



UNIUNEA EUROPEANĂ



CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ ÎN PROGRAMUL „A DOUA ȘANSĂ”

ACTIVITĂȚI ȘI
FIȘE DE LUCRU

Avizat,
Manager proiect
Costin Hendea Anca Minodora

*Ghid de bune practici în consilierea și orientarea în carieră a
beneficiarilor din programul ADS, elaborat în cadrul proiectului*



„O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”

POCU/665/6/23/, cod MySMIS: 134581

MOTTO:

”Nu merge unde te duce drumul, mergi pe unde nu există un drum și lasă o urmă”.
(*Ralph Waldo Emerson*)

2024

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	



AUTOCUNOAȘTEREA

ACTIVITĂȚI ȘI FIȘE DE LUCRU

Introducere

Autocunoașterea se referă la procesul de explorare și structurare a propriilor caracteristici (abilități, emoții, motivații, atitudini, credințe, mecanisme de apărare și adaptare etc) în urma căruia rezultă imaginea de sine a persoanei.

Imaginea de sine este reperul esențial al autoreglării comportamentale și emoționale. Funcționarea eficientă în mediul socio-profesional este facilitată de capacitatea de autocunoaștere și autoreglare eficientă a persoanei.




Dificultățile pe care le întâmpină unii copii/tineri/adulți în încercarea lor de a face față solicitărilor dar și dificultățile specifice copilăriei și adolescenței ridică problema achiziției unor strategii de autocunoaștere și dezvoltare personală.

Aspecte relevante ale autocunoașterii :

- * imaginea de sine
- * aptitudini și abilități personale
- * sistemul motivațional al persoanei
- * emoțiile și mecanismele de apărare și adaptare
- * autoeficacitatea percepută

Cunoașterea de sine este un proces complex, care durează întreaga viață și care duce mai întâi la conturarea, apoi la structurarea și îmbogățirea imaginii de sine.

Imaginea de sine este o reprezentare mentală a propriei persoane, un „tablou,, în care sunt incluse cunoștințele despre sine și care ne ajută să ne reglăm comportamentul în societate.

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	



Imaginea de sine nu reflectă întotdeauna realitatea. Cu cât o persoană se percepe mai corect, își interpretează caracteristicile mai precis și își dezvoltă convingeri mai realiste despre sine, cu atât funcționarea sa generală este mai bună. Eul (imaginea de sine) nu este o structură omogenă.

Punctăm componentele care se diferențiază în cadrul său:

1.Eul actual este modul în care persoana își percepe propriile caracteristici fizice, cognitive, emoționale, sociale și spirituale la un anumit moment al dezvoltării sale. Acesta este rezultatul experiențelor noastre personale în cadrul societății și culturii în care trăim.

Dimensiuni:

**eul fizic* (imaginea corporală -determină gradul în care persoana se simte mulțumită de aspectul fizic al corpului său și identitatea sexuală -include reprezentarea mentală a trăsăturilor și comportamentelor specifice sexului căruia îi aparține)

**eul cognitiv* (modul în care persoana își percepe propriul mod de a gândi, decide, memora și opera mental cu informațiile despre sine și lume); cunoașterea corectă a propriilor abilități cognitive stă la baza elaborării unui plan de viitor realist și realizabil, atât în ceea ce privește viața profesională cât și viața personală


**eul emoțional* (modul în care persoana își interpretează și trăiește propriile afecte și sentimente constituie un pas important în procesul de autoreglare a emoțiilor); copiii, tinerii, adulții trebuie ajutați să își dezvolte abilitatea de a-și identifica emoțiile trăite, de a le modula și de a le exprima într-o manieră potrivită situației, fără teama de a părea ridicoli sau vulnerabili

**eul social* (cum crede o persoană că este percepută de cei din jurul ei); persoanele care percep relațiile sociale ca fiind mai degrabă securizante vor adopta atitudini asertive, care se conformează principiului „îmi urmăresc scopurile fără a leza interesele celor din jurul meu,,

**eul spiritual* (ceea ce persoana percepe ca fiind valoros și important în viață);

***Valorile* reprezintă evaluări care reflectă o convingere sau o atitudine față de caracteristicile unui lucru. Tipuri de valori:

-valori morale de bază (dreptate/adevăr/minciună, etc.)

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
	



UNIUNEA EUROPEANĂ



- valori morale legate de caracter (onestitate/toleranță/hărnicie/perseverență)
- valori sociale (patriotismul)
- valori religioase
- valori estetice

2. Eul ideal este modul în care o persoană își reprezintă mental ceea ce ar dori să fie dar este conștientă că în prezent nu are încă resursele reale să devină. *Nivelul de aspirație* e nivelul la care persoana ar dori să ajungă într-un viitor mai mult sau mai puțin îndepărtat. Ca multe idealuri, *Eul ideal* uneori poate fi atins, alteori nu.

Cunoașterea realistă a propriilor calități, defecte, limite și potențialități ajută în stabilirea scopurilor care pot fi atinse, realizarea acestora oferindu-ne recompense pentru eforturile investite.


3. Eul viitor este modul în care o persoană își reprezintă mental ceea ce poate deveni în viitor folosind resursele de care dispune în prezent.

Aici sunt incluse scopurile și aspirațiile de durată medie și lungă pe care le avem, acționând ca factor de bază în motivarea comportamentelor noastre (poate exista și un Eul viitor de care ne temem). Imaginea pozitivă sau negativă a Eului viitor va fi dublată fie de emoții pozitive și mobilizare de resurse pentru atingerea scopurilor propuse, fie de emoții negative însoțite de tentative de abandon.

Adultul, în rolul său de educator, poate opta între a întreține speranțele copiilor/tinerilor/adușilor înscriși în programul *A doua șansă* (prin evaluări pozitive) sau neîncrederea (prin evaluări negative, chiar dacă sunt făcute în scop de stimulare).

Modalități de manifestare a imaginii de sine negative:

- *evitare (retragere și comportamente timide de evitare a confruntării cu o problemă)
- *agresivitate defensivă (atacă sursa frustrării)
- *compensare (domeniul în care nu obține succes este minimalizat ca importanță și se focusează pe altele, pe care ajunge să le considere mai importante)
- *motivație scăzută (lipsa de încredere în forțele proprii îi scade motivația să se implice sau să inițieze diverse activități deoarece nu se simte în stare să le finalizeze cu succes)

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
	



*rezistență (își „conservă”, imaginea de sine, manifestă rezistență la schimbări chiar dacă sunt în beneficiul lor, reducând riscul unui eșec în situații dificile)

Imaginea de sine are *consecințe* în plan școlar, profesional, familial și social

-creșterea/scăderea performanțelor școlare și la viitorul loc de muncă datorită subestimării/estimării corecte a resurselor și asumarea/neasumarea responsabilităților conform cu cerințele și resursele proprii

-relații armonioase/nearmonioase în cadrul familiei (respectul reciproc/lipsa respectului, rezolvarea conflictelor/întreținerea conflictelor)

-relații bune/deficitare cu colegii/prietenii (respectarea/nerespectarea drepturilor celorlalți, valorizarea/devalorizarea lor și/sau a celor din jur)

Stima de sine reprezintă dimensiunea evaluativă a imaginii de sine și se referă la modul în care ne considerăm ca persoane în raport cu propriile așteptări și cu ceilalți (ex. mai bun/mai puțin bun).



Evaluarea imaginii de sine diferă radical de evaluarea comportamentelor. Copiii/tinerii/adulții își evaluează imaginea de sine pornind de la părerile și reacțiile celor din jur (părinți, educatori, colegi). Aprecierile/criticile acestora sunt preluate și interiorizate, ducând la formarea unei stime de sine scăzute sau ridicate. Eșecul adulților în a diferenția între comportament și persoană are frecvent drept consecință formarea unei stime de sine scăzută. Copiii/tinerii care nu reușesc să facă față așteptărilor exagerate ale adulților din jurul lor încep să se simtă vinovați, lipsiți de afecțiune. Nici lipsa oricăror cerințe/constrângeri nu este utilă în dezvoltarea unei persoane deoarece reduce implicarea în sarcini. Vorbim despre un *nivel optim al cerințelor* impuse.

Factori care favorizează dezvoltarea unei stime de sine ridicate:

*crearea unor *oportunități* prin care elevul să obțină succes, să își identifice ariile în care este competent și prin care să își exprime calitățile față de grupul de colegi/prieteni

*crearea unor *situații* în care să aibă oportunitatea de a oferi ajutor altor persoane dezvoltându-se astfel

**identificarea surselor de suport social*

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	



*dezvoltarea *abilităților* de comunicare, negociere, rezolvare de probleme și a celor de a face față situațiilor de criză

*dezvoltarea sentimentului de *autoeficacitate* (sunt și eu bun la ceva)

*stabilirea unor *așteptări rezonabile*, în funcție de vârstă și abilități

*identificarea unor *modalități* adecvate de exprimare a emoțiilor negative

**acceptarea necondiționată* a propriei persoane și a celorlalți

De asemenea este important să identificăm *cauzele* care au determinat formarea unei stime de sine scăzute (competențe deficitare, standarde nerealiste, discriminări sociale, etc).

Aptitudinile reprezintă potențialul unei persoane

de a obține performanță într-un anumit domeniu.

Orice comportament privit sub unghiul eficienței devine aptitudine. De exemplu, percepția detaliilor, memorarea, spiritul de observație pot fi considerate aptitudini care constituie premise pentru realizarea cu succes a unor sarcini.

1. Tipuri de aptitudini

**După domeniul de generalitate*

-**Aptitudinile generale** permit obținerea de performanțe superioare în mai multe domenii (spunem despre o persoană că este inteligentă sau că are o abilitate generală de învățare).

Inteligența este aptitudinea generală care asigură o performanță ridicată în toate domeniile, mai ales în cele care presupun achiziția de noi informații și operarea cu acestea.




-**Aptitudinile speciale** permit obținerea de performanțe superioare într-un număr restrâns de domenii (de exemplu poți avea aptitudini speciale de desenator)

**După domeniul în care se manifestă*

-**Aptitudinile cognitive** reprezintă capacitățile unei persoane implicate în prelucrarea informației

-*abilitatea generală de învățare* (capacitatea de a dobândi noi cunoștințe și de a opera cu ele)

-*aptitudinea verbală* (capacitatea de a utiliza adecvat lexicul, sintaxa și de a înțelege texte scrise)

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	



- aptitudinea numerică* (capacitatea de a înțelege/opera cu conținuturi numerice)
- aptitudinea spațială* (capacitatea de a reține/opera cu reprezentări mintale spațiale)
- aptitudinea de percepție a formei* (capacitatea de percepție a constanței formei, a detaliilor obiectelor și de discriminare figură fond)
- aptitudinea decizională* (abilitatea de a lua decizii corecte și raționale)
- Aptitudinile sociale** se referă la capacitatea de a comunica, a stabili contacte sociale și de a utiliza reguli sociale pentru menținerea relațiilor
- Aptitudinile artistice** se referă la aptitudinile necesare pentru reușita în activități de desen, pictură, grafică, design
- Aptitudinile muzicale:** sensibilitatea la tonalitatea, amplitudinea, intensitatea, timbrul sunetelor și la pattern-urile muzicale
- Aptitudinile fizice** se referă la capacitățile fizice care permit obținerea succesului în domenii care presupun forță, putere, rezistență fizică, flexibilitate



Succesul în diverse domenii de activitate nu este garantat doar de o singură categorie de aptitudini ci de o grupare a acestora.

2.Evaluarea aptitudinilor- surse de cunoaștere

Metode

- ***Auto-observarea** permite identificarea prezenței unor aptitudini sau a nivelului lor prin compararea caracteristicilor performanțelor proprii cu ale celorlalți (performanțe bune într-o activitate, asimilarea cu ușurință a informațiilor într-un anumit domeniu, utilizarea unui număr mic de exerciții pentru a achiziționa anumite deprinderi, implicarea susținută într-o activitate fără a obosei, prezența de timpuriu a ușurinței în învățare)
- ***Opinia celorlalți.** Putem constata prezența unei aptitudini folosindu-ne de feedback-ul celorlalți.
- ***Testarea psihologică** este una dintre cele mai precise și viabile modalități de a identifica nivelul aptitudinilor.

Sunt două tipuri de teste prin care se măsoară abilitățile unei persoane într-un domeniu de performanță: *testele de aptitudini* (concepute pentru a măsura capacitatea/potențial, pentru a face predicții asupra a ceea ce ar putea realiza o persoană într-un domeniu dacă ar avea

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	



pregătirea necesară) și *teste de performanță* (măsoară ce poate să facă o persoană în prezent, abilitățile și deprinderile dobândite prin învățare și exersare).

Aptitudinile sunt diferite de performanțe și realizări. Ceea ce poate o persoană să facă acum, în acest moment și ceea ce ar putea să facă dacă ar fi pregătită, nu este același lucru.

3.Dezvoltarea aptitudinilor

Presupune în primul rând exploatarea eficientă a potențialului individual pentru obținerea unor performanțe cât mai bune. Se poate realiza prin *învățare și exersare* și implică dezvoltarea următoarelor zone:

***Volumul și organizarea cunoștințelor** constituie nivelul la care este realizată o activitate. *Organizarea flexibilă* a cunoștințelor facilitează rezolvarea rapidă a sarcinilor noi lucru care sporește randamentul și posibilitatea obținerii unor performanțe superioare. Cum? Prin utilizarea mai multor surse de informații în învățare, prin crearea de cât mai multe contexte în care pot fi folosite aceste cunoștințe, prin utilizarea lor în alte contexte decât cele tipice.


***Baza de strategii rezolutive** – cu cât numărul de strategii de care dispui este mai mare, cu atât potențialul de a rezolva eficient o problemă crește. Ce avem de făcut? Învățăm cât mai multe *strategii de rezolvare de probleme* și creăm unele strategii generale, aplicabile în mai multe situații, derivate din cele dobândite deja.

***Metacogniția** – *capacitatea de autoreglare* a persoanei pentru rezolvarea cu succes a problemelor dintr-un anumit domeniu. Cum? Ținem seama de constrângerile situației, de capacitățile proprii, reflectăm asupra comportamentului nostru în timpul realizării unei sarcini, deducem o serie de reguli și principii de performanță pe care le utilizăm apoi în rezolvarea sarcinilor ulterioare.

Cu cât metacogniția este mai dezvoltată cu atât performanțele sunt mai înalte. În cazul învățării școlare, metacogniția are rol în evaluarea dificultății unui conținut de învățat și adaptarea strategiilor de învățare în funcție de aceasta, alocarea resurselor atenționale și de efort, evaluarea progreselor în învățare și restructurarea strategiilor de învățare, stabilirea reperelor de reușită.

Sistemul motivațional se referă

la acele stări și procese emoționale și cognitive care pot

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
	



UNIUNEA EUROPEANĂ



declanșa, orienta și susține diferite comportamente și activități.

Motivația determină inițierea unei activități și persistența sau abandonul în realizarea unei sarcini.

1. Tipuri de motivații

*nevoia de a menține **echilibrul de funcționare fizică și psihică** (fiziologice, de securitate, de atașament și securitate, de identitate și stimă de sine)

*nevoia de **adaptare la mediu** (exprimare și relaționare, autocontrol și influență asupra mediului, cunoaștere, înțelegere și estetice)

*nevoia de **dezvoltare personală** (autonomie, cunoaștere, realizare, competență, spirituală, de explorare, de transformare a mediului)

2. Componente motivaționale

Gândurile și emoțiile cu rol motivațional declanșează, direcționează, susțin o activitate sau determină dezangajarea dintr-o anumită sarcină. Astfel, putem identifica gânduri și emoții implicate în toate aceste faze sau componente specifice doar anumitor faze.

3. Indicatori motivaționali

Cei mai buni indicatori ai motivației sunt *reacțiile și conduitele* pe care le declanșează. Acestea pot fi de *apropiere* față de o activitate sau de *evitare* a ei. Exemple:

*alegerea/evitarea sarcinii

*focalizarea atențională/probleme de concentrare în sarcină

*interes pentru o activitate/dezinteres, apatie, frustrare accentuată

*prezența unor trăiri emoționale pozitive/emoții negative

*prezența efortului/efort fluctuant, inexistent



*persistența în sarcină/evaziuni repetate din sarcină

*sentiment de control relativ a situației/sentiment de incontrolabilitate a situației

*implicare în activitate, toleranță la frustrare/toleranță scăzută la frustrare, prezența mecanismelor de apărare

*rezultate bune obținute/rezultate slabe

4. Relația motivație-performanță

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p> 	






Motivația este un factor important al performanței. Având aceleași abilități, două persoane pot să obțină performanțe diferite în funcție de gradul de motivare și implicare.

Emoțiile pozitive favorizează creativitatea și concentrarea, capacitatea de memorare, de calcul, implicarea în activități, rezistența la frustrare, efortul îndelungat crescând motivația unei persoane de a se implica într-o activitate și de a obține performanță. *Emoțiile negative* blochează de regulă capacitatea de concentrare, memorare și rezolvare de probleme, conduc la comportamente de evitare și neimplicare în activități determinând în timp scăderea performanței.

Emoțiile și mecanismele de apărare / adaptare

Pentru adaptarea persoanei și succesul său în mediul social este important ca aceasta să dezvolte *emoții funcționale*, acele trăiri subiective care facilitează adaptarea la situația concretă în care se găsește. Acestea pot fi pozitive (satisfacția în urma susținerii cu succes a unui examen poate motiva persoana să își dezvolte cunoștințele în domeniul respectiv) sau negative (nemulțumirea în urma ratării unui examen poate motiva persoana să identifice și să completeze lacunele în încercarea de a se perfecționa profesional, de a-și atinge scopul).

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	



UNIUNEA EUROPEANĂ



Activitatea 1

A1.1 Oglinda mea

Obiective

*autocunoaștere, autoobservare, dezvoltarea imaginii de sine

*dezvoltarea abilităților de autoprezentare

Metodă – individual, pe grupe

Materiale – hârtie și creioane

Durata – 50 minute

Descriere

Acest exercițiu are două variante.

În prima variantă, fiecare copil/tânăr își va alege un personaj preferat (din desene animate, filme, cărți...) și îi va „cere,” personajului respectiv să îl descrie , pe scurt. Chiar dacă în prima fază vor fi descrise probabil caracteristicile fizice, instrucțiunile vor viza găsirea unor trăsături de caracter, aptitudini, calități personale, comportament.

Personajul și descrierea vor fi notate în scris sau prin desen, în funcție de nivelul de citit/scriș la care este elevul, apoi verbalizate.

În cea de a doua variantă, vor primi instrucțiunea să își aleagă o persoană reală din anturajul său și să își imagineze cum l-ar caracteriza aceasta.

ex. Dacă un elev îl alege pe „tata,” va trebui să își imagineze ce ar spune tata despre el.

Este un exercițiu care îl îndeamnă pe elev la o explorare a propriei persoane, realizată prin intermediul personajului preferat, indirect, determinându-l la o autoobservare „din exterior,”



Sugestii

-încercăm să determinăm intrarea cât mai în profunzime a caracterizărilor

-dacă există aspecte specifice pe care dorim să le aducem în discuție, putem sugera chiar noi categoria din care să fie persoana aleasă

Fișa A1.1 Lucru în diade

Ia o coală albă. Împătorește-o în două. Rupe colțul din stânga. Împătorește din nou. Rupe iar colțul din stânga....se continuă până nu se mai poate îndoi/rupe foaia. Desfă coala! Compar-o cu a colegului.

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	

A1.2 Cartea de vizită

Obiective

- *autocunoaștere, dezvoltarea stimei de sine
- *dezvoltarea abilităților de autoprezentare

Metodă – individual, prezentare în fața grupului

Materiale – hârtie și creioane

Durata – 50 minute

Descriere

Elevii primesc instrucțiunea de a realiza un anunț în care să se descrie pe scurt, în ideea obținerii unui beneficiu. Instrucțiunea poate viza realizarea unui anunț de tip „reclamă personală”, în care să fie scoase în evidență trăsăturile de personalitate și calitățile utile în relații interpersonale sau/și realizarea unui anunț pentru obținerea unei slujbe, caz în care vor fi evidențiate abilitățile, capacitatea de muncă, de relaționare în echipă. Este important ca descrierile să nu conțină exagerări și denaturări flagrante dar să fie accentuate totuși calitățile fiecăruia.

Anunțurile se pot afișa pe un panou, apoi se va cere elevilor să realizeze pe grupe un „anunț al clasei”, care să cuprindă aspecte semnificative din anunțurile personale ale fiecăruia. Scopul acestei etape este de a dezvolta un sentiment de echipă, de unitate, de apartenență la un colectiv.

Sugestii

- nu permitem judecăți critice ale anunțurilor personale
- nu presăm să prezinte în fața clasei elevii pentru care autodezvăluirea este dificilă

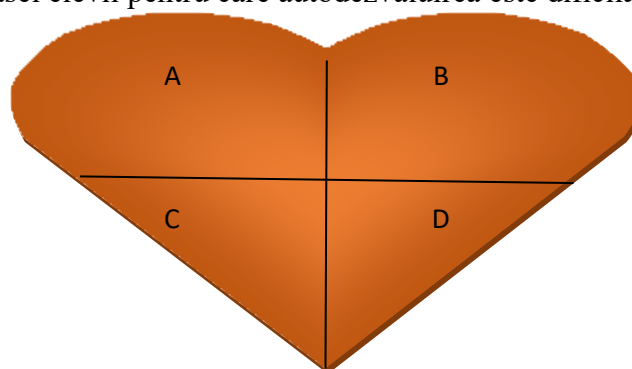
Fișa 1.2 Harta inimii

A-calități

B-defecte

C-reușite

D-dorințe





A1.3 Stima mea de sine

Obiective

- *descrierea propriei persoane
- *cântărirea aspectelor pozitive și a celor negative (puncte tari/puncte slabe)
- *comunicarea de informații despre sine

Metodă-individual, în perechi, apoi pe subgrupe

Materiale-fișele elevilor

Durata-40 minute




Descriere

Acest exercițiu oferă persoanelor cărora în general le este mai greu să se descrie și să vorbească despre sine o „ancoră”, pentru a-și identifica defectele și calitățile, de a le „cântări”, prin asumarea adjectivelor pozitive/negative.

Fiecare elev primește fișa atașată exercițiului și va bifa adjectivele care-l descriu cel mai bine. Însurarea acestora va oferi o oglindă a imaginii de sine. Este posibil ca unii să aleagă preponderent cuvinte negative. În acest caz se va solicita colegului de bancă să marcheze adjectivele care îl descriu, făcând schimb de aprecieri, astfel încât să poată compara perspectiva lor asupra propriei persoane cu a altora. Se cere elevilor să motiveze adjectivele alese. Povestesc colegilor în grup (4-6 elevi) despre alegerile făcute. Se identifică aspectele comune și diferite. Un reprezentant prezintă clasei caracteristicile grupului său.

Sugestii

- se discută ce putem face pentru a remedia anumite aspecte mai puțin pozitive
- încercăm să accentuăm calitățile și importanța unei stime de sine pozitivă

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	



Fișa A1.3

a) STIMA MEA DE SINE

Bifați cuvintele care vă descriu cel mai bine

FERICIT...	TEMĂTOR...	LENT....	SĂNĂTOS...
INTELIGENT...	BOLNAV...	BUN...	DIFERIT...
PROST...	ACCEPTAT...	SIMPATIC...	TALENTAT...
TIMID...	INTERESAT...		PRIETENOS...
RESPONSABIL...			
ELEV BUN...	MUNCITOR...	TRIST...	PREA GRAS...
PUTERNIC...	SLAB...	OBIȘNUIT...	LENEȘ...
CALM...	DE SUCCES...	RATAT...	CURAJOS...
SINGURATIC...	GENEROS...	COMFORTABIL...	VINOVAT...
SINGUR...	PLĂCUT...	URĂT...	ARĂTOS...
ÎNGRIJORAT...	FRUMOS...	DRĂGUȚ...	MÂNIOS...
RĂU...	SENSIBIL...	TĂCUT...	BUN
VORBITOR...			
BUN SCRITOR...	ISTEȚ...	PLICTISIT...	NERVOS...
NEÎNDEMÂNATIC...	EMOTIV...	PREA SLAB...	ATENT...
MULȚUMIT...	REZISTENT...	EZITANT...	SOCIABIL...

Nume.....

Data.....


Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581		Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227



b) Îmbunătățește-ți imaginea de sine

Completează

1. Sunt special/ă pentru că.....
2. Sunt fericit/ă când.....
3. Sunt mândru/ă de mine pentru că.....
4. Mă simt bine când.....
5. Îmi place cum m-am descurcat când.....
6. Nu-mi mai este teamă când.....
7. Dacă mă concentrez mai mult, pot.....

Respectă sfaturile consilierului școlar 

*Ești unic !

*Ești norocos că ești TU !

*Fă-ți curaj !

*Spune-ți dimineața în gând sau în oglindă ceva plăcut !

*Găsește motive să zâmbești !




Lucru în diade

Stabilește cu colegul/colega ta rolul *LAUDEI* în îmbunătățirea imaginii de sine

AVANTAJE	DEZAVANTAJE
*	*
*	*
*	*

Nume.....

Data.....

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581		Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227
 		



A1.4 Ce am făcut

Obiective

- *identificarea unor situații pozitive, de succes personal
- *comunicarea de înfirmații despre sine

Metodă – individual sau pe subgrupe

Materiale- fișele de lucru

Durata- 40 minute




Descriere

Adesea elevilor le este dificil să vorbească despre calitățile și realizările lor. Așteaptă ca altcineva să le remarce calitățile iar la „capitolul,, realizări punctează doar „lucrurile mari,,. În viață este nevoie să învățăm să observăm și să ne bucurăm și de „micile nimicuri,, pe care de cele mai multe ori le trecem cu vederea dar care pot transforma o zi proastă în una frumoasă (un compliment făcut de cineva, o floare, un zâmbet de încurajare- ne pot ridica moralul). Realizând ce efect au asupra noastră, putem întoarce favoarea. Astfel, ne simțim mai bine știind că ceea ce am făcut a ajutat pe cineva.

Acest exercițiu le cere elevilor să se gândească atât la „succesele mari,, cât și la „micile reușite,,. Fiecare elev va primi fișa atașată exercițiului și va completa cele șase căsuțe.

Sugestii

- dacă sunt elevi care nu găsesc nimic de scris la una din căsuțele din fișă îi facem să se gândească de ce le este așa de greu sau de ce nu consideră că pot fi mândri de ceva sau de ce nu fac complimente altora
- orientăm discuția spre diferența între mândria realistă (stima de sine) și orgoliu, spre importanța (re)cunoașterii meritelor personale și punerii în evidență a calităților
- este important să ne cunoaștem „punctele tari,, , calitățile pe care ne putem baza, ce știm să facem mai bine ca alții (când mergem la un interviu pentru angajare, spre exemplu) dar și limitele și punctele slabe


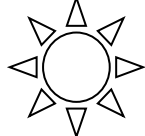
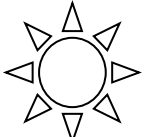


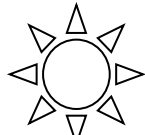
<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	

Fișa A1.4

CE AM FĂCUT

Nume.....

Data.....

 <p>CEL MAI MARE SUCCES EU</p>	<p>ULTIMUL COMPLIMENT PE CARE L-AM FĂCUT CUIVA</p> 
<p>CEVA CE AM FĂCUT ȘI CARE A AJUTAT PE ALTCINEVA</p> 	<p>CEVA CE AM FĂCUT ȘI DE CARE SUNT</p> 
<p>CEVA CE FAC DES PENTRU CĂ FACE FERICIT PE ALTCINEVA</p> 	<p>ULTIMUL COMPLIMENT PE CARE L-AM PRIMIT</p> 



A1.5 Punctele tari și punctele mele slabe

Obiective

- *descrierea propriei persoane
- *cântărirea aspectelor pozitive și a celor negative
- *comunicarea de informații despre sine

Metodă – individual, grupe de 4-6 elevi

Materiale – fișă de lucru




Durata – 50 minute

Descriere

Se distribuie fișa cu instrucțiunea de a completa spațiile libere. Dacă organizarea e pe subgrupuri, după ce au terminat fișa, fiecare elev va împărtăși celorlalți răspunsurile sale.

Sugestii

- discuții – cât de ușor/difil a fost să realizeze acest exercițiu; de ce este sau nu important să ne cunoaștem pe noi înșine și să putem discuta/împărtăși altora atât punctele tari cât și punctele noastre slabe; posibilitatea remedierii unor aspecte mai puțin pozitive ale propriei persoane (dacă ne dorim acest lucru)
- dirijăm discuția spre valoarea asemănarilor și deosebirilor dintre oameni

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	



Fișa 1.5

a) Punctele tari și punctele mele slabe

- 1. Mă simt mândru/ă când.....
-
- 2. Mă simt marginalizat/ă și singur/ă când.....
-
- 3. Mă simt fericit/ă când.....
-
- 4. Mă enervez când.....
-
- 5..... mă face de obicei să mă simt
-
- 6. Sunt dezamăgit/ă când.....
-
- 7. Indiferent cât de mult încerc, niciodată
-
- 8. Singurul lucru care îmi place într-adevăr este
-

9. Punctele mele tari

Punctele mele slabe

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nume.....

Data.....

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581		Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227

b) Diferiți dar asemănători

Alege 4 "+" calități (puncte tari) și 4 "-" defecte (puncte slabe). Completează spațiile punctate.

Scrie în fiecare coloană numele colegilor tăi care au, după părerea ta, aceeași trăsătură.

+ îngrijit/ă	+.....	+.....	+.....	+.....

- fricos/ă	-	-	-	-

Nume.....

Data.....

- Formăm grupuri în funcție de trăsătura dominantă
- Comentăm felul în care autoaprecierea concordă sau nu cu aprecierea celorlalți

Respectă sfaturile consilierului școlar



DA

Apreciază-te

Acceptă-te

Fă schimbările necesare

Judecă favorabil

Ai grijă de tine

decât poți tu

NU

Nu te mai critica

Nu te mai învinui

Nu te mai teme

Nu te lăsa copleșit de emoții

Nimeni NU te poate face mai fericit

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”

Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6.

Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate

Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș

Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581

Email:
ciraemm@yahoo.com
Tel:0262/211227



A1.6 Lista valorilor mele

Obiective

- *identificarea scalei de valori personale
- *compararea cu valorile altora
- *analiza rolului pe care-l au valorile după care ne conducem viața

Metodă- pe subgrupe sau cu toată clasa

Materiale – fișele elevilor

Durata – 50 minute




Descriere

Se cere elevilor să ordoneze afirmațiile prezentate în fișele de lucru în funcție de importanța pe care le-o acordă. Se inițiază o discuție pe grupuri despre modul în care fiecare elev a ordonat afirmațiile din fișă. Se compară în cadrul fiecărui subgrup primele cinci valori alese și se realizează un clasament al „valorilor grupului” care va fi prezentat clasei. Se va argumenta alegerea acelor valori în detrimentul altora. Se realizează pe flipchart „clasamentul valorilor clasei”. Se discută impactul pe care îl au valorile după care ne conducem asupra comportamentelor noastre și a relațiilor cu ceilalți.

Pentru elevii mai mari care au deja conceptul de „valoare”, exercițiul se poate desfășura și fără fișă. Ei vor lista primele cinci lucruri (obiecte, ființe, activități, calități morale) care sunt cele mai importante în viață din punctul lor de vedere.

Sugestii

- analizăm diferențele și asemănările care apar și impactul pe care acestea l-ar putea avea asupra relațiilor cu ceilalți cât și asupra modului de viață al persoanei
- discuția se poate extinde la diferențele de perspectivă asupra vieții

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	

Fișa 1.6

Lista valorilor mele

Aceasta este o listă cu lucruri pe care unii elevi le consideră importante. Așază-le în ordinea importanței pe care le-o acorzi tu, personal. Care este cea mai importantă pentru tine? Încearcă să evaluezi ceea ce este cu adevărat important pentru tine, nu ceea ce spun alții că este important.

- A avea câțiva prieteni buni.
- A avea bani să merg la film, să mănânc în oraș și să-mi cumpăr lucruri care îmi plac
- A avea note bune
- A avea un prieten/o prietenă
- A avea mult timp liber să fac ce vreau
- A avea o relație bună cu adulții din familie
- A trăi într-o casă mare cu multe facilități (piscină, mobilă frumoasă, multe camere, camera mea)
- A-mi dedica timpul dezvoltării personale
- A deveni un bun sportiv
- A învăța lucruri noi
- A fi de ajutor familiei
- A fi cinstit în viață, cu familia, prietenii și munca pe care o fac/o voi face

Activitatea 2

2.1 Linia vieții

2.2 Dacă – atunci – dar...

2.3 Știu să adun informații?

2.4 Vreau să știu mai multe despre...




2.5 Cum îmi utilizez timpul?

2.6 Cum învăț?

2.7 Stilul meu de învățare

2.8 Strategii de învățare eficiente

2.9 De ce învăț?

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	

COMUNICARE ȘI RELAȚIONARE INTERPERSONALĂ

ACTIVITĂȚI ȘI FIȘE DE LUCRU

Introducere în comunicarea interpersonală

Comunicarea reprezintă un proces de transmitere de informații (informația fiind privită ca un termen general referindu-se atât la concepte, cât și la semne, simboluri etc.) Comunicarea necesită cel puțin doi poli (individ-individ, individ-grup etc.) Etimologic, termenul provine din limba latină, unde "communis" înseamnă "a fi în relație cu", "a pune de acord". Definiție sociologică – un proces de emisie a unui mesaj și de transmitere a acestuia într-o manieră codificată cu ajutorul unui canal către un destinatar în vederea recepției (Maria Voinea)

Definiție psihologică – relație între indivizi ce implică transmitere intenționată sau nu cu influențe asupra receptorului și cu efect retroactiv. Comunicarea are rolul de a pune în relație sistemele (omul) cu mediul în care evoluează. Prin procesul de comunicare se transmit informații pentru atingerea anumitor scopuri. Înțelegem ca proces, comunicarea implică o derulare a operațiilor de codare, recodare, decodare asupra mesajelor.

Emitatorul & Receptorul în relație. La individul uman, comunicarea depinde de capacitatea de relaționare cu celălalt, de disponibilitatea de combinare a codului folosit, de disponibilitatea de recepție și prelucrare, de complexitatea și varietatea conținuturilor, precum și de posibilitatea emitatorului și receptorului de a-și schimba reciproc rolurile. **Canalul de comunicare** - "drumul", "calea" pe care mesajul se transmite. Acestea pot fi canale vizuale, auditive, tactile, kinestezice etc. Canalele au suport natural sau tehnic (telefon, fax, mijloace audio-video etc.)

Exemple de bariere:

- la nivelul emitatorului/receptorului
 - deficiente de exprimare, respectiv recepționare
 - deficiente emotionale, atitudinale
 - idei preconcepute, etc.
- la nivelul mesajului:
 - folosirea cuvintelor cu sensuri diferite
 - expresii personale, difuze, limbaje insuficient cunoscute de cei implicați în comunicare
- la nivelul mediului:
 - climat poluat (fonic, vizual etc.)

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6.
Componenta 1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate
Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș
Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581

Email:
ciraemm@yahoo.com
Tel:0262/211227

- folosirea necorespunzătoare a suportului de informație.

Comunicarea are un caracter dinamic. Este un proces complex, ce se particularizează în contexte diferite: există informații care se transmit genetic, informații care circulă în mediul social (cutume, obiceiuri etc.), în organizații.

Comunicarea are diferite forme:

-După participarea indivizilor la procesul de comunicare:




- comunicarea intrapersonală (comunicare cu sinele)
- comunicarea interpersonală (cu alții)
- comunicarea de masă (prin instituții specializate, cu adresabilitate generală)
- -După contextul spațial-temporal al mesajelor
- directă (față în față)
- indirectă (mediată)
- -După instrumentele folosite
- verbală
- nonverbală
- paraverbală
- -După obiectivele comunicării
- comunicare incidentală (fără scop bine stabilit)
- comunicare consumatorie (consecința a stărilor emoționale)

Pentru o analiză mai eficientă a acestui important aspect al dezvoltării personale – procesul comunicării se pot descrie succint formele comunicării. Comunicarea **nonverbală** apare prin manipularea factorilor nonverbali (personali și/ sau ai interlocutorului). Dintre aceștia, cei mai importanți sunt: surâsul (zâmbetul), privirea aprobativă, strângerea de mână, gesturi amical-familiare, contactul corporal (o bătaie ușoară pe spate, cuprinderea umerilor). Acestea sunt forme paralele ale comunicării ce pot susține, dezvolta, nuanța sau, dimpotrivă, diminua și contrazice mesajul comunicat verbal. Comunicarea **paraverbală** însoțește și colorează comunicarea verbală. Dintre factorii paraverbali ai comunicării, menționăm: tonalitate, ritm, intonație, volumul vocii.

Ansamblul elementelor non-verbale ale comunicării este uneori denumit “metacomunicare” (cuvântul grecesc “meta” înseamnă “dincolo” sau “în plus”). “Metacomunicarea” este deci ceva *în plus față de comunicare* și trebuie să fim totdeauna conștienți de existența sa. Trebuie să subliniem că metacomunicarea, care însoțește *orice* mesaj, este foarte importantă.

Referitor la stilurile de comunicare pot fi aspectate astfel:

- stil neutru (elimină stările sufletești) - prezent în relațiile oficiale;
- stil solemn (impun un ceremonial) - prezent în momente deosebite;
- stil beletristic (bogat în sensuri, favorizând imaginația);

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	

- stil științific (predomina deductia și inducția);
- stil administrativ (bazat pe clișee instituționale);
- stil publicistic (bazat pe prezentarea informației);
- stil managerial (accentuează dirijarea, rezolvarea problemelor etc)
- Calitățile comunicării :
- claritate (nivelul de concizie, sistematizare);
- corectitudinea (nivelul de adecvare la regulile sintactice și de topică);
- adecvarea (folosirea celor mai potrivite cuvinte în raport cu intenții);
- puritatea (nivelul de saturare cu arhaisme, neologisme, regionalisme);
- concizia (concentrarea pe tema, eliminarea redundanței, divagațiilor);
- precizia (folosirea unor mijloace suplimentare pentru a facilita înțelegerea).
- Cum comunicăm:

Voluntar sau involuntar, când vorbim, comunicăm de asemenea prin: expresia feței- un zâmbet, o înfruntare; gesturi- mișcarea mâinilor și a corpului pentru a explica sau accentua mesajul verbal; poziția corpului- modul în care stăm, în picioare sau așezați; orientarea- dacă stăm cu fața sau cu spatele către interlocutor; proximitatea- distanța la care stăm față de interlocutor, în picioare sau așezați; contactul vizual- dacă privim interlocutorul sau nu, cât și intervalul de timp în care îl privim; contactul corporal- o bătaie ușoară pe spate, prinderea umerilor; mișcări ale corpului- pentru a indica aprobarea/dezaprobară sau pentru a încuraja interlocutorul să continue; aspectul exterior- înfățișarea fizică sau alegerea vestimentației; aspectele nonverbale ale vorbirii- variații ale înălțimii sunetelor, tăria lor și rapiditatea vorbirii, calitatea și tonul vocii (denumite uneori “paralimbaj”); aspectele non-verbale ale scrisului- scrisul de mână, așezare, organizare, acuratețe și aspectul vizual general;

Limbaajul tăcerii/Tăcerea, *departe de a fi lipsă de comunicare, este încărcată cu profunde semnificații comunicative.* Când suntem stingheriți neștiind răspunsul la o întrebare, tăcerea e deosebită de tăcerea omului plictisit sau de tăcerea meditativului, de tăcerea impusă prin “reducerea la tăcere” sau de tăcerea prevăzătoare.

Activitățile cu profil de comunicare sunt distribuite astfel: 9% scris, 30% vorbit, 16% citit, 61% recepționează, 45% ascultă, 39% transmite.

Limbaajul spațiului Ideea de la care se pornește este că orice individ are tendința de a-și revendica un spațiu al său, spațiul din jurul trupului său, pe care-l marchează imaginar, îl consideră drept spațiul său personal, ca o prelungire a propriului său trup. Încălcarea acestui spațiu lezează profund individul, creând disconfort, stânjenală și chiar stări conflictuale. Fiecare individ tinde să mențină o distanță între el și celelalte persoane sau lucruri. Își crează un “spațiu-tampon” de o anumită marime, formă sau grad de permeabilitate, care are importante funcții psihosociale: de protecție, intimitate, siguranță, odihnă, reverie. Relațiile interumane se pot exprima spațial. Pentru persoanele străine sau neagreate păstrăm un spațiu mai mare în jurul nostru, pentru persoanele apropiate sau iubite reducem acest spațiu până la anulare, se abordează modalități specifice de comunicare “îl ține la distanță” sau “prieten

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”

Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6.

Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate

Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș

Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581

Email:
ciraemm@yahoo.com
Tel:0262/211227

apropiat”, ilustrând faptul că fiecare tip de relație presupune o distanță caracteristică între indivizi, orice încălcare generând stres și blocaje de comunicare. Modul în care folosim spațiul de comunicare are determinații culturale și sociale specifice. În lumea afacerilor, de exemplu, spațiul este în relație directă cu rangul individului: pe măsură ce avansează în funcție, cresc dimensiunile biroului său. În privința spațiului familial (al casei de locuit), accesul persoanelor străine este extrem de selectiv, în funcție de tipul de relații pe care acestea le au cu proprietarul. Unele persoane sunt permise doar în vestibul, altele în bucătărie, altele în sufragerie sau altele în dormitor. Spațiul personal, “bula de aer” ce-l înconjoară pe om, s-a bucurat de cea mai mare atenție din partea cercetătorilor.

Au fost identificate spațiile comunicării:




- **Zona intimă**, ce se întinde de la suprafața corpului până la o distanță de 46 cm. Este zona cea mai importantă pentru om și cea mai apărută. Doar celor apropiați emoțional (îndrăgostiți, părinți, copii, soțul, soția) le este permis accesul în ea.
- **Zona personală** e cuprinsă între 46 cm și 1,22 m. Distanța personală ne protejează față de atingerea celorlalți și asigură comunicarea verbală optimă. Interlocutorii își pot strânge mâna, act care se face de regulă pe un “teren neutru” încheietura mâinii aflându-se la limita zonei intime a interlocutorilor.
- **Zona socială** desemnează spațiul personal pe care-l menținem atunci când intrăm în relații oficiale, impersonale cu cineva. De exemplu, în relațiile de serviciu, relații față de necunoscuți (față de vânzător, față de factorul poștal, de noul angajat), relații din care elementul de intimitate este înlăturat total. Distanța prin care evităm contactul corporal este menținută prin amplasarea unor bariere, a unor obiecte-tampon între interlocutori, cum ar fi de exemplu, biroul, catedra, ghișeul, scaunul amplasat la câțiva metri distanță.
- **Zona publică**, peste 3,60 m, e distanța corespunzătoare atunci când ne adresăm unui grup mare de oameni, în care comunicarea și-a pierdut aproape în totalitate caracterul interpersonal. Este totodată distanța care se menține (în sălile de tribunal) între politicieni și ziariști la conferințele de presă, între comandant și trupă. Situațiile de aglomerație din autobuz, lift, la cinema, când zonele intime ne sunt invadate de necunoscuți, ne crează iritare și stânjeneală

Atitudini și comunicare interindividuală/Funcțiile atitudinilor în comunicarea interindividuală

- cognitivă
- energetică
- reglatorie

Atitudinea de interpretare /Definiție : formularea rațiunilor ascunse care stau la originea celor spuse e altul tipul de relație generată : dependența interpretatului de interpretant consecințe posibile asupra exprimării celui alt:

- contradependență / agresivitate,

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	

- blocarea exprimării, devine pozitivă prin apropiere (acceptare),

Concluzie – non-interpretarea

Atitudinea de evaluare/Definiție: Formularea de judecăți privind ceea ce spune celălalt. Tipul de relație generată: dependență evaluatului de evaluator

Consecințe posibile asupra exprimării celuilalt:

- blocarea exprimării
- reorientarea discursului
- contradependența / agresivitatea

Concluzie – non-evaluarea

Atitudinea de ajutor sau consiliere/Definiție: Propunerea de soluții celuilalt / manifestarea interesului pentru celălalt dependență. Tipul de relație generate: dependent

Consecințe posibile asupra exprimării celuilalt :

- reducerea posibilității de a-și rezolva singur problemele
- orientarea comunicării
- agresivitatea generată de atitudinea liniștitoare
- blocajul generată de atitudinea liniștitoare

Concluzii – non-consiliere; non-ajutor

Atitudinea de chestionare / anchetare

Definiție: A pune întrebări pentru a-i permite celuilalt să se exprime

Tipul de relație generată: dependență .Consecințe posibile asupra exprimării celuilalt:

- superficialitatea celuilalt
- manipularea celuilalt – inducție prin selectarea, formularea, ordinea întrebărilor

Concluzii – non- chestionarea, non-achetarea

Atitudinea de înțelegere / comprehensiune Definiție: te interesează, ascuți, reformulezi

Tipul de relație generate-privilegiu pentru ce se exprimă, ascultătorul este dependent de vorbitor

- consecințe posibile asupra exprimării celuilalt:
- climat care favorizează exprimarea

Concluzii: comprehensiunea / înțelegerea




Tipuri de comunicare . Ascultarea Activă . Feedback

1. Tipuri de comunicare

COMUNICAREA VERBALA

Comunicarea verbala este utilizata in viata zilnica in cadrul relatiilor umane in organizatii. Comunicarea verbala este forma principala de comunicare intr-o organizatie si peste 75% din schimbul de informatii se realizeaza verbal.

Comunicarea verbala poate avea diferite forme:

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
  	



- Alocuțiunea (adresare) este un discurs ocazional, scurt, cu încărcatură afectivă și având o structură simplă – importanța evenimentului, impresii, sentimente, dorințe, felicitări.
- Toastul: un discurs foarte scurt, spontan și care are o încărcatură afectivă.
- Conferința, dezbaterile, disertația și cuvântarea sunt forme de comunicare verbală care susțin o temă, o idee și necesită o abordare multidisciplinară având o structură complexă bazată în principal de introducere, conținut și concluzie.

COMUNICAREA LA TELEFON

Pentru o utilizare eficientă a telefonului este necesar să se dea atenție următoarelor aspecte importante:

- Pregătirea mesajului: se va defini obiectul conversației, precum și obiectivul conversației – este important să se știe că numai 2-3 idei principale trebuie să fie incluse într-o conversație telefonică, nu mai mult.
- Pregătirea pentru apelare: este important să se decidă ce ton și ce atitudine se va adopta în cursul conversației, este necesar să se vorbească rar și clar.
- Mesajul trebuie să fie clar și corect prezentat și se vor evita formulările negative.
- Este important ca cealaltă persoană să fie ascultată și se vor evita întreruperile.
- La sfârșitul conversației este necesar să existe un rezumat a ceea ce s-a discutat.

Important: Discuția telefonică va fi încheiată într-o manieră amicală, indiferent de rezultat.

DIALOGUL

Dialogul este o discuție planificată și controlată între două sau mai multe persoane care au un anumit scop: să transmită informații, să soluționeze probleme și să obțină informații.



REGULILE UNUI DIALOG EFICIENT SUNT:

- direcția pozitivă a procesului de comunicare (vizarea aspectelor pozitive, a faptelor stimulatoare);
- comunicarea trebuie să fie bilaterală (să permită schimbul de mesaje și întrebări);
- comunicarea trebuie să fie sigură (nu o ocazie de abuz afectiv sau emoțional al unei persoane asupra altei persoane);
- concordanța între comunicarea verbală și limbajul non verbal (gesturi, mimica);
- evitarea neînțelegerilor și incertitudinilor;
- evitarea suprapunerii mesajelor (intervenții când vorbește cealaltă persoană);
- crearea de mesaje clare, concise exprimate, utilizând cuvinte și fraze uzuale.

PREZENTARI, DEZBATERI - METODE DE COMUNICARE EFICIENTĂ

Adesea, oamenii consideră că sunt experți în tratarea diferitelor situații de comunicare, ca de exemplu vorbitul în public.

Este important să se cunoască unele principii ale comunicării eficiente dar un rol important este jucat de asemenea de propriul talent și spontaneitate.

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsurile de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	



Orice persoana care are o viata sociala, un serviciu, o familie, este in situatia (cel putin o data) sa vorbeasca in public (chiar daca publicul este un grup mic). Cercetarile au aratat ca majoritatea persoanelor (intelectualii, de asemenea) traiesc in mod profund un sentiment de frica in aceste situatii. Vorbind despre intelectuali, cercetarile arata ca, in ciuda faptului ca intelectualii cunosc foarte bine unele subiecte, din cauza fricii, acestia nu pot sa isi exprime foarte clar ideile.

REFLECTIE

Vorbirea in public este in mod obisnuit o sursa de stres pentru oricine. Indiferent daca lucram singuri sau cu un mare numar de persoane, pana la urma va trebui sa vorbim in public pentru a obtine realizarea unor obiective. Daca vrem sa fim lideri sau sa realizam ceva important in viata, va trebui adesea sa vorbim unor grupuri, mari si mici, pentru a avea succes.

Ganditi-va la ultima data cand se presupune ca ati efectuat o prezentare publica sau ati raspuns in fata unui colectiv de elevi.

Ati fost multumit de aceasta? Ce ati schimba data viitoare?

Pregatirea pentru un discurs public este primul pas care trebuie facut deoarece aceasta reprezinta baza ideilor care vor fi analizate, interpretate si modificate. Este mai bine sa se inceapa pregatirea prezentarii cu ceva timp in avans, pe masura ce ideile vor aparea si este mai bine sa existe destul timp pentru a le analiza si a le selecta pe cele mai relevante.

Pentru a fi eficient si a putea transmite celorlalti ceea ce acestia asteapta, discursul / prezentarea trebuie sa aiba un obiectiv clar.



Pentru a putea stabili un obiectiv clar este mai bine sa se incerce sa se raspunda la urmatoarele intrebari:

- Care este scopul prezentarii (sa convinga, sa transmita informatii, sa se vanda ceva, etc.);
- Ce modalitati ar putea fi utilizate pentru a se realiza scopul?
- Care este audienta tinta?
- Ce argumente ar putea fi utilizate pentru a sustine ideile principale ale prezentarii?
- Cum poate fi masurata realizarea scopului?
- Care sunt celelalte metode care ar putea fi utilizate daca nu s-a indeplinit scopul?

(Argumente emotionale?!)

Daca se dau raspunsuri la toate aceste intrebari, este clar ca obiectivul/scopul prezentarii/discursului ar putea fi realizat deoarece indiferent daca audienta tinta va intelege complet ideile transmise, cel putin aceasta va fi convinsa. Avand in minte situatiile prezentate la activitatea anterioara uitati-va la lista de interactiuni din propria dvs. experienta si observati care dintre urmatoarele tipuri de comunicare sunt implicate:

- Comunicarea fata in fata
- Comunicare verbala la distanta (apeluri telefonice)
- Comunicare electronica
- Alte comunicari scrise (scrisori, prospecte, sigle, etc)
- Utilizarea exprimarilor corporale si a gesturilor sau miscarilor (limbajul non verbal)
- Utilizarea mediului fizic – spatiu, obiecte – pentru a comunica.

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	



Dupa ce ati efectuat aceasta, acordati-va o perioada de timp pentru a va gandii la cat de potrivite sau accesibile au fost aceste metode pentru persoanele implicate. Puteti identifica orice moment din activitatea dvs. cand, utilizand alte metode, s-ar fi putut imbunatati modul in care oamenii au comunicat unul cu altul? Concluzia este ca, in functie de obiectivele stabilite, modul de comunicare va diferi de la zi la zi. Este important sa intelegem scopul comunicarii cand urmeaza sa decidem ce metode vor fi utilizate pentru a transmite mesajul. Este foarte posibil ca intr-o anumita situatie discursul sa fie motivational, pe cand o alta situatie sa se solicite o abordare directiva a comunicarii.

COMUNICAREA NON-VERBALA

Comunicarea non-verbala (CNV) este adesea inteleasa ca procesul de comunicare prin transmiterea si primirea de mesaje fara cuvinte.

(Sursa: http://en.wikipedia.org/wiki/Non-verbal_communication)

Comunicarea non verbala poate sustine (sau nu) comunicarea

2. Ascultarea activă

Cei mai mulți dintre noi ne considerăm "buni ascultători" și chiar am putea fi, însă vizăm să fim și mai buni.

Scopul ascultării active trebuie să fie o ascultarea atentă, care să ofere un răspuns empatic, astfel încât o persoană să se simtă auzită (Levitt, 2001). Ascultarea activă este o abilitate practică în care este implicată concentrare intelectuală și emoțională

O comunicare eficientă este, desigur, necesară pentru toate tipurile de muncă. Însă, am putea argumenta că în asistența medicală, în cazul unei comunicări slabe există mai multe de pierdut, cum ar fi de exemplu viața unei persoane.

Ce este ascultarea activă?

Ascultarea activă este modalitatea prin care acordăm atenție completă la ceea ce spune o altă persoană. Ascultarea atentă implică să arătăm interes, să acordăm timp și, foarte important, să ne abținem de la întreruperi. Ascultarea activă este modalitatea prin care acordăm atenție completă la ceea ce spune o altă persoană. Ascultarea atentă implică să arătăm interes, să acordăm timp și, foarte important, să ne abținem de la întreruperi. Ascultarea activă înseamnă a auzi mai mult decât spune ceea ce se spune vorbitorul. De aceea, ascultăm nu doar conținutul, ci și intenția și sentimentul vorbitorului (Jahromi și colab., 2016). Există patru categorii principale de ascultători: non-ascultători; ascultător marginal; ascultător evaluativ; ascultător activ. Ascultarea activă este cea mai înaltă categorie de ascultare realizabilă. În esență, ascultarea activă are trei criterii principale: demonstrarea unui interes clar față de mesajul unui vorbitor prin semnale non-verbale; abținerea de la judecarea și reflectarea mesajului vorbitorului, evitând următoarea parafrază verbală: "Corectează-mă dacă greșesc, dar ceea ce spui este..."; solicităm vorbitorului să elaboreze sentimente și experiențe (Weger Jr. și colab., 2014 convingeri, sentimente și experiențe

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6.
Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate
Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș
Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581

Email:
ciraemm@yahoo.com
Tel:0262/211227





UNIUNEA EUROPEANĂ



(Weger Jr. și colab., 2014) Rolul pe care îl joacă ascultarea activă într-o comunicare eficientă este acela de a face o altă persoană să simtă că ceea ce spune este important.

Acest lucru se realizează prin utilizarea unor indicii verbale și non-verbale.

Indicii verbale: încurajarea verbală; reflectarea conținutului și a sentimentelor vorbitorului; rezumând inteligent cuvintele și scopul vorbitorului. Sugestii de expresii verbale care conduc spre o ascultare activă:

Spune-mi mai multe despre...

Doar pentru a mă asigura că înțeleg ceea ce spui este...

Mă bucur să ascult dacă vrei să vorbești despre...

Cum te-ai simțit atunci când s-a întâmplat...

Indicii non-verbale: postură atentă; expresie facială; menținerea contactului vizual; tăcere atentă.

Care sunt dovezile ascultării active?

Câțiva cercetători au studiat eficiența ascultării active. În acest sens, au folosit 115 pacienți pentru a testa impactul a trei tipuri de răspunsuri utilizate în conversație: ascultarea activă, sfatul sau simpla recunoștință. Rezultatele au indicat faptul că pacienții care au primit răspunsuri de ascultare activă s-au simțit mai înțeleși, decât pacienții cărora li s-au oferit sfaturi ori recunoștință. În plus, ratele de satisfacție privind comunicarea au fost considerate mai mari la pacienții care au primit ascultare activă sau sfaturi. Aceste rezultate sunt interconectate și cu o gamă largă de interacțiuni pozitive ca rezultat al relației.

Puncte de luat în considerare

- Se estimează că, deși ascultarea reprezintă o cantitate semnificativă din comunicarea noastră, păstrăm mai puțin de 25% din informațiile pe care le auzim.
- Nu vă puteți concentra pe deplin atenția asupra vorbitorului, atunci când faceți mai multe lucruri în același timp.
- Încercați să nu vă dați aere de superioritate, ci intrați într-o conversație cu mentalitatea că aveți de învățat ceva nou.
- Mai degrabă folosiți întrebări deschise, decât să spuneți vorbitorului cum se simte.
- Concentrați-vă pe contextul vorbitorului, fără să vă referiți la propriile sentimente și experiențe.
- Dacă dați sfaturi, nu înseamnă că sunteți un ascultător mai puțin bun, ci așteptați o pauză în conversație pentru a da sfaturi.
- Într-un cadru clinic, poate fi inadecvat să faceți paralele între experiența vorbitorului și experiența dumneavoastră, studiile constatând că pacienții nu consideră acest lucru util.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”

Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6.

Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate

Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș

Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581

Email:
ciraemm@yahoo.com
Tel:0262/211227





Concluzie:

Ascultarea atentă și răspunsul empatic, astfel încât o persoană să se simtă auzită, este crucială în mediile de sănătate, deoarece pacienții se află într-o poziție vulnerabilă și, prin urmare, ar putea avea dificultăți în exprimarea preocupărilor lor.

Deoarece sunteți în poziția de putere, ar fi de preferat să: creați un mediu în care să se simtă în siguranță și în care să vorbiți; să încurajați cealaltă persoană să vorbească deschis; să ascultați activ.

3.FEEDBACK

Feedback-ul este un instrument folosit permanent, indiferent de domeniu, atât în viața personală, cât și în viața profesională. Vom învăța împreună cum trebuie folosit feedback -ul pentru a avea rezultate și cum nu trebuie folosit astfel încât să nu se transforme într-un bumerang ce se poate întoarce împotriva noastră.

Pentru clarificarea termenului, definiția ce figurează în dicționarul explicativ al limbii române (DEX):

FEEDBACK – Retroacțiune care se manifestă la nivelul a diferite sisteme (biologice, tehnice etc.) în scopul menținerii stabilității și echilibrului lor față de influențe exterioare, retroacțiune inversă, conexiune inversă, cauzalitate inelară, lanț causal închis.

După cum vedem, **feedback-ul este o reacție cu scopul menținerii echilibrului!**

De cele mai multe ori spunem că dăm feedback atunci când ne expunem părerea despre un anumit lucru. Până aici nimic mai adevărat . Când cineva își expune părerea, spunându-ne dacă am făcut bine sau nu am făcut bine, nu mai este feedback. Iată un exemplu:

- **ÎNTREBARE:** *Ce părere ai despre acest tricou?*
- **RĂSPUNS GREȘIT:** *Cred că ai făcut o alegere bună!*

Aparent avem de-a face cu feedback în care interlocutorul nostru ne spune părerea despre tricou! De fapt, el nu ne spune părerea despre tricou, ci despre alegerea celui care l-a cumpărat!



Să mai luăm două alte exemple:

- **ÎNTREBARE:** *Cum ți s-a părut acest curs?*
- **R1:** *Cred că putea fi făcut mai bine!*
- **R2:** *Este un curs care se adresează avansaților!*
- **R3:** *O să-l recomand și altor persoane!*
- **R4:** *Mi se pare că trainerul a făcut o treabă excelentă!*

Niciunul dintre cele patru răspunsuri de mai sus nu poate fi considerat feedback! În următoarele rânduri o să vă explic și de ce!

Ce inseamna feedback pana la urma?

Pentru a înțelege ce nu este feedback-ul, să ne gândim o clipă care este scopul feedback-ului.

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	

Feedback-ul are drept scop menținerea unui anumit echilibru, este un răspuns la o anumită cauză, el nu trebuie să fie o reacție la ceea ce a declanșat cauza, ci doar la efect! Feedback înseamnă a oferi celorlalți un răspuns eficient pentru a le comunica exact ceea ce ne deranjează, în ce mod ne afectează sau ce dorim să facă ceilalți. Trebuie să facem acest lucru fără a leza cealaltă persoană, a minimaliza apărarea, ci a-i face pe ceilalți să înțeleagă că doar comportamentul mă deranjează sau îmi place, nu persoana.

Feedback-ul trebuie să fie o reacție la un comportament. Mai exact, ceea ce ai simțit TU în momentul în care ai interacționat cu fenomenul!

Probabil în acest moment lucrurile nu vă sunt tocmai neclare, vă întrebați oare: *Până la urmă, ce este acest feedback?* sau *Ce nu este feedback-ul?* Începem cu cea de-a doua întrebare:

[Ce nu este feedback-ul?](#)

1.Feedback-ul nu este un sfat!

Aceasta este cea mai mare greșeală care se face. Mulți dintre noi credem că dăm feedback atunci când dăm sfaturi! Ce-i drept, ne place să dăm sfaturi. Foarte frumos! Însă trebuie să înțelegem că acest lucru nu reprezintă un feedback, întrucât nu reprezintă o reacție, fiind o teoretizare pe marginea unei situații, și nici nu atinge scopul feedback-ului, anume reglarea și echilibrul sistemului.

Iată un exemplu:

- **ÎNTREBARE:** *Ce părere ai despre această carte?*
 - **RĂSPUNS GREȘIT:** *Cred că ar trebui să o scrii din nou!*
 - **Feedback:** *Mi s-a părut o carte incompletă, nu am reușit să o înțeleg!*
-
- **ÎNTREBARE:** *Cum ți se pare această mașină?*
 - **RĂSPUNS GREȘIT:** *Cred că ar trebui să mai încerci și alte variante!*
 - **Feedback:** *Raportul calitate - preț nu mi se pare ca fiind unul bun. Nu mi se pare așa frumoasă!*
-
- **ÎNTREBARE:** *Cum ți se pare acest demers?*
 - **RĂSPUNS GREȘIT:** *Eu în locul tău nu aș fi făcut așa ceva! Aș fi început mai degrabă cu*
 - **Feedback:** *Acest demers nu mi se pare interesant!*

Toate răspunsurile de mai sus nu intră în sfera feedback-ului. Ele sunt sfaturi și nimic mai mult! Putem afirma că, indirect, ne-am spus părerea, însă feedback-ul nu înseamnă a ne spune indirect părerea despre ceva, ci trebuie să descriem ce am simțit noi despre lucrul respectiv sau despre acțiunea respectivă. **Acesta este primul păcat al feedback-ului, anume să dăm sfaturi.** Există o vorba mai veche: *Nu da sfaturi cui nu-ți cere!* Trebuie să ai capacitatea să descrii ce părere ai despre acel lucru, ce simți în legătură cu acel lucru și nu ce ar trebui să facă persoana respectivă. Dacă persoana respectivă vă cere un sfat sau vă întreabă cum ați fi

procedat dumneavoastră, atunci îi puteți spune acest lucru. Pentru un individ, nimic nu este mai neplăcut decât să primească un sfat atunci când el ar fi vrut să primească feedback!

2.Feedback-ul nu este sondare psihologică.

Aceasta e o altă greșeală, când facem pe experții, nefiind nici momentul și nici cazul! De cele mai multe ori vom cădea în păcatul psihologului amator, acela care vede dincolo de lucruri. Să nu uităm că interlocutorul nu ne-a cerut să-i descifram intențiile sau motivația, ci vrea de la noi doar un feedback.

Iată câteva exemple:

- **ÎNTREBARE:** *Ce părere ai despre acest tablou?*
 - **RĂSPUNS GREȘIT:** *Probabil autorul lui este destul de tânăr!*
 - **Feedback:** *Îmi place acest tablou, mă binedispune!*
-
- **ÎNTREBARE:** *Cum ți se pare acest raport de evaluare?*
 - **RĂSPUNS GREȘIT:** *Cred că ți-ai dat toată silința să iasă o treabă bună!*
 - **Feedback:** *Mi se pare un raport complet și obiectiv!*

Ce-i drept, va fi greu să rezistăm acestor tentații, de a căuta în spatele fenomenului, *însă feedback înseamnă a avea o reacție în legătură cu un fenomenul respectiv*. După cum veți observa în relațiile de mai sus, în răspuns nu putem observa care este legătura directă dintre cel care dă răspunsul și asupra cărui lucru trebuie să se pronunțe el. Gândiți-vă doar o clipă, cel care v-a întrebat ceva, v-a întrebat despre intenția lui, despre ce l-a determinat pe el să facă un anumit lucru? Revedeți întrebările și o să observați cum stau lucrurile.

3.Feedback-ul nu este nici critică, nici laudă!

Dacă vrei să critici pe cineva, poți să faci liniștit acest lucru, însă nu te consola cu gândul că i-ai dat doar un feedback. Critica și lauda sunt două fenomene foarte des întâlnite, însă nu trebuie confundate cu feedback-ul.

Să luăm câteva exemple:

Să presupunem că cineva trebuia să predea un raport acum două zile:

- **RĂSPUNS GREȘIT:** *Trebuia să-mi aduci raportul tău acum două zile!*
- **Feedback:** *Așteptam raportul tău acum două zile.*

-
- *Sau când cineva vorbește pe un ton ridicat:*
 - **RĂSPUNS GREȘIT:** *Ești un nesimțit, nu te interesează ce spun și ceilalți!*
 - **Feedback:** *Atunci când vorbești pe un ton ridicat, nu reușesc să mai înțeleg nimic!*

Îți poți da seama foarte ușor că nu vei obține efectul scontat prin răspunsurile de mai sus, ba din contră, lucrurile se pot agrava!

De unde vinde puterea feedback-ului?

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”
Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6.
Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate
Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș
Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581

Email:
ciraemm@yahoo.com
Tel:0262/211227



Puterea feedback-ului vine din faptul că el **poate redresa, menține o stare bună sau schimba un comportament**. Feedback-ul îi permite celui alt să primească un răspuns vizavi de acțiunea lui. Feedback-ul este constructiv când face referire numai la acțiunea în sine și nimic altceva. Dacă într-adevar vrei ca o persoană să știe ce părere ai în legătură cu un anumit lucru, descrie acea stare pe care ai avut-o în momentul în care ai interacționat cu lucrul respectiv!

De exemplu, reclamele sunt făcute pe principiul feedback-ului. Acestea sunt o acțiune care vor să declanșeze în tine o poftă, o senzație, un sentiment. Feedback-ul rostit ar trebui să fie: *Aș mânca ciocolată când văd această reclamă!* sau *M-a făcut curios această reclamă!* sau *Nu am reușit să înțeleg această reclamă!* Toate aceste afirmații descriu o reacție a ta în momentul când ai interacționat cu fenomenul respectiv. De exemplu, dacă-i spui producătorului reclamei că ți se pare o reclamă bună, acesta va fi încântat, însă el nu a primit un feedback, el trebuie să afle ce ai simțit tu când ai văzut acea reclamă. Cu alte cuvinte **Feedback-ul trebuie să fie descriptiv, nu evaluativ!**

Efectul de bumerang al feedbackului. A da un sfat, a face o sondare sau a critica un comportament nu este eficient. Acest lucru poate deveni eficient în cazuri foarte rare, însă ele nu permit individul să afle care este părerea ta despre un anumit lucru. Cu alte cuvinte, dacă te trezești că o să critici atunci când ți s-a cerut doar un feedback, e foarte ușor ca celălalt să se așeze pe poziție conflictuală. Să nu fii mirat atunci, spunându-ți că tu doar i-ai spus adevărul, pentru că nu i-ai spus adevărul!

Finețea feedback-ului stă în a face diferența dintre persoană și acțiune! Paradoxal, confuzia se face foarte des, cu toate că sunt două lucruri total diferite. Prin urmare, feedback-ul trebuie să fie răspuns la un comportament, nu la persoană.

Bibliografie:

1. Levitt, D.H., 2001, *Ascultarea activă și autoeficacitatea: accent pe o micro-abilitate*, The clinical Supervisor, vol. 20, pp. 101-115.
2. Jahromi, V.K.; Tabatabaee, S.S.; Abdar, Z.E.; Rajabi, M., 2016, *Ascultarea activă: cheia comunicării de succes în spitale*, Medic electronic, vol. 8 (3), pp. 2123-2128.
3. Weger, H.W.; Bell, G.C.; Minei, E.M.; Robinson, M.C., 2014, *Eficacitatea relativă a ascultării active în interacțiunile inițiale*, The international Journal of Listening, vol. 28 (1), pp. 12-31.
4. <https://www.oammrbuc.ro/index.php?articol=209>
5. <https://www.traininguri.ro/ce-inseamna-feedback/>
Marian Rujoiu, Manager și Trainer Extreme Training

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor”

Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6.

Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate

Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș

Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581

Email:
ciraemm@yahoo.com
Tel:0262/211227



MOTIVAȚIA MUNCII

ACTIVITĂȚI ȘI FIȘE DE LUCRU

Motivația muncii

O problemă care îi fascinează și în același timp le dă bătăi de cap psihologilor, dar și managerilor din organizații este dată de întrebarea „de ce sunt oamenii motivați să facă ceva?”.

A încerca construirea unei liste de motive pentru care oamenii se angajează în diferite acțiuni este dificilă, dar putem încerca să enumerăm câteva: dorința intrinsecă de a obține ceva, comparația socială, presiunea socială, aspirațiile personale, probabilitatea de a obține succese, obișnuința, creșterea stimei de sine, etc.

Motivația în muncă și formele ei

Motivația muncii poate fi apreciată ca fiind gradul de disponibilitate a angajaților de a se implica în munca pe care o fac și de a depune un efort susținut în vederea atingerii unor obiective profesionale, definite individual sau organizațional.

Oamenii sunt, motivați sau de motivați, în funcție de starea lor interioară. În încercarea managerilor de a influența această stare interioară, cea mai potrivită abordare este aceea de a încerca să influențeze motivarea prin satisfacerea nevoilor oamenilor.

După natura stimulului motivațional, motivația poate fi:

-negativă: are la bază reacții de respingere și aversiune ale individului față de consecințe neplăcute (concediere, retrogradare, critică, teama de eșec sau pierderea prestigiului etc.).

-pozitivă: vizează obținerea beneficiilor prin practicarea cu succes a muncii. Aceste beneficii pot fi: salariu mare, promovări, obținerea prestigiului profesional și implicit al celui social, dobândirea unor poziții ierarhice superioare, obținerea unor facilități speciale (locuință, mașină, asistență medicală gratuită etc.). Motivația extrinsecă pozitivă are durată scurtă și trebuie întreținută permanent.

După situarea sursei generatoare a motivației, motivația poate fi (Emilian, 1999):

-intrinsecă: sursa generatoare a motivației se afla în trebuințele personale ale individului și este solidară cu activitățile lui. De exemplu individul muncește pentru că îi place ceea ce face și astfel munca reprezintă o sursă de satisfacție pentru el sau, individul exercită o muncă în conformitate cu propriile aptitudini și abilități.



-extrinsecă: sursa generatoare a motivației se află în afara individului, fiindu-i sugerată sau impusă; ea însăși nu izvorăște din specificul activității desfășuratele rândul ei motivația extrinsecă poate fi :

La nivelul instituțiilor, există mai multe tipuri de motivație:

Motivația economică care apare în urma unor stimuli materiali (diferite forme de salariu, sporuri, prime, premii în bani).

Motivația profesională: are la bază munca desfășurată și condițiile ei (conținutul muncii, condiții fizice ale muncii, finalitatea muncii) acest tip de motivație apare din raportarea individului la muncă, la particularități de desfășurare ale acesteia. Munca devine un mijloc prin care se asigură satisfacerea unor trebuințe, ea devine un scop în sine.

Motivația psihosocială - este determinată de interacțiunea membrilor grupului de muncă (structura grupului, mărimea acestuia, scopul grupului) și se referă la faptul că pe de o parte munca favorizează realizarea contactelor sociale, iar pe de altă parte, prin apartenența la grupul de muncă, oamenilor le este satisfăcută nevoia de cooperare, afiliere, de securitate, stimă și statut social.

În concluzie, a motiva un individ nu este o sarcină ușoară pentru un manager, căci el trebuie să adapteze eforturile sale la particularitățile aceluși individ, în mod fundamental diferit de alți indivizi (în termeni de atitudini, comportamente, obiective, antecedente) și în mod particular la nevoile lui specifice.



Relația dintre motivație și performanță

Faptul că motivația influențează și impulsionează performanța este de domeniul evidenței. Dacă o persoană nu este stimulată în muncă în diferite feluri aceasta nu va atinge performanțe maxime. La fel ca la orice element legat de ființa umană, care este unică și imprezvizibilă, și la nivelul motivației vorbim de o serie de situații care îi motivează pe unii, dar nu îi motivează pe alții, care au efecte pozitive la unii și efecte negative la alți indivizi. Dar motivația ține și de o serie de caracteristici ale acesteia: intensitatea, durata, persistența etc.

Dacă tratăm numai intensitatea motivației, este evident că strict este dependentă de mărimea intensității motivației. O persoană cu motivație mai puternică va avea rezultate mai bune decât o persoană cu motivație mai slabă.

Cercetările experimentale au demonstrat că zona critică a intensității motivației variază în funcție de o serie de factori, cum ar fi simplitatea/complexitatea sarcinii, gradul de dificultate perceput al sarcinii, particularitățile de personalitate ale individului. De exemplu în sarcinile simple repetitive, pe măsură ce crește intensitatea motivației, crește și nivelul performanței. În sarcinile complexe însă creșterea motivației se asociază performanței până la un anumit punct, dar după acest punct performanța scade.

O mare importanță o are și modul în care este percepută sarcina în realizarea performanței prin intermediul motivației. Dacă sarcina este percepută corect, atunci avem un

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
<p>CENTRUL JUDEȚEAN DE RESURSE ȘI ASISTENȚĂ EDUCAȚIONALĂ MARAMUREȘ</p>  	



optim motivațional, dacă însă sarcina este sub sau supraevaluată, se creează un dezechilibru la nivelul optimului motivațional și este nevoie de un efort suplimentar pentru a restabili echilibrul motivațional mizând mai mult pe una dintre părțile unde se creează dezechilibrul.


Optimul motivațional se obține prin acțiunea celor 2 variante, perceperea corectă a sarcinilor sau prin manipularea intensității motivației în sensul creșterii sau scăderii ei.

Pe lângă această abordare, să spunem, mai „tradițională”, în anul 1981, Lionel Bélanger propune așa numitul „triunghiul de aur al motivației” care conține 3 poli: **încrederea în sine**, (este în funcție de imaginea de sine, precum și de răspunsurile pozitive de la alți indivizi), **legitimitate** (sentimentul intern de adecvare între ceea ce individul este și atenția care i se acordă), **identificare** (posibilitatea individului de a identifica într-o valoare aflată în concordanță cu imaginarul său). Atunci când cele trei forte se întâlnesc putem vorbi de optim motivațional.

Chestionar - Ierarhia nevoilor Maslow

Mai jos veți găsi o listă de afirmații. Vă rugăm să le citiți cu atenție și să le ierarhizați în ordinea importanței, acordând nota 1 celei mai importante, 2 următoarei ca importanță și tot așa până la 35. Lucrați repede și încercați să nu săriți nici un item.

Item	Poziția
Un loc de muncă permanent și sigur.	
Stima de sine.	
Orar de lucru fix, perioade de odihnă, timp liber.	
Salariu mare.	
O organizație prestigioasă.	
Condiții de lucru corespunzătoare.	
Alte facilități (de ex. mașină de serviciu).	
Posibilitatea de a presta o muncă de calitate.	
Un loc de muncă propice dezvoltării carierei.	
Relații bune cu colegii.	
Comunicare bine organizată.	
Posibilitatea de a-mi asuma riscuri.	
O poziție bună sau un statut înalt în organizație.	
Posibilități de promovare.	
Muncă interesantă, stimulatoare.	
Pensionare avantajoasă.	
Oferirea anumitor servicii: sport, călătorii.	

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
	



UNIUNEA EUROPEANĂ



Item	Poziția
Organizație solidă, rezistentă în timp.	
Să nu trebuiască să muncesc din greu.	
Să fiu la curent cu ceea ce se întâmplă în organizație.	
Sentimentul că fac ceva important.	
Membru în organismele de reprezentare ale organizației.	
Sarcini precise, bine definite.	
Un șef care apreciază lucrul bine făcut.	
Posibilitatea de a crea cu ușurință relații interumane (sociale).	
Să lucrez într-o organizație dinamică.	
Participarea la cât mai multe seminarii, cursuri.	
Să fiu de acord cu obiectivele organizației.	
Libertate în ceea ce privește activitatea profesională.	
Oportunități privind dezvoltarea personală.	
Sanționarea performanțelor slabe.	
Să am un șef competent.	
Posibilitatea de a-mi programa singur perioadele de concediu.	
Îndrumare directă și permanentă.	
Locul de muncă să fie în vecinătate.	




Grila de răspuns

Grupuri de nevoi	Numărul întrebării	Tipul nevoii/motive
I.		Fiziologice (organice)
II.		Siguranță
III.		Sociale
IV.		Stimă, considerație
V.		Auto-actualizare

Luând în considerare teoria lui Maslow, observăm că există multe modalități de a motiva angajații prin stilul de conducere, specificațiile postului, evenimente organizaționale și recompense:

Nevoi fiziologice: pauze de masă, de odihnă, și o remunerație suficientă pentru nevoile esențiale.

Nevoi de siguranță: un mediu de lucru sigur și asigurarea securității muncii.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581	Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227
  	



Nevoi sociale: un sentiment de apartenență prin proiecte de echipă și evenimente sociale.

Nevoi de stimă: recunoașterea realizărilor pentru a-i face pe angajați să se simtă apreciați și valorizați.

Auto-actualizare: oferirea, angajaților, de provocări și posibilitatea de a-și atinge potențialul maxim.

Bibliografie:

- Allport, G. W, 1991, „ Structura și dezvoltarea personalității”, E.D.P., București;
- Cosmovici A. Iacob L., 1998, „Psihologie școlară”, Editura Polirom, Iași;
- Vintilescu, D., 1977, „Motivația învățării școlare”, Editura Facla, Timișoara.

Material elaborat:

Coordonator: Țiudic Delia Florina

Prof. Bud Cristina Elena

Consilier școlar: Florian Victoria Cecilia

Consilier școlar: Moldovan Rodica

Consilier școlar: Julean Mariana Claudia

<p>Proiect cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020 Titlu proiect: „O șansă în plus la educație: o șansă pentru viitor” Axa prioritară: Educație și competențe; Obiective specifice: O.S.6.4; O.S.6.6. Componenta1: Măsuri de educație de tip a doua șansă-regiuni mai puțin dezvoltate Beneficiar: Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Maramureș Contract finanțare nr: POCU/665/6/23/134581</p>	<p>Email: ciraemm@yahoo.com Tel:0262/211227</p>
