* etc.) și valori individuale (*valorile profesionale*).

Iar după *rolul lor în acțiunea umană*, valorile se împart în: valori mijloc (cele care ne ajută să dobândim ceva superior – valorile materiale și, în parte, cele spirituale) și valori-scop sau cum le denumea Blaga – „valori terminus” (configurează finalitatea acțiunii umane, devin componente ale idealurilor – *fericirea, realizarea umană, în general valorile morale, estetice și religioase*; valori care nu sunt în slujba altor valori).

Valorile au următoarele **funcții sociale**:

1. constituie un *factor de progres istoric* – asigură coeziunea și ordinea socială; determină continuitatea și dinamica sistemelor sociale fie prin situația de conflict, fie prin aderență și promovare, sunt un indicator al gradului de civilizație și cultură;
2. *funcția normativ-educatională* – motivează acțiunea umană, fundamentează formarea personalității umane;
3. *funcția cumulativ-comunicațională* – teaurizează cunoașterea și experiența umană și asigură comunicarea între generații și comunități;
4. *funcția de adaptare și integrare* – constituie cadrul condiției umane și conferă sens vieții, deoarece existența umană se desfășoară în orizontul valorilor.

Cuplul atitudini-valori ține de nucleul unei persoane sau al unui grup. A lua poziție înseamnă a fi pro sau contra în raport cu un fapt, eveniment, etc., ceea ce se exprimă în caracterul selectiv al modului de comportare.

## 2.4. Raportul aptitudine–atitudine

Performanța în exercitarea profesiei este influențată de o serie de factori psiho-sociali care fundamentează, motivează și susțin desfășurarea vieții profesionale a individului: aptitudini, motivații, atitudini, climat de muncă etc. Autorealizarea individului prin profesie depinde, în bună măsură, de interacțiunea dintre acești factori și modul în care se susțin și se integrează la nivelul personalității individului, în raport cu specificul profesiei exercitate.

În acest context, **aptitudinile** sunt însușiri fizice și psihice, relativ stabile, care reprezintă condiții necesare pentru ca un individ să efectueze cu succes o anumită activitate. Aptitudinile au la bază anumite predispoziții ereditare, dar se manifestă și se dezvoltă numai în cadrul desfășurării unei activități. Orice individ dispune de un complex de aptitudini generale și specifice.

*Aptitudinile generale* facilitează succesul într-o arie largă de activități sociale și constau în: spiritul de observație, atenția distributivă, flexibilitatea gândirii, imaginația spațială etc. Alte aptitudini se manifestă într-un cadru mai restrâns de activități sociale. Vorbim în cazul acesta de *aptitudini specifice* pentru matematică, arte plastice, fizică ș.a. Atunci când aptitudinile se manifesta într-un anumit gen de activitate, putem vorbi despre aptitudini tehnice, practice, organizatorice, de comunicare etc.

Exercitarea unei profesii reprezintă activitatea cea mai complexă prin care un individ își manifestă și își dezvoltă aptitudinile. De aceea, corespondența dintre nivelul și tipul aptitudinilor individuale și specificul profesiei alese asigură obținerea unor performanțe superioare în activitate. Identificarea aptitudinilor elevilor reprezintă, așadar, primul pas în activitatea de orientare profesională. Unele aptitudini ale elevilor pot fi identificate relativ ușor de către profesor, prin observarea activității lor în sarcini specifice și înregistrarea performanțelor deosebite pe care aceștia le manifestă. Alte aptitudini specifice sau complexe pot fi evidențiate și măsurate prin testarea psihologică de specialitate.

Atunci când un individ își utilizează aptitudinile la un înalt nivel și în mod creativ în cadrul unei activități, spunem că are **talent**. Talentul presupune prezența unor predispoziții ereditare specifice care, prin influența benefică a unui mediu de activitate propice, conduc la dezvoltarea unui nivel superior al aptitudinilor. Ca sistem complex de aptitudini, talentul poate fi identificat doar atunci când individul este stimulat de solicitările unei activități sociale specifice.

De asemenea, unii indivizi își descoperă aptitudinile doar atunci când o profesie nouă a apărut pe piața muncii. Iată de ce reorientarea în carieră, renunțarea la o anumită profesie și alegerea alteia poate fi o sursă de împlinire și satisfacții personale și nu doar un moment stresant și confuz, așa cum este perceput la nivelul simțului comun.

Atunci când aptitudinile sunt însoțite de motivații puternice, iar dezvoltarea acestora este susținută afectiv de către individ în exercitarea unui anumit gen de activitate, se cristalizează **vocația**. Cele mai cunoscute tipuri de vocație sunt: *vocația artistică, vocația pedagogică, vocația științifică, vocația politică, vocația economică, vocația militară*.

Succesul în exercitarea unei profesii depinde nu doar de prezența aptitudinilor, talentului sau vocației. Profesia angajează individul în toate dimensiunile personalității sale, un rol important fiind al **atitudinilor**. Atitudinile manifestate în cadrul unei profesii se referă la modul de raportare a individului și reacțiile sale față de sarcinile de lucru, față de colegi/superiori sau față de propria dezvoltare profesională.

Atunci când individul subestimează solicitările profesiei alese în raport cu posibilitățile sale reale, pot apărea comportamente de sub-mobilizare și

superficialitate, care se pot solda cu eșecuri sau nerealizări în plan profesional. Individul constată mai târziu că solicitările sunt mai dificile decât își imaginase inițial și, astfel, se poate instala o stare de tensiune cu efecte negative asupra performanțelor profesionale.

Atitudinea individului față de colegi, șefi sau subalterni influențează în mod semnificativ climatul și performanțele profesionale. Prin comunicarea directă cu ceilalți, exercitarea profesiei devine principala activitate prin care individul se socializează, comunică și participă la coeziunea afectivă a grupului profesional. Dimpotrivă, o situație conflictuală la locul de muncă poate avea efecte negative în planul dezvoltării personale a individului. Atitudinile față de ceilalți se pot situa la polul pozitiv: simpatie, bunăvoință, acceptare, prietenie, cooperare sau la cel negativ: antipatie, respingere, concurență, conflict. În acest sens, este important ca programele de formare profesională, pe lângă dezvoltarea abilităților profesionale, să cultive atitudini pozitive față de lucrul în echipă și comunicarea productivă cu ceilalți.

Referitor la atitudinea față de propria dezvoltare profesională și la posibilitatea promovării ierarhice în profesia exercitată, R. Peter a formulat un celebru principiu care îi poartă numele – *Principiul lui Peter*. Conform acestui principiu, fiecare individ care este în ascensiune profesională tinde să atingă nivelul maxim al incompetenței sale. Argumentele sale evocă faptul că ascensiunea profesională presupune ocuparea unor posturi superioare ierarhice, care solicită competențe din ce în ce mai complexe. Astfel, cu cât un individ urcă mai mult în ierarhia profesională, cu atât el se îndepărtează de nivelul posibilităților sale reale, devenind din ce în ce mai incompetent. Deși aparent contradictoriu, Principiul lui Peter ar putea fi valabil în cazul în care ascensiunea profesională nu se realizează pe baza competențelor reale și a experiențelor dobândite de individ în ascensiunea sa ierarhică.

Pe lângă studiul atitudinilor față de muncă, cercetările din psiho-sociologie au vizat analiza motivației muncii ca ansamblul condițiilor responsabile pentru obiectivele, calitatea și intensitatea comportamentului în muncă. Cercetătorul D. E. Super susține că studiile în domeniu au identificat un set de **valori profesionale** care se referă la aspecte particulare ale activității profesionale și pot constitui motivație a muncii:

- altruism: posibilitatea de a contribui la binele altora prin munca depusă;
- valori estetice: înfrumusețarea vieții prin produsele muncii, mai ales, legate de interesele artistice;
- stimulare intelectuală: dorința de învățare continuă prin procesul muncii;
- reușită profesională: munca motivată de dorința de reușită;
- independența: dezvoltarea spiritului de manifestare liberă prin muncă;

- prestigiu: urmărirea creșterii prestigiului personal;
- conducere: manifestarea calităților manageriale;
- avantaje economice: motivarea efortului prin remunerarea activității;
- siguranța profesională: dezvoltarea sentimentului de securitate psihologică și socială;
- ambianța fizică satisfăcătoare: asigurarea unui mediu relaxant de activitate;
- relații cu superiorii și cu colegii: dezvoltarea capacității de relaționare și comunicare;
- mod de viață: dezvoltarea unui stil de viață, pe baza tipului de activitate desfășurată la locul de muncă;
- varietate și creativitate: dezvoltarea spiritului de independență și creativitate prin munca depusă [Apud 43].

Astfel, toate aceste dimensiuni valorice sunt apreciate diferit, ierarhia lor stabilindu-se în funcție de situații profesionale concrete și motivații profesionale specifice.

## 2.5. Relația atitudine-comportament

Componenta următoare a atitudinilor o reprezintă **acțiunile comportamentale** care se manifestă prin totalitatea de acțiuni, reacții motorii, fapte de ordin moral, profesional, intelectual, ecologic, politic, estetic, de muncă etc.

Așadar, se confirmă faptul că în plan pedagogic, atitudinile pot fi definite ca **un sistem de relații sau raporturi subiective ale personalității, acțional-cognitive, afective și comportamentale de ordin moral, ecologic, profesional etc., de evaluare și valorizare a fenomenelor și proceselor din lumea înconjurătoare.**

Atitudinile de viață (din planul extern) se interiorizează și formează **sfera motivațională** a copilului. În planul intern (al conștiinței) atitudinile se modifică, se generalizează, obțin semnificație și se schimbă permanent. În planul conștiinței, atitudinile se ierarhizează în dependență de valoarea lor personală, de grup și socială. Atitudinile în planul conștiinței modelează acțiunile externe, mobilizează intențiile comportamentale, activează, organizează și direcționează comportamentul copilului. Ele evaluează fenomenele, procesele, obiectele din lumea înconjurătoare și servesc ca mijloc sau factor de autorealizare și de valorificare a propriului potențial.

În cadrul exteriorizării atitudinile la fel se supun unor schimbări. Ele sunt de alt nivel de dezvoltare și putere energetică. Acțiunile cognitive, afective și comportamentale sunt de alt gen și nivel de dezvoltare și nu-s identice întocmai cu cele din planul intern, din planul conștiinței.



Trebuie să mai subliniem faptul că comportamentul real este determinat de valoarea fenomenelor, proceselor, obiectelor pentru sine și alți oameni, de satisfacerea sau nesatisfacerea motivelor /trebuițelor, de ierarhia lor valorică personală, de grup și socială, de condițiile permanent schimbătoare de viață și activitate. Comportamentul real este determinat de nivelul de formare /dezvoltare a fiecărei componente a atitudinilor din planul intern: cognitivă, afectivă și conativă (experiența proiectată); de corelarea și articularea acestor componente.

Comportamentul real /explicit este determinat de nivelul de generalizare a atitudinilor din planul intern /al conștiinței și așteptările de viață ale personalității. Atitudinile sunt ierarhizate, unele subordonându-le pe celelalte. Ierarhizarea atitudinilor în planul conștiinței se modifică permanent. În situațiile de viață și activitate în permanentă schimbare unele atitudini de valoare / semnificație scăzută pot obține o importanță majoră.

*În relația atitudini-comportament, există influențe.* În acest sens, o atitudine, odată formată, influențează modul de percepere a informațiilor ce au legătură cu aceasta. Având stabilită o atitudine referitoare la o anumită problemă, oamenii adesea interpretează o informație nouă în modul în care va fi compatibilă cu convingerile lor. De asemenea, specialiștii în domeniu au evidențiat faptul că este probabil ca diferiți subiecți să-și amintească mai ușor informațiile conforme opiniei lor decât cele contrare acesteia. Susținerea opiniei cuiva poate duce și la preluarea comportamentului acestuia. S-a observat că oamenii caută în mod activ acele informații care vin în slujba convingerilor lor și, în același timp, evită contactul cu informațiile care le contrazic convingerile. Comportamentul desemnează în sens larg „un ansamblu de activități observabile și potențial măsurabile” [46, p. 88].

În general, analizând relația atitudini-comportament, se consideră că, dacă se cunosc atitudinile unei persoane față de o alta, față de un grup, un obiect sau o anumită problemă, devine posibilă prezicerea comportamentului său. Teoria și practica (experiența) au demonstrat că problema legăturii atitudini-comportament este una foarte complexă și în jurul ei se nasc o multitudine de întrebări. De exemplu, nu toți oamenii vor răspunde la fel la întrebarea: „atitudinile prefigurează comportamentul?”. Persoanele care au studiat atitudinile vor presupune că da, însă cele dezinteresate de acea problemă nu vor realiza o astfel de corelație. A afla atitudinea unei persoane permite intuirea acțiunilor acesteia, dar nu întotdeauna această intuire este și exactă. Atitudinile și comportamentul nu sunt legate întotdeauna în mod direct. Un prim motiv al acestei legături este nivelul de specificitate la care ele sunt definite. Adesea se utilizează un mijloc foarte general de măsurare a atitudinilor (de exemplu, atitudinea față de studiul unei anumite discipline) apoi acest comportament este privit într-un mod foarte specific (de exem-

plu, dorința de a frecventa un curs predat de un anumit profesor la acea disciplină), însă o măsurare atât de generală a atitudinilor are o capacitate mică în precizarea unui comportament specific.

Se consideră adesea despre comportamentul unei persoane, că este complex și multideterminat. Atitudinea cuiva referitoare la un obiect va afecta într-o anumită măsură comportamentul său, dar acesta din urmă ar putea fi influențat și de alți factori. Chiar și o acțiune simplă poate fi multideterminată, astfel că o singură măsurare a comportamentului nu poate oferi multe informații despre intensitatea relației atitudine-comportament. Atunci când presiunile unei situații sunt puternice, chiar și oamenii cu atitudini foarte variate pot acționa asemănător. În general, se poate spune că în funcție de cât sunt de puternice presiunile situaționale, este cu atât mai puțin probabil că diferențele individuale vor afecta comportamentul. Așadar factorii situaționali influențează într-o anumită măsură comportamentul. Un comportament dat poate fi legat de mai multe atitudini. Astfel relația dintre comportament și o singură atitudine poate părea inconsistentă, deoarece alte atitudini pot avea o influență mai mare. Atitudinea și personalitatea funcționează împreună. Atitudinea poate depăși caracteristicile fizice și mentale ale unei personalități. O atitudine pozitivă este mult mai puternică, devenind o caracteristică importantă pe care o poate avea o personalitate. Mai mult, este imposibil ca un individ să aibă o personalitate energică fără a fi susținut de atitudini pozitive: el deține o forță puternică, o mai mare creativitate și întreg comportamentul său este ameliorat chiar în situații critice. Cum influențează atitudinile comportamentul? Pornind de la premisa că atitudinile influențează într-adevăr comportamentul, cercetătorii au studiat cum și de ce atitudinile influențează comportamentul. În toate cazurile în care s-a analizat procesul mental prin care atitudinea se transformă în comportament observat în mod obiectiv s-a ajuns la concluzia că nu toate atitudinile sunt exprimate prin comportament, cu fiecare ocazie. Cum anume determină o atitudine comportamentul? Una dintre problemele majore care trebuie luată în considerare, vizează dacă o anumită atitudine este activă în memoria curentă (de lucru) a unui individ. Astfel este posibil ca, anumite structuri de cunoștințe ale memoriei unui individ să nu poată fie accesibile imediat. Dacă o atitudine devine accesibilă, atunci este mult mai probabil ca aceasta să determine comportamentul. În acest caz comportamentul este compatibil cu atitudinea. Anticiparea momentului și modului în care atitudinile influențează comportamentul au constituit principala preocupare a lui Martin Fishbein și Izek Ajzen. Acești cercetători au dezvoltat ceea ce ei au numit o teorie a „acțiunii raționale” [28, p. 58].

Termenul de acțiune rațională implică faptul că majoritatea actelor comportamentale sunt puse în practică pentru motivul că oamenii se gândesc

la consecințele acțiunilor lor și iau decizii conștiente pentru a atinge unele rezultate și pentru a le evita pe altele.

Teoria acțiunii raționale presupune că intenția comportamentală are o legătură directă cu comportamentul, dar există și alți factori care îl influențează. De exemplu, comportamentele anterioare sunt adesea cel mai bun mijloc de anticipare a comportamentului viitor, independent de atitudinile exprimate. Trecerea de la intenția comportamentală la un comportament real poate fi afectată de percepția asupra controlului acțiunii și a obstacolelor ce pot interveni. Acest model teoretic nu poate indica cum și de ce atitudinile influențează sau nu comportamentul. În realitate, chiar și cei care au studiat „mirajul raționalității decizionale”, manifestă adesea comportamente determinate de atitudini necontrolate sau iraționale; uneori nici nu mai contează opiniile altor persoane.

## 2.6. Corelația atitudine–competență

Un șir de cercetători constată un lucru foarte important pentru educație, și anume faptul că atitudinea „nu încapă” în competență, care, în viziunea actuală a pedagogiei competențelor, se vrea a fi tratată ca polisemantică, cu înțelesuri care se raportează la domeniul și contextul de folosire și se apropie de noțiunea de responsabilitate, calificare, deprinderi, cunoștințe, abilități, performanțe. De asemenea, cunoaștem că semnificația conceptului de competență vine de la N. Chomsky, care face distincția între competența lingvistică, ea fiind capacitate internă care ține de structurile și mecanismele mentale și performanța lingvistică, ea fiind actualizare a competenței, uzajul competenței.

Prin urmare, competența presupune un ansamblu de capacități ce se exteriorizează, de regulă, în performanțe. Ph. Perrenoud arată că o competență se referă la o acțiune, deci este o capacitate de acțiune într-o multitudine de situații comparabile, un ansamblu de mijloace de realizare a unei acțiuni inteligente, eficiente și eficace.

În schimb, C. Delory vede competența ca un ansamblu integrat de cunoștințe, deprinderi și atitudini, care permite subiectului de a se adapta la anumite situații, de a rezolva problem.

Pornind de la ideea lui F. Voiculescu, precum că competența este o caracteristică individuală atașată posibilității de a mobiliza și de a pune în acțiune eficace un ansamblu de cunoștințe, capacități, atitudini comportamentale într-un context dat, T. Marin se realizează acestuia, prezentând sintetic această structură.

Referitor la acest delicat raport, anume aici intervine **rezerva** care ține de faptul dacă competența, așa cum afirmă acești autori, poate fi o caracteristică

de a pune în acțiune un comportament, deoarece atitudinea, ca parte componentă a competenței, vizează comportamentul persoanei în primul rând.

**Apare întrebarea dacă „întâlnește” oare competența atitudinea și și-o asumă sau totuși nu?**

Dacă mergem mai departe, constatăm că J. Piaget și L. Kohlberg definesc competența ca facultăți de a rezolva anumite clase de probleme empirico-analitice sau moral-practice. Alt aspect la fel de important este faptul că competența presupune asemenea calități care fac posibilă acțiunea și care presupun următoarele aspecte modale, conferindu-i un statut aparte în raport cu cogniția și atitudinea. Acestea sunt: dorința, trebuința de a acționa, ca subiecte virtuale și capacitatea, puțința de a acționa, ca subiecte actualizate.

În aceeași ordine de idei este și opinia lui I. Jinga, care consideră că o competență este capacitatea cuiva de a soluționa corespunzător o problemă, de a lua decizii potrivite, de a îndeplini o misiune și a practica o profesie în condiții și cu rezultate bune.

Într-adevăr, competența se probează prin cunoștințe, prin pricepere și abilitate de a folosi cunoștințele într-o activitate, însă nu probează și atitudinile. Dacă ar fi să sintetizăm, cel puțin în cele mai esențiale aspecte, ceea ce identifică atitudinea și competența, trebuie să constatăm **că nu poate competența să însumeze atitudinea**, deoarece aceste două valori educaționale au ca determinări de bază câte trei caracteristici cheie diferite, expuse mai jos:

- **atitudinea** (caracteristici esențiale) – relație, comportament, valori
- **competența** (caracteristici esențiale) – modalitate, acțiune, eficiență.

Alt argument în favoarea ideii pe care o promovăm este faptul că nu putem utiliza îmbinările competenței cu fiecare din componentele sale:

- competență cognitivă (în cazul acesta avem în vedere doar un aspect al competenței, nu competența în totalitatea sa);
- competența capacitantă;
- competența atitudinală.

Atunci când anunțăm formarea/ dezvoltarea competențelor, în cazul enunțat mai sus, avem în vedere competența în totalitatea componentelor sale (cunoașterea, capacitatea, atitudinea „adunate” la un loc, fiecare cu partea sa de contribuție).

Dacă oferim fiecărei componente statut aparte, atunci ierarhizarea ar fi alta:

- cunoștințe,
- competențe (capacități, aptitudini, abilități, deprinderi, priceperi),
- atitudini.

Dacă ar fi să constatăm o relație temporal-educățională, atunci putem spune cã cãțiva ani în urmã vorbeam insistent de o pedagogie a cunoștințelor, actualmente vorbim insistent de o pedagogie a competențelor, iar în timpul cel mai apropiat vom vorbi, probabil, la fel de insistent, de o pedagogie a atitudinilor.

În această ordine de idei, etica profesională, de exemplu, este cea care formează **competența etică**, ce reprezintă *capacitatea persoanei de a înțelege un argument etic, prin identificarea argumentelor factuale și a celor normative, precum și de a identifica implicațiile etice ale unei anumite situații, de a propune soluții practice pentru problemele relevante din punct de vedere etic, conform cu principiile morale în care cred.*

Prin urmare, aceste comportamente sunt în strânsă legătură cu atitudinile pe care le manifestă sau nu persoanele.



**Activitatea 1.** Explicați, prin raportare la activitatea dvs. profesională, 2-3 reguli de formare a atitudinii.

**Activitatea 2.** Identificați o valoare pe care trebuie s-o promovați printr-o activitate educativă cu elevii (fie la o anumită disciplină școlară (de exemplu, Dezvoltarea personală, TVC, victorină, masă rotundă ș.a.), fie la o activitate extracurriculară la nivel de instituție sau extrașcolară). Ce atitudini trebuie formate/cultivate elevilor, pentru promovarea acestei valori identificate?

**Activitatea 3.** Selectați o valoare prioritară a dvs., din domeniul personal sau profesional, și formulați-o în termen de atitudine.

De exemplu, pentru promovarea valorii **responsabilitate**, se vor forma **atitudini** de tipul: a accepta conștiincios rezolvarea sarcinilor; a manifesta simțul răspunderii față de normele sau regulile sociale etc.

**Activitatea 4.** Analizați ce relație este între atitudine, aptitudine și competență?

**Activitatea 5.** În baza Tabelului 2, formulați un obiectiv operațional afectiv/atitudinal la o temă a unei lecții dintr-o disciplină școlară (N.B.: La fiecare lecție, cadrul didactic trebuie să formuleze cel puțin

câte un obiectiv atitudinal!!!) / a unei activități educative / a unei activități pentru dezvoltarea personal sau profesională.

Tabelul 2. Model de operaționalizare a obiectivelor pedagogice concrete de ordin afectiv

COMPETENȚE VIZATE	PERFORMANȚE POSIBILE: acțiunea elevului/studentului
<b>RECEPTAREA prin:</b> a) conștientizarea mesajului b) voința de a recepta c) atenție dirijată sau preferențială	A diferenția, a separa, a izola, a diviza; a accepta, a acumula, a combina; a alege, a răspunde corporal, a asculta, a controla.
<b>REAȚIA/RĂSPUNSUL prin:</b> a) asentiment b) voința de a răspunde c) satisfacția de a răspunde	A se conforma, a urma, a aproba; a oferi spontan, a discuta, a practica; a (se) juca; a aplauda, a aclama, a-și petrece timpul liber într-o activitate.
<b>VALORIZAREA prin:</b> a) acceptarea unei valori b) preferința pentru o valoare c) angajare	A-și spori competența prin...; a renunța, a specifica; a ajuta, a încuraja, a acorda asistență, a subvenționa; a argumenta, a dezbate, a protesta, a nega.
<b>ORGANIZAREA prin:</b> a) conceptualizarea unei valori b) organizarea unui sistem de valori	A discuta, a abstrage, a compara, a teoretiza o temă; a organiza, a defini, a formula, a armoniza, a omogeniza.
<b>CARACTERIZAREA (valorificarea) prin:</b> a) ordonarea generalizată b) caracterizarea globală – autocaracterizare globală	A revizui, a schimba, a completa, a fi apreciat; a face aprecieri valorice legate de o activitate, o acțiune; a dirija, a rezolva, a evita, a-și asuma o sarcină, o acțiune, o activitate; a colabora conform unor norme manageriale (ierarhie pe verticală și pe orizontală); a rezista la condiții de schimbare.

**Activitatea 6.** Formulați o sarcină de învățare pentru obiectivul operațional afectiv/atitudinal din sarcina de mai sus.

**Activitatea 7.** Identificați componentele de bază cu care relaționează atitudinea în procesul de formare/cultivare a ei?

## Capitolul 3. MANIFESTĂRI ATITUDINALE ÎN CONTEXTUL SUCCESULUI



### 3.1. Atitudinea – cheia succesului

Cu toții dorim să avem succes în viață. Dorim succesul în viața de familie, în sănătate, în afacerea sau serviciul nostru, în relațiile cu ceilalți. Există o cheie a succesului, ceva care să ne garanteze succesul în orice aspect al vieții?

Da, există! Aceasta este atitudinea pozitivă.

***Succesul nu are rețete universale valabile. Dar toți oamenii de succes au atitudine!***

Succesul nu reprezintă o destinație. Ci o călătorie... Unii oameni visează la succes, în timp ce alții muncesc din greu pentru a-l dobândi. Booker T. Washington spunea că succesul se măsoară nu atât prin poziția pe care cineva a câștigat-o în viață, cât prin obstacolele pe care el le-a depășit încercând să învingă.

Cel mai mare secret al succesului este următorul: nu există nici un secret, spunea J.W. Clement Stone, în introducerea cărții „Succesul și atitudinea”, scrisă de acesta împreună cu Napoleon Hill. Tot acesta spunea că „singura limită a succesului dumneavoastră este cea pe care v-o impuneți singuri” [Apud 6].

Cheia succesului – spun majoritatea oamenilor de succes – este atitudinea. Până la urmă, atitudinea te face să obții cam tot ce vrei, dacă este una pozitivă, canalizată către scopuri benefice.

Ce spune DEX-ul despre succes? „Rezultat favorabil, pozitiv (al unei acțiuni); reușită, izbândă”. Sau „Primire bună, favorabilă, cu răsunet, pe care o face publicul unei opere literare, unui spectacol etc. – Din fr. **succès**, lat. **successus**.” Dar despre atitudine? „1. Ținută sau poziție a corpului. 2. Fel de a fi sau de a se comporta (reprezentând adesea o anumită concepție); comportare. Expr. *A lua atitudine* = a-și manifesta poziția, a-și afirma (cu hotărâre) punctul de vedere. – Din it. **attitudine**, fr. **attitude**.” Definițiile sunt simple dar corecte. Succesul este, și potrivit DEX-ului, reușita, izbânda, deci rezultatul. Iar la succes ajungi prin felul de a fi și prin hotărâre.

Se spune că pentru a-ți atinge un scop trebuie să ți-l dorești din toată inima. Să ai un vis puternic. Și, bineînțeles, să urmezi anumiți pași pentru a ajunge la el. Anumiți pași care să fie încadrați în timp. Să aibă dată.

Vrei chiar și luna de pe cer? O poți obține... Astronaul american Neil Armstrong și alți câțiva zeci de astronauți au reușit chiar și acest lucru...

Foarte mulți oameni nu cred în puterea creierului lor de a determina anumite evenimente sau, altfel spus, în capacitatea unei atitudini de a modifica anumite circumstanțe. Evident că nu totul poate fi schimbat. Și noi, ca și mulți alții, ne înspăimântăm de faptul că nu putem opri anumite lucruri, că nu putem spune: gata, până aici! și din momentul acela totul să fie altfel. Și nimeni nu a spus că voi o veți putea face... Până la urmă trebuie să-ți schimbi și năravul o dată cu blana... De aceea nimeni nu încearcă să vândă rețete și nici licori fermecate. Totul se bazează pe exemple pe care le puteți accepta sau nu. Pentru ca un ceva mic să fie sau să nu fie, acționează mult mai multe lucruri dintre care multe inconștiente. Propunem totuși să încercăm să schimbăm măcar o parte din ele, să încercăm să ne dăm seama și care sunt cauzele – acolo unde putem să le aflăm – dar mai întâi de toate să lucrăm la ceea ce se numește atitudine. O să vă oferim mai întâi un exemplu facil. Rujul care face o femeie să se simtă mai bine, să se vadă altfel în oglindă iar beneficiar lui să aibă o părere mai bună despre ea. Putem continua cu mici fapte mărunte: cineva care v-a mulțumit pentru că l-ați ajutat să coboare din autobuz, un „Bravo!” dezinteresat... Atitudinea este un lucru mic, nu unul mare... Dar poate crea lucruri mari... Nu i-aș sugera nimănui să se trezească după o noapte groaznică și să spună că va fi o zi minunată pentru că nici eu nu aș putea să o fac. Dar aș putea să vă propun să vă dați voie să fiți mai mult decât vă dau voie alții, să fiți mai puțin influențați de răutățile gratuite sau de mizeriile celorlalți. Vă propun să privim împreună ce atitudine au cei care reușesc și să vedem ce lucruri ni se potrivesc..

Nimic nu se naște fără un sacrificiu. Poți accepta asta? Poți accepta că trebuie să faci alegeri? Știi că toată viața ai ceva de învățat, că modul în care vor evolua lucrurile depinde și de tine? Destul de mult de tine? Ești mai puternic decât ceilalți factori sau măcar atât cât ei? Vreau să conștientizez și mai bine decât atât toate lucrurile acestea pentru că nu există eșec mai mare decât să nu înveți nimic din viață și să nu te schimbi deloc.

Astfel, menționăm că *succesul nu are rețete universal valabile. Dar toți oamenii de succes au atitudine!*

### 3.2. Atitudinea și succesul profesional

Atitudinea pe care o avem față de serviciul nostru ne poate motiva sau demotiva. Datorită atitudinii pe care o abordăm putem avea succes sau putem să ajungem la un eșec profesional.

Atitudinea pe care o abordăm zilnic este determinată de factori profesionali, de factori personali sau de o îmbinare între cele două.



Dacă factorul personal nu poate fi controlat întotdeauna, putem însă determina factorul motivațional profesional.

Este vorba despre o abordare destul de simplă – un serviciu care ne aduce satisfacții profesionale precum și o atmosferă pozitivă în care ne desfășurăm activitatea ne vor determina să adoptăm o atitudine deschisă și pozitivă.

Atitudinea pozitivă conduce la dezvoltare personală și profesională și ne dezvoltă abilitățile de a fi creativi.

Nu exista un job perfect. Acest aspect reprezintă cu siguranță un mit. Există însă joburi care prezintă suficient de multe avantaje pentru a transforma imaginea de ansamblu într-o imagine pozitivă din punctul nostru de vedere.

Gândiți-vă cum este să te duci cu plăcere dimineața la muncă, ai posibilitatea de a fi creativ și de a veni cu idei, soluții și propuneri.

Cu siguranță există un astfel de job pentru fiecare dintre noi, însă este nevoie de o bună autocunoaștere, un set de valori, experiență precum și multă răbdare pentru a ajunge la serviciul dorit.

Vi s-a întâmplat vreodată să mergeți dimineața către serviciu și să vă fi dorit să nu fiți nevoit să ajungeți acolo? Într-un astfel de caz vă sugerez o lecție de imaginație – cum ar fi dacă ne-am spune „de astăzi voi căuta o soluție”. Soluția este aceea de a analiza și de a încerca să descoperim motivele pentru care avem o atitudine negativă față de job-ul pe care îl avem în prezent.

Aspectele negative trebuie eliminate, chiar dacă acest lucru presupune nu doar schimbarea serviciului sau a angajatorului, ci chiar schimbarea totală a direcției pe care ne-am orientat până în prezent.

La întrebarea *Ce este succesul profesional?* răspunsul ar fi: să ai succes nu presupune să respecti o rețetă, nu înseamnă să deții anumite trăsături speciale, calități, competențe, atuuri, abilități sau atitudinea corespunzătoare, ci să ai pachetul optim cu toate acestea îmbinate, personalizat nevoii tale în atingerea scopului dorit.

Aici pot fi exemplele de calități: să comunici cu influență, să vorbești clar și captivant în public, să ai o prezență de impact, să fi încrezător în sine și în ceea ce reprezinti, să gândești în perspectivă, să știi să te promovezi, să te adaptezi ușor și rapid la orice mediu social, să ai o gândire concentrată pe rezultate și strategii, să fii un negociator rafinat, dar perseverent.

Nimeni nu se naște cu toate aceste atuuri, acestea se cultivă în timp, prin dezvoltare personală, profesională / coaching, ținând seama mai întâi de obiectivele, valorile, vocația și personalitatea fiecăruia.

În atingerea succesului profesional, evident că există și *bariere*. Prin urmare, trebuie știut că prin procesul de dezvoltare profesională, oamenii pot trece de la autocunoaștere și conștientizare a punctelor lor forte la antrenarea atuurilor și dezvoltarea competențelor, educarea conștientă și

fundamentală a calităților pe care unii dintre noi le avem, mai mult sau mai puțin, în mod natural.

În multe cazuri, noi singuri ne scurtăm drumul către succes. Construim ziduri de ordin social, financiar, criticăm sistemul politic al țării, ne agățăm de lipsa „pilelor”, de lipsa timpului, a norocului, ș.a.m.d., toate acestea construind iluzia că suntem absolviți de orice vină și efort în calea insuccesului.

Ceea ce nu realizăm este că plecăm la drum în căutarea succesului pierzând din vedere un prim pas esențial, și anume ceea ce putem rezuma ca „dezvoltare profesională”.

Atât dezvoltarea personală cât și dezvoltarea profesională constituie factorul de bază în construirea unei vieți profesionale de succes și aceasta înainte de orice altă investiție de energie, bani sau alte resurse.

Trebuie doar de stabilit ca prioritate luarea unui timp, în mod regulat, în care să formezi sau dezvolți o anumită competență, să-ți dezvolți cunoștințele, sau pur și simplu să îți dai seama cine ești tu cu adevărat și ceea ce ți se potrivește.

Astfel, susținem ideea că *dezvoltarea profesională este o cale a succesului*.

În acest context, programele de dezvoltare profesională au ca obiectiv atingerea succesului, iar prin frecventarea lor persoanele interesate câștigă o viziune mai clară asupra viitoarei cariere profesionale, asupra rolului în comunitatea din care fac parte și a necesității educației și pregătirii lor pentru viitor. Totodată, dezvoltarea profesională răspunde la un șir de nevoi ce stau în calea reușitei personale și profesionale:

- Dorești să-ți cunoști punctele forte?
- Intenționezi să-ți dai seama ce profesie sau direcție în cariera ți se potrivește?
- Vrei să-ți cultivi abilitățile de lider pentru afacerea ta?
- Dorești să obții acel loc de muncă subliniat în agenda ta sau să fii apreciat mai mult de managerul tău?
- Vrei să știi cum poți face bani din pasiunea ta? etc.

Prin urmare, dezvoltarea profesională, această pastilă a succesului, îți dă imboldul de care ai nevoie pentru ca tu să fii omul pe care ți l-ai dorit ca model dintotdeauna. Pentru aceasta nu trebuie să pierzi din vedere:

- Cariera de succes necesită dezvoltare profesională continuă;
- Dezvoltarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor înseamnă rezolvarea problemelor mai ușor și mai eficient, pentru că te vei simți mult mai stăpân pe sine;
- Configurarea unui plan de dezvoltare personală și profesională (cu ajutorul unui specialist calificat) va susține obiectivul pe care ți l-ai impus în viața profesională;
- Este prioritar, în dezvoltarea personală și profesională, alocarea unui timp necesar.

În concluzie, menționăm că este important să ținem cont de faptul că o atitudine pozitivă din punct de vedere profesional conduce către o atitudine pozitivă din punct de vedere personal. Cele două sunt strâns legate și interferează, prin dezvoltare, una cu cealaltă în permanență.

### 3.3. Atitudinile pedagogice

**Atitudinile pedagogice** reprezintă un ansamblu de însușiri stabilizate la nivelul structurii personalității ce marchează o anumită poziție angajată *cognitiv, afectiv, motivațional și caracterial* în raport cu activitatea de educație proiectată și realizată în diferite contexte instituționale și noninstituționale.

În plan psihologic, atitudinea pedagogică definește o stare de spirit sau o dispoziție interioară dobândită de o persoană în relațiile sale cu sine și cu mediul exterior, în plan social – o modalitate relativă constantă de raportare a personalității umane la realitatea culturală, economică, politică, religioasă etc. din perspectiva semnificațiilor educaționale angajate direct sau/și indirect [40].

Funcția direcțională a atitudinii pedagogice asigură: orientarea valorică a proceselor cognitive specific personalității educatorului (atitudini cognitive bazate pe: cunoaștere empirică-logică; raționament deductive-analogic; operații dispozițiilor profunde ale personalității educatorului (atitudini afective, atitudini motivaționale); raportarea stării de spirit a personalității educatorului la anumite valori sociale (atitudini caracteriale fata de învățare, perfecționare, politica educației, reforma educației etc.).

În viziunea lui De Landsheere, G., *conținutul atitudinii pedagogice* valorifică următoarele dimensiuni generale, de natură psihosocială: a) direcția de acțiune, care presupune adevăzirea sau neadevăzirea (cognitivă, afectivă, motivațională, caracterială) explicită față de anumite valori sau „actori” implicați în activitatea de educație; b) gradul de implicare (cognitivă, afectivă, motivațională, caracterială), care susține desfășurarea în timp și spațiu a activității de educație; c) intensitatea (cognitivă, afectivă, motivațională, caracterială) angajată de subiect (cadrul didactic) în proiectarea și realizarea activității de educație. d) coerența acțiunii susținută – cognitiv, afectiv, motivațional, caracterial – la nivelul corelației optime dintre opiniile exprimate și comportamentul asumat; e) forța de persuasiune – cognitivă, afectivă, motivațională, caracterială – care influențează conduita reală a subiectului și a obiectului educației pe tot parcursul desfășurării activității de educație [19].

*Caracteristicile* atitudinii pedagogice a cadrului didactic reflectă dimensiunile psihosociale evocate, concentrate la nivelul următoarelor note esențiale: stabilitate și pregnanță angajate în plan caracterial; valorificare afec-

tivă pozitivă, dominantă în raporturile realizate cu comunitatea școlară și cu comunitatea educativă locală; direcționare motivațională internă, centrată spre autorealizare, autoperfecționare, autodepășire a performanțelor realizate; proiectare creativă a activității cognitive la parametri de inventivitate și de inovație didactică și socială, semnificativă la scara întregului proces de învățământ [17].

În corelație cu aceste fenomene, atitudinile pedagogice specifice cadrului didactic contribuie la perfecționarea continuă a activității educaționale proiectată și realizată în mediul școlar și extrașcolar. Ele sunt definitorii pentru structurarea personalității acestuia în măsura în care intervin efectiv ca: atitudini față de societate în general; atitudini față valorile culturale (științifice, tehnologice, politice, economice, filosofice, religioase etc.); atitudini față de valorile educației (intelectuale, morale, tehnologice, estetice, fizice); atitudini față de activitatea de învățare; atitudini față de activitatea de muncă și creație; atitudini față de comunitatea profesională; atitudini față de elev; atitudini față de familie; atitudini față de comunitatea educativă locală.

Reieșind din expunerea acestor aspecte, putem constata un lucru foarte important pentru educație și anume faptul că atitudinea pedagogică, în mod obligatoriu, va corela cu **competențele cadrului didactic**.

Unii cercetători constată deșpre *competențele profesorului eficient* următoarele:

- stabilește cu claritate obiectivele educative pe care urmează să le realizeze cu elevii;
- le prezintă elevilor cele mai înalte performanțe de atins;
- identifică și concepe activitățile de învățare care sunt relevante pentru viața cotidiană;
- manifestă preocuparea de a se adapta diversității elevilor;
- creează și menține în sala de clasă un climat de lucru favorabil învățării;
- încurajează interacțiunea socială în clasă;
- le oferă elevilor o structură de lucru de natură să le ghideze eforturile de învățare;
- facilitează prelucrarea/procesarea informațiilor de către elevi prin folosirea diverselor metode și strategii didactice;
- dezvoltă capacitățile de esențializare a informațiilor de către elevi;
- stimulează dezvoltarea intelectuală a elevilor prin structurarea sarcinilor de învățare, prin antrenarea lor în diverse situații de lucru cu informațiile;
- realizează o permanentă monitorizare a progresului elevilor în îndeplinirea obiectivelor propuse.

La nivelul de *profesor performant*, se ajunge după parcurgerea mai multor niveluri cu etape evolutive ale perfecționării, cum ar fi:

- nivelul deprinderilor de lucru singulare (care coincide cu perioada de formare inițială a viitorilor profesori, caracterizată prin prezența unor capacități care asigură realizarea unor sarcini de lucru punctuale cu elevii);
- nivelul reproducerii unor scheme de acțiune propuse de diverse instrumente de lucru;
- nivelul competenței pedagogice propriu-zise, când profesorul este capabil să preia, să adapteze și să aplice creativ diverse metode, în funcție de context.

În așa fel, nivelul de performanță la care formarea și dezvoltarea unui cadru didactic ajunge, se poate considera **competență pedagogică**, reprezentând diferiți algoritmi metodici, preexistenți, de realizare a unor sarcini de lucru, care sunt selectați, combinați și puși în aplicare în funcție de modificările contextului instituțional în care se desfășoară activitatea instructiv-educativă cu elevii.

Competența pedagogică a unui cadru didactic se poate evalua prin: testarea aptitudinilor de predare; aprecierea deprinderilor de predare; aprecierea gradului de integrare a deprinderilor de predare în conducerea unor activități de învățare ale unui grup de elevi; aprecierea stabilității în obținerea performanțelor, adaptabilitatea la situații noi și curba efortului personal.

Dacă ar fi să sintetizăm, competența pedagogică a unui cadru didactic poate fi analizată doar în strânsă legătură cu cea de **aptitudine pedagogică**, prin care se asigură dobândirea de noi capacități, cunoștințe, priceperi, deprinderi, fiind componenta funcțional-operatională, specială, a personalității, dependentă de experiența pedagogică a persoanei.

Aptitudinile pedagogice, ca componentă a măiestriei profesionale, presupun prezența la cadrul didactic a mai multor calități: să fie bun organizator al propriei comunicări și al lucrului cu elevii, comunicabil, sociabil, dinamic, receptiv, creativ ș.a, având menirea de a-i permite profesorului să se includă mai ușor, activ și cu plăcere, satisfacție în activitatea profesională și mai ușor să se perfecționeze, fiind deosebit de productiv în activitatea profesională. Profesorul cu aptitudini deosebite se perfecționează mai repede, fiind mai iscusit, mai flexibil, cumpătat în diferite situații ale activității profesionale.

Cercetătorul Marcus S. avansează ideea că prima formă de manifestare a aptitudinii pedagogice se referă la predare și evaluare, a doua la eficiența în relațiile cu elevii [47].

R. Dottrens, în șirul de *indicatori ai aptitudinii pedagogice* menționează: echilibrul, curiozitatea, spiritul de observație, simțul critic, luciditatea, tineretea spirituală, bunăvoința, autoritatea firească [23].

Structural, **aptitudinea pedagogică** are trei componente, care vizează domeniile: *cognitiv, organizatoric și comunicativ* și care presupune, în ace-

lași timp, existența subcomponentelor: spiritul de observație pedagogic, imaginația pedagogică, exigența, tactul pedagogic, atenția distributivă, spiritul organizatoric, creativitatea în plan pedagogic.

În această ordine de idei, se înscrie și *stilul pedagogic*, prin care se înțelege comportamentul cadrului didactic, sub toate aspectele, în procesul educativ, mai exact, este expresia originalității fiecărui educator (incluzând și părinții elevilor), a modului său aparte de a fi, a culturii sale pedagogice, a unor: concepții, opinii și mentalități.

Comisia Europeană, de exemplu, a elaborat, în ultimii ani, o serie de documente prin care sistemele educaționale din statele membre să adopte strategii referitoare la învățarea (formarea, educarea) permanentă în cadrul unor programe, cum ar fi: Comenius și eTwinning, din cadrul amplului program „Lifelong Learning Programme”, în care sunt incluse din anul 2007. Dintre obiectivele pe care aceste strategii ar trebui să le realizeze, fac parte:

1) creșterea calității și a eficienței sistemelor educaționale și de formare profesională în U.E.;

2) facilitarea accesului tuturor cadrelor didactice în sistemele educaționale și de formare profesională;

3) deschiderea sistemelor educaționale și de formare profesională, la nivel european și mondial.

Cea mai importantă variabilă potrivit căreia promovarea unui stil adecvat în activitatea instructiv-educativ-formativă a unui cadru didactic este personalitatea acestuia, prin ale cărei caracteristici are posibilitatea să-și moduleze comportamentul în diferite situații specifice, eficientizarea lor favorizând dezvoltarea unor competențe multiple și a unor atitudini.

Analizând prin prisma finalităților, specialiștii psihopedagogi au subliniat faptul că stilul cel mai potrivit este *stilul centrat pe elev*, concretizat pe: nevoile, trebuințele și dorințele acestuia, situație în care, profesorul devine:

- pedagog care nu impune informații științifice, idei, opinii, ci care adoptă o manieră nondirectivă, diferențiată, individualizată în realizarea demersului de predare-învățare;
- proiectant, tutore, manager, moderator, organizator, persoană care proiectează, simulează, organizează, orientează, reglează și ameliorează activitatea de cunoaștere desfășurată de elevi;
- mediator al învățării, facilitând legătura dintre cunoaștere și acțiune;
- partener al elevului într-o relație educațională interactivă;
- coordonator, consilier al elevilor în munca lor personală, în orientarea lor legată de utilizarea timpului de lucru, de folosirea optimă a materialelor, a mijloacelor;
- valorizator al schimburilor intelectuale și verbale realizate în cadrul instruirii;

- persoană resursă pentru organizarea și derularea activităților propuse de/pentru elevi;
- transmițător de informații, de atitudini, principii;
- agent, autor și autor în derularea demersurilor educative;
- evaluator, care pune în practică metode, tehnici de evaluare și care încurajează, susține eforturile de învățare ale elevilor.

Așadar, menționăm că atitudinile pedagogice în educație sunt semnificative și anevoios de format/dezvoltat (în deosebi componenta afectivă și cea volitivă), deoarece trebuie proiectate în dependență de: personalitatea cadrelor didactice, stilurile de activitate ale acestora, finalitățile în activitățile educaționale, competențele pedagogice ale profesorului eficient/performant și aptitudinile pedagogice.

### 3.4. Familia și atitudinile copilului

În psihologia socială, familia este concepută ca institut de bază în cadrul căruia își iau începutul procesele de adaptare, socializare și individualizare a personalității [84]. Adaptarea individului în familie formează temelia adaptării lui social-psihologice ulterioare. Deși interpretările teoretico-metodologice ale specialiștilor din domeniul psihologiei sociale nu sunt univoce, ei unanim recunosc faptul potrivit căruia acest institut social este principalul promotor în cultură a tradițiilor, stereotipurilor, valorilor, atitudinilor sociale pe care copiii le asimilează în familie [61; 79; 80; 83]. Anume prin aceasta familia, ca institut de socializare, în cadrul căruia are loc asimilarea atitudinilor sociale, se consideră ca un factor important al adaptării social-psihologice a personalității în societate.

Astfel, **atitudinile sociale** sunt tratate ca stare de pregătire a omului de a evalua pozitiv sau negativ obiectul ori situația, stare care s-a format în temeiul experienței proprii ca predispoziție a individului de a acționa într-un anumit mod în anumite situații. În definiția dată se subliniază esența intra- și interpsihologică a atitudinilor sociale: cu privire la subiect atitudinile sociale sunt predispozițiile lui, iar relativ la obiectele lumii înconjurătoare – atitudinile sociale reflectă starea evaluativă a subiectului față de obiect. O astfel de tratare oferă posibilitatea de a reliefa așa însușiri ale atitudinilor sociale precum: *activismul, direcționarea, intenționalitatea, predispoziționalitatea și caracterul estimativ*. În această definiție se evidențiază că intenționalitatea și caracterul estimativ al atitudinilor sociale sunt corelate cu raportarea lor la obiect. În calitate de obiecte ale atitudinilor sociale se prezintă obiectele trebuințelor, valorile sociale, alte persoane, evenimentele ce se produc în socium. Reieșind din acest context, orientările valorice ale personalității sunt considerate varietăți ale atitudinilor sociale,

obiectul cărora sunt valorile. În structura dispozițională a personalității atitudinile sociale în sfera valorilor ocupă același loc ca și atitudinile sociale în sfera trebuințelor. Și aceasta întrucât funcțiile trebuințelor și a valorilor personalității în motivarea și reglarea comportamentului social al omului sunt identice [Apud 22].

În această ordine de idei, un rol important îl are familia și în formarea atitudinilor copilului față de învățătură.

Prin urmare, orice părinte își dorește să aibă un copil inteligent, sociabil, necomplexat, cu o bună imagine de sine. Însă nu toți copiii ajung să gândească și să acționeze așa cum și-ar dori părinții lor, pentru că nu toți au fost educați în același fel.

Aici intervine școala (consilierea școlară, educațională), învățătorul (consilierul școlar) poate crește încrederea în sine a copiilor, poate stimula creativitatea, talentul sau pornirile acestora, poate avea rolul hotărâtor în dezvoltarea aptitudinilor copiilor.

Cunoscând bine copiii îi putem educa și forma, îi putem ajuta să-și dezvolte armonios personalitatea.

„Când profesorii vor fi mai aproape de elevi, când vor dispărea violența și gestul brutal, când se va renunța la pedeapsă și se va face apel la simțul demnității și al rațiunii, când se va învedera noblețea muncii, a cinstei și a politeței, prin exemplul educatorilor înșiși, atunci se va stabili un climat cu adevărat propriu educației omului.” D. Theodosiu.

Elevii au, de regulă, două atitudini distincte față de învățătură: atitudinea pozitivă și cea negativă.

Încă de la debutul școlarității, elevii trebuie deprinși treptat să învețe din convingere, din proprie inițiativă, independent. Analiza atentă a cauzelor unui randament scăzut la învățătură ne conduce la concluzia că, în multe cazuri, acesta este generat de atitudinea necorespunzătoare față de munca școlară.

„A reuși la învățătură și a rămâne în urmă din punct de vedere moral înseamnă mai curând a rămâne în urmă decât a reuși” – afirma Comenius.

**Atitudinea pozitivă față de învățătură** îmbracă mai multe forme și se manifestă în chip diferit.

I. Atitudinea emoțional-positivă este determinată de motivații interioare, afective, copilul manifestând interes, atracție, dragoste față de învățătură, învățând cu plăcere.

II. Atitudinea conștient-positivă o au elevii care manifestă conștiințiozitate, sârguință, fiind pătrunși de necesitatea, de importanța însușirii cunoștințelor pentru ei și pentru societate. Atitudinea conștientă față de învățătură îi dă elevului forța necesară pentru a învinge dificultățile întâmpinate, face ca munca de învățare să fie mai neștiută, mai nehotărâtă.



III. Atitudinea aparent pozitivă o au elevii la care rezultatele bune la învățatură sunt urmarea tutelării permanente a lor de către educatori și părinți. Dacă apreciem atitudinea acestor elevi doar prin prisma rezultatelor școlare, suntem tentați să-i considerăm ca având o atitudine pozitivă. Dacă, însă, luăm în calcul motivele învățării care duc la aceste rezultate remarcăm doar atitudinea aparent pozitivă, lipsind motivele emoționale sau convingerile personale.

**Atitudinea negativă** are și ea mai multe variante:

I. Cea mai gravă este atitudinea negativă absolută sau totală, manifestată prin dezinteres, uneori chiar repulsie față de munca oculară, indiferență față de notele slabe, potrivite, lipsa oricăror deprinderi de muncă intelectuală, indisciplină în timpul lecțiilor, etc. Cei cu o astfel de atitudine sunt de obicei cei ce rămân repetenți sau abandonează școala.

II. Atitudinea negativă rotativă sau parțială

Elevii cu această formă de atitudine negativă își pregătesc lecțiile superficial, de mântuială, fără interes și fără preocupare pentru calitate, iar rezultatele lor la învățatură sunt mediocre sau chiar slabe. În acest caz, atitudinea negativă se manifestă doar față de anumite discipline de învățământ, pentru care elevul nu simte nici o atracție și la care obține rezultate slabe, în timp ce la alte discipline învață bine sau chiar foarte bine. Lipsa de interes față de anumite discipline se datorează fie lacunelor în cunoștințele anterioare, fie antipatie față de profesorii care le predau.

III. Forma deghizată sau mascată o au elevii care obțin rezultate bune cu orice preț. Ei nu învață pentru a-și îmbogăți cunoștințele ci pentru a căpăta note mari, pentru a satisface orgoliul părinților, etc. *Cauzele atitudinii negative* sunt:

a) Lipsa de preocupare a familiei pentru cultivarea de timpuriu la copil a interesului pentru activitatea intelectuală, pentru munca școlară, după ce acesta a devenit școlar.

Premisele pentru atitudinea pozitivă față de învățatură se formează din primii ani din viață din ambianța culturală din familie, prin preocupările intelectuale ale părinților și ale celorlalte persoane adulte din familie.

De obicei, părinții care nu au preocupări intelectuale și nu se îngrijesc de pregătirea copilului pentru școală neglijează această îndatorire și după ce copilul a devenit școlar. Acestor părinți le este indiferent dacă copilul învață bine sau nu, dacă își pregătește lecțiile potrivit cerințelor învățătorului sau la întâmplare, dacă obține rezultate bune sau rele, dacă are o conduită corespunzătoare sau este indisciplinat și obține rezultate slabe. În acest caz atitudinea negativă a copiilor față de învățatură reflectă atitudinea părinților față de școală și față de îndatoririle școlare ale acestora.

b) Absența unui regim relațional și stabil de viață și activitate a copilului în familie. Copilul care nu are un asemenea program în familie își desfășoară

activitatea la întâmplare, își pregătește temele la ore improprii pentru activitatea intelectuală, nu-și formează deprinderi de muncă ordonată sistematică, deși din această cauză întâmpină tot mai multe greutăți în îndeplinirea sarcinilor școlare, pe care caută să le evite.

c) În unele cazuri, indiferența, nepăsarea, apatia copilului față de învățatură se datorează faptului că el nu are deprinderea de a munci. Nefiind deprins în familie să muncească, să învingă greutățile, primele dificultăți întâlnite în școală îi descurajează și apare delăsarea. Neînvățând lecție cu lecție, în cunoștințele copilului se acumulează tot mai multe goluri care îl împiedică să înțeleagă cunoștințele ce urmează, apărând astfel insuccesul școlar. În acest caz rămânerea în urmă la învățatură generează atitudinea negativă a copilului față de aceasta. Dar, reacția poate fi și inversă: atitudinea negativă producând rămânerea în urmă. Deci atitudinea negativă este și efect și cauză a insuccesului școlar.

d) Alteori atitudinea negativă față de învățatură se datorează supraîncărcării cu teme suplimentare. De multe ori părinții dublează sau chiar triplează temele date de învățător sau îi obligă să scrie întâi pe ciornă, să le refacă de mai multe ori și apoi să le treacă pe curat.

Munca de învățare organizată astfel, ridică în fața copilului dificultăți cărora nu le poate face față neoferindu-i satisfacții, displăcându-i, rezultatele fiind din ce în ce mai slabe.

e) Alți părinți, exagerând dificultatea activității de învățare pentru începători, îi interzic copilului să se joace, considerând-o nepotrivită pentru școlar, chiar dacă copilul și-a făcut toate temele corect. Această atitudine a părinților generează o atitudine refractară a copilului față de școală și față de învățatură. Noi trebuie să explicăm acestor părinți că jocul nu trebuie exclus din viața elevului de toate vârstele dar mai ales din viața și activitatea școlarului de vârstă mică.

f) La apariția atitudinii negative contribuie în unele cazuri, absența unui control riguros și a unei exigențe corespunzătoare asupra activității copilului din partea familiei. Mai rău este atunci când familia, în loc să se preocupe îndeaproape de felul cum învață copilul, de progresele înregistrate sau de lipsurile manifestate în activitatea acestuia, transferă asupra școlii întreaga răspundere pentru neîmplinirile copilului. Părinții trebuie să controleze dacă copilul și-a făcut toate temele și în întregime și dacă respectă regimul zilnic. Procedând în felul acesta copiii vor fi deprinși cu munca organizată, sistematizată.

g) Unii părinți în dorința de a crea copiilor condiții de viață mai bune decât cele pe care le-au avut ei în copilărie, le satisfac acestora toate dorințele chiar și pe cele neexprimate și îi scutesc de orice obligație de muncă în cadrul familiei.

Este bine când copilului i se asigură tot ceea ce are nevoie pentru dezvoltarea sa normală fizică și psihică dar este rău când nu se păstrează măsura în această direcție; este și mai rău când copilul ajunge la concluzia că lui i se cuvine totul, că el nu are nici un fel de obligație inclusiv aceea de a învăța, când copilul ajunge la vârsta școlară fără deprinderi elementare de muncă și, în plus, este capricios, încăpățânat și leneș.

Datoria părinților este aceea de a forma la copii încă din primii ani de viață dragostea față de muncă, deprinderea de a efectua diferite munci, premise ale atitudinii pozitive față de învățatură.

h) Unii elevi neglijează sarcinile școlare și manifestă delăsare, dezinteres față de învățatură datorită faptului că pasiunea pentru alte activități (lectură, sport, TV, calculator, jocuri sportive, etc.) le absorb și timpul destinat învățaturii. În asemenea cazuri, părinții trebuie să se preocupe de buna organizare a activității copilului și să se sfătuiască cu învățătorul în legătură cu utilizarea timpului liber al acestuia.

O concluzie care se impune: atitudinea elevului față de muncă și față de învățatură este rezultatul influențelor educative exercitate de familie și de școală asupra lui. Dacă părinții și educatorii se preocupă nu numai de suma cunoștințelor pe care și le însușește elevul, ci și de atitudinea lui față de munca școlară, dacă elevul își pregătește temele din proprie inițiativă în baza unor deprinderi de muncă bine consolidate și a obișnuinței de a munci sistematic, se poate afirma cu certitudine că munca educativă a școlii și a familiei a fost încununată cu succes!

### 3.5. Succesul în contextul învățării

Problema insuccesului și a succesului școlar i-a preocupat pe mulți cercetători, părinți, dar și pe unii elevi. Aceștia s-au întrebat: „De ce acest copil nu poate să învețe mai bine?”, „De ce nu-i place la școală?”, „Ce trebuie să fac eu ca părinte sau profesor să-l îndemn spre învățatură?” etc. Unii, însa și-au pus întrebări precum: „Ce-i determină pe unii copii să învețe?”, „De ce acest copil are succes școlar sau de ce are note bune?”, „Cum s-a produs această dorință de a învăța și de a fi un viitor om intelectual?” etc. Aceste întrebări pot continua, pentru că numărul lor este mare. Au fost cercetători care au dorit să afle răspunsul la aceste întrebări. Multe dintre ele au fost descoperite, unele sunt pe punctul de a se descoperi, însă pentru toate acestea este nevoie de timp și multă muncă.

*Succesul școlar* constă în „obținerea unui randament superior în activitatea instructiv-educativă la nivelul cerințelor programelor și ale finalităților învățământului, iar insuccesul se referă la rămânerea în urmă la învățatură sau la neîndeplinirea cerințelor obligatorii din cadrul procesului educațional, fiind efectul discrepanței dintre exigențe, posibilități și rezultate” [Apud 68].

*Insuccesul* se începe odată cu rămânerea în urmă la învățatura, ceea ce poate să decurgă pe mai departe la abandon sau repențenie, fapt ce-l face pe elev să aibă anumite trăiri cu o anumită intensitate.

## 1. Succesul școlar

Succesul este pragul maxim de reușită. Nu orice reușită este un succes. O altă accepțiune este izbânda, victoria în competiție (cu sine sau cu ceilalți). Succesul este rezultatul autorealizării de sine, cu eforturi mari, cu sacrificii, cu muncă continuă, din dorința de autoexprimare și autorealizare și de a fi recunoscut. În comparație cu insuccesul, succesul are nevoie de mult timp, de ani grei de muncă și riscuri pentru a-l atinge.

Succesul se poate atinge în mai multe domenii: școlar, profesional, științific, artistic, militar etc. și se manifestă prin rezultate maxime la examene, concursuri, olimpiade, festivaluri.

La fel ca insuccesul școlar, succesul este determinat de anumiți factori:

Factorii biologici se referă la starea sănătății organismului, la anumite deficiențe ale analizatorilor, la echilibrul endocrin la boli organice, tulburări nervoase și dezvoltare fizică.

Factorii psihologici includ procesele psihice (cognitive, afective, volitive), însușirile psihice (temperament, aptitudini, interese), fenomene psihice (atenția, limbajul), nivelul de inteligență și de aspirație, atitudinea față de muncă, voința de a învăța.

Factorii pedagogici se referă la stilul didactic al profesorului, eficiența metodelor de predare-învățare și evaluare, proiectarea și realizarea situațiilor de învățământ, organizarea procesului de învățare etc.

Factorii socio-culturali sunt mediul psiho-socio-cultural, familial și grupul de prieteni ai copilului.

Factorii stresanți de natură fizică (zgomotul, aer poluat, frig, iluminarea insuficientă, umezeala), de natură fiziologică (boli organice, subnutriție, somn insuficient), de natură psihosocială (supraîncărcarea, lipsa de antrenament de învățare).

## 2. Insuccesul școlar

Factorii care intervin în insuccesul școlar sunt numeroși, iar unii psihologi și pedagogi au găsit mai multe clasificări.

### a. Factorii individuali ai insuccesului

Aici se referă inteligența copilului și factori de ordin somato-fiziologic (dezvoltarea fizică, starea de sănătate etc.), factorii afectiv-motivaționali și de personalitate. Factori precum anomaliile, sănătatea, stresul, oboseala, duc la o dezvoltare șubredă. Din moment ce apar astfel de factori, ei deter-

mină apariția mai multor factori precum lenea, rea-voința, nepăsarea, lipsa de atenție, de energie, maturizare insuficientă etc.

#### b. Factorii familiali ai insuccesului școlar

Când vorbim de factorii familiali, ne îndreptăm atenția spre familie, mediul apropiat al copilului pentru a observa cauzele apariției insuccesului. Situația economică precară și instabilă, nivelul scăzut al veniturilor afectează traiectoria școlară a elevului în mai multe feluri. În primul rând sărăcia face ca multe familii să nu poată suporta cheltuielile de școlarizare ale copilului și atunci ele recurg la întreruperea școlarității.

Apoi mai apar și *conflictele* intrafamiliale, relațiile tensionate, din cauza neajunsului sau din cauza neputinței de a-l da pe copil la școală, toate având o influență negativă asupra copilului. Și agresivitatea, instabilitatea emoțională duce la abandon școlar. *Limbajul* în familie este un lucru important în educația elevului. Mamele sunt prea permissive, dau dovadă de slăbiciune, sunt anxioase, superprotectoare, iar tații irascibili și rigizi, nu au răbdare, nu sunt calmi, au păreri diferite, au anumite vicii, uneori chiar acte de violență. Astfel, copilul își pierde încrederea în propriile forțe, are un sentiment de învinovățire, este timid, anxios sau, dimpotrivă, obraznic, neastâmpărat, violent.

Apar și alte probleme în ceea ce privește relația cu familia, mai ales când este vorba de o familie conjugală, monoparentală, adoptivă sau reconstruită. La fel ca într-o familie normală, pot apărea reacțiile enumerate mai sus și să ducă la nereușita școlară.

#### c. Factorii de ordin școlar

Dotarea școlii, calitatea echipamentului, a programelor, organizarea procesului de învățământ, pregătirea profesorilor, stilul educațional, trăsăturile de personalitate, relația profesor-elev, relația școală-familie, toate fac parte din insuccesul/succesul școlar.

*Metodele de predare-învățare* constituie o a doua problemă a nereușitei. De cele mai multe ori nu gradul de dificultate al unor materii este problema, ci metodele folosite de profesor. Utilizarea metodelor care favorizează o învățare activă, precum problematizarea, învățarea prin descoperire, studiul de caz, jocul de rol, dezbaterile etc., determină o schimbare în activitatea școlară a elevului. Accentul pus pe memorare și reproducere, precum și activitățile de tip exclusiv frontal generează probleme de învățare multor elevi. Nu se poate impune întregii clase un ritm de lucru și metode care le convin numai câtorva copii, deoarece s-ar ajunge la un nivel scăzut de învățare. Tot mai mult se vorbește despre strategii de diferențiere și personalizare care să vizeze conținuturile, metodele de predare-învățare, formele de organizare a învățării și metode de evaluare.

Un alt factor care determină insuccesul școlar este reflectat în *relația profesor-elev*. Dacă profesorul are relații numai cu cei care învață bine,

apare un decalaj între elevi, între dorințele de învățare, nevoia de exprimare și încredere în cunoștințele pe care le au. Nepăsarea, lipsa stimulării, evaluarea superficială, lipsa recompenselor dau naștere la rezultate insuficiente.



**Activitatea 1. Construiți-vă atitudinea de învingător prin disciplină, voință și mult antrenament:**

### 1. Să ai un scop și obiective bine definite

Să presupunem că sunteți piloți de raliu și luați startul într-o cursă fără a ști unde se află finișul. Avem șanse reale să fim învingători în această cursă? Evident, nu.

Așa și în viață de zi cu zi, este absolut necesar să aflăm care este finișul, adică să ne cunoaștem în profunzime obiectivele. Există două paliere de obiective:

a) *Obiective majore de viață sau legate de scopul vieții. Anticii spuneau că undeva la jumătatea vieții, oamenii se confruntă cu întrebări legate de scopul existenței lor.*

b) *Obiective intermediare, ce derivă din obiectivul major.*

Învingătorii își stabilesc obiective intermediare clare, măsurabile și le monitorizează constant.

### 2. Concentrează-te doar pe aspectele pozitive

Se pare că învingătorii știu că lucrurile la care se gândesc în mod repetat sunt cele care le vor influența acțiunile, astfel că își canalizează întregă energie pe aspectele pozitive. Astfel, la apariția unei probleme, mintea lor va căuta soluții. Aceștia transformă orice impas într-o oportunitate de învățare, căutând învățămintele din fiecare experiență.

Nu ne oprește absolut nimic să ne transformăm paradigmă eșecului astfel: **orice obstacol reprezintă doar o oportunitate de învățare.**

### 3. Crește-ți încrederea în sine

Învingătorii știu **cine sunt** și, în aceeași măsură, cine nu sunt. Sunt extrem de confortabili cu unicitatea lor și, în mod natural, au o încredere ce poate fi ușor observată din exterior. Ei generează, prin felul lor de a fi,

admirația celor din jur. Oamenii pe care îi atrag, asemenea unui magnet, le pot deveni prieteni și susținători.

În plus, mai știu că nu pot controla mediul. Sunt conștienți că dețin doar controlul reacțiilor lor, o conștientizare extrem de valoroasă pentru creșterea încrederii în sine.

Procesul de conștientizare „cine sunt eu” poate fi unul nu tocmai ușor, este necesară multă răbdare și deschidere în relația cu noi înșine.

#### 4. Îmbunătățește imaginea sinelui

Pentru a fi un învingător trebuie să te comporți că atare, să te comporți că și cum ai reușit să îți atingi cel mai important vis.

Aducem în viață noastră ceea ce gândim în mod repetat, de ce nu am gândi că suntem pe culmile succesului?

Să vizualizăm, reușind, acesta este secretul (*Ce simțim? Ce vedem? Ce auzim? Ce zic cei din jurul nostru?*).

#### 5. Arată empatie celor din jurul tău

Fie că suntem conștienți, fie că nu, **tuturor ne place să ne simțim apreciați, plăcuți, importanți și de neînlocuit**. Învingătorii se comportă cu multă candoare și empatie cu cei din jurul lor, sau, altfel spus, **au un nivel ridicat al inteligenței emoționale**. Această abordare aduce două beneficii majore:

a) *deschidere față de alte moduri de gândire, ceea ce semnifică un proces continuu de învățare și creștere*

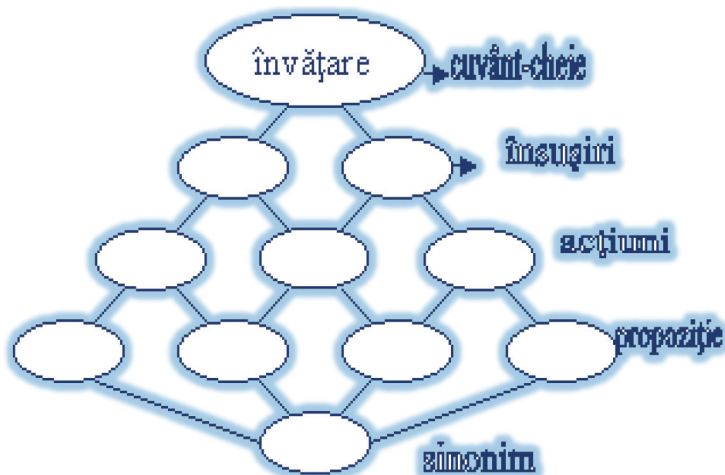
b) *atrag ușor susținători și simpatizanți ce le pot deveni resurse importante*

Concluzionând, **atitudinea este cheia succesului și dezvoltarea ei ține 100% de noi**. Suntem înconjurați de nenumărate resurse pentru a ne dezvoltă și **este esențial să acționăm**, să folosim aceste resurse în beneficiul nostru.

**Tu ce faci astăzi pentru dezvoltarea ta?**

#### Activitatea 2. Rezolvați următoarele sarcini:

- **Definiți termenul „succes profesional”, în baza modelului „Diamantul”.**



- Exemplificați cu oameni care au avut succes/ insucces în viață.
- Care factori duc la o viață plină de satisfacții?

**Activitatea 3.** Formulați judecăți de valoare în raport cu termenii „succes” și „eșec” școlar, în baza modelului „Explozia stelară”.



- Cum credeți, succesul în învățarea școlară este o verigă importantă pentru atingerea succesului în viață? Argumentați prin exemple.
- Trasați 3 obiective din perspectiva de elev de succes.



#### **Activitatea 4. Ierarhizați metodele de prevenire și înlăturare a insuccesului școlar.**

- Realizarea educației în zonele defavorizate și atenuarea discrepanțelor dintre anumite regiuni ale țării cu privire la condițiile de educație, la atenția acordată elevilor și alocarea de resurse materiale.
- Îmbunătățirea colaborării dintre școală și familie.
- Creșterea rolului învățământului preșcolar, pentru că multe din cunoștințele pe care le dobândesc se datorează acestei perioade.
- Abordări multi- și pluridisciplinare. Corelări între disciplinele de învățământ.
- Pregătirea de specializare a profesorilor dublată de o bună pregătire psihopedagogică.
- Elaborarea unor strategii de tratare diferențiată și individualizată a elevilor aflați în situație de insucces școlar.
- Evaluarea să se concentreze pe progresul elevilor și nu pe comparații și ierarhizări.
- Ameliorarea practicilor educaționale din clasă: evitarea discrepanțelor, etichetării, reacțiilor impulsive neadecvate, amenințărilor, intimidării elevilor etc.
- Orientarea școlară și profesională adecvată, care să țină cont de interesele și aptitudinile elevilor, dar și de cererea de pe piața muncii.

## Capitolul 4. SCHIMBAREA ATITUDINILOR ÎȚI VA SCHIMBA VIAȚA?



### 4.1. Schimbarea atitudinilor

Cercetările referitoare la schimbarea atitudinilor sunt numeroase, diversificate și câteodată contradictorii.

Schimbarea *atitudinii* noastre ne poate schimba viața. Cu toții am auzit aceasta de-a lungul vieții. „Schimbă atitudinea” este sfatul pe care îl primim atunci când comportamentul nostru trebuie schimbat. Una este să auzim acest lucru ca sfat, însă este cu totul altceva să înțelegem importanța faptului de a schimba atitudinea și cum aceasta ne poate schimba viața.

**Schimbarea atitudinii** este rezultatul final, dar trebuie să existe anumite condiții pentru o ajustare pe termen lung a atitudinii, astfel încât să observe schimbări pozitive în viața ta.

Cine vrea să-și orienteze atitudinea spre polul pozitiv are nevoie de un **simț al scopului și al realizării** pentru a ajunge în punctul dorit. Atunci când simțim că acțiunile noastre conduc spre realizarea unui obiectiv dorit, atitudinea este aliată cu un scop pozitiv. Când se întâmplă acest lucru, ne trăim viața având sentimentul că realizăm ceva și că avem o direcție pozitivă.

În viață avem în repetate rânduri o **pasiune** arzătoare pentru ceva. Atunci când există pasiune este mai mult decât probabil că întreaga viață să se modifice pozitiv. Există o expresie cunoscută: „Găsește un loc de muncă pe care îl iubești și nu vei mai munci nici o altă zi din viața ta”.

Pasiunea conduce atitudinea și îți permite să vezi dincolo de obstacole.

Orice acțiune de a modifica viața este mult mai bună decât a nu face nimic. Este necesar să găsim ceea ce ne dorim cu adevărat să facem și să inițiem pașii necesari spre schimbare.

Studiile de specialitate arată că este dificil de schimbat atitudinile extreme ale unui individ. Trebuie investit mult timp și multă energie pentru a converti pe cineva mai ales atunci când este vorba de credințe puternice care susțin opinii extreme. „Sunt împotriva tuturor ipotezelor care s-au formulat aici!” – declară un tânăr, orientat spre propria imagine și putere, spre mirarea colegilor lui.

Iată un mod interesant de manifestare a atitudinii față de o problemă pusă în discuție de către o organizație. Cum va proceda managerul? Cum

vor proceda ceilalți? Cu cât un individ este mai angajat pe o poziție, cu atât este mai mare respingerea unei posibile schimbări și este mai redusă starea de neutralitate. Nivelul de angajament față de o anumită atitudine poate fi influențat prin procedeul bazat pe psihologia angajamentului, și denumit „manipulare” [51, p. 191]. Un manager va trebui să depună multe eforturi dacă dorește să evolueze într-o direcție contrară normelor și atitudinilor grupului său.

Când devii **conștient și responsabil** de viața pe care o duci, adeseori apar întrebări în legătură cu ce experimentezi în fiecare zi. Uneori găsești răspunsurile, alteori te pierzi în secolul vitezei, pui totul pe seama destinului crunt și a altora și starea ta generală devine una de iritare, de nemulțumire continuă.

Școala, serviciul, situația familială și sentimentală sunt aspectele care ne influențează în cea mai mare măsură și ne întrebăm: Ce aș putea să fac să-mi schimb radical viața?

Trăiesc, iubesc, mă simt bine o zi, mă simt mai puțin bine alte 10 și totuși *care e secretul oamenilor care sunt mereu veseli și par ruși dintr-o cu totul altă lume?* O lume unde ți se oferă, tot, unde ți se dă buna dispoziție, unde zâmbetele nu sunt doar la loterie și „unde soarele răsare și fără să-l plătești” sau să-l mituiești.

*Viața se măsoară în funcție de rapiditatea schimbării, succesiunea influențelor care modifică ființa. George Elliot*

Deci secretul pentru a-ți schimba viața radical este atitudinea.

O mare parte din viață implică **atitudinea față de sine și de alții**. Și cum influențează această atitudine modul în care te simți. Înțelegerea deplină a unei atitudini corecte poate contribui la o viață satisfăcătoare și de succes.

Atitudinea contează cel mai mult! Afirmția respectivă este susținută de studiile realizate de mai multe firme de recrutare, care spun că succesul unui angajat la locul de muncă depinde în proporție de 75% de atitudinea sa.

Locul de muncă generează cele mai multe momente tensionate pe parcursul unei zile. *Aproape 63% din populația lumii care muncește este nefericită la locul de muncă.* Oare este mereu vina angajatorilor, a colegilor sau a colaboratorilor? De cele mai multe ori nu!

În orice situație avem de ales. Inclusiv **la locul de muncă putem alege, dacă vrem să ne încurajăm și să ne motivăm să reușim sau, dacă cedăm, ne plângem și ne enervăm.** Esențial este să înțelegem că nu ceea ce ni se întâmplă contează, ci modul în care reacționăm.

În contextul schimbării atitudinilor, trebuie să amintim și de **menținerea unei atitudini** care este un proces cotidian, în care fiecare ar trebui să se angajeze pentru a-l menține. O schimbare de atitudine devine necesară în condițiile celor mai serioase eforturi depuse de cel interesat pentru modificarea comportamentului. Nu se poate spune dacă factori precum persona-

litatea, percepția, intuiția, stresul, capacitatea de judecată, emoțiile acționează în toate cazurile individuale și nici acțiunea căruia are o influență mai mare asupra dimensiunilor comportamentale a managerilor în cadrul organizației. Se poate spune însă că o cunoaștere cât mai completă a aspectelor legate de acești factori va asigura o cunoaștere de sine care va determina managerii, în calitatea lor de decidenți să își schimbe ideile, deciziile sau comportamentul, astfel încât să își „joace” cât mai bine „rolurile” alături de subordonații lor. Este absurd să se pretindă că factorii considerați, precum și mulți alții, nu influențează niciodată comportamentul managerilor. Nu trebuie – însă – pierdută din vedere opinia lui David Rees că: „este ușor să uităm faptul că o persoană se poate simți obligată să se comporte într-un anumit fel datorită cerințelor postului pe care îl ocupă într-o organizație” [60, p. 65].

Prin urmare, pentru a face o alegere corectă în viață, e nevoie de menținut sau de schimbat unele atitudini.

## 4.2. Măsurarea atitudinilor

Atitudinile nu sunt lucruri care să poată fi măsurate cu precizie, ci ele se pot doar deduce din cuvintele sau acțiunile cuiva. Măsurarea acestora „este probabil cea mai dificilă sarcină de evaluare” [28, p. 11].

În anul 1928, cercetătorul Louis Thurstone publică un articol care se numea „Atitudinile pot fi măsurate”, dar pe atunci acesta nu bănuia cât de complexă va deveni această chestiune în viitor [73].

În primul rând, dacă avem în vedere explicațiile date de psihologi în acest domeniu, vom observa că există măsurători bazate pe relatări directe și măsurători indirecte ale atitudinii.

**Metoda relatării directe** (self-report). Cel mai simplu mod de a măsura atitudinea cuiva este să întrebăm. În chestionare, se utilizează mai multe întrebări prin care se măsoară atitudinile care se numesc **scări atitudinale**.

**Prima** dintre acestea este **diferențiala semantică** care este cea mai populară metodă de scalare, cea mai des utilizată în cercetările de marketing. Bazele ei au fost puse de psihologul Charles E. Osgood în anul 1957 [Apud 54]. Această scală este utilizată mai ales în studiile despre imaginea anumitor mărci de produse sau anumitor companii.

Diferențiala semantică solicită respondenților să evalueze un anumit stimul pe o scală ce conține 5, 7 sau 9 trepte, limitată la fiecare capăt de atribute bipolare. În prezent, cercetătorii de marketing folosesc, în general, în loc de atribute bipolare, scurte expresii. Nivelul pe care o persoană îl selectează de pe scală indică atât direcția cât și intensitatea opiniei pe care o are acea persoană cu privire la obiectul respectiv. În cazul unui sondaj, cerce-

tătorul realizează o medie pentru fiecare nivel de pe scală, după care face o medie aritmetică ponderată care sintetizează imaginea care o are eșantionul cercetat asupra stimulului respectiv.

A doua metodă utilizată pentru măsurarea atitudinilor este **scala lui Stapel**. Ea este similară diferențialei semantice în unele privințe. Poședă 10 trepte care merg de la -5 la +5, iar între acestea se află atributul ce trebuie analizat. De asemenea, trebuie precizat cã este o scală non-verbală, adică celor doi poli ai săi nu sunt reprezentați de atribute bipolare.

Promotorii scalei lui Stapel scot în evidență câteva calități ale acesteia și anume:

- Numărul mare de niveluri (zece) îi conferă o mare putere de discriminare (diferențiere);
- Existența unui număr de niveluri cu soț face să nu existe punctul neutru de la mijlocul scalei;
- Nemaifiind necesară formularea celor doi poli ai scalei și având nivelurile indicate prin cifre este mai ușor înțeleasă de subiecți și mai lesne de administrat [Apud 74].

**Scala lui Likert** [44] este des folosită în cercetările de marketing. Ea face parte din categoria scalelor de tip ordinal, ce conduc la informații de natură neparametrică. Are cinci trepte, două pentru a ajuta respondenții să-și exprime acordul, două pentru a-și exprima dezacordul și cea din mijloc pentru a-și exprima indiferența față de propozițiile analizate de scală.

*Principalele etape de lucru* cu această scală sunt următoarele:

- Se alcătuiește un set de propoziții care reprezintă afirmații favorabile sau nefavorabile față de obiectul cercetat; trebuie menționat aici faptul cã numărul afirmațiilor favorabile nu trebuie să fie neapărat egal cu numărul afirmațiilor nefavorabile.
- Subiecților le sunt prezentate propozițiile și sunt solicitați să-și exprime acordul sau dezacordul, încercuind una din cele cinci gradații ale scalei.
- Fiecărei gradații *i* se acordă valori numerice. În cazul unui enunț pozitiv, treptelor scalei li se atribuie valori de la +2 pentru acord total la -2 pentru dezacord total, iar, în cazul unui enunț negativ, treptele scalei se codifică invers.
- Scorul realizat de fiecare subiect se realizează prin calcularea sumei algebrice a valorilor numerice care corespunde fiecărei propoziții.

Toate cele trei scale prezentate până acum presupun măsurarea unui anumit fenomen independent de măsurarea altora. Spre deosebire de acestea, există și alte tipuri de scale care presupun *compararea fenomenelor între ele*.

Astfel, în cadrul **metodei comparațiilor perechi**, indivizii indică care din cele două fenomene supuse cercetării dețin o poziție mai bună în ceea

ce privește unul din criteriile care stau la baza comparației. Astfel, acest gen de observare este destul de facil, deoarece necesită o implicare minimă a subiectului investigat.

**Metoda ordonării rangurilor** le solicită subiecților intervievați să ia în considerare toate alternativele odată și abia după aceea să le compare și să le ordoneze în funcție de o anumită caracteristică.

*Scala cu suma constantă:* respondentului i se cere să împartă un număr de puncte (de obicei, 10 sau 100) între mai multe atribute ale unui obiect, în funcție de preferințele sale.

2. Așa cum am menționat, măsurarea atitudinilor se realizează și prin măsurători indirecte.

Acestea se referă la comportamentul observabil al subiecților: expresia facială, tonul vocii sau limbajul corpului (de exemplu, datul din cap). Totuși, deși permite anumite supoziții, nu putem spune că ajută la măsurarea perfectă a atitudinilor. De exemplu, datul din cap poate fi uneori un gest care indică acordul subiectului despre subiectul analizat, iar alteori doar un gest de respect, de politețe.

În trecut, psihologii au încercat să măsoare atitudinile prin observarea unor reacții cum sunt: transpirația, ritmul cardiac sau dilatarea pupilelor. Aceste măsurători de fiecare dată indicau o reacție atitudinală a subiectului față de obiectul analizat, dar nu arătau dacă aceasta e una pozitivă sau negativă. De exemplu, pe înregistrările fiziologice, iubirea și ura arătau foarte asemănătoare.

Alte tehnici care conduc la rezultate nu foarte precise în măsurarea atitudinilor, dar care promit sunt: înregistrarea activității diferitelor grupe de mușchi faciali sau înregistrările cu encefalografalul.

Pe lângă aceste modele propuse de psihologi, mai sunt și altele propuse de marketeri.

Dintre acestea cele mai importante sunt: modelul Rosemberg și modelul Fishbein.

**Modelul Rosemberg** indică faptul că intensitatea și direcția efectului atitudinal indus de obiectul analizat reprezintă atitudinea subiectului față de obiectul respectiv.

Astfel, atitudinea comportă o cantitate de sentiment și o direcție a acestuia, având două componente principale: *utilitatea percepută* (capacitatea obiectivă a obiectului de a dobândi o anumită valoare; cu alte cuvinte utilitatea obiectului) și *importanța valorii* (satisfacția resimțită de subiect, indusă de dobândirea valorii de către subiect, sau, altfel spus, este importanța realizării scopului urmărit de către consumator (subiect) prin cumpărarea și utilizarea produsului (obiectul atitudinal)) [Apud 7].

**Modelul Fishbein** pune accentul pe consumatori. Conform acestuia, atitudinile pot fi măsurate prin intermediul analizei convingerilor și evaluă-

rilor. Convingerile se referă la probabilitatea ca un obiect să aibă un anumit atribut, iar evaluarea – măsura în care acel produs este sau nu atractiv.

În concluzie, menționăm că instrumentele de măsurare a atitudinilor angajaților într-o organizație vor facilita formarea și manifestarea unui comportament etic al acestora, luarea deciziilor corecte vizavi de transpunerea în practică a codurilor deontologice în instituție, dar și schimbarea unor atitudini.



**Activitatea 1.** Formulează 3-5 sfaturi colegilor pentru o schimbare a atitudinilor la locul de muncă.

**Activitatea 2.** Reflectează asupra conținutului poveștii. Exprimă-ți punctul de vedere, exemplificând cu situații concrete din viață.

*A fost odată ca niciodată un rege care domnea peste o țară prosperă. Într-o zi el a mers în excursie în niște tărâmurii îndepărtate ale regatului lui. Când s-a întors la palat, a început să se plângă cât de tare îl dor picioarele, pentru că era prima dată când mergea într-o excursie atât de lungă și drumul pe care a pășit era bătătorit și plin de pietre. A stat puțin și s-a gândit și a ordonat ca fiecare drum din palatul său să fie acoperit cu piele. În mod sigur asta a costat sacrificarea multor animale și o mulțime de bani.*

*Văzând asta, unul dintre servitorii săi înțelepți a îndrăznit să-l întrebe: De ce trebuie să cheltuiști atâția bani, Măria ta? De ce nu tai doar o bucată de piele să-ți acoperi piciorul care te doare?*

*Surprins la început, până la urmă regele a fost de acord cu sugestia servitorului și a ordonat să i se facă pantofi pentru el.*

**Morala:** Uneori pentru a face ca lumea să fie un loc în care să trăiești fericit, **mai bine te schimbi tu, îți schimbi percepția și viziunea decât să încerci să schimbi lumea!** Dacă nu ești rege, s-ar putea să nu-ți fie ușor să faci toate modificările în exterior pentru a te simți bine în interior.

**Activitatea 3.** Selectați o metodă de măsurare a atitudinilor și aplicați-o în raport cu o atitudine formulată.

## BIBLIOGRAFIE:

1. Allport G. *Structura și dezvoltarea personalității*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1981.
2. *Atitudinea: cum să-mi schimb radical viața*. Disponibil: <http://www.empower.ro/atitudinea-cum-sa-mi-schimb-radical-viata-i/>
3. *Atitudinea este cheia succesului*. Disponibil: [https://www.roportal.ro/articole/despre/atitudinea\\_este\\_cheia\\_succesului\\_1902/](https://www.roportal.ro/articole/despre/atitudinea_este_cheia_succesului_1902/)
4. *Attitude: Meaning, Concept and Formation*. Disponibil: [https://www.psychologydiscussion.net/attitudes/attitude-meaning-concept-and-formation-psychology/1360#7\\_Formation\\_of\\_Attitude](https://www.psychologydiscussion.net/attitudes/attitude-meaning-concept-and-formation-psychology/1360#7_Formation_of_Attitude)
5. *Atitudinea și succesul profesional*. Disponibil: <https://cariera.ejobs.ro/atitudinea-si-succesul-in-cariera/>
6. Bădulescu G.T. *Despre succes și atitudine*. 21 octombrie 2012. Disponibil: <http://www.traianbadulescu.ro/2012/10/21/despre-succes-si-atitudine/>
7. Blythe J. *Comportamentul consumatorului*. București: Editura „Teora”, 1999.
8. Boncu Șt. *Psihologia influenței sociale*. Iași: Editura „Polirom” 2002.
9. Botnaru S. Însemnătatea elementului emotiv în structura tripartită a vinovăției în dreptul penal substanțial. In: *Studia Universitatis Moldaviae* (Seria „Științe sociale. Sociologie. Asistență Socială. Drept. Științe Politice.”), 2013, Nr. 8 (68), pp. 79-89.
10. Callo T. *Pedagogia practică a atitudinilor*. Chișinău: Editura „Litera”, 2014.
11. Cicchetti D., Ganiban J., Barnett D. Contributions from the study of high risk populations to understanding the development of emotion regulation. In: K. Dodge, J. Garber (Eds.). *The development of emotion regulation*. New York: Cambridge University Press, 1991.
12. Calancea A. *Psihologia personalității*. Chișinău: Tipografia Centrală, 2006.
13. Chelcea S. Atitudinile sociale. In: S. Chelcea. *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*. Iași: Editura „Polirom”, 2008, pp. 299-312.
14. Chircev A. *Psihologie pedagogică*. București: Editura EDP, 1967.
15. Cojocaru M. Cultura emoțională a cadrelor didactice universitare versus autoritate profesională. In: *Anuar științific: muzică, teatru, arte plastice*, 2009, Nr. 1-2 (8-9), pp. 200-203.
16. Cojocaru-Borozan M. *Teoria și metodologia dezvoltării culturii emoționale a cadrelor didactice*. Teză de doctor habilitat în pedagogie. Chișinău, 2011.
17. Cristea S. *Dicționar enciclopedic de pedagogie*. Volumul I (A-C). București: „Didactica Publishing House”, 2015.
18. *Cum poti sa ai o atitudine pozitiva in orice situatie*. Disponibil: <https://gandireclara.ro/atitudine-pozitiva/>
19. De Landsheere G. *L'éducation et la formation: science et pratique*. Paris: Presses Universitaires de France, 1992.
20. Deschamps J.C., Beauvois J.C. *Des attitudes aux attributions*. Grenoble: PUG, 1998.
21. *Diferite tipuri de atitudini și mentalități pe care trebuie să le cunoașteți. Stiluri de viață*. Disponibil: <https://www.recruit2network.info/articole/4-diferite-tipuri-de-atitudini-i-mentaliti-pe-care/>



22. Donoga L. *Influența atitudinilor sociale asupra procesului de adaptare a adolescenților și părinților în cadrul familiei*. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2016.
23. Dottrens R. *Institutori ieri. Educatori mâine*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1971.
24. Drăgan J., Demetrescu M. *Practica prospectării pieței*. București: Editura „Europa Nova”, 1996.
25. Duck S.W. *Relațiile interpersonale, a gândi, a simți, a reacționa*. Iași: Editura „Polirom”, 2000.
26. Dumitru I.A.I. *Personalitate, atitudini, valori*. Timișoara: Editura De Vest, 1998.
27. Eisenberg N., Fabes R.A. Emotion regulation and children's socioemotional competence. In: L. Balter, C.S. Tamis-LeMonda (Eds.). *Child psychology: A handbook of contemporary issues*. (2nd Ed). New York: Psychology Press, 2006, pp. 357-381.
28. Eiser J.R., Plight J. Van Den. *Attitudes and Decisions*. London: The Guernsey Press, 1988.
29. *Emoție*. Disponibil: <https://ro.wikipedia.org/wiki/Emo%C8%99Bie>
30. *Familia și atitudinea copilului față de învățătură*. Disponibil: [http://articole.famouswhy.ro/familia\\_si\\_atitudinea\\_copilului\\_fata\\_de\\_invatatura/](http://articole.famouswhy.ro/familia_si_atitudinea_copilului_fata_de_invatatura/)
31. Fromm E. *The Revolution of Hope. Toward a Humanized Technology*. New York: Harper and Row, 1968.
32. Goleman D., Boyatzis R., Mc Kee A. *Inteligența emoțională în leadership*. București: Editura „Curtea Veche”, 2007.
33. Goleman D. *Clasificarea emoțiilor*. Disponibil: <https://ru.scribd.com/doc/71545113/CLASIFICAREA-EMO%C5%A2IILOR-DUP%C4%82-DANIEL-GOLEMAN>
34. Grama D. *Preferințele interpersonale*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1982.
35. Habermas J. *Conștiință morală și acțiune comunicativă*. București: Editura „ALL Educațional”, 2000.
36. Ilie E. *10 tehnici de gestionare a emoțiilor pentru o prezentare reușită!* Disponibil: <https://www.exe.org.ro/10-tehnici-de-gestionare-emoțiilor-pentru-o-prezentare-reușita/>
37. Iluț P. *Structurile axiologice din perspectiva psihosocială*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1995.
38. Keller J. *Atitudinea este totul*. București: Editura „Curtea Veche Publishing”, 2008.
39. Lazar N. *10 exerciții care îți vor mări puterea voinței*. 2016. Disponibil: <https://nistorlazar.md/10-exercitii-care-iti-vor-mari-puterea-vointei/>
40. Legendre R. *Dictionnaire actuel de l'Education*. Montréal: Guirin, 1993.
41. Linton R. *The Study of Man*. National Academy of the Sciences, 1936.
42. Macavei E. *Tratat de pedagogie: Propedeutică*. București: Editura „Aramis”, 2007.
43. *Manual de psihologie*. Disponibil: <https://mu haz.org/manual-de-psihologie.html?page=9>
44. Likert R. A. *Technique for the Measurement of Attitudes*. Archives of Psychology, n° 140. New York: The Science Press, 1932.
45. Lukacs G. *Ontologia existenței sociale*. Vol. 1. București: Editura politică, 1986.

46. Luthans F. *Organisational Behaviour*. New York: McGraw-Hill, 1985.
47. Marcus S. *Competența didactică*. București: Editura „All”, 1999.
48. Marin M. *Principii de dezvoltare a atitudinii elevului față de opera literară*. Teză de doctor în pedagogie. Chișinău, 2008.
49. Marin T. Competențele între clarificări conceptuale și realism didactic. In: *Euromentor*, 2013, nr. 1, pp. 102-110.
50. *Măsurarea fenomenelor în cercetările de marketing*. Disponibil: <http://www.qdidactic.com/bani-cariera/marketing/masurarea-fenomenelor-in-cercetarile-de-marketing158.php>
51. Moscovici S. *Psihosociologia socială a relațiilor cu celălalt*. Iași: Editura „Polirom”, 1998.
52. Mucchielli A. *Arta de a influența*. Iași: Editura „Polirom”, 2002.
53. Munteanu T. *Formarea atitudinilor morale la copii în cadrul familiei*. Teza de doctor în științe pedagogice. Chișinău, 2019.
54. Osgood Ch.E., Suci G.J., Tannenbaum P.H. *The Measurement of Meaning*. University of Illinois Press, 1957.
55. Paladi O. Sistemul de valori al adolescenților din medii diferite de proveniență. In: Conferința Științifică *Dezvoltarea cercetării științifice, promovarea și cultivarea creativității și a inovării în procesul instruirii academice, dedicată aniversării 64 de la fondarea Universității de Stat din Moldova*. Rezumatele comunicărilor: Științe sociale. Chișinău: CEP USM, 2010, pp. 107-108.
56. Panico V., Munteanu T. Structura și legitățile formării atitudinilor la personalitate. In: *Studia Universitatis Moldaviae* (Seria „Științe ale Educației”), 2009, Nr. 9 (29), pp. 59-62.
57. Parsons T. The social structure and dynamic process: the case of modern medical practice. In: Parsons T. *The Social System*. London: Routledge, 1991.
58. Pavelcu V. *Cunoașterea de sine și cunoașterea personalității*. București: EDP, 1982.
59. Popescu-Neveanu P. *Dicționar de psihologie*. București: Editura „Albatros”, 1978.
60. Rees W.D. *Arta managementului*. București: Editura Tehnică, 1996.
61. Racu I. *Psihologia conștiinței de sine (studiu teoretico-experimental)*. Chișinău: UPS „I. Creangă”, 2005.
62. Râmbu N. *Tirania valorilor*. București: Editura Didactică și Pedagogică, R.A., 2006.
63. Roco M. *Creativitate și inteligență emoțională*. Iași: Editura „Polirom”, 2004.
64. *Schimbă-ți atitudinea și îți vei schimba viața*. 2018. Disponibil: <https://www.andreearaicu.ro/dezvoltare-personala/schimba-ti-atitudinea-si-iti-vei-schimba-viata/>
65. *Sentimentele, caracteristicile lor psihologice. Emoții și sentimente în psihologie*. Disponibil: <https://umonreal.ru/ro/psihologiya/feelings-their-psychological-characteristics-emotions-and-feelings-in-psychology.html>
66. Sherif M. *Social judgment: assimilation and contrast effects in communication and attitude change*. Westport, Conn.: Greenwood Press, 1980.
67. *Successul și insuccesul în contextul învățării*. Disponibil: <https://www.creeaza.com/didactica/didactica-pedagogie/INSUCCESSUL-SI-SUCCESSUL-SCOLAR211.php>

68. Schimbă-ți atitudinea pentru a evolua la job. 2017. Disponibil: <https://www.liveinternet.ru/users/viorica75/post425546736/>
69. Tapia C. *Les attitudes*. Paris: Les Editions d'Organisation, 1991.
70. Țircă A. *Management educațional. Inovație și performanță în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice din mediul urban*. Modulul 7. București, 2011.
71. *Testul lui Sigmund Freud: află mai multe despre tine*. Disponibil: <http://yupi.md/testul-lui-sigmund-freud-afla-mai-multe-despre-tine/>
72. Thurstone L.L. A Law of Comparative Judgement. In: *Psychological Review*, 1927, n° 34, pp. 278-286.
73. Țimiraș L. C. *Cercetări de marketing: curs universitar*. Bacău: Editura „Alma Mater”, 2012.
74. Vraști R. *Reglarea emoțională și importanța ei clinică*. București: Editura „ALL”, 2015. Disponibil: <http://www.vrasti.org/Reglarea%20emotionala%20-%20facsimil.pdf>
75. Zagaievski C. Competențele emoționale – cheia către puterea personală. In: *Univers Pedagogic*, 2012, Nr. 1 (33), pp. 57-61.
76. Бойко В. *Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении*. СПб.: Изд-во „Питер”, 1999.
77. Воронцова М. *Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы. Учебно-методическое пособие*. Таганрог, Изд-ль А.Н. Ступин, 2013.
78. Кон И. *Психология ранней юности*. Москва: Изд-во „Просвещение”, 1989.
79. Майерс Д. *Социальная психология*. СПб.: Изд-во „Питер”, 2001.
80. Рингхэм М.Ф. *Словарь семиотики*. Москва: Изд-во „Либроком”, 2010.
81. Узнадзе Д.Н. *Общая психология* (Перевод с грузинского Е.Ш. Чомахидзе) / Серия „Живая классика”. Москва: Изд-во Смысл; Санкт-Петербург: Изд-во „Питер”, 2004.
82. Шибутани Т. *Социальная психология*. Ростов-на-Дону: Изд-во „Феникс”, 2002.
83. Яницкий М.С., Серый А.В. *Диагностика уровня развития ценностно-смысловой сферы личности*. Новокузнецк: МАОУ ДПО ИПК, 2010.

## Centrul Editorial „Univers Pedagogic”



---

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

**Paniș, Aliona.**

Repere pedagogice în formarea atitudinilor: Ghid metodologic / Aliona Paniș; Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, Institutul de Științe ale Educației. – Chișinău: IȘE, 2020 (Tipogr. „Print-Caro”). – 84 p.: fig., tab.

Bibliogr.: p. 79-82 (83 tit.). – 30 ex.

ISBN 978-9975-48-187-8.

37.015(075)

P 23

---



**PANIȘ Aliona,  
doctor în pedagogie,  
conferențiar universitar,**

deține competențe în domeniul proiectării, organizării, monitorizării, evaluării, deciziei în cadrul procesului educațional de calitate în instruirea elevilor/adușilor și în cercetare; managementului educațional și al dezvoltării profesionale.

A publicat peste 60 de studii monografice, ghiduri metodologice, suporturi de curs, articole științifice.

În cadrul activităților de formare profesională a cadrelor didactice și manageriale, promovează și atitudini pozitive față de munca sa și față de experiența altora.