

INSTITUTUL DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

Cu titlu de manuscris
C.Z.U.: 37.015.3 (043.3)


VRABII VIOLETA

**DIMENSIUNI PSIHOSOCIALE
ALE DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC**

Specialitatea 511.03 – Psihologie socială

Teză de doctor în psihologie

Conducător științific:

 **Bolboceanu Aglaida,**
doctor habilitat în psihologie,
profesor cercetător

Autor:



Vrabii Violeta

CHIȘINĂU, 2019

© Vrabii Violeta, 2019

CUPRINS

ADNOTARE (română, rusă, engleză).....	5
LISTA ABREVIERILOR	8
INTRODUCERE	9
1. REPERE TEORETICE CU PRIVIRE LA DIMENSIUNILE PSIHOSOCIALE ALE DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC	
1.1. Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale – abordări teoretico-practice.....	16
1.2. Dezvoltarea personală a cadrului didactic în contextul educației adulților.....	27
1.3. Orientări actuale cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.....	36
1.4. Concluzii la Capitolul 1.....	44
2. STUDIUL EXPERIMENTAL AL DIMENSIUNILOR PSIHOSOCIALE ALE DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC	
2.1. Designul studiului experimental.....	46
2.2. Dimensiunea cognitivă a dezvoltării personale a cadrului didactic.....	52
2.3. Constructul experimental al raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale.....	61
2.4. Modelul <i>Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială</i>	71
2.5. Concluzii la Capitolul 2.....	80
3. DIMENSIUNEA METODOLOGICĂ A DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRULUI DIDACTIC DIN PERSPECTIVA PSIHOSOCIALĂ	
3.1. Condițiile demersului formativ.....	82
3.2. Programul <i>Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială</i>	86
3.3. Impactul programului formativ asupra dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.....	100
3.4. Valorile aplicative ale programului <i>Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială</i>	104
3.5. Concluzii la Capitolul 3.....	124
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	126
BIBLIOGRAFIE	129
ANEXE	139

Anexa 1. Chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic”	139
Anexa 2. Chestionarul „Dezvoltarea personală a angajatului din instituția financiară”	141
Anexa 3. Interpretarea statistică a rezultatelor chestionarului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic” pentru grupurile C și D.....	143
Anexa 4. Scala de măsurare a autoeficacității.....	155
Anexa 5. Test de examinare a nivelului de automotivare.....	156
Anexa 6. Scala maturității emoționale Friedmann.....	157
Anexa 7. Statistica descriptivă a loturilor din experimentul de constatare.....	158
Anexa 8. Diferențe între loturi, în funcție de particularitățile profesionale	162
Anexa 9. Diferențe între grupurile lotului cadre didactice, în funcție de vârstă.....	167
Anexa 10. Rezultatele test și retest ale grupurilor: experimental C1 și de control C2.....	170
Anexa 11. Rezultatele test și retest ale grupurilor: experimental D1 și de control D2.....	171
Anexa 12. Omogenitatea grupurilor (diferențe test).....	172
Anexa 13. Diferențe test și retest între grupurile experimental și de control.....	173
Anexa 14. Diferențe retest între grupurile experimental și de control.....	174
Anexa 15. Ședințele programului <i>Dezvoltarea personală a cadrului didactic</i> <i>din perspectiva psihosocială</i>	175
Anexa 16. Rezultatele aplicative ale programului formativ.....	198
Anexa 17. Metoda „Limbajul culorilor”	206
Anexa 18. Fișa de evaluare o programului <i>Dezvoltarea personală a cadrului didactic</i> <i>din perspectiva psihosocială</i>	208
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII.....	209
CV-ul AUTORULUI.....	210

ADNOTARE

Vrabii Violeta. Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2019.

Structura tezei. Lucrarea include introducerea, trei capitole, concluzii generale și recomandări, 176 surse bibliografice, 18 anexe, 128 pagini text de bază, 14 figuri, 29 tabele. Rezultatele cercetării sunt publicate în 18 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: autoeficacitate, automotivare, dimensiune afectivă, dimensiune cognitivă, dimensiune motivațională, dezvoltare personală, cadru didactic, maturitate emoțională, dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale.

Domeniul de studiu: psihologia socială a cadrului didactic.

Scopul cercetării: Determinarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic și implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Obiectivele cercetării: analiza teoretică a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; identificarea opiniei cadrului didactic privind necesitatea dezvoltării personale; determinarea raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; argumentarea conceptuală a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; elaborarea și validarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în sistematizarea reperelor teoretice cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; sistematizarea ideilor, nevoilor/trebuințelor personale privind necesitatea dezvoltării personale; determinarea raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv – motivaționale și diferențele de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei; elaborarea modelului și programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Problema științifică soluționată constă în fundamentarea, din punct de vedere teoretic și praxiologic, a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, fapt care a condus la elaborarea conceptului și modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, a programului și a demersului acțional, asigurând astfel dezvoltarea personală a cadrului didactic în dimensiunile cognitivă, afectivă și motivațională.

Semnificația teoretică constă în definirea *conceptului dezvoltare personală* din perspectivele psihologică, psihosocială, pedagogică; determinarea constructelor dimensiunii psihosociale și a elementelor constitutive ale dezvoltării personale a cadrului didactic; determinarea raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunii psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; elaborarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*; stabilirea condițiilor facilitatoare de dezvoltare personală; argumentarea importanței dezvoltării personale a cadrului didactic în contextul dezvoltării profesionale eficiente.

Valoarea aplicativă constă în elaborarea și aplicarea chestionarului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic” prin care am structurat un sistem de idei și motivații personale privind necesitatea dezvoltării personale; determinarea corelației dintre elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale și a diferențelor de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei; crearea unei baze metodologice complexe de realizare a dezvoltării personale prin elaborarea și validarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, aplicarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*. Modelul propus contribuie la creșterea personală a cadrului didactic, creează premise pentru asigurarea calității formării/dezvoltării profesionale continue.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele tezei au fost implementate prin programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* realizat cu personalul științifico-didactic de la Academia de Studii Economice a Moldovei, cu cadrele didactice de la Colegiul „V. Lupu” din Orhei, modulele tematice, trainingul formativ în stagiile de formare profesională continuă a cadrelor didactice, promovate la Institutul de Științe ale Educației.

АННОТАЦИЯ

Врабий Виолета. Психосоциальные особенности личностного развития педагогических кадров.

Диссертация на соискание степени доктора психологии. Кишинэу, 2019.

Структура диссертации: диссертация состоит из введения, трех глав, общих выводов и рекомендаций, библиографии включающей 176 названий, 18 приложений, 128 страниц основного текста, 14 фигур, 29 таблиц. Результаты исследования опубликованы в 18 научных работах.

Ключевые слова: самоэффективность, самомотивация, аффективная, когнитивная, мотивационная особенность развития, личностное развитие, педагогические кадры, эмоциональная зрелость, психосоциальные особенности личностного развития.

Область исследования: социальная психология педагогических кадров.

Цель исследования: определение психосоциальных особенностей личностного развития педагогических кадров и внедрение программы личностного развития педагогических кадров.

Задачи исследования: теоретический анализ психосоциальных особенностей личностного развития педагогических кадров; выявление представлений педагогических кадров о необходимости личностного развития; определение соотношения аффективно – мотивационных компонентов личностного развития педагогических кадров; концептуальная аргументация психосоциальных особенностей личностного развития педагогических кадров; разработка и проверка на практике модели *Личностное развитие педагогических кадров с психосоциальной точки зрения*.

Научная новизна и оригинальность состоит в систематизации теоретико-практических основ психосоциальных особенностей личностного развития *педагогических кадров*; в определении, как соотношения, так и различия аффективно – мотивационных компонентов в зависимости от возрастных и профессиональных особенностей личности; разработке экспериментальной модели и программы *Личностное развитие педагогических кадров с психосоциальной точки зрения*.

Решенная значимая научная проблема была осуществлена посредством обоснования психосоциальных особенностей личностного развития педагогических кадров с теоретической и практической точки зрения, что привело к разработке концепции модели *Личностное развитие педагогических кадров с психосоциальной точки зрения*, программы личностного развития педагогических кадров в когнитивном, аффективном и мотивационном ключе.

Теоретическая значимость состоит в определении концепции личностного развития с психологической, психосоциальной, педагогической точек зрения; выявлении компонентов составляющих личностное развитие педагогических кадров; определении соотношения аффективно – мотивационных особенностей личностного развития педагогических кадров; в разработке модели *Личностное развитие педагогических кадров с психосоциальной точки зрения*; определении условий необходимых для личностного развития; аргументации важности личностного развития для эффективного профессионального роста педагогических кадров.

Практическая ценность работы состоит в разработке и внедрении опросника „Личностное развитие педагогических кадров”, благодаря которому была структурирована система идей и мотивов способствующих личностному развитию; были определены корреляции и различия аффективно – мотивационных компонентов, в зависимости от возрастных и профессиональных особенностей личности; создана комплексная методологическая база реализации личностного развития посредством разработки и проверки на практике модели *Личностное развитие педагогических кадров с психосоциальной точки зрения*. Предлагаемая модель способствует обеспечению качества непрерывного профессионального образования и личностного роста педагогических кадров.

Внедрение научных результатов. Результаты диссертации были внедрены посредством программы *Личностное развитие педагогических кадров с психосоциальной точки зрения*, реализованной совместно с научно-преподавательским составом Экономической Академии Молдовы, а также с преподавателями Колледжа им. „В. Лупу” города Орхей, в процессе реализации тематических модулей, формирующих тренингов, на курсы непрерывного обучения/повышения квалификации в Институте Педагогических Наук.

ADNNOTATION

Vrabii Violeta. Psychosocial dimensions of personal development of teacher.

PhD thesis in psychology. Chişinău, 2019.

Thesis structure. The thesis includes introduction, three chapters, conclusions and recommendations, 176 titles of bibliography, 18 annexes, 128 pages of basic text, 14 figures, 29 tables. The results of the research was publish in 18 scientific articles.

Keywords: self-efficacy, self-motivation, affective dimension, cognitive dimension, motivational dimension, personal development, teacher, emotional maturity, psychosocial dimensions of personal development.

The field of research: social psychology of teacher.

The research purpose: The determination of the psychosocial dimensions of personal development of teacher and the implementation of program *Teacher personal development from a psychosocial perspective*.

Research objectives: theoretical analysis of the psychosocial dimensions of personal development of teacher; identification of teacher's opinion concerning the need of personal development; determining the ratio of constituents of the affective-motivational dimensions of teacher's personal development; conceptual argument of psychosocial dimensions of teacher's personal development and validation of the model *Teacher personal development from a psychosocial perspective*.

The scientific novelty lies in the theoretical systematization of psychosocial dimensions of teacher's personal development; structuring the system of idea, personal motivation regarding the need of personal development; determining the ratio of constituents of the affective – motivational dimensions, also show differences by personal peculiarities of age and profession; elaboration of the model and program of the *Teacher personal development from a psychosocial perspective*.

The researched scientific problem lies in theoretical and practical foundation of the psychosocial dimensions of personal development of teachers, which led to the elaboration of the concept of the model *Teacher personal development from a psychosocial perspective*, of the program and the action, thus ensuring teacher personal development in dimensions of cognitive, affective and motivational.

Theoretical significance consists of the definition of personal development from the perspective of psychological, psychosocial, pedagogical; determining constructs that include elements of the personal development of the teacher; determining the ratio of the components of psychosocial dimension of personal development of teachers; elaborating the model *Teacher personal development from a psychosocial perspective*; establishing the facilitating conditions of personal development; arguing the importance of personal development of teacher in the context of effective professional development.

The applicative value of research consists of the elaboration and application of the questionnaire „Personal Development of the Teacher” through which I have structured a system of ideas and personal motivations concerning the need of personal development; determining the correlation between the elements of affective-motivational dimension and show differences by age and professional particularities of the person; creation of a complex methodological basis to realize the personal development by the elaboration and validation of the model *Teacher personal development from a psychosocial perspective*, the application of the program *Teacher personal development from a psychosocial perspective*. The proposed model helps ensure the quality of personal development/training and personal growth of teachers formed in this model.

Implementing the scientific results. The results of the thesis was approved by the program *Teacher personal development from a psychosocial perspective* realized with the scientific and teaching staff from the Academy of Economic Studies of Moldova, teachers from the College „V. Lupu” Orhei, thematic modules, formative trainings in continuous professional sessions for teachers from the Institute of Education Sciences.

LISTA ABREVIERILOR

CD – cadru didactic

DP – dezvoltare personală

NdD – nevoi de dezvoltare personală

PDP – plan de dezvoltare personală

Grupul A – cadre didactice din învățământul general cu funcție de conducere

Grupul B – cadre didactice din învățământul general

Grupul C – cadre didactice din învățământul profesional tehnic

Grupul D – personal științifico-didactic universitar

Grupul E – angajați ai unei instituții financiare

Grupul C1 – grup experimental

Grupul C2 – grup de control

Grupul D1 – grup experimental

Grupul D2 – grup de control

INTRODUCERE

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

Documentele de politici educaționale, care direcționează oportunități continue pentru dezvoltarea competențelor personale și profesionale ale cadrelor didactice, ar fi următoarele: Codul educației, prin trasarea misiunii educației – promovarea învățării pe tot parcursul vieții în scopul formării sau dezvoltării competențelor din perspectivele personală, civică socială și profesională [27]; Standardele de competență profesională a cadrului didactic din învățământul general, care motivează cadrele didactice pentru o învățare pe tot parcursul vieții și care sporesc responsabilitățile fiecărui cadru didactic pentru reușita propriei cariere [109]; Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2011 – 2020 „Educația – 2020” prin punerea în practică a învățării pe tot parcursul vieții, creșterea calității și eficienței proceselor de educație și învățare; promovarea echității, coeziunii sociale și poziției civice active [110].

Schimbarea în plan personal reprezintă o experiență individuală unică ce orientează formarea și dezvoltarea competențelor cadrului didactic în vederea creșterii nivelului adaptării la solicitări și a dezvoltării profesionale în acord cu transformările din sistemul și procesul educațional. Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic trebuie orientate spre persoana în individualitatea sa, spre descoperirea autentică a Sinelui, prin care persoana se include nu doar într-o activitate de cunoaștere și autocunoaștere, dar într-o adaptare creativă în procesul educațional, reglare afectiv – motivațională a comportamentului.

Deoarece, calea proprie de dezvoltare a unei persoane presupune două componente: motivația cauzală – nevoia și decizia moral-conștientă, iar procesul de individualizare reprezintă o confruntare continuă a laturii creatoare a omului cu lumea înconjurătoare, până la o cristalizarea conștientă a lor. Prin individualizare persoana își construiește propria individualitate, preciza C. Jung [55, apud 67].

Dimensiunile dezvoltării Eului din perspectivă psihosocială reprezintă constructul psihic complex, derivat din interpenetrarea elementelor cognitive, afectiv – motivaționale și atitudinale,

depășește interpretarea lui unilaterală prin reducerea fie la simțire, fie la reflexie, preciza M. Zlate [apud 142, p. 120].

Ch. Cooley, dezvoltând teoria interacționistă, considera că Eul personal nu se poate dezvolta decât în raporturile interpersonale, astfel, individul și societatea formează un tot inseparabil [apud 25].

Atingerea stadiului de Eul autoactualizat sau de Eul autentic se realizează într-o societate, numai astfel s-ar putea ajunge la o deplină realizare a personalității, în viziunea lui C. Rogers și A. Maslow, sunt condiții ce sporesc eficiența personalității, reprezentând instrumente ale învățării și educației, o descoperire comprehensivă a Sinelui, o dezvoltare deplină a propriului potențial. Ca urmare, creșterea personală creează condiții pentru dezvoltarea omului proactiv, care își ia destinul în propriile mâini, se autoconstruiește și se autoactualizează [apud 142].

Raportarea continuă a procesului de dezvoltare personală la diverse niveluri de manifestare a trăsăturilor validate ca factori interni ai competenței cadrului didactic reprezintă o cale eficientă de dezvoltare personală, o traiectorie individuală, o schemă atitudinală complexă, specific personală. Prin urmare, cadrul didactic vor prelua și interioriza din societate roluri, experiențe, atitudini, transformându-le în proprii.

Personalitatea cadrului didactic reprezintă o structură deschisă de trăsături compensatorii, care permit confruntarea continuă a condițiilor interne cu invariații externe, se dezvoltă ca o individualitate, unică și originală, asigurând premise favorizante pentru o competență didactică cu adevărat personală, în cadrul căreia planul normativ al profesiei se intersectează cu planul emergent al persoanei, menționa S. Marcus [62].

La rândul său Laurențiu Mitrofan considera că dezvoltarea personală desemnează astăzi o realitate psihologică, este un domeniu al cunoașterii și al intervenției care a manifestat, în ultimele decenii, o evoluție remarcabilă, fiind o permanentă a politicii sociale și educaționale [apud 71].

Prin urmare, necesitatea dezvoltării profesionale și sociale a cadrului didactic pornește de la politicile și strategiile educaționale ale statului, de la necesitățile instituției, iar dezvoltarea personală a cadrului didactic pune accentul pe nevoile/trebuințele personale de dezvoltare, care pretind a fi integrate într-o consonanță directă cu cele profesionale. Abordarea dimensiunii psihosociale ale dezvoltării personale, în cercetarea efectuată de noi, va facilita dezvoltarea continuă eficientă a cadrului didactic, răspunzând exigențelor politicilor educaționale și sociale.

Descrierea situației în domeniul cercetării și identificarea problemei de cercetare. Conceptul dezvoltare personală este unul multidimensional, și în evoluția sa, are o traiectorie destul de complexă, distinctă prin personalitățile care i s-au dedicat. Termenii de la care a pornit

conceperea științifică a dezvoltării personale pot fi generalizați astfel: principiul individualizare, expus în psihologia analitică de C. Jung [apud 43, 55, 66]; în psihologia umanistă – tendința de autoactualizarea sinelui, susținută de C. Rogers [96, 171, 172]; nevoia de autoactualizare, în viziunea lui A. Maslow [64, 169]; în psihosociologie – teoria interacționistă de dezvoltare a Eului în relații interpersonale, expusă de Ch. Cooley, G. Mead [apud 25], conceptele psihosociale despre Eu ca organizator al cunoașterii și reglator afectiv – motivațional al comportamentului, analizate de A. A. Pratkanis, A. Greenwald, generalizate de M. Zlate [apud 142], valorificate de M. Caluschi [21], P. Iluț [52].

Prezintă interes și viziunea autorilor ruși, care au abordat creșterea personală în baza conceptelor psihologiei umaniste: С. Л. Братченко, М. Р. Миронова definesc creșterea personală ca pe un proces de schimbări interperceptive, interactive, interpersonale, intrapersonale [146]; И. В. Шевцова consideră creșterea personală ca un proces de conștientizare [161]; В. Леви identifică Arta de a fi altul în formula comunicării umane [apud 151].

În România, conceptul de dezvoltare personală este studiat și promovat prin contribuția psihologului Iolanda Mitrofan, care a elaborat acest concept pe fundamente originale, inovatoare ale psihoterapiei experimentale, în baza unificării complexe a dezvoltării personale, autoarea expune că dezvoltarea personală reprezintă procesul de restructurare continuă, autorestructurare, autodepășire în relațiile cu sine și cu alții [70]; prin abordarea de către M. Caluschi a Împlinirii sinelui prin Harta mentală – dezvoltare personală [21]; O. Brăzdău și I. Mânzat au cercetat procesul de împlinire a Sinelui [apud 66, 68]; iar creșterea personală ca un criteriu ce sporește eficiența personalității și abordarea psihosocială a Eului, valorificate de M. Zlate [142, 143].

Astfel, I. Mânzat afirmă că profesorii vor fi potenți să utilizeze cele mai noi și eficiente metode de dezvoltare a unui nou profil intelectual, în consonanță cu spiritul epocii, dacă vor fi pregătiți sistematic [67]; V. Pavelcu consideră că dezvoltarea competenței didactice poate fi atinsă socializând prin individualizare [apud 62]; R. Gherghinescu expune criteriile de eficacitate ale profesorului [46]; S. Marcus analizează competențele didactice [62].

În domeniul abordat există studii și ale autorilor din Republica Moldova. Menționăm următoarele direcții de cercetare: I. Racu [92] – dezvoltarea și imaginea de sine; I. Negură [81, 82], S. Rusnac [100] – optimizarea stării de bine, satisfacția muncii; L. Savca [101] – despre fericire și armonie; N. Bucun [17], A. Bolboceanu, A. Cucer [14, 15] – concepte teoretice și implementări practice în învățarea pe tot parcursul vieții; comunicare prin recadrarea informației: P. Jelescu [148]; O. Paladi [83], S. Tolstaia [117] – importanța sinelui în dezvoltarea umană și rolul psihologului în procesul dezvoltării; C. Platon, N. Buraga [147] – rolul resurselor personale

pentru pasiunea profesională a cadrelor didactice, E. Moga [74] – atributele dezvoltării personale.

Problematica dezvoltării profesionale a cadrelor didactice este tratată de: T. Callo [19, 20], V. Andrițchi [4], A. Paniș [85], L. Pogolșa [90], N. Vicol [124], M. Cojocaru-Borozan [28] ș.a.

Cercetările nominalizate cuprind domenii profunde și vaste ale studiului psihosocial al dezvoltării personale, în special evidențiindu-le pe cele ce vizează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și necesitatea realizării continue a acesteia. Studiile analizate expun dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale, dar, spre regret, constatăm că dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic sunt descrise parțial, iar în unele cazuri lipsește claritatea conceptului. Toate aceste considerente au constituit argumente pentru realizarea unei cercetări.

Problema de cercetare rezidă în discordanța dintre oportunitatea promovării dezvoltării personale în contextul dezvoltării/formării profesionale continue și insuficiența cercetărilor cu caracter teoretico-aplicativ al dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

Scopul cercetării: Determinarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic și implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Obiectivele cercetării: analiza teoretică a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; identificarea opiniei cadrului didactic privind necesitatea dezvoltării personale; determinarea raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; argumentarea conceptuală a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; elaborarea și validarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Noutatea și originalitatea științifică rezidă în sistematizarea reperelor teoretice cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; sistematizarea ideilor, nevoilor/trebuințelor personale privind necesitatea dezvoltării personale; determinarea raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv – motivaționale și diferențele de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei; elaborarea modelului și programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Problema științifică soluționată constă în fundamentarea, din punct de vedere teoretic și praxiologic, a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, fapt care a

condus la elaborarea conceptului și modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, a programului și a demersului acțional, asigurând astfel dezvoltarea personală a cadrului didactic în dimensiunile cognitivă, afectivă și motivațională.

Semnificația teoretică constă în definirea conceptului dezvoltare personală din perspectivele psihologică, psihosocială, pedagogică; determinarea constructelor ce includ elementele constitutive ale dezvoltării personale a cadrului didactic; determinarea raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunii psihosociale a dezvoltării personale a cadrului didactic; elaborarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*; stabilirea condițiilor facilitatoare de dezvoltare personală a cadrului didactic; argumentarea importanței dezvoltării personale a cadrului didactic în contextul dezvoltării profesionale eficiente.

Valoarea aplicativă constă în elaborarea și aplicarea chestionarului „Dezvoltarea personală a cadrului didactic” prin care am structurat un sistem de idei și motivații personale privind necesitatea dezvoltării personale; determinarea corelației dintre elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale și a diferențelor de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei; crearea unei baze metodologice complexe de realizare a dezvoltării personale prin elaborarea și validarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, aplicarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*. Modelul propus contribuie la creșterea personală a cadrului didactic, creează premise pentru asigurarea calității formării/dezvoltării profesionale continue.

Aprobarea și implementarea rezultatelor cercetării. Rezultatele cercetării au fost aprobate la Institutul de Științe ale Educației – în cadrul ședințelor sectorului Asistența Psihologică în Educație, în perioada anilor 2014-2017.

Alte rezultate au fost prezentate și discutate în cadrul următoarelor foruri științifice naționale și internaționale:

1. Conferința Științifică Internațională „Eficientizarea învățământului – vector al politicilor educaționale moderne”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2014 [126].
2. Conferința Științifică Internațională „Școala modernă: provocări și oportunități”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2015 [135].
3. Simpozionului Pedagogic Internațional „Valorile moral-spirituale ale educației: În memoriam Mihail Terentii”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2015 [137].
4. Simpozionului Pedagogic „Tehnologii didactice moderne: In memoriam dr. hab., prof. univ. Stela Cemortan”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2016 [130, 136].

5. Conferința Științifică Internațională „Institutul de Științe ale Educației: istorie, performanțe, personalități (1941-2016)”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2016 [133].
6. Simpozionul Național „Kreatikon: Creativitate – Formare – Performanță”. In memoriam Prof. univ. dr. Mariana Caluschi, Ediția a XIII-a, Volum de rezumate. Iași, 2017 [131].
7. Conferința Științifică Internațională „Structura și dinamica personalității umane în epoca globalizării: perspective psiho-socio-pedagogice”, Bălți, Universitatea de Stat „Alec Russo”, 2017 [16].
8. Conferința Științifică Internațională „Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației”, Cahul, Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu”, 2017 [127].
9. Conferința Științifică Internațională „Evaluarea în sistemul educațional: deziderate actuale”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2017 [124, 138].

Materialele cercetării au fost reflectate și în două monografii colective: „Repere epistemologice ale asistenței psihologice în contextul învățării pe tot parcursul vieții”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2018 [14], „Repere conceptuale ale asistenței psihologice în învățarea pe tot parcursul vieții”, Chișinău, Institutul de Științe ale Educației, 2018 [15]; în compendiul științifico-didactic „Cadrul didactic: atât de mult al școlii” (co-autor), Chișinău, 2017 [123], precum și în articole din revistele: Psihologie, categoria B, 2017 [134]; Univers Pedagogic, categoria C, 2016, 2017 [129, 132]; Acta et Commentationes, categoria C, 2017 [128].

Rezultatele cercetării au fost elucidate în 18 lucrări științifice.

Structura tezei. Lucrarea include introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, 176 de surse bibliografice, 18 anexe, 128 pagini text de bază, 14 figuri, 29 tabele.

În **Introducere** sunt expuse premisele teoretice și cele practice care fundamentează actualitatea și importanța problemei abordate; este relevată importanța dezvoltării personale ale cadrelor didactice pentru domeniul cunoașterii, în contextul schimbărilor ce intervin în procesul educațional, social, expuse în documentele de politici educaționale; sunt formulate scopul, obiectivele, problema științifică de cercetare, importanța teoretică și valoarea aplicativă a lucrării; modul în care s-au aprobat rezultatele tezei.

Capitolul 1. Repere teoretice cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic prezintă o analiză a evoluției conceptului *dezvoltare personală* din perspectivele psihologică, psihosocială, pedagogică. Sunt expuse dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale prin elementele constitutive. Sunt determinate problema cercetării,

scopul, obiectivele, noutatea și originalitate cercetării, problema științifică soluționată, valoarea teoretică și aplicativă a lucrării. Este evidențiat rolul documentelor normative ale sistemului educațional ce coordonează învățarea pe tot parcursul vieții, educația adulților din perspectiva dezvoltării competențelor personale și profesionale ale cadrelor didactice, se face o sinteză a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic și o generalizare a condițiilor de realizare a nevoilor/trebuințelor de dezvoltare personală și a rolului persoanei cu inteligență psihologică, care va ghida dezvoltarea.

Capitolul 2. Studiul experimental al dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic prezintă designul experimental al cercetării. Este conturată opinia cadrului didactic, altor respondenți, privind necesitatea realizării dezvoltării personale. Sinteza studiului teoretic al conceptului dezvoltarea personală a cadrului didactic a făcut posibilă sistematizarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic. Generalizarea teoretică a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale, dar și rezultatele acumulate în baza chestionarului, au permis elaborarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*. Analiza statistică a rezultatelor la variabilele automotivare, autoeficacitate și maturitate emoțională a stabilit o corelație între ele și diferențe de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei. Rezultatele experimentului de constatare au permis formarea grupelor ce vor realiza programul formativ.

Capitolul 3. Dimensiunea metodologică a dezvoltării personale a cadrului didactic din perspectiva psihosocială prezintă capitolul care descrie designul formativ prin determinarea principiilor, condițiilor facilitatoare, motivațiilor cadrului didactic privind realizarea dezvoltării personale. A fost conturat scopul, obiectivele demersului formativ, a fost elaborat, aplicat și validat programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Ca rezultat, au fost identificate modificări cantitative și calitative în elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, au fost generalizate reflecții cu privire la schimbările intrapersonale și eficientizarea relațiilor interpersonale în baza evaluării și autoevaluării.

Concluzii generale și recomandări reprezintă valoarea elaborărilor obținute atât la nivelul demersului experimental, cât și a celui formativ al cercetării dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

Anexele însumează descrierea chestionarelor, testelor și interpretarea acestora, tabele, metode, fișe de evaluare, instrumente utilizate în procesul de cercetare, conținutul programului, reflecțiile cadrelor didactice implicate în program.

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

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

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

Dezvoltarea personală, descifrată în evoluția conceptelor despre Eu, fundamentează structurile dimensiunilor psihosociale. Conceperea Eului este un construct psihic complex ce depășește reducerea lui fie la simțire, fie la reflexie și considerarea Eului ca existând consubstanțial cu personalitatea, astfel, formarea și devenirea lui producându-se în conformitate cu formarea și devenirea personalității [apud 142, p. 120].

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

1. psihofilosofic (până în a.1900), caracterizat prin practicarea unei psihologii filosofice, în abordarea lui Bergson și James, care interpretau Eul prin prisma stărilor de conștiință și a părților lor constitutive.

2. psihanalitic și interacționist (1900–1940) – conform teoriei psihanalizei lui S. Freud și interacționismul lui G. Mead. Contribuțiile majore ale lui G. Mead se circumscriu în următoarele problematice: susținerea originii sociale a Eului. Eul nu există de la naștere, ci se construiește progresiv în experiența și activitățile sociale, nefiind altceva decât actul internalizat, iar experiența socială presupune rezultatul asumării și jucării rolurilor, ca procese integrante în viața socială. Eul se naște ca urmare a „reciprocității perspectivelor” dintre Eu și Altul, dintre Eu și Mine, dintre Eu și Altul generalizat, adică societatea. „Structura Eului unei persoane reflectă modul general de comportament al grupului social căruia aparține individul”, scrie G. Mead [apud 142].

În același context, G. Mead precizează *mecanisme psihologice* prin care se construiește Eul, mai important fiind cel al comunicării. Esența Eului, arată autorul, este de *ordin cognitiv*, locul central îl ocupă gândirea, procesele intelectual-cognitive. La rândul său, Ch. Cooley, unul dintre fondatorii psihosociologiei moderne, consideră că fundamentul Eului se află în experiența afectivă, în sentimentul conștiinței de sine. Pentru a avea o imagine completă, importante sunt aspectele motivaționale de personalitate [apud 142, p. 89].

La fel, Ch. Cooley, dezvoltând teoria interacționistă, considera că Eul personal nu se poate dezvolta decât în raporturi interpersonale. Fără interacțiunea umană nu poate exista Eul personal, care nu este altceva decât o oglindire și reoglindire a persoanei în alte persoane. Cu alte cuvinte, individul și societatea formează un tot inseparabil: ideile, valorile, atitudinile individului nu provin din reflecția solitară, ci din viața reală a grupului [apud 24, p. 25].

Etapa a treia „autonomistă” și psihoumanistă (între 1940-1980): fondatorii teoriei sunt H. Hartman, E. Kriset ș.a., care au formulat caracteristicile Eului: autonomie, independență și adaptare.

Prin anii 1950-1960, se conturează o nouă orientare psihologică – psihologia umanistă, fondată de C. Rogers și A. Maslow, care redimensionează locul și rolul Eului în structura personalității. Astfel, fondatorii acestei orientări pun accentul pe Eul omului normal, al unui om membru al unei anumite societăți, care trăiește în diverse tipuri de grupuri sociale, implicat și nevoit să facă față unei multitudini de relații sociale. În esență, în ceea ce privește Eul, este vorba de accentul pus pe eforturile individuale și sociale ale omului obișnuit, pentru a ajunge la forma superioară de Euri. De altfel, anume așa explică A. Maslow autorealizarea Eului și Eul autoactualizat, Eul autentic, adică așa cum este el în realitate, netrucat, nemascat sau disimulat, după cum menționa și C. Rogers. Atingerea stadiului de Eul autoactualizat sau de Eul autentic se realizează într-o societate, numai astfel s-ar putea ajunge la o deplină realizare a personalității [apud 142].

Etapa a patra – psihosocială (1980 – până în prezent) se caracterizează printr-o expansiune extraordinară de redescoperire a Eului în psihologia socială. De exemplu, D. Wegener, R. Walacher în lucrarea „Eul în psihologia socială”, precum și în alte lucrări, descriu comportamentul social, efectul vârstei asupra conceptului de Eu ș.a. Ei prezintă dezvoltarea Eului ca fiind o „constelații de atitudini”, un organizator al cunoașterii și reglator al conduitei, ce dispune de o solidă bază afectiv – motivațională. În același context, este studiat și rolul Eului în procesul de prelucrare a informației, sunt formulate teorii în care locul central îl au emoțiile, sunt analizate procesele Eului, bazate pe implicarea concomitentă a așteptărilor cognitive, afective și motivaționale [apud 142, p. 97].

Prin urmare, aici intervine nevoia individului de a fi unic, de a dobândi valoare personală și de a-și manifesta libertatea de decizie și acțiune, pe de o parte, iar pe de altă parte, de a se conecta la ceilalți. Această temă a relației dintre unicitatea și apartenența Sinelui a fost reluată, mai nou, de psihosociologii canadieni C. R. Adams și S. K. Marshall. Autorii identifică individul ca pe o „unitate esențială în interiorul grupului”, considerând totodată că, în sens contextual, este și „o caracteristică vitală a Sinelui [apud 162, p. 430, 432].

Autoarea americană C. Raeff identifică independența și interdependența ca fiind două dimensiuni inseparabile ale Sinelui. În cele din urmă, menționează autoarea, întrucât ființa umană, din punct de vedere fizic, este separată de ceilalți, iar din punct de vedere social este legată de ceilalți: independența și interdependența Sinelui, adică diferențierea și integrarea socială, sunt inerente oricărei culturi [170, p. 208].

Termenul englezesc al conceptului *autoactualizare* este *Self-actualization*. Conform dicționarului de psihologie, coordonat de francezii R. Doron și Fr. Parot, echivalentul pentru termenul englezesc *Self* este francezul *Soi*, prin care se înțelege, într-un mod general, ceea ce definește persoana în individualitatea sa [apud 95, p. 140].

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

În abordarea istorică, această „evoluție umană”, dezvoltarea personală, a suscitat interes încă din antichitate, astfel, Aristotel afirma că dezvoltarea umană conduce spre înțelepciunea practică, în care educarea virtuților conduce la fericire. În acest context, ideea de dezvoltare se realizează în unitatea dintre macrocosmos și microcosmos, o unitate care trebuie abordată în termenii aceleiași legități generale a dezvoltării, adică a celor cinci niveluri ale faptei morale: subiectul conștient (omul), acțiunea, normele imperative, judecata valorică a normei, valoarea faptei [6].

Aristotel considera că dezvoltarea omului este un drum spre scopul suprem, cel care este theos-ul, adică binele suprem, fericirea. În continuare, Aristotel menționa: „Trebuie să recunoaștem importanța celor două concepte, lansate de Socrate: discursul inductiv și definiția în general. Acestea sunt două procedee prin care se pun bazele științei”. La fel, prezintă interes și învățătura lui Socrate despre arta de a gândi pozitiv și arta cunoașterii de sine, care ar fi izvorul virtuții. În accepțiunea lui Socrate, dialogul reprezintă adevăratul discurs viu și însuflețit. Socrate a fost adeptul comunicării prin graiul adevărat și nu prin cuvântul scris [apud 5, p. 14].

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

Dicționarele de specialitate oferă mai multe definiții ale noțiunii dezvoltare personală. Bunăoară, dicționarul de psihologie (autor P. Popescu-Neveanu), explică dezvoltarea omului ca pe un proces prin care se dezvoltă noi structuri funcționale, care diferențiază comportamentul, oferind o adaptare mai bună la mediul înconjurător. Dezvoltarea personală reprezintă o continuă modificare a structurilor psihocomportamentale, o schimbare calitativă, ascendentă, în pofida momentelor de regres ce intervin pe parcurs [91, p. 195].

Dicționarul de psihologie Larousse prezintă *dezvoltarea* identificând-o cu un model stadial de creștere, cu o serie de etape noi prin care trece individul pentru a-și atinge deplina realizare [59, p. 100]. Dicționarul de psihologie DEXI identifică dezvoltarea ca pe un ansamblu de procese succesive, care într-o ordine determinată, conduc la maturitate, evoluție [36, p. 338].

Abordarea longitudinală a conceptului dezvoltare presupune conlucrarea a patru tipuri de forțe: biologice; psihologice – ca factori interni: perceptivi, cognitivi, emoționali, de personalitate; socioculturali – ca factori interpersonal, sociali, culturali, etnici și forțele generate de ciclurile vieții, adică în diferite momente ale vieții oamenii sunt afectați diferit, în funcție de forțele biologice, psihologice și socioculturale [76, p. 20].

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

Zicând personal-ă (adj.), ne referim la ceea ce aparține unei anumite persoane, care se referă la o anumită persoană [60, p. 143].

Analizând termenul *persoană* în aspect filosofic, etic, identificăm individul uman rațional, care acționează în concordanță cu valorile morale. Evoluția acestui termen s-a realizat în strânsă dependență de evoluția conceptului de om, deoarece persoana îl exprimă pe om într-o postură anume. Astfel, de la o etapă istorică la alta, conceptul de persoană a dobândit noi nuanțe. Termenul de persoană vine din latinescul *persona*, care derivă din grecescul *prosopon* – în teatrul grec din Antichitate masca actorului, rolul acestuia. Apoi semnificația de mască este transferată la cea de rol social, îndeplinit de cineva în teatru sau în viață, reprezentând chiar actorul însuși, subiectul care joacă roluri. Finalmente, persoană reprezintă actorul unui atribut valoric, referindu-se la calitatea de a fi om, la rangul, statutul său social [5, p. 10].

Psihologia contemporană vizează prin conceptul de persoană nu atât individul uman din punctul de vedere al cunoașterii ambianței ca factor pasiv, cât, mai ales omul, ca factor activ, care stabilește relații cu mediul, aflându-se într-o interacțiune reciprocă [143, p. 17].

Sursele actuale ce identifică apariția conceptului *dezvoltare personală*, precizează M. Caluschi, sunt fundamentate de două curente, afirmate în psihologia sec. XX: prima teorie – conceptul de individuație al lui C. Jung și psihologia umanistă – prin C. Rogers, A. Maslow și

psihologii români A. Pavelcu, I. Holban, N. Mărgineanu; a doua teorie – psihologia transpersonală – prin R. Assogioli, I. Mânzat [apud 21, p. 59].

Astfel, I. Mânzat este de părerea că C. Jung a demonstrat că în complexul proces de individuare are loc o confruntare creatoare a omului cu lumea înconjurătoare până la asimilarea lor în sine, prin individuare omul își construiește individualitatea și sinele [apud 67, p. 136].

Prin acest demers, C. Jung plasează personalitatea într-un proces psihologic de individuație în contact cu mediul, în funcție de educația primită, ceea ce determină căile individuale de dezvoltare, care nu ar putea fi parcurse doar pe calea normelor vieții colective; ea reprezintă o lărgire a sferei conștientului, dar în strânsă dependență de rezervorul imens de experiență, acumulat în subconștient: toate achizițiile vieții personale, experiența individului și subconștientul colectiv, care sunt conținuturi impersonale, țin de structura ereditară a creierului. Dezvoltarea unei aptitudini, a unei funcții, este parte a procesului din viață, a adaptării noastre la lume, prin prisma experienței individuale. În acest context, societatea așteaptă ca fiecare să-și joace rolul distribuit. Iar oamenii care neglijează dezvoltarea personală, demonstrează o lipsă de tact, sunt în contradicție cu ceilalți și au dificultăți de adaptare în societate [apud 43, p. 12].

În continuare, trecând în revistă sursele referitoare la istoricul denumirii grup de dezvoltare personală, vom aminti de adepții psihologiei umaniste din anii 60 ai secolului XX, care au realizat un experiment la o clinică de pe Coasta de Vest (America), unde au selectat un model de grup de „terapie”, punându-și drept obiectiv dezvoltarea personală, considerând grupul experimental ca un instrument de educație, nu de terapie. Ca rezultat, ei au oferit o definiție mult mai largă, mai umanistă a educației: educația nu este procesul de achiziționare a deprinderilor interpersonale și de activitate de conducere, nici înțelegerea funcționării grupurilor și organizațiilor, educația este o descoperire comprehensivă de sine, o dezvoltare deplină a propriului potențial. Din moment ce obiectivul grupului s-a schimbat de la educația tradițională la schimbare personală, au fost formulate câteva noțiuni: grupuri de dezvoltare personală, potențial uman sau dezvoltare umană. În același context, C. Rogers a sugerat și termenul de „grup de întâlnire”, punând accent pe întâlnirea autentică dintre membrii grupului, liderul – terapeut, dar și laturile ascunse ale sinelui [apud 139, 172].

C. Rogers a formulat noțiunea de autoactualizare astfel: reprezintă procesul, tendința și produsul finit, adică „o persoană în proces de realizare a sinelui” (self-actualizing), care este un proces continuu, o schimbare perpetuă ce are în final persoana care trăiește plenar: „the fully functioning person” [171, p. 51].

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

A doua dimensiune pune accent pe bucuria de a acționa pentru depășirea obstacolelor. Ea presupune acceptarea schimbărilor, fie în rezolvarea problemelor personale și sociale, fie în depășirea obstacolelor din lumea înconjurătoare; Dimensiunea a treia orientează persoanele spre valoarea unei vieți interioare independente, cu o conștiință de sine bogată și amplificată. Controlul asupra persoanelor și lucrurilor este respins în favoarea unei înțelegeri profunde, empatice a propriei persoane și a altora; A patra dimensiune determină receptivitatea față de alte persoane și a lumii înconjurătoare. Inspirația este văzută ca venind dintr-o sursă din afară, iar persoana trăiește și se dezvoltă în contextul unei receptivități devotate acestei surse; A cincea dimensiune pune accentul pe plăcerea vieții, pe plăcerea de a fi. Sunt prețuite plăcerile simple ale vieții [96, p. 230].

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

În același context, M. Zlate specifică precum că o condiție a personalității eficiente o reprezintă maturitatea ei psihică. După opinia lui A. Maslow, condiția personalității eficiente, a sănătății ei psihice, o reprezintă autorealizarea, îndeplinirea metanevoilor, în special a ultimei trebuințe din celebra „piramidă a trebuințelor” [apud 142, p. 230].

A. Maslow, analizând teoria motivației, se referă la existența Sineului în două ipostaze, aflate la polii opuși ai unei axe: 1. Sinele condensat, limitat de factori fizici, biologici, culturali. Este Sinele individului care nu a reușit să depășească anumite limite din cauze subiective sau obiective, Sinele aflat la nivelul inferior în piramida trebuințelor după A. Maslow; 2. Sinele rezonant, aflat în armonie atât cu interiorul individului, precum și cu mediul. Sinele care rezonază, se află în unison cu tot ceea ce l-ar putea influența și care, prin rezonanță, se adaptează și, totodată, crește sub aceste influențe. Sinele se află cel puțin în vârful piramidei trebuințelor, dacă nu dincolo de această relaționare [apud 83, p. 16].

Drept urmare, deviza lui A. Maslow este: „Ceea ce un om poate, el trebuie să fie, deoarece există o tendință în fiecare să devină autoactualizat în ceea ce este ca potențial, să devină ceea ce este capabil să fie” [169, p. 46].

Umaniștii, afirma I. Mânzat, pun conștiința umană în centrul dramei devenirii omului, pledează pentru dezvoltarea la maximum a potențialului creator prin autodirijare și libertatea de alegere [apud 67, p. 136].

În opinia aceluiași autor, funcțiile DP sunt: de conștientizare a propriilor calități, limite, dorințe, temeri, expectanțe; de identificare și reducere a blocajelor; de deschidere a conștiinței prin accesarea fluxului personalității; de activare a resurselor; de identificare a vocației; de găsirea sensului vieții ce se multiplică într-o societate a cunoașterii spirituale [68, p. 11].

O sursă de inspirație unică reprezintă Harta mentală – Dezvoltare personală, după M. Caluschi, în care dezvoltarea personală reprezintă procesul împlinirii Sinelui [21, p. 73-74].

În România, problematica DP este elucidată de psihologul Iolanda Mitrofan, care a elaborat conceptul dezvoltării personale pe fundamente originale inovatoare ale psihoterapiei experimentale, a unificării complexe ale dezvoltării personale. Astfel, autoarea menționează: „Dezvoltarea personală acoperă o sferă mai largă de beneficiari, motivați să se autodepășească sau să-și împlinească viața, performând în relațiile lor cu sine și cu alții, cu cariera sau mediul. În zilele noastre, dezvoltarea personală a devenit ingredientul sau condiția necesară a sănătății, competenței și bunăstării în majoritatea domeniilor vieții, fiind un fel de „terapie pentru normali” [70, p. 12].

O. Brăzdău consideră că procesul împlinirii Sinelui are loc în două etape: DP – asimilarea Eului de către Sine; Dezvoltarea transpersonală – transcenderea totală a Eului [apud 66, p. 243].

Multe din ideile expuse de psihologii umaniști sunt susținute și de autorii ruși. Astfel, Л. И. Иванкина precizează: dezvoltarea personală – este procesul complex și complicat, care este dirijată de logica internă a persoanei; este procesul de autoactualizare a Sinelui, transformării [apud 149, p. 14].

În același context, И. В. Шевцова evidențiază creșterea personală ca pe un proces de conștientizare a calităților personale, conștientizare a potențialului și posibilităților; creșterea potențialului și competenței psihologice; rezolvarea conflictelor interne; autoactualizarea personală [161 p. 72].

Ideea dezvoltării personale se integrează în sistemele valorice. Astfel, К. Хорни menționează că încrederea sau insuficiența ei este un izvor filosofic nesecat de formare și dezvoltare a omului. Deci, dacă persoana are încredere în oameni, în realizarea scopurilor sale, atunci ea va învăța comportamente pline de încredere și armonie [apud 159, p.235].

Autorii C. J. Братченко, М. Р. Миронова precizează că creșterea personală este un proces de schimbări interperceptive, interactivitate, astfel, persoana nu doar că se schimbă în interior, dar schimbă și lumea din jurul său. Anume aceste schimbări în conținutul, direcția și dinamica procesului de creștere, în opinia acestor autori, au fundamentat *criteriile creșterii personale* pe conceptele adeptilor psihologiei umaniste [apud 146, p. 38].

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

Tabelul 1.1. Criterii ale creșterii/dezvoltării personale

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

În același context, A. Maslow menționa: „Am depistat că interpretarea noțiunii de autoactualizare a devenit foarte asemănătoare cu petele de cerneală ale lui Roshar. Utilizarea acestui procedeu îmi vorbește mult mai mult despre persoana care o interpretează, decât procesul însuși ” [apud 146, p. 38].

Deci, capacitatea de dezvoltare reprezintă o organizare pozitivă, iar mediul de viață își pune amprenta, acționând asupra persoanei prin intermediul percepției subiective pe care persoana o are asupra realității.

Un alt curent ce abordează ideile dezvoltării personale este psihologia pozitivă, fundamentată de M. Csikszentmihalyi și M. Seligman. Astfel, M. Csikszentmihalyi a relevat că nivelul de fericire și al stării de bine se exprimă prin gradul de realizare al potențialului uman. În aceste momente, scria el în anul 2007, conștiința este copleșită de experiențe, iar aceste experiențe se află în armonie unele cu celelalte. Ceea ce simțim, ceea ce dorim și ceea ce gândim – totul este în armonie, aceste momente excepționale se mai numesc experiențe-flux [33, p. 89].

În psihologia pozitivă este introdus termenul de bunăstare subiectivă, care este folosit ca sinonim al conceptului de fericire. Patru concepte sunt considerate trăsături pozitive esențiale, din punctul de vedere al psihologiei pozitive: starea de bine, optimismul, fericirea și autodeterminarea [173, p. 5-14].

În acest context, I. Negură, în studiul „Optimizarea stării de bine ca problemă psihologică”, menționează rolul stării subiective de bine, numită de M. Seligman ca stare de funcționare umană optimă [apud 81, p. 20].

În același sens, opinează S. Rusnac, satisfacția față de munca profesională și starea de bine psihologică a cadrelor didactice universitare corelează pozitiv, condiționând sentimentul subiectiv de fericire și evaluarea calității vieții [100, p. 9].

La fel, o sinteză a conceptului de fericire expune și L. Savca în studiul „Obstacole în calea fericirii”, în care enumeră aspectele vieții umane și extinde modelul propus de N. Pezeshkian, un model prin care a dezvoltat ideile subiecților privind răspunsul la mai multe aspecte ale vieții. Astfel, N. Pezeshkian a dezvoltat modelul de Echilibru – calitatea vieții, care este esențială în cele 4 aspecte ale vieții umane: Aspectul spiritual (intuiția), Aspectul fizic (senzații), Aspectul mental (rațiunea), Aspectul relațional. Adică, echilibrul în îndeplinirea armonioasă a activităților în toate sferile este extrem de important [apud 101, p. 96].

În parte, fericirea depinde și de experiențele noastre trecute. Evenimentele pe care le-am trăit ne colorează momentul prezent, după cum sublinia psihologul american Harry Helson. El susține că fiecare dintre noi dispunem de un anumit nivel de adaptare, un punct zero, neutru, corespunzând așteptărilor – ceea ce ne așteptăm să ni se întâmple, bazându-ne pe ceea ce ni s-a întâmplat deja, în trecut. Dacă ceea ce ni se întâmplă coincide cu așteptările noastre, adică, de fapt cu nivelul de adaptare, nu vom fi nefericiți. Dar dacă evenimentele se dovedesc mai favorabile sau mai nefavorabile decât le-am anticipat, vom fi fericiți sau nefericiți [apud 41, p. 130].

M. Zlate se întreba, oare experiența pozitivă nu seamănă foarte mult cu dezvoltarea personală a psihologiei umaniste? Personalitatea pozitivă descrisă de psihologia pozitivă se diferențiază prin ceva de personalitatea sănătoasă, maturizată din punctul de vedere al psihologiei umaniste? [142, p. 269].

Comparând trăsăturile persoanei în *psihologia pozitivă*: omul stăpân pe sine, sigur de sine și mulțumit, eficient, satisfăcut, trăind o stare de bine subiectivă și *psihologia umanistă*: omul proactiv, care își ia destinul în propriile sale mâini, se autoconstruiește și autoactualizează, M. Zlate sugerează că mediul social adevărat la care se referă susținătorii psihologiei pozitive este cu nimic mai prejos de mediul existent în așa-numita „societate cu – psihică”, creionată de psihologia umanistă. Prin urmare, dezvoltarea personală în aceste două teorii – psihologia umanistă și pozitivă – au multe aspecte comune prin finalitățile creșterii persoanei [apud 142, p. 269].

Astfel, creșterea personală reprezintă procesul de schimbări interperceptive, interactivate, interpersonale, intrapersonale, iar persoana nu numai că se schimbă intern, dar schimbă și lumea din jurul său; „destinul conceptului de Sine”, privit ca o valoare personală centrală prin abordarea contextuală a Sinelui, determină dialectica raporturilor dintre nevoia persoanei de unicitate și independență, pe de o parte, și nevoia sa de apartenență și afiliere, pe de altă parte.

Analiza generalizată a dimensiunilor conceptului dezvoltare personală din diverse perspective este expusă în Tabelul 1.2.

Tabelul 1.2. Tabloul generalizator al opiniilor cu referire la dezvoltarea personală

Sursele analizate	Sinteze conceptuale
1. Caluschi M. Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem. În Psihologie, revistă științifico-practică, 2011, nr. 3.	În Harta mentală – dezvoltare personală sunt propuse ideile-cheie: DP – este procesul împlinirii Sinelui. Direcțiile de acțiune: Autocunoaștere; Autoexplorare; Autoexploatare; Autoinventare; Autotranscendere și Cosmicizare.
2. David D. Dezvoltarea personală și socială. Iași: Editura Polirom 2014.	Dezvoltarea personală reprezintă o religie, o artă de a fi fericit.
3. Maslow A. Motivația și personalitatea. București: Editura Trei, 2013.	Actualizarea Sinelui este un proces continuu de actualizare a potențialităților, capacităților și talentelor de împlinire a misiunii (sortii, destinului sau vocației), o cunoaștere de acceptare deplină a naturii intrinseci, o tendință permanentă spre unitate, înțelegere și sinergie.
4. Mitrofan I. Psihoterapie (repere teoretice, metodologice și aplicative). București: Editura SPER, 2008.	Dezvoltarea personală – un proces de autorestructurare, presupune lucrul fluid și stimulativ cu ambele fațete ale realității psihice (interne și externe), suprafață și profunzime, conștient și inconștient.

<p>5. Mitrofan L. (coord.) Dezvoltarea personală – competență universitară transversală, o nouă paradigmă educațională, cap. 1-2. Ed. Universității din București, 2007.</p>	<p>Dezvoltarea personală este un concept ce desemnează o realitate psihologică, este un domeniu al cunoașterii și intervenției care a cunoscut, în ultimele decenii, o evoluție remarcabilă, fiind „o permanentă politică socială și educațională pentru promovarea succesului profesional, social și al bunăstării psihologice”. Dezvoltarea personală desemnează dinamică psihică ce include ideea de creștere, de devenire, de abilitate, de formare.</p>
<p>6. Paloș R., S. Sava S., Ungureanu D. (coord.) Educația adulților: baze teoretice și repere practice. Iași: Editura Polirom, 2007.</p>	<p>În această lucrare am identificat expunerea lui M. Armstrong: dezvoltarea personală reprezintă creșterea abilității unui individ și valorificarea potențialului acestuia prin parcurgerea unor experiențe de învățare și educație.</p>
<p>7. Pavlina S. Dezvoltarea personală pentru oamenii isteți. București: Editura Amsta, 2009.</p>	<p>Dezvoltarea personală este o creștere a proceselor interne și acțiunilor externe prin care are loc transformarea pozitivă a persoanei; o creștere conștientă și cu înțelepciune; o abordare inteligentă pentru dezvoltarea persoanei care ar da un sens logic și intuitiv satisfăcător.</p>
<p>8. Robbins S. Știința dezvoltării personale. Putere nemărginită. București: Editura Almatea, 2011.</p>	<p>Acțiunea este puterea de a conduce rezultatul, iar tot ce facem este determinat de comunicarea cu noi înșine, în fiecare efort susținut există o răsplată „înzecită”, oamenii care au atins desăvârșirea urmează o cale sigură către „succesul suprem” prin adaptare continuă.</p>
<p>9. Rogers C. A deveni o persoană. Perspectiva unui terapeut. București: Editura Trei, 2014.</p>	<p>Sintagma „a deveni o persoană” este determinată de cinci dimensiuni calitative: dimensiunea valorică, a doua dimensiune - bucuria de a acționa pentru depășirea obstacolelor, dimensiunea a treia orientează persoanele spre valoarea unei vieți interioare independente, a patra dimensiune determină receptivitatea față de alte persoane și a lumii înconjurătoare, a cincea dimensiune pune accentul pe plăcerea vieții, pe plăcerea de a fi.</p>
<p>10. Seligman M. Ce putem și ce nu putem schimba. Ghid complet pentru succesul în dezvoltarea personală. București: Humanitas, 2013.</p>	<p>Curentul dezvoltării personale este cel care cere schimbarea, dar există unele aspecte, legate de noi, care pot fi schimbate, altele care nu pot fi schimbate, și unele care pot fi schimbate doar cu mare greutate. De aceea, credem ar fi bine ca schimbarea să fie posibilă fără mari traume, dar cu efort și în timp ajungem la satisfacții, stări de bine, fericire.</p>
<p>11. Szekely A. Dezvoltarea personală și succesul profesional. București: Editura AS Publishing, 2013.</p>	<p>Dezvoltarea personală este abilitatea unui om de a invita alți oameni ca împreună cu el să progreseze spre o viziune.</p>
<p>12. Zlate M. Eul și personalitatea. București: Editura Trei, 2002.</p>	<p>Dezvoltarea Eului din perspectiva psihosocială – reprezintă constructul psihic complex, derivat din interpenetrarea elementelor cognitive, afectiv – motivaționale și atitudinale. Dezvoltarea Eului ca pe o constelație de atitudini, un organizator al cunoașterii și reglator al conduitei, ce dispune de o puternică bază afectiv – motivațională.</p>
<p>13. Братченко С. Л., Миронова М. Р. Личностный рост и его критерии, СПб, 1997.</p>	<p>Creșterea personală este procesul multiaspectual, care este coordonat de o traiectorie individuală, destul de complicată și complexă din interior. Creșterea personală este un proces de schimbări interperceptive, interactivate, astfel persoana nu doar că se schimbă intern, dar schimbă și lumea din jur.</p>
<p>14. Леви В. Куда жить. Человек в цепях свободы. Москва, Издательство Книжный клуб 36.6, 2013.</p>	<p>Creșterea personală reprezintă schimbările calitative în potențialul personal, rezolvarea cu succes a problemelor și deschiderea către perspectivele mai favorabile ale vieții.</p>

15. Rogers C. A teory of therapy, personality and interpersonal relation slip, as developed in client – centered framework. Psychology: A Study of a Science, 1995, vol. 3.	vieții. Creșterea personală este un proces de dezvoltare internă, autoactualizare de Sine, în timpul căreia persoana își deschide propriile resurse prin care se poate realiza maximal; Reprezintă procesul armoniei între „Eul – real” și „Eul – ideal”, fiind condus de motivația personală și chemarea internă.
16.Wikipedia	Dezvoltarea personală este acel fenomen care se întâmplă atunci când conștientizezi că vrei să faci ceva în viața asta, vrei să trăiești și nu doar să exiști.

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

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

1.2. Dezvoltarea personală a cadrului didactic în contextul educației adulților

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

Analizând Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014 – 2020 „Educația – 2020”, menționăm obiectivele strategice pe termen lung ale politicilor educaționale la nivel european și anume: punerea în practică a învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității; creșterea calității și eficienței proceselor în educație și învățare [110].

Codul Educației al Republicii Moldova, referitor la învățarea pe tot parcursul vieții, include activitățile de învățare realizate de o persoană pe parcursul vieții, în scopul formării sau dezvoltării competențelor din perspectiva personală, civică, socială și profesională; cuprinde formarea profesională continuă a adulților [27,titulul VII cap. I, articolul 123 (1)].

În același context, Standardele de competență profesională a cadrelor didactice din învățământul general au ca scop: motivarea cadrelor didactice pentru învățarea pe tot parcursul vieții; creșterea responsabilității fiecărui cadru didactic pentru reușita propriei cariere profesionale. În Domeniul de competență 4 se precizează: Dezvoltarea profesională, în conformitate cu standardul, gestionează propria dezvoltare profesională continuă cu indicatorii

ce monitorizează procesul de dezvoltare personală și profesională și descriptorii – organizarea activității educaționale în baza unei teme de cercetare individuală; confirmă participarea și gradul de implicare la activități de dezvoltare profesională în școală, în afara școlii la nivel regional, național, internațional, racordează propria activitate la cerințele didacticii contemporane prin valorificarea achizițiilor profesionale inovatoare și experimentarea bunelor practici educaționale [109].

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

O direcție evolutivă în acest proiect o reprezintă educația adulților, care nu poate fi considerată o acțiune izolată, ci trebuie văzută ca un subansamblu integrat într-un proiect global al educației permanente [79, p. 53].

Cadrele didactice reprezintă grupurile sociale, determinate atât după criteriul etativ, cât și după cel valoric – grupuri de adulți. Deci, educația adulților desemnează ansamblul proceselor organizate ale educației, ale conținutului, ale metodelor de formare, dezvoltare care prelungește sau completează educația inițială atât de necesară și cadrelor didactice.

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

N. Vișanu menționează că educația adulților este un ansamblu de procese organizate, cu un conținut și metode specifice, formale și informale prin care se prelungește educația inițială. Ea urmărește învățarea profesională, îmbogățirea cunoștințelor, dezvoltarea aptitudinilor, orientarea profesională nouă pentru dezvoltarea integrală a omului, pornind învățarea de la primul pas – *sensibilizarea spre acțiune* [125].

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

Persoana trebuie să învețe și cum să rezolve multe probleme legate de propria evoluție, de incertitudinile ce apar în cursul dezvoltării sale individuale, determinați de capacitatea de a lua decizii. Adulții se confruntă permanent cu schimbarea, cu necesitatea de a lua decizii, determinate de schimbare [3, p. 203].

Relația dintre dezvoltare, schimbare și timp este descrisă adesea prin metafore de genul: a tinde spre vârf, a ajunge în vârf, ascensiune pe scara valorilor, atingerea maximului de potențial.

Pe de altă parte, timpul se regăsește pe orizontală și este înlocuit cu metafore de genul: final, la fix, a merge înapoi, alunecare.

Din diversele tipologii etative o vom analiza-o pe cea propusă de E. Erikson, deoarece teoria dezvoltării personale și sociale implică abordarea stadială a formării personale pe latura socializării, propune o stadialitate a dezvoltării cunoașterii Sinelui în interacțiune cu ceilalți, accentuând influența mediului social al dezvoltării [107].

Pentru E. Erikson, dezvoltarea este procesul evolutiv, bazat pe o succesiune universal experimentată de evenimente biologice, psihologice și sociale și implică un proces autoterapeutic de vindecare a cicatricelor, apărute ca urmare a unor crize accidentale și naturale, inerente dezvoltării. Astfel, E. Erikson propune ipoteza conform căreia oamenii trec prin opt stadii pe parcursul întregii vieți. În fiecare stadiu are loc o criză, ori un moment critic, de a cărui rezolvare depinde cursul dezvoltării ulterioare. Etapele de dezvoltare constituie schema Eului și oglinda ierarhiei celor mai relevante structuri sociale descrise în 8 etape, iar ultimele 3 descriu vârsta adultă, stadiile în care se regăsesc și cadrele didactice implicate în cercetare. O descriere mai detaliată a vârstei adulte este prezentată în Tabelul 1.3.

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

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

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

Prin urmare, dezvoltarea reprezintă procesul complex de trecere de la inferior la superior, de la vechi la nou, printr-o succesiune de etape, fiecare stadiu reprezentând o unitate funcțională mai mult sau mai puțin încheată de un specific colectiv propriu [apud 2, p. 29].

În același context, menționăm o comparație sugestivă, aparține lui C. Jung, care afirmă că în adult se ascunde un copil, un copil veșnic, aflat mereu în devenire, niciodată împlinit, având o statornică nevoie de îngrijire, atenție și educație, este acea parte a persoanei care dorește să se dezvolte spre a-și atinge deplinătatea, fermitatea și maturitatea. Problematika vârstelor, consideră

C. Jung, apare în primul rând în tinerețe, această etapă începe imediat după pubertate și durează până pe la mijlocul vieții, adică până pe la 35 ani. De aceea, precizează autorul, cu cât mai mult se apropie persoana de mijlocul vieții și cu cât mai bine reușește să-și consolideze atitudinea personală și situația socială, cu atât mai mult i se pare că ar fi descoperit calea cea bună în viață, precum și adevăratele idealuri și principii de comportament [apud 55, p. 12].

La această etapă, persoanele își imaginează că aceste principii și idealuri sunt eterne, valabile și fac din ele virtuți, cărora încearcă să le rămână fideli. Dar scapă din vedere faptul esențial că atingerea scopurilor sociale se face în detrimentul împlinirii personale. Acestea fiind identificate uneori de genul unei modificări lente ale caracterului, altele își fac apariția din nou caracteristici dispărute încă din copilărie. S-a observat că înclinațiile și interesele de până acum încep să pălească, lăsând loc altora, ori, foarte frecvent, convingerile și principiile de până acum, mai ales cele morale, încep să se accentueze și să se rigidizeze. Acestea pot duce treptat, către vârsta de 50 de ani, până la intoleranță și fanatism – e ca și când existența acestor principii ar fi amenințată și ele ar trebui cât mai repede și cât mai bine consolidate. Tulburările neurotice foarte frecvente ale vârstei adulte au ceva în comun, și anume dorința de a trece faimosul prag al maturității, păstrând totuși o psihologie a propriei tinereți [apud 55, p. 14].

Interpretarea dezvoltării etative, propuse de W. Veenman prin compararea vârstei cu piesele unui puzzle, sugerează că există trei etape majore ale evoluției umane: Copilăria, Maturitatea și Conștientizarea de sine. Copilăria este mecanică și inconștientă – un tărâm al somnului interior, care se referă atât la copii, cât și la adulți. Etapa Maturității implică trezirea. Din nefericire, remarcă autorul, unii oameni nu se trezesc niciodată, ei rămân la nivelul scăzut de conștientizare, iar la nivelurile superioare ajung oamenii care, în ultima etapă, știu care este scopul lor și au o filosofie de viață bine definită [122].

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

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

În ceea ce privește tendința spre actualizare, împlinirea de sine, C. Rogers arată că aceasta capătă un anumit specific, în funcție de vârstă, dezvoltându-se la nivele diferite. La rândul său, Everinghani sugerează ideea conform căreia perioada vârstei adulte mijlocii poate fi privită ca o perioadă a împlinirii de sine [apud 120, p. 27].

H. Gardner, descifrând relația vârstă și schimbare, face referire la confruntarea rezistențelor predominante, care este o pârghie necesară pentru a determina o răzgândire. Îmbătrânirea, remarcă autorul, are o problemă majoră: ne face din ce în ce mai rezistenți la schimbare, mai puțin dispuși la răzgândire și asta se întâmplă pentru că ajungem să ne cunoaștem mai bine, să ne iubim pe sine mai mult, să ne suim convingerile pe un pedestal [apud 45].

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

S-a observat că atunci când trebuie să schimbăm ceva în comportamentul nostru, sfatul „schimbă-ți atitudinea” este rezultatul final, fie că ne place sau nu, petrecem o mare parte din viață muncind în ocupația aleasă [20, p. 83].

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

A. Neculau menționează în acest sens că orice schimbare presupune o comparație între un „înainte” și un „după”. Comparația atinge și identifică circumstanțele care au favorizat procesul, cauzele ce le-au produs, iar timpul constituie o condiție a schimbării și nu o cauză [80, p. 226].

Astfel, schimbarea înseamnă transformări profunde ale structurilor sociale, modificând total contextualul vieții psihosociale. Actorul social personalizează câmpul socio-cultural, el își restructurează relațiile cu altul, rețeaua interpersonală contribuind la schimbarea scenariilor culturale. Numai după o acumulare masivă de informații se schimbă atitudinile și se declanșează apoi modele comportamentale adecvate [80, p. 230].

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

productiv pentru cercetarea științifică, întrucât permite evidențierea proceselor și mecanismelor psihologice ce intervin în formarea și schimbarea atitudinii [35, p. 297].

Sub alt aspect, S. Moscovici remarcă teoria angajamentului care permite înțelegerea acelei dispoziții deosebite a persoanelor de a rămâne la o decizie inițială atunci, când schimbarea nu le mai permite obținerea avantajelor scontate și rămân în starea de amorsare, primind lucrurile așa cum sunt [apud 75, p. 206].

Dacă să ne referim la angajamentul și competența cadrului didactic, ne asociem opiniei că arta pedagogică este înainte de toate, ceea ce te pune la dispoziția copiilor, de a empatiza cu ei, de a le înțelege universul, de a le sesiza interesele care-i animă și că această artă ține, în mare parte, de un dar, de talentul pe care candidații la funcția de profesor îl au sau nu îl au. O bună formare poate ajuta ca acest dar să se dezvolte, dacă el există. În cazul în care acest dar nu există, o bună pregătire ar atenua catastrofa, i-ar face mai puțin nocivi, un pic mai puțin inadaptați la sarcini pe tinerii angajați dintr-o eroare într-o profesie pentru care nu sunt făcuți [apud 46, p. 14].

În același context, „Arta de a învăța se odihnește pe comunicarea și proiectarea unei experiențe esențialmente personale”, afirma Ștern, dezvoltând o comparație între profesor și pictor – testul de creație adică exprimarea Sinelui, în relația pedagogică pare să devină ceea ce se înțelege prin arta pedagogică. Bloch susține că această artă de a învăța ar fi un privilegiu al unor profesori înnăscuți, considerăm că vechea expresie care spune că există o artă de a învăța, ce acoperă realitatea permanentă, prin care acest dar nu poate fi suplinit în întregime prin nici o comunicare de cunoștințe psihologice sau rețele pedagogice. Dar nici cea mai bună formare nu va împiedica să existe întotdeauna profesori mediocri, deoarece le lipsește ceea ce îl face pe profesor calificat: simțul înnăscut al copilăriei, dragostea de copil, căldura umană, or aceste lucruri nu se învață” [apud 46, p. 14].

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

În primul rând, e vorba de competența morală, favorizată de un ansamblu de calități ce asigură o bună funcționalitate a conduitei etico-morale a profesorului; al doilea tip de competență este cea profesional – științifică, asigurată de un ansamblu de capacități necesare cunoașterii unui anumit obiect; a treia competență – psihopedagogică, implică ansamblul de capacități necesare pentru „construirea” diferitelor componente ale personalității elevilor [46, p. 20].

A patra competență, psihosocială, este asigurată de ansamblul de capacități necesare organizării relaționării interumane [72, p. 7].

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

Există opinia că perfecționarea cadrelor didactice trebuie concepută ca pe o activitate complexă și stadializată, ca pe o perioadă de „dezintoxicare”, urmată de o remodelare a gândirii lor, care să le permită „să vadă” lumea și știința actuală cu alți ochi [67, p. 105].

Obținerea acestor deziderate este determinată de educația dezvoltării profesionale.

Prin urmare, autoritatea profesorului este o relație concretă, care se stabilește în circumstanțe concrete, între persoane cu trăsături distincte. Autoritatea eliberatoare are conștiința faptului că ea nu constituie decât o oportunitate (una esențială) în drumul copilului către libertate. De aceea, fiind animată de sentimentul calității, se va pune la dispoziția copilului [108, p. 22].

După cum se știe, personalitatea unui profesor poate avea o influență mult mai mare asupra elevului, decât mesajul în sine. Astfel, A. Neculau afirma că acest tip de „aureolă” pe care o poartă profesorul se mai numește prestigiu – este un amestec de uimire cu venerație și puțină teamă, afecțiune, adorație și respectul în proporții diferite. Această „aureolă” poate fi rezultatul a ceea ce știe și spune profesorul, dar nu numai, poate mult mai important este „cum spune” și „cum traduce” în practică prin atitudinile și comportamentul său, prin ideile pe care le transmite. Dacă examinăm formula, observăm că empatia este calea comunicării de a fi auzit, convingător, identificându-ne cu nevoile, aspirațiile celorlalți [apud 103, p. 105].

Dezvoltarea cadrelor didactice este determinată și de autodezvoltarea profesională, ce exprimă procesul de dezvoltare calitativă, îndreptat spre conștientizarea transformărilor, schimbărilor ce intervin în sfera personală, asigurând condiții de autodezvoltare, reprezintă o corelație de componente: autoconștientizare – autoapreciere; autoorganizare – autodirijare [160].

Prin urmare, atunci când se cercetează competența profesorului se pune problema unui criteriu de eficacitate. Conceptul de criteriu de eficacitate implică valori sociale și educative, iar prin eficacitatea profesorului se înțelege, uzual, realizarea unei valori care ia forma unui obiectiv educativ definit în termeni de comportamente dorite la elev, aptitudini, obișnuințe sau caracteristici [apud 46, p. 16].

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

În acest context, conform dicționarului de psihologie, decizia este definită ca o formă de conduită, de alegere la apariția unui anumit semnal sau în vederea atingerii unui obiectiv; este

momentul opțiunii. Decizia ca opțiune are următoarele particularități: modalitatea de alegere de care depinde și calitatea deciziei; nivelul alegerii ce influențează complexitatea, orientarea spre acțiune; dependența de informațiile colectate anterior [106, p. 210].

Necesitatea de a lua decizie pornește de la inițiativa unei persoane, care sesizează importanța unor schimbări, acesta fiind primul pas în structura procesului decizional. Din momentul în care persoana a sesizat disonanța, apare necesitatea de a interveni în evoluția procesului de schimbare, evoluție [44, p. 17].

Prin urmare, profesia didactică este, prin excelență, una care presupune un continuu proces de învățare, de autoinstruire și de luare a deciziilor, fapt ce constituie o problemă deosebit de importantă pentru toți cei care aleg modalitatea de a învăța, de a se autoperfecționa, de a se dezvolta. Iar autoperfecționarea se realizează continuu prin receptarea promptă a oricărui gen de informare relevantă pentru domeniul propriu de activitate [85].

În învățământ, nevoia de informare și documentare este una constant acută pentru profesori, care au obligația profesională să se mențină mereu în actualitatea științifică, pedagogică, culturală, într-un continuu proces de reconformare a spiritului, de dezvoltare generală și profesională, de dimensionare a activității educaționale, a obiectivelor educaționale, obiectivelor individuale, de formare intelectuală și spirituală a persoanei [84, p. 105].

O direcție a legăturii dezvoltării personale cu cea profesională o propun autorii ruși, prin sintagma dezvoltării continue a trăsăturilor personale, care se vor transforma apoi în cele profesională [149, p. 5]. Astfel, A. Мереико menționează că dezvoltarea personală și profesională se fundamentează în copilărie, atunci când se formează trăsăturile personale – emoționale: mândria, rușinea, conștiințozitatea, conștiința, responsabilitatea față de sine și ceilalți, obligația. După părerea autorului, la adulți aceste calități se transformă în calități personale și profesionale.

Suntem adepții opiniei că dezvoltarea personală și profesională este ceea ce formează calități și atitudini [156, p. 6].

Pentru a implementa principiul continuității în dezvoltarea persoanei e nevoie de învățat/format calitățile ce sunt utile nemijlocit în procesul activității profesionale [apud 153, p. 14].

O altă viziune privind dezvoltarea personală și profesională – reprezintă procesul activ de dezvoltare independentă, conștientă a calităților personale și profesionale. Conform acestei viziuni, cele mai importante trăsături necesare dezvoltării personală și profesională sunt: comunicabilitatea, deschiderea, însușirile volitive, activismul, inițiativa, încrederea în sine, hotărârea, originalitatea, fantezia [153, 155].

Profesorul, inclus într-un proces de formare, este în primul rând conștient de identitatea sa, angajat într-o serie de confruntări în procesul de promovare profesională, în al doilea rând, el primește substanța unui anumit învățământ, în schimb oferă calitatea de a fi om, de ființă umană angajată într-o multitudine de relații și situații [19, p. 55].

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

Dezvoltarea profesională are scopul de a pregăti profesorul pentru îndeplinirea responsabilităților funcției. Fiecare profesor are nevoie să apeleze la experții profesioniști, prin acumulare de competențe profesionale. Indicatorii dezvoltării profesionale fiind: asigurarea continuității, astfel încât să se evite erodarea cunoștințelor acumulate; adoptarea programelor și metodelor ca obiective originale; formarea persoanei pentru o realitate în care să-și găsească loc evoluția, schimbările și transformările ce ar putea surveni; stabilirea unei legături strânse între diverse forme de acțiune și obiectivele educației [44, p. 93].

Schimbările, descrise mai sus, esențializează corelația dominantă a dezvoltării cadrului didactic mai mult sub aspect profesional, deoarece finalitatea lor reprezintă competențe profesionale. La fel, coordonarea activității profesionale a mentorului – cadru didactic sau managerial experimentat, cu rol de îndrumător pentru alte cadre didactice este determinant în acordarea sprijinului pentru dezvoltarea personală și profesională, ce identifică și rolul de consilier [54].

Societatea de astăzi are nevoie de un astfel de sistem de formare profesională a cadrului didactic, care să fie capabil să ofere o educație flexibilă, orientată spre individ, care să formeze competențe necesare pentru dezvoltarea inovațională a societății [90, p. 47].

Principiile care racordează coordonata etică a cadrului didactic sunt: devotament față de profesia de pedagog; onestitate și integritate; eficiență și eficacitate; obiectivitate și corectitudine [26].

T. Callo susține că viitorul educației depinde de evoluția educației adulților. Numai printr-un studiu continuu și printr-un proces permanent, numai printr-o atitudine de reconsiderare față de sine însuși, față de cunoștințele și experiența proprie, poate cineva să spera să obțină rezultatul dorit [18, p. 137].

Iar formarea continuă a adulților, componenta învățării pe tot parcursul vieții, care asigură accesul la știință, informare, cultură, în vederea adaptării flexibile a individului la noile realități socioeconomice în permanentă schimbare și în scopul dezvoltării competențelor necesare pentru activitatea profesională și socială, este foarte importantă [27, titlul I cap. D].

Prin urmare, dezvoltarea personală a cadrului didactic desemnează o realitate psihosocială prin învățarea și educația adulților, prin dezvoltarea competențelor și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.

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

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

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

Astfel, calea proprie a dezvoltării unei persoane presupune două componente: motivația cauzală – nevoia și decizia moral-conștientă, de aceea natura, chiar și cea umană, e pusă în mișcare numai de constrângerea care acționează cauzal, fără să fie nevoie nu se schimbă nimic, dezvoltarea persoanei nu ascultă de nici o dorință, de nici o poruncă, judecată, ci numai de nevoia atribuită motivațional, destinului interior sau exterior, preciza C. Jung [55, p. 17].

Motivarea și automotivarea pentru profesia didactică a devenit o necesitate primordială, iar realizarea nevoilor/trebuințelor de dezvoltare personală reprezintă o tendință actuală ce ar oferi sens implicării cadrelor didactice în mod activ atât în dezvoltarea lor, cât și în schimbările ce intervin pe plan educațional și social. Dezvoltarea cadrului didactic este direcționată de realizarea nevoii/trebuințelor de dezvoltare personală ale motivației intrinseci. Compararea nevoilor/trebuințelor umane, după mai mulți autori, este prezentată în Tabelul 1.4. [apud 69].

Tabelul 1.4. Compararea nevoilor/trebuințelor umane după teoriile de conținut

Teorii/ nevoi	Maslow		Herzberg	Alderfer	Mc Clelland	Model integrat
PERSONALE	Autoactualizare	FACTORI MOTIVATORI	Munca în sine Realizarea Posibilități de dezvoltare Responsabilitate	Nevoia de creștere	Nevoia de realizare	Nevoia de realizare

	Stimă		Avansare			Nevoia de autonomie
			Recunoaștere		Nevoia de putere	Nevoia de putere
			Statut			
SOCIALE	Nevoi sociale	FACTORI DE IGIENĂ	Relații interpersonale cu colaboratorii, conducerea, subordonații. Politica și administrarea organizației. Condiții de lucru, salarii, viață personală	Nevoi de asociere	Nevoia de afiliere	Nevoia de afiliere
ECONOMICE	Securitate și siguranță			Nevoi de existență		Nevoi de existență
	Nevoi fiziologie					

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

Conform teoriei lui Herzberg, intitulată „teoria celor doi factori”, sunt incluși în rândul factorilor igienici: salariul, statutul deținut, securitatea postului, condițiile de lucru, nivelul și calitatea controlului, politica și procedurile companiei și relațiile interpersonale. Prin urmare, autorul consideră că acești factori nu conduc la motivare în sine, ci servesc drept suport pentru a evita apariția insatisfacției. La rândul lor, factorii de dezvoltare care conduc la motivare și satisfacție sunt: natura muncii în sine, realizările, recunoașterea, responsabilitatea, dezvoltarea personală și avansarea [apud 87, p. 31].

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

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

satisfac, în special, nevoile de dezvoltare, în timp ce motivatorii extrinseci satisfac necesitățile existențiale și relaționale [apud 69, p. 67].

În același context, după A. Maslow condiția personalității eficiente, a sănătății ei psihice, o reprezintă autorealizarea. Prin urmare, omul ajuns la acest stadiu capătă o serie de caracteristici care îl disting de alții. Deci, persoana are o mai bună percepție a realității, dispune de un mai mare grad de acceptare de sine, a altora, a naturii, manifestă mai multă spontaneitate, simplitate firească și naturalețe, este centrat pe problemă, este animat de detașare, autoironie, independență față de cultură și mediu, posedă o mai mare capacitate voluntară, un mai pronunțat gust pentru activitate, se distinge prin prospețimea aprecierilor, întreține relații interpersonale mai profunde cu alții, fiind capabil de o mai mare capacitate de afiliere, fuziune, identificare, adică face discriminări mai fine între mijloace și scopuri, între bine și rău, beneficiază de simțul umorului, este mult mai creativ [apud 142, p.230].

În încercarea de a avea o viziune integră asupra motivației în sistemul psihic uman și a relației acestuia cu alte structuri psihice, vom prezenta unii factori ce integrează procesul motivațional/automotivațional pentru a explica judecățile și interferențele sociale ale schimbărilor ce intervin în societate, la fel și modificările produse în persoana cadrului didactic. Astfel, o abordare privind dezvoltarea cadrului didactic, determinată de motivele și determinantele profesionale, au propus-o Jesus și Lens în 2005. Pornind de la construcțiile mai multor teorii motivaționale, autorii creează un model integrativ al motivației pentru profesia didactică.

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

Autorii explică că autoeficacitatea rezultă din atribuirile pe care le facem personal, iar convingerile, puterea autoeficacității, formează baza pentru așteptările legate de performanțe. Motivația intrinsecă a profesorilor are rădăcini în autodeterminarea și orientarea cadrelor didactice spre profesia aleasă. Cu cât este mai mare dorința personală să continue cariera didactică, cu atât va fi mai crescută motivația intrinsecă și autoeficacitatea [apud 168, p. 125].

La fel, în cazul profesorilor, neajutorarea învățată se referă la faptul că antecedentele situaționale răspunzătoare de lipsa de satisfacție a cadrelor didactice includ stări în care obiective puternic valorizate anterior sunt cuplate cu o așteptare scăzută pentru realizarea lor [apud 168, p. 121-122].

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

În continuare ne vom referi la empowerment, puterea psihologică a convingerii, noțiune propusă de Bruscalioni, cu elementele-cheie: Percepția autoeficacității; Motivație pentru acțiune și participare; Atribuire în interiorul Sineului a cauzalității; Percepția competenței; Speranța în viață; Ideologia influenței posibile. Acestea pot servi ca elemente în evaluarea/autoevaluarea convingerilor personale în profesia didactică [apud 141, p. 68].

În același context, A. Bandura expune despre eficacitatea personală: „Convingerile oamenilor despre capacitățile lor au un efect profund asupra acestor capacități. Capacitatea nu este o prioritate fixă. Există enorm de multe variante în care această capacitate poate fi folosită. Cei care au această eficacitate personală se dau la o parte din calea eșecului, ei abordează lucrurile în așa fel încât să le poată stăpâni fără să se îngrijoreze în privința diverselor dezastre posibile” [apud 49, p. 117].

Există două tipuri de comportamente în situațiile dificile: centrate pe evaluarea sarcinii și centrate pe evaluarea de Sine. Cei centrați pe evaluarea sarcinii își activează resursele pentru găsirea soluției, iar cei centrați pe evaluarea de Sine, își activează consumul de energie psihică, reflectând asupra propriei inadecvări [163, p. 198].

Un alt studiu despre motivarea în profesia didactică aparține lui K. Goh și L. Atputhasamy care se referă la trei categorii de motive necesare pentru a urma o carieră didactică: motivația extrinsecă – cuprinde elemente ce remunerează activități și alte beneficii, cum ar fi securitatea oferită de un atare loc de muncă; motivația intrinsecă – bucuria, satisfacția de a preda și mediul școlar în care se desfășoară procesul instructiv-educativ; aspectele altruiste – comportamentul prosocial format din empatie și raționamente [apud 87, p. 31].

Deci, motivația în muncă poate fi definită drept o disponibilitate internă care potențează și actualizează o energie ce conferă sens, direcție și continuitate comportamentului. Ea poate fi înțeleasă ca o ancoră în procesul autoreglării persoanei. Comportamentul uman se exprimă printr-o manifestare selectivă, activă, persistentă, prin reacții preferențiale, refuz față de anumiți stimuli și preferință față de alții, ceea ce se datorează în mare măsură complexității fenomenului motivațional [apud 69, p. 68].

Fundamentarea teoriei culturale a emoțiilor la profesorii școlari devine o necesitate acută, în condițiile în care rezultatele unor cercetări în domeniul pedagogiei emoționale sunt decisive nu doar pentru eficiența profesională și rezultatele școlare, ci ele determină și succesul în viața socială, evidențiind o gamă largă de sentimente transmise nemijlocit prin iscusința profesorului

de a defini și satisface nevoile emoționale ale educaților, de a fi receptiv la problemele lor emoționale, asigurând rezonanță afectivă [28, p. 8].

Astfel, înțelegem prin charisma pedagogică ansamblul capacităților excepționale de comunicare și conduită marcată de emoționalitate – inteligența emoțională – bazate pe însușiri de personalitate înnăscute sau dobândite, prin care profesorul însuflețește și fascinează elevii [63].

Rolul pozitiv al emoțiilor în viața cotidiană, chiar și a emoțiilor considerate ca fiind prin definiție negative, a fost relativ recent (1995) fundamentat în psihologia americană de D. Goleman, care a introdus conceptual de inteligență emoțională. *Sensul autentic* al acestui concept a fost bine intuit de traducătorul cărții lui D. Goleman în limba franceză, care a adăugat la titlul original un subtitlu extrem de sugestiv: „Cum pot fi transformate propriile emoții în inteligență” [apud 143, p. 268].

D. Goleman menționează: „Inteligența emoțională se referă la capacitatea de a recunoaște propriile emoții și ale altora, pentru a ne motiva pe noi înșine și pentru a controla emoțiile în sine sau în relațiile cu ceilalți”. Prin urmare, inteligența emoțională este competența personală de identificare și gestionare eficientă a propriilor emoții în raport cu scopurile personale, finalitatea ei constă în atingerea scopului cu un minim de conflict interpersonal și intrapersonal [apud 42, p. 306].

Teoriile moderne despre inteligență s-au dezvoltat prin observarea faptului că persoana, de-a lungul vieții, este într-o permanentă dezvoltare. Prin învățare socială și emoțională, inteligența emoțională a persoanelor este dezvoltată, constituind un bagaj enorm pentru viitorul lor personal și profesional. Concluzionând ideile conceptuale, autorul prezintă aspectele majore ale inteligenței emoționale: optimismul, perseverența, capacitatea de a amâna satisfacțiile [apud 49, p. 339].

Un alt autor, F. Torralba, precizează importanța inteligențelor în viața noastră, astfel, când încercăm să înfruntăm cu sinceritate și curaj relația noastră cu aspectele materiale, vom reuși să înțelegem mai bine dimensiunea noastră umană. În opinia sa, inteligența reprezintă acea putere care permite cunoașterea realității în diverse grade și niveluri de profunzime chiar de la primul contact sensibil în ceea ce privește înțelegerea [118, p. 17].

Iar inteligența spirituală, precizează autorul – ne ajută să abordăm și să rezolvăm probleme legate de semnificație și valori; este o abilitate internă înnăscută a sufletului și creierului, este inteligența prin care ne putem vindeca pe noi înșine și care ne creează posibilitatea de a avea valori [118, p. 17].

Așadar, conștientizând și dezvoltând inteligența spirituală, vom reuși să transformăm sentimentele negative în cele pozitive, să dam un sens vieții noastre, să sporim gradul de

împlinire personală, deoarece, într-un grad mai mare sau mai mic, inteligența spirituală există în fiecare din noi, iar conectarea la inteligența spirituală este cea mai autentică și sinceră călătorie spre autodescoperire. Ea ne va ajuta să trăim în armonie cu valorile noastre cele mai înalte și ne va îndrepta către scopurile și visele la care aspirăm [140, p. 20].

De aceea, deseori, pentru a ne dezvolta avem nevoie de persoana potrivită, acel maestru spiritual, care ne va ajuta să descoperim acea dimensiune în adâncul ființei noastre sau liniștea interioară. Atunci când pierdem contactul cu liniștea lăuntrică, pierdem contactul cu noi înșine, iar când pierdem contactul cu noi, ne pierdem în lume [116, p. 11].

Procesul de educație a adulților este facilitat atunci când: cursantul este implicat total în procesul de învățare și deține controlul asupra tipului direcției învățării; se bazează în principal pe confruntarea directă cu probleme practice, sociale, personale sau de cercetare, totodată autoevaluarea este principala metodă de evaluare a progresului sau a succesului, iar învățarea care se bazează pe experiență este echivalentă cu schimbarea și progresul la nivel individual și crearea unui climat motivațional pozitiv [apud 119, p. 17].

A învăța să înveți, constituie o paradigmă oportună și la vârsta adultă, poate mai oportună decât la orice altă vârstă. Aceasta înseamnă: însușirea mijloacelor de căutare rapidă și eficientă a informației; abilitatea de a verifica informația și utilizarea ei în procesul de învățare; capacitatea de a lucra în echipă și de a fi solidar și util în cadrul grupului [96, p. 7].

În cele din urmă, vom sintetiza specificul învățării, implicării adulților în programe de dezvoltare, care vor integra următoarele caracteristici: Prima caracteristică esențializează faptul că adulții au o anumită atitudine față de învățare și față de educație, în general, iar atitudinea este determinată de sistemul de valori, inclusiv de valoarea atribuită învățării; Un aspect secund este faptul că adulții sunt persoane pragmatice, având scopuri bine definite, adică ei se angajează în procese/programe de învățare și formare numai dacă întrevăd obținerea unor „beneficii” care să le satisfacă scopurile vizate; În orice situație de învățare s-ar afla, adulții își valorifică propriile cunoștințe și propria experiență de viață. Astfel cunoștințele și experiența de care dispune acest public ușurează procesul învățării, dezvoltării, facilitând înțelegerea noilor conținuturi, integrarea lor în structurile mentale deținute deja de aceștia; Constrângerile externe și interne îi determină pe adulți să învețe pe tot parcursul vieții; Și, în final, ei au o imagine de sine bine conturată și consolidată, autodefinindu-se ca persoane autonome, independente și responsabile [84, p. 111-115].

Prin urmare, procesul de dezvoltare este facilitat atunci, preciza C. Rogers, când persoana este implicată total în procesul de învățare și deține control asupra tipului direcției învățării; când

persoana se bazează pe confruntarea directă cu probleme practice, sociale, personale sau de cercetare, iar autoevaluarea reprezintă principala metodă de evaluare a procesului sau succesului.

În același context, C. Rogers afirmă că oamenii au nevoie de o relație, în care să fie acceptați. Abilitățile folosite de terapeutul rogersian sunt: empatia și atitudinea pozitivă necondiționată, congruența [96, p. 14].

Cu precizări în acest sens se expune I. Negură care numește psihologul maestru al meseriei „inginer al sufletelor omenești”. Opinia sa, psihologul este chemat să-și dezvolte și să-și cultive un etalon al inteligenței psihologice [82, p. 4].

Inteligența psihologică reprezintă o structură psihică cognitivă ce formează nucleul aptitudinii psihologice și joacă rolul integrator al elementelor din care ea se constituie ca formațiune psihologică responsabilă de succes în rezolvarea problemelor de natură psihologică [82, p. 8].

În același sens, formarea inițială, construirea identității profesionale a psihologului este un aspect important al formării sale profesionale și în susținerea carierei sale, având propria sa valoare [117, p. 194].

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

Dezvoltarea personală se desfășoară sub forma atelierelor și seminarelor în grup de dezvoltare personală; grup de autocunoaștere; grup de stimulare a autoperformanței sau creativității; grup de dezvoltare spirituală prin diverse practici meditative; workshop-uri tematice, proceduri și practici asociate. Consilierea asociată cu dezvoltarea personală sau în grup își propune stimularea expresiei personale, a creativității și atitudinilor integratoare sau tolerante, a maturizării afective, cognitive, spirituale, a puterii de manifestare și afirmare a Eului. Ea urmărește realizarea procesului de autoactualizare și conștientizarea stadiului de dezvoltare în care se află fiecare persoană [70, p. 20].

Procesul consilierii centrate pe persoană este eficient, adică „procesul” în sine se declanșează numai dacă consilierul are convingeri și atitudini de încredere în capacitatea de dezvoltare a ființei umane. Această atitudine de încredere pe care o are consilierul față de fiecare persoană de „a se direcționa singur, dacă este asigurat un climat favorabil” [70, p. 41].

Consilierea este un proces complex ce cuprinde o arie foarte largă de intervenții, care impun o pregătire profesională de specialitate. Mai specific, termenul de consiliere descrie relația

interumană de ajutor dintre o persoană specializată, consilierul, și o altă persoană care solicită asistența de specialitate, clientul [8, p. 12].

În acest context, T. Callo preciza că formarea adulților trebuie realizată prin metode foarte diverse: de comunicare, în care formatorul este emițătorul ce realizează cursul, iar educabilii sunt receptorii; de întrebări/răspunsuri, când educabilii dețin deja un quantum educațional; contextuală, în care se produce stimularea de atitudini și circumstanțe; se vor practica studiul situațiilor tipice, metoda conotațiilor, conceptogramele, metoda ideogramelor, metoda metaforelor, metoda riscului, metode active [apud 4, p. 88].

Dezvoltarea personală, conform opiniei autorului S. Pavlina, are la bază trei principii primare: adevăr, dragoste, putere și patru principii secundare, derivate din primele trei: unitatea, autoritatea, curajul și inteligența [88, p. 37].

O altă viziune privind principiile dezvoltării personale o propune S. R. Covey care remarcă că reînnoirea – principiul și procesul – care ne ajută să înaintăm pe o spirală, aceea a creșterii, a metamorfozei interioare, a evoluției continue. Această reînnoire, remarcă autorul, evidențiază patru dimensiuni: reînnoirea fizică; reînnoirea mentală; reînnoirea social – emoțională, ce ne face mai puternici prin gestionarea emoțiilor și relațiilor armonioase cu ceilalți; reînnoirea spirituală, ce ne va ajuta să găsim sensul vieții, acolo unde s-a pierdut, și ne va face mai puternic valoric [30, p. 273].

Astfel, scopul dezvoltării personale, menționează I. Mitrofan, reprezintă armonizarea și unificarea Eu-sine, optimizarea și autotransformarea creatoare, maturizarea psiho-spirituală a persoanei în dinamica sa evaluativă. Indicatorii realizării sale sunt: conștientizarea extinsă de sine, a propriilor calități evolutive, redirecționarea responsabilă și eficientă a propriului scenariu de viață și dinamicele evolutive relaționale și colective [apud 70, p.14].

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

1.4. Concluzii la Capitolul 1

Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic au o traiectorie complexă în evoluția lor, expunem generalizat punctele conceptuale:

1. Dezvoltarea personală în viziunea interacționistă – prin care Eul se dezvoltă în raporturile interpersonale din grupele sociale; psihanalitică – prin care vârsta, ca proces continuu de adaptare, are diferențe psihosociale de manifestare, iar persoana prin individualizare își realizează propria cale de dezvoltare, prin confruntări creative continue; psihumanistă – dezvoltarea Eului prin autoactualizare și autorealizează trebuințele motivaționale; psihosocială – Eul conceput ca organizator al cunoașterii, reglator afectiv – motivațional al comportamentului, o schemă atitudinală complexă specific personală;
2. Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personală a cadrului didactic, ca o condiție a eficienței personalității, reprezintă un instrument al învățării în baza experienței sociale, profesionale în educația adulților, unde vârsta persoanei reprezintă un proces continuu de adaptare, cu diferențe de manifestare, intensitate, ce depinde de modul de deschidere și implicare activă a Sinelui, de reglarea afectiv – motivațională comportamentală prin inteligență emoțională, spirituală, motivația intrinsecă/automotivare și autoeficacitate;
3. Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personală a cadrului didactic sunt orientate de acte normative în contextul dezvoltării/formării continue, realizându-se prin consiliere în dezvoltarea personală, training, workshop, module tematice; creare de condiții facilitatoare – climat motivațional pozitiv, favorabil, de încredere, precum și monitorizate, ghidate de persoane cu pregătire și inteligență psihologică.

Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, analizate în studiul teoretic, au fost sistematizate parțial, identificate schematic, deoarece nu există studii nemijlocite ce ar determina cu claritate constructele dimensiunii psihosociale ale dezvoltării personale a cadrelor didactice.

Situația creată conturează **problema de cercetare** care rezidă în discordanța dintre oportunitatea promovării dezvoltării personale în contextul dezvoltării/formării profesionale continue și insuficiența cercetărilor cu caracter teoretico-aplicativ al dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

În acest context, ne-am propus următoarele **direcții de soluționare**: 1. Sistematizarea structurilor teoretico-aplicative ale dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; 2. Investigarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; 3. Elaborarea, implementarea și evaluarea programului formativ prin identificarea

schimbărilor cantitative și calitative în dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

Scopul cercetării: Determinarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic și implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Obiectivele cercetării: analiza teoretică a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; identificarea opiniei cadrului didactic privind necesitatea dezvoltării personale; determinarea raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv-motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; argumentarea conceptuală a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic; elaborarea și validarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*.

Prezenta lucrare se bazează pe structurarea teoretico-aplicativă a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, acestea au fost abordate din perspectivele: cea de manifestare diferențiată a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale a persoanei; cea de intervenție prin programul de dezvoltare personală a cadrului didactic.

În acest sens, ne întrebăm: Ce opinie are cadrul didactic privind necesitatea dezvoltării personale? Care sunt nevoile/trebuințele dezvoltării personale a cadrului didactic? Cum se manifestă reglarea afectivă și cea motivațională a comportamentului, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei? Ce legături sunt între elementele constitutive ale reglării afectiv – motivaționale? Cum va influența implementarea programului formativ asupra dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic?

În acest context, înaintăm următoarele **ipoteze generale ale cercetării:**

1. Opinia cu privire la dezvoltarea personală depinde de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.
2. Elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale sunt într-o relație directă și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.
3. Implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* va produce modificări calitative în dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

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

2.1. Designul studiului experimental

În studiul „Teoriile personalității și cunoașterea psihologică a persoanei”, C. Havârneanu preciza: caracteristicile moderne ale studiului științific al personalității sunt date de procesul de transformare a speculațiilor despre natura umană în concepte care pot s-o studieze empiric. Efortul de restabilire a „științei persoanei” este orientat fie spre „cunoașterea cauzelor comportamentului și dezvoltării”, fie spre „a ne cunoaște obiectiv pe noi înșine” [50, p. 3].

Conceperea studiului experimental a fost fundamentată pe datele studiului teoretic privind premisele conceptuale ale dimensiunii psihosociale ale dezvoltării personale [14, 21, 25, 52, 55, 64, 84, 104, 142, 168, 169, 171].

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

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

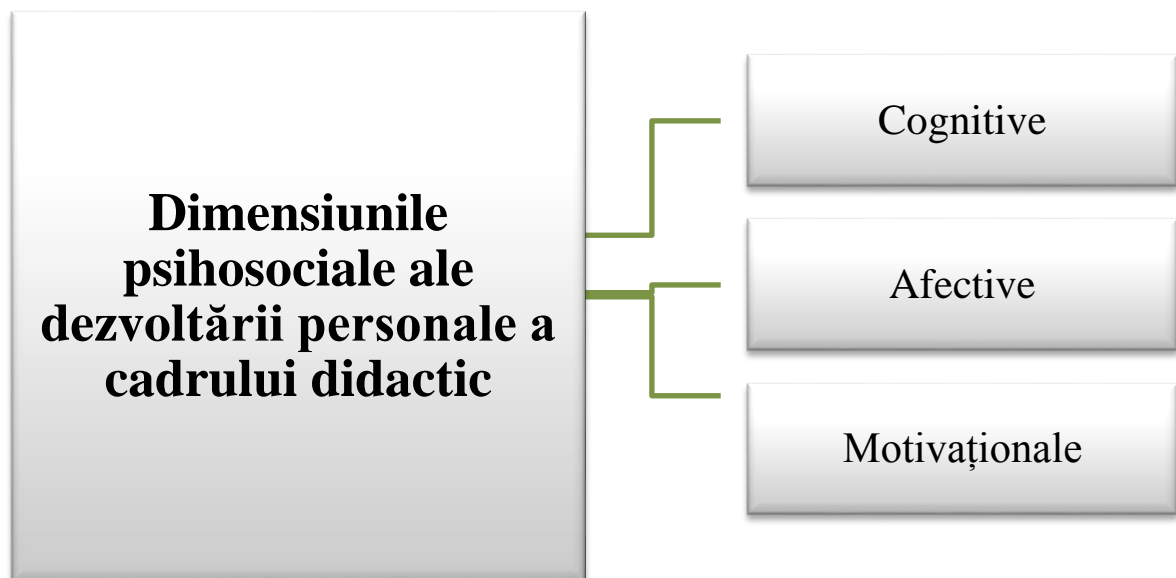


Fig.2.1. Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic

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

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

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

Dimensiunea motivațională, prin variabila automotivarea, care identifică nivelul de motivație intrinsecă, determinată de efortul de motivare personală și stabilitatea scopurilor; variabila autoeficacitatea, competența personală în realizarea anumitor activități, prezența convingerii de reușită, încrederea în forțele proprii.

Dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic sunt influențate de particularitățile de vârstă în dezvoltare, cu diferențe de manifestare a persoanei adulte; de particularitățile profesionale, competențele cadrului didactic ca membru al grupului social, ce deține statut, funcție; de factorii sociali în educație și învățare pe tot parcursul vieții, ghidate de acte normative naționale și internaționale.

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

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

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

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

În realizarea demersului experimental am pornit de la *ipotezele generale*: 1. Opinia cu privire la dezvoltarea personală depinde de particularitățile de vârstă și profesionale ale

persoanei. 2. Elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale sunt într-o relație directă și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale a persoanei.

În vederea atingerii scopului, obiectivelor și pentru a verifica ipotezele în studiul experimental au fost implicate două loturi: primul lot constituit din cadre didactice, lotul al doilea format din angajați ai unei instituții financiare.

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

Tabelul 2.1. Caracteristica lotului experimental cadre didactice

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

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

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

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

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

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

Pentru a avea o viziune mai amplă privind diferențele de manifestare ale dimensiunilor psihosociale, în funcție de particularitățile de vârstă, profesionale, sociale ale persoanei, și a oferi studiului o notă mai mare de originalitate am implicat în cercetare un grup de angajați dintr-o instituție financiară. Prezentăm caracteristicile generale ale acestui grup în Tabelul 2.2.

Tabelul 2.2. Caracteristicile grupului de angajați din instituția financiară

Criteriul	Descrierea	Numărul de persoane
Sexul	masculin	14
	feminin	37
Vârsta	23-35 de ani	37
	36-45 de ani	13
	46-56 de ani	0

	57 de ani...	1
Instituția absolvită	Învățământ superior	28
	Masterat	20
	Altele, decât cele expuse	2

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

Deci, grupurile implicate în cercetare sunt diverse, ceea ce ne va permite să identificăm diferențe specifice după mai multe criterii. În cercetare au fost implicați **249** de respondenți, repartizați în 2 loturi experimentale: *Lot 1*–**198** de cadre didactice, care au format grupurile:

- 1 **A** – cadre didactice din învățământul general cu funcție de conducere – 48 de persoane;
- 2 **B** – cadre de didactice din învățământul general – 53 de persoane;
- 3 **C** – cadre didactice din învățământul profesional tehnic – 47 de persoane;
- 4 **D** – personal științifico-didactic din învățământul superior – 50 de persoane.

Lotul 2 a constituit grupul E– angajații dintr-o instituție financiară –51 de persoane,

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

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

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

La această etapă, am identificat diferențe în rezultatele acumulate în grupurile ce aparțin aceleiași dimensiune profesionale – cadre didactice, precum și în grupul ce ține de altă dimensiune profesională – angajați ai instituției financiare. Acest fapt, considerăm, va oferi cercetării noastre un grad sporit de fidelitate și noutate.

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

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

Chestionarul pentru cadrele didactice este format din 9 itemi: itemii 1 – 4 au urmărit scopul de a esențializa corelația datelor generale personale și profesionale; itemii 5, 6, 7, 8 urmau să identifice păreri și motivații personale ale respondenților privind necesitatea dezvoltării personale; itemul 9 – să identifice intensitatea eforturilor respondenților privind parcurgerea unui program de dezvoltare personală.

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

2. *Scala de măsurare a autoeficacității (Ralph Schwarzer și Matthiar Jerusalem, 1995)* (Anexa 4). Această scală conține 10 itemi. Se propune respondenților să aleagă variantele ce-i caracterizează cel mai bine. Calificativele vor fi: foarte puțin – 1punct; puțin – 2puncte; așa și așa – 3puncte; mult – 4puncte; foarte mult – 5puncte. După prelucrarea itemilor am obținut următoarele calificative: autoeficiență foarte scăzută, scăzută, ridicată, foarte ridicată [42, p. 337].

3. *Testul de examinare a nivelului de automotivare* (Anexa 5). Testul conține 12 enunțuri, pentru fiecare enunț se alege variantele de răspuns care caracterizează persoana în majoritatea cazurilor și în cea mai mare măsură. Răspunsurile la enunțuri obțin calificativele: de loc, foarte rar, 50/50 din cazuri, adesea, foarte des. Analizând răspunsurile și calculând punctajul din test, se face scorul final. Iar calificativele sunt: neîncredere, suficient de bine, atitudine favorabilă [42, p. 329].

4. *Scala de maturitate emoțională Friedmann* (Anexa 6). Scala fixează gradul de maturitate emoțională, ea cuprinde 25 de enunțuri la care se răspunde cu „da” sau „nu”, iar fiecărui răspuns îi este asociat un număr de puncte. Calificativele generale: nivel superior, nivel mediu, nivel mic [42, p. 308].

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

2.2. Dimensiunea cognitivă a dezvoltării personale a cadrului didactic

În urma cercetărilor cu privire la Eu „ca organizator al cunoașterii” (A. Pratkanis și A. Greenwald, 1985) s-a constatat că acesta este interpretat în termeni a 4 caracteristici: Eul este o structură de cunoaștere; Conținutul acestei structuri variază de la o etapă la alta; Eul este un focar al perspectivei afective; Eul dispune de fațete difuze (publice, personale, colective) fiecare contribuind la perspectiva afectivă a Eului. Toate aceste caracteristici sugerează că Eul este o schemă atitudinală centrală, complexă, specific personală [apud 169].

În același context, M. Caluschi menționează că una din funcțiile dezvoltării personale este: conștientizare – cunoaștere – conaștere [21, p.74].

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

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

să elaborăm și să realizăm instrumentul – chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic.”

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

Prin urmare, sondajul de opinii ale cadrelor didactice și ale respondenților din instituția financiară a fost o modalitate activă și rapidă de acumulare a informației, deoarece esența întrebărilor a atenționat respondenții asupra problemelor legate de propria dezvoltare. Astfel, chestionarul realizat a servit drept instrument descriptiv prin care am obținut informații cu privire la conceptul dezvoltarea personală și la necesitatea realizării dezvoltării personale. Cele menționate anterior ne permit să înaintăm ipoteza 1:

1. Opinia cu privire la dezvoltarea personală depinde de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.

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

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

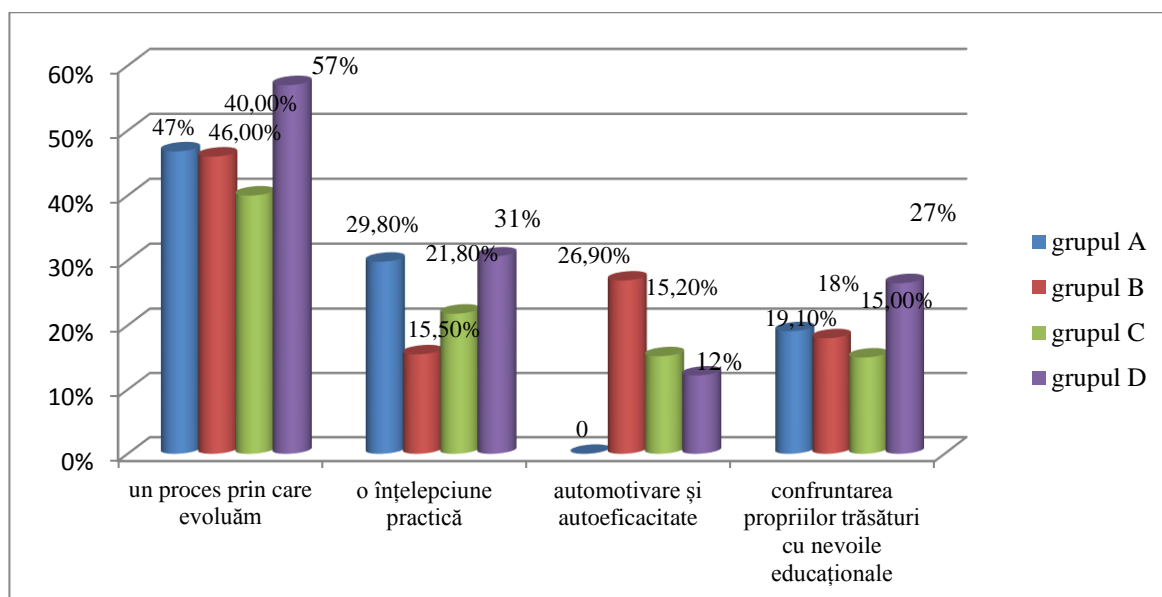


Fig. 2.2. Dezvoltarea personală în opinia cadrelor didactice

Comparând frecvența răspunsurilor alese de respondenții lotului cadre didactice, prezentată în Figura 2.2., identificăm cote maxime pentru descrierea: un proces prin care însușim

abilități pentru creștere, evoluție cu – 57,10% alegeri pentru grupul D, cadrele universitare; 46,80% alegeri la grupul A, 46% la grupul C și cu 40% alegeri pentru grupul B.

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

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

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

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

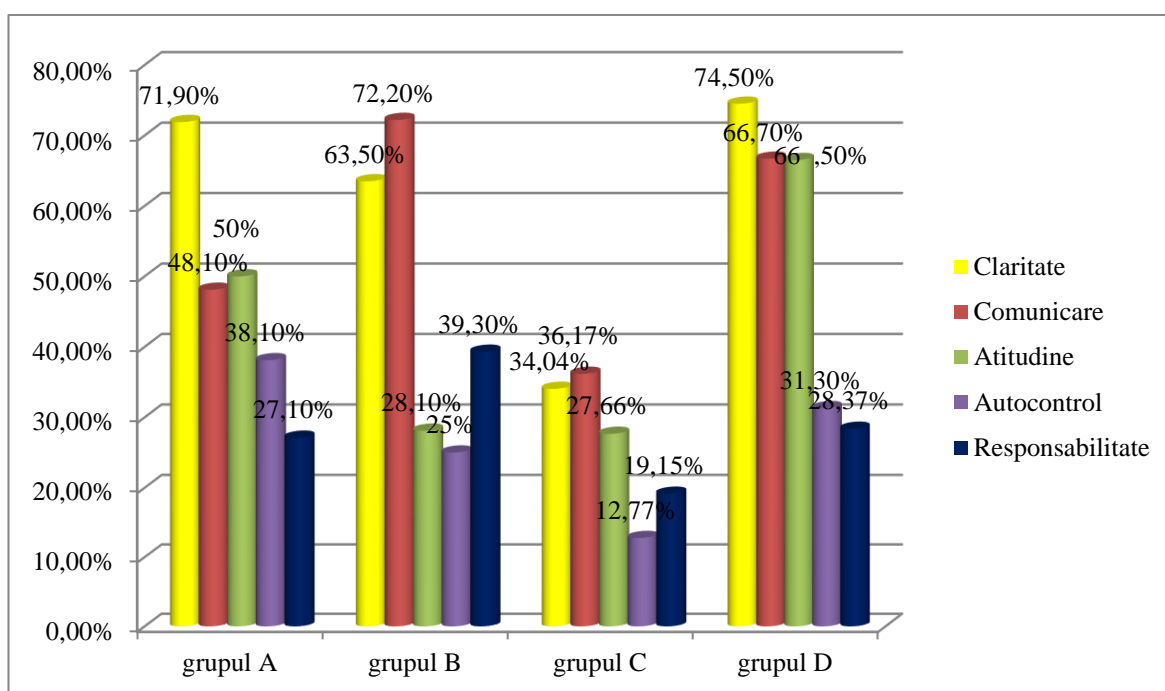


Fig.2.3. Nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice

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

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

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

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

Prin urmare, nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice le putem ierarhiza în felul următor: 1 – Claritate, înțelegerea, aplicarea conținuturilor privind dezvoltarea personală; pe poziția 2 – Comunicare eficientă cu persoana potrivită; pe a 3-a poziție – Atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; Responsabilitatea personală și Automotivarea și Autocontrolul sunt celelalte două poziții.

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

Tabelul 2.3. Analiza statistică a rezultatelor chestionării lotului *cadre didactice*

Itemii	grupul A	grupul B	grupul C	Grupul D	Valori medii	
					CD preuniversitare	CD universitare
1. Sexul dvs						
• Masculin	25,5%	9,6%	19,6%	48%	18,23%	48%
• Feminin	74,5%	90,4%	80,4%	52%	81,77%	52%
2. Aveți vârsta între						
• 23–35 de ani	8,30%	9,80%	22,20%	0%	13,43%	0%
• 36–45 de ani	43,80%	15,70%	22,40%	45,10%	27,30%	45,10%
• 46–56 de ani	39,60%	58,80%	24,40%	47,10%	40,94%	47,1%
• 57 de ani	8,3%	15,70%	31,0%	7,80%	18,33%	7,8%
3. Nivelul Dvs. de calificare						
• Gradul didactic II	67,40%	71,70%	61,70%	-	66,93	-
• Gradul didactic I	23,90%	15%	21,30%	6%	20,06%	6%
• Gradul superior	-	-	4,30%	10%	1,42%	10%
• Începător, tânăr specialist	2,20%	3,80%	10,60%	-	5,53%	-
• Necalificat în domeniul pedagogic	4,30%	3,80%	-	-	2,70%	-
• Alte calificări, decât	2,20%	5,70%	2,10%	84%	3,36%	84%

cele menționate						
4. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea în activități pedagogice						
• Învățământ superior – pedagogic	74,50%	60,40%	53,30%	-	62,74%	-
• Învățământ superior – altul, decât cel pedagogic	10,60%	7,50%	13,30%	19,60%	10,46%	19,6%
• Învățământ superior – masterat	10,60%	5,70%	26,70%	21,60%	14,33%	21,6%
• Altele decât cele menționate	4,30%	26,40%	6,70%	58,80%	12,47	58,80%
5. Dezvoltarea personală este...						
• Un proces prin care însușim abilități pentru creștere, evoluție	46,80%	46%	40%	57,10%	47,47%	
• O înțelepciune practică	29,80%	15,50%	21,80%	30,60%	24,92%	
• Autocunoaștere, automotivare, autoeficacitate	36,20%	26,90%	15,20%	12,20%	22,63%	
• Analiza și confruntarea calității cu nevoile procesului educațional	19,10%	18%	15%	26,50%	19,65%	
6. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de... Ierarhizați după importanță!						
• Claritate, înțelegere, aplicabilitatea așteptărilor personale	71,90%	63,50%	34,04%	74,50%	60,99%	
• Comunicare interpersonală eficientă cu persoana potrivită	48,10%	72,20%	36,17%	66,7%	55,79%	
• Atitudine pozitivă față de sine și lume	50%	28,10%	27,66%	65,50%	42,82%	
• Automotivare și autocontrol	38,10%	25%	12,77%	31,30%	26,77%	
• Responsabilitate personală	27,10%	39,30%	19,15%	28%	28,37%	
7. Modalitățile dezvoltării personale sunt:						
• Citirea cărților, revistelor	37,80%	25,70%	34%	39,60%	33,28%	
• Programele specializate de dezvoltare	53,30%	59,70%	33,40%	77,10%	55,88%	
• Activitățile de dezvoltare, formare	64,40%	25%	23,40%	31,3%	36,03%	
8. Programul de DP ar putea conține subiectele... Ierarhizați după importanța așteptărilor						
• Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive	34,50%	53,30%	55,60%	48,60%	48,25%	
• Automotivarea și încrederea în sine	35,90%	37,5%	36,40%	51,20%	40,25%	
• Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor	35,10%	18,8%	41,7%	34%	26,65%	
• Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă	28,60%	18,80%	25%	29,60%	25,50%	

• Eficiențe organizaționale personale	33,40%	17,40%	37,50%	18,20%	26,63%
9. Intensitatea nevoii de a parcurge un program de DP					
• În mare măsură	62,30%	58,80%	47,80%	66,70%	58,90%
• În măsură satisfăcătoare	33,50%	21,60%	39,20%	27,50%	30,45%
• În mică măsură	0	5,90%	4,30%	0	2,55%
• Nu am decis	4,20%	13,70%	8,70%	6,80%	8,10%

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

Pentru a determina opiniile altor respondenți privind dezvoltarea personală și a oferi un grad mai înalt de originalitate cercetării am realizat chestionarul pe lotul 2, 51 de angajați dintr-o instituție financiară, grupul E. În Tabelul 2.4. propunem interpretarea statistică a rezultatelor acumulate.

Tabelul 2.4. Interpretarea generalizatoare a rezultatelor chestionării grupului E

Itemii	Grupul E		Poziția
1. Sexul dvs.			
• Masculin		27,50%	2
• Feminin		72,50%	1
2. Aveți vârsta între...			
• 23-35 de ani		72,5%	1
• 36-45 de ani		25,5%	2
• 46-56 de ani		0	-
• 57 de ani		2%	3
3. Menționați ultima instituție absolvită, care vă permite încadrarea activității			
• Învățământ universitar financiar		13,7%	3
• Învățământ superior – masterat		32,20%	2
• Învățământ superior – altul decât cel financiar		47,10%	1
4. Dezvoltarea personală este...			
• Un proces prin care însușim abilități pentru creștere, evoluție		64%	1
• O înțelegere practică		30%	3
• Autocunoaștere, automotivare, autoeficacitate		50%	2
• Analiza și confruntarea calității cu nevoile procesului educațional		0	-
5. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de...			
• Claritate, înțelegere, aplicabilitate		63,60%	1
• Comunicare interpersonală eficientă cu persoane pozitive		43,30%	2
• Atitudine pozitivă față de sine și lume		30,6%	5
• Automotivare și autocontrol		34,3%	4
• Responsabilitate personală		37,5%	3
Alte nevoi:			
• Un climat socio-afectiv calm și cald în colectiv			

<ul style="list-style-type: none"> • Dorința de dezvoltare 			
6. Modalitățile de dezvoltare personală la care apeleți cel mai des			
• Citirea cărților, revistelor		72,50%	1
• Programe specializate		47,10%	2
• Activități de dezvoltare/formare		35,30%	3
• Altele		3,9%	4
7. Programul de DP ar putea conține tematicile... <i>Ierarhizați-le conform importanței așteptărilor Dvs.</i>			
• Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive		45,20%	1
• Automotivarea și încrederea în sine		45%	2
• Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor		22,7%	5
• Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă		24,40%	4
• Eficiențe organizaționale personale		27,90%	3
Altele:			
<ul style="list-style-type: none"> • Tehnici de negocieri; • Atitudinea, atingerea succesului personal în companie; • Excelențe și performanță. 			
8. Intensitatea de a parcurge un program de DP			
• În mare măsură		30%	1
• În măsură satisfăcătoare		32%	2
• În mică măsură		14%	4
• Nu am decis		18%	3

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

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

Dintre modalitățile de a se dezvolta personal, recurg cel mai des la citirea cărților, revistelor – 72%, studiază programe specializate – 47%. Modulele ce i-ar interesa mai mult sunt

Autocunoașterea și dezvoltarea persoanei pozitive; Automotivarea și încrederea în sine; Eficiențe organizaționale; Succesul personal în companie; Excelența și performanța.

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

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

Multe lucruri se cunosc prin comparație, de aceea propunem generalizat și caracteristicile lotului experimental cadre didactice:

Caracteristicile psihosociale și opiniile despre dezvoltarea personală exprimate de cadrele didactice din învățământul general, grupurile A, B: persoane de sex feminin (82,45%), vârste diferite, dar prevalența vârstei de 46–56 de ani (49%), cu calificări în domeniul pedagogic, dominant fiind gradul didactic II. Acești respondenți, dacă am face o generalizare, consideră dezvoltarea personală: un proces prin care se însușesc abilități pentru evoluție, creștere; este autocunoaștere, automotivație, autoeficiență; constituie o înțelepciune practică; reprezintă analiza și confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional – 18,55%. Nevoile pentru dezvoltarea personală a cadrului didactic din învățământul general pot fi ierarhizate după cum urmează: claritate, înțelegere și aplicabilitatea așteptărilor personale; comunicare eficientă cu persoana potrivită; atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; responsabilitate personală; automotivare și autocontrol.

Modalitățile prin care se dezvoltă sunt programe specializate – 59% și citirea cărților – 25,7%. Dintre modulele propuse, au acumulat cele mai mari alegeri Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive, urmat de Automotivarea și încrederea în sine. La itemul Intensitatea de a parcurge un program de dezvoltare personală calificativul în mare măsură a fost consemnat de 60, 55% respondenți.

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

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

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

Modalitățile prin care se dezvoltă personal sunt programele specializate – 77%. Modulele ce le interesează: Automotivarea și dezvoltarea încrederii în sine, Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive. Intensitatea de a parcurge programe de dezvoltare personală în mare măsură – 66,7%.

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

Astfel, rezultatele chestionării ne-au permis să structurăm opiniile cadrelor didactice și ale persoanelor din sfera financiară, prin care am identificat ideile și motivele personale pentru dezvoltarea personală. Analiza detaliată a rezultatelor grupurilor C și D sunt în Anexa 3.

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

Prin urmare, am demonstrat *ipoteza 1*: opinia cu privire la dezvoltarea personală depinde de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.

2.3. Constructul experimental al raportului dintre elementele constitutive ale dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale

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

În acest sens, interpretarea psihică a Eului, teoria constructelor personale a lui Kelly, identifică constructul cu o imagine, un model al lumii ce direcționează comportamentul. Eul este un construct sintetic și personal care izvorăște din simțire, urcă la reflexie și se exprimă în conduită, fiind susținut permanent afectiv – motivațional. Prin intermediul unui asemenea construct individul se conceptualizează pe sine însuși, se evaluează și își anticipă comportamentul [apud 142, p. 109].

Dimensiunea afectivă a dezvoltării personale a cadrului didactic exprimată prin cultura și maturitatea emoțională va determina nivelul de conștientizare ale propriilor emoții și echilibrare profesională, a comunicării și relațiilor interpersonale afective [apud 42, 49].

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

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

Modelul integrativ al motivației pentru profesia didactică va servi drept bază a reușitei profesionale reprezentată de valoarea percepută a obiectivelor, de autoeficacitatea ce rezultă din atribuirile pe care le face persoana, iar convingerile, puterea autoeficacității formează baza pentru așteptările legate de performanțe. Motivația intrinsecă a profesorilor are rădăcini în autodeterminarea și orientarea cadrelor didactice spre profesia aleasă. Cu cât este mai mare dorința personală să continue cariera didactică cu atât va fi mai crescută motivația intrinsecă. Deci, autoeficacitatea rezultă din atribuirile pe care le face persoana, iar convingerile eficacității formează baza pentru așteptările legate de performanțe, dorință personală, motivație intrinsecă. Acestea sunt într-un raport de interdependență [apud 168].

Vârsta, în cazul respondenților implicați în experiment, este percepută ca o particularitate individuală, cu manifestări diferențiate, un proces continuu de adaptare, în care persoana și mediul se influențează reciproc, deoarece înaintarea cu succes în vârstă ține de maximalizarea și atingerea rezultatelor pozitive și minimalizarea celor negative, iar împlinirea de sine, autodezvoltarea, ținând cont de studiile teoretice expuse în capitolul 1, capătă un anumit specific în funcție de vârstă. Din periodizările expuse în capitolul teoretic, ne vom ghida după teoria dezvoltării psihosociale expusă de E. Erikson [apud 107] și C. Jung [55].

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

- ✓ tânărul adult (20-30/35 de ani), intimitate versus izolare, prieteni, relații, mutualitate afectivă, se consolidează atitudinile personale și sociale, deseori, situația socială se face în detrimentul împlinirii personale;
- ✓ adultul (35-50/60 ani), realizare versus rutină, familie, profesie, responsabilitate, devoțiune, împlinirea de sine ia un anumit specific și perioada vârstei adulte mijlocii poate fi privită ca o perioadă a împlinirii Sinelui;
- ✓ bătrânețea (după 60 ani), integritate versus disperare, pensionare, apusul vieții, înțelepciune, dar și inflexibilitate, duritate, stereotip.

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

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

Pentru a stabili diferențele de manifestare am utilizat următoarele *instrumente*:

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

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

Tabelul 2.5. Analiza generalizatoare a rezultatelor variabilelor automotivare – autoeficacitate la lotul cadre didactice

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

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

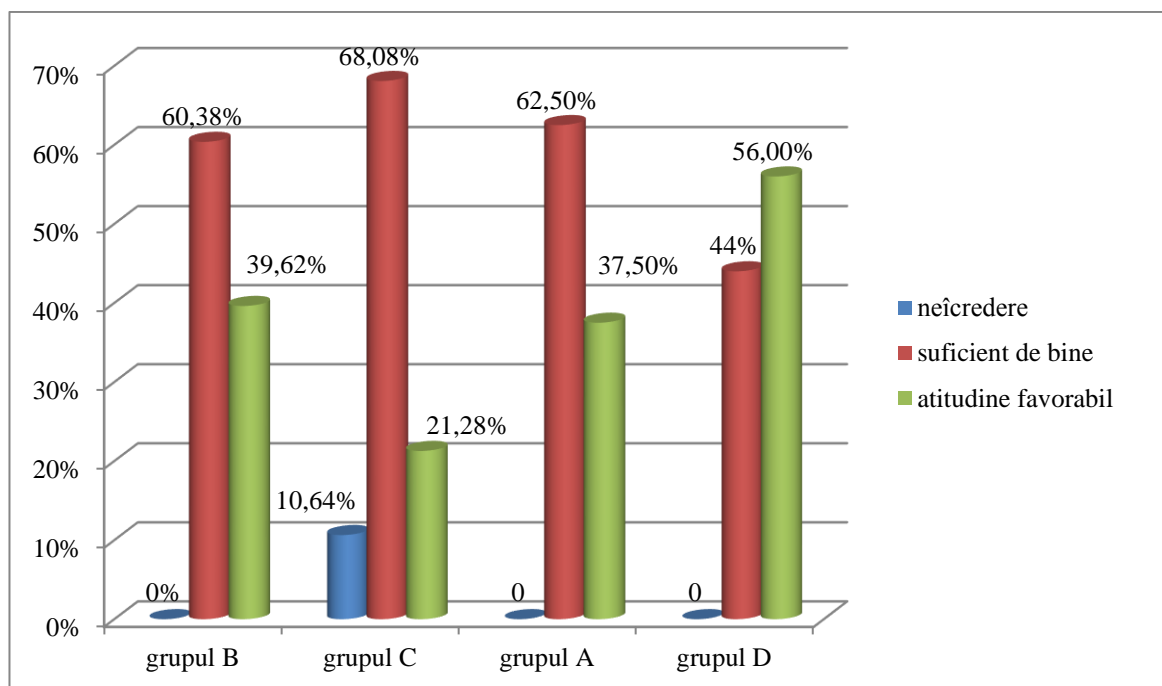


Fig.2.4. Rezultatele la variabila automotivare, lotul cadre didactice

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

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

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

Analiza comparativă a autoeficacității respondenților din lotul cadre didactice este reprezentată în Figura 2.5.

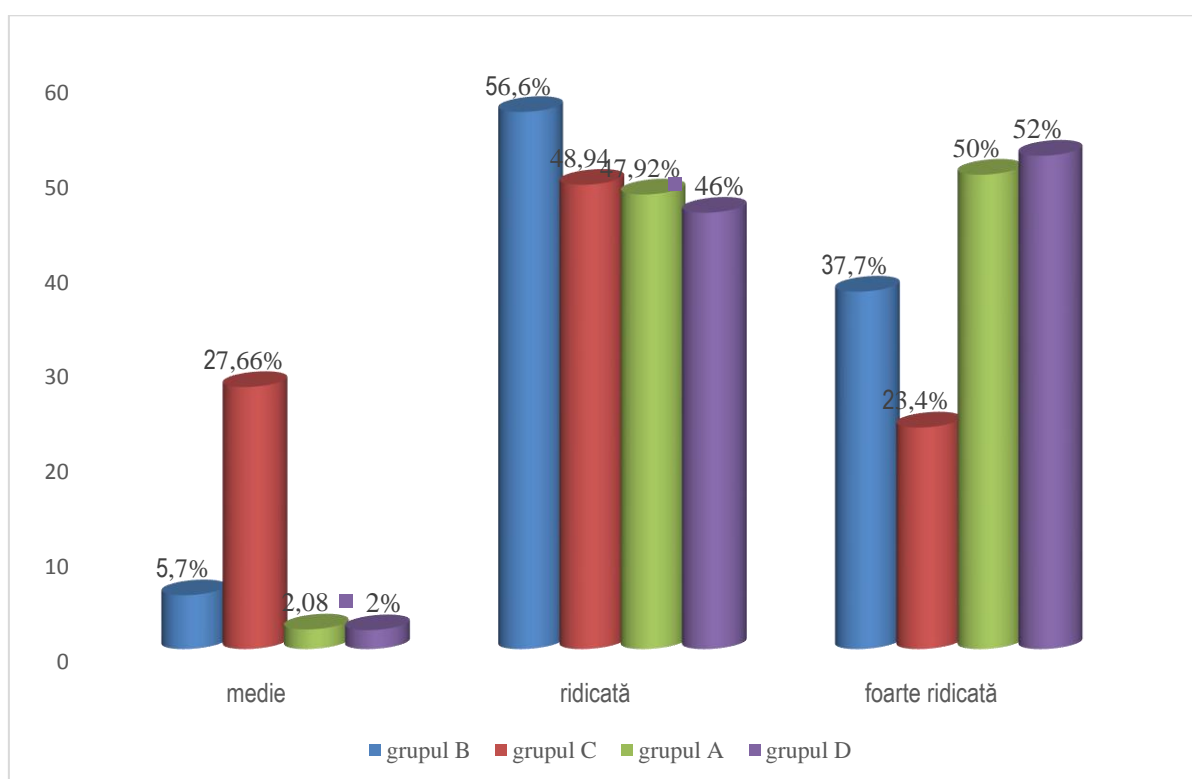


Fig.2.5. Rezultatele la testul autoeficacitate, lotul cadre didactice

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

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

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

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

Menționăm că valorile medii acumulate la dimensiunile afectiv – motivaționale la lotul cadre didactice au fost consemnate diferențiat, iar rezultatele sunt prezentate în Tabelul 2.6.

Tabelul 2.6. Valorile medii la dimensiunile afectiv – motivaționale pentru lotul experimental, cadre didactice

Grupul	Nr. de pers.	Valorile medii la variabilele		
		Autoeficacitate	Automotivare	Maturitate emoțională
A	48	40,18	44,62	19,35
B	53	39,30	42,16	18,49
C	47	35,65	38,97	18
D	50	40,66	44,90	19,83

Aceste rezultate relevă diferențe în variabilele maturitate emoțională, automotivare și autoeficacitatea cadrelor didactice. Valori medii mai înalte la maturitate emoțională atestăm la două grupuri D – 19, 83 și A – 19, 35, ceea ce înseamnă valori medii ale maturizării emoționale, motivație stabilă în rezolvarea problemelor cu caracter emoțional, colaborare pozitivă; valori medii mai joase la acest item am depistat la cadrele didactice din grupul B – 18,49 și grupul C – 18, indice care denotă o tendință spre dezechilibru, lipsa experienței emoționale în activități practice.

Deci, valorile medii la maturitatea emoțională au arătat unele diferențe de manifestare în funcție de grupul de apartenență.

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

În acest context, ne propunem să verificăm ipoteza a doua a cercetării: Elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale sunt într-o relație directă și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.

Și ipotezele secundare:

- a) există o relație directă între automotivare și autoeficacitate, ca elemente ale dimensiunii motivaționale;
- b) există o relație directă între automotivare, autoeficacitate, ca elemente ale dimensiunii motivaționale, și maturitatea emoțională, ca element al dimensiunii afective;
- c) elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile profesionale ale persoanei;
- d) elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă ale persoanei.

Pentru a verifica ipotezele: 2. a) și 2. b) a fost utilizat testul Pearson, prin care am identificat la cadrele didactice relația dintre variabilele autoeficacitate, automotivare, maturitate emoțională, reprezentată în Tabelul 2.7.

Tabelul 2.7. Relația dintre autoeficacitate, automotivare și maturitate emoțională la cadrele didactice incluse în studiu

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

Generalizând datele relaționale de manifestare a variabilelor la cadrele didactice, reprezentate în Anexa 7, identificăm o corelație semnificativă la pragul $p < 0,001$ ($r = 0,444$) între autoeficacitate și automotivare, ceea ce ne face să tragem următoarea concluzie: cu cât este mai intensă automotivarea cu atât este mai înaltă autoeficacitatea, cu alte cuvinte, cadre didactice care își găsesc suficientă motivare internă în profesie sunt mai eficace personal. Aceasta înseamnă că ele știu să comunice persuasiv, își pot controla starea fiziologică și psihologică, că au o experiență anterioară temeinică și se dezvoltă prin învățare pe tot parcursul vieții. Sau că acele persoane care sunt eficace personal găsesc resurse, dorințe, necesități de dezvoltare pentru motivarea personală.

La fel, am constatat o relație directă semnificativă a maturității emoționale cu autoeficacitatea ($r=0,307$ la $p<0,001$) și cu automotivarea ($r=0,220$ la $p=0,002$), fapt ce atestă că persoanele mature emoțional, deci care sunt echilibrate emoțional sunt mai autoeficace, adică au convingerea reușitei și găsesc resurse motivaționale personale suficiente.

Prin urmare, am confirmat ipotezele: 2. a) există o relație directă între automotivare și autoeficacitate, ca elemente ale dimensiunii motivaționale; 2. b) există o relație directă între automotivare, autoeficacitate, ca elemente ale dimensiunii motivaționale, și maturitatea emoțională, ca element al dimensiunii afective.

Pentru a verifica ipoteza 2. c) elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile profesionale ale persoanei, am utilizat testul t de determinare a semnificației diferenței. Am constatat următoarele diferențe, prezentate în Anexa 8. Iar rezultatele valorilor medii le prezentăm în Tabelul 2.8.

Tabelul 2.8. Valorile medii la dimensiunile afectiv – motivaționale pentru loturile experimentale

Grupul	Nr. de persoane	Valorile medii la variabilele		
		Autoeficacitate	Automotivare	Maturitate emoțională
A	48	40,18	44,62	19,35
B	53	39,30	42,16	18,49
C	47	35,65	38,97	18
D	50	40,66	44,90	19,83
E	51	36,68	40,33	18,44

Din cele analizate în Tabelul 2.8., am dedus următoarele: cadrele didactice din grupul B, spre deosebire de grupul C, posedă valori mai înalte ale autoeficacității (valoarea medie 39,3), diferența fiind statistic semnificativă la $p=0,004$ ($t=2,913$), totodată au și automotivare mai intensă (valoarea medie 42,2 în raport cu media celor din grupul C – 39,3, diferența fiind semnificativă la $p=0,012$ ($t=2,564$), precum și ale maturității emoționale (valoarea medie 18,5 în raport cu 18), diferențele nefiind la acest parametru semnificative din punct de vedere statistic.

Diferențe semnificative au fost constatate la toate variabilele între grupul A și grupul C:

Autoeficacitatea – diferența este semnificativă la $p<0,001$ ($t=3,794$), media în grupuri fiind de 40,2 și 35,7; Automotivarea – diferența este semnificativă la $p<0,001$ ($t=4,691$), mediile în grupuri – 44,6 și 39; Maturitatea emoțională – diferențele sunt semnificative la $p=0,001$ ($t=3,538$), mediile în grup – 19,4 și 18.

Cadrele didactice din grupul A sunt mai automotivate (valoarea medie 44,6) decât cele din grupul B (valoarea medie 42,2), diferența fiind semnificativă la $p=0,028$ ($t=-2,229$), precum și mai mature emoțional (valoarea medie 19,4), diferență semnificativă la $p=0,003$ ($t=3,207$).

La compararea rezultatelor grupului D cu celelalte grupuri am constatat diferențe semnificative cu:

grupul B la variabilele automotivare, $p=0,013$ ($t=2,538$) și maturitate emoțională, $p=0,004$ ($t=2,964$). Astfel, cadrele didactice din grupul D sunt mai automotivate (valorile medii 44,9, spre deosebire de 42,2) și mai mature emoțional (valorile medii 19,8 și 18,5).

grupul C la variabilele autoeficacitate, $p<0,001$ ($t=4,368$), la automotivare, $p<0,001$ ($t=5,038$), maturitate emoțională, $p<0,001$ ($t=4,003$). În acest caz, cadrele didactice din grupul D sunt mai autoeficace (valoarea medie 40,7 și 35,7), mai automotivate (valorile medii 44,9 și 39) și mai mature emoțional (valorile medii 19,8 și 18).

Nu am constatat diferențe semnificative la cele două variabile studiate între grupurile cadre didactice din grupul D și cadre didactice din grupul A, acest rezultat indică faptul că aceste două grupuri au cele mai înalte rezultate la aceste trei variabile.

Astfel, cadrele didactice, în funcție de particularitățile profesionale caracterizate de funcție, statut, trepte educaționale, direcționează dimensiunile afectiv – motivaționale spre nevoia de creștere, dezvoltarea personală, contribuind la responsabilizare în perspectivele psihosociale de manifestare a dezvoltării personale sau poate aceasta este o fațetă a reușitei profesionale.

Pentru a stabili cum se manifestă variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale nu doar pe orizontală, adică grupuri din aceeași sferă profesională, dar și pe verticală – grup din altă sferă profesională, am realizat experimentul de constatare și pentru angajații dintr-o instituția financiară, grupul E.

Astfel, am constatat diferențe între grupul E cu:

cadrele didactice din grupul B la variabila autoeficacitate, $p=0,013$ ($t=2,540$), valorile medii 36,7 și 39,3;

cadrele didactice din grupul A la variabilele: autoeficacitate, $p<0,001$ ($t=3,705$), valorile medii 36,7 și 40,2, automotivare, $p<0,001$ ($t=4,346$), valorile medii 40,3 și 44,6, maturitate emoțională, $p=0,024$ ($t=2,297$), valorile medii 18,4 și 19,4;

cu persoanele grupului D la variabilele: autoeficacitate, $p<0,001$ ($t=4,429$), automotivare, $p<0,001$ ($t=4,742$), valorile medii 40,3 și 40,7, maturitate emoțională, $p=0,003$ ($t=3,002$), valorile medii 18,4 și 19,8.

Prin urmare, domeniul profesional ce exprimă persoanele grupului E a evidențiat diferențe în manifestare prin variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale, preponderent, la variabila autoeficacitate, ceea ce indică un comportament al unor persoane ce tind spre convingeri dominante de realizare în domeniul de activitate, relativ automotivate și mature emoționali. Posibil, rezultatele acumulate reflectă faptul că persoanele acestui grup activează profesional în relația om – obiect (bani, documente), care nu necesită o dominație de dorințe motivaționale intrinseci pentru echilibrul emoțional, profesional.

Astfel, am demonstrat ipoteza 2. c) elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile profesionale ale persoanei.

În același context, menționăm că grupurile din lotul cadre didactice cu cele mai înalte valori medii la variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale sunt cadrele didactice ce dețin funcții de conducere – grupul A și personalul științifico-didactic din învățământul universitar-grupul D. Este semnificativ că în aceste grupuri prevalau persoanele de categoriile de vârstă 36-45 de ani și 46-56 de ani. În opinia noastră, aceste particularități pot fi factorii ce au determinat diferențele.

Grupul cu valori medii cele mai joase la variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale a fost grupul C – cadre didactice din învățământul profesional tehnic. Menționăm că acest grup includea cele mai multe persoane cu vârstele 23-35 de ani și peste 57 de ani.

În continuare, vom determina cum influențează vârsta dimensiunile afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale și vo verifica ipoteza 2. d) elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă ale persoanei.

Comparând rezultatele celor patru grupuri experimentale ale lotului cadre didactice, în funcție de vârsta persoanei, am constatat diferențe statistice care sunt expuse generalizat în Anexa 9, iar rezultatele valorilor medii la variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale în funcție de vârstă le prezentăm în Tabelul 2.9.

Tabelul 2.9. Valorile medii ale cadrelor didactice la variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale în funcție de vârsta persoanei

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

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

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

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

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

Prin urmare, vârstele cu cele mai înalte valori medii sunt: 36-45 de ani și 46-56. Nu am constatat diferențe între variabilele examinate la cadrele didactice cu vârstele 23-35 de ani și cele de peste 57 de ani, fapt ce confirmă ipoteza că valorile medii ale variabilelor dimensiunilor afectiv – motivaționale sunt mai reduse.

Deci, cadrele didactice care au nevoie de programe formative sunt: vârsta de 23-35 de ani, sunt persoane care pot fi descrise prin nevoia de consolidare a statutului lor profesional. Aceasta explică și maturitatea emoțională cu valori medii mai joase; Cadrele didactice cu vârsta peste 57 de ani sunt influențate de criza bătrâneții, uneori inflexibili și stereotipici la schimbare.

Astfel, am demonstrat ipoteza 2. d) elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă a persoanei.

În același context, corelația între variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale este semnificativă. Între aceste variabile, elemente, există diferențe de manifestare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei. Vârsta în grupurile cadrelor didactice a fost unul din factorii ce a influențat rezultatele valorilor medii la variabilele sus - nominalizate.

Astfel, am demonstrat *ipoteza 2*. Elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale sunt într-o relație directă și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei.

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

Fundamentat pe datele studiului teoretic, am identificat unele concepte-cheie ce desemnează dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic reglementate, inclusiv, de actele normative educaționale. Nevoia de a integra un concept propriu cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic a fost impulsionată și de insuficiența de informare, idei clare privind dezvoltarea personală, pe care am identificat-o în cadrul activităților de dezvoltare continuă a cadrelor didactice, din sintezele expuse de aceștea.

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

Pentru a face o generalizare a studiului teoretic, a celui experimental și a crea premise pentru realizarea studiului formativ am folosit instrumentul *Cartea deschisă*, care a permis structurarea conceptelor în forma unei cărți [54, p. 113]. Acest instrument oferă o reprezentare clară privind dimensiunile psihosociale ale dezvoltarea personală a cadrului didactic (Figura 2.6).

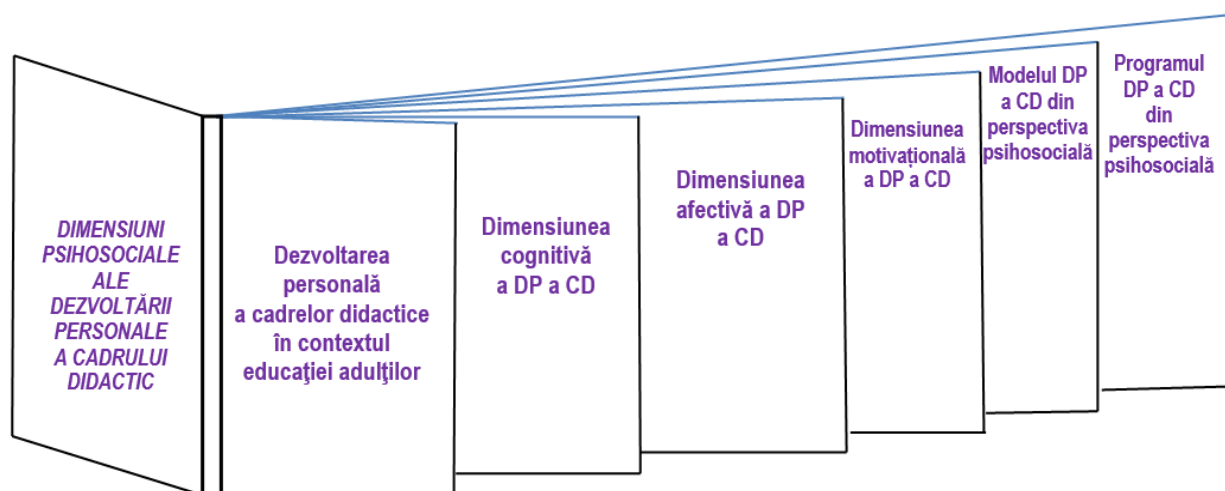


Fig. 2.6. Cartea deschisă a constructelor dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic

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

Prima filă, capitol – Dezvoltarea personală a cadrelor didactice în contextul educației adulților, va reflecta dezvoltarea personală din perspectiva psihosocială, dezvoltarea cadrului didactic, în funcție de particularitățile de vârstă, profesionale, sociale. Argumentarea rolului dezvoltării personale pentru profesia didactică. Particularitățile de vârstă în dezvoltarea cadrului

didactic ca persoană adultă. Vârsta ca proces continuu de adaptare, competențe personale, nevoi personale; dezvoltarea profesională identifică persoana cadrului didactic ca membru al grupului social, ce deține anumite competențe profesionale, statut, funcție, nevoi profesionale; factorii *sociale*, interacționarea și interrelaționare în educația și învățarea pe tot parcursul vieții, programe de dezvoltare continuă, reglementate de politicile educaționale naționale, internaționale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Deoarece *construcția unui model*, menționa S. Bârzea, comportă răspunsuri la următoarele întrebări: De ce?, Cine?, Cum? Când?, Pentru ce? Modelul este un predicat logic cu cel puțin cinci elemente, care pot fi unite într-un enunț, iar limitele intervin atunci ca o formă

interpusă de raționalizare, obiectul fiind infinit și evolutiv, iar subiectul trebuie să se autolimiteze în tentativele de cunoaștere. Astfel, preciza autorul, persoanele au nevoie de o variantă accesibilă a obiectului, iar această autolimitare este valabilă pentru toată cunoașterea umană. În același context, Stachowiak (1973) afirma că orice cunoaștere începe cu scheme provizorii și reprezentări analogice: „Cunoașterea umană este o cunoaștere în și prin modele, ceea ce face ca orice întâlnire a omului cu lumea să aibă loc prin intermediul modelelor” [apud 11, p. 118].

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

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

Clasificarea tuturor acestor aspecte la începutul formării va contribui la diminuarea anxietății adulților și la crearea unui climat psihologic favorabil pentru o învățare eficientă [apud 84, p. 135].

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

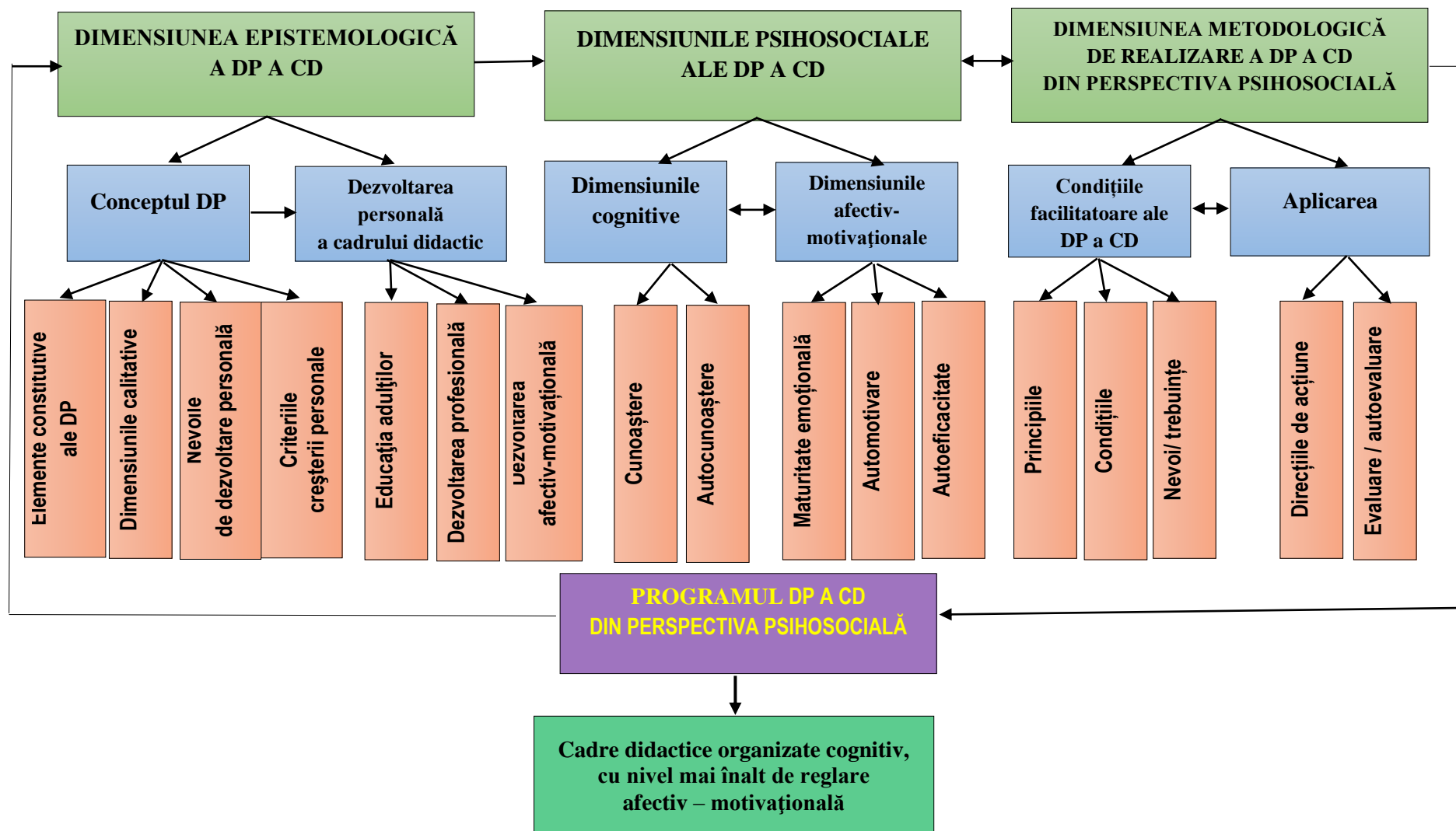


Fig. 2.7. Modelul Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială

Generalizând Modelul DP a CD din perspectiva psihosocială, expus în Figura 2.7., identificăm următoarele constructe-cheie:

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

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

Dimensiunile calitative ale devenirii persoanei: valorică, care desemnează preferința de a participa la viața responsabilă morală; bucuria de a acționa; valoarea unei vieți interioare independente; înțelegere empatică a propriei persoane; receptivitate față de persoane și natură; a fi, expuse de C. Rogers, au fost luate ca bază în proiectarea acțiunilor de realizare constituind condiții și principii.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Principiile vor ordona realizarea programului, iar condițiile facilitatoare vor crea premise acționale. Deoarece este reliefată importanța pe care inițierea procesului de dezvoltare personală o are în raport cu eficiența formării/dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice, în

acest sens expunem generalizat următoarele condiții pentru programul formativ: crearea climatului favorabil pentru consiliere, consilierul/trainerul în dezvoltare personală fiind persoana care pe parcursul actului de dezvoltare va proba empatie și înțelegere, o relație în care să fie acceptați; creativitate și proactivism în cadrul programului.

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

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

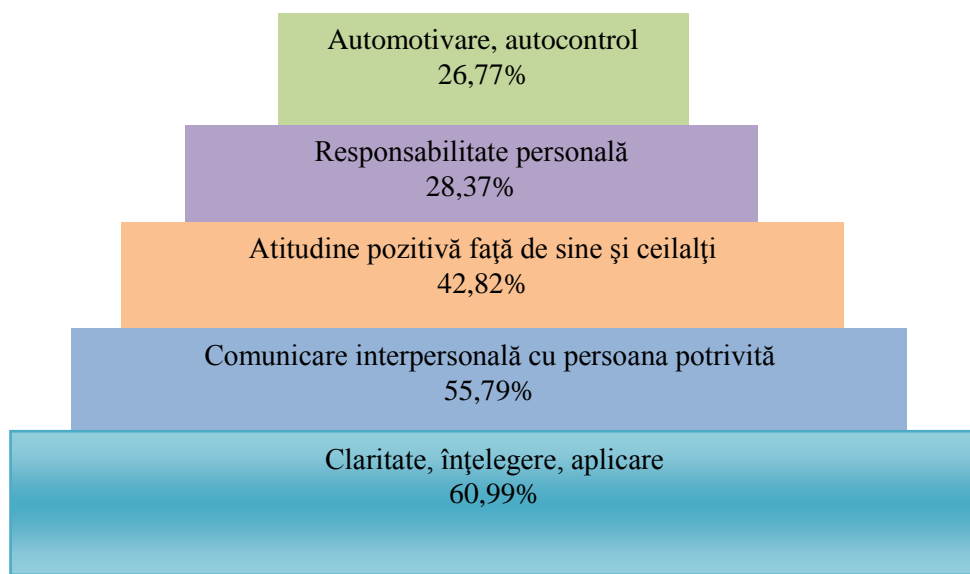


Fig.2.8. Nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice

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

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

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

În același context autorul expune condițiile pentru realizarea empowermentului: o atitudine personală, o conștiință de sine care promovează implicarea socială activă; capacitatea de a face o analiză critică a sistemelor sociale și politice care definesc propriul mediu; capacitatea de a dezvolta strategii de acțiune și de a găsi resurse pentru atingerea propriilor scopuri; capacitatea de a acționa în mod eficace în colaborare cu alții pentru a defini și atinge scopuri colective [apud 58].

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

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

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

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

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

Definiția expusă o reprezentăm prin instrumentul *Spirala definirii unui concept*, fapt ce a permis formularea unei sinteze raportate la ordonări generale, precum și a înțelegerii științifice, dedus rațional din sintezele anterioare [apud 54, p. 160], prezentat grafic în Figura 2.9.

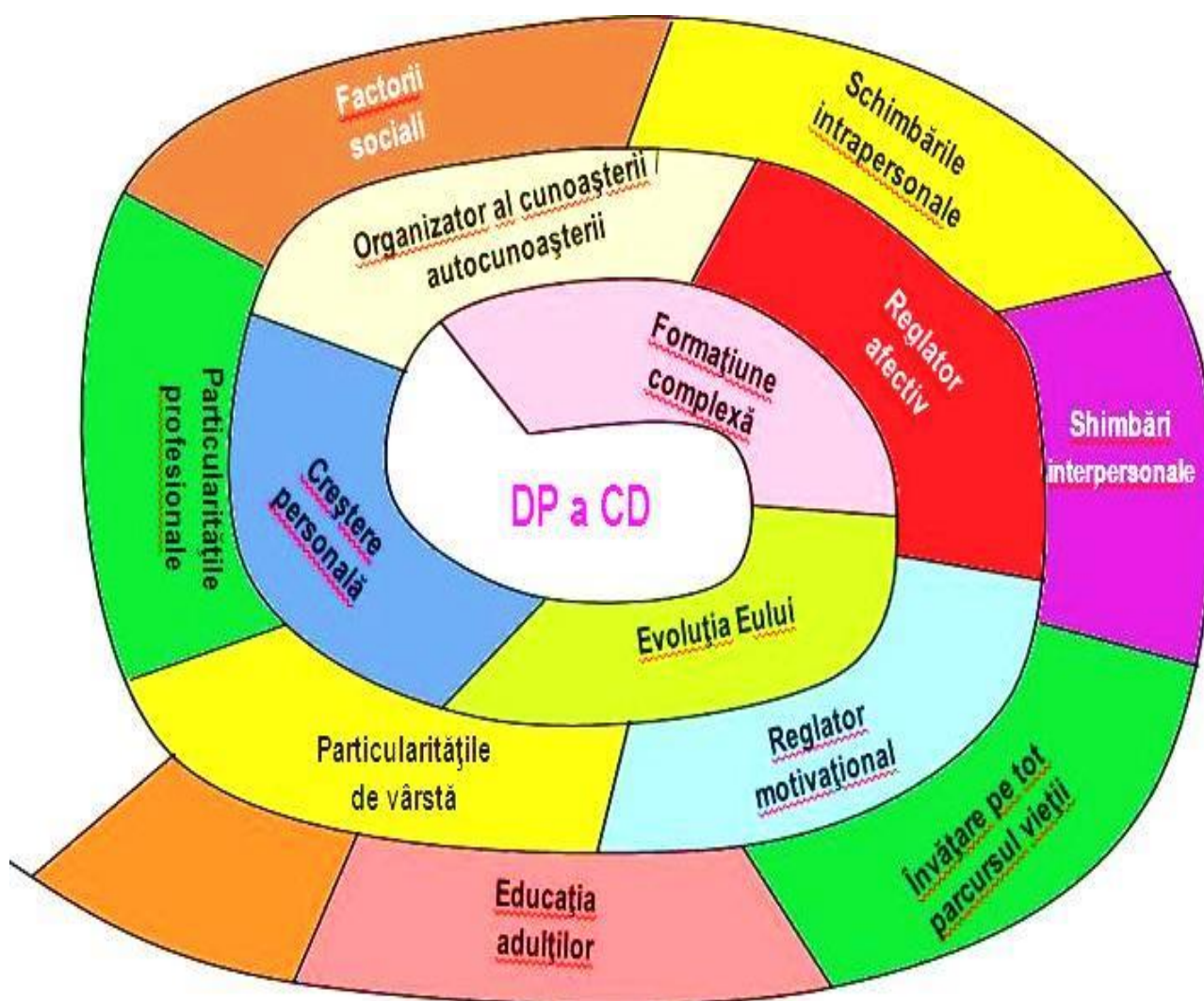


Fig. 2.9. Spirala definirii DP a CD din perspectiva psihosocială

2.4. Concluzii la Capitolul 2

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

Sistematizarea sondajului de opinii au evidențiat faptul că cadrele didactice percep dezvoltarea lor ca pe un proces de creștere, evoluție personală, înțelepciune practică, dar și ca pe o analiză în confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional. Pentru a se dezvolta personal, cadrele didactice au nevoie de: claritate, înțelegere și aplicabilitate; comunicare eficientă interpersonală cu persoana potrivită; atitudine pozitivă față de Sine și ceilalți; responsabilitate personală; automotivare și autocontrol;

Au fost sistematizate unele direcții tematice cu privire la realizarea programului, precum și generalizate caracteristicile psihosociale ale respondenților antrenați în cercetare, în funcție de particularitățile de vârstă și cele profesionale.

2. Elementele dimensiunilor afectiv – motivaționale sunt într-o relație directă și se manifestă diferențiat, în funcție de particularitățile de vârstă:

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

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

Vârstele la care am constatat valori medii mai joase la variabilele menționate au fost cadrele didactice cu vârsta cuprinsă între 23-35 de ani și cadrele didactice cu vârsta peste 57 de ani. Credem că persoanele de 23-35 de ani au nevoie de o atitudine de consolidare a viziunilor pozitive față de profesia didactică, schimbare, de o adaptare profesională complexă. Cadrele didactice cu vârsta peste 57 de ani au nevoie de condiții pozitive afectiv – motivaționale în pragul crizei pensionării, totodată la ei am observat și inflexibilitate la schimbare și dominație de viziuni stereotipice.

3. Dezvoltarea profesională creează premise specifice domeniului de activitate, deoarece am stabilit la cadrele didactice valori medii mai înalte la variabilele automotivare și maturitate emoțională, în comparație cu respondenții grupului E – angajații dintr-o instituție financiară, care au valori medii mai înalte la variabila autoeficacitate, comparativ cu toate grupurile cadre didactice, ceea ce ar explica dominația convingerii de reușită, iar automotivarea și maturitatea emoțională sunt într-o relație nesemnificativă.

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

5. Definirea conceptului: Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială este formațiunea complexă a evoluției Eului, creștere personală prin organizarea cunoașterii și autocunoașterii, reglării afectiv – motivațională a comportamentului, influențată de particularitățile de vârstă, profesionale, sociale de dezvoltare a persoanei, ce determină schimbarea intrapersonală și eficientizarea relațiilor interpersonale a cadrului didactic în învățarea pe tot parcursul vieții a educației adulților – oferă cercetării valoare atât din punct de vedere teoretic, precum și praxiologic.

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

3.1. Condițiile demersului formativ

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

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

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

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

În realizarea demersului formativ am pornit de la următoarea *ipoteză generală*:

3. Implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* va produce modificări calitative în dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

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

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

Dimensiunea afectivă s-a axat pe determinarea maturității emoționale prin identificarea și conștientizarea atât a propriilor emoții, cât și a celorlalți, comunicare eficientă, relaționare cu ceilalți.

Dimensiunea motivațională – prin dezvoltarea autoeficacității și motivării în procesul formativ.

Deoarece este reliefată importanța pe care inițierea procesului de dezvoltare personală o are în raport cu eficiența formării/dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice, expunem generalizat următoarele **condiții pentru demersul formativ**:

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

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

Deoarece conștiința morală e însușirea care ne avertizează, dacă suntem sau nu în consonanță cu principiile corecte, validate de noi înșine sau de ceilalți [apud 31, p. 280].

Menționăm că strategiile de învățare-educație, utilizate de formatorii care lucrează cu cursanții adulți, trebuie să fie construite pe cinci „piloni” esențiali: Expertiza: formatorul adulților trebuie să fie expert în domeniul său, să posede cunoștințe, abilități și competențe care să-l facă un veritabil profesionist; Empatie: capacitatea formatorului de a se transpune în universul subiectiv al elevului adult „ca și cum el însuși ar fi elevul”. Conduita empatică presupune: angajament cognitiv, transpunere afectivă, voință participativă, efort imaginativ, înțelegerea celuilalt, a elevului său; Entuziasm în activitatea de instruire-formare: formatorii entuziaști sunt cei cărora „le pasă ce și cum predau”, cei pasionați de munca lor. Entuziasmul presupune angajament și expresivitate; Claritatea predării, care facilitează înțelegerea și

învățarea eficientă, poate fi apreciată după rezultatele ei; Responsabilitatea respectării particularităților diferențiale ale cursanților adulți: vârsta, nivelul de inteligență, etnia, cultura și comunitățile religioase. Numai astfel formatorul va reuși să motiveze pe toți să se angajeze eficient în învățare [apud 84, p. 125].

Astfel, la etapa a treia a cercetării am realizat programul formativ în perioada: decembrie 2016 – februarie 2017 pentru personalul științifico-didactic din Academia de Studii Economice a Moldovei, grupul D. În experimentul formativ au fost implicate 15 persoane în grupul experimental – D1 și 15 persoane în grupul de control – D2, prezentate mai detaliat în Tabelul 3.1.

Tabelul 3.1. Caracteristicile generale pentru grupurile D1, D2

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

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

Expunem în Tabelul 3.2. caracteristicile generale ale acestor grupuri.

Tabelul 3.2. Caracteristici generale pentru grupurile C1, C2

Vârsta	Grupul C1		Grupul C2	
	sexul		sexul	
	masculin	feminin	masculin	feminin
23-35 ani	-	3	1	5
36-45 ani	-	3		6
46-56 ani	3	5	1	2
peste 57	1	5	1	4
Total:	4	16	3	17

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

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

Diagnosticul formativ a fost compus din grupurile: grupul experimental C1, format din 20 persoane; grupul de control C2, format din 20 persoane; grupul experimental D1, constituit din 15 persoane; grupul de control D2, format din 15 persoane.

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

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

În Tabelul 3.3. este confirmată statistic omogenitatea grupurilor C1 experimental și C2 control.

Tabelul 3.3. Omogenitatea grupurilor C1 cu C2

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

Omogenitatea acestor două grupuri a fost confirmată și statistic, astfel, diferențele stabilite prin testul U–Mann–Whitney nu sunt semnificative deoarece pragul de semnificație depășește valoarea de 0,05 (automotivarea U=193 la p=0,849; autoeficacitatea U=184,500 la p=0,674; maturitatea emoțională U=149,500 la p=0,172). În Tabelul 3.4. expunem rezultatele statistice ale omogenității grupurilor D1 și D2.

Tabelul 3.4. Omogenitatea grupurilor D1 cu D2

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

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

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

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

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

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

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

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

Programul poate fi realizat integral sau pe module, dimensiune psihosocială, deoarece fiecare subiect al trainingului poate fi privit ca o unitate individuală. De fapt, programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* este structurat pe 3 dimensiuni, fiecare dimensiune se finalizează cu o ședință de generalizare.

La baza elaborării programului au stat concepte teoretico-aplicative cu privire la dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale ale autorilor: G. Artene [8], I. Mitrofan [70], M. Caluschi [21], I. Negură [82], C. Rogers [97, 98], I. Trasca [119], S. Focșa-Semionov [42]; opinii ale unor autori ce s-au expus privind metodele și tehnicile de realizare a educației adulților/cadrelor didactice: V. Andrișchi [4], T. Callo [18], E. Joița [54], R. Kruiger [58], R. Paloș ș.a. [84], C. Shifirneț [104], N. Vițanu [125]; opinii privind motivarea pentru profesia didactică: G. Pânișoară [86, 87], S. Jesus, W. Lens [168]; dezvoltarea autoeficacității: S. Covey [30, 31]; comunicare prin recadrarea informației: P. Jelescu [148], A. Robins [94], S. Pavlina [88].

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

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

1. **Principiul dezvoltării prin interacțiune.** Dezvoltarea personală prin interacțiunea nemijlocită în activități de dezvoltare cu sine, ceilalți [apud 96, 142, 146].
2. **Principiul unei comunicări eficiente empatic.** Modul de a discuta empatic asigură echilibrul psihoemoțional al relaționării, ceea ce implică deschidere în comunicarea interpersonală de succes ce va permite schimb de la suflet la suflet. Comunicarea, în acest sens, servește ca un instrument ce facilitează dezvoltarea [62, 142, 94, 148].
3. **Principiul individualitate,** adică persoana în individualitatea sa, ce permite confruntarea creatoare cu realitatea, manifestarea persoanei autentice și creative [apud 55, 68].
4. **Principiul cooperării creative.** Activitățile în grup vor crea premise prin care persoanele își vor manifesta laturile ascunse prin ideile creatoare, divergențe de interpretare, realizarea sarcinilor [apud 21, 96].
5. **Principiul implicării active.** Dezvoltarea personală reprezintă o implicare a persoanei ce se descrie cu sintagma proactivă [apud 30, 142].
6. **Principiul continuității dezvoltării.** Subiectele ce sunt realizate de program au continuitatea realizării în activitatea profesională cu elevii, colegii, familia.
7. **Principiul reînnoirii.** Creșterea personală se manifestă prin evoluția continuă a cunoașterii, a relațiilor social – emoționale armonioase cu Sine și ceilalți [apud 30, 31].

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

Proiectarea ședințelor este determinată de etapele consilierii în dezvoltare personală, ce reprezintă complexul de arii foarte largi de intervenții care impun o pregătire profesională de specialitate. Mai specific, termenul de consiliere descrie relația interumană de ajutor dintre o persoană specializată, consilierul, și o altă persoană care solicită asistența de specialitate, cadrul didactic [apud 8].

Programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* reprezintă o structura complexă formată din 12 ședințe de training, fiecare ședință formată din consilierii de dezvoltare personală în grup. Ședința a avut următoarea structură, etape, descrise în Tabelul 3.5.

Tabelul 3.5. Etapele consilierii DP a CD

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

În același context, Brierley propune principalele elemente în proiectarea strategică a unui training pentru adulți: Scop (De ce faci ceea ce faci?); Misiune (Cum vei pune în practică respectivul scop?); Viziune (Ce dorești să realizezi și până când?); Direcții (Pe care activități te vei concentra?); Obiective (Către ce vrei să țintești?); Priorități (În ce îți vei investi resursele

disponibile?); Planuri (Cum vei proceda realmente pentru ați atinge expectațiile?); Acțiuni (Care tipuri de comportamente pot cel mai bine să ajute în realizarea planului?) [apud 119].

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

Tabelul 3.6. Cadrul practic al instruirii adulților

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

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

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

Evaluarea în 4 cadrane reprezintă o sinteză a programului care se realizează în grup, în care fiecare cadran sistematizează reflecții: Cadranul 1 – lucruri pe care le-am învățat; Cadranul 2 – lucruri pe care le voi spune colegilor; Cadranul 3 – lucruri pe care le voi implementa în activitatea profesională; Cadranul 4 – sugestii, recomandări, neclarități.

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

formatorul. 5. Exerciții, metode ce mi-au plăcut. 6. Stările afective trăite. 7. Gânduri pentru viitor.

Ședințele programului au fost fundamente de următoarele metode și tehnici:

T. Callo menționează că formarea adulților trebuie realizată prin metode foarte diverse: de comunicare, în care formatorul este emițătorul ce realizează cursul, iar educabilii sunt receptorii; de întrebări/răspunsuri, când educabilii dețin deja un quantum educațional; contextuală, în care se produce stimularea de atitudini și circumstanțe. Se vor practica studiul situațiilor tipice, metoda conotațiilor, conceptogramele, metoda ideogramelor, metoda metaforelor, metoda riscului, metode active [apud 4, p. 88].

Metoda – focus grupurilor este cea care identifică o sensibilizare profundă în găsirea soluțiilor optime pentru problemele ce urmează a fi rezolvate [apud 58, p. 7].

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

Instrumentul Recadrarea – puterea perspectivei, dă sens oricărei experiențe din viață, deoarece deseori reacțiile sunt dependente de cadrul pe care-l punem. Astfel, instrumentul determină schimbarea personală, identificând cea mai bună cale de a învăța cum să punem cel mai bun cadru la orice experiență. În acest sens, recadrarea în forma cea mai simplă este schimbarea unei propoziții negative în una pozitivă, schimbând cadrul de referință folosit, rezolvând astfel durerea internă sau conflictul intern, punându-te într-o stare mai productivă. Recadrarea conținutului presupune luarea exact a aceeași situații și schimbarea înțeleșului (de exemplu, ai putea spune că fiul tău nu se mai oprește de vorbit sau după recadrare – că este un copil inteligent ce cunoaște multe). Recadrarea conținutului se efectuează prin schimbarea vizuală, auditivă sau reprezentativă [94, p. 12, 148].

Ancorarea este un mecanism de declanșare, care poate fi acționat oricând, este un mod eficient prin care înveți permanent. Ancorarea nu se rezumă doar la cele mai profunde emoții și retrairi, deoarece T. Roosevelt afirma în acest context: „ Descurcă-te cum poți, cu ceea ce ai, acolo unde ești” [apud 102, p. 251].

Eseul pedagogic. Eseul reprezintă o tehnică de manifestare individuală creativă. Eseul *Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională* va exprima originalitate în expunere [apud 54].

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

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

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

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

Metoda „Limbajul culorilor”, autor Dorothe L. Mello. Constituie o completare a testului Lusher în latura sa lacunară: paletă limitată de culori, utilizând o metodă care permite persoanei să aleagă gruparea care îi reprezintă personalitatea dintr-un număr de douăzeci de culori. Sistemul de Interpretare a culorilor și de Autoanaliză (SICA) este un instrument format dintr-un ansamblu de întrebări care vizează imaginea exterioară, modul în care se vede și dorește să fie văzută de alții persoana. Condiții de rezolvare: se expun 20 de culori, persoana alege culoarea pentru 7 întrebări situaționale; persoanele sunt rugate să răspundă spontan, utilizând o singură culoare ca răspuns, pentru fiecare întrebare. În final, obținem o interpretare integră a persoanei din 7 perspective [apud 23, p. 251], (Anexa 17).

Trecerea noastră prin lume înseamnă o redefinire a sinelui – care reprezintă imaginea pe care o avem despre propria persoană, dar nu numai. Imaginea pe care o persoană o are despre sine este una reală, care îi evidențiază personalitatea, dar nu numai, precizează P. Iluș. Deoarece, confirmă autorul, sinele include și rezultatele observațiilor, autoobservațiilor, analizelor și autoanalizelor, acestea devin atât emițător cât și receptor al acțiunilor produse și a celor văzute din exterior [52, p. 7].

Pentru a realiza nevoia/trebuința *Claritate, înțelegere, aplicare a dezvoltării personale*, identificată în Capitolul 2.2., precizăm că ședințele programului de intervenție în etapa 3. *Intervenția specializată*, reprezintă studiul informativ, unde formatorul intervine cu concepte ale specialiștilor, cu sugestii, opinii, soluții.

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

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

Programul este direcționat de 8 tematici de bază pentru ședințele de training ce pot servi și ca module tematice de dezvoltare personală a cadrului didactic. Au fost planificate 8 ședințe a câte 6 ore fiecare și 4 ședințe de autorefecții, autoevaluări a câte 3 ore. În total am realizat 60 ore. Ședințele au avut un grafic individual, pentru fiecare grup.

Ședințele programului conțin elemente informative și formative, prin care am realizat nevoile/trebuințele dezvoltării personale a cadrelor didactice, structurate în capitolul 2.2. Fiecare dimensiune include anumite tematici ce dezvoltă anumite dimensiuni ale dezvoltării personale. Expunem generalizat tematicile ședințelor:

1. Dimensiunea cunoaștere și autocunoaștere:

Ședința 1. Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică

Ședința 2. Modalități de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală

Ședința 3. DECLARAȚIA AUTOVALORII

2. Dimensiunea afectivă:

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

Ședința 5. Comunicarea eficientă – un instrument al dezvoltării personale

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

Ședința 7. CALEIDOSCOPUL REGLĂRII AFECTIVE

3. Dimensiunea motivațională:

Ședința 8. Motivarea și automotivarea în profesia didactică

Ședința 9. Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic

Ședința 10. Motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare

Ședința 11. PERSPECTIVELE VIITORULUI

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

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

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

Tabelul 3.7. Programul DP a CD din perspectiva psihosocială

Nr. d/o	Denumirea subiectului pentru ședințele de training\ consiliere în dezvoltare personală	Scopul, obiectivele	Conținutul	Nr.ore
1.	Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică	<p>Scopul: Determinarea rolului dezvoltării personale în profesia didactică și identificarea modelelor de implementare practică</p> <p>Obiectivele: Actualizarea conceptului dezvoltare personală a cadrului didactic; Argumentarea științifică a elementelor constructive ale dezvoltării personale; Sintetizarea strategiilor de implementare practică a planului personal de dezvoltare personală; Analiza Formulei DP, a planului de dezvoltare personală.</p>	Viziunea și misiunea DP a CD; Elementele constructive ale conceptului DP; Modele de implementare practică; Plan personal de dezvoltare personală; Minighid de dezvoltare și optimizare personală.	6 ore
2.	Modalitățile de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală	<p>Scopul: Determinarea modalităților de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală</p> <p>Obiectivele: Sistematizarea modalităților, metodelor de cunoaștere în dezvoltarea personală; Identificarea modalităților de cunoaștere personală din perspectiva eficacității individuale; Implementarea activităților practice de cunoaștere personală; Intervenția activ-creativă prin tehnici individuale și de grup.</p>	Autocunoașterea și formele de manifestare; Modalități de cunoaștere personală; Forme de cunoaștere personală; Mecanisme practice de cunoaștere; Intervenția activ - participativă în cunoașterea personală prin tehnici creative.	6 ore

3.	Declarația autovalorii	<p>Scopul: Sistematizarea formelor de cunoaștere și autocunoaștere personală</p> <p>Obiectivele: Stabilirea contactelor interpersonale de deschidere, colaborare; Determinarea și încurajarea formelor creative de prezentare; Argumentarea emoțiilor trăite în procesul de creație.</p>	<p>Blazonul personal, al echipei. Poezia <i>Eu sunt</i>. Tehnica <i>Râul vieții</i>. Reflecții asupra Minighidul de dezvoltare personală. Planul de dezvoltare personală.</p>	3 ore
4.	Condițiile facilitatoare de creare a unui climat psihosocial favorabil în abordarea personală, organizațională	<p>Scopul: Conștientizare importanței condițiilor facilitatoare pentru climatul psihologic favorabil în dezvoltarea personală a cadrului didactic</p> <p>Obiectivele: Identificarea structurii și condițiilor pentru crearea climatului psihosocial favorabil; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare a climatului psihosocial; Implementarea activităților ce stimulează condițiile facilitatoare; Realizarea schimbului de experiențe.</p>	<p>Indicatorii condițiilor facilitatoare pentru dezvoltarea personală; Zona de confort: ieșirea din zona de confort – calea către DP; Structura climatului psihosocial; Dimensiunile și condițiile de implementare în viața de zi cu zi a climatului favorabil.</p>	6 ore
5.	Comunicarea eficientă – un instrument al dezvoltării personale	<p>Scopul: Conștientizarea importanței creării condițiilor eficiente comunicării asertive în profesia didactică</p> <p>Obiectivele: Analiza structurală a comunicării asertive; Identificarea condițiilor facilitatoare pentru crearea comunicării asertive; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare ale comunicării eficiente.</p>	<p>Efectul primelor impresii; Elementele comportamentale ale stilului asertiv; Modalități de implementare a metodei <i>Recadrarea</i>. Tehnici de evaluare a stilului de prezentare, a comunicării asertive.</p>	6 ore

6.	Mecanisme de reglare/autoreglare afectivă în procesul educațional	<p>Scopul: Determinarea mecanismelor de reglare, autoreglare afectivă</p> <p>Obiectivele: Identificarea componentelor reglării afective; Analiza componentelor inteligenței emoționale, inteligenței spirituale; Structurarea unui program de sugestii pentru dezvoltarea afectiv-relațională; Evaluarea maturității emoționale prin probe psihologice, teste, în activități practice.</p>	<p>Corelația tridimensională a reglajului afectiv. Competența interpersonală și îmbunătățirea ei prin prisma inteligențelor. Inteligența emoțională și mecanismele de identificare a ei. Profilul psihologic al persoanei inteligente emoțional. Tehnici de dezvoltare a afectivității echilibrate. Funcțiile adaptării și necesitățile ei în corelația echilibrului afectiv. Contul Bancar Emotiv: depuneri importante pentru o viață de succes.</p>	
7.	Caleidoscopul reglării afective	<p>Scopul: Exersarea metodelor efective de eliberare a încordării interne</p> <p>Obiectivele: Determinarea exercițiilor ce permit echilibrul psihoemoțional; Stabilirea contactului emoțional cu cadrele didactice; Implicarea activă și schimb de exerciții, tehnici, metode utilizate în activitatea profesională, personală.</p>	<p>Exerciții și tehnici de echilibrare afectivă. Reflecții prin acrostih asupra regulilor generale de comunicare eficace, autoreglare afectivă.</p>	3 ore
8.	Motivarea și automotivarea în profesia didactică	<p>Scopul: Determinarea nevoilor individuale ale cadrelor didactice pentru motivarea în profesia didactică</p> <p>Obiectivele: Identificarea nevoilor personale de motivare în profesia didactică; Evaluarea/autoevaluarea motivației în profesia didactică; Implementarea planului de motivare în profesia didactică.</p>	<p>Competențele pedagogice ale profesiei. Specificul activității didactice. Structura motivației externe, interne. Ierarhia nevoilor individuale. Motivarea în profesia didactică. Principiile automotivării. Strategii de motivare. Principiile motivării în profesia didactică.</p>	6 ore

9.	Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic	<p>Scopul: Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic prin însușirea și realizare programelor de dezvoltare</p> <p>Obiectivele: Elucidarea surselor și efectelor dezvoltării personale; Identificarea dimensiunilor autocunoașterii, autoeficacității, autoreglării; Analiza corelației: comunicare eficientă–eficacitatea personală; Evaluarea/autoevaluarea indicatorilor dezvoltării personale.</p>	Eficiența personală– esența și formele de manifestare. Dimensiunile și însușirile autoeficacității. Modelul surselor și efectelor judecăților autoeficacității. Așteptările personale și autoeficacitatea. Eficacitatea personală și probleme de adaptare. Diagnosticul autoeficacității prin teste corelative. Tehnici de autoevaluare a autoeficacității. Sugestii și recomandări pentru crearea unui Cont al încrederii.	6 ore
10.	Motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare	<p>Scopul: Determinarea factorilor ce conduc la motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare</p> <p>Obiectivele: Elucidarea conceptului succes; Analiza procesului schimbare, schimbarea atitudinii; Stabilirea caracteristicilor unei activități de succes.</p>	Elementele constructive ale succesului. Dezvoltarea atitudinii. Elementele constitutive ale schimbării atitudinale. Pașii acționali ai motivației către succes.	6 ore
11.	Perspectivile viitorului	<p>Scopul: Stabilirea unui traseu personal de dezvoltare.</p> <p>Obiectivele: Identificarea direcțiilor-cheie pentru succesul profesional; Ghidare după planul personal de dezvoltare personală; Monitorizarea planului timp de 1 an, de 3 ani, de 5 ani.</p>	Jurnalul de succes. Eseul pedagogic.	3 ore
12.	Reflecții intrapersonale și interpersonale privind programul DP a CD din perspectiva psihosocială	<p>Scopul: Generalizarea și sistematizarea reflecțiilor privind realizarea programului formativ.</p> <p>Obiectivele: Stabilirea opiniilor privind realizarea programului; Identificarea stărilor afective trăite în procesul formativ; Structurarea planurilor de viitor.</p>	Fișa de evaluare a programului. Activitate în grup prin metoda Evaluare în 4 cadrane.	3 ore

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

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

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

Sensibilizarea este definită ca un proces prim; operația primară, în sens că face parte din organizarea climatului educativ, din avantajul modalităților de convingere, a atenției și intereselor [125,p. 43].

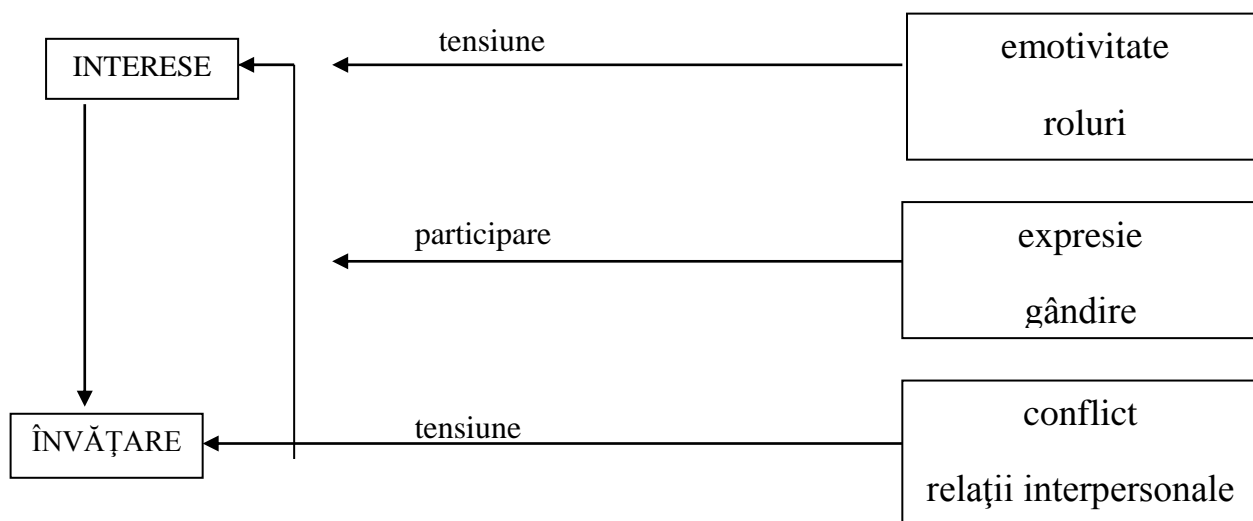


Fig.3.1. Angajarea personală în acțiune

Din cele prezentate în Figura 3.1. observăm că învățarea determinată de interes implică în sine o tensiune dependentă de emotivitate, roluri, relații interpersonale. Realizarea procesului se declanșează prin acțiuni, participare exprimată prin expresii, gânduri, simțire.

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

constatare ne-a permis să stabilim o grilă de nevoi ale dezvoltării personale. În acest sens, propunem un program individual de sensibilizare spre acțiune pentru cadrele didactice, ce ar servi drept un model acțional personalizat pentru realizarea dezvoltării personale.

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

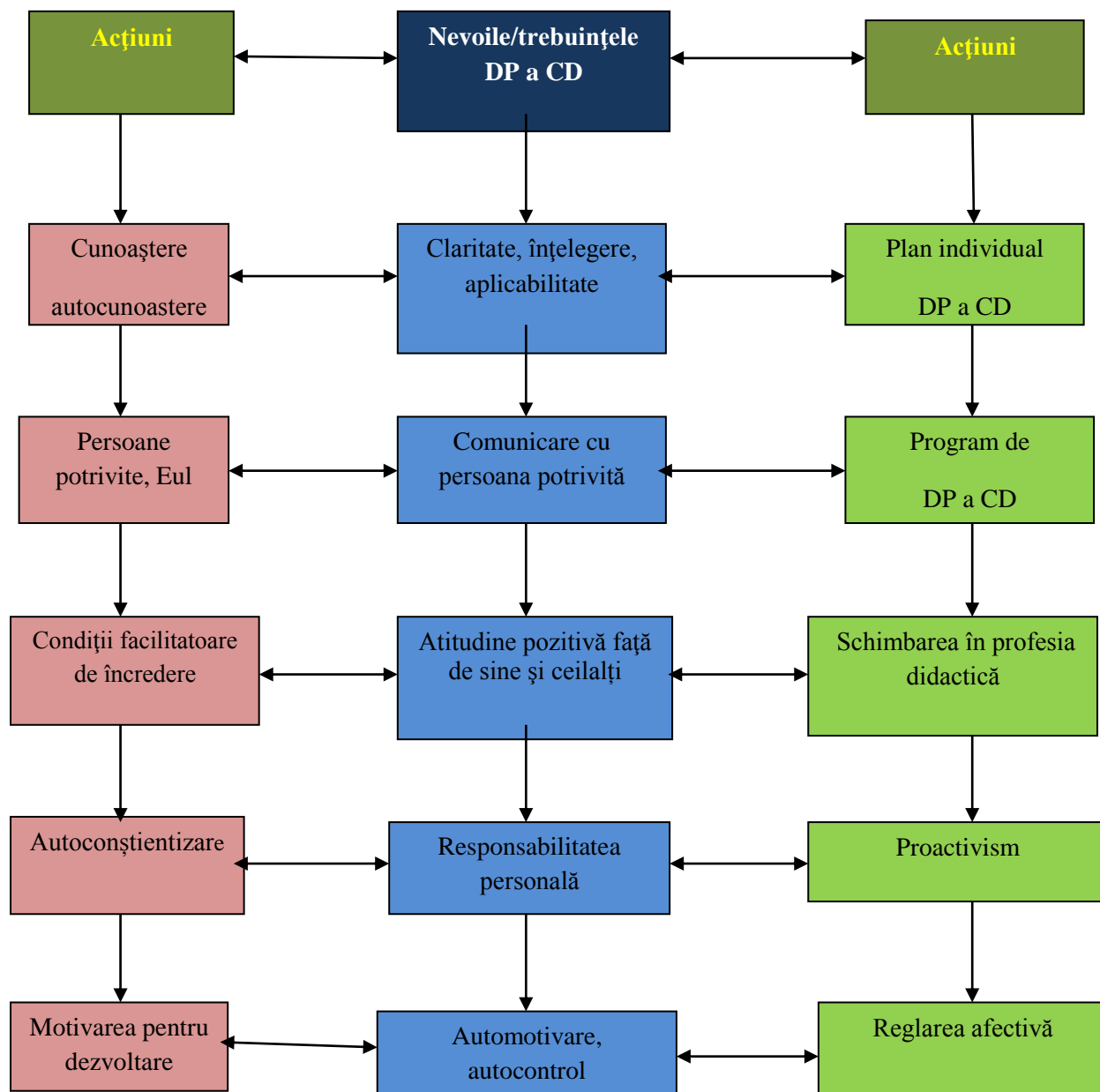


Fig.3.2. Program de sensibilizare către acțiune

Acțiunile și etapele expuse în Figura 3.2. identifică unele direcții de realizare a nevoilor/trebuințelor de dezvoltare personală, determinate în chestionar, prin care cadrul didactic va elabora mai eficace un plan individual de dezvoltare. Comunicarea cu persoana potrivită va permite realizarea programului de dezvoltare personală, fiind condiționată de persoane potrivite,

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

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

Prin urmare, dezvoltarea personală a cadrului didactic poate fi direcționată printr-un program de sensibilizare la acțiune, implementată prin programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactice din perspectiva psihosocială*, ce poate fi organizat integral sau în mod modular, deoarece fiecare subiect al trainingului poate fi privit ca o unitate individuală, iar fiecare dimensiune ca un tot integrat.

Astfel, preciza M. Caluschi, o strategie eficientă și performantă în pregătirea oamenilor pentru a se adapta și depăși fenomenele și tendințele viitorului extrem este proiectarea programelor de dezvoltare personală [21, p.71].

Am încercat să realizăm unele funcții ale dezvoltării personale: deschiderea conștiinței, conștientizare – cunoaștere – conaștere, stimularea manifestării potențialului creativ, activarea resurselor, identificarea și reducerea blocajelor, identificarea vocației, conștientizarea propriilor limite, calități, dorințe; găsirea sensului vieții – sensul plăcerii, sensul puterii [apud 21, p. 74].

3.3. Impactul programului formativ asupra dimensiunilor afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic

Cercetarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic a finalizat *cu etapa a patra de – control, validare*, care a avut loc în luna iunie, anul 2017.

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

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

Ipoteza 3 a cercetării: Implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* va produce modificări calitative în dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic. Aceasta fiind verificată de ipotezele secundare:

3. a) Implicarea cadrului didactic în programul formativ va produce schimbări cantitative în dimensiunile afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic;

3. b) Evaluarea și autoevaluarea programului formativ va determina conexiuni calitative privind organizarea cunoașterii și autocunoașterii, de asemenea privind interacțiunea interpersonală și intrapersonală a cadrului didactic.

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

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

Tabelul 3.8. Diferențe test și retest în grupul C1

	Test și retest automotivare	Test și retest autoeficacitate	Test și retest maturitate emoțională
Z	-3,470 ^b	-3,938 ^b	-3,921 ^b
Asymp. Sig. (2- tailed)	,001	,000	,000

Astfel, în grupul C1, am constatat diferențe semnificative la automotivare ($W = -3,470$ la $p=0,001$), autoeficacitate ($W=-3,938$ la $p<0,001$) și maturitate emoțională ($W=-3,921$ la $p<0,001$).

Diferențele dintre indicii respectivi în grupul C2, sunt expuse în Tabelul 3.9.

Tabelul 3.9. Diferențe test și retest în grupul de control, C2

	automotivare	autoeficacitate	maturitate emoțională
Z	-,237 ^b	-,122 ^c	-,663 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,813	,903	,507

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Prin urmare, în grupul de control C2, pragurile de semnificație obținute la compararea test și retest sunt mai mari de 0,5. Am constatat diferențe neseemnificative la automotivare ($W=-0,237$ la $p=0,813$), autoeficacitate ($W=-0,122$ la $p=0,903$) și maturitate emoțională ($W=-0,0663$ la $p=0,507$).

Pentru că în grupul C2 nu am constatat un spor semnificativ la etapa retestării, prin urmare am verificat impactul timpului asupra rezultatelor, ce arată un scor constant.

Modificările produse la variabilele dimensiunilor afectiv-motivaționale din grupul C1, grupul celor implicați în programul formativ, se datorează efectului acțiunilor realizate în cadrul programului formativ.

Rezultate similare am obținut și în grupurile D1 experimental și D2 de control (Tabelele 3.10. și 3.11.).

Tabelul 3.10. Diferențe test și retest în grupul experimental D1

	automotivare	autoeficacitate	maturitate emoțională
Z	-3,422 ^b	-3,430 ^b	-3,409 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

În grupul D1 am constatat diferențe semnificative la automotivare ($W=-3,422$ la $p=0,01$), autoeficacitate ($W=-3,430$ la $p=0,003$) și maturitate emoțională ($W=-3,409$ la $p=0,001$).

În grupul de control D2 pragurile de semnificație obținute la compararea test și retest sunt mai mari de 0,3.

Tabelul 3.11. Diferențe test și retest în grupul de control D2

	automotivare	autoeficacitate	maturitate emoțională
Z	-,690 ^b	-1,002 ^c	-,079 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)	,490	,316	,937

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

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

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

Rezultatele obținute în grupul D1 demonstrează schimbări semnificative în dimensiunile afectiv – motivaționale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, ce se datorează ședințelor programului formativ. Concluziile anterioare pot fi demonstrate și prin diferențele obținute prin compararea rezultatelor retest (Anexa 14).

Rezultatele retest ale grupurilor C1 și C2 sunt prezentate în Tabelul 3.12. Astfel, valorile retest ale grupurilor C1 și C2 diferă semnificativ la variabilele automotivare ($U=125$ la $p=0,042$), autoeficacitate ($U=126$ la $p=0,045$), maturitate emoțională ($U=150$ la $p=0,176$).

Tabelul 3.12. Diferențe retest în grupurile C1 și C2

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

a. Grouping Variable: grup

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

Tabelul 3.13. Diferențe retest în grupurile D1 și D2

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

a. Grouping Variable: grup

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

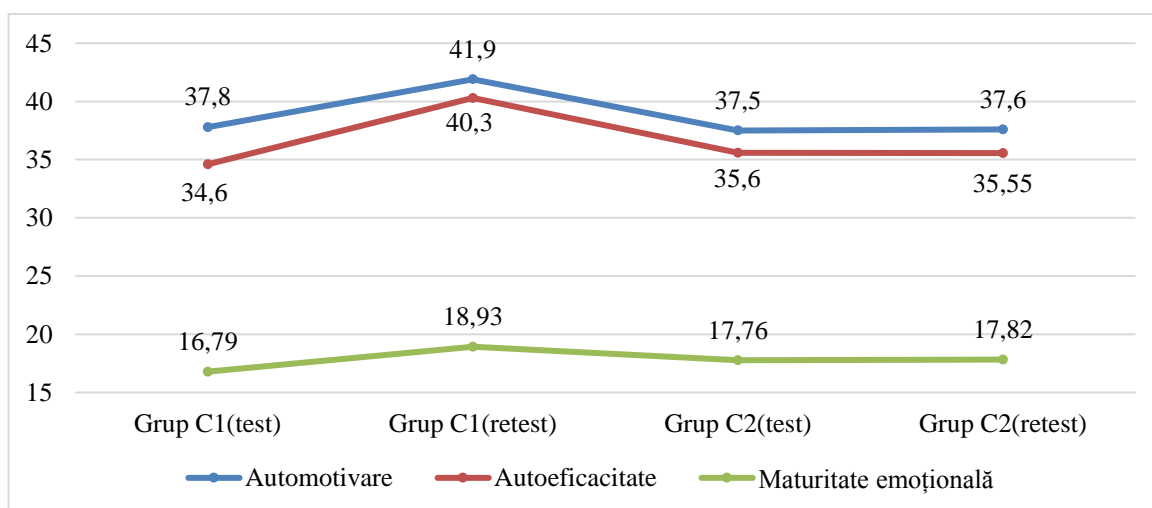


Fig.3.3. Rezultatele test și retest ale variabilelor grupurilor C1, C2

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

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

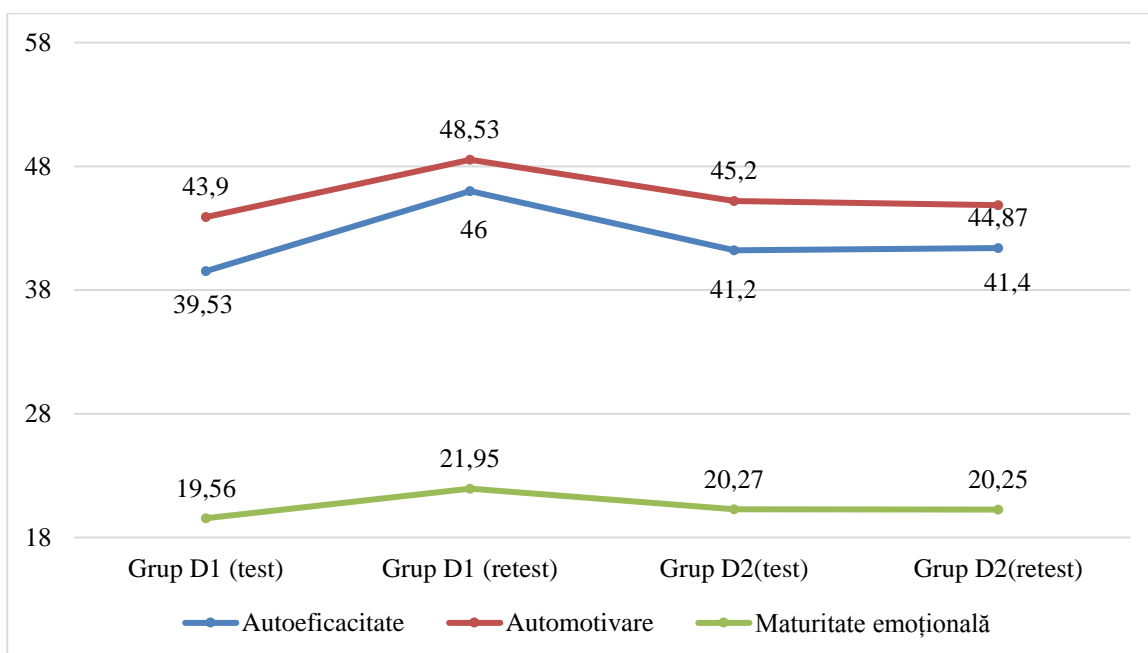


Fig.3.4. Rezultatele test și retest ale variabilelor grupurilor D1, D2.

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

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

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

Ne-am propus obiectivul de a demonstra că realizarea programului formativ a fost o experiență unică de colaborare cu cadrele didactice. În acest sens vom verifica ipoteza 3. b) evaluarea și autoevaluarea programului de intervenție va determina conexiuni calitative referitoare la organizarea cunoașterii și autocunoașterii, la interacțiunea interpersonală și intrapersonală a cadrului didactic.

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

Ședința 1. Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică

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

În Figura 3.5. expunem generalizat nevoile dezvoltării personale ale cadrelor didactice vizavi de dezvoltarea personală și profesională.

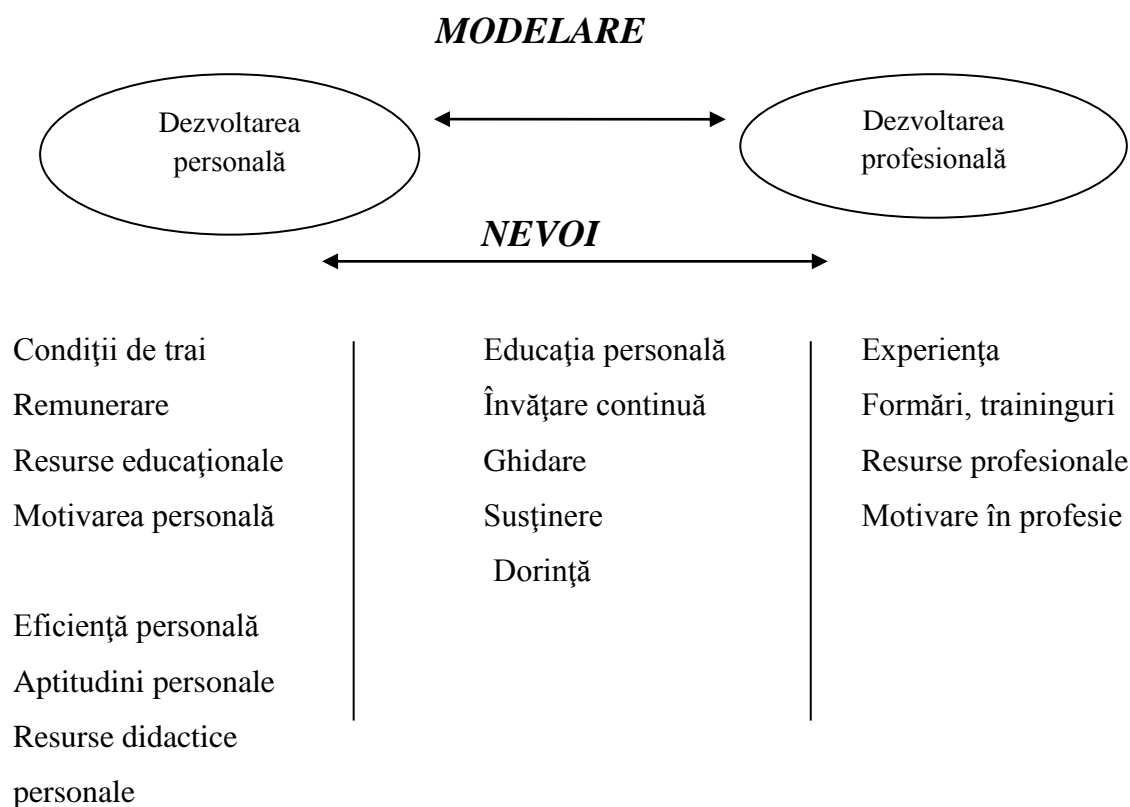


Fig.3.5. Dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice

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

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

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

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

realizate cu grupurile de experți – cadrele didactice implicate în studiul formativ de cercetare, expuse în Tabelul 3.14.

Tabelul 3.14. Descrieri comparative ale conceptelor
dezvoltare personală – dezvoltare profesională

Dezvoltare personală	Dezvoltare profesională
<ol style="list-style-type: none"> 1. Este motivată de nevoi personale; 2. Dezvoltarea competențelor personale; 3. Semnele „vizibile” sunt interne, de aceea deseori nu pot fi observate extern; 4. Pornește din interior spre exterior; 5. Dominată de starea spirituală, morală subiectivă a persoanei; 6. Realizarea dominantă – afectiv-motivațională, valorică; 7. Dominantă de inteligență emoțională, socială, spirituală; 8. Mod de relații bazate pe descoperirea autentică a Sinelui în procesul dezvoltării; 9. Se realizează în dependență de nevoile individuale ale persoanei; 10. Depinde de cerințele personale, sociale; 11. Vine din corelațiile: „Eu cu sine”, „Eu cu Ceialții”; 12. Determinată de contradicțiile intrapersonale și interpersonale ce vin din crize, adaptări; 13. Este nevoie de a evada din zona de confort; 14. Este un proces dominant conștient, din dorință personală; 15. Ca nucleu al personalității se evidențiază prin atitudini–caracter; 16. Evoluează relativ greu, semne vizibile sunt mai puține, dar mulțumirea internă este enormă; 17. E mai greu de măsurat practic, dar se determină prin probe corelative, teste de autocunoaștere, autoevaluare. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Este motivată de nevoi profesionale; 2. Dezvoltarea competențelor profesionale; 3. Are semne vizibile externe prin activități într-un anumit domeniu; 4. Pornește de la schimbarea externă spre cea internă; 5. Dominantă starea materială, obiectivă a realității profesionale; 6. Realizarea dominantă - cognitivă; 7. Dominată de inteligența rațională și multiplă; 8. Mod de relații fundamentate de abilitățile într-un anumit domeniu profesional; 9. Ține de dezvoltarea într-un anumit domeniu profesional la necesitate; 10. Depinde de cerințele profesionale; 11. Vine din corelația „Ceialți și Eu”; 12. Determinată de contradicțiile personale și interpersonale ce țin de realizările profesionale; 13. Se menține zona de confort; 14. Este un proces conștient, dar uneori impus, din dorința activității; 15. Ca nucleu se evidențiază prin aptitudine; 16. Evoluare mai ușoară, forme vizibile prin succesul profesional, care nu întotdeauna aduce mulțumirea așteptată; 17. Poate fi măsurată prin teste ce determină capacități într-un domeniu, probe practice, teste de interese.

În același timp, am identificat și asemănări între aceste concepte: ambele sunt monitorizate de acte normative în învățare pe tot parcursul vieții a educației adulților; au un caracter formativ-evolutiv; sunt procese selective în funcție de nevoi, particularități de vârstă; . se racordează la cerințele sociale; se bazează pe principiul sensibilizării către acțiune, în cazul anumitor probleme personale, profesionale; au feedback benefic în cadrul relaționării; se formează/dezvoltă prin programe specializate, activități formative; orice evoluție a persoanei este evidentă în activități, relații; se învață prin repetări, încercări, „căderi” și „ridicări”; produc

satisfacții, mulțumire; cu vârsta devin mai fundamentate; la baza lor stau nevoile; sunt determinate de decizii; ambele au planuri de implementare.

Acțiunea 2. Implementarea metodei Focus – grupurilor

Scopul: înțelegerea problemei

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

Tema: Dezvoltarea personală a cadrului didactic

Timpul discuției: 30 min.

Demersul formativ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ședința 2. Modalități de cunoaștere, autocunoaștere în dezvoltarea personală

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

Rezultate generalizatoare ale cadrelor didactice din grupul D1

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

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

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

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

Rezultate generalizatoare ale cadrelor didactice din grupul C1

Din rezultatele sondajului prin metoda „Limbajul culorilor” rezultă că pe poziția 1 (*cine sunt*) se atestă concentrația cea mai mare de alegere – 7 persoane, este pentru culoarea albastru clar semnifică că respondenții se percep ca persoane creative, perceptiv, imaginative, analitice; 4 persoane au ales culoarea verde – denotă că sunt caritabile, umaniste, cu spirit științific; 2 alegeri pentru culoarea galben – persoane comunicative, sociabile.

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

Rezultatele obținute *la poziția 2 – ce mă echilibrează* (în test întrebarea 3): 4 persoane – au ales roșu – vă echilibrați prin exerciții fizice, exercitarea puterii; 3 persoane – alb – vă echilibrați prin modul de viață simplificat. 2 persoane au ales verde – vă echilibrați prin profesie,

prin aria de sănătate sau ocupându-vă cu știința; alte 2 persoane – auriu – prin satisfacția de a obține succes.

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

Concluzii: cadrele didactice din grupul C1 sunt persoane creative, perceptiv, imaginative, umaniste, analitice, comunicabile, care se echilibrează prin exerciții fizice, exercitarea puterii, prin profesie, sănătate, știință, prin satisfacția de a obține succes. Factorii esențiali de motivație sunt organizare, planificare, prin eliberare de griji cotidiene.

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

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

Ședința 3. Declarația autovalorii, a reprezentat o întrunire de excepție prin care fiecare membru a citit Declarația autovalorii și s-a manifestat prin poezia „Eu sunt”, care a avut o abordare creativă și stilistică unică. În continuare propunem unele reflecții, menționate de respondenți în lucrările lor.

Poezia „Eu sunt”

(cadrele didactice din grupul C1)

Eu sunt: o femeie, o floare; mândră și frumoasă; bună, omenească, fericită, optimistă; egoistă și orgolioasă; visătoare; o fire pozitivă, inspirată; sinceră, ambițioasă; darnică, fericită; onestă, binevoitoare; o stea căzătoare; prea mică în univers; un copil ce are nume; deșteaptă și prietenoasă; veselă și bună; deșteaptă și amabil; marea și sarea; ambițioasă și conștiincioasă; o profesoară curioasă și sinceră; optimistă, înțeleaptă; îngrijorată că-mi pasă; mamă, bunică; un flegmatic creativ; singuratică, fidelă; o persoană ca și toată lumea.

Vreau: o viață luminată de soare; sănătatea timpului, să călătoresc cu oamenii dragi; să obțin titlu științific în domeniu; ca la toți să fie bine; să plec din această țară; să-mi ating obiectivele propuse; doar atât, să fiu fericită; să mă prezint cu succes; nepoți; să merg la munte, și în continuare să pot lucra cu succes; pace și stabilitate; liniște, un castel; cuvinte de încurajare.

Sper: să găsesc adevărul în mare; totul să-mi reușească; să-mi pot realiza visele; să obțin titlul științific și să găsesc sufletul pereche; să aduc în suflete lumină; să am mai multă încredere în forțele proprii; că timpul nu trece în zadar; să gândesc cât mai divers; ca fiul să se întoarcă în țară; la mai bine; să fie pace în lume; ca tot binele așa să rămână; bine că există speranța; ca provocările noi să nu mă neliniștească; că voi avea o bătrânețe liniștită; să fac ceea ce-mi place, fără a mă supune limitelor sau timpului; să găsesc locul unde să mă simt fericit; o viață prosperă în Republica Moldova.

Poezia „Eu sunt”

(cadre didactice, grupul D1)

Eu sunt: responsabilă și organizată; punctuală și modestă; răbdare și speranță; o femeie lucidă, optimistă și globalistă; responsabilă, punctuală, deschisă și optimistă; conștientă și visătoare; veselă și descurcăreață; emoțională și punctuală; în viață cu un rost; tristețe și bucurie; creatura Domnului; unică și minunată.

Vreau: ca persoanele dragi să fie sănătoase; cât mai multă cutezanță; să mă simt iubită; să pot ajuta pe toți, copiii; ce-i bine; să văd vise, să nu le văd închise.

Sper: la o calitate mai bună a vieții; ai noștri dragi părinți să fie sclipire în viața mea; că totul are explicație; la odihnă; într-o zi să pot spune ce simt și să am un rost în viață; să fiu un om adevărat.

Concluzii: Realizarea poeziei „Eu sunt” a fost o posibilitate unică de descoperire și redescoperire a persoanelor, expresivitate afectivă și exprimare creatoare. La început cam sceptice, cadrele didactice au zis că nu știu ce să scrie, dar în final am avut niște stări afective de admirație, încredere, mirate de rezultat. Unii respondenți au zis că poezia le-a trezit trăiri afective profunde de redescoperire: „Poezia a fost super, autentică, inspirată, unde mai pui că am răscolit niște amintiri plăcute, altele mai puțin plăcute... A fost o revelație. Vă mulțumim!”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Expunem câteva planuri de dezvoltare personală:

Plan de dezvoltare personală nr. 1

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

Etapele:

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

Vârsta: 31 de ani

Funcția: cadru didactic

Obiective:

O₁. Creșterea pe treapta personală și profesională

O₂, O₃. Obținerea gradului didactic superior

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

Analiza SWOT

Puncte tari:

- abilități de lucru în echipă

Puncte slabe:

- lipsă de experiență

- abilități de comunicare
- creativitate
- organizată
- punctuală
- capacitate de cercetare
- capacitatea de analiză și sinteză
- insuficiență de timp
- lipsa de curaj de a lua unele decizii

Oportunități:

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

Amenințări:

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

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

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

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

Plan de dezvoltare personală nr.2

Vârsta: 58 de ani

Funcția: profesor de biologie

Mottoul personal:

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

(Ioan Slavici)

Scop: Să tind spre perfecționarea profesională și personală

Obiective:

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

I. Conștientizarea situației:

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

II. Reflectarea asupra situației:

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

III. Stabilirea planului de acțiuni:

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

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

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

Unele din rezultate sunt prezentate în Anexa 16.

Sedința 8. Motivarea și automotivarea în profesia didactică

Realizarea tehnicii eseului pedagogic cu tema *Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională* a oferit plus valoare colaborării cu cadrele didactice implicate în programul formativ și a evidențiat traiectoria individuală în descoperire autentică a cadrelor didactice. În acest context, eseul utilizată ca modalitate de autocunoaștere prin intercomunicare, le-a prilejuit participanților reflecții unice, unele dintre care le expunem generalizat în continuare: grupul cadre didactice C1:

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

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

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

pentru societate. Profesorii oferă educație și aceasta ne-a făcut ceea ce suntem astăzi, ne permit să facem diferența între bine și rău, să gândim azi bine pentru a avea un viitor strălucit. *N.N.*

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

Reflecții la eseul pedagogic grupul cadre didactice D1:

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

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

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

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

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

Tabelul 3.15. Fișa de evaluare a programului DP a CD, grupul C1

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

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

<p>Mă accept așa cum sunt, uneori încerc să-mi modelez felul de a fi, dar nu întotdeauna îmi reușește; Încerc să implementez condițiile eficacității; Folosesc mecanisme de reglare, autoreglare afectivă; Încerc să fiu mai echilibrată; Nimic, nu s-a produs nici o schimbare și nu o planific în viitorul apropiat.</p>	<p>de a mă schimba; Las lucrurile așa cum sunt, adaptându-mă după situațiile create.</p>	<p>Ne-a oferit informații utile și eficiente. Bravo, dna Vrabii, succese și realizări frumoase; Exprimare deschisă a gândurilor, deschidere, optimism, ajutor reciproc; Aprofundarea cunoștințelor, participare la diverse acțiuni; Comunicativă; Formatorul a fost inovativ, capabil, interesant; Formatorul a intervenit cu metode eficiente de lucru. Am învățat lucruri frumoase, sper să continuăm colaborarea.</p>
<p>5. Exercițiile, materialele ce mi-au plăcut</p>	<p>6. Stările afective trăite</p>	<p>7. Gânduri pentru viitor...</p>
<p>Metode activ participative; Testele de autoevaluare; Conversația euristică; Testul culorilor; Ideile despre armonie și echilibru în viață – metoda proiectivă (4); Tehnicile: Roz, 3A (4alegeri); Exercițiile de relaxare, jocurile, tehnicile folosite; Tehnica „Cine ești tu?”; Testele proiective.</p>	<p>Confort psihologic, cunoaștere; Bucurie, plăcere, încredere; Pasiune, energie; Curiozitate, explicație perfectă; Confort psihologic creat de formator; Bucurie, satisfacție, interes, entuziasm, relatare, emoții pozitive; Doar emoții pozitive, curiozitate, creativitate, entuziasm, bucurie, încredere; Constatarea unor fapte reale; atmosferă pozitivă, recunoștință, mulțumire.</p>	<p>Să se realizeze mai multe training-uri; Să fim mai insistenți, cu mai mult curaj să acceptăm dezvoltarea; Mai multe training-uri de acest gen, voi participa activ în asemenea activități; Să fie organizate în anumite zile (de exemplu sâmbăta sau în vacanță), nu după ore; Vă mai așteptăm la noi întâlniri cu subiecte noi pentru a ne surprinde; Implicare în noi proiecte propuse de Dvs.; Sincere mulțumiri; Vă așteptăm la noi cu alte subiecte interesante, utile și pline de semnificație; Suntem deschiși pentru colaborare, implicare. Vă mulțumim mult!; Aș dori să mai particip training-uri similare; Mă voi informa mai detaliat privind tematicile trainingului, deoarece mi-au stârnit curiozitatea; Sunt binevenite și alte programe de DP a CD.</p>

Tabelul 3.16. Fișa de evaluarea programului DP a CD, grupul D1

1. Dezvoltarea personală pentru mine...		
Semnificație personală / Ce?	Explicație personală / De ce?	Acțiunea personală / Cum?
<ul style="list-style-type: none"> • Este obligatorie în profesia didactică; • competențe personale, înțelepciune practică; • presupune mereu mișcare, învățare; • stare de bine, inteligență socială și emoțională; • cunoaștere și învățare continuă în toate sferile; • evoluția persoanei; • liniște sufletească; • echilibru sufletesc; • creștere plus satisfacție; • o totalitate de acțiuni orientare spre creșterea calității persoanei; • căpătarea abilităților de comunicare eficientă, autoeficiență, automotivare, autoreglare. 	<ul style="list-style-type: none"> • În virtutea profesiei didactice; • pentru a avea loc creșterea evolutivă în comparare personală; • un spirit bogat, o minte sănătoasă; • permite de a fi mereu informat, de a putea interacționa cu colegii, studenții, familia; • autodezvoltare și motivare, eficiență personală; • pentru realizarea ambițiilor personale și profesionale; • este necesară tuturor pentru a face față provocărilor din viață; • pentru a fi satisfăcut personal ca să fim fericiți; • pentru a fi mulțumiți, satisfăcuți, eficienți; • pentru dezvoltarea competențelor personale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participări la diverse traininguri, conferințe, mese rotunde, prin studierea literaturii; • prin intermediul programelor; • meditații, lecturi de specialitate, terapie muzicală; • citesc, particip la diverse programe; • autoinstruire, conferințe, consiliere psihologică, autodezvoltare, cursuri; • a găsi un echilibru în viață citind, training; • prin buna organizare, stabilirea obiectivelor bine determinate și adoptarea unor noi măsuri de implementare; • prin autocunoaștere; • prin motivarea personală; • prin autoinstruire.
2. Subiectele care mi-au plăcut...		
Semnificație personală / Ce?	Explicație personală / De ce?	Acțiunea personală / Cum?
<ul style="list-style-type: none"> • Autoeficacitatea personală; • tehnicile folosite în procesul de predare; • toate; • interdependența între inteligențe; • un pas semnificativ spre succes în 	<ul style="list-style-type: none"> • Permite identificarea componentelor individuale; • le voi folosi în activitatea practică cu studenții; • sunt necesare; 	<ul style="list-style-type: none"> • Participări la programe de eficacitate • voi utiliza pauzele energizante, de integrare, concursul: grupul celui mai activ, implicat; • prin implementare în viața personală și

<ul style="list-style-type: none"> • carieră și personal; • autoeficacitatea, tipuri de inteligență; • comunicarea asertivă și empatică; • reglarea afectivă; • reflectarea asupra tuturor temelor; • echilibrarea afectivă. 	<ul style="list-style-type: none"> • conțineau întrebări la care am găsit răspunsuri; • am aflat multe lucruri noi; • pot fi aplicate în activitatea pedagogică, dar și în aprecierea personală; • informații utile și interesante; • suntem copleșiți de greutate și griji, iar aceste tehnici sunt toate utile, mi-au creat o stare de relaxare. 	<ul style="list-style-type: none"> • profesională; • aprofundarea în domeniul respectiv; • prin implicare, lucrul în echipă; • le voi implementa la ore • prin ascultare și implicare propriu zisă și în grup; • aplicând metode și tehnici: ROZ, 3A, AUR.
3. Subiecte ce nu mi-au plăcut		
<i>Nu au fost indicate</i>		
4. Interacțiunea în relațiile...		
<i>cu sine</i>	<i>cu colegii</i>	<i>cu formatorul</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Schimbarea viziunii privind persoana mea; • schimbări generale ce se vor produce la nivelul educațional; • mai multă încredere; • echilibru intern și extern; • adaptare continuă la noi situații; • atenție la dezvoltarea personală și profesională; • schimbarea spre bine; • stare de bine și echilibru; • o stare pozitivă; • ok; • am învățat lucruri noi; • perfecționarea continuă; • motivare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Îmbunătățirea relațiilor cu studenții; • respect și colaborare; • stabilirea obiectivelor pe termen scurt și lung; • acceptare, motivare, colaborare; • comunicare asertivă; • cunoașterea colegilor noi; • relații armonioase și profunde; • interactivitate față de colegi; • intercomunicare eficientă; • am învățat să lucrez în echipă; • comunicare eficientă; • comunicare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relații foarte bune cu formatorul; • respect; • bunăvoință punctualitate; • respect, deschidere; • activism; • căldură și cunoștințe obținute; • respect și încredere; • interactivitate față de formator; • persoană plăcută; • binevoitoare; • responsabilă.

5. Exercițiile, materialele ce mi-au plăcut	6. Stările afective trăite	7. Gânduri pentru viitor...
<ul style="list-style-type: none"> • Lucrul în echipă, testele; • metodele 3A, ROZ; • testele, chestionare, jocurile interactive, tehnicile de comunicare și reglare afectivă; • pauzele energizante; • tehnica <i>Mesaje parabolice</i>; • poezia „Eu sunt”, jocul <i>Râul vieții</i>; • eseul „Profesia didactică pentru mine”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Am rămas satisfăcut de curs, o stare emoțională pozitivă; • fericire, bucurie, mirare, admirație; • relaxare, implicare, STIMĂ, BUNĂVOINȚĂ; • emoții pozitive, încurajare, atmosferă calmă, binevoitoare, ca un adolescent, student; • energie, implicare, interes pentru subiectele captivante; • bucurie, satisfacție, claritate; • energie, curiozitate, pozitivism; • satisfacție, bucurie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Să se realizeze mai multe traininguri; • aș mai participa la astfel de cursuri; • a participa la astfel de cursuri în fiecare an; • stabilirea obiectivelor pentru obținerea succesului și un lucru proactiv; • neapărat o să urmez și alte traininguri de dezvoltare personală, aștept și alte subiecte actuale, interesante sub aspect psihologic-relațional; • studii cu privire la psihologia tinerilor de vârsta 19-23 de ani; • continuare a dezvoltării personale; • mai multe teste, metode de motivare personală pentru a deveni mai ambițioasă; • vă așteptăm cu tehnici noi; • ar fi necesare și cursuri care ar reflecta și alte subiecte privind dezvoltarea profesională; • mai mult timp alocat activităților practice; • și alte subiecte, să eliminăm negativismul. <p style="text-align: center;">Totul a fost superb. Mulțumim! Nu regretăm, am profitat din plin. Prosperitate și baftă în toate. Vă urez sănătate!</p>

Rezultatele evaluării expuse în Tabelul 3.15., cadre didactice din grupul C1, exemplifică o implicări foarte active ale respondenților interesați de subiectele programului generalizat astfel: **1. Dezvoltarea personală** este consemnată ca explicație și acțiune, din care evidențiem: transformare, să dau prioritate unor lucruri, să fiu mai bun, să mă mulțumesc cu ce am, activități practice etc.; **4. Interacțiune cu sine** – nu trebuie acceptate unele lucruri, înțelegere, acceptare de sine.; în relații cu colegii – cooperare, distribuirea funcțiilor, comunicarea armonioasă.; în relații cu formatorul – admirație, exprimare deschisă, aprofundarea cunoștințelor; **5. Exercițiile** ce mi-au plăcut: metodele active, folosirea maximelor, conversația euristică, activitățile în grup, testul culorilor, testele proiective,..; **6. Stările afective trăite:** confort psihologic, curiozitate, cunoaștere, creativitate; **7. Gânduri pentru viitor:** mai mult timp alocat programului, să fie organizat în anumite zile, să fiu mai insistent, cu mai mult curaj să accept schimbarea. Deci, criteriile DP: intrapersonale și interpersonale au fost validate în acest sens.

Reflecții expuse de cadrele didactice din grupul D1, Tabelul 3.16.: **1. Dezvoltarea personală pentru mine:** este obligatorie în profesia didactică, înțelepciune practică, cunoaștere și învățare continuă, o bună organizare și echilibrare afectivă. **2. Subiectele ce mi-au plăcut:** autoeficacitate personală; tehnicile folosite în procesul de predare; interdependența între inteligențe; un pas semnificativ spre succes în carieră și personal; autoeficacitatea, tipurile de inteligență; comunicarea asertivă și empatică; reglarea afectivă; reflectarea asupra tuturor temelor; echilibrarea afectivă. **4. Interacțiunea în relații cu sine:** schimbarea viziunii privind persoana mea; schimbări generale ce se vor produce la nivelul educațional; mai multă încredere; echilibru intern și extern; adaptare continuă la noi situații; atenție la dezvoltarea personală și profesională; schimbarea spre bine; stare de bine și echilibru; o stare pozitivă; ok; am învățat lucruri noi; perfecționarea continuă; motivare. **6. Stările afective trăite:** am fost satisfăcută de curs, o stare emoțională pozitivă; fericire, bucurie, mirare, admirație, relaxare, implicare, STIMĂ, BUNĂVOINȚĂ; emoții pozitive, încurajare, atmosferă calmă, binevoitoare, ca un adolescent, student; energie, implicare, interes pentru subiectele captivante; bucurie, satisfacție, claritate; energie, curiozitate, pozitivism; satisfacție, bucurie.

7. Gânduri pentru viitor: aș mai participa la astfel de cursuri; aș participa la astfel de cursuri în fiecare an; îmi voi stabili obiective pentru obținerea succesului și voi opta pentru un lucru proactiv; neapărat o să urmez și alte training-uri de dezvoltare personală, aștept și alte subiecte actuale, interesante sub aspect psihologic și relațional; aș dori studii cu privire la psihologia tinerilor cu vârsta de 19-23 de ani; continuarea dezvoltării personale; aș dori mai multe teste, metode de motivare personală pentru a deveni mai ambițioasă; vă așteptăm cu

tehnici noi, cu cursuri care ar reflecta și alte subiecte privind dezvoltarea profesională; mai mult timp alocat activităților practice; să eliminăm negativismul.

Menționăm, din cele observate, că grupurile implicate în formare au avut și un comportament diferențiat: dacă cei din grupul C1 la început au fost mai deschiși spre comunicare, explicat, probabil, prin corelație de subiectivism – profesorii mă cunosc, unii din ei m-au învățat, am avut cu persoanele date mai multe întâlniri personale și profesionale. Sunt mândră să afirm că sunt discipola lor, ei mi-au creat premise inițiale pentru dezvoltarea proprie a traseului profesional.

Cadrele didactice din grupul D1 au fost mai rezervate, reci inițial. Explic acest lucru de asemenea prin factorii subiectivi – statutul social înalt pe care-l dețin, sunt persoane necunoscute, mulți din profesori dețin titluri științifice. Dar, până la urmă, am avut reflecții și aprecieri bune și din partea acestor respondenți. Aceasta confirmă și cele expuse în *Fișa de evaluare a programului*.

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

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

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

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

Cadranul 2. Lucruri pe care le voi spune colegilor: Să se implice în activitățile, programele de dezvoltare personală; Le voi ofer sprijin și ajutor în subiectele legate de dezvoltarea personală; Le voi vorbi despre degajarea energiei negative; despre Contul bancar

afectiv; Pauzele energizante, de captarea atenției, de integrare; Recadrarea informației ca metodă a comunicării eficiente; Testele propuse; Metodele interactive; Tipurile de terapii.

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

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

Astfel, am generalizat reflecțiile individuale și în grup ale cadrelor didactice cu privire la realizarea programului formativ. Cele expuse anterior demonstrat *ipoteza 3. b)* evaluarea și autoevaluarea programului formativ vă determina conexiuni calitative referitoare la organizarea cunoașterii și autocunoașterii, la interacțiunea interpersonală și intrapersonală a cadrului didactic.

Cele descrise demonstrează ipoteza 3 precum că implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* va produce modificări calitative în dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

3.4. Concluzii la Capitolul 3

- 1.** Metodologia de realizare a dezvoltării personale a cadrelor didactice a identificat condițiile facilitatoare pentru dezvoltarea personală; a structurat conținutul aplicativ al programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* în 3 direcții de acțiune: cognitivă, afectivă, motivațională de dezvoltare personală.
- 2.** Programul *Dezvoltare personală din perspectiva psihosocială* reprezintă un complex integrat format din ședințe de cunoaștere și autocunoaștere, modalități și mecanisme de reglare afectiv-motivațională a comportamentului. Subiectele dezvoltate în cadrul programului vor permite cadrelor didactice să aplice metode eficiente de cunoaștere și autocunoaștere, să-și gestioneze corect și eficient traseul afectiv – motivațional al profesiei.
- 3.** Pe parcursul realizării programului formativ formatorul/trainerul este persoana care va crea condiții facilitatoare de interacțiune, *va da dovadă de empatie și înțelegere* – în scopul cunoașterii cât mai obiective a realității, motivării pozitive pentru fiecare acțiune reușită,

creând astfel un climatului favorabil prin colaborare, acestea au fost confirmate și de respondenții implicați în program.

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

Aceste fapte au fost consemnate în fișele individuale de evaluare a programului, precum și din evaluarea în grup, în care respondenții au menționat semnificația dezvoltării personale, interacțiunea cu sine în procesul formativ prin înțelegerea sinelui, acceptarea schimbărilor, acceptarea de sine, conștientizarea propriei valori, echilibrarea afectivă; în relațiile cu colegii – prin acceptare, cooperare, atenție; în relațiile cu formatorul – au apreciat inspirația, exprimarea deschisă a gândurilor, caracterul inovativ al programului.

5. Implementarea programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* a produs modificări calitative în dimensiunile psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic. Prin urmare, am format cadre didactice mai organizate cognitiv și mai reglate afectiv – motivațional. Astfel, am validat modelul și programul.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Analiza teoretică și rezultatele obținute în studiul experimental și cel formativ au permis formularea următoarelor concluzii generale:

1. Argumentarea teoretico-aplicativă a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic relevă o structurare pe dimensiunile:
 - a) *Cognitivă: Cunoaștere* – ca organizator al identificării opiniei cadrului didactic privind necesitatea promovării dezvoltării personale, prin proiectarea și ghidarea Planului de Dezvoltare Personală. *Autocunoaștere* – prin descoperirea personală cu ajutorul testului de autoanaliză, poezie, desen, eseu, astfel, persoana a consemnat reflecții personalizate despre Sine.
 - b) *Afectivă* – axată pe determinarea maturității emoționale, a conștientizării afective, pe comunicarea eficientă și interacțiune.
 - c) *Motivațională* – axată pe variabila automotivare, ce exprimă efortul și atitudinea personală de motivare și autoeficacitate, conștiința propriei competențe de a reuși în activitate [128, p. 262].

2. Studiul experimental al organizării cognitive prin identificarea opiniei cadrului didactic cu privire la necesitatea dezvoltării personale a permis să structurăm un conținut teoretico-aplicativ în următoarele direcții:

Conținutul legat de conceptul *dezvoltarea personală*, care este perceput de cadrele didactice ca un proces de creștere a persoanei, înțelepciune practică, dar și ca un proces ce pretinde analiza trăsăturilor proprii în confruntarea cu nevoile procesului educațional. Opiniile respondenților au tangențe comune, ce se referă la apropierea dintre sensurile atribuite conceptului, dar și diferențe, ce se referă la rangul sensului de valori și nevoi/trebuințe personale și profesionale.

Identificarea nevoilor/trebuințelor personale de dezvoltare a cadrului didactic – claritate, înțelegere și aplicare a dezvoltării personale; comunicare interpersonală cu persoana potrivită; atitudinea pozitivă față de sine și ceilalți; responsabilitatea personală.

Conținut legat de stabilirea subiectelor în realizarea programului formativ și a caracteristicilor psihosociale ale respondenților implicați în cercetare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei [129, p. 97].

3. În rezultatul studiului experimental al dimensiunii afectiv – motivaționale am determinat că statutul profesional al cadrului didactic, influențat de funcție, experiență, dezvoltă oportunități de responsabilizare privind perspectivele dezvoltării personale, iar particularitățile de vârstă creează premise de adaptare continuă. Variabilele dimensiunilor afectiv – motivaționale cu valori medii mai înalte au fost atestate la cadrele didactice cu vârstele: 36-45

de ani și 46-56 de ani, valori medii mai joase au acumulat cadrele didactice cu vârstele 23-35 de ani și peste 57 ani – aceste rezultate identifică grupurile - țintă pentru dezvoltarea personală [134, p. 23].

4. Elaborarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* a făcut posibil generalizarea dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic într-o structură integră. Modelul reprezintă constructul teoretico-aplicativ ce fundamentează programul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, iar realizarea programului prin finalitățile – cadre didactice organizate cognitiv și cu nivel mai înalt de reglare afectiv – motivațională [134, p. 24].

5. Implementarea programului *Dezvoltare personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială* a contribuit la dezvoltarea cadrului didactic în trei dimensiuni psihosociale – cognitivă, afectivă și motivațională. Rezultatele cantitative și calitative ale realizării programului oferă plusvaloare în dezvoltarea resurselor umane din instituțiile de învățământ, având ca țintă construirea demersului individual de dezvoltare personală pe baza unui set de valori, atitudini și convingeri, asumarea lor, precum și conștientizarea necesității dezvoltării/formării continue [138, p. 354].

Problema științifică soluționată constă în fundamentarea, din punct de vedere teoretic și praxiologic, a dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic, fapt care a condus la elaborarea conceptului și modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, a programului și a demersului acțional, asigurând astfel dezvoltarea personală a cadrului didactic în dimensiunile cognitivă, afectivă și motivațională.

Cercetarea realizată a contribuit la valorificare dezvoltării personale în procesul educațional și ne-a permis să elaborăm următoarele **recomandări practice**:

- Experților în domeniul politicilor educaționale: elaborare de politici și strategii de dezvoltare ce ar reglementa și standardiza oportunități pentru dezvoltarea personală a cadrelor didactice;
- Elaborarea metodologiilor de realizare a dezvoltării personale a cadrelor didactice în instituțiile de formare inițială și continuă, elaborarea de ghiduri – rezultatele obținute în cercetare pot servi drept suport teoretico-aplicativ;
- Pentru instituțiile de formare/dezvoltare continuă: promovarea cursurilor pentru formatorii/trainerii de dezvoltare personală, formatorii în educația adulților; în context, recomandăm programul – integral sau parțial, pe dimensiuni – pentru aplicare în stagiile de dezvoltare/formare continuă; elaborarea programelor, modulelor tematice, stagiilor de formare ce ar integra subiecte cu conținutul dezvoltării personale;

- Cadrelor didactice: formarea capacității de a realiza strategii prin implicare în programe de dezvoltare personală, dezvoltarea unei atitudini personale și a unei conștiințe de sine ce promovează implicare activă, colaborare, interrelaționare; o analiză critică constructivă față de sistemele sociale și schimbările din procesul educațional, iar continuitatea acestor schimbări va fi extinsă prin monitorizare și evaluare, fiind observabilă și de subiecții educaționali – elevi, părinți, colegi, prin completarea fișelor de observații, anchetelor realizate de aceștia [134, p. 33];
- Promovarea dezvoltării profesionale pornește, preponderent, de la nevoile, obiectivele, exigențele instituției de învățământ, ale politicilor educaționale de stat, iar dezvoltarea personală plasează accentul pe nevoile personale și sociale care sunt într-o consonanță directă cu conștiința de sine, de aceea crearea condițiilor facilitatoare, mediilor dinamice de dezvoltare, caracterizate prin încredere, bunăvoință, echitate, independență și colaborare, va permite creșterea personală a cadrelor didactice în instituțiile educaționale [129];
- Conștientizarea necesității de dezvoltare personală continuă și cultivarea la tinerii specialiști din domeniul pedagogic a unei culturi de autoformare prin implicare în programe de dezvoltare, studierea literaturii de specialitate, exersarea și realizarea planului de dezvoltare personală, implicare autentică, diminuându-se astfel riscurile profesiei didactice și făurindu-se astfel un profil veritabil pentru prestigiul profesiei alese.

Rezultatele obținute în prezenta cercetare comportă importanță atât teoretică, cât și aplicativă pentru domeniul psihologiei sociale. În plan teoretic evidențiem studierea *conceptului dezvoltare personală* din perspective pedagogice, psihologice, psihosociale; determinarea constructelor ce includ elemente constitutive ale dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic. Valoarea aplicativă este semnificativă prin elaborarea și aplicarea chestionarului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic*, care a permis structurarea de idei și motivații personale cu privire la necesitatea dezvoltării personale; prin crearea unui complex metodologic de realizare a dezvoltării personale a cadrului didactic, ce a contribuit la elaborarea și validarea modelului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*, implementarea programului.

Investigațiile realizate și descrise în lucrare deschid noi perspective pentru elaborarea metodologiilor de realizare a dezvoltării personale a cadrelor didactice în instituțiile de formare inițială și continuă, răspunzând astfel exigențelor politicilor educaționale și sociale.

Bibliografie

1. Abric J. Psihologia comunicării: teorie și metode. Iași: Polirom, 2002. 208 p.
2. Albu E. Psihologia vârstelor. Târgu-Mureș: Departamentul I.F.R.D., 2007. 102 p.
3. Allport G. Structura și dezvoltarea personalității. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1991. 415 p.
4. Andrițchi V. Metodologia managementului resurselor umane în instituția școlară. Chișinău: Editura Print-Caro SRL, 2009. 133 p.
5. Ardelean D. Istoria psihologiei. Note de curs. Baia Mare, 2007. 70 p.
6. Aristotel. Etica Nicomahică. București: Editura Antet, 2007. 224 p.
7. Armeș N. Codul manierelor elegante. Chișinău: Editura Prut Internațional, 2006. 184 p.
8. Artene G. Consiliere pentru dezvoltarea personală. Suport de curs. București, 2015. 109 p.
9. Atkinson R. Introducere în psihologie. București: Editura Tehnică, 2002. 199 p.
10. Baxan I. A fi profesor în tranziție de la totalitarism la democrație. Chișinău: Centrul editorial al Universității Pedagogice de Stat „I.Creangă” 2002. 184 p.
11. Bârzea C. Arta și știința educației. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1995. 220 p.
12. Berne E. Analiza tranzacțională în psihologie. București: Editura Trei, 2011. 244 p.
13. Berne E. Ce spui după „Buna ziua?”. Psihologia destinului uman. București: Editura Trei, 2006. 507 p.
14. Bolboceanu A. (coord.), Cucer A., Vrabii V. ș.a. Repere epistemologice ale asistenței psihologice în contextul învățării pe tot parcursul vieții. Chișinău: IȘE, 2018. 190 p.
15. Bolboceanu A. (coord.), Cucer A., Vrabii V. ș.a. Repere conceptuale ale asistenței psihologice în învățarea pe tot parcursul vieții. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2018. 198 p.
16. Bolboceanu A., Vrabii V. Dezvoltarea personală – condiția eficienței cadrului didactic. În: Structura și dinamica personalității umane în epoca globalizării: perspective psiho-socio-pedagogice. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Bălți: Universitatea de Stat „Alec Russo”, 2017, p. 28-31.
17. Bucun N. ș.a. Bazele managementului educațional. Program de formare continuă în domeniul managementului educațional. Modulul 1. Chișinău, 2004. 214 p.
18. Callo T. Educația permanentă ca factor al schimbării. În: Perspectiva axiologică asupra educației în schimbare. Chișinău: Editura Print Caro, 2011, p. 133-163.

19. Callo T. O pedagogie a investigației. Teorie și practică. Chișinău: CEP USM, 2007. 171 p.
20. Callo T. Pedagogia practică a atitudinilor. Chișinău: Editura Litera, 2014. 240 p.
21. Caluschi M. Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem. În: Psihologie, 2011, nr.3, p. 69-74.
22. Canton J. Provocările viitorului. Principalele tendințe care vor reconfigura lumea în următorii 5, 10, 20 de ani. Iași: Editura Polirom, 2010. 368 p.
23. Chelcea A. (coord.) Psihoteste (1) Cunoașterea de sine și a celorlalți. București: Editura Știință și Tehnică, 2000. 252 p.
24. Chelcea A. (coord.) Psihoteste (2) Cunoașterea de sine și a celorlalți. București: Editura Știință și Tehnică, 2002. 302 p.
25. Chelcea S. Psihologia socială. Note de curs. București, 2001. 169 p.
26. Codul de etică al cadrului didactic. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 18.03.2016, Nr. 59-67 (407).
27. Codul Educației al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 24.10.2014, Nr. 319-324 (634).
28. Cojocaru-Borozan M. Formarea continuă a culturii emoționale la profesorii școlari. Chișinău: Tipografia UPS „I.Creangă”, 2010. 239 p.
29. Consiliere educațională și vocațională. Suport de curs. București: Universitatea Titu Maiorescu, 2010. 173 p.
30. Covey S.R. Cele 7 trepte ale persoanelor eficiente. București: Editura Allfa, 2011. 333 p.
31. Covey S.R. Eficiența în 7 trepte sau abecedar al înțelepciunii. București: Editura Allfa, 2009. 319 p.
32. Crețu C. Psihopedagogia succesului. Iași: Editura Polirom, 1997. 232 p.
33. Csikszentmihaly M. Flux. Psihologia fericirii. București: Editura Humanitas, 2015. 400 p.
34. Dafinoiu I. Elemente de psihoterapie integrativă. Iași: Polirom, 2007. 230 p.
35. Dafinoiu I. Mecanisme și strategii ale persuasiunii. În: Neculau A. (coord.) Psihologia socială. Aspecte contemporane. Iași: Editura Polirom, 1996, p. 297-307.
36. David D. Dezvoltarea personală și socială. Iași: Editura Polirom, 2014. 197 p.
37. Dayer W. Ești ceea ce gândești. București: Editura Curtea Veche, 2009. 80 p.
38. Dayer W. Înțelepciunea pentru succes. București: Editura Meteor Publishing, 2014. 224 p.
39. DEXI. Chișinău: Editura Arc Gunivas, 2012. 2280 p.
40. Ewen R. Introducere în teoriile personalității. București: Editura Trei, 2012. 576 p.

41. Eysenk H., Eysenk M. Descifrarea comportamentului uman. București: Editura Teora, 1998. 256 p.
42. Focșa-Semionov S. Învățarea autoreglată. Chișinău: Editura Epigraf, 2010. 360 p.
43. Fordham F. Introducere în psihologia lui C. G. Jung. București: Editura IRI, 1998. 208 p.
44. Gaidric C. Luarea deciziilor. Metode și tehnici. Chișinău: Editura Știința, 1988. 164 p.
45. Gardner H. Tratat de răzgândire. București: Editura Allfa, 2006. 272 p.
46. Gherghinescu R. Conceptul de competență didactică. În: Marcus S. (coord.) Competența didactică. București: Editura All Educațional, 1999, p. 11-23.
47. Ghidul animatorului: 855 de jocuri și activități. Chișinău: Unicef, 2005. 176 p.
48. Goldman R. Exerciții pentru creier. București: Editura Curtea Veche, 2009. 328 p.
49. Goleman D. Inteligența emoțională. București: Editura Curtea Veche, 2008. 432 p.
50. Havârneanu C. Cunoașterea psihologică a persoanei. Iași: Editura Polirom, 2000. 240 p.
51. Hensley E. Puterea atitudinii pozitive. București: Curtea Veche, 2011. 150 p.
52. Iluț P. Sinele și cunoașterea lui. Teme actuale de psihosociologie. Iași: Editura Polirom, 2001. 224 p.
53. Jinga I. Educația în viața cotidiană. București. Editura Didactică și Pedagogică, 2005. 272 p.
54. Joița E. Formarea pedagogică a profesorului. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2007. 302 p.
55. Jung C. Psihologia individuală și socială. În: Antologia Puterea sufletului, vol.3, București: Editura Anima, 1994. 148 p.
56. Keller J. Atitudinea este totul. București: Editura Curtea Veche, 2014. 168 p.
57. Keller J. Pregătit pentru succes. București: Editura Cartea Veche, 2014. 290 p.
58. Krueger R.A, Casey M.A. Metoda focus grup. Iași: Editura Polirom, 2005. 254 p.
59. Larousse. Dicționar de psihologie. București: Editura Univers Pedagogic, 1998. 347 p.
60. Larousse. Marele dicționar al psihologiei. București: Editura Trei 2006. 1358 p.
61. Liberman D. Arta de a te înțelege bine cu toată lumea. București: Editura Curtea Veche, 2008. 193 p.
62. Marcus C. (coord.) Competența didactică. București: Editura ALL Educațional, 1999. 176 p.
63. Marcus S. Charismă și personalitate. București: Editura Societatea Știință și Tehnică, 2000. 144 p.
64. Maslow A. Motivația și personalitatea. București: Editura Trei 2013. 447 p.
65. Mândăcanu V. Etica pedagogică. Chișinău: Lyceum, 2001. 244 p.

66. Mânzat I. (coord.) Psihologia Sinelui. Un Pelerinaj spre centrul Ființei. București: Editura Eminescu, 2000. 360 p.
67. Mânzat I. Competența didactică și dezvoltarea gândirii științifice. În: Competență didactică. București: Editura ALL Educațional, 1999, p. 121-142.
68. Mânzat I., Tănase-Mânzat M. Începe renașterea spirituală. În: Kreatikon. Creativitate. Formare. Performanță. Iași: Editura Spiru Haret, 2011, p. 11-13.
69. Micle M. Motivație – modele clasice și integrative. În: Revista de Psihologie/Serie nouă. Tomul 54, 2008, nr.1-2, p. 67-78.
70. Mitrofan I. Psihoterapie (repere teoretice, metodologice și aplicative). București: Editura SPER, 2008. 514 p.
71. Mitrofan L.(coord.) Dezvoltarea personală – competență universitară transversală, o nouă paradigmă educațională, cap. 1-2. București: Editura Universitară, 2007.
72. Mitrofan N. Aptitudinea pedagogică și eficiența instructiv-educativă. În: Revista de pedagogie, 1986, nr. 7, p. 7-10.
73. Modrea M. De la sinele psihanalitic la SELF (ismul) contemporan. În: Revista de psihologie, seria nouă, tomul 54. București, 2008, nr.1-2, p. 89-97.
74. Moga E. Particularitățile interacțiunii autoapreciere – nivel de expectanțe la tineri. Teză de doctor. Chișinău 2015. 287 p.
75. Moscovici S. Psihologia socială a relațiilor cu ceilalți. Iași: Editura Polirom, 199. 256 p.
76. Muntean A. Psihologia dezvoltării umane. Iași: Editura Polirom, 2009. 463 p.
77. Naisbitt J. Mind set! Programează-ți mintea pentru a înțelege viitorul. Prahova: Editura Antet XX Press, Filipești de târg, 2006. 250 p.
78. Neculau A. A fi elev. București: Editura Albatros, 1983. 204 p.
79. Neculau A. Educația adulților. Iași: Editura Polirom, 2004. 219 p.
80. Neculau A. O perspectivă psihologică asupra schimbării. În: Neculau A. (coord.) Psihologia socială. Aspecte contemporane. Iași: Editura Polirom, 1996, p. 223-247.
81. Negură I. Optimizarea stării de bine ca problemă psihologică. În: Negură I. (coord.) Formarea competențelor de rezolvare a problemelor psihologice în procesul instruirii inițiale și continue a psihologilor. Chișinău: Tipografia UPS „I.Creangă”, 2014, p. 14-57.
82. Negură I. (coord.) Formarea competențelor de rezolvare a problemelor psihologice în procesul instruirii inițiale și continue a psihologilor. Chișinău: Tipografia UPS „I.Creangă”, 2014. 234 p.
83. Paladi O. Conștiința de sine și sistemul de valori ale adolescentului. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2014. 223 p.

84. Paloș R., Sava S., Ungureanu D. (coord.) Educația adulților: baze teoretice și repere practice. Iași: Editura Polirom, 2007. 343 p.
85. Paniș A. Deciziunea managerială în profesionalizarea cadrului didactic. Chișinău: Print Caro, 2010. 145 p.
86. Pânișoară G., Pânișoară Î. Managementul resurselor umane. Ghid practic. Iași: Polirom, 2016. 309 p.
87. Pânișoară G., Pânișoară Î. Motivația pentru cariera didactică. București: Editura Universității din București, 2010. 170 p.
88. Pavlina S. Dezvoltarea personală pentru oamenii isteți. București: Editura Amsta, 2009. 280 p.
89. Platon M. Metode și tehnici de instruire a adulților. Chișinău, 2007. 141 p.
90. Pogolșa L. Dimensiunea umană a calității educației: cadrele didactice. În: Vicol N. (coord.) Cadrul didactic: atât de mult al școlii. Compendiu științifico-didactic. Chișinău: Tipografia „Totex-Lux”, 2017, p. 47-72.
91. Popescu-Neveanu P. Dicționar de psihologie. București: Editura Albatros, 1978. 783 p.
92. Racu I., Perjan C. Psihologia dezvoltării și pedagogică. Chișinău, 2007. 160 p.
93. Regulamentul cu privire la instituționalizarea activității de mentorat în învățământ. Chișinău, 2016. 11 p.
94. Robbins A. Știința dezvoltării personale. Puterea nemărginită. București: Editura Almatea 2011. 333 p.
95. Robu V. Ceva reflecții asupra problemelor de traducere în limba română a conceptului *SELF*. În: Revista de psihologie, seria nouă, tomul 54, nr.1-2, București, 2008, p. 139-144.
96. Rogers C. A deveni o persoană. Perspectiva unui terapeut. București: Editura Trei, 2014. 560 p.
97. Rogers C. Terapia centrată pe client. București: Editura Trei, 2015. 480 p.
98. Roy M. Echilibru emoțional. București: Editura Curtea Veche, 2013. 406 p.
99. Rusnac S. Preocupări contemporane ale psihologiei sociale. Chișinău: Tipografia Centrală, 2007. 264 p.
100. Rusnac S. Satisfacția față de munca profesională și starea de bine psihologică a universitarilor: măsuri ale calității vieții. În: Kreatikon: Creativitate – Formare – Performanță. In memoriam prof. univ. dr. Mariana Caluschi. Materialele Simpozionului Național, Ediția a XIII-a, Iași, 2017, p. 9.

101. Savca L. Obstacole în calea fericirii. În: Psihologie, revistă științifico-practică, 2015, nr.1-2, p. 89-95.
102. Sălăvăstru D. Psihologia educației. Iași: Editura Polirom, 2004. 288 p.
103. Săucan D. Specificul comunicării didactice în contextul comunicării interumane. În: Marcus S. (coord.) Competența didactică. București: Editura ALL Educațional, 1999, p. 94-101.
104. Schifirneț C. Educația adulților în schimbare. București: Editura Fiatlux, 1997. 128 p.
105. Seligman M. Ce putem și ce nu putem schimba. Ghid complet pentru succesul în dezvoltarea personală. București: Humanitas, 2013. 413 p.
106. Șchiopu U. Dicționar enciclopedic de psihologie. București: Editura Babel, 1997. 210 p.
107. Sion G. Psihologia vârstelor. București: Editura Fundației România de Măine, 2003. 256 p.
108. Stan E. Profesorul între autoritate și putere. București: Editura Teora, 1999. 72 p.
109. Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general, Chișinău, 2016. <https://www.edu.md> / (vizitat 19.11.2017).
110. Strategia sectorială de dezvoltare Educația – 2020 pentru anii 2014-2020 al ME. <https://www.edu.md> / (vizitat 14.04.2014).
111. Style Ch. Psihologia pozitivă. Ce ne menține fericiți, optimiști și motivați. București: Editura ALL, 2015. 280 p.
112. Suport de curs. Formare de formatori. Brașov: Bran: J.Brașov, 2011. 39 p.
113. Suport de curs Dezvoltarea personală. București: Editura Universitatea Politehnică, 2015. 113 p.
114. Szekely A. Dezvoltarea personală și succesul profesional. București: Editura AS Publishing, 2013. 190 p.
115. Ticu C. Evaluarea psihologică a personalului. Iași: Editura Polirom, 2015. 296 p.
116. Tolle E. Liniștea vorbește. București: Editura Curtea Veche, 2009. 80 p.
117. Tolstaia S. Identitatea profesională a psihologului narativ. În: Studia Universitatis Moldaviae /Seria Științe ale educației, 2015, nr. 5 (85), p. 194-195.
118. Torralba F. Inteligența spirituală. București: Curte Veche, 2015. 277 p.
119. Trașcă I. Ghid metodologic pentru formatori. 2015, p. 17-30.
120. Tudorel O. Actualizarea de sine: de la starea de bine la viziunea asupra lumii. În: Romanian Journal of Applied Psychology. Editura: West University Timișoara Public Hause, 2013, vol.15, nr.1, p. 20-26.
121. Urban H. Cele mai importante lecții de viață. București: Editura Almatea, 2008. 216 p.

122. Veenman W. Descătușează-ți întregul potențial. București: Editura Curtea Veche, 2007. 200 p.
123. Vicol N. (coord.), Pogolșa L., Vrabii V., ș.a. Cadrul didactic: atât de mult al școlii. Compendiu științifico-didactic. Chișinău: Tipografia „Totex-Lux”, 2017. 258 p.
124. Vicol N., Vrabii V. Dezvoltarea personală a cadrului didactic: arta de a învăța să fii. În: Evaluarea în sistemul educațional: deziderate actuale. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2017, p. 336-342.
125. Vițanu N. Educația adulților. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1998. 120 p.
126. Vrabii V. Aspecte psihosociale privind motivația adulților pentru învățare. În: Eficientizarea învățământului – vector al politicilor educaționale moderne. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2014, partea II, p. 409-414.
127. Vrabii V. Atitudinea față de schimbare în profesia didactică. În: Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Cahul: Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu”, 2017, p. 51-55.
128. Vrabii V. Condiții facilitatoare pentru dezvoltarea personală a cadrului didactic. În: Acta et Commentationes, 2017, nr. 2 (11), p. 252-263.
129. Vrabii V. Criterii ale dezvoltării personale a cadrelor didactice. În: Univers Pedagogic, 2017, nr. 4 (56), p. 91-98.
130. Vrabii V. Dezvoltarea cadrului didactic în contextul învățării pe tot parcursul vieții. În: Tehnologii didactice moderne: In memoriam dr. hab., prof.univ. Stela Cemortan. Materialele Simpozionului Pedagogic. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2016, p. 405-408.
131. Vrabii V. Dezvoltarea personală a cadrelor didactice – condiție a schimbărilor în educație. În: Kreatikon: Creativitate – Formare – Performanță. In memoriam Prof. univ. dr. Mariana Caluschi. Materialele Simpozionului Național, Ediția a XIII-a, Volum de rezumate. Iași: 2017, p. 45.
132. Vrabii V. Dezvoltarea personală a cadrului didactic: opinii și perspective. În: Univers Pedagogic, 2016, nr.3 (51), p. 93-98.
133. Vrabii V. Inteligența – cheia dezvoltării personale. În: Institutul de Științe ale Educației: istorie, performanțe, personalități (1941-2016). Materialele Conferinței Științifice Internaționale consacrate aniversării a 75 ani de activitate. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2016, p. 63-65.

134. Vrabii V. Nevoia de dezvoltare personală prin automotivare și autoeficacitate în profesia didactică. În: Psihologie, revistă științifico-practică, 2017, nr.3-4 (31), p. 23-34.
135. Vrabii V. Orientările valorice în dezvoltarea personală a cadrelor didactice. În: Școala modernă: provocări și oportunități. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2015, p. 224-226.
136. Vrabii V. Principiile dezvoltării personale a cadrului didactic. În: Tehnologii didactice moderne: In memoriam dr.hab., prof.univ. Stela Cemortan. Materialele Simpozionului Pedagogic International. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, p. 482-484.
137. Vrabii V., Paniș A. Raportul etică – autoeficacitate în dezvoltarea personală a cadrelor didactice. În: Valorile moral-spirituale ale educației: In memoriam Mihail Terentii. Materialele Simpozionului Pedagogic International. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2015, p. 83-88.
138. Vrabii V., Sandul V. Dezvoltarea personală – traiectorie individuală a dezvoltării cadrului didactic. În: Evaluarea în sistemul educațional: deziderate actuale. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2017, p. 351-354.
139. Yalom I., Leszez M. Tratat de psihoterapie de grup – teorie și practică. București: Editura Trei, 2013. 680 p.
140. Zahar D., Mazshal I. Inteligența spirituală. București: Editura Vellant, 2011. 400 p.
141. Zani B., Palmonari A. (coord.) Manual de psihologia comunității. Iași: Polirom 2003. 424 p.
142. Zlate M. Eul și personalitatea. București: Editura Trei, 2002. 273 p.
143. Zlate M. Fundamentele psihologiei. București: Editura Universitară, 2006. 461 p.
144. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург: Издательство Евразия, 2000. 320 с.
145. Бодалев А. О взаимосвязи общения и отношения. В: Вопросы психологии, №16 1997, с.122-126.
146. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии. В: Психологические проблемы самореализации личности. Санкт-Петербург: Издательство Евразия, 1997, с.38-46.
147. Бурага Н. Роль личностных ресурсов в поддержании увлеченности педагога http://www.cnaa.md/files/theses/2017/51883/natalia_buraga_abstract.pdf(vizitat 20.11.2017).

148. Желеско П., Роговин М. Исследование отрицания в практической и познавательной деятельности. Кишинев: Издательство Штиинца, 1985. 136 с.
149. Зыкова К.Ю. Технология профессионально-личностного роста. Екатеринбург: Издательство Уральского государственного университета, 2007. 129 с.
150. Иванкина Л.И. Тренинг личностного роста. Томск: Издательство Томского политехнического университета 2009. 66 с.
151. Леви В. Искусство быть другим. Москва: Издательство Книжный клуб 36.6, 2015. 384 с.
152. Леви В. Куда жить. Человек в цепях свободы. Москва: Издательство Книжный клуб 36.6, 2013. 448 с.
153. Меренко А.В. Педагогика саморазвития личности. Екатеринбург: Издательство Урал, 2001. 331 с.
154. Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии. Санкт-Петербург: Издательство Евразия, 1997. 38 с.
155. Митина Л.М. Психологические аспекты труда учителя. Учебное пособие. Тула, 1999. 211 с.
156. Морозов А.В., Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология. Москва: Издательство Академический Проект, 2004. 560 с.
157. Мясичев, В. Психология отношений. Воронеж: Издательство Института практической психологии, 1999. 356 с.
158. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. Москва: Издательство Прогрес, 1994. 479 с.
159. Хорни К. Невротическая личность нашего времени: самоанализ. Москва: Издательство Прогрес, 1993. 480 с.
160. Чудина Е.Е. Эффективность концепции профессионально-личностного саморазвития учителя в педагогическом образовании. Электронный научно-образовательный журнал ВГСПУ. «Грани познания» №6 (33), 2014. www.vspu.ru.(vizitat 20.11.2017).
161. Шевцова И.В. Тренинг тренировки: 9 дней личностного роста. Санкт-Петербург: Издательство «Речь», политехнического университета, 2009. 66 с.
162. Adams G.R., Marshall S.K. A developmental social psihologi of identity: understanding the peson – ãn context, Journal of Adolescenc, 19, 1996, p. 429-444.
163. Bandura A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Psychological Review 1977, Vol. 84, No. 2, p. 191-215.

164. Baumeister R., Muraven M. Identity as adaptation to social, cultural, and historical context. *Journal of Adolescence*, 19, 1996, p. 405-416.
165. Gershon D., Straub G. *Empowerment – The Art of Creating Life as you Want it.*, High Point, West Hurley, NY, 1989.
166. Gollwitzer P.M., Sheeran P. Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. In: *Advances in Experimental Social Psychology*, 2006, p. 69-119.
167. Hazel J. *Personal Development in counsellor training*, London, 1996. Cassell
168. Jesus S.N., Lens W. An Integrated Model for the Study of Teacher Motivation, *Applied Psychology, an International Review*, Volume 54, Issue 1, January, 2005.
169. Pratkanis A., A. Greenwald, How shall the Self be conceived, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 1985, vol.15 (3), p. 311-329.
170. Raef C. Individuals in Relationships: Cultural Values, Children's Social Interactions and the Development of an American Individualistic Self. *Developmental Review* 17, 1997, p. 205-238.
171. Rogers C. A theory of therapy, personality and interpersonal relationship, as developed in client – centered framework/*Psychology: A Study of a Science*, vol.3, 1995.
172. Rogers C. A theory of therapy, personality and interpersonal relationship, as developed in client – centered framework/*Psychology: A Study of a Science*, vol.3, 1989, p. 149-180.
173. Seligman M.E.P., Csikszentmihalyi M., *Positive Psychology An: Introduction American psychologist*, 2000, 55, p. 5-14.
174. Sheeran P. Intention-behavior relations: A conceptual and empirical review. *European Review of Social Psychology*, 12, 2002, p. 1-30.
175. <https://www.dezvoltarea-personala/> (vizitat 20.11.2017).
176. https://ro.wikipedia.org/wiki/Dezvoltare_personala (vizitat 20.11.2017).

ANEXE

ANEXA 1. Chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic”

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

1. Sexul dumneavoastră

- 1) masculin 2) feminin

2. Aveți vârsta între:

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

3. Nivelul dumneavoastră de calificare este:

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

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

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

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

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

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

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

7. Modalitățile de dezvoltarea personală la care apeleți cel mai des sunt..., alegeți varianta

(e), ierarhizați-le după importanță.

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

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

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

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

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

Vă mulțumim pentru atitudine!

4) varianta proprie _____

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

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

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

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

Vă mulțumim pentru atitudine!

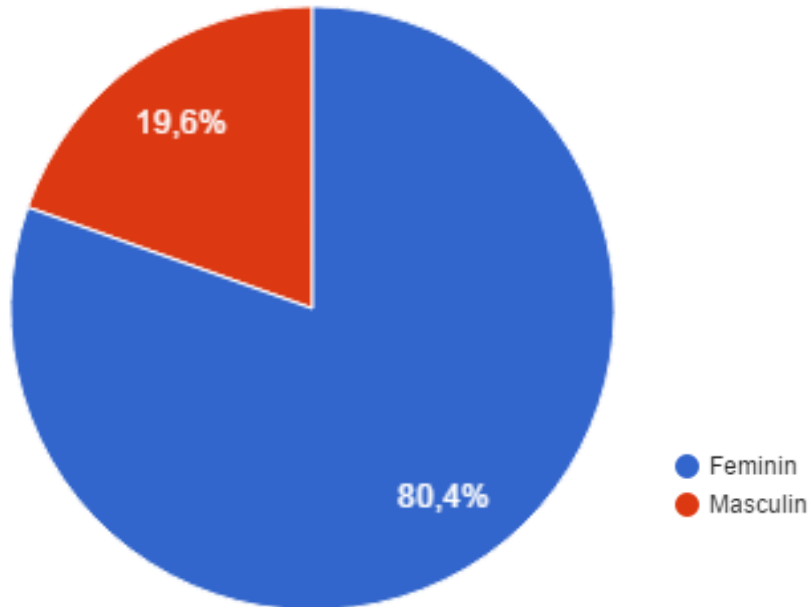
ANEXA 3. Interpretarea statistică a rezultatelor chestionarului

„Dezvoltarea personală a cadrului didactic”

CADRE DIDACTICE din Grupul C

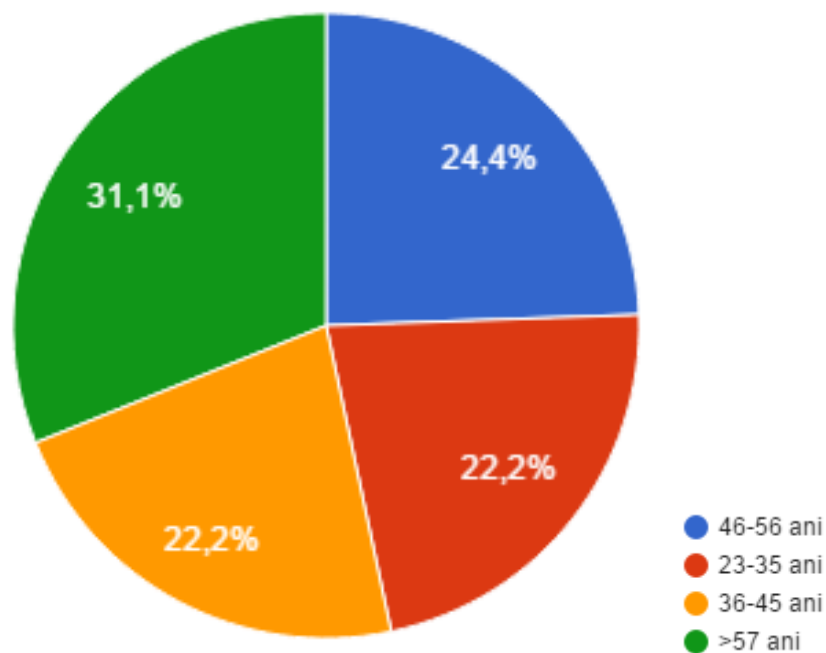
Total răspunsuri: 47 cadre didactice din învățământul profesional tehnic

1. Sexul dumneavoastră



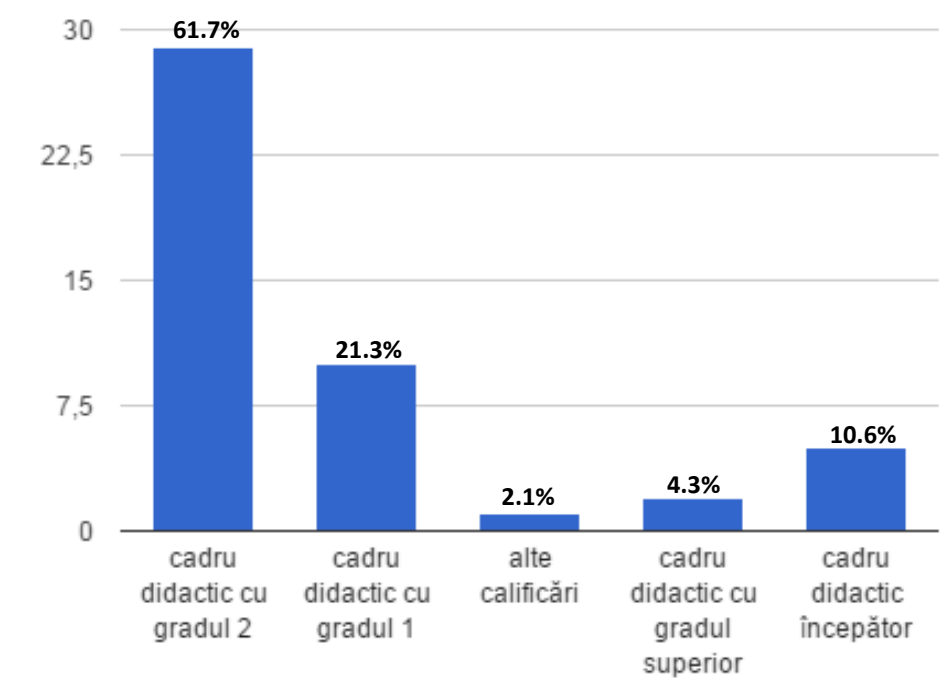
38 p. feminin, 9 p. masculin

2. Aveți vârsta între:

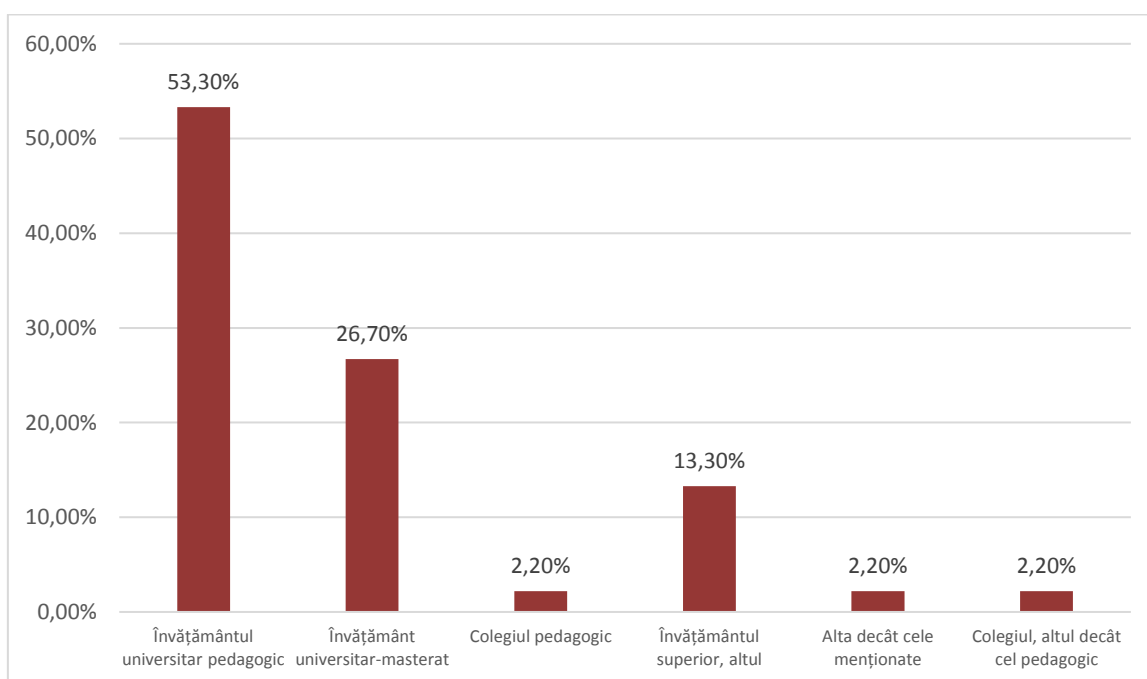


15 p. – 57 de ani, 46-56 de ani – 12 p., 23-35 de ani – 10 p., 36-45 de ani – 10 p.

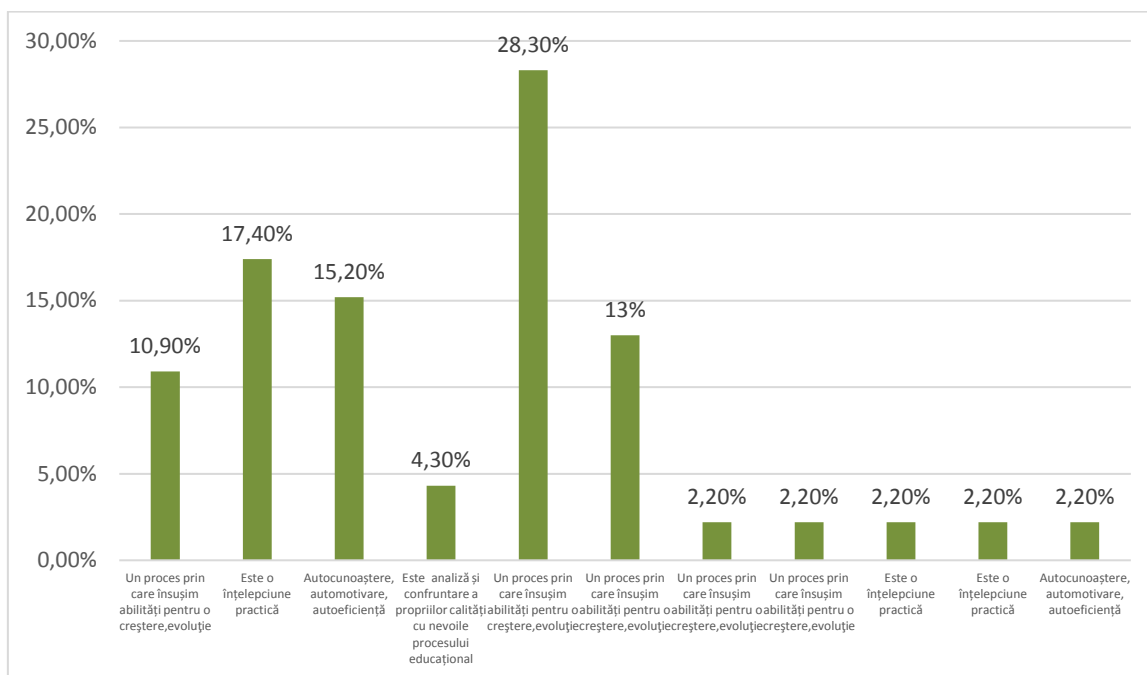
3. Nivelul dumneavoastră de calificare este:



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



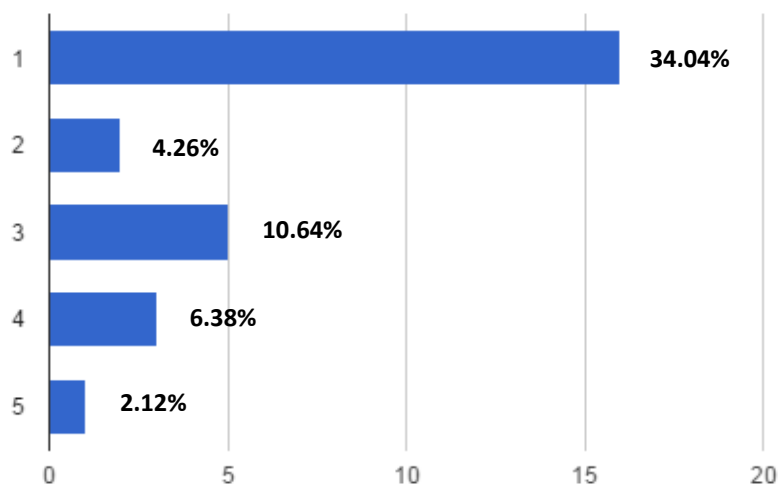
5. Selectați varianta/varianțe potrivite de răspuns pentru afirmația: „Dezvoltarea personală este...”



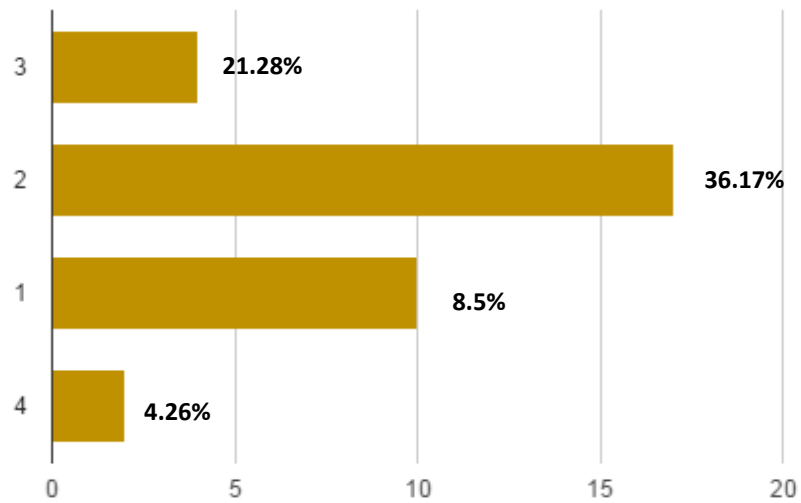
6. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de...:

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

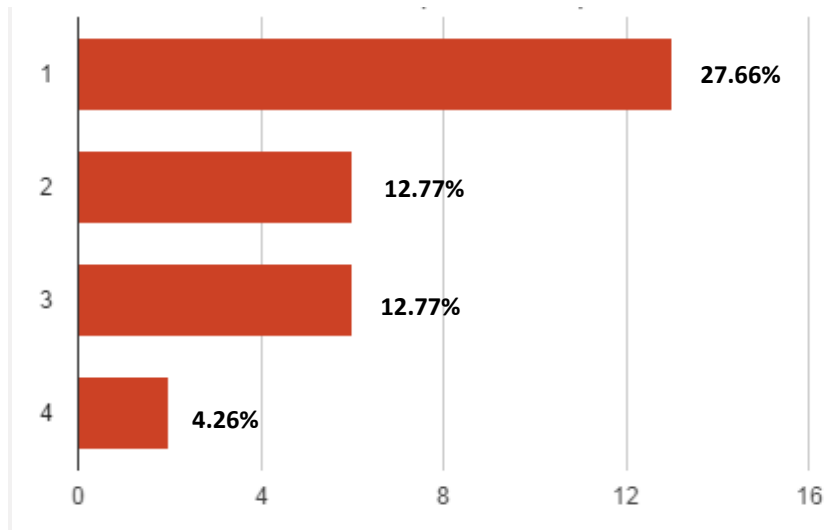
1. Claritatea, înțelegere, aplicabilitatea așteptărilor personale



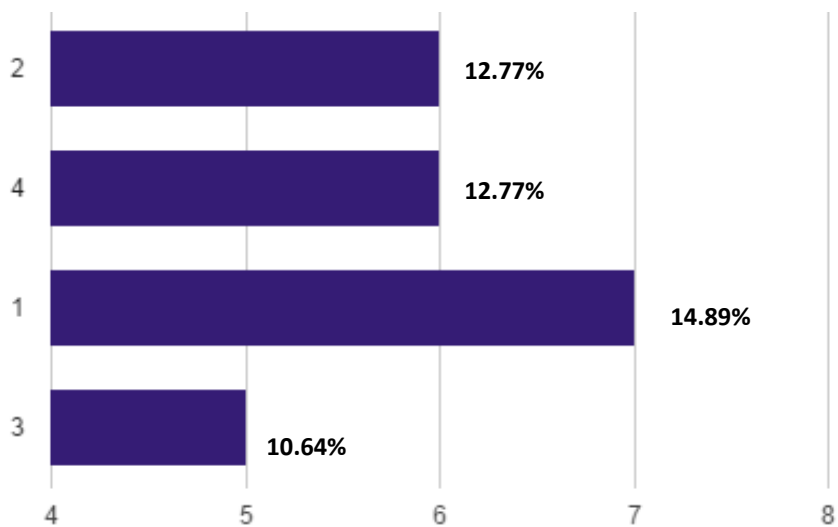
2. Comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită



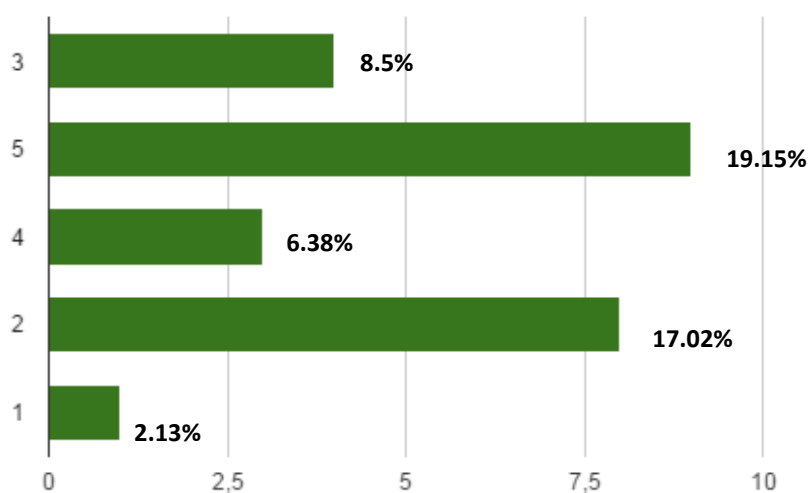
3. Atitudine pozitivă față de sine și lume



4. Automotivare și autocontrol

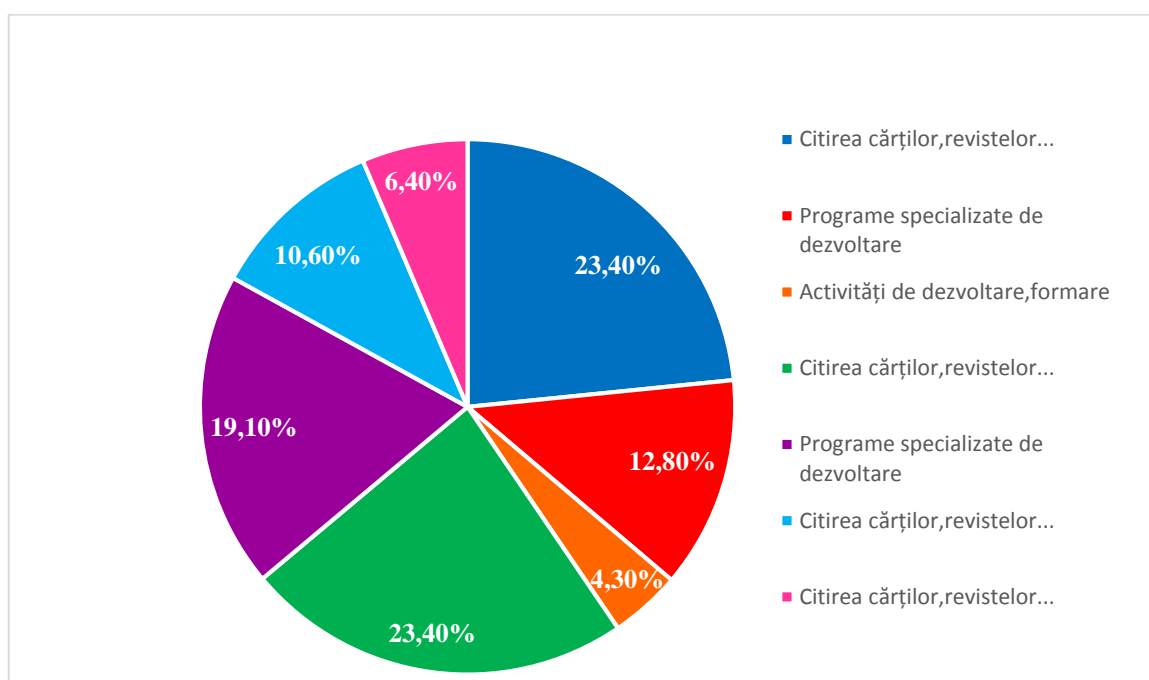


5. Responsabilitate personală



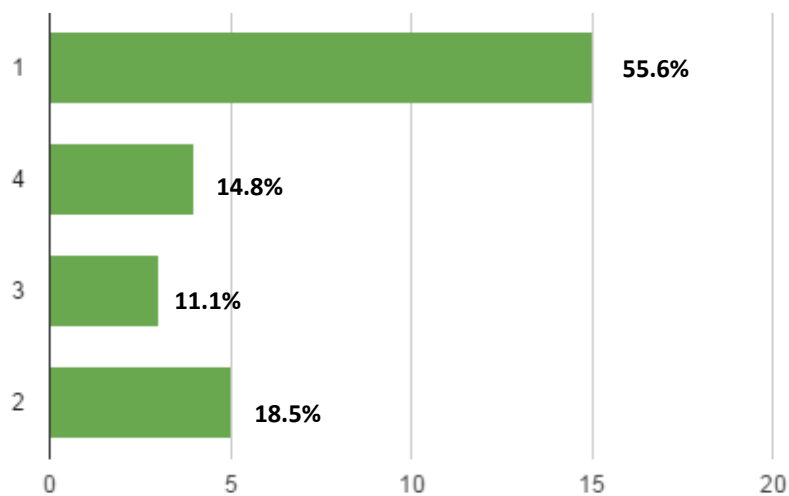
7. Modalitățile de dezvoltare personală la care apeleți cel mai des sunt...:

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

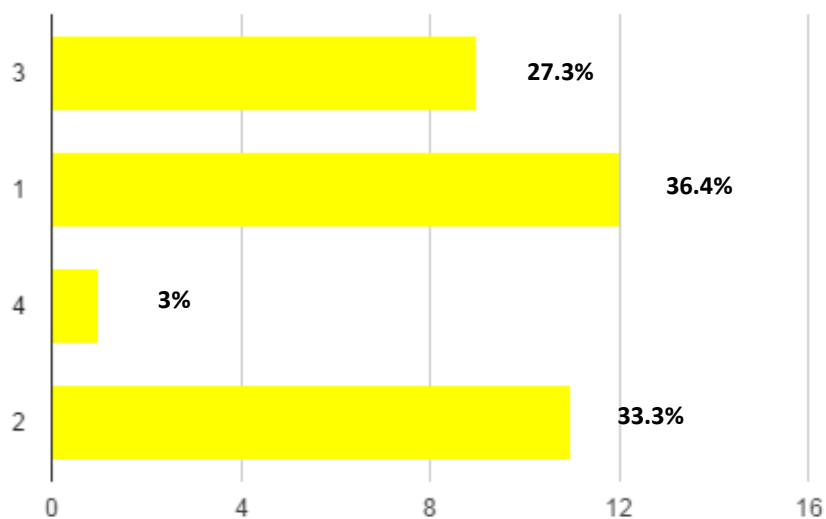


8. Analizați modulele propuse și ierarhizați-le după importanța așteptărilor Dvs.

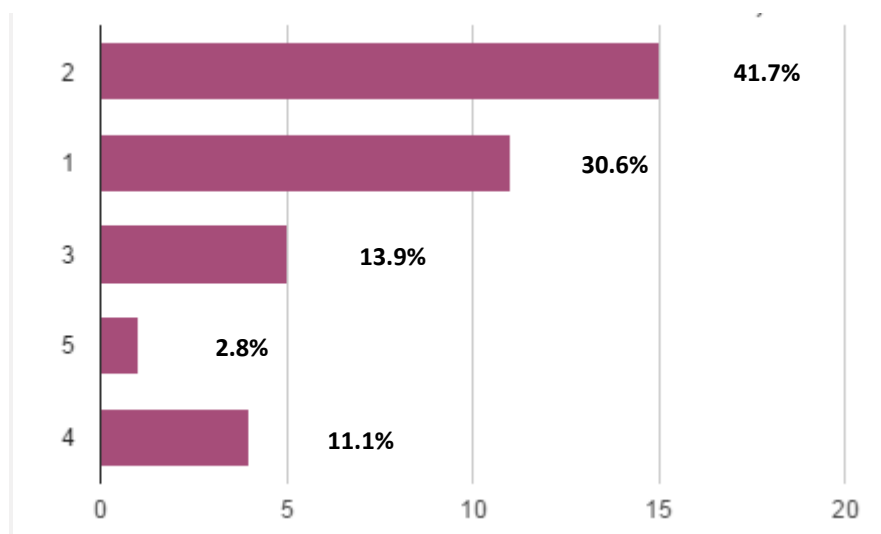
1. Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive



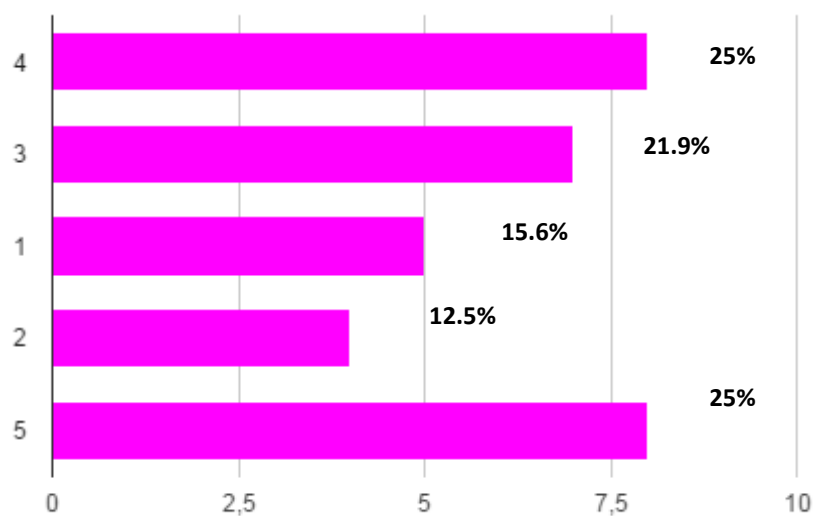
2. Automotivarea și încrederea în sine



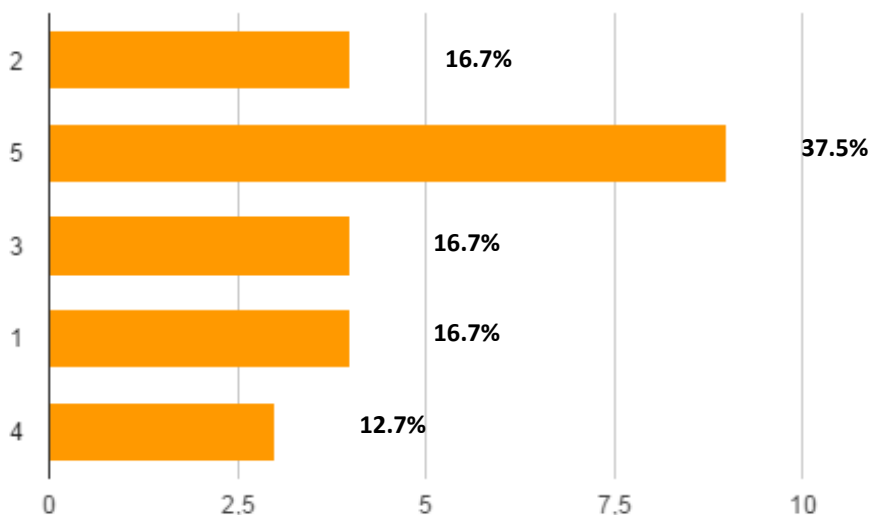
3. Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor: emoțională, socială



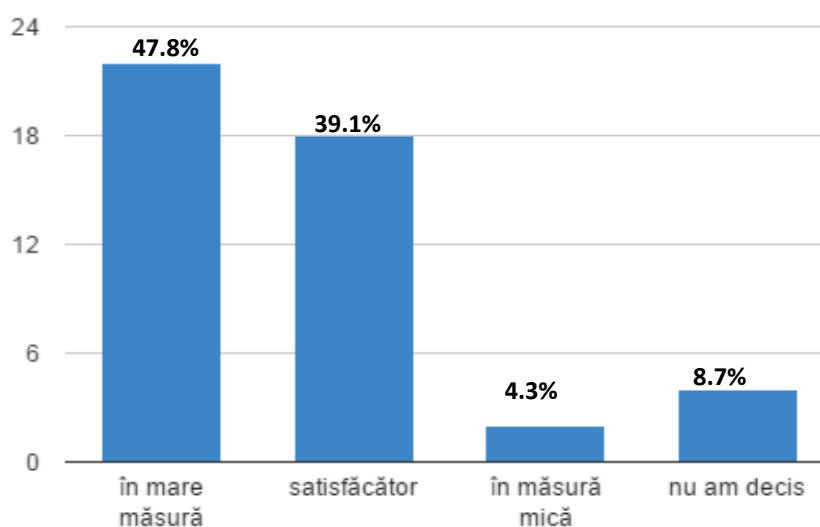
4. Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă



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



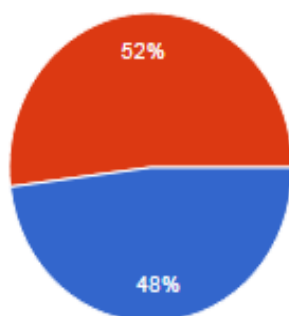
9. Cum credeți, în ce măsură aveți nevoie de a parcurge un program special de dezvoltare personală pentru activitatea Dvs.?



CADRE DIDACTICE din grupul D

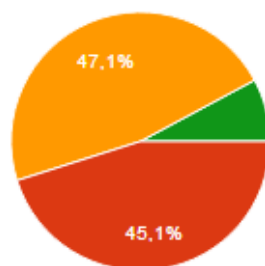
Total răspunsuri: 50 de cadre universitare

1. Sexul dumneavoastră este:



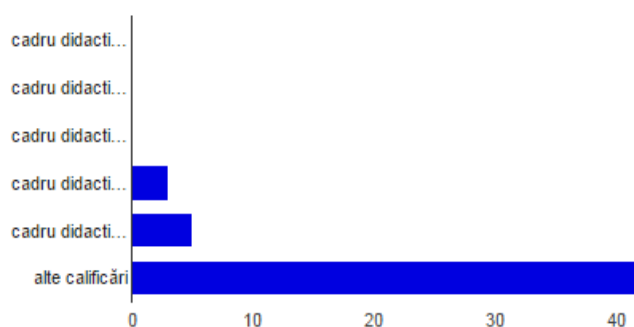
Masculin	24	48%
Feminin	26	52%

2. Aveți vârsta între:



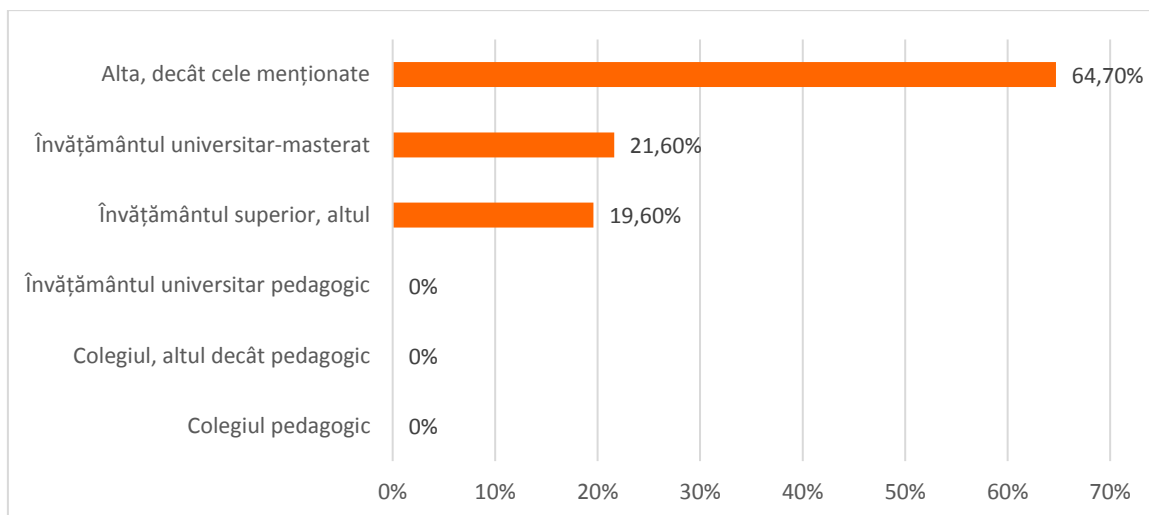
23-35 ani	0	0%
36-45 ani	23	45.1%
46-56 ani	24	47.1%
>57 ani	4	7.8%

3. Nivelul dumneavoastră de calificare este:

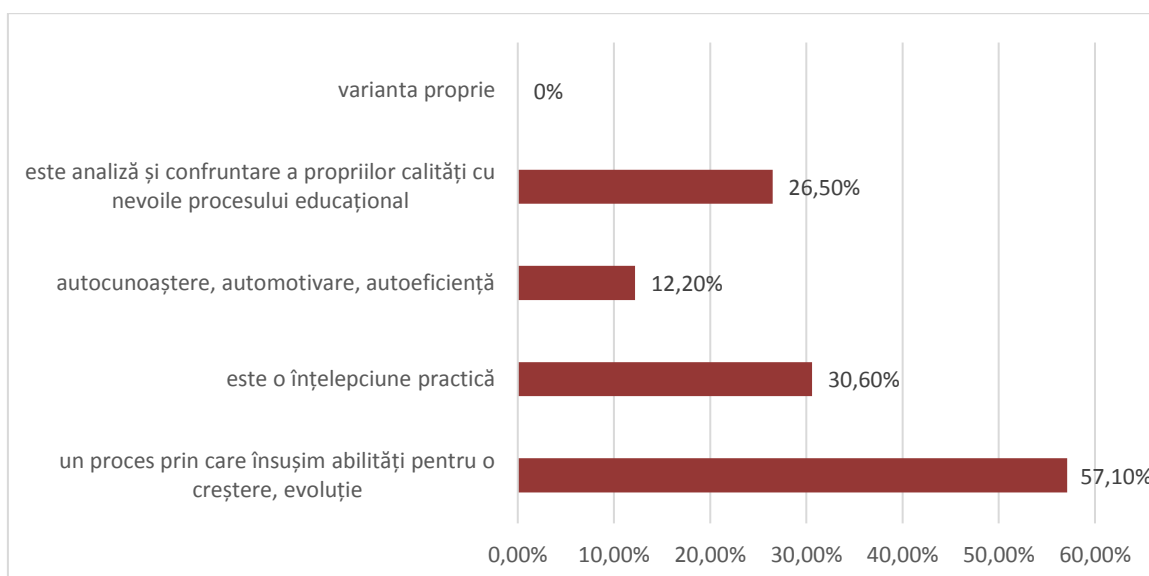


cadru didactic necalificat	0	0%
cadru didactic începător	0	0%
cadru didactic cu gradul 2	0	0%
cadru didactic cu gradul 1	3	6%
cadru didactic cu gradul superior	5	10%
alte calificări	42	84%

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

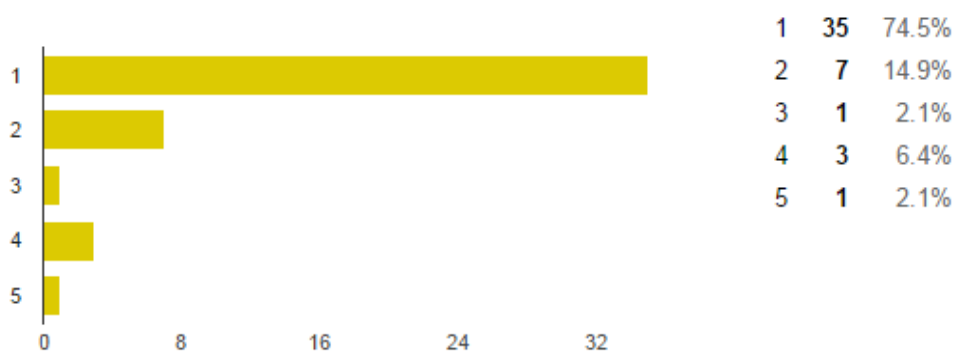


5. Selectați varianta/variante potrivite de răspuns pentru afirmația: „Dezvoltarea personală este...”

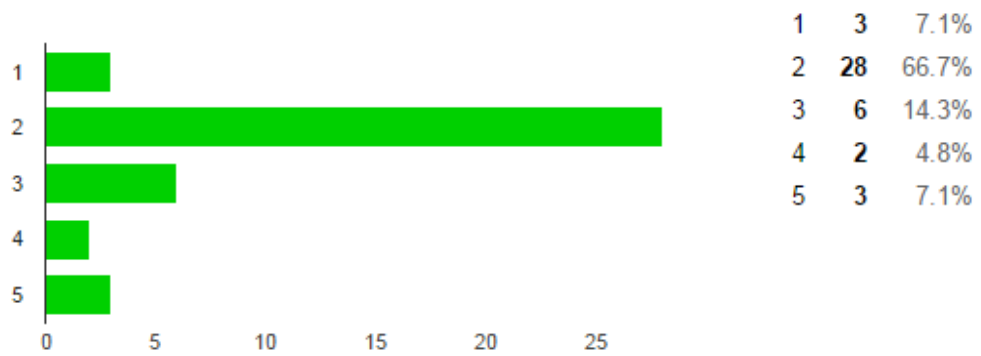


6. Pentru a vă dezvolta personal aveți nevoie de: alegeți varianta(e), ierarhizați-le după importanță

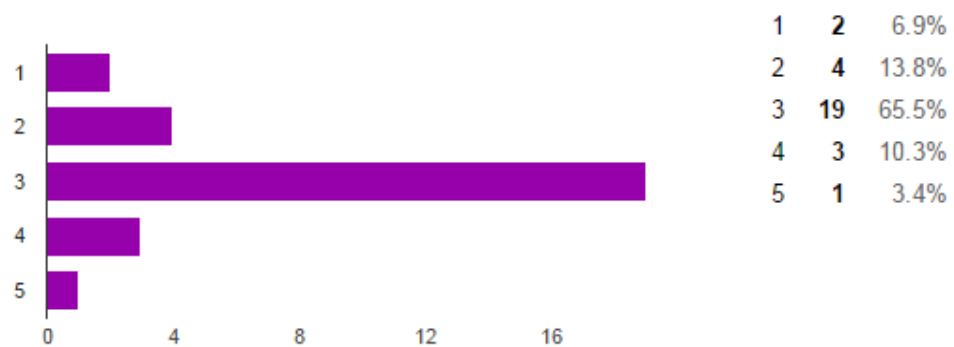
1. claritatea, înțelegere, aplicabilitatea așteptărilor personale



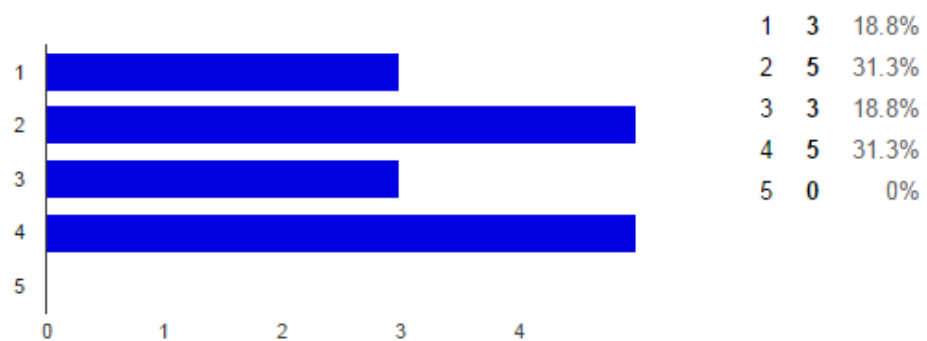
2. comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită



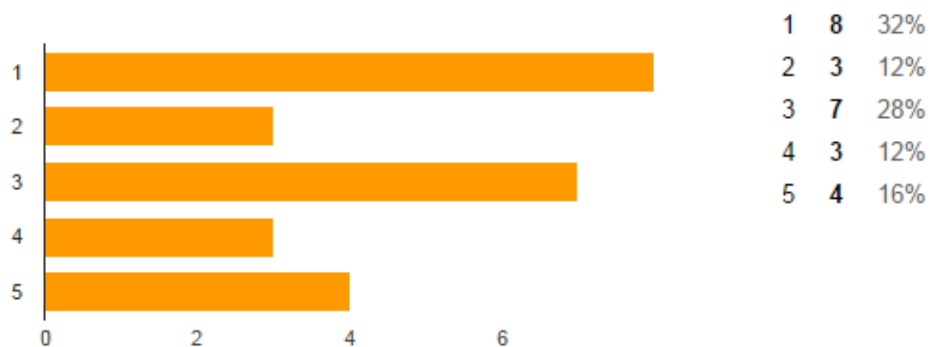
3. atitudine pozitivă față de sine și lume



4. automotivare și autocontrol



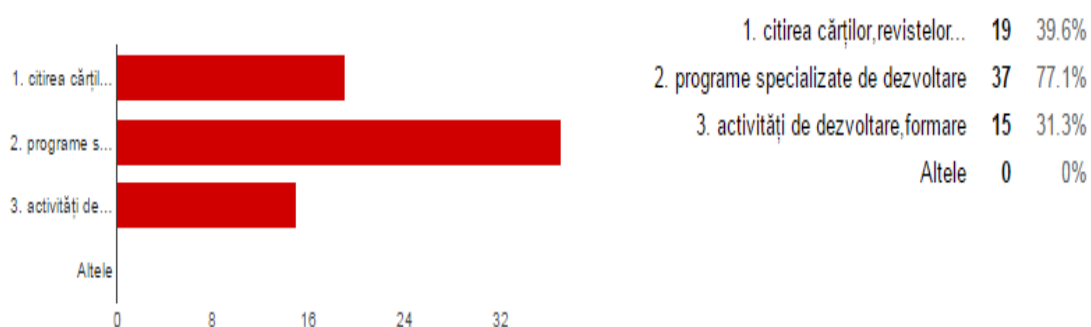
5. responsabilitate personală



Clasamentul 1 pentru fiecare element individual:

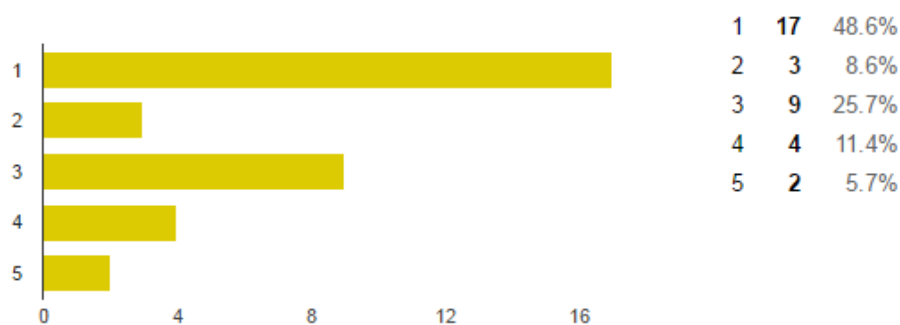
claritate, înțelegere, aplicabilitate a conținuturilor	35 de persoane	74,5%
comunicări interpersonale eficiente cu persoana potrivită	3 persoane	7,1%
atitudine pozitivă față de sine și lume	2 persoane	6,9%
automotivare și autocontrol	3 persoane	18,8%
responsabilitate personală	7 persoane	32%

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

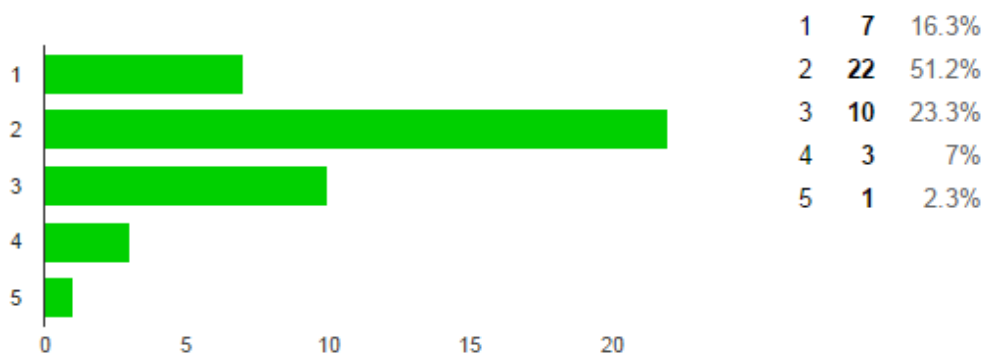


8. Analizați modulele propuse și ierarhizați-le după importanța așteptărilor Dvs.

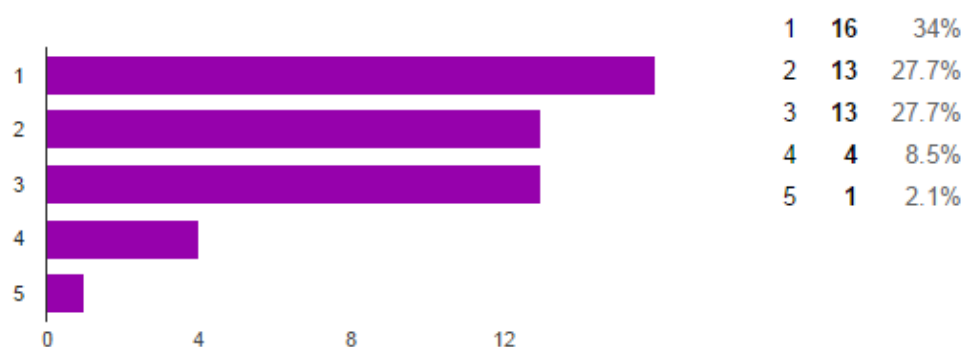
1. Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive



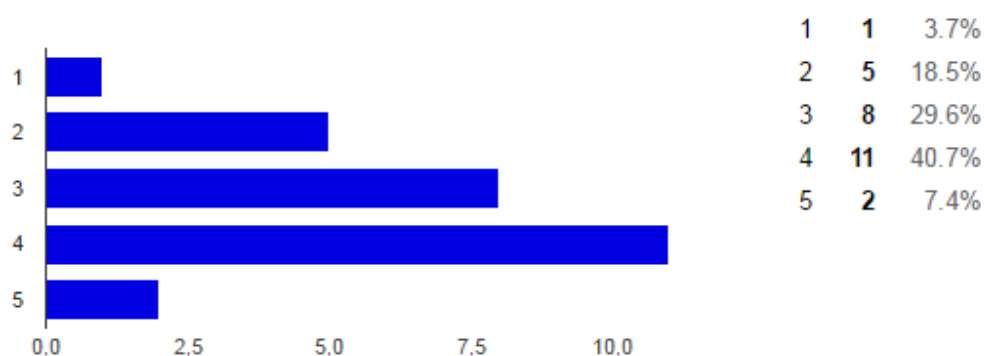
2. Automotivarea și încrederea în sine



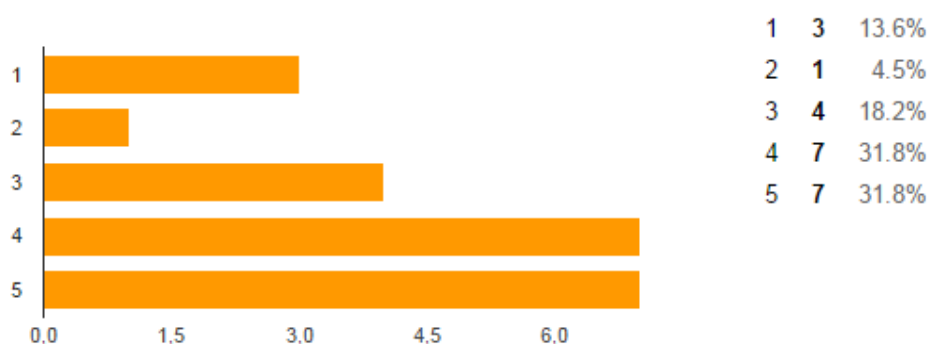
3. Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor: emoțională, socială



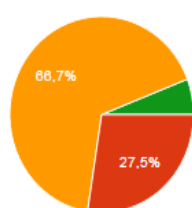
4. Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă



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



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



în măsură mică	0	0%
satisfăcător	14	27.5%
în mare măsură	34	66.7%
nu am decis	3	5.9%

ANEXA 4. Scala de măsurare a autoeficacității

(Ralph Schwarzer și Matthias Jerusalem, 1995)

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

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

ANEXA 5. Test de examinare a nivelului de automotivare

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

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

ANEXA 6. Scala maturității emoționale Freidmann

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

Încercuiește, pentru fiecare enunț, răspunsul care ți se potrivește cel mai bine.

Nr.	<i>Item</i>		<i>Da</i>	<i>Nu</i>	
1.	Mă descurajez destul de ușor și am stări și momente, crize ocazionale de deprimare	11	Da	Nu	21
2.	Îmi place să fiu „la patru ace” și mă bucur când reușesc să atrag atenția asupra mea datorită îmbrăcăminții și manierelor mele	7	Da	Nu	20
3.	Sunt stăpân/-ă pe mine și mă comport cu „sânge rece” în situații neprevăzute și periculoase	26	Da	Nu	7
4.	Sunt înclinat/-ă să fiu foarte iritabil/-ă și rigid/-ă (dogmatic) când susțin o părere împotriva unei opoziții puternice	12	Da	Nu	30
5.	Solitudinea îmi este agreabilă. Îmi place să fiu singur/ă	40	Da	Nu	8
6.	Spun adesea lucruri pe care apoi le regret	10	Da	Nu	20
7.	Relațiile cu familia mea sunt pașnice și armonioase	31	Da	Nu	9
8.	Mă simt adesea rănit/-ă de acțiunile și cuvintele altora	11	Da	Nu	20
9.	Sunt gata să admit că am greșit când îmi dau seama de asta	26	Da	Nu	10
10.	Sunt înclinat/-ă să dau vina pe alții pentru greșelile și erorile mele	7	Da	Nu	26
11.	Mă plasez eu însămi prima/-ul printre aproape toate rudele mele	6	Da	Nu	25
12.	Nutresc gândul că nu am noroc în viață	11	Da	Nu	29
13.	Sunt înclinat/-ă să trăiesc peste posibilitățile mele	13	Da	Nu	26
14.	Am un accentuat simț de inferioritate pe care încerc să îl ascund	7	Da	Nu	25
15.	Sunt înclinat/-ă să plâng când asist la o piesă de teatru sau la un film emoționant	5	Da	Nu	30
16.	Micile supărări mă fac să-mi ies din fire	11	Da	Nu	28
17.	Sunt înclinat/-ă să impresionez cu superioritatea mea pe alții	7	Da	Nu	25
18.	Sunt dominator/-oare, îmi place să mă afirm față de alții	12	Da	Nu	30
19.	Aproape întotdeauna caut să câștig simpatia altora	7	Da	Nu	24
20.	Sunt furios/-oasă când am necazuri sau neplăceri	5	Da	Nu	20
21.	Sunt stăpânit/-ă de ură, am o antipatie activă față de unele persoane	7	Da	Nu	21
22.	Devin plin/-ă de invidie și gelozie când alții obțin succese	11	Da	Nu	21
23.	Sunt foarte atent/-ă față de sentimentele altora	22	Da	Nu	7
24.	Mă înfurii sau mă necăjesc adesea și am certuri cu oamenii	10	Da	Nu	20
25.	Am uneori gânduri de sinucidere	5	Da	Nu	20
	Total:				
	Scor final:				

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

Descriptive Statistics

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

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

Independent Samples Test

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

Independent Samples Test

Grupul B – Grupul D		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacitate	Equal variances assumed	3,306	,072	-1,337	101	,184	-1,35811	1,01601	-3,37359	,65737
	Equal variances not assumed			-1,347	96,573	,181	-1,35811	1,00794	-3,35871	,64248
automotivare	Equal variances assumed	1,122	,292	-2,538	101	,013	-2,73019	1,07554	-4,86377	-,59660
	Equal variances not assumed			-2,551	99,723	,012	-2,73019	1,07014	-4,85339	-,60699
maturit.emoț.	Equal variances assumed	,002	,964	-2,964	101	,004	-1,33977	,45199	-2,23639	-,44315
	Equal variances not assumed			-2,960	99,757	,004	-1,33977	,45269	-2,23792	-,44161

Independent Samples Test

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

Independent Samples Test

Grupul C -. Grupul D		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacitate	Equal variances assumed	8,078	,005	-4,368	95	,000	-5,00043	1,14469	-7,27293	-2,72792
	Equal variances not assumed			-4,314	78,408	,000	-5,00043	1,15919	-7,30801	-2,69284
automotivare	Equal variances assumed	2,173	,144	-5,038	95	,000	-5,92128	1,17535	-8,25465	-3,58791
	Equal variances not assumed			-4,995	85,507	,000	-5,92128	1,18543	-8,27802	-3,56453
maturit. emoț.	Equal variances assumed	,067	,796	-4,033	95	,000	-1,85090	,45891	-2,76195	-,93984
	Equal variances not assumed			-4,045	94,930	,000	-1,85090	,45763	-2,75942	-,94238

Independent Samples Test

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

Independent Samples Test

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

Independent Samples Test

Grupul B – Grupul E		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit	Equal variances assumed	2,464	,120	-2,540	102	,013	-2,61561	1,02994	-4,65850	-,57273
	Equal variances not assumed			-2,550	98,737	,012	-2,61561	1,02556	-4,65061	-,58062
automotiv	Equal variances assumed	1,240	,268	-1,750	102	,083	-1,83648	1,04929	-3,91774	,24479
	Equal variances not assumed			-1,758	98,827	,082	-1,83648	1,04488	-3,90978	,23683
maturit emot	Equal variances assumed	,058	,810	-,111	102	,912	-,04891	,44095	-,92353	,82572
	Equal variances not assumed			-,111	101,720	,912	-,04891	,44107	-,92380	,82598

Independent Samples Test

Grupul C – Grupul E		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	6,722	,011	,887	96	,377	1,02670	1,15742	-1,27076	3,32416
	Equal variances not assumed			,874	80,834	,385	1,02670	1,17454	-1,31034	3,36374
automotiv.	Equal variances assumed	2,391	,125	1,180	96	,241	1,35461	1,14759	-,92333	3,63255
	Equal variances not assumed			1,165	83,049	,247	1,35461	1,16267	-,95788	3,66710
maturit.emot	Equal variances assumed	,006	,936	1,034	96	,304	,46222	,44706	-,42519	1,34963
	Equal variances not assumed			1,036	95,901	,303	,46222	,44614	-,42336	1,34780

Independent Samples Test

Grupul A – Grupul E		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	,111	,740	-3,705	97	,000	-3,50123	,94507	-5,37693	-1,62552
	Equal variances not assumed			-3,701	96,181	,000	-3,50123	,94597	-5,37892	-1,62353
automotiv.	Equal variances assumed	,000	,985	-4,346	97	,000	-4,29167	,98742	-6,25142	-2,33191
	Equal variances not assumed			-4,336	95,187	,000	-4,29167	,98975	-6,25652	-2,32681
maturit.emoț	Equal variances assumed	4,262	,042	-2,297	97	,024	-,90670	,39473	-1,69014	-,12327
	Equal variances not assumed			-2,321	89,654	,023	-,90670	,39060	-1,68273	-,13067

Independent Samples Test

Grupul D– Grupul E		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	,052	,821	-4,429	99	,000	-3,97373	,89724	-5,75404	-2,19341
	Equal variances not assumed			-4,431	98,883	,000	-3,97373	,89675	-5,75310	-2,19435
automotiv.	Equal variances assumed	,000	,993	-4,742	99	,000	-4,56667	,96297	-6,47741	-2,65592
	Equal variances not assumed			-4,740	98,549	,000	-4,56667	,96343	-6,47843	-2,65490
maturit. emoț.	Equal variances assumed	,031	,860	-3,022	99	,003	-1,38868	,45952	-2,30046	-,47689
	Equal variances not assumed			-3,021	98,654	,003	-1,38868	,45970	-2,30086	-,47649

ANEXA 9. Diferențe între grupurile lotului cadre didactice, în funcție de vârstă

Independent Samples Test

25–35 de ani – 36–45 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	6,901	,010	-3,451	81	,001	-4,43294	1,28453	-6,98875	-1,87712
	Equal variances not assumed			-2,800	27,245	,009	-4,43294	1,58299	-7,67960	-1,18627
automotiv.	Equal variances assumed	1,361	,247	-2,395	81	,019	-3,77347	1,57526	-6,90774	-,63920
	Equal variances not assumed			-2,132	30,706	,041	-3,77347	1,77004	-7,38490	-,16204
maturit.emoț.	Equal variances assumed	,095	,759	-1,424	81	,158	-,83785	,58825	-2,00827	,33258
	Equal variances not assumed			-1,467	39,376	,150	-,83785	,57100	-1,99245	,31676

Independent Samples Test

25–35 de ani – 46–56 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	1,546	,216	-3,038	106	,003	-4,27167	1,40594	-7,05908	-1,48426
	Equal variances not assumed			-2,672	28,351	,012	-4,27167	1,59867	-7,54456	-,99878
automotiv.	Equal variances assumed	3,701	,057	-1,653	106	,101	-2,27061	1,37373	-4,99417	,45294
	Equal variances not assumed			-1,336	26,402	,193	-2,27061	1,69896	-5,76029	1,21906
maturit.emoț.	Equal variances assumed	,206	,651	-2,477	106	,015	-1,20867	,48789	-2,17596	-,24138
	Equal variances not assumed			-2,295	29,854	,029	-1,20867	,52657	-2,28428	-,13305

Independent Samples Test

25–35 de ani – peste 57 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	,116	,734	-,336	49	,739	-,62853	1,87325	-4,39296	3,13590
	Equal variances not assumed			-,332	43,196	,742	-,62853	1,89575	-4,45118	3,19412
automotiv.	Equal variances assumed	,015	,903	,302	49	,764	,60188	1,99106	-3,39931	4,60307
	Equal variances not assumed			,297	42,233	,768	,60188	2,02490	-3,48386	4,68762
maturit. emoț.	Equal variances assumed	,093	,762	-1,555	49	,126	-1,00331	,64542	-2,30032	,29371
	Equal variances not assumed			-1,559	45,830	,126	-1,00331	,64360	-2,29893	,29232

Independent Samples Test

36–45 de ani – 46–56 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	2,936	,089	,188	145	,851	,16127	,85762	-1,53379	1,85632
	Equal variances not assumed			,196	143,556	,845	,16127	,82298	-1,46546	1,78800
automotiv.	Equal variances assumed	,798	,373	1,634	145	,105	1,50286	,92002	-,31553	3,32125
	Equal variances not assumed			1,602	119,738	,112	1,50286	,93840	-,35515	3,36086
maturit. emoț.	Equal variances assumed	1,230	,269	-1,022	145	,309	-,37082	,36287	-1,08802	,34638
	Equal variances not assumed			-,989	113,433	,325	-,37082	,37477	-1,11327	,37163

Independent Samples Test

36–45 de ani – peste 57 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	5,645	,020	3,309	88	,001	3,80441	1,14972	1,51958	6,08924
	Equal variances not assumed			2,905	40,978	,006	3,80441	1,30975	1,15927	6,44955
automotiv.	Equal variances assumed	1,533	,219	3,165	88	,002	4,37535	1,38245	1,62803	7,12268
	Equal variances not assumed			3,023	49,295	,004	4,37535	1,44718	1,46757	7,28314
maturit.emoț.	Equal variances assumed	,000	,994	-,309	88	,758	-,16546	,53479	-1,22824	,89732
	Equal variances not assumed			-,314	57,320	,755	-,16546	,52669	-1,22000	,88908

Independent Samples Test

46–56 de ani – peste 57 de ani		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
autoeficacit.	Equal variances assumed	,818	,368	-2,927	113	,004	-3,64314	1,24459	-6,10890	-1,17739
	Equal variances not assumed			-2,742	43,446	,009	-3,64314	1,32865	-6,32183	-,96446
automotiv.	Equal variances assumed	4,494	,036	-2,383	113	,019	-2,87249	1,20531	-5,26044	-,48455
	Equal variances not assumed			-2,113	40,229	,041	-2,87249	1,35932	-5,61929	-,12570
maturit. emoț.	Equal variances assumed	,930	,337	-,462	113	,645	-,20536	,44419	-1,08539	,67467
	Equal variances not assumed			-,429	42,916	,670	-,20536	,47815	-1,16970	,75898

ANEXA 10. Rezultatele test și retest ale grupurilor: experimental C1 și de control C2

<i>Grup de control, C2</i>						<i>Grup experimental, C1</i>					
<i>Automotivare</i>		<i>Autoeficacitate</i>		<i>Maturitate emoțională</i>		<i>Automotivare</i>		<i>Autoeficacitate</i>		<i>Maturitate emoțională</i>	
<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>
40	41	25	24	14,4	15	40	46	26	35	15	16,08
37	37	42	41	17,86	17,86	35	39	33	39	15,92	17
40	40	38	36	18,24	17,86	42	41	39	46	13,76	15,68
52	50	44	43	18,84	18,68	50	52	48	54	17,2	19,16
26	26	28	30	15	15,56	27	36	24	32	14,83	16,4
37	37	30	30	18,16	19,16	38	43	30	36	15,4	17,68
42	42	39	39	17,8	17,8	41	40	33	40	15,52	17
31	30	29	30	13,76	14,16	31	42	30	38	14,56	16,72
24	25	28	30	18,11	18,28	23	39	27	36	17,2	19,68
36	36	50	49	16,97	16,72	38	46	37	42	19,12	21,68
35	34	38	41	18,92	19	35	39	39	45	15,76	17,44
33	35	30	29	21,24	21,52	34	36	29	35	19,04	23
41	40	47	48	14,96	14,48	41	41	36	41	15	18,12
42	42	42	41	16,64	16,12	42	48	40	46	18,72	20,56
44	44	38	40	17,76	17,76	43	44	37	40	18,16	19,88
40	41	33	31	19,28	20	40	43	39	42	18,65	21,52
27	26	22	20	17,36	17,84	32	31	41	44	18,72	21
38	38	36	36	18,76	18,56	35	39	27	31	18	21,52
39	40	35	36	20,64	19,68	42	45	34	39	18,16	19,68
47	48	38	37	20,52	20,38	47	48	42	45	17	18,76
37,5	37,6	35,6	35,55	17,76	17,82	37,8	41,9	34,6	40,3	16,79	18,93

ANEXA 11. Rezultatele test și retest ale grupurilor: experimental D1 și de control D2

<i>Grup experimental, D1</i>						<i>Grup de control, D2</i>					
<i>Autoeficacitat</i>		<i>Automotivare</i>		<i>Maturitate emoțională</i>		<i>Autoeficacitat</i>		<i>Automotivare</i>		<i>Maturitate emoțională</i>	
<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>	<i>Test</i>	<i>Retest</i>
45	50	41	46	20,88	22,68	48	49	42	44	21,36	21,56
41	48	53	59	22,08	24,56	44	43	50	51	23,36	22,84
37	46	45	51	16,8	19	37	39	46	44	21	21
39	46	42	47	23,2	24,86	43	43	37	38	22,88	22,28
41	47	40	45	20,08	22,18	39	41	43	40	21,53	21,76
38	44	43	45	20,84	23,64	42	41	48	48	22	21,88
36	43	41	47	15	19,08	35	35	52	50	15	15,12
40	49	49	52	19	23	44	42	49	49	19,88	19,68
39	44	43	49	16,88	18,68	42	42	40	41	19,08	19,36
40	44	46	49	20,88	23,2	40	41	46	44	20,48	20,48
42	50	42	43	20,28	21,84	42	41	41	40	19,96	19,66
39	45	44	46	20,68	22,68	41	41	45	46	20	20,12
40	45	42	48	19	21,12	43	43	42	43	19,36	19,36
36	41	40	48	16,76	19,66	36	37	44	44	17,12	17,52
40	48	48	53	21	23,12	42	43	53	51	21	21,12
39,53	46	43,9	48,53	19,56	21,95	41,2	41,4	45,2	44,87	20,27	20,25

ANEXA 12. Omogenitatea grupurilor
Grupul experimental, C1 și de control, C2 constituite din cadre didactice
Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
T automotivare	IPT experimental	20	20,85	417,00
	IPT control	20	20,15	403,00
	Total	40		
T autoeficacitate	IPT experimental	20	19,73	394,50
	IPT control	20	21,28	425,50
	Total	40		
T matur. Emoțională	IPT experimental	20	17,98	359,50
	IPT control	20	23,03	460,50
	Total	40		

Test Statistics^a

	T automotivare	T autoeficacitate	T matur emotion
Mann-Whitney U	193,000	184,500	149,500
Wilcoxon W	403,000	394,500	359,500
Z	-,190	-,420	-1,367
Asymp. Sig. (2-tailed)	,849	,674	,172

a. Grouping Variable: grup

Grupl experimental, D1 și de control, D2 constituite din cadre didactice
Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
T automotivare	IPS experimental	15	12,67	190,00
	IPS control	15	18,33	275,00
	Total	30		
T autoeficacitate	IPS experimental	15	14,03	210,50
	IPS control	15	16,97	254,50
	Total	30		
T matur. emoțională	IPS experimental	15	13,97	209,50
	IPS control	15	17,03	255,50
	Total	30		

Test Statistics^a

	T automotivare	T autoeficacitate	T matur emotion
Mann-Whitney U	70,000	90,500	89,500
Wilcoxon W	190,000	210,500	209,500
Z	-1,775	-,917	-,955
Asymp. Sig. (2-tailed)	,076	,359	,340

a. Grouping Variable: grup

ANEXA 13. Diferențe test și retest între grupurile experimental și de control

Grup experimental, C1

Test Statistics^a

	R automotivare - T automotivare	R autoeficacitate - T autoeficacitate	R matur emotion - T matur emotion
Z	-3,470 ^b	-3,938 ^b	-3,921 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Grup de control, C2

Test Statistics^a

	R automotivare - T automotivare	R autoeficacitate - T autoeficacitate	R matur emotion - T matur emotion
Z	-,237 ^b	-,122 ^c	-,663 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,813	,903	,507

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

Diferențe test și retest între grupurile D1, D2

Grup experimenta, D1

Test Statistics^a

	R automotivare - T automotivare	R autoeficacitate - T autoeficacitate	R matur emotion - T matur emotion
Z	-3,422 ^b	-3,430 ^b	-3,409 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Grup de control, D2

Test Statistics^a

	R automotivare - T automotivare	R autoeficacitate - T autoeficacitate	R matur emotion - T matur emotion
Z	-,690 ^b	-1,002 ^c	-,079 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)	,490	,316	,937

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

c. Based on positive ranks.

ANEXA 14. Diferențe retest între grupurile experimental și de control
Diferențe retest între C1 și C2

Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
R automotivare	IPT experimental	20	24,25	485,00
	IPT control	20	16,75	335,00
	Total	40		
R autoeficacitate	IPT experimental	20	24,20	484,00
	IPT control	20	16,80	336,00
	Total	40		
R matur. emoțională	IPT experimental	20	23,00	460,00
	IPT control	20	18,00	360,00
	Total	40		

Test Statistics^a

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

a. Grouping Variable: grup

Diferențe retest, grupurile D1 și D2

Ranks

	grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
R automotivare	IPS experimental	15	21,47	322,00
	IPS control	15	9,53	143,00
	Total	30		
R autoeficacitate	IPS experimental	15	18,97	284,50
	IPS control	15	12,03	180,50
	Total	30		
R matur. emoțională	IPS experimental	15	18,87	283,00
	IPS control	15	12,13	182,00
	Total	30		

Test Statistics^a

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

a. Grouping Variable: grup

ANEXA 15.

Ședințele programului Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială

Ședința 1. Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică

Scopul: Determinarea rolului dezvoltării personale în profesia didactică și identificarea modelelor de implementare practică

Obiectivele: Actualizarea conceptului dezvoltare personală a cadrului didactic; Argumentarea științifică a elementelor constructive ale dezvoltării personale; Sintetizarea strategiilor de realizare a planului personal de dezvoltare personală; Analiza formulei DP, a planului de dezvoltare personală.

Metode, tehnici: metoda Focus – grup; tehnica Asocieri libere; Acrostih, exerciții individuale, în grup.

Materiale: Hârtie A4, A3; hârtie colorată creioane colorate; muzică pentru relaxare; marchere; Modele de plan de dezvoltare personală; Exerciții Viziunea mea despre DP.

Demersul formativ:

1. Stabilire contact – relații:

Activitățile grupului vor fi consemnate într-un COTRACT/Reguli de activitate:

Punctualitate; Ascultare reciprocă; Respect și angajament; Deschidere și activism; Responsabilitate; Bunăvoință și creativitate; Telefonul „cuminte”.

Se aplică metoda Focus grup, tehnica asocieri libere, acrostih.

Membrii grupului se vor împărți în echipe de lucru. Activitate în echipe: Prezentarea într-o formă creativă a blazonului echipei și comentarea elementelor constitutive ale blazonului.

2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Propunem următoarele subiecte de reflecție pentru fiecare echipă corespunzător numărului echipei: 1. Ce reprezintă, în opinia dvs., dezvoltarea personală? 2. Care sunt elementele constructive ale dezvoltării personale? 3. Sintetizați schematic conținutul și deduceți importanța dezvoltării personale în profesia didactică. 4. Identificați Lanțul nevoilor dezvoltării personale.

3. Intervenția specializată:

Formatorul expune un studiu generalizator privind conceptul dezvoltarea personală.

Sunt înaintate concluzii privind asemănările și deosebirile conceptelor dezvoltarea personală și dezvoltarea profesională al cadrului didactic.

4. Implicarea activă: propunem cadrelor didactice fișa individuală:

Fișa 1. Viziune mea despre Dezvoltarea personală presupune un set de exerciții ce reflectă viziunea proprie a persoanei privind dezvoltarea personală. Viziunea reprezintă ceea ce vrem să fim, să facem, să simțim, să gândim, să deținem, să fim asociați cu.

Viziunea Dvs. trebuie să fie unică și adecvată pentru dezvoltarea personală.

Exercițiul 1. Folosiți instrumentul de mai jos pentru a scrie propria declarație de viziune despre dezvoltarea personală în următorii pași:

1. **În baza propriilor analize, lucrurile care vă motivează/vă aduc satisfacție sunt:**

2. **Cele mai importante puncte forte / trăsături pe care le aveți:**

3. **Două lucruri pe care le faceți cel mai des și care vă aduc satisfacție pentru care folosiți punctele forte:**

Reflecții: Aceasta este viziunea despre dezvoltarea mea personală:

Exercițiul 2. Sistematizați reflecțiile personale pentru următoarele subiecte:

Aspecte sau lucruri la care țin foarte mult	Cele mai importante valori	Lucruri pe care le pot face bine și foarte bine	Ce aș vrea să nu mai fac sau să fac foarte puțin

Exercițiul 3. A te simți valoros/-oasă.

Prezentați schematic simbolul ce vă reprezintă, orice formă se acceptă. Acesta/Aceasta sunt eu...	Ultima dată când ați fost valoros/-oasă a fost... M-am simțit...
---	---

Persoanele care mă fac să mă simt bine față de mine sunt...

pentru că...

Eu le arăt că sunt fericit/-ă prin...

Lucrurile care mă fac să mă simt bine față de mine însumi/însămi sunt:

1. _____
2. _____
3. _____

Lucrurile pe care eu le pot face pentru a obține aceste rezultate sunt:

1. _____
2. _____
3. _____

Fișa 2. Prezentăm mai multe modele de plan, iar cadrele didactice vor alege unul la dorință:

Modele de Plan de dezvoltare personală(PDP)

Model PDP ₁	Model PDP ₂	Model PDP ₃
Etape (care necesită să fie identificate și realizate): 1. Conștientizarea situației; 2. Reflectarea asupra situației; 3. Stabilirea scopurilor; 4. Stabilirea unui plan de acțiuni pentru dezvoltare.	Etape: 1. Scopul personal: Cine sunt? Încotro mă duc? Pentru ce trăiesc? 2. Obiectiv personal: Ce rezultat doresc pe termen scurt? 3. Performanțe: Cum aş putea realiza? 4. Acțiuni de îmbunătățire: Cum obțin pașii? 5. Competențe specifice, pentru a ajunge la DP.	Etape: 1. Valori personale. 2. Analiza SWOT personală și strategia ce urmează a fi urmată în acest sens. 3. Identificarea rolurilor personale și obiectivelor de activitate, organizare, planificare. 4. Organizarea activității de reînnoire și dezvoltare continuă.

Modelul 4. Model clasic de PDP

Date personale:

Nume, prenume

Data nașterii

Adresa, telefon

Perioada de implementare

Planificarea intervențiilor de Dezvoltare personală

Obiective	Acțiuni, activități	Perioada desfășurării	Observații

Fișa 3. Minighid personal de dezvoltare și optimizare personală

Pentru ca deschiderea spre dezvoltare să fie mai evidentă și pentru a minimaliza riscurile în realizarea schimbărilor și a ordona pașii săptămânal propunem:

Instrucțiune: Fixați lista de obiective pe care doriți să le realizați timp de 1 lună, 3, 6 luni. Completați săptămânal tabelul de mai jos și meditați asupra rezultatelor: Stabilirea obiectivelor după formula: Ce? De ce? Cum? Autofeedback conform modelului:

Zilele săptămânii	Obiectivele zilnice	Realizări	Priorități	Succes / Insucces	Feedback

Pașii de realizare din ghid:

Realizări: se descriu obiectivele care au fost realizate.

Priorități: când ați decis, ați ținut cont de lucrurile importante, ați respectat lista priorităților? Cum a influențat atitudinea diferențiată în „deciziile categorice”, chestiuni asupra cărora nu am putut să mă concentrez? Alegerile au constituit depuneri sau retrageri din contul personal de integritate.

Succese/Insuccese: ce ați realizat, ce nu ați realizat? De ce? Cum ați putea să le realizați?
Ce obiective neîmplinite rămân de realizat pe săptămâna viitoare?

Concluzii: Stabiliți obiective săptămânale conform formulei: Ce? De ce? Cum?

Faceți permanent ceva pentru „zilnica ascuțire a uneltei”. Ce ați învățat săptămâna trecută?

- 5 Evaluare: Se expun generalizat viziuni despre dezvoltarea personală proprie, pașii în realizarea ei, condițiile facilitatoare, lanțul nevoilor.
- 6 Încheierea ședinței: Exercițiul Mănuța fermecată: fiecare participant desenează mâna personală pe o foaie colorată (sau se poate propune deja decupată) pe care își scrie prenumele și o calitate. Apoi mâna decupată trece pe la fiecare dintre participanți care adaugă o calitate. Figura finală ajunge la fiecare participant.
- 7 Falow-up: Sarcini: Completați Planul de dezvoltare personală și ghidați-vă după el în realizarea dezvoltării personale; Identificați componenta – problemă pe care aveți nevoie s-o schimbați; Monitorizați realizarea planului în 1 lună, 3 luni; Analizați săptămânal pașii minighidului și vă trageți concluziile atitudinale.

Ședința 2. Modalități de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală a cadrului didactic

Scopul: Determinarea modalităților de cunoaștere și autocunoaștere în dezvoltarea personală

Obiectivele: Sistematizarea modalităților, metodelor de cunoaștere în dezvoltarea personală; Identificarea modalităților de cunoaștere personală din perspectiva eficacității individuale; Implementarea activităților practice de cunoaștere personală; Intervenția activ-creativă prin tehnici individuale și de grup.

Metode, tehnici: Tehnica Asocieri libere; Brainstormingul în grup, Acrostih, tehnica Blazonul, Poezia „Eu sunt”, testul proiectiv Limbajul culorilor, exercițiul individual, Exercițiul Compliment fermecat pentru coleg, Jocul „Râul vieții”.

Demersul formativ:

1. Stabilire contact – relații: Exercițiul Presentare: Fiecare participant se prezintă și propune trăsături ce încep cu primul sunet al numelui său.
2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Propunem următoarele subiecte de reflecție: Ce reprezintă, în opinia Dvs., autocunoașterea? Care sunt elementele-cheie? Cum putem să ne cunoaștem/autocunoaștem?

Se va aplica tehnica Asocieri libere; Acrostih, Brainstormingul în grup. Se fixează opiniile pe panou.

3. Intervenția specializată: Identificarea surselor-cheie: eu, alții, teste, activități, modalități proiective. Formatorul va scoate în evidență definiții, concepte. Va prezenta care sunt metodele de cunoaștere și autocunoaștere personală.
4. Implicare activă: **Fișa 1.** Fișe individuale pentru fiecare membru cu metoda Limbajul culorilor. Acest test reprezintă un Sistem de Interpretare a Culorilor și de Autoanaliză (SICA), prezentate în Anexa 17.

Fișa 2. Modalitatea de autocunoaștere Poezia „Eu sunt” reprezintă o poezie formată din câteva versuri ce conțin câteva începuturi de versuri, iar persoana trebuie să le completeze în conformitate cu viziunile proprii despre sine și lume. Se acceptă și variante libere propuse de cadrele didactice.

Poezia „Eu sunt”

Eu sunt _____

(două lucruri adevărate despre tine)

Aș dori să știu _____

(ceva care te interesează)

Aud _____

(un sunet imaginar)

Văd _____

(ceva imaginar)

Vreau _____

(ceva ce-ți dorești mult)

Eu sunt _____

(două lucruri adevărate despre tine)

Mă prefac _____

(ceva ce faci, prefăcându-te că este adevărat)

Simt _____

(ceva ce simți chiar acum)

Ating _____

(ceva ce-ți închipui că atingi)

Mă îngrijorează _____

(ceva ce te neliniștește cu adevărat)

Plâng căci _____

(ceva ce te întristează foarte tare)

Eu sunt _____

(două lucruri adevărate despre tine)

Știu _____

(un lucru despre care știi că este adevărat)

Spun _____

(ceva în care crezi cu tărie)

Visez _____

(ceva la care visezi de multe ori)

Încerc _____

(ceva ce te străduiești cu adevărat să faci)

Sper _____

(ceva ce speri cu adevărat)

Eu sunt _____

(două lucruri adevărate despre tine)

Fișa 3. Jocul interactiv „Râul vieții”

Instrucțiunea jocului: Desenați pe o foaie o linie șerpuită asemenea unui râuleț - capătul stâng va reprezenta startul vieții Dvs., capătul drept va reprezenta punctul în care vă aflați acum. Începeți din capătul stâng. Completați în felul următor: adăugați, când curba este în sus - momente fericite sau de care sunteți mândri din viața Dvs., adăugați, atunci când curba este în jos, momente nefericite sau dificile din viața Dvs. Astfel, veți obține o reprezentare a vieții fiecăruia.

5. Evaluare: Expuneri reflecții, descrieți stările psihologice trăite.
6. Încheierea ședinței: Propuneți câte 3 complimente pentru colegul Dvs.
7. Falow-up: Generalizați interpretarea testului Limbajul culorilor și expuneți-vă vizavi de aceasta. Propuneți o viziune creativă la jocul interactiv „Râul vieții”, poezia „Eu sunt”.

Ședința 3. Declarația autovalorii

Scopul: Sistematizarea formelor de cunoaștere/autocunoaștere personală

Obiectivele: Stabilirea contactelor interpersonale de deschidere, colaborare;
Determinarea și încurajarea formelor creative de prezentare;
Argumentarea emoțiilor trăite în procesul de creație.

Demersul formativ:

1. Stabilirea contact– relații: Caracterizați-vă prin 3 verbe.
2. Intervenția specializată: Expunerea individuală sau în grup a Declarației autovalorii:

Eu-acesta sunt Eu. Așa ca Mine n-a fost nimeni niciodată și nici nu va fi. Sunt persoane asemănătoare cu Mine, dar întocmai – nu-s. Mie îmi aparține corpul meu și tot ce el face. Mie îmi aparține vocea mea: calmă și ridicată, gîngășă și categorică. Mie îmi aparțin gura și cuvintele

pe care ea le rostește: bune, și nu prea. Mie îmi aparțin ochii și toate imaginile pe care ei le pot vedea. Toate acestea îmi aparțin Mie, deoarece Eu singur le-am ales. Și fiindcă Eu am ales aceasta-ea este adevărată. Este de ajuns pentru a mă iubi și interesă de Mine însumi/însămi. Acum, când m-am împrietenit cu Mine, eu pot să găsesc răbdare și curaj ca să mă cunosc mai bine și mai profund. Desigur, am și ceva ce mă uimește, dar acum, când nu mă tem să mă uit la Mine, tot ce am ar putea să mă ajute să-mi realizez scopurile, ca să fiu mai util/-ă. Eu pot vedea, auzi, gândi activ. Deci, Eu am totul pentru a trăi, pentru a aduce armonie în lumea oamenilor și a lucrurilor. **Eu – sunt Eu, și aceasta este minunat!**

3. Implicare activă: Expunerea orală a conținutului Poeziei „Eu sunt”; Comentarea Jocul interactiv „Râul vieții”. Reflecții la realizarea Minighidului de dezvoltare personală, a Planului de dezvoltare personală.

4. Încheierea ședinței: Se vizualizează parabola „Cele cinci reguli ale cocorilor”.

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

Scopul: Conștientizarea importanței condițiilor facilitatoare pentru climatul psihologic favorabil în dezvoltarea personală a cadrului didactic

Obiectivele: Identificarea structurii și condițiilor pentru crearea climatului psihosocial favorabil; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare a climatului psihosocial; Implementarea activităților ce stimulează condițiile facilitatoare; Realizarea schimbului de experiențe.

Metode, tehnici: Tehnica Asocieri libere; Acrostih, testul proiectiv, metoda Puzzle; exercițiul Copacul climatului dezvoltării personale.

Set de materiale: Fișe în grup, decupaje de frunze, copac.

Demersul formativ:

- 1.** Stabilirea contact – relații: În mesajul A vorbi și a tăcea, identificați modalitățile de creare a climatului favorabil.
- 2.** Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune: Ce reprezintă în opinia dvs. climatul psihosocial? Care sunt elementele-cheie? Care ar fi portretul unui formator ideal pentru dezvoltarea personală?

Se implementează: tehnica Asocieri libere. Formatorul va scoate în evidență asocierile. Descrierea calităților unui formator ideal. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică. Identificăm nevoile și problemele creării condițiilor de dezvoltare.

- 3.** Intervenția specializată: Expunerea noțiunii de climat psihosocial. Componentele constructive, dimensiunile climatului psihosocial. Metoda Puzzle: cursanții identifică

noțiunile și le propun pentru analiză. Formatorul va scoate în evidență definiții, concepte, cauzele și efectele. Se trag concluzii prin expunerea definițiilor pentru climatul psihosocial.

4. Implicarea activă:

Fiecare grup primește fișe de implicare practică. Se analizează fișele propuse prin determinarea pentru fiecare dimensiune a climatului psihosocial, modalităților de realizare din activitatea profesională.

5. Evaluare: Expuneți cum ați explica zona de confort versus zona de dezvoltare.

Generalizați elementele constitutive ale climatului psihosocial.

6. Încheierea ședinței: Exercițiul Copacul climatului dezvoltării personale: Pentru a identifica o percepție personală propunem: Baza copacului, solul și rădăcinile, reprezintă fundamentele dezvoltării persoanei, ce se reflectă în calitățile autentice ale fiecărei persoane, solul reprezintă mediul de unde provine. Tulpina identifică modalitățile, tehnicile care produc creșterea; Crengile - relațiile interpersonale; Frunzele, florile - emoțiile proprii; Fructul - efectul final. Feedbackul activității se face prin fixarea ideilor expuse de formabili.

Instrucțiune: Alipiți pe imagine, dacă ați obținut în training metode eficiente de coeziune – frunze roșii; dacă ați obținut modalități de comunicare - frunze galbene; dacă ați simțit o stare de satisfacție - frunze verzi.

7. Falow-up: Analizați modelele propuse, identificați unul care vă reprezintă. Propuneți o reprezentare personală ce semnifică, în opinia Dvs., condițiile favorabile pentru dezvoltarea personală în culori și imagini.

Ședința 5. Comunicarea eficientă – un instrument al dezvoltării personale

Scopul: Conștientizarea importanței creării condițiilor eficiente comunicării asertive în profesia didactică

Obiectivele: Analiza structurală a comunicării asertive; Identificarea condițiilor facilitatoare pentru crearea comunicării asertive; Examinarea dimensiunii și formelor de manifestare ale comunicării eficiente.

Metode, tehnici: tehnica Asocieri libere; Acrostih; Brainstormingul individual, în grup; versul, maxime; Recadrarea;

Set de materiale: Fișe în grup;

Demersul formativ:

1. Stabilirea contact – relații:

Sarcina: Ascultați atent versul propus și identificați notele empatică ale acestuia. Sensibilizare la subiectul propus și identificarea modalităților de ascultare empatică. Se citește expresiv versul A 11- a poruncă de I. Minulescu (Ascultă, privește și taci):

Ascultă, privește și taci.

Ascultă, să-nveți să vorbești.

Privește, să-nveți să clădești.

Să taci, să-nțelegi ce să faci.

Ascultă, privește și taci.

Sarcini: Propuneți Dvs. un vers/aforism la care țineți mult, vă place sau vă reprezintă, vă ghidează viața.

2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Propunem următoarele subiecte de sensibilizare: 1) Ce reprezintă, în opinia Dvs. comunicarea eficientă? 2) Cum ați recepționa mesajul empatic? 3) Ce reprezintă o comunicare asertivă? 4) Care sunt tehnicile utilizate cel mai des pentru a realiza o comunicare eficientă?

Se va aplica tehnica Asocieri libere; Acrostihul. Formatorul va scoate în evidență cele expuse și va sistematiza conținutul într-o formă schematică.

3. Intervenția specializată:

Formatorul expune un studiu despre comunicarea eficientă. Un model de elemente-cheie ale primelor impresii prin metoda expusă de D. Robinson. Acrostihul IMRACT integrează „reguli de aur” al comportamentului eficace, care înglobează noțiunile:

I - Integritate, acțiune integră și sinceră;

M - Maniere, lipsa de egoism, indisciplină;

R - Responsabilitate: valori, atitudini, opțiuni bine determinate;

A - Apariție: prezență continuă în cea mai favorabilă lumină;

C - Considerație: raportarea la punctul de vedere al interlocutorului;

T - Tact: o profundă reflecție înainte de a pronunța.

O metodă pentru comunicarea eficientă este Recadrarea – puterea perspectivei:

A. Robbins menționează faptul ca, sensul oricărei experiențe din viață depinde de cadrul pe care-l punem. Unul dintre instrumentele cele mai eficiente în schimbarea personală este să învățăm cum să punem cel mai bun cadru la orice experiență, acest proces se numește recadrarea [apud 94].

Recadrarea, în forma cea mai simplă, este schimbarea unei propoziții negative în una pozitivă, schimbând cadrul de referință folosit, rezolvând astfel durerea internă sau conflictul intern, punându-te într-o stare mai productivă.

1) Recadrarea de context presupune să transformăm o experiență care pare să fie neplăcută, supărătoare sau nedorită și să arătăm cum pot deveni aceleași contexte un avantaj (de exemplu rățușca cea urâtă, nasul mare).

2) Recadrarea conținutului presupune luarea exact a aceleiași situații și schimbarea înțelesului (de exemplu, ai putea spune că fiul tău nu se mai oprește de vorbit sau, după recadrare, că este un copil inteligent care cunoaște multe). Recadrarea conținutului prin schimbarea vizuală, auditivă sau reprezentativă (de exemplu, dacă cineva ți-a spus ceva neplăcut, ai putea să te închizi în sine, dar zâmbind poți răspunde transpunându-te în vocea unui cântăreț).

Concluzii: Recadrarea ajută persoanele să-și mențină un echilibru, sesizând problemele din perspectivele redirecționării pozitive a minții.

Recadrarea este esențială în a învăța cum să comunicăm cu noi înșine și cu ceilalți; este cel mai eficient instrument de comunicare disponibil; la nivel personal, reprezintă modul în care hotărâm, atașăm un sens evenimentelor.

4. Implicare activă: Activitate în grup:

Fișa 1. Exemplificați abordările expuse prin studii de caz, când ați întâlnit aceste bariere în comunicare și expuneți-le printr-o abordare asertivă, folosind metoda recadrării:

Abordarea din partea emițătorului	Reacții posibile ale receptorului
1. Dirijează, dă ordine: „Faci cum spun eu, că așa e bine”.	Rezistență, combatere
2. Amenințare: „Dacă te mai aud că te mai plângi vreodată,...”	Resentimente, furie, sentimente negative
3. Predică, face morală: „Ce crezi, că la muncă totul e frumos?” „Învăță să ai răbdare”.	Închidere, sentimente negative, contra-moralism (combatere).

Fișa 2. Exemplificați abordările expuse prin studii de caz, când ați întâlnit aceste bariere în comunicare și expuneți-le într-o abordare asertivă, folosind metoda recadrării:

Abordări	Reacții posibile
1. Consiliază, oferă soluții: „Fă așa cum spun eu, ca așa e cel mai bine”.	Intensificarea dependenței, rezistență.
2. Judecă, critică, condamnă: „Nu faci nimic bine”. Tu ești de vină că...	Scăderea stimei de sine, combatere

Fișa 3. Exemplificați abordările expuse prin studii de caz, când ați întâlnit aceste bariere în comunicare și expuneți-le într-o abordare asertivă, folosind metoda recadrării:

Abordări	Reacții posibile
1. Încearcă să convingă: „Aici ai greșit, uite, dacă”.	Sentimente de inferioritate, inadecvare.
2. Ridiculatează, ia în râs ascultătorul: „Atâta efort pentru un lucru atât de ușor”, „Te-ai gândit mult până ai făcut lucrul acesta?”	Scăderea stimei de sine, combatere.

5. Evaluarea: Generalizați modalitățile prin care am utilizat recadrarea în comunicarea eficientă.

6. Încheierea ședinței: Propuneți versuri prin care se valorifică importanța cuvântului în dezvoltarea personală. Exemplu: S. Tudor: „Caută cuvântul potrivit care nu lovește și nu doare, care mângâie ca o floare ce de dragul tău a înflorit”.

7. Falow-up: Propuneți o imagine personală ce semnifică comunicarea eficientă pentru dvs. Generalizați printr-un acrostih regulile generale ale comunicării eficiente de care vă ghidați.

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

Scopul: Determinarea mecanismelor de reglare, autoreglare afectivă

Obiectivele: Identificarea componentelor reglării afective; Analiza componentelor inteligenței emoționale, inteligenței spirituale; Structurarea unui program de sugestii pentru dezvoltarea afectiv-relațională; Evaluarea maturității emoționale prin probe psihologice, teste, în activități practice.

Metode, tehnici: tehnica Asocieri libere; Acrostih; Jocul emoțiilor.

Set de materiale: Fișe de grup, Scala maturității emoționale Freidmann.

Demersul formativ:

1. Stabilire contact – relații: Reflecții: Se propune în audiența mesajul Boabele de cafea.
2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Ce trăsături are o persoană inteligentă? Ce trăsături, caracteristici posedă o persoană intelectuală? Dvs. cărei categorii vă atribuiți?

Se va aplica tehnica Asocieri libere; Acrostihul. Se vor scoate în evidență asociațiile analizate. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică. Identificăm nevoile și problemele creării condițiilor de dezvoltare.

3. Intervenția specializată: Formatorul expune sinteze privind reglarea afectivă.

Sarcini de analiză: Sintetizați noțiunile propuse, identificați verbele ce caracterizează fiecare fel de inteligență. Analizați profilul psihologic al persoanei inteligente. Descrieți ce vă caracterizează pe Dvs. La ce componente mai aveți nevoie să lucrați?

Sarcini: Propuneți viziuni personale pentru următoarea afirmație: Sensul vieții și rolul meu în această lume.

Trei căi pentru a găsi sensul vieții, după Viktor Frankl

1. Să facem sau să producem ceva - ceea ce persoana realizează sau oferă lumii în calitate de creație.
2. Să trăim ceva sau să iubim pe cineva - ceea ce persoana ia din lume în materie de întâlniri și experiențe.
3. Să înfruntăm un destin inevitabil și fatal cu o atitudine adecvată de fermitate - punctul propriu de vedere asupra suferinței, asupra sorții inevitabile.

Caracteristicile inteligenței spirituale:

1. Capacitatea de a influența durerea, tragedia sau suferința și de a accepta propriile greșeli și a învăța din ele.
2. Capacitatea de a fi holistic, receptiv și deschis la tot prin faptul sesizării relațiilor și legăturilor care există între lucruri.
3. Conștientizarea sinelui: a ști cine ești cu adevărat.
4. Abilitatea de a celebra diversitatea: a fi recunoscător pentru faptul de a întreba „de ce?”;
5. Independența de context – curajul de a fi independent;
6. Spontaneitatea – abilitatea de a răspunde lumii într-un mod corespunzător, fără tone sau frică;
7. Capacitatea de a repune în ramă, de a integra un lucru sau o situație.
8. Capacitatea de a te lăsa condus de viziuni, valori sau idealuri.

Odă Inteligenței spirituale

Dacă reușești să te conectezi la existență fără să devii sclavul ei, sclavul celorlalți.

- ✓ Dacă reușești să lași pe alții să te învețe, fără să devii sclav.
- ✓ Dacă reușești să îi înveți pe alții fără să devii stăpân.
- ✓ Dacă știi că Ai, Deții și cu toate acestea înțelegi că nimic nu îți aparține, nu duci nimic cu tine în eternitate.

✓ Dacă știi ce înseamnă pace, și inima ta e capabilă să simtă mila, compasiunea și iubirea, atunci, inima ta naște visurile la care nu renunță niciodată.

4. Implicare activă: Activitate în grup.

Fișa 1. Expuneți modalitățile de reglare afectivă conform rolului jucat. Prezentați o modalitate creativă de abordare: Grupul 1: Rol de cadru didactic: Expuneți modalitățile de realizare a inteligenței emoționale. Grupul 2: Rol de părinte: Expuneți modalitățile de realizare a inteligenței emoționale. Grupul 3: Rolul de copil: Expuneți modalitățile de realizare a inteligenței emoționale.

Fișa 2. Propuneți asociații prin verbe, culori, imagini pentru emoțiile: bucurie, surpriză, frică, mânie, dezgust, tristețe. Se realizează Jocul „Ghicește emoția”.

Informația se discută cu participanții la training. Se analizează diverse exerciții, tehnici ce mențin echilibrul afectiv.

5. Evaluare: Scala de măsurare a maturității emoționale Friedmann expusă în Anexa 4.

6. Încheierea ședinței: Atenție la mesajul de reflecții „Care este?”. Răspundeți conform așteptărilor Dvs.

7. Falow-up: Expuneți reflecții afective privind 2–3 activități care v-au marcat anul acesta. Selectați două pauze de energizare sau integrare pe care le utilizați în procesul educațional pentru a le realiza în ședința următoare.

Ședința 7. Caleidoscopul reglării afective

Scopul: Exersarea metodelor efective de eliberare încordării interne

Obiectivele: Determinarea exercițiilor ce permit echilibrul psihoemoțional; Stabilirea contactului emoțional cu cadrele didactice; Implicarea activă și schimb de exerciții, tehnici, metode utilizate în activitatea profesională, personală.

Demersul formativ:

1. Stabilire contact – relații: Salutul prin reflecții personale: Pe cine doriți să salutați în această dimineață?

2. Intervenția specializată: Expunem și exersăm câteva exerciții:

Exerciții pentru conștientizarea și acceptarea emoțiilor personale:

Exercițiul „Asociațiile”: Cu ce vi se asociază cuvântul „serviciu”?

Parabola „Plata pentru ajutor”: Într-o comună locuia un bărbat, cu care nimeni nu se împăca. El era gălăgios, intra în conflict cu toții, îi brutaliza. Peste un timp el a plecat din acea comună. Toți au răsuflat ușor și numai un înțelept a plecat după el pentru a-l convinge să se

întoarce, propunându-i o sumă de bani. Când ucenicii înțeleptului l-au văzut au fost mirat și s-au întristat.

Înțeleptul le-a explicat: „ Acest om e ca drojdiile pentru pâine. Dacă el n-ar fi aici, voi n-ați putea înțelege cu adevărat ce este activitatea preferată sau compătimirea. Voi n-ați fi avut posibilitate să învățați cum să depășiți emoțiile negative, furia, iritarea. De aceea eu l-am adus aici, și voi îmi plătiți pentru ca eu să vă învăț, iar eu îi plătesc lui pentru ajutor”.

Exercițiul „Asociere cu altul”: fiecare dintre noi avem astfel de persoane prin apropiere: la serviciu, acasă. Gândiți-vă ce calitate v-ați dezvoltat Dvs. datorită acestei persoane.

Exercițiul „Autoordine”, autopercepție pozitivă:

Ajută să controlezi emoțiile, să respecti cerințele eticii comportamentale. Pe rând fiecare spune ce ordin îl ajută sau l-ar ajuta să-și controleze comportamentul. „Vorbește liniștit”, „Taci, taci”, „Nu te lăsa la provocare”

Exercițiul „Autoacceptare, autostimulare”:

Deseori, noi, oamenii, nu suntem apreciați la justa valoare de cei din jur și din această cauză surmenajul neuro-psihic este unul din motivele creșterii stării de nervozitate, iritare. De aceea e important să ne putem lăuda, stimula singuri, pe zi de 3-5 ori: „Bravo, mi-a reușit...; sunt deșteaptă” (pe rând fiecare se laudă).

3. Implicare activă: Cadrele didactice vor exersa exercițiile și vor propune pauze de energizare, pauze de integrare, modalități de reglare și autoreglare folosite în procesul educațional; Cadrele didactice vor expune prin acrostih regulile generale ale comunicării eficiente și de autoreglare afectivă.

4. Încheierea ședinței: Fiecare cadru didactic își desenează starea afectivă a zilei.

Ședința 8. Motivarea și automotivarea în profesia didactică

Scopul: Determinarea nevoilor individuale ale cadrelor didactice pentru motivarea în profesia didactică

Obiectivele: Identificarea nevoilor personale de motivare în profesia didactică; Evaluarea/autoevaluarea motivației în profesia didactică; Implementarea planului de motivare în profesia didactică.

Metode, tehnici: tehnica Asocieri libere; Acrostih, testul, metoda Puzzle; tehnica SMARTER, Testul Automotivare.

Demersul formativ:

1. Stabilirea contact – relații: Se propune spre vizualizare mesajul parabolic „Frunza”. Se discută asupra acestui mesaj.

2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Propunem următoarele subiecte de reflecție: 1) Completați mesajul: A fi profesor.... 2) Ce trăsături, caracterizări posedă un cadru didactic? 3) Ce vă motivează în profesia didactică?

Se va aplica tehnica Asocieri libere; Acrostih. Se vor scoate în evidență asociațiile analizate. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică.

Identificăm nevoile și problemele creării condițiilor de dezvoltare.

3. Intervenția specializată:

Prin dispunerea celor cinci categorii de nevoi într-o structură ierarhică strictă – piramida nevoilor/trebuințelor A. Maslow a vrut să arate că nevoile de nivel inferior cer să fie satisfăcute în primul rând și, prin urmare, influențează comportamentul individului înainte ca asupra motivării să influențeze nevoile de nivel superior.

1. Nevoile fiziologice sunt cele ce asigură funcționarea normală a organismului. Ele constituie cel mai jos nivel în ierarhia lui A. Maslow. Din această categorie fac parte nevoia de hrană, apă, aer, locuință, căldură, somn și celelalte nevoi de primă necesitate, adică acele nevoi indispensabile pe care individul trebuie să le satisfacă pentru a susține și menține viața, pentru a menține organismul în activitate, pentru a supraviețui.

2. Nevoile de securitate, de siguranță, reflectă dorința indivizilor de a se simți protejați de anumite pericole. Nevoile din această categorie sunt legate de tendința și dorința oamenilor de a se afla într-o situație stabilă și de siguranță care să-i protejeze de teamă, frică, boli și alte suferințe.

3. Nevoi sociale, numite, uneori, și nevoi de apartenență și participare. Oamenii, ca ființe sociale, simt nevoia de a aparține la unul sau mai multe grupuri, tind să participe la acțiuni comune, vor prietenie, vor să fie iubiți, să participe la acțiuni sociale.

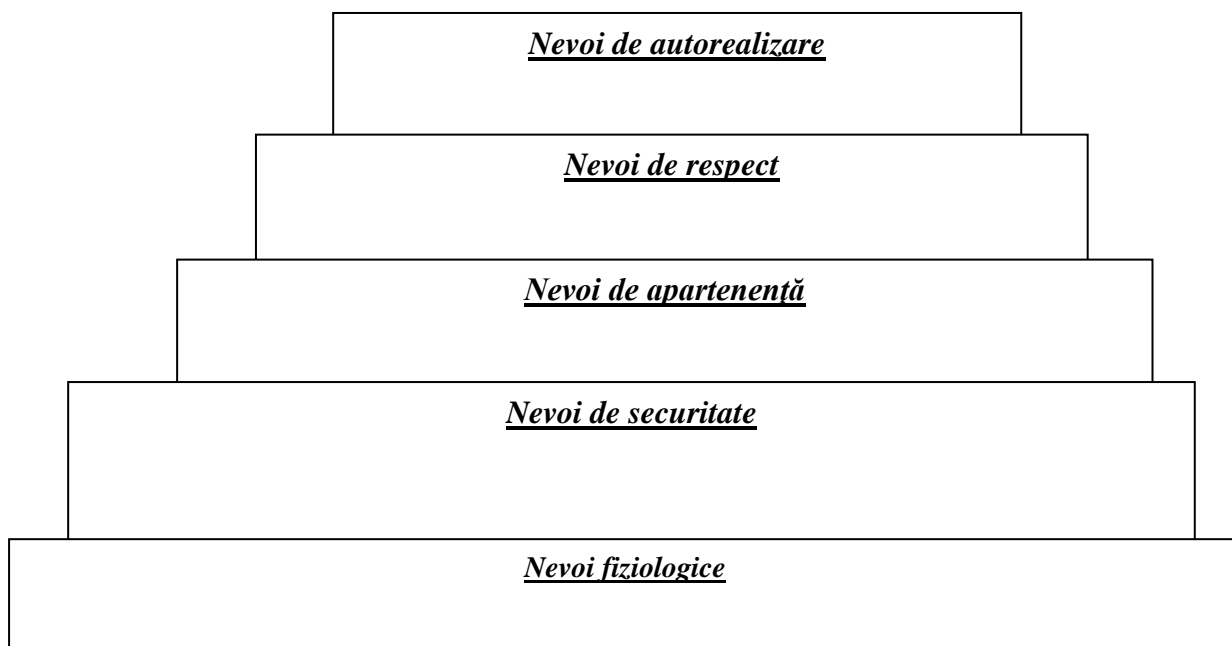
4. Nevoia de stimă, respect, recunoaștere. În legătură cu această categorie de nevoi A. Maslow a identificat două aspecte: autorespectul și respectul din partea altor indivizi. Autorespectul este legat de nevoia individului de a avea realizări, competență, autosuficiență, încredere în fața oamenilor, independență și libertate. În afară de acestea, indivizii caută respect din partea altor oameni, nevoia unei bune reputații în ochii oamenilor, pe care A. Maslow o numește prestigiu, statut, recunoaștere, atenție.

5. Nevoi de autorealizare, de autoexprimare, de autoactualizare, de împlinire profesională. Această categorie de nevoi se află în vârful piramidei ierarhice și exprimă nevoile care se referă

la tendința omului de a-și folosi cât mai complet cunoștințele, capacitățile, aptitudinile și deprinderile sale. Aceste nevoi au, într-o măsură mai mare decât nevoile din celelalte categorii, un caracter individual. Acestea sunt nevoi de creativitate.

4. Implicarea activă: Activitatea în grup:

Fișa 1. Sarcina: Analizați ierarhia nevoilor propusă de A. Maslow și exemplificați (cea bifată pe fișă) cum se implementează nevoia aceasta în instituția Dvs., propuneți 3 soluții pentru a satisface această nevoie; sunt 5 fișe de lucru:



Activitatea în grup. Acțiunea 2. Exerciții:

Exercițiile expuse în această fișă au fost inspirate de la G. Pânișoară [apud 87].

Fișa 2. Fișa formată din exerciții de reflecții personale, dar și în grup:

Exercițiul 1. Sarcina: Reflecțați asupra profesiei Dvs., analizând cele expuse:

Uneori rutina, stresul, oboseala – care însoțesc orice profesie, sunt responsabile de demotivare a profesorului. Cum putem combate acest proces a cărei apariție este firească, dar care poate provoca probleme de ineficiență atât la nivelul relației profesor-elev, cât și la nivelul cadrului didactic însuși. Cu alte cuvinte profesorul va începe să își facă munca mai puțin calitativ, dar va fi și mai nefericit și mai stresat de propria condiție. Unul dintre exercițiile pe care putem să le utilizăm pentru a combate o astfel de depreciere a calității actului instructiv-educativ este acela de reactualizare a concepției motivaționale inițiale.

Atunci când ați hotărât că viața Dvs. profesională trebuie să se desfășoare în acest cadru, desigur ați avut motive care au făcut ca alegerea în cauză să aibă succes. Încercați să vă reamintiți această motivare (încercând să reactualizați și starea interioară pe care v-o producea la

acel moment) și să o aduceți în situația prezentă. Încercați un exercițiu de imaginație: dacă acum ați fi un proaspăt absolvent (în cazul în care aveți mai multă experiență la catedră), ați mai alege o carieră didactică? Dacă răspunsul este DA, atunci cu siguranță motivarea dumneavoastră pentru cariera didactică există, însă trebuie reîmprospătată.

Expuneți reflecții ce vă motivează în profesia didactică:

Exercițiul 2. Sarcina: Ce vă face să fiți mai motivat în profesia didactică?

Desigur că unele lucruri sunt evidente și s-ar putea obiecta că știți foarte bine de ce este necesar pentru a fi mai motivați. În principiu așa este, dar acest lucru se produce doar la nivelul general al motivelor fundamentale. Însă profilul dumneavoastră de motivare este departe de a fi compus doar din două sau trei aspecte. Vorbim mai degrabă de o rețea complexă de elemente; cele principale sunt mai greu de rezolvat pentru că situarea lor în zona conștientă demonstrează faptul că, deși știți ce vă demotivează, nu ați avut până în acest moment ocazia de a trece peste această stare de lucruri. În schimb, motivele mai puțin evidente, neconștientizate ca atare au mai multe șanse de a fi rezolvate. Gândiți-vă la următoarea analogie: cazul adunării generale a acționarilor la o firmă. Vreți să convingeți adunarea de un lucru, dar aveți puține șanse să o faceți la nivelul acționarilor principali. Totuși, acționarii „mărunți”, cu puțină putere fiecare, pot înclina balanța votului pentru propunerea dumneavoastră, dacă sunt convinși în totalitate. Tot așa, chiar dacă motivatorii principali nu pot fi rezolvați există șansa să vă susțineți motivația prin soluționarea unei liste mai cuprinzătoare de atractori pentru cariera didactică.

10 lucruri care mă motivează să fiu profesor:

Pasul al doilea este să alegeți, dintre acestea zece, primele trei pe care le puteți schimba Dvs. (stă în puterea fiecăruia să aducă o schimbare):

3 lucruri care mă motivează să fiu profesor și stă în puterea mea să le rezolv:

În sfârșit, alegeți dintre cele trei unul singur pe care îl puteți schimba astăzi! Descrieți pe scurt cum o să faceți acest lucru și apucați-vă de treabă. Nu uitați, este esențial ca acțiunea Dvs. să înceapă chiar în acest moment. Nu amânați acest demers pentru că pe măsură ce timpul trece scad și șansele de a încerca să faceți ceva în cariera Dvs.

Exercițiul 3. Sarcina: Alcătuiți un jurnal cu toate experiențele pozitive din viața de profesor (la moment o schiță). Nu evitați să scrieți aici ceea ce considerați ca o întâmplare prea neînsemnată pentru a fi notată. De multe ori avem parte de experiențe pozitive pe care le uităm pe când cele negative (care pot fi extrem de demotivatoare) au mult mai multe șanse să se păstreze în memoria noastră. Încercați să scrieți acest jurnal ca și cum ați concepe o carte: explicați pe larg, încercați să descrieți sentimentele pe care le-ați încercat cu această ocazie etc. Apoi, din când în când recitiți. Reactualizarea tuturor acestor experiențe și retrăirea acestor sentimente vă va oferi ocazia să vă „încărcați bateriile” pentru a merge mai departe și pentru a aprecia ceea ce faceți chiar și în momentele mai dificile din cariera Dvs. de profesor. Inițiați chiar din acest moment JURNALUL MEU.

Exercițiul 4. Sarcina: Bazându-vă pe experiența dumneavoastră de cadru didactic (dar și pe aceea de beneficiar al activității instructiv-educative elev/student), încercați să alcătuiți un decalog al profesorului eficient și al profesorului ineficient.

Cele 10 caracteristici ale unui profesor de succes :

Cele 10 caracteristici ale unui profesor ineficient

Încercați să completați rubricile fără să vă gândiți la Dvs. ca profesor. Când veți termina de completat cele două descrieri, afișați-le undeva în biroul Dvs. și actualizați-le permanent. Remarcați câte dintre ele vă definesc în calitate de profesor. Încercați să eliminați elementele din spațiul caracteristicilor profesorului ineficient și să le consolidați pe cele ale profesorului de succes. Cu cât această reprezentare grafică a evoluției dvs. profesionale va sublinia aspectele pozitive cu atât încrederea în forțele proprii vă crește cu atât va crește și motivarea dumneavoastră pentru o carieră pe care o îndepliniți cu succes[apud 87].

5. Evaluare: Testul de examinare a nivelului de automotivare este prezentat în Anexa 5.
6. Încheierea ședinței: Stabiliți obiectivele care sunt **SMARTER**: Specifice, Măsurabile, Acceptabile, Realiste, efectuate la Timp, dEzvoltatoare a capacităților și Recompensatoare pentru cei implicați.
7. Falow-up: Alcătuiți un eseu cu tema *Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională*.

Ședința 9. Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic

Scopul: Dezvoltarea autoeficacității cadrului didactic prin însușirea și realizare programelor de dezvoltare

Obiectivele: Elucidarea surselor și efectelor dezvoltării personale; Identificarea dimensiunilor autocunoașterii, autoeficacității, autoreglării; Analiza corelației: comunicare eficientă – eficacitatea personală; Evaluarea/autoevaluarea indicatorilor dezvoltării personale.

Metode, tehnici: tehnica Asocieri libere; Scala autoeficacității; Test de autoevaluare.

Set de materiale: Fișe în grup, Scala Autoeficacității; Test autoevaluare.

Demersul formativ:

1. Stabilirea contact – relații: Se prezintă membrii grupului cu caracteristici ce încep cu litera prenumelui.
2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune: Propunem următoarele subiecte de reflecție: 1) Care sunt indicatorii eficacității personale? 2) Ce trăsături, caracteristici posedă persoanele eficiente? 3) Cum ați defini conceptul autoeficacitate?
4) Argumentați prin adevărat sau fals egalitatea: Eficiența=Eficacitatea.

Se va aplica tehnica Asocieri libere. Se vor scoate în evidență asociațiile și argumentele analizate. Sistematizăm conținutul într-o formă schematică. Identificăm nevoile și condițiile de dezvoltare.

3. Intervenția specializată: Pentru a fi o persoană eficientă este nevoie permanent de a ne dezvolta, de a ne umple conturile cognitive și cele afective. Crearea unui cont bancar emotiv de încredere este o idee lansată de S. Covey, iar în continuare expunem depunerile acestui cont:

Contul bancar emotive o metaforă prin care vrem să descriem cantitativ încrederea acumulată într-o relație; e sentimentul de securitate, este alcătuit din: înțelegere, onestitate, respect, încredere, curiozitate. Dacă acest cont al încrederii este considerabil, comunicarea decurge eficient. Depuneri importante în Contul Bancar Emotiv sunt:

1. Înțelegerea persoanei; 2. Atenția acordată gesturilor mărunte; 3. Respectarea angajamentelor; 4. Așteptările personale. Depunerea emoțională constă în clasificarea și explicarea așteptărilor, cere o investiție de timp și efort la pornire, însă ulterior reprezintă o economie de timp și efort. Când așteptările nu sunt limpezi și împărtășite, oamenii se implică emoțional, simple neînțelegeri degeneratează în conflicte, ciocniri de orgolii, iar comunicarea devine imposibilă; 5. A dovedi integritate personală. Aveți curajul opiniei Dvs. Integritatea e cea care generează încrederea, și stă la temelie celorlalte depuneri. Lipsa de integritate poate submina aproape orice alt efort de a face conturi de încredere; 6. Scuze sincere. Scuzele făcute cu

sinceritate reprezintă tot atâtea investiții în contul emoțional, scuzele repetate, însă resimțite ca lipsite de sinceritate, reprezintă retrageri de fonduri. Una e să greșești, alta să nu-ți recunoști greșelile; 7. Legile iubirii, legile vieții. Când facem investiții de iubire necondiționată, în felul acesta e mai lesne să trăiești în conformitate cu legile vieții – cooperarea, contribuția personală, autodisciplina, integritatea[apud 31].

4. Implicarea activă: Activitatea în grup:

Sarcina nr.1. Expuneți, prin 2-3 exemple prin care valorificați sursele autoeficacității în activitatea Dvs.:

Sursa 1. Persuasiunea verbală: constă în exprimarea unor încurajări și gânduri de tipul „ești / sunt bun în acest domeniu”, „știu că pot/poți să faci acest lucru” etc.;

Sursa 2. Starea fiziologică și psihologică din momentul anticipării și desfășurării sarcinii: semne precum oboseala, durerea, anxietatea sporită sau calmul exagerat pot ghida gândurile și judecățile subiecților despre puterea, rezistența și capacitățile sale în anumite situații.

Sursa 3. Experiența anterioară: se referă la experiența personală acumulată de subiect ca urmare a confruntării cu diverse sarcini;

Sursa 4. Experiența dobândită prin învățarea vicariantă: pornește de la observarea celorlalți în momentul angajării lor în diverse acțiuni. Aceasta este strâns legată de învățarea prin observarea modelelor.

Concluzii: _____

5. Evaluare: Scala de măsurare a autoeficacității, prezentată în Anexa 4.

6. Încheierea ședinței: Selectați o persoană aleatorie, cum ar fi un prieten, coleg sau o celebritate. Cum ați descrie-o? Faceți o listă scurtă a calităților-cheie ale caracterului acestei persoane.

7. Falow-up: Propuneți un plan individual al dezvoltării eficacității personale. Analizați succesele pe care le-ați avut în ultimii 5, 10 ani și expuneți-le într-un jurnal „Eu și succesele mele” unde descrieți evenimentele cele mai importante după părerea Dvs.

Ședința 10. Motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare

Scopul: Determinarea factorilor ce conduc la motivația pentru succes prin atitudinea față de schimbare

Obiectivele: Elucidarea conceptului succes; Analiza procesului schimbare, schimbarea atitudinii; Stabilirea caracteristicilor unei activități de succes.

Materiale și tehnici: Fișe individuale, parabole.

Demersul formativ:

1. Stabilirea contact – relații:

Se expune Parabola „Itinerarul înțelepciunii”.

2. Identificarea nevoilor prin subiecte de sensibilizare la acțiune:

Dvs. cum percepeți schimbarea? Reflecții privind atitudinea față de schimbare. Expuneți formule pentru Succesul personal – Succesul profesional.

3. Intervenția specializată:

În contextul imaginii succesului A. Robbins remarcă faptul că oamenii care au atins desăvârșirea urmează o cale sigură către succes și o numește „Formula succesului suprem”, care e formată din următorii pași:

Primul pas: Să-ți conștientizezi rezultatul, adică să-ți definești clar ceea ce vrei.

Pasul doi: Să acționezi – altfel, dorințele vor rămâne în faza de visuri. Acțiunile întreprinse nu duc întotdeauna la rezultatele așteptate, așa că acționează.

Pasul trei: Dezvoltarea unei acuități senzoriale pentru a putea recunoaște răspunsurile și rezultatele astfel încât să-ți dai seama cât de repede și de aproape ești de scopurile pe care le urmărești. Trebuie să știi ce obții în urma acțiunilor tale, fie dintr-o conversație, fie din obiceiurile tale zi de zi. Dacă ceea ce afli nu corespunde cu ceea ce urmărești, trebuie să îți minte la ce rezultate ai ajuns în urma acțiunilor tale, așa încât să înveți câte ceva din orice experiență umană și apoi treci la pasul patru.

Pasul patru: Dezvoltarea flexibilității pentru schimbarea comportamentului tău până atingi ceea ce dorești.

Concluzii: Dacă analizați exemplul unor oameni realizați, constatați că ei au făcut toți aceiași pași. Au pornit la drum având o țintă, au trecut la acțiune, pentru că nu ajunge doar să știi. Și-au dezvoltat capacitatea să-i citească pe alții, ca să știe ce răspuns obțineau. Și s-au tot adaptat și și-au tot schimbat comportamentul până când au reușit să afle ce anume funcționează [apud 94].

4. Implicarea activă:

Activitatea în grup: Analizați legea prezentată și elaborați programul propriu, pașii de acțiune.

Legea scufundătorului :

Motto: Contemplă-te în condițiile pe care vrei să le produci (Wayne Dyer).

Înconjoară-te de condițiile care îți garantează succesul, atât în imaginație, cât și în realitate. Majoritatea oamenilor caută să își îmbunătățească viața abordând una din două strategii posibile:

1. Visează la o viață mai bună, dar nu fac mare lucru concret .

2. Suntem foarte ocupați și facem foarte multe lucruri, dar nu știm încotro se îndreaptă roata. Performerii îmbină cele două strategii și le folosesc simultan. Asta presupune obiceiul de a echilibra viziunea cu acțiunea.

3 întrebări cu care treziți scufundătorul din Dvs.:

1. Care sunt (cu detalii) condițiile pe care vreți să le produceți în viața în următoarea perioadă?
2. Ce condiții aveți în acest moment și ce anume vreți să schimbați la ele cel mai repede ?
3. Care este primul lucru pe care îl veți face pentru a elimina condițiile nepotrivite din jurul Dvs. și pentru a vă îndrepta către versiunea dvs. mai bună ? [apud 38].

5. Evaluare: Expuneți un model privind Imaginea succesului.

6. Încheierea ședinței: Fișele cu Lecțiile succesului, sunt repartizate fiecărui cadru didactic.

7. Falow-up: Alcătuirea unui plan de realizare a unui Traseu către succesul personal/profesional.

Ședința 11. Perspectivele viitorului

Scopul: Stabilirea unui traseu personal de dezvoltare.

Obiectivele: Identificarea direcțiilor-cheie pentru succesul profesional; Ghidare după planul personal de dezvoltare personală; Monitorizarea planului timp de 1 an, de 3 ani, 5 ani.

Demersul formativ:

1. Stabilirea contact – relații: Propuneți asociații pentru noțiunile viitorul personal vs viitorul profesional.
2. Implicarea activă: Expunere: Reflecții privind eseul pedagogic „Motivarea în profesia didactică – traiectorie personală în dezvoltarea profesională”, Jurnalul meu.
3. Încheierea ședinței: Monitorizarea planului timp de 1 an, de 3 ani, de 5 ani.

Ședința 12. Reflecții intrapersonale și interpersonale privind programul DP a CD din perspectiva psihosocială

Scopul: Generalizarea și sistematizarea reflecțiilor privind realizarea programului formativ.

Obiectivele: Stabilirea opiniilor privind realizarea programului; Identificarea stărilor afective trăite în procesul formativ; Structurarea planurilor de viitor.

Demersul formativ:

1. Implicare activă: Se propun fișe individuale de evaluare a programului și fișe în grup:
Fișa individuală de evaluare a programului este prezentată în Anexa 18.
2. Activitate în grup prin metoda Evaluare în 4 cadrane.
3. Încheierea ședinței: Expunerea, într-un plan de acțiuni a traseului „Succesul în profesia didactică”.

ANEXA 16. Rezultatele aplicative ale programului formativ

În continuare expunem generalizat unele rezultate acumulate la implementarea programului. În acest context, **tema 1 Viziunea și misiunea dezvoltării personale pentru profesia didactică, prezentă:**

La implementarea metodei *Focus – grupurilor*

Scopul: înțelegerea unei probleme

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

Tema: Dezvoltarea personală a cadrului didactic

Timpul discuției: 30 min.

Demersul formativ:

Identificarea întrebărilor-cheie: Ce este dezvoltarea? Identificarea asocierilor în cercul de exprimare:

Dezvoltare creștere, transformare, evoluție

Demersul interogativ:

Poate fi exprimat în felul următor. Alegeți variantele potrivite, ierarhizați-le după importanță. Drept urmare, am obținut următoarele descrieri generalizate în Tabelul 1.

Tabelul 1. Viziunea cadrelor didactice despre dezvoltarea personală

Ce este dezvoltarea personală?	un proces de creștere competențe personale transformare pozitivă a personalității
Care factori determină DP?	implementare practică responsabilitate personală persoane competente programe speciale
Care este finalitatea dezvoltării personale?	experiența personală creșterea încrederii echilibru afectiv atitudine pozitivă liniște sufletească

Conform opiniei respondenților, dezvoltarea personală este un proces de creștere, transformare și la fel și finalitate experiență personală, echilibru, liniște sufletească. În același timp, opiniile privind portretul trainerului potrivit după părerea cadrelor didactice în urma generalizării rezultatelor metode focus – grupurilor le reprezentăm în Tabelul 2.

Tabelul 2. Portretul unui formator/trainer pentru dezvoltarea personală

Criteriile	Descrierea criteriului
Vârsta	nu contează – 7 alegeri; 35–45 de ani - 10 alegeri; 43–50 de ani – 10; 40–55 de ani – 7 alegeri.
Studii	studii superioare, superioare speciale în domeniu, superioare în domeniul special, studii superioare în domeniul psihopedagogic, speciale în domeniul profesat.
Calități profesionale	doamnă serioasă, cunoaște bine informația, posedă cultura comunicării, foarte inteligentă, legături cu sala, colaborare, dedicată profesiei, informată, harul de a lucra cu colectivul, responsabilă, competentă, bună organizatoare, exprimare corectă, profesionistă, un bun maestru al disciplinei sale, cu verticalitate, obiectivă.
Calități personale	echilibrată, care are o bună experiență în domeniu, volitivă, responsabilă, flexibilă, cu simțul umorului, sociabilă, perseverentă, autentică, modestă, cultă, frumoasă.

Deci, din portretul descris de respondenți identificăm alegerile dominante și schițăm următorul portret al persoanei ce va realiza programe de dezvoltare personală: este persoana de sexul feminin, cu vârstele 40 – 55 ani, cu studii în domeniul psihopedagogic.

Calitățile profesionale: bine informată, dedicată profesiei, responsabilă, bun organizator.

Calități personale: echilibrată, cu simțul umorului, modestă, cu experiență în domeniu.

Astfel, din discuțiile cu respondenții, am aflat care sunt unele caracteristici ale persoanei potrivite care ar realiza programe formative. În continuare expunem unele lucrări ale cadrelor didactice executate în cadrul programului formativ.

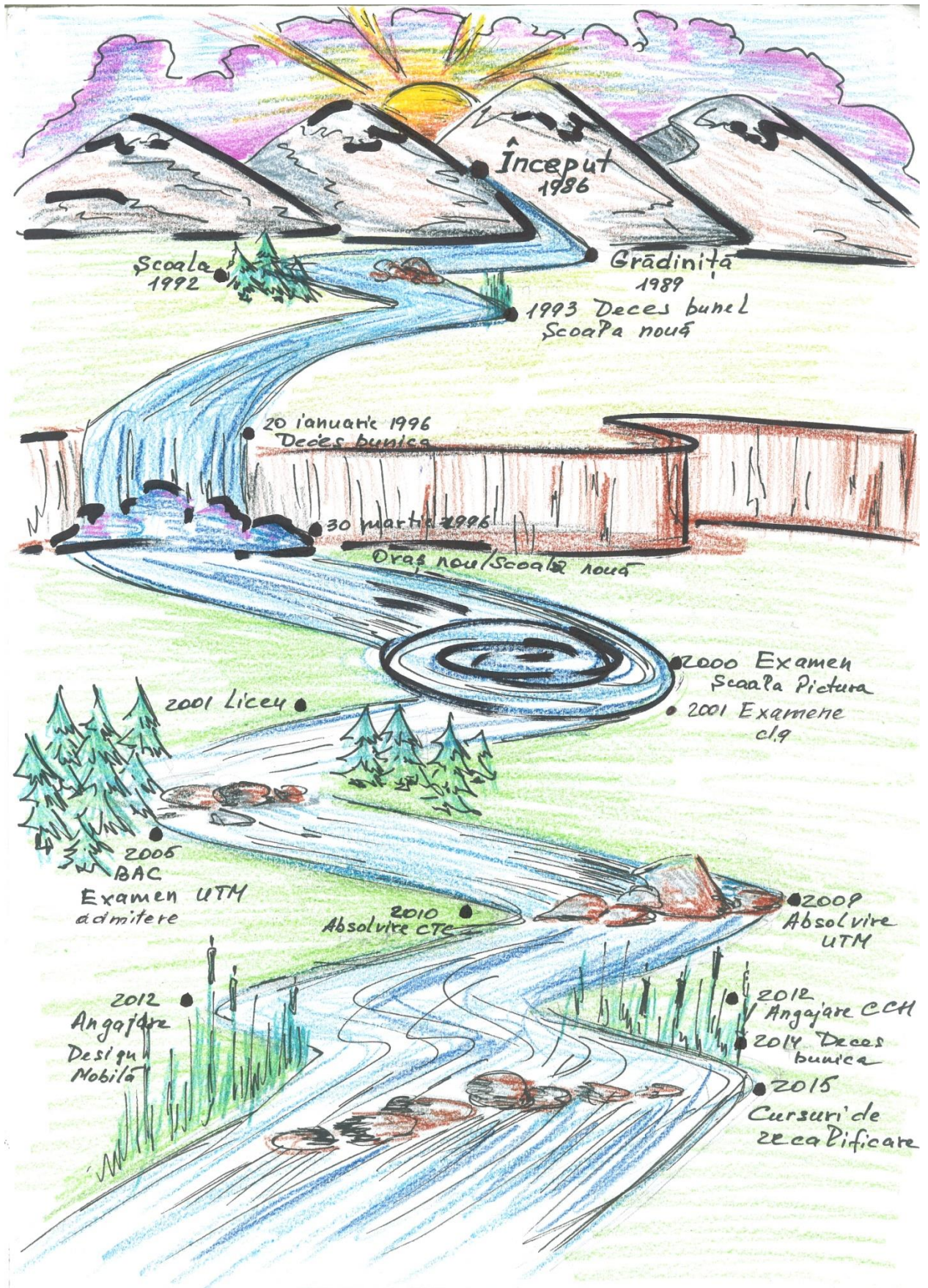


Figura 1. Râul vieții

Poezia "Eu sunt"

Eu sunt o femeie, o floare
(două lucruri adevărate despre tine)

Aș dori să știu cine sunt, ce mă doare
(ceva care te interesează)

Aud sufletul meu plângând
(un sunet imaginar)

Văd lumee stresată meșgând
(ceva imaginar)

Vreau o viață luminată de soare
(ceva ce-ți dorești mult)

Eu sunt o femeie, o floare
(două lucruri adevărate despre tine)

Mă prefac să pot dirija universul
(ceva ce faci, prefecându-te că este adevărat)

Simt nevoia de așipi să zbor
(ceva ce simți chiar acum)

Ating cu mână tremurătoare ceul
(ceva ce-ți închipui că atingi)

Mă îngrijorează să nu mă împiedic de dor
(ceva ce te neliniștește cu adevărat)

Plâng căci vocea-mi tremur-a-ngrijorare
(ceva ce te întristează foarte tare)

Eu sunt o femeie, o floare
(două lucruri adevărate despre tine)

Știu că dragostea este eternă
(un lucru despre care știi că este adevărat)

Spun că viața este o peilă
(ceva în care crezi cu tărie)

Visez să am o dragoste, o viață
(ceva la care visez de multe ori)

Încerc să eale pe fiul de ată
(ceva ce te străduiești cu adevărat să faci)

Sper să găsească adevărul în mare
(ceva ce speri cu adevărat)

Eu sunt o femeie, o floare
(două lucruri adevărate despre tine)

Figura 2. Poezia „Eu sunt,

Poezia "Eu sunt"

Eu sunt singurătate, fidelă
(două lucruri adevărate despre tine)

Aș dori să știu secretul unui succes exponențial
(ceva care te interesează)

Aud sunetul cascadelor
(un sunet imaginar)

Văd o stea
(ceva imaginar)

Vreau un castel
(ceva ce-ți dorești mult)

Eu sunt responsabilă, grijulie
(două lucruri adevărate despre tine)

Mă prefac caud sunt veselă
(ceva ce faci, prefecindu-te că este adevărat)

Simt mulțumire
(ceva ce simți chiar acum)

Ating nerci
(ceva ce-ți închipui că atingi)

Mă îngrijorează simțătatea războiului
(ceva ce te neliniștește cu adevărat)

Plâng căci nu sunt apreciate obiectiv
(ceva ce te întristează foarte tare)

Eu sunt optimistă, insistență
(două lucruri adevărate despre tine)

Știu că pondă ocupatului în domeniul psih.
(un lucru despre care știi că este adevărat)

Spun în puterea familiei
(ceva în care crezi cu tărie)

Visez la un castel
(ceva la care vizez de multe ori)

Încerc să demonstrez utilitatea preferințelor
(ceva ce te străduiești cu adevărat să faci)

Sper la o naștere prosperă în R.M.
(ceva ce speră cu adevărat)

Eu sunt veselă, sociabilă
(două lucruri adevărate despre tine)

Figura 3. Poezia „Eu sunt”

Minighid personal de dezvoltare și optimizare personală

Instrucțiune: Fixați lista de obiecte pe care doriți să le realizați timp de 1 lună 3...6 completări săptămânal tabelul de mai jos și meditați asupra rezultatelor:

- 1) Stabilirea obiectivelor după formula: Ce? De ce? Cum?
- 2) Autofeedback conform modelului

Zilele săptămânii	Obiective zilnice	realizări	Priorități	Insucces	Feedback
Luni:	Să verific posta electron.	Am corespund cu amicii din străinătate.	Am ținut cont de faptul că în zilele obișnuite sunt acasă.	+	este o deprindere digitală;
Marti	Lucrul la o lucrare de cercetare (1 oră)	Am reușit să prelucrez statistic anumite date	Nu las exercițiile pe asta dată;	+	Activitate de sublimare
Miercuri	Ordine în casă - lucrul academie (1 oră)	- Am făcut ordine toată casa	Sunt mai liberă / sov	+	Necesitate vitală
Joi	Să elaboriez un test	Am elaborat testul 2 (P.C)	Pregătire responsabil de ziua urm. de muncă	+	
Vineri	Să fac la bucătărie activitate	Am făcut curat - Buc	Nu am altă zi p-u această	+	
Sâmbătă	Activități la via	Am sădit flori; mărșă	Suntem liberi eu și soțul.	+	Timeul (-) nefavorabil
Duminică	Să fiu cu Tam.	vizită la părinți	Obişnuim să facem.	+	Petrec timpul cu Tam. mea și Tam. extinsă

- a) **Realizări:** ce obiective am realizat...
- b) **Priorități:** când am decis, am ținut cont de lucrurile importante? Am respectat lista priorităților? Cum m-a influențat atitudinea diferențiată în „deciziile categorice”, chestiuni asupra cărora nu am putut să mă concentrez?
Alegerile au constituit **depuneri** sau **retrageri** din contul personal de Integritate.
- c) **Insuccese:** ce nu am realizat? De ce? Cum aş putea să realizez? Ce obiective neîmplinite pe săptămâna viitoare?
- d) Am stabilit obiective săptămânale conform formulei: Ce? De ce? Cum? Am făcut zilnic ceva pentru „zilnica ascuțire a uneltei”

Ce am învățat săptămâna trecută: Concluzii: Evoluție conștientă PAS cu PAS; DP – obiceiurile măiestriei.

Figura 4. Minighid de dezvoltare personală

C-4

Minighid personal de dezvoltare și optimizare personală

Instrucțiune: Fixați lista de obiecte pe care doriți să le realizați timp de 1 lună 3...6 completați săptămânal tabelul de mai jos și meditați asupra rezultatelor:

- 1) Stabilirea obiectivelor după formula: Ce? De ce? Cum?
- 2) Autofeedback conform modelului

Zilele săptămânii	Obiective zilnice	realizări	Priorități	Insucces	Feedback
Luni	Oră la ora 14:00 orele la colegiu	Studiu în nursing	Orele	Nu sunt specialist în domeniu	studiez ca să fac față cerințelor
Marti	Orele la colegiu	Studiere	Orele de me-todica	nu am	Pregătire de examenul de absolvire
Miercuri	Și me-todica	Navigheze pe net	Literat. adaug	—	—
Joi	Orele de geograf. umană	studiez literatura adaug	—	—	—
Vineri	Orele la colegiu	studiez despre statele lumii	Power Point	—	Pregătire de Taxă
Sâmbătă	} zile de odihnă	Totalitate săptămânii	Pregătirea de ore studii adaugat.	—	—
Duminică		Ascut uneltele pentru săptămâna viitoare.			

- a) **Realizări:** ce obiective am realizat...
- b) **Priorități:** când am decis, am ținut cont de lucrurile importante? Am respectat lista priorităților? Cum m-a influențat atitudinea diferențiată în „deciziile categorice”, chestiuni asupra cărora nu am putut să mă concentrez?
Alegerile au constituit *depuneri* sau *retrageri* din contul personal de Integritate.
- c) **Insuccese:** ce nu am realizat? De ce? Cum aş putea să realizez? Ce obiective neîmplinite pe săptămâna viitoare?
- d) Am stabilit obiective săptămânale conform formulei: Ce? De ce? Cum? Am făcut zilnic ceva pentru „zilnica ascuțire a uneltei”

Ce am învățat săptămâna trecută: Concluzii: Evoluție conștientă PAS cu PAS; DP – obiceiurile măiestriei.

PAS cu PAS, dar și obiceiurile măiestriei

Figura 5. Minighid de dezvoltare personală

ANEXA 17. Metoda „Limbajul culorilor”

ROZ	ROȘU	GALBEN	PURPURIU
AURIU	ORANJ	MARO	GRI
ALB	CULOAREA PIERSCII	VERDE-MĂR	VERDE-MENTĂ
ALBASTRU-CLAR	NEGRU	VERDE	BLEU-VERDE
ALBASTRU-ÎNCHIS	ARGINTIU	MOV	VIOLET

Primul Sistem de Interpretare a Culorilor și de Autoanaliză (SICA) este un ansamblu de întrebări care vizează imaginea dv. exterioară, modul în care vă vedeți și doriți să fiți văzut de alții.

Condiții de rezolvare: Răspundeți spontan, fără prea multă analiză, utilizați o singură culoare ca răspuns, pentru fiecare întrebare. Indicați culoarea aleasă la fiecare întrebare.

1. Dacă oamenii ar fi culori, ce culoare aș fi eu? _____
(Nu alegeți culoarea pe care vă place s-o purtați în permanență, ci pe cea care vi se pare că vă exprimă mai bine personalitatea.)
2. Ce culoare se acordă cu prima culoare? _____
(Căutați o culoare care înveselește sau pune în evidență culoarea care vă reprezintă.)
3. Ce culoare unește armonios aceste două prime culori? _____
(Asemenea unui pictor, creați o armonie cromatică.)
4. Ce culoare se armonizează cu culoarea aleasă la numărul 1? _____
(O culoare complementară sau potrivită cu cea de la numărul 1.)
5. Ce culoare contrastează cu cea aleasă la numărul 1? _____
(O culoare diferită de cea care vă reprezintă, dar care nu vă stârnește repulsie.)
6. Care este culoarea care îmi este „nesuferită”? _____
(O culoare pe care nu vă place să o purtați sau să o întâlniți în mediul înconjurător.)
7. Fără a privi culoarea „nesuferită”, examinați un timp selecția de culori.
Care culoare face să se potrivească între ele culorile deja alese? _____

Rezultatele parțiale ale metodei „Limbajul culorilor”, Grupul D1

1- cine sunt
2- ce mă echilibrează
3 - ce mă motivează

Nr. pers.	Culorile																			
	Roz	Roșu	Galben	Purpuriu	Auriu	Oranj	Maro	Gri	Alb	Piersic	Verde măr	Verde mentă	Albastru clar	Negru	Verde	Verde bleu	Albastru închis	Argintiu	Mov	Violet
1.	3		1																2	
2.			2								3		1							
3.					2						1/3									
4.	1		3															2		
5.									3		2		1							
6.									3									2	1	
7.										2					1			3		
8.		1	2						3											
9.					1	2										3				
10.			2															3		1
11.						3													2	1
12.	3										1							2		
13.		2	1									3								
14.												2	1		3					
15.	1										2									3
16.		1				3					2									
17.		2										1			3					
18.	3		1			2														
19.		1	3	2																
20.			1						3		2									
21.												2	1			3				
22.									2/3											
23.												1				2				3

Cadre didactice din grupul C1

1- cine sunt
2- ce mă echilibrează
3 - ce mă motivează

Nr. pers.	Culorile																			
	Roz	Roșu	Galben	Purpuriu	Auriu	Oranj	Maro	Gri	Alb	Piersic	Verde măr	Verde mentă	Albastru clar	Negru	Verde	Verde bleu	Albastru închis	Argintiu	Mov	Violet
C-1			3									2			1					
C-2									3				1				2			
C-3									2				1/3							
C-4									1/2/3											
C-5		2	1		3															
C-6				1	2			3												
C-7												3	2		1					
C-8							3								2		1			
C-9													1		3			2		
C-10					2										1/3					
C-11			1			2					3									
C-12	3	2								1										
C-13													1		2			3		
C-14		2				3							1							
C-15										2			1				3			
C-16		2						3	1											
C-17									2										3	1
C-18						3				2	1									
C-19			2												1	3				
C-20	2					3							1							

ANEXA 18. Fișa de evaluare a programului *Dezvoltarea personală a cadrului didactic din perspectiva psihosocială*

1. Dezvoltarea personală pentru mine...		
<i>Semnificație personală / Ce?</i>	<i>Explicație personală / De ce?</i>	<i>Ațiunea personală / Cum?</i>

2. Subiectele care mi-au plăcut...		
<i>Semnificație personală / Ce?</i>	<i>Explicație personală / De ce?</i>	<i>Ațiunea personală / Cum?</i>
3. Subiecte ce nu mi-au plăcut		

4. Interacțiunea în relații...		
<i>cu sine</i>	<i>cu colegii</i>	<i>cu formatorul</i>

5. Exercițiile, materialele ce mi-au plăcut	6. Stările afective trăite	7. Gânduri pentru viitor...

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII


Subsemnata, declar pe propria răspundere că materialele prezentate în teza de doctor se referă la propriile activități și realizări, în caz contrar urmând să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Vrabii Violeta



Data 27.12.2018

CURRICULUM VITAE

<p>Informații personale</p>	
<p>Nume / Prenume</p>	<p>Vrabii Violeta</p>
<p>Adresă</p>	<p>str. Ion Neculce 45, ap. 2, mun. Chișinău, Republica Moldova</p>
<p>Telefon</p>	<p>dom. 022-74-71-61, mob. 079001200</p>
<p>E-mail</p>	<p>violetavrabii@mail.ru</p>
<p>Naționalitate</p>	<p>moldoveancă/româncă</p>
<p>Data nașterii</p>	<p>25.02.1973</p>
<p>Sex</p>	<p>feminin</p>
<p>EXPERIENȚA PROFESIONALĂ</p>	<p>2010 – prezent – Institutul de Științe ale Educației, lector universitar, formator național; 2007 – 2010 – Colegiul de Management, Economie și Drept, profesoară de psihologie; 2006 – 2004 – Universitatea de Ecologie, lector superior, disciplina psihologie; 2003 – 1999 – Liceul spaniol „Miguel de Cervantes”, învățător la clasele primare.</p>
<p>EDUCAȚIE ȘI FORMARE</p>	<p>2014 – 2018 – Studii prin doctorat, specialitatea 511-03 – Psihologia socială, Institutul de Științe ale Educației; 1992 – 1995 – Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, facultatea Psihopedagogie, specializarea psihologie, calificarea psiholog; 1988 – 1992 – Colegiul pedagogic „Vasile Lupu”, orașul Orhei, specializarea învățător la clasele primare; 1980 – 1988 – Școala medie s. Cucuruzenii de Sus, raionul Orhei.</p>
<p>DEZVOLTARE ȘI FORMARE</p>	<p>Participări în proiecte științifice: Proiectul „Educația centrată pe cel ce învață” 2012, formator național; Program de sprijin pentru reforma educației în Republica Moldova, grup de experți: Subprogram 1: Educația în Republica Moldova – competențe pentru prezent și viitor. GL6 – Resurse umane, 2014;</p>

	<p>Stagiu de formare în domeniul educației parentale pozitive. Septembrie, 2014;</p> <p>Formare și dezvoltare în cursul de Dezvoltare personală, centrul Ascending. Chișinău, ianuarie 2016;</p> <p>Instruire în cadrul Proiectului „Reforma învățământului în Republica Moldova” privind implementarea Standardelor de competență profesională a cadrelor de conducere din învățământul general. 24–30 noiembrie 2017, certificare formator;</p> <p>Proiectul „Modernizarea Managementului educațional drept bază a unei educații de calitate”, realizat în comun cu Centrul de Dezvoltare a Educației din Polonia în colaborare cu MECC al RM. Cursurile de formare „Management bun – pregătire pentru rolul de formator”, 28.09. 2017 – 3.10.2017;</p> <p>Programul de formare profesională continuă la Modulul tematic „Evaluarea prin descriptori la disciplina Dezvoltare personală în clasele 1-12”, se califică calitatea de formator local în domeniul dezvoltării curriculare, 27.09.2018 – 29.09.2018;</p> <p>Proiectul „Epistemologia și praxeologia asistenței psihologice a învățării pe tot parcursul vieții”, Cod. 15.817.06.05F, realizat în cadrul Sectorului <i>Asistența Psihologică în Educație</i>, Institutul de Științe ale Educației. Tema individuală de cercetare: Dezvoltarea personală a cadrului didactic în contextul învățării pe tot parcursul vieții, Chișinău, 03.01.2016 – până în prezent.</p>
<p>CUNOȘTINȚE ȘI COMPETENȚE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cunoașterea legislației care reglementează procesul de formare profesională continuă a cadrelor didactice și celor de conducere; • bună înțelegere a sistemului educațional din Republica Moldova; • cunoașterea conceptului de standarde profesionale pentru cadrele didactice; • înțelegere și implementare a tendințelor naționale/internaționale în predarea și învățarea permanentă, educația adulților; • limba română – maternă, posedarea limbii ruse; cunoașterea limbilor franceză și engleză – cu dicționarul.
<p>ARTICOLE ȘTIINȚIFICE, CĂRȚI PUBLICATE</p>	<p>Capitole în monografii: Bolboceanu A. (coord.), Cucer A., Vrabii V. ș.a. Repere epistemologice ale asistenței psihologice în contextul învățării pe tot parcursul vieții. Chișinău: IȘE, 2018. 190. Bolboceanu A. (coord.), Cucer A., Vrabii V. ș.a. Repere conceptuale ale asistenței psihologice în învățarea pe tot parcursul vieții. Chișinău: IȘE, 2018. 198 p.</p>

	<p>Compendiu: Vicol N. (coord.), Pogolșa L., Vrabii V. ș.a. Cadrul didactic: atât de mult al școlii. Compendiu științifico-didactic. Chișinău: Tipografia „Totex-Lux”, 2017. 258 p.</p> <p>Articole în reviste științifice: Vrabii V. Dezvoltarea personală a cadrului didactic: opinii și perspective. În: Univers Pedagogic, Revista științifică de pedagogie și psihologie, categoria C, Chișinău, 2016, nr. 3 (51), p. 93-98; Vrabii V. Condiții facilitatoare pentru dezvoltarea personală a cadrului didactic. În: Acta et Commentationes, Revista seria științe ale educației, categoria C, Chișinău, 2017, nr. 2 (11), p. 252-263; Vrabii V. Nevoia de dezvoltare personală prin automotivare și autoeficacitate în profesia didactică. În: Psihologie, Revista științifico-practică, categoria B, Chișinău, 2017, nr. 3-4 (31), p. 23-34; Vrabii V. Criterii ale dezvoltării personale a cadrelor didactice. În: Univers Pedagogic, Revista științifică de pedagogie și psihologie, categoria C, Chișinău, 2017, nr. 4 (56), p. 91-97. Pe parcursul a 4 ani am publicat 18 articole în culegeri naționale/internaționale.</p>
<p>DIPLOME ȘI MENȚIUNI</p>	<p>Diploma Ministerului Educației nr. 3694 din 25.09.2014, pentru activitate prodigioasă, cultură și inteligență, spirit inovațional și creativ și cu prilejul Zilei profesionale a lucrătorilor din învățământ;</p> <p>Diploma Guvernului de gradul al doilea nr. 1841–6331 din 5.10.2016, pentru rezultate remarcabile obținute de-a lungul carierei pedagogice și contribuție substanțială la perfecționarea continuă a cadrelor didactice și manageriale;</p> <p>Diploma Ministerului Educației, Culturii și Cercetării nr.1273-p din 01.10.2018, în semn de înaltă recunoștință pentru dedicație și profesionalism, aport substanțial la formarea profesională a adulților și cu prilejul Zilei profesionale a lucrătorilor din învățământ.</p>