

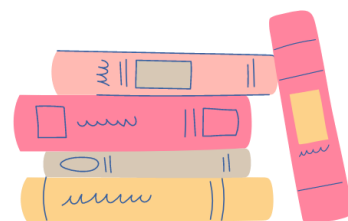


Capitolul 1

Reflecție și sensibilizare Să ne gândim la noi și la ceilalți cu blândețe



Autor
Gabriela Bărbulescu



CUPRINS

Argument introductiv	2
EU, despre mine	3
Activități dezvoltare personală	9
Gestionarea timpului	24
Procrastinarea	27
Activități managementul timpului	29
Stresul	33
Activități managementul stresului	37
EU, profesorul?	39
Activități rolul de profesor	46
În loc de încheiere	55
Bibliografie	56



ARGUMENT INTRODUCATIV

Bun venit,

Dacă citești aceste rânduri, ai pornit pe un drum al cunoașterii aprofundate de sine, prin parcurgerea căruia veți determina creșterea calității atât a vieții personale, cât și a celei profesionale.

Dezvoltarea personală este poate unul dintre cele mai frumoase drumuri pe care omul alege să îl străbată pentru devenirea sa. Experiența călătoriei pe acest drum este unică, pornind din interior, prin căutări de sine, de resurse pentru echilibru, către lumea din jur, pentru un loc cu o semnificație reală – acel loc care va aduce călătorului o stare autentică de bine și sentimentul împlinirii sufletești.



Pe drumul acesta va fi întotdeauna un *ghid*; pe întregul parcurs al călătoriei, ghidul va fi o prezență discretă, care va oferi libertate, empatie, susținere necondiționată și aprobare. El va face posibilă, cu oglinda înțelepciunii sale, reflectarea a tot ceea ce călătorul are mai bun și mai frumos în *bagajul* personalității sale; îi va înțelege temerile și renunțările, pentru ca apoi să îl călăuzească prin acceptare și încurajare. Călătoria pe drumul *dezvoltării personale* începe în copilărie, iar *ghidul* nu este nimeni altul decât **tu**, cel care, din vocație și cu dăruire, ai ales să fii printre copii, conștient de importanța rolului tău și de semnificația sa.

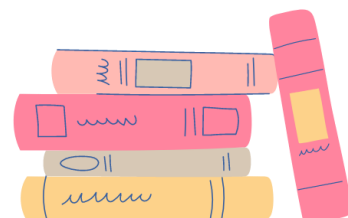
Doar că, pentru a fi ghid pentru ceilalți, trebuie să fii pentru început propriul tău ghid. De aceea, ți-am pregătit o îmbinare de aspecte teoretice și aplicații care pornesc de la autocunoaștere, ca fundament al dezvoltării personale, și trec prin provocări actuale ale vieții personale (timp, stres etc.) și ale celei profesionale (rolul de profesor). Ne dorim să fie un material util, o resursă valoroasă pentru tine și pentru elevii tăi.

Activitățile de mai jos pot fi făcute în cadrul unor întâlniri ale profesorilor din școala dumneavoastră, sau în cadrul unor întâlniri de mentorat. Alegerea activităților și ordinea realizării acestora este aleatorie, fiecare activitate este de sine stătătoare.

Invitația noastră este să reflectați cu onestitate la temele propuse, pentru a vă putea raporta sănătos la dumneavoastră, la meseria pe care o aveți, la elevii dumneavoastră.

Activitățile de mai jos pot fi, de asemenea, integrate într-un proces mai amplu de dezvoltare instituțională, și pot fi realizate împreună cu activitățile din capitolele următoare

Succes!





EU, despre mine

Dezvoltarea personală este un proces de evoluție și creștere, care are ca scop progresul în toate domeniile vieții personale și profesionale, dobândirea sentimentului de satisfacție a vieții, de creștere a calității acesteia. Este un proces asumat conștient, un proces de durată, care presupune stabilirea unor obiective și parcurgerea mai multor etape în vederea atingerii lor.

Nu se poate vorbi despre dezvoltare personală în absența autocunoașterii. Niciun demers în acest sens nu poate avea succes, dacă nu are la bază o solidă cunoaștere de sine. A răspunde la întrebarea „Cine sunt eu?” presupune a ne identifica aptitudinile, abilitățile, deprinderile, dorințele, aspirațiile, valorile, convingerile. Presupune, de asemenea, acceptarea de sine, a ceea ce suntem, cu calități și limite.

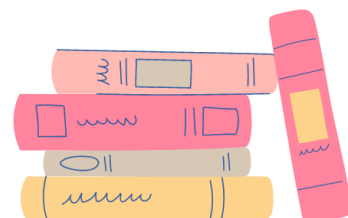
Din acest punct pornește procesul dezvoltării personale. Conștientizarea a ceea ce suntem acum și a ceea ce ne-am dori să fim permite schițarea unor obiective de dezvoltare în anumite arii ale vieții noastre, fixarea unor termene, alegerea unor activități menite să ne maximizeze potențialul, să ne transforme în cea mai bună versiune a noastră. Cu alte cuvinte, autocunoașterea ne permite întocmirea unui plan de dezvoltare personală.

Procesul de autocunoaștere facilitează conștientizarea, înțelegerea mai profundă a acelor tipare cognitive, emoționale și comportamentale care însoțesc fiecare interacțiune umană și care au relevanță pentru viața noastră. Autocunoașterea facilitează identificarea și înțelegerea mai nuanțată deopotrivă a resurselor personale/punctelor forte cât și a vulnerabilităților: trăsături personale, valori, convingeri, eventuale prejudecăți, atitudini, strategii de coping, mecanisme de apărare, limite proprii etc.

Simultan cu procesul de căutare, descoperire interioară și de înțelegere complexă a propriei persoane și a modului de funcționare la nivel interpersonal numit „autocunoaștere” se pot produce:

- ☀ **creșterea conștienței de sine**
- ☀ **creșterea capacității de autoreflexie**
- ☀ **dezvoltarea abilităților din sfera evaluării**
- ☀ **lărgirea capacităților empaticice**
- ☀ **dezvoltarea capacității de acceptare necondiționată**
- ☀ **modificarea atitudinilor în direcția flexibilizării acestora**
- ☀ **conștientizarea și accesarea unor resurse personale nebănuite**
- ☀ **descoperirea unor noi modalități de funcționare adaptativă**

Cu alte cuvinte, se poate produce procesul de creștere și maturizare numit **dezvoltare personală**.



Ne formăm prin autocunoaștere o imagine despre propria persoană, mai bună sau mai puțin bună, imagine care va suferi transformări de-a lungul evoluției noastre, pe măsură ce dobândim noi abilități, atitudini și valori.

Imaginea de sine cuprinde totalitatea percepțiilor privind abilitățile, atitudinile și comportamentele persoanei. Imaginea de sine poate fi înțeleasă ca o reprezentare mentală a propriei persoane sau ca o structură organizată de cunoștințe declarative despre sine care ghidează comportamentul social.

Cunoașterea de sine și formarea imaginii de sine reprezintă procese ce implică mai multe dimensiuni: **Eul actual**, **Eul viitor** și **Eul ideal**

1.

**Eul actual
sau Eul real**

este rezultatul experiențelor noastre, al educației și al influențelor mediului socio-cultural în care trăim. **Eul real** cuprinde:

- **Eul fizic – imaginea corporală** care determină starea de bine, gradul de confort sau felul în care ne simțim în și cu corpul nostru. Eul fizic este ușor influențat de standardele de frumusețe, greutate impuse în societate prin mass-media. Atunci când Eul fizic suferă, are de suferit întreaga percepție a individului asupra calităților, aptitudinilor și capacităților individuale, iar acest lucru poate genera sentimente de nemulțumire de sine care afectează performanța individuală și socială, conducând la izolare, neîncredere, revoltă.
- **Eul cognitiv** – felul în care sinele structurează informațiile despre propriul Eu, dar și despre lume, precum și maniera în care operează cu acestea. Eul **cognitiv** reunește mecanisme funcționale sau disfuncționale care contribuie, după caz, la menținerea sau degradarea stării de bine. În cadrul **Eului cognitiv** includem și memoria autobiografică, cu toate consecințele asupra personalității.
- **Eul emoțional** – sintetizează totalitatea sentimentelor și stărilor emoționale față de sine, lume și viitor. Un sine emoțional stabil va genera sentimente de siguranță și o bună capacitate de adaptare la schimbare. Autoreglarea emoțională susține imaginea pozitivă de sine, dar presupune introspecție, căutare, autodezvăluire etc.
- **Eul social** – sau sinele interpersonal este denumită și **vitrina** personalității, ceea ce permitem celorlalți să cunoască despre noi. Nu întotdeauna **Eul social** este în concordanță cu **Eul intim, emoțional**, ceea ce duce la experiențe personale dificil de gestionat. Discrepanțele foarte mari între comportamentul social și credințele intime conduc, de cele mai multe ori, la dispoziții afective contradictorii, toleranță scăzută la frustrare, dificultăți de comunicare și de adaptare.
- **Eul spiritual** – reunește credințele și valorile existențiale ale persoanei. Din această perspectivă suntem religioși, pacifiști, milităm pentru diferite scopuri sau evidențiem prin comportamentele noastre anumite idealuri spre care tindem pe parcursul vieții.

Valorile reprezintă evaluări care reflectă o convingere sau o atitudine față de caracteristicile unui lucru (de exemplu, un lucru este bun sau rău, dezirabil sau indezirabil etc.).



Există mai multe tipuri de valori:

- valori morale de bază, cum ar fi ideea de dreptate sau încălcarea acesteia;
- valori morale legate de caracter, cum ar fi onestitatea, toleranța;
- valori morale care nu au legătură cu caracterul, cum ar fi hărnicia, perseverența
- valori sociale, ca patriotismul;
- valori religioase;
- valori estetice etc.

Dezvoltarea sistemului de valori este influențată de o serie de caracteristici personale și sociale (vârstă, sex, etnie, cultură etc.).

2.

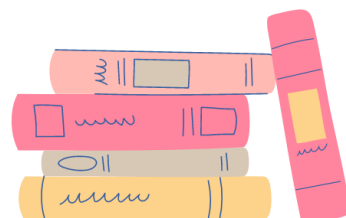
Eul viitor

reprezintă felul în care persoana se înțelege pe sine și nivelul de dezvoltare, dar și capacitatea de a se proiecta în viitor, ținând cont de variabilele anterior menționate; reunește aspirații, visuri, obiective, dar și motivația pentru realizarea scopurilor. **Eul viitor** are atașat un set de emoții – încredere, plăcere, curaj, în cazul **Eului dorit** și anxietate, furie, neîncredere, în cazul **Eului temut**. Adultul, în rolul său de educator, (părinte sau cadru didactic) poate alege între a alimenta imaginea pozitivă de sine a copiilor, încurajându-le afirmarea (apreciind orice progres) și a alimenta neîncrederea prin evaluări negative chiar dacă acestea sunt făcute în scop de stimulare.

3.

Eul ideal

reprezintă ceea ce aspirăm să devenim, dar suntem conștienți că nu dispunem de resursele necesare. Eul ideal rămâne, așa cum este denumit, doar un ideal, ceva spre care tindem, care de multe ori, imediat ce este atins dezvăluie un nou ideal. În alte situații **Eul ideal** nu poate fi niciodată atins, iar menținerea sa generează frustrare, teama socială, eșec etc. Atingerea aspirațiilor personale este condiționată de standardele sociale din diferite domenii.



Lucrăm împreună pentru o Europă incluzivă

Strâns legat de conceptul de imagine de sine, se află cel de **stimă de sine**, care presupune atribuirea unei valori propriei persoane.

Stima de sine are două aspecte corelate:

- Un sentiment de eficacitate personală (auto-eficacitate);
- Un sentiment de valoare personală (respectul de sine).



Auto - eficacitatea are un rol central în mecanismele de autoreglare a organismului la cerințele mediului. Auto-eficacitatea determină modul în care oamenii gândesc, se motivează, simt, se comportă.



Persoanele care au evaluări mai optimiste asupra propriei auto-eficacități sunt mai predispuse să inițieze acțiuni, să persiste în atingerea scopurilor, experimentează mai multe emoții pozitive, sunt mai orientate spre succes și spre mijloacele de a-l obține, sunt mai focalizate spre găsirea de soluții pentru obstacolele/problemele cu care se confruntă.

Un nivel scăzut al auto-eficacității determină comportamente de pasivitate în acțiuni, persoanele nu inițiază și nu persistă în sarcini, își îndreaptă atenția asupra propriei persoane, resimt afecte negative în raport cu inabilitatea lor de a face față problemelor. De asemenea, aceste comportamente și sentimente negative pot conduce la probleme mai grave, precum anxietate sau depresie (Băban, 1998).

Respectul de sine este sentimentul propriei demnități și integrități, este o atitudine pozitivă asupra dreptului la fericire, siguranță, confort, un sentiment al propriei valori ca persoană umană-cu propriile gânduri, nevoi, sentimente.

Așadar, stima de sine este o nevoie fundamentală a oamenilor, o stimă de sine ridicată ajută la dezvoltarea noastră psihologică, dacă stima de sine este scăzută suntem supuși unui risc crescut de a nu face față noilor provocări ale vieții, obstacolelor pe care le întâlnim. Nivelul înalt al stimei de sine corelează cu fericirea, lipsa psihopatologiei, crearea unei identități stabile, spontaneitate, coping mai eficient în situații de distress etc.

A avea o stimă de sine înaltă înseamnă a recunoaște propria valoare, a avea o atitudine pozitivă față de calitățile personale, de competențe, a avea încredere în puterea de a duce sarcinile la bun sfârșit și de a realiza o comparație favorabilă cu ceilalți.



Lucrăm împreună pentru o Europă incluzivă



O stimă de sine sănătoasă are manifestări atât în plan psihic cât și pe cel fizic:

- **în plan fizic** - o persoană cu un nivel optim al stimei de sine va avea o postură relaxată (umeri, brațe, expresie facială). Timbrul vocal este unul plăcut, tonul vocii este adaptat diverselor situații, ochii sunt expresivi, luminoși, mersul este hotărât fără a fi însă agresiv sau arogant;
- **în plan psihic** - observăm un confort în a dăruși și a primi complimente, ușurința în a exprima afectivitatea, acceptarea criticilor și a propriilor greșeli, atitudine deschisă spre noi experiențe, răspuns flexibil la situații neprevăzute, un mai bun control al stărilor de anxietate și stres.

Stima de sine înaltă este caracterizată de patru calități:

- securitate - aspect ce oferă individului posibilitatea de a accepta eșecuri și critici;
- consistență, atât pe plan conștient cât și la nivel inconștient;
- caracter de adevăr- prin faptul că nu are nevoie de validări constante;
- stabilitate de-a lungul timpului.

Aceste caracteristici pot fluctua în timp, de la o situație la alta și de la un individ la altul, însă ele sunt preponderente atunci când înregistrăm un nivel înalt al stimei de sine. Deși există numeroase studii realizate, și tot atâtea controverse cu privire la efectele nivelului înalt al stimei de sine, putem concluziona că stima de sine crescută se asociază cu expectanțe pentru succes, cu optimism privind performanțele viitoare, cu lupta pentru atingerea scopului și persistența în depășirea obstacolelor.

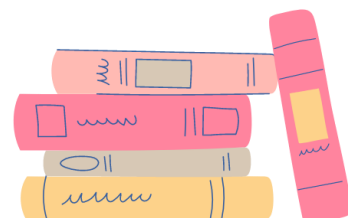
Stima de sine scăzută, pe de altă parte, presupune un nivel deficitar al auto-evaluării pozitive, precum și al competenței personale. Ea este frecvent asociată cu un nivel mai scăzut al sentimentului de fericire și bunăstare, timiditatea, lipsa inițiativei, evitarea conflictului, insecuritate, anxietate, depresie, agresivitate etc.

În antichitate, pe frontispiciul templului din Delphy, erau scrise următoarele cuvinte: **Cunoaște-te pe tine însuși și vei cunoaște Universul cu toate forțele sale ascunse.** Acest fapt ne sugerează că autocunoașterea este cheia cunoașterii propriilor potențialități și a cunoașterii altora.

Rolul autocunoașterii în dezvoltarea personalității este major, având influențe pozitive în ceea ce privește:

- optimizarea performanțelor individuale și relaționale;
- îmbunătățirea creativității;
- îmbunătățirea capacității decizionale;
- creșterea inițiativei personale;
- creșterea performanțelor profesionale.

Ne cunoaștem pe noi înșine prin introspecție, de exemplu, intrând în contact cu noi înșine, cu gândurile și emoțiile noastre, prin observarea și interpretarea propriilor comportamente în situații diverse și, nu în ultimul rând, prin raportarea la ceilalți.



Metoda introspecției



pornește de la postulatul existenței unei vieți, a unei experiențe sufletești interioare, care poate fi cunoscută și dirijată în sensul formării omului sau al remedierii lui în cazul existenței unor dezechilibre. Prin introspecție omul este în contact cu emoțiile și gândurile generate de experiențele sale anterioare și poate găsi noi semnificații și sensuri pentru acestea.

Tehnici de introspecție: autoobservarea, testul psihologic, chestionarul, jocul de rol etc.

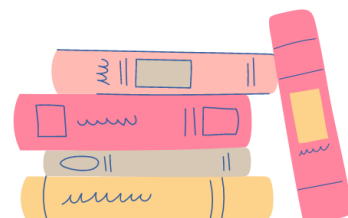
Analiza SWOT

reprezintă o adevărată fișă de identitate în ceea ce privește nivelul la care o persoană se află în cariera, dar poate viza și orientarea școlară, formarea profesională, diferite roluri sociale. Metoda presupune o identificare corectă, de către persoana care dorește să se cunoască mai bine și să își dezvolte un plan de carieră, a următoarelor aspecte:



- **Puncte tari** – convingeri, valori personale, aptitudini, tipuri de inteligențe predominante, comportamente, reușite (de ex: nu fumez, îmi place natura, iubesc animalele, am mulți prieteni, sunt vesel, optimist, am umor);
- **Puncte slabe sau aspecte de îmbunătățit** – este importantă identificarea cât mai realistă a două sau trei astfel de aspecte care să permită ulterior diminuarea sau chiar eliminarea lor. (dezordonat, iritabil),
- **Oportunități** – sunt ancore de siguranță pe care persoana se poate baza în realizarea obiectivelor propuse. Nu de puține ori, în sfera oportunităților se regăsesc persoane de referință pentru individ (profesori, mentori etc.). (de ex. - am prieteni sportivi, am părinți care mă iubesc),
- **Amenințări** – reprezintă pericole pentru îndeplinirea scopurilor propuse. Anticiparea coerentă și realistă a acestora poate facilita depășirea lor în timp util. Se poate întâmpla să imaginăm bariere sau pericole nerealiste, ceea ce îngreunează demersurile de dezvoltare personală și profesională. (boală cronică).

Prin acest tip de analiză putem construi strategii, putem găsi soluții și, nu în ultimul rând, dobândim echilibrul emoțional necesar propriei evoluții.





Activități dezvoltare personală

Denumirea activității: Interviu

Scopul activității:

- Reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- Temporale: 45 de minute
- Materiale: foi albe, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Împărțiți participanții în diade.
- Explicați participanților că vor avea ocazia să afle mai multe despre ei înșiși și despre colegi.
- Rugați fiecare participant să fie, pe rând intervievator și interviuat și ca timp de 15 min să răspundă pe rând întrebărilor de mai jos.
- După ce expiră timpul de lucru, rugați fiecare participant să prezinte grupului mare pe partenerul din diadă, pe baza răspunsurilor aflate (25 min).
 - În cazul în care grupul este mare, se pot organiza grupuri mai mici, de 3-4 diade.
- Discutați în grupul mare despre dificultăți de a reflecta la aspecte personale și despre a fi prezentat de altcineva (5 min).

Întrebări interviu:

1. Care sunt cele mai importante cinci calități ale tale?
2. Cum valorifici aceste calități în activitatea ta?
3. Care sunt lucrurile pe care le faci cu adevărat bine?
4. Care sunt cele trei aspecte care îți plac cel mai puțin la tine?
5. Ce ai făcut până acum pentru a le schimba?
6. Care sunt lucrurile importante din viața ta?
7. De ce crezi că sunt ele importante pentru tine?

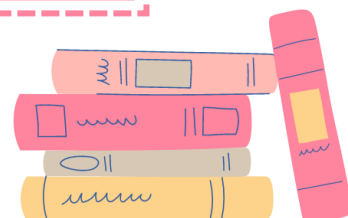
Întrebări de procesare:

- Cum v-ați simțit reflectând la întrebările personale?
- Care a fost întrebarea la care a fost dificil de răspuns? De ce?
- Ce emoții au însoțit prezentarea colegului? Dar ascultarea prezentării propriei persoane de către altcineva?



Idei de luat acasă:

A găsi curajul de a vorbi despre aspecte personale, cu sinceritate, dovedește implicare în procesul de dezvoltare personală.





Denumirea activității: Blazonul personal

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane și asupra percepției celorlalți

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: fișă de lucru, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Distribuți fiecărui participant o fișă de lucru.
 - În cazul în care nu puteți multiplica fișa de mai jos, rugați participanții să reproducă imagine.
- Rugați fiecare participant să completeze blazonul, conform indicațiilor, pentru următoarele 10 minute.
- După terminarea timpului alocat, rugați participanții să aleagă o parte a blazonului pe care să o prezinte colegilor.
- Discutați în grupul mare despre dificultăți apărute în completarea blazonului, respectiv în prezentarea în fața grupului (5 min).
- Dacă timpul vă permite, puteți ruga participanții să povestească mai multe despre mottoul ales.

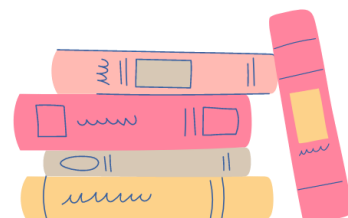
Întrebări de procesare:

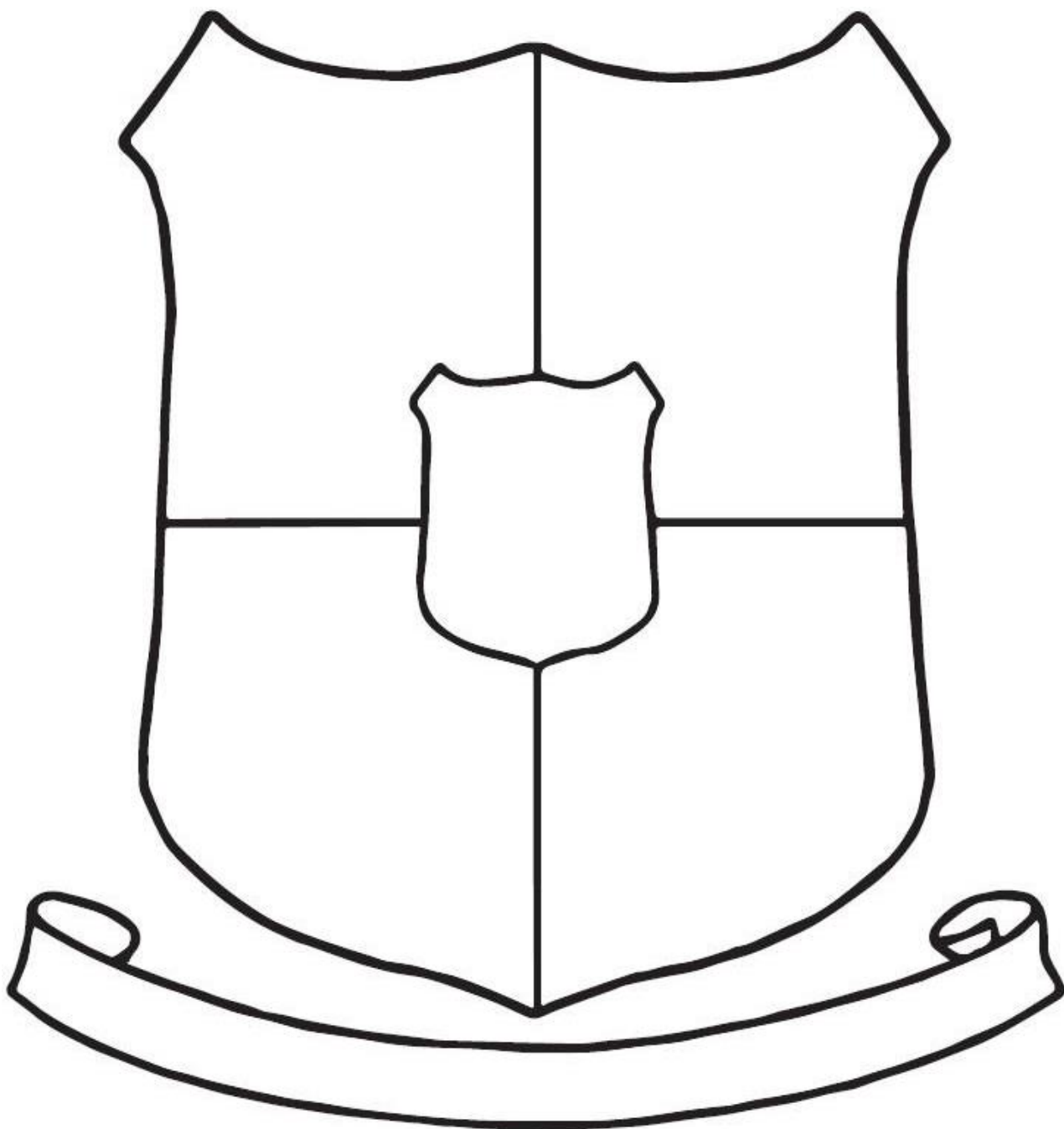
- A fost mai dificil să identificați calități personale sau aspecte de îmbunătățit?
- Cum vă raportați la aspectele personale pe care ceilalți consideră că ar trebui să le îmbunătățiți?



Idei de luat acasă:

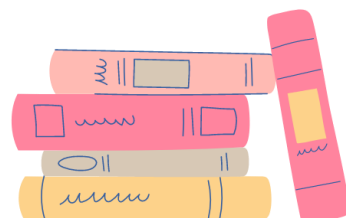
Chiar dacă, uneori, ne este dificil să acceptăm anumite aspecte legate de propria persoană, a fi onest față de tine este cea mai bună alegere.





Completarea blazonului:

- în centru - prenumele
- cadran stânga sus-ce îmi place la mine
- cadran dreapta sus-ce aş schimba la mine
- cadran stânga jos-ce apreciază ceilalți la mine
- cadran dreapta jos-ce ar schimba ceilalți la mine
- pe banda de jos-un citat/un motto/o expresie care mă reprezintă





Denumirea activității: Afișul meu publicitar

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: o foaie A3, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că vor avea la dispoziție 15 minute și o serie de materiale pentru a realiza propriu afiș publicitar folosind cuvinte și/ sau desene.
- Ajutați participații să își afișeze lucrările și rugați-i să treacă pe la fiecare lucrare expusă.
- Discutați în grupul mare despre dificultăți la nivel personal de a se promova, evidențiind aspecte pozitive (5 min).

Întrebări de procesare:

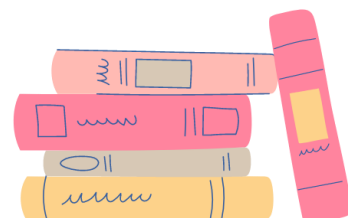
- Ce a fost cel mai dificil în realizarea afișului publicitar?
- Ați simțit nevoia să adăugați și aspecte personale care nu vă caracterizează sau de care nu sunteți complet mulțumiți? De ce?

Cum vă raportați la a fi subiect de publicitate?



Idei de luat acasă:

A fi conștient de aspectele personale valoroase și a le promova nu înseamnă lipsă de modestie, ci o imagine de sine realistă.





Denumirea activității: Profilul meu de socializare

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- temporale: 45 de minute
- materiale: o foaie A3, instrument de scris

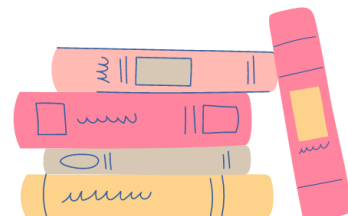
Activitatea se desfășoară într-un spațiu în care participanții se pot deplasa și pot interacționa.

Etape de desfășurare:

- Distribuți fiecărui participant o foaie alba A3.
- Rugați participanții să împartă foaia în 6 dreptunghiuri egale și să scrie în dreptunghiul din dreapta sus: prenumele, specialitatea și zodia (5 min).
- Explicați participanților că vor face schimb de foi între ei și vor avea de scris răspunsurile la întrebările de mai jos pe foaia pe care o vor primi.
- *Important: întrebările se adresează în ordinea scrisă, astfel încât toți participanții să răspundă, pe rând, la toate întrebările.*
- Rugați participanții să se ridice, să înceapă să facă schimb de foi și să se oprească la semnalul facilitatorului.
- Având în mână foaia unui alt participant, explicați participanților că trebuie să găsească persoana al cărei nume este trecut pe foaie și să îi adreseze prima întrebare din cele scrise pe flipchart, după care să noteze răspunsul în căsuța aferentă de pe foaia de flipchart.
- După ce s-au primit răspunsuri la prima întrebare, se pornește apoi un nou schimb de foi, la semnalul facilitatorului participanții se opresc și se duc către persoana a cărei foaie o au în mână pentru o nouă întrebare.
- Se fac 5 astfel de schimburi, timp de 25 minute.
- Discutați în grupul mare despre accesul în spațiul public la informații personale (5 min).

Exemple de întrebări:

- Care este locul tău preferat?
- Unde preferi să petreci vacanțele?
- Ce faci ca să te relaxezi?
- Care este cartea ta preferată?
- Ce muzică preferi să asculți?
- Ce apreciezi cel mai mult la o altă persoană?
- Ce te face fericit/fericită?
- Ce faci ca să te menții în formă?





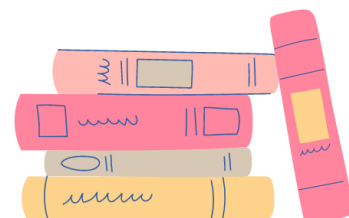
Întrebări de procesare:

- Cum vi s-a părut exercițiul? Cum vi s-au părut întrebările?
- Ce informații personale alegem să fie expuse în spațiul public? De ce?
- Unde expuneți informații despre dumneavoastră?
- Este importantă imaginea din spațiul public? În ce măsură este o imagine reală și în ce măsură este o imagine conform standardelor culturale?
- Ce aștept să se spună/să creadă lumea despre mine pornind de la informațiile personale din spațiul public?
- Este posibil să existe interpretări diferite ale unor informații din spațiul public? (De exemplu, diferență dintre ce vreau eu să transmit și cum se poate interpreta din exterior.)



Ideii de luat acasă:

Informațiile personale la care le dăm acces celorlalți în spațiul public influențează imaginea pe care ceilalți și-o creează despre noi.





Denumirea activității: Steaua valorilor

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: fișă de lucru, instrument de scris

Activitatea se desfășoară într-un spațiu în care participanții se pot deplasa și pot interacționa.

Etape de desfășurare:

- Distribuți fiecărui participant fișa de lucru de mai jos și rugați-i să o completeze timp de 10 minute.
- După cele 10 minute, rugați participanții să se ridice, să se deplaseze în sală și să caute asemănări și deosebiri cu ceilalți participanți.
- Discutați în grupul mare despre diferențe între sistemele de valori (5 min).

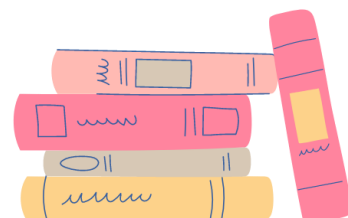
Întrebări de procesare:

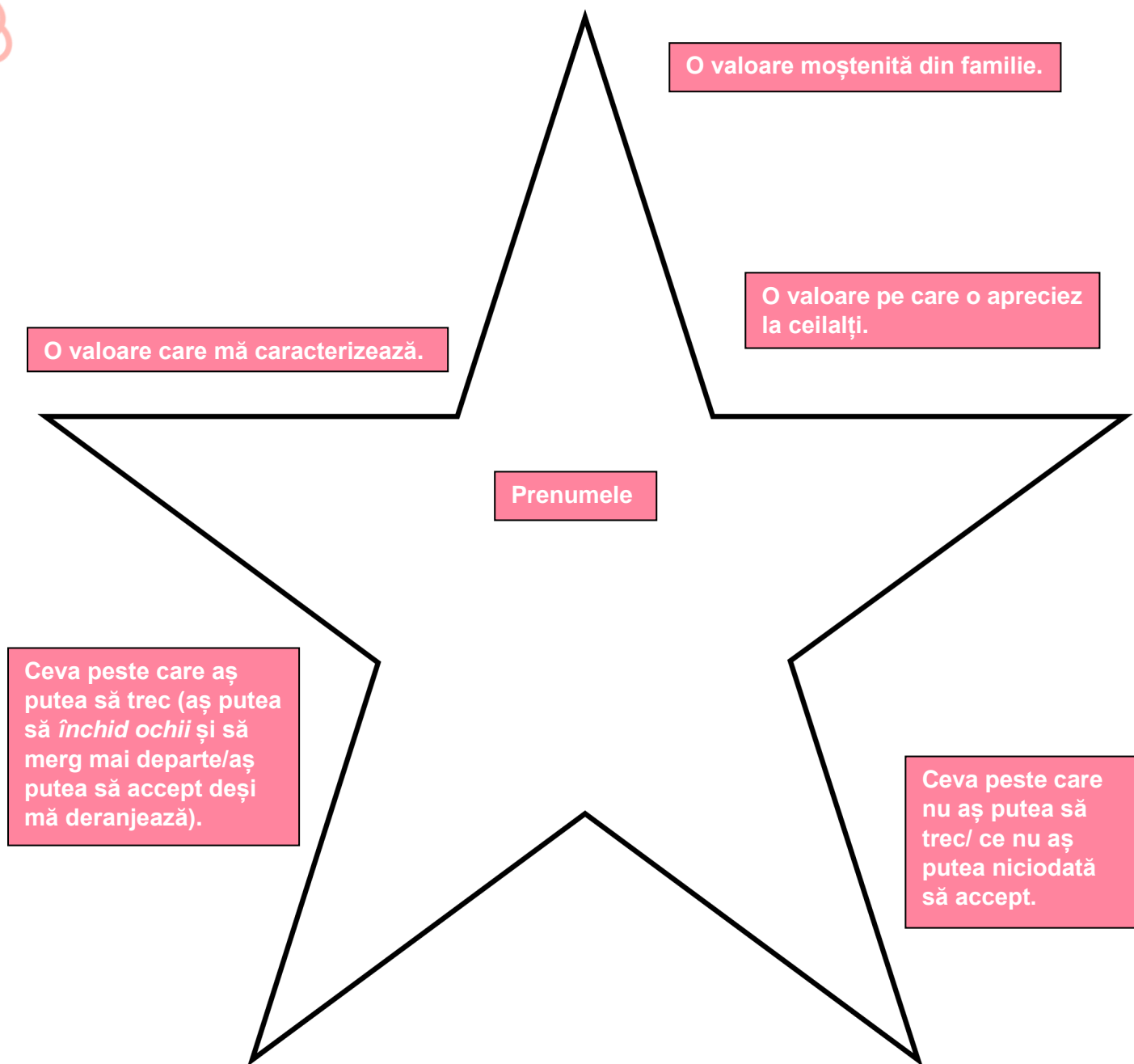
- Cum ne diferențiază sistemul personal de valori?
- Ce influență are sistemul de valori al unei persoane asupra relațiilor interpersonale?
- Ce influență are sistemul de valori al unei persoane asupra acceptării sau excluderii acesteia dintr-un grup?



Idei de luat acasă:

Dacă ne dorim să avem relații autentice cu cei din jur, este important să acordăm timp și spațiu pentru cunoașterea valorilor și a credințelor fiecăruia, să nu judecăm oamenii după sistemul nostru de valori.





O valoare care mă caracterizează.

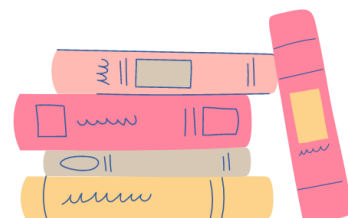
O valoare moștenită din familie.

O valoare pe care o apreciez la ceilalți.

Prenumele

Ceva peste care aş putea să trec (aş putea să închid ochii și să merg mai departe/aş putea să accept deși mă deranjează).

Ceva peste care nu aş putea să trec/ ce nu aş putea niciodată să accept.





Denumirea activității: Poezia despre mine

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: fișă de lucru, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Distribuți participanților câte un exemplar al poeziei de mai jos și rugați-i să o completeze individual, timp de 10 minute.
- Rugați participanții care doresc să citească poezia realizată.
- Discutați în grupul mare despre aspecte care ne fac să ne simțim valorizați de ceilalți și despre recunoașterea/ validarea emoțiilor (5 min).

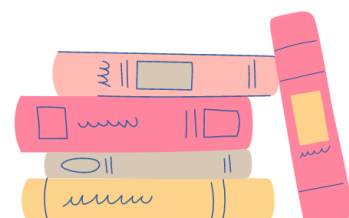
Întrebări/procesare:

- Ce dificultăți ați întâmpinat la completarea poeziei?
- Ce emoții însoțesc situațiile în care vă simțiți valorizați?
- Cum influențează aprecierea celorlalți stima de sine a unei persoane?



Idei de luat acasă:

Nevoia de a fi valorizat este o nevoie relațională esențială. Aprecierea celorlalți ne învață să ne apreciem, dacă nu o primim când avem nevoie vom fi în căutarea ei, cu un efort continuu de a umple un gol.





POEZIA DESPRE MINE

Eu sunt _____

Știu despre mine _____

Prefer să _____, decât să _____

Îmi place mult _____

Îmi doresc _____

Eu sunt _____

Una dintre realizările mele este _____

Sunt mândru/mândră de mine pentru că _____

Mi-ar plăcea _____

Îmi propun _____

Eu sunt _____

Oamenii de care îmi pasă cel mai mult sunt _____

Mă bucur când oamenii _____

Mă întristez când _____

Uneori, mă tem _____

Eu sunt _____

Îmi place când se spune despre mine _____

Nu aș vrea să se spună despre mine _____

Cred că oamenii _____

Uneori, chiar și eu _____

Eu sunt _____

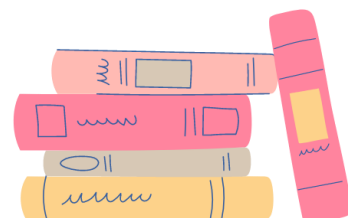
Simt că sunt parte din _____

Mă simt acceptat atunci când _____

M-am simțit exclus atunci când _____

Mă preocupă să _____

Eu sunt.





Denumirea activității: Eul puzzle

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- Temporale: 45 de minute
- Materiale: hârtie colorată, foi albe, foarfece, lipici, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că vor avea de realizat individual un puzzle al propriei identități din mai multe bucățele de hârtie (rupte sau decupate) de culori/ forme diferite.
- Pe fiecare piesă a puzzle-ului participanții vor scrie sau vor desena elemente ale identității personale, ca de exemplu: calități, aspecte de îmbunătățit, abilități, interese, pasiuni, reușite, neîmpliniri, ce ofer în relațiile interpersonale, ce apreciez la ceilalți, ce așteptări am de la ceilalți, ce mă face să simt că aparțin unui grup etc.
- Pe foaia albă, participanții vor lipi piesele realizate, astfel încât să obțină un întreg.
- Expuneți apoi lucrările realizate și rugați participanții să treacă pe la fiecare lucrare, să observe și să adreseze întrebări.
- Discutați în grupul mare despre identitatea personală, ca sumă a calităților, a aspectelor de îmbunătățit, a abilităților, a intereselor, a pasiunilor, a reușitelor, a neîmplinirilor, a așteptărilor, a atitudinilor etc. (10 min)

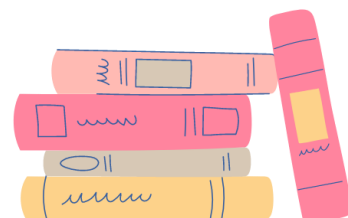
Întrebări de procesare:

- Ce elemente ale identității personale au fost mai dificil de identificat?
- Cum influențează diverse elemente identitatea personală ca întreg?
- Au fost aspecte personale pe care ați ales să nu le adăugați la puzzle? De ce?
- După turul galeriei, ați adăuga ceva la puzzle-ul personal?



Idei de luat acasă:

Identitatea personală este un întreg; procesul de autocunoaștere ne dă acces la toate piesele acestui întreg.





Denumirea activității: Pizza personală

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: foaie albă, instrument de scris, creioane colorate

Etape de desfășurare:

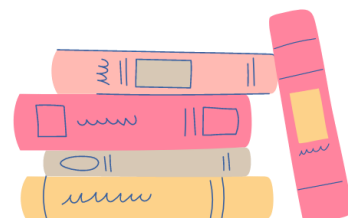
- Explicați participanților că sunt invitați să realizeze propria pizza, cu ingrediente personale.
- Rugații să deseneze un cerc mare pe care să îl împartă în șase felii, și pe care să le „umple” respectând indicațiile de mai jos.
- Rugați participanții să decoreze pizza folosind culori preferate și simboluri ale valorilor personale.
- După 15 minute, împărțiți participanții în diade și rugați-i să își prezinte produsele obținute, încercând să îl convingă pe celălalt că cea mai bună pizza este a lui (10 min).
- Discutați în grupul mare despre dimensiunile Eu-lui către care au condus ingredientele și despre a da acces altora la aspecte personale (5 min).

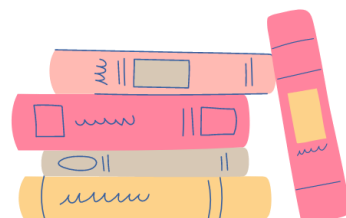
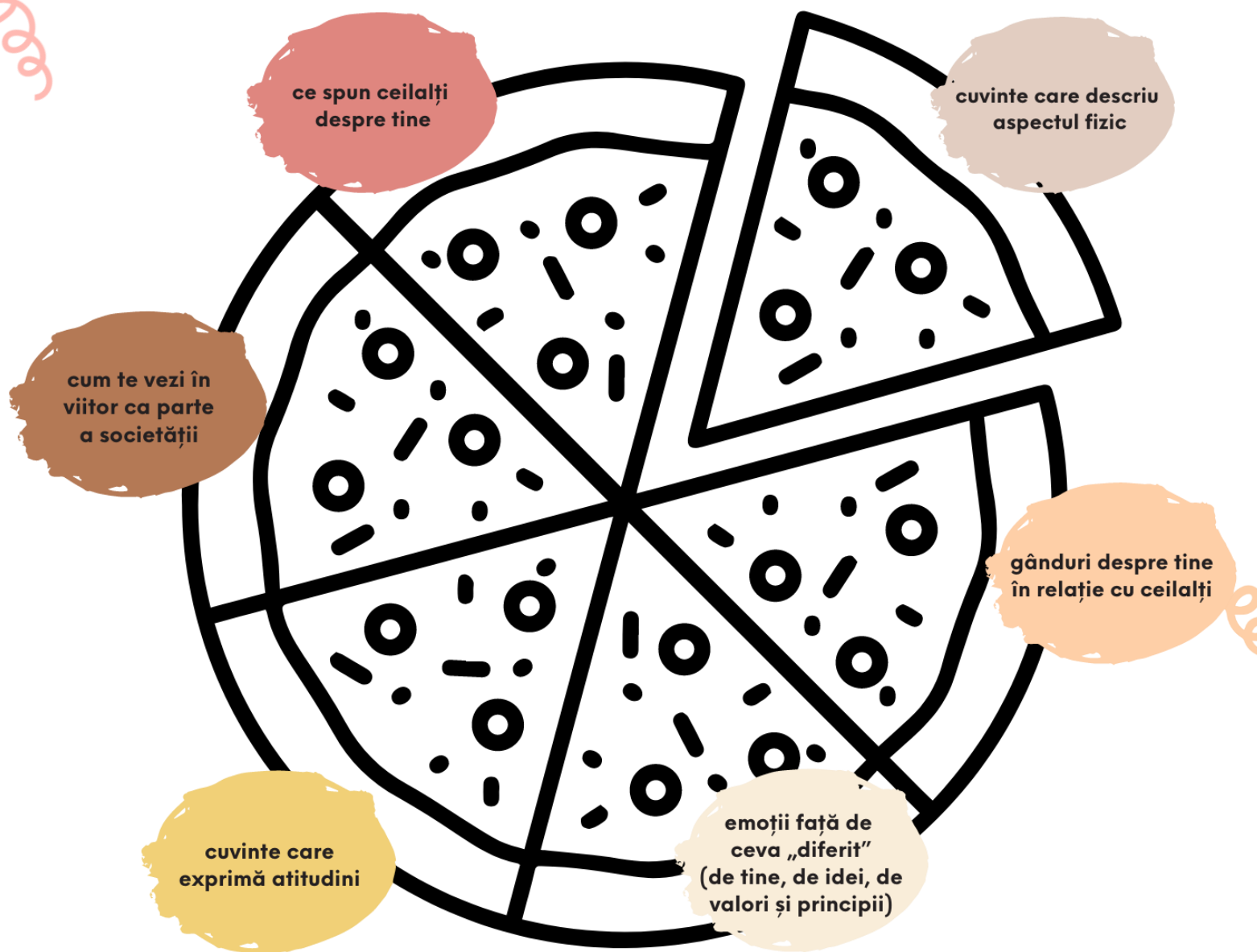
Ingrediente pentru feliile de pizza

- pe prima felie – cuvinte care descriu aspectul fizic
- pe a doua – gânduri despre tine în relație cu ceilalți
- pe a treia – emoții ale tale față de ce consideri „diferit” (de tine, de ideile tale, de principiile/valorile tale etc.)
- pe a patra – cuvinte care exprimă atitudini ale tale
- pe a cincea – cum te vezi în viitor ca parte din societate
- pe a șasea – ce spun/ar spune ceilalți despre tine

Întrebări de procesare:

- Cât de mulțumiți sunteți de produsul rezultat?
- La care dintre *felii* a fost mai greu de identificat componente?
- Către ce dimensiuni ale Eu-lui au condus *ingredientele* alese?
- Ce dificultăți ați întâmpinat în a da acces altora la aspecte personale?
- Dacă ați face exercițiul din nou, ce schimbări ați dori să aduceți?







Denumirea activității: Întrebări năstrușnice

Scopul activității:

- reflecție asupra propriei persoane

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: întrebările printate individual (un set de întrebări pentru fiecare grupă)

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că vor avea de găsit răspunsuri unor întrebări năstrușnice.
- Așezați întrebările de mai jos amestecate, cu fața în jos, în mijlocul mesei.
- Rugați participanții ca pe rând să extragă o întrebare, să o citească colegilor și să răspundă.
- Activitatea continuă până se termină toate întrebările.
- Discutați în grupul mare despre provocările activității (5 min).

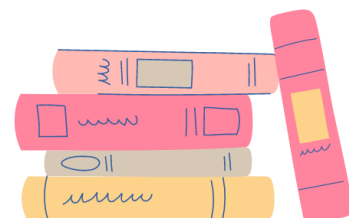
Întrebări de procesare:

- Cum vi s-au părut întrebările?
- Ați dat răspunsul *corect* la vreo întrebare, deși ați avut un răspuns total diferit?
- A fost vreo întrebare la care ați fi preferat să nu răspundeți? De ce?
- V-ați gândit că anumite răspunsuri ar putea influența părerile celorlalți despre voi?



Idei de luat acasă:

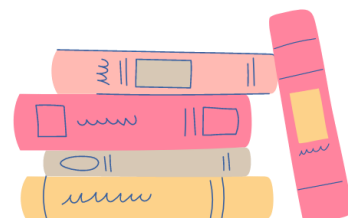
A da acces celorlalți la cine ești cu adevărat este o dovadă de curaj, un beneficiu al procesului de dezvoltare personală.





Întrebări

1. Dacă ar fi să pui un mesaj într-o prăjitură cu răvașe ce mesaj ai pune? De ce?
2. Dacă ai câștiga un bilet de un milion de euro la loterie ce ai face cu acești bani?
3. Dacă ai avea acces la o mașină a timpului în ce vremuri ți-ar plăcea să călătorești? De ce?
4. Dacă ai fi un supererou, ce superputeri ți-ar plăcea să ai și de ce?
5. Dacă ar fi să primești un premiu de recunoaștere a calităților tale, care ar fi cea mai mare calitate care va fi premiată?
6. Dacă ar fi să poți să salvezi planeta Pământ de la distrugere, ce ai salva prima dată?
7. Dacă ai putea să te teleportezi undeva, care ar fi locul în care ai merge cel mai des și de ce?
8. Dacă ai putea să alegi orice persoană din lume, pe cine ai vrea să ai ca musafir la cină?
9. Dacă ai putea trăi până la 90 de ani și ai putea să păstrezi fie corpul, fie mintea unei persoane de 30 de ani în ultimii 60 de ani ai vieții, ce anume ai alege?
10. Pentru ce aspect din viața ta te simți recunoscător în cea mai mare măsură?
11. Dacă ai putea schimba ceva în modul în care ai fost crescut(ă), ce anume ai schimba?
12. Dacă mâine te-ai putea trezi înzestrat(ă) cu o nouă calitate sau capacitate, care ai vrea să fie aceea?
13. Dacă un glob de cristal ți-ar putea dezvălui adevărul despre tine însuți/însăți, viața ta, viitorul sau orice altceva, ce anume ai dori să știi?
14. Există vreun lucru pe care visezi de mult să-l faci? De ce nu l-ai făcut?
15. Dacă există vreun lucru prea serios pentru a glumi despre el, care consideri că ar fi acela?
16. Cine ți-a influențat cel mai mult felul de a fi?
17. Care este cel mai nefolositor lucru pe care l-ai învățat?
18. Care este cel mai stupid lucru pe care l-ai făcut pentru a atrage atenția cuiva?
19. Care este cel mai bun compliment pe care l-ai primit?
20. Dacă ai putea să o iei de la început, ce ai face diferit în cealaltă viață?
21. Ce ai făcut în ultima vreme pentru tine?
22. Povestește o situație în care ai fost foarte generos/ generoasă.
23. Ai ajutat vreodată pe cineva fără să ți se fi cerut? Cum s-a încheiat povestea?
24. Te-ai purtat urât cu cineva, pe nedrept? Cum s-a încheiat povestea?
25. Ai influențat pe cineva în luarea unei decizii care s-a dovedit a fi greșită? Cum s-a încheiat povestea?





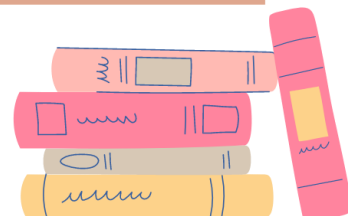
GESTIONAREA TIMPULUI

Un aspect important pentru starea de bine este gestionarea timpului. Problema lipsei timpului este o problemă acută a societății moderne. Numeroși oameni se plâng că nu le ajunge timpul, că renunță, de exemplu, la activități care le-ar face plăcere pentru că nu au timp.

În literatura de specialitate sunt identificate patru tipuri de atitudini vizavi de managementul timpului:

- Prima atitudine era caracterizată de note și liste de probleme, fără specificarea priorităților, cu bifarea de pe liste a problemelor rezolvate, de regula în ordinea apariției lor, fără corelare cu scopurile și obiectivele.
- A doua atitudine ar putea fi caracterizată prin indexuri, tabele, agende și reflectă tentativa de a planifica evenimente și acțiuni. Se pot stăpâni ceva mai bine situațiile, se fac planificări, dar nu se stabilesc priorități.
- Cea de-a treia atitudine se concentrează asupra stabilirii obiectivelor, include conceptul planificării zilnice, al alcătuirii unor planuri specifice pentru îndeplinirea acelor activități considerate mai importante.
- Ultima atitudine este cea a persoanelor care și-au dat seama că planificarea și controlul strict al timpului sunt adeseori contraproductivi pentru că accentul pus pe eficiență diminuează oportunitățile de a dezvolta relații interumane, de a preîntâmpina anumite nevoi. Aceste persoane au renunțat la programe și planificări manageriale ale timpului prea restrictive și limitative, considerând că problema nu este de a gospodări cât mai bine timpul, ci de a ne gospodări cât mai bine pe noi înșine.

	URGENT	NU E URGENT
IMPORTANT	<ul style="list-style-type: none"> • Crize • Probleme presante • Probleme cu termen fix <p>I</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenire • Cultivarea relațiilor • Recunoașterea noilor oportunități • Planificare <p>II</p>
PUȚIN IMPORTANT	<ul style="list-style-type: none"> • Întreruperi, apeluri • Corespondență, rapoarte • întâlniri • Probleme presante • Activități mărunte <p>III</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Muncă de rutină • Corespondență • Conversație la telefon • Timp irosit • Activități plăcute <p>IV</p>



Lucrăm împreună pentru o Europă incluzivă

Factorii cei mai importanți într-o activitate sunt, după cum se observă în tabel, URGENȚA și IMPORTANTA. Cadrantul I este și urgent și important și, în general, numim activitățile cadrantului I „crize” sau „probleme”. Atâta timp cât o persoană acționează în cadrul I el este încontinuu presat de situații de criză, astfel încât cei ce se lasă ancorați în acest cadran vor fi într-o situație continuă de stres și vor avea ca alternativă foarte la îndemână să se refugieze în activitățile neimportante și neurgente din cadranul IV, neavând timp pentru activitățile din cadranele II și III și trăind o permanentă perioadă de criză. Va rezulta stresul, epuizarea, criza permanentă de timp, supraaglomerarea.

O altă categorie de persoane își petrec timpul în cadranul III al urgențelor neimportante, având impresia că se află de fapt în cadranul I, reacționând față de situațiile urgente ca și cum ar fi și importante și astfel se focalizează pe activități pe termen scurt, consideră lipsite de valoare planurile pe termen lung, nu se subordonează obiectivelor propuse. Persoanele ce își desfășoară activitatea în cadranele III și IV nu au calități manageriale și nu au ce căuta la conducere.

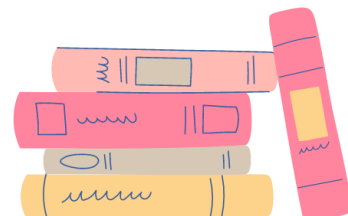
O persoană cu un management bun al timpului se ferește de cadranele III și IV, reduce dimensiunile cadrantului I și își petrece cât mai mult timp în activități din cadranul II. Activitățile din acest cadran sunt cheia unui management eficient al timpului, pentru că tratează lucruri care sunt importante fără a fi însă și urgente (planificările pe termen lung, cultivarea relațiilor, activități preventive, adaptarea planurilor la condițiile noi etc.) Pentru a avea timp pentru activitățile din cadranul II, o persoană trebuie să reducă din timpul afectat activităților din cadranele III și IV, pentru că nu poate ignora activitățile din cadranul I. Trebuie acordat cât mai mult timp activităților din cadranul II pentru a se putea rezista presiunilor activităților din cadranele I și III. A spune "da" activităților din cadranul II înseamnă a învăța să spunei "nu" altor activități, care uneori au aparența unor urgențe. Obiectivul celor ce acționează în acest cadran este de a-și organiza în mod eficient viața, având obiectivele foarte clar stabilite, concentrându-se pe urgențe, dar și pe aspectele importante și menținând echilibrul între resurse și obiective.

Atenție! Instrumentul de planificare trebuie să fie slujitorul și nu stăpânul celui care îl utilizează. El trebuie să fie realizat în funcție de personalitatea fiecăruia și în funcție de stilul său de muncă, astfel încât realizarea lui să nu necesite mai mult timp decât realizarea sarcinilor cuprinse în el!

Strategii de management eficient al timpului:



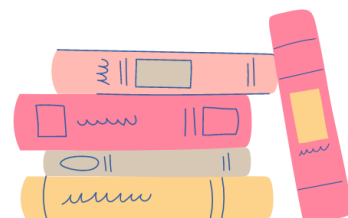
Rezolvați problemele dificile sau cele ce necesită o concentrare maxima la orele la care sunteți de regula în formă maximă și lăsați lucrurile minore pentru perioada când sunteți obosit.



Lucrăm împreună pentru o Europă incluzivă



- ★ Fixați-vă termene pentru toate sarcinile. Orice sarcină trebuie să fie precis formulată și să aibă termen de execuție clar precizat (eventual, dacă sarcina este complexă și se poate subdiviza se pot introduce și termene intermediare).
- ★ Nu amânați unele sarcini importante numai pentru că vă sunt neplăcute. Vă vor apăsa, vă vor reduce capacitatea de muncă și creativitatea și nu aveți nici o șansă să devină mai plăcute cu trecerea timpului.
- ★ Lăsați deoparte tot ce este neimportant. Multe așa-zise probleme au tendința de a se rezolva de la sine.
- ★ Îndepliniți sarcinile una câte una pentru a vă putea concentra la realizarea lor.
- ★ Fiți concisi la telefon. Faceți-vă în prealabil o lista cu problemele pe care doriți să le discutați și în cursul convorbirii telefonice nu divagați.
- ★ Strângeți-vă ideile într-un singur loc. În momentul în care vă vine o idee notați-o într-o agendă pentru că altfel s-ar putea să o uitați. Din când în când consultați-vă agenda și rețineți ideile bune.
- ★ Când abordați o problemă, încercați să o și finalizați. Abordarea ei fragmentară, cu întreruperi va necesita timp mai îndelungat de rezolvare, veți pierde din coerență și înțelegere și veți pierde timp de fiecare dată pentru a intra din nou în problemă.
- ★ Fiți selectiv. Învățați să spuneți NU. Întrebați-vă la fiecare nouă sarcină dacă sunteți persoana potrivită pentru a o îndeplini.
- ★ Faceți-vă o regulă din a verifica periodic (la sfârșitul săptămânii, de exemplu) cum ați folosit timpul în perioada dată și încercați de fiecare dată să găsiți căi și metode de îmbunătățire a programului vostru.
- ★ Evitați să vă luați de lucru acasă. Este mai bine să rămâneți mai mult timp în școală și să vă terminați treburile urgente, iar în timpul petrecut acasă să fiți detașat de problemele profesionale.





PROCRASTINAREA

Cuvântul **procrastinare** vine din limba latină și înseamnă *a amâna sau a întârzia începerea realizării unei sarcini*. Vorbim despre un comportament de procrastinare atunci când amânăm, în mod intenționat, începerea unei activități până în ultimul moment, până când nu se mai poate amâna. Deși este un comportament cu consecințe negative, procrastinarea este destul de des întâlnită.

Este procrastinare atunci când alegem să facem orice altceva în locul începerii sarcinii noastre, orice altă activitate care ne face să „ne pierdem timpul” care ar fi trebuit dedicat rezolvării. De exemplu, alegem activități banale: vorbim la telefon, navigăm pe internet, ne uităm la televizor etc., sau activități care ne fac plăcere: citim, ascultăm muzică, ieșim la plimbare, facem cumpărături online/ mergem la cumpărături etc., sau pur și simplu ne găsim argumente diverse, de genul *acum nu am chef, e timp suficient, nu mă simt inspirat* etc.



În societatea actuală suntem cu atât mai mult predispuși la a procrastina, întrucât avem la dispoziție o mulțime de metode suficient de atrăgătoare de a ne petrece timpul.

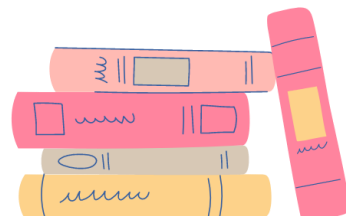
Important!

- procrastinarea nu este același lucru cu lenea. Persoanele leneșe nu cred că fac ceva greșit atunci când pierd timpul și nici nu încearcă să îndrepte acest comportament, spre deosebire de cei care procrastinează și identifică acest comportament ca fiind unul dăunător.
- procrastinarea nu este sinonimă cu relaxarea. Găsirea unui echilibru și împărțirea volumului de muncă astfel încât să rămână loc și pentru relaxare este un comportament sănătos.

Într-o anumită măsură, procrastinarea este normală. Dar, indiferent de motivul pentru care alegem să procrastinăm, pe termen mediu și lung resimțim efecte negative ale acestui comportament, ca de exemplu: lipsa productivității în gestionarea sarcinilor acasă sau la locul de muncă, management defectuos al timpului și o [stimă de sine scăzută](#).

Cele mai des întâlnite cauze nemedicale ale procrastinării sunt:

- [Oboseala](#);
- Lipsa timpului;
- Alte activități mai presante, mai importante;
- Estimarea greșită a timpului de lucru – subevaluarea sau supraevaluarea;
- Sarcini neplăcute de îndeplinit;
- Așteptarea momentului potrivit de muncă/inspirație/liniște etc.;





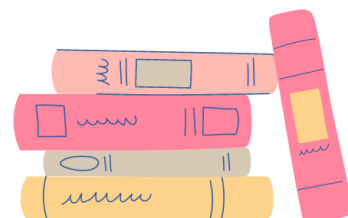
- Convingerea (falsă) că [muncim mai bine sub presiune](#);
- Lipsa de cunoștințe;
- Lipsa inițiativei în muncă;
- Lipsa motivației;
- Lipsa prioritizării activităților;
- Lipsa disciplinei;
- Uitarea.

Pentru ca un comportament să fie considerat de procrastinare el trebuie să îndeplinească trei criterii, respectiv să fie: *întârziat, inutil și neproductiv*. Procrastinarea ne poate afecta viața de termen scurt, mediu și lung în diverse moduri, de la cele mai simple, frustrante, până la disfuncționalitate în activitatea profesională, în relații sau acasă. Atunci când afectarea vieții noastre este pe termen lung și pe toate planurile, putem suspecta că în spatele procrastinării se află simptome medicale date de depresie, anxietate, tulburare obsesiv-compulsivă sau ADHD.

Principalele efecte ale procrastinării date de cauzele nemedicale, sunt stresul, sentimentul de vinovăție, pierderea productivității, crearea unei crize și dezaprobare din partea celorlalți, deteriorarea stării de sănătate, posibile probleme financiare sau antipatie din partea celorlalți. Acestea luate împreună dau un efect de spirală, respectiv mențin comportamentul de procrastinare.

Strategii de gestionare a procrastinării:

- Fii conștient și acceptă că ai comportamente de procrastinare;
- Nu te mai învinovăți pentru procrastinarea din trecut;
- Concentrează-te doar pe ceea ce ai de făcut;
- Acordă-ți o recompensă pentru încheierea sarcinii;
- Găsește pe cineva care să îți verifice statusul sarcinii;
- Apucă-te de sarcină imediat ce ai primit-o;
- Alege cu grijă cuvintele din discursul tău interior: în loc de „trebuie să fac” spune „eu aleg să fac”;
- Minimizați distragerile din exterior (de exemplu, nu ține telefonul aproape pentru a nu te opri de câte ori se luminează ecranul);
- Alege să începi ziua cu sarcinile neplăcute;
- Fă liste cu sarcinile zilnice în ordinea priorităților;
- Planifică și programează orice sarcină pe care o ai de făcut;
- Abordează sarcina de lucru cu pași mici-fiecare pas încheiat va motiva continuarea activității;
- Setează timpul de încheiere a sarcinii;
- Folosește tehnologia (pe telefon sau PC) pentru a-ți optimiza timpul de lucru;
- Stabilește-ți activități pentru timpul liber.





Activități managementul timpului

Denumirea activității: Timpul meu, alegerea mea

Scopul activității:

- conștientizarea modului personal de gestionare a timpului

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: foi albe, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că vor avea de lucrat individual pentru următoarea activitate.
- Rugați participanții să listează toate sarcinile avute săptămâna trecută în activitatea profesională sau acasă.
- După realizarea listei, rugați participanții să le plaseze în cele patru cadrane descrise în tabelul de mai jos, reprezentând modelul managerial al timpului.
- Invitați participanții să analizeze sarcinile plasate în cadranul I și să stabilească dacă au fost sau au devenit urgente.
 - Pentru cele care au devenit urgente, sugerați participanților să identifice care a fost momentul anterior săptămânii trecute în care ar fi putut începe rezolvarea lor astfel încât acum să nu mai fie urgente și să poată fi abordate în cadranul II.
- Oferiți participanților 15 minute pentru această activitate, după care rugați 4 – 5 participanți să împărtășească grupului ceea ce au notat.
- Discutați în grupul mare despre amânarea realizării unor sarcini neplăcute sau dificile, despre activitățile care se dovedesc hoți de timp (15 min).

	URGENT	NU E URGENT
IMPORTANT	I	II
PUȚIN IMPORTANT	III	III

Întrebări/procesare:

- Care dintre sarcinile săptămânale sunt impuse, care sunt alegeri personale?
- Sunt sarcini la care ați putea renunța fără să fie afectată calitatea vieții?
- Ce ați putea face diferit pentru a gestiona mai eficient timpul?

Există activități care se dovedesc *hoți de timp*? Dacă da, cum ar putea fi evitate?



Idei de luat acasă:

Gestionarea timpului este în controlul nostru, depinde de alegerile noastre, de modul în care planificăm și organizăm activitățile curente.





Denumirea activității: Lumea lui trebuie

Scop activității:

- conștientizarea modului personal de gestionare a timpului

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: foi albe, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că vor avea de lucrat individual pentru următoarea activitate.
- Rugați participanții să listeze **zece TREBUIE** (activități obligatorii) din viața lor.
- Invitați apoi participanții ca timp de 15 minute să analizeze fiecare dintre cele zece TREBUIE, identificând următoarele aspecte:
 - Este un "TREBUIE" moștenit sau a apărut pe parcurs,
 - cine l-a stabilit,
 - ce beneficii are,
 - ce neplăceri creează,
 - ce s-ar întâmpla dacă ar dispărea din activitățile obligatorii etc.
- Discutați în grupul mare despre activități care consumă mult timp fără a fi neapărat importante pentru calitatea vieții (15 min).

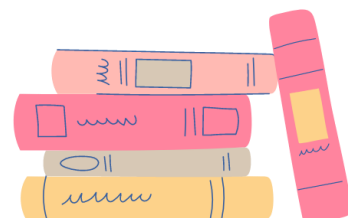
Întrebări de procesare:

- Ce beneficii are, cu adevărat, fiecare TREBUIE? Ar putea fi obținute aceste beneficii prin activități care consumă mai puțin timp?
- La câți TREBUIE ați putea renunța chiar de mâine?
- Cine ar fi afectat dacă un TREBUIE nu va mai avea loc?
- În ce măsură calitatea vieții este influențată de activitățile de tip TREBUIE?
- Cum influențează managementul timpului calitatea vieții?



Idei de luat acasă:

Multe dintre activitățile care ne ocupă mult timp ar putea fi reorganizate sau eliminate fără să aducă modificări semnificative ale calității vieții.





Denumirea activității: Cum se vede procrastinarea de la mine

Scop activității:

- conștientizarea comportamentelor de procrastinare

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: fișă de lucru, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Rugați participanții ca timp de 10 minute să citească și să analizeze informațiile din fișa de lucru de mai jos și să analizeze dacă se regăsesc în vreuna dintre descrieri.
- Ajutați participanții să se grupeze în echipe de 4 – 5 persoane și rugați-i să împărtășească ceea ce au identificat în activitatea individuală.
- Discutați în grupul mare timp de 5 minute despre importanța conștientizării comportamentelor de procrastinare.

Întrebări de procesare:

- Ce argumente folosiți, de obicei, când amânați realizarea unor sarcini?
- Ce argumente folosiți ca să vă convingeți să demarați activitatea pe care ați amânat-o?
- Ce dificultăți ați întâmpinat în a vă identifica anumite comportamente de procrastinare?



Idei de luat acasă:

Amânarea unor sarcini, din diferite motive, este firească; atunci când comportamentul de amânare are o frecvență atât de mare încât ne afectează viața personală și/sau viața profesională ar trebui să acceptăm că sunt necesare unele schimbări la nivel personal și să acționăm.



FIȘĂ DE LUCRU

În literatura de specialitate sunt abordate patru tipuri de procrastinatori:

- **Executantul** sau cel care spune că „lucrează bine sub presiune”- este cel care se forțează să se concentreze comprimând timpul pe care îl are pentru a aborda o sarcină. Cea mai mare provocare a lui este să înceapă o sarcină.
- **Auto-denigratorul** sau cel care spune „îmi este așa de lene acum”, este cel care tinde să dea vina amânării pe lene sau pe încăpățănare, mai degrabă decât să recunoască că este prea obosit. Ceea ce are cu adevărat nevoie este să fie mai plin de compasiune, de înțelegere cu el însuși. Cea mai mare provocare a lui este să ia o pauză.
- **Supra-implicatul** spune „sunt atât de ocupat”, este un profesionist în completarea calendarului și este adesea copleșit. „Sunt atât de ocupat” este probabil scuza pe care o auzim cel mai des. Interesant este că unii dintre cei mai aglomerați oameni chiar lucrează cel mai mult fără să se plângă de acest aspect. Deci, când „aglomerarea programului” vine însă ca o scuză, este, în fapt, motiv de evitare. Cea mai mare provocare a lor este să creeze haos pentru a evita confruntarea cu ceea ce știu că trebuie să înfrunte!
- **Cel care caută noutatea** spune „tocmai ce am avut cea mai bună idee”. Acesta pare că suferă de sindromul obiectelor strălucitoare*, vine constant cu noi proiecte pe care să le pună în aplicare și apoi se plictisește de ele, o săptămână mai târziu; ajunge să-și piardă mult timp și să intre în efectul de burnout, deoarece nu ia măsuri într-o singură direcție pentru a vedea rezultatele. Cea mai mare provocare a lui este să ducă la bun sfârșit o sarcină, fără alte modificări, abateri!

*Simptomul cheie al sindromului obiectelor strălucitoare este căutarea constantă a unor lucruri noi și interesante care duce la irosirea de timp, energie și concentrare. În loc să se focalizeze pe cea mai importantă lucrare, oamenii care suferă de acest sindrom, sunt în căutare permanentă a ceva nou care îi atrage și îi distrage și nu-i ajută să își atingă obiectivele.

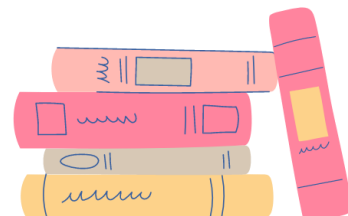
Soluții:

Executantul - setarea datei de începere a sarcinii în loc de data de încheiere a sarcinii, pentru a reduce stresul resimțit.

Auto-denigratorul ar trebui să se reîncarce; ar fi utilă o plimbare pentru a-și oferi spațiu și pentru a începe să își reconstruiască energia.

Supraimplicatul ar trebui să facă introspecție și să se întrebe „Ce anume vreau să evit de fapt?”.

Cel care caută noutatea - scrierea tuturor ideilor noi pe un post-it; ar ajuta să nu înceapă nimic până nu termină ceea ce are deja în lucru.





STRESUL

Stresul este un fenomen psihosocial complex ce decurge din confruntarea persoanei cu cerințe, sarcini, situații care sunt percepute ca fiind dificile, dureroase, sau cu miză mare pentru persoana în cauză. Stresul este o importantă componentă subiectivă, în sensul că este facil și stimulator pentru o persoană, pentru o alta poate deveni amenințător sau imposibil de realizat. Managementul situațiilor de stres este o componentă importantă a dezvoltării personale.

Știința deosebește două forme de stres: **eustresul și disstresul**. Eustresul este stresul plăcut care apare, de exemplu, în cazul exercitării unui hobby sau în cadrul unei relații deosebite. Disstresul înseamnă suprasolicitarea datorată stresorilor care sunt responsabili pentru declanșarea stării de stres. Atunci când se vorbește de stres, aproape întotdeauna se face referire la disstres.

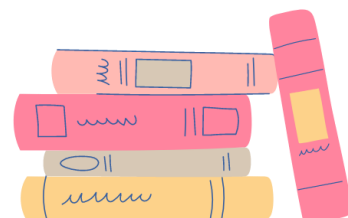
De regulă, stresul decurge din îmbinarea a trei caracteristici cheie:

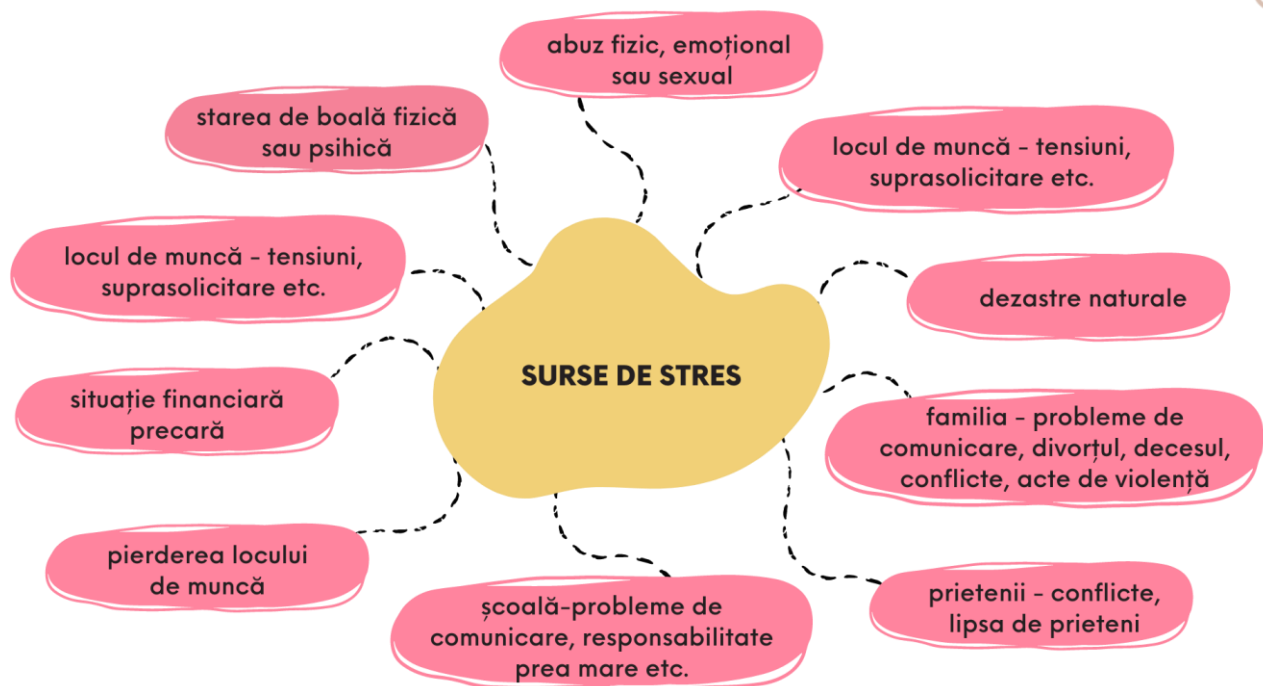
- prezența sau absența factorilor de stres;
- resurse personale de confruntare cu stresorii;
- tipul de reacții la stres.

Stresorii sau factorii de stres sunt evenimente sau situații externe sau interne, sau condiții ale mediului, suficient de intense sau frecvente care solicită reacții de adaptare din partea individului. Oamenii evaluează în permanență mediul extern și intern și nu răspund pasiv la aceste evaluări. Evenimentul poate fi perceput ca irelevant sau indiferent, pozitiv, negativ sau amenințător. Diferențele individuale în evaluarea situațiilor de viață sunt majore. Aceeași situație de viață poate fi evaluată diferit de mai multe persoane. Trebuie știut că unii factori de stres pot fi schimbați, alții pot fi doar diminuați, în timp ce alți factori de stres trebuie acceptați și tolerați deoarece pot fi modificabili.

Se deosebesc următoarele **acțiuni ale stresorilor**:

- reacțiile de alarmă, cu faza de șoc și contra-șoc
- faza de rezistență, când apare o reacție de apărare amplificată în cazul stresorilor cronici sau care se repetă
- faza de epuizare, cu paralizarea oricărei rezistențe, de dezvoltă în cazul în care adaptarea, obținută cu prețul reacțiilor de contra-șoc prelungit, nu mai poate fi prelungită





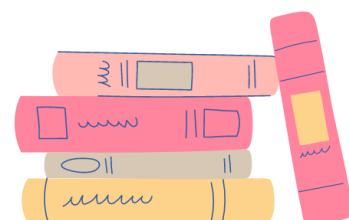
Stresul psihic ia naștere în următoarele situații:

- Circumstanțe care cuprind individul nepregătit spre a le face față: lipsă de antrenament, incapacitate fizică și intelectual, etc.
- Miza este foarte mare, un răspuns favorabil având consecințe importante pentru individ, în timp ce eșecul (incapacitatea de a răspunde eficient la situația solicitantă) are efect nociv, accentuând și mai mult stresul.
- Gradul de „angajare” a individului (în funcție de miză). Limitele personalității lui îi conferă o intensitate direct proporțională cu stresul psihic.

Pornind de la principiile enumerate mai sus putem distinge latura personalizată a stresului, în sensul că el diferă de la un individ la altul, în funcție de personalitate, gradul de implicare etc. Putem identifica o vulnerabilitate mai crescută la unii indivizi comparativ cu alții vizavi de stres. Vulnerabilitatea la stres se constituie pe parcursul biografiei subiectului, în funcție de traumele psiho-afective, experiențe a unor stresuri psihice cu rezonanță majoră, inclusiv de modul cum a reușit să le domine. O importanță deosebită o au și interacțiunile subiectului cu o serie de factori de mediu social (familial, profesional, instituțional etc.).

Putem considera că principalele trăsături de personalitate ce conferă vulnerabilitate la stres sunt următoarele:

- tendințele interpretative pe un fond de susceptibilitate crescută;
- rigiditate, încăpățănare;
- tendințe pronunțate egocentriste, de autoconformare;
- tendințe obsesive și fobice, pe un fond psihic anxios;
- impulsivitate, emotivitate crescută;
- agresivitate, înclinație spre violență.



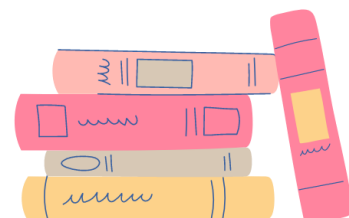


Reacții la stres

Reacții fizice/ fiziologice	Reacții cognitive	Reacții emoționale	Reacții comportamentale
<ul style="list-style-type: none"> dureri de inimă, palpitații apetit alimentar scăzut sau crescut indigestii frecvente insomnii crampe sau spasme musculare dureri de cap sau migrene transpirații excesive, amețeli, stare de rău general oboseală cronică iritații ale tegumentelor alergii viroze frecvente recurența unor boli anterioare 	<ul style="list-style-type: none"> blocaje ale gândirii deficit de atenție scăderea capacității de concentrare dificultăți de reactualizare flexibilitate ideativă redusă diminuarea creativității dificultăți în luarea deciziilor gânduri negative despre sine, lume și viitor cogniții pesimiste ideeație suicidară 	<ul style="list-style-type: none"> iritabilitate crescută scăderea interesului pentru pasiuni și hobby-uri anterioare pierderea interesului pentru prieteni instabilitate emoțională anxietate depresie sentimentul că este neglijat(ă) reprimarea sau neexprimarea emoțiilor dificultăți în a se relaxa sau distra inabilitatea de a finaliza la timp o sarcină începută teama de a fi singur(ă) neîncredere în viitor 	<ul style="list-style-type: none"> performanțe scăzute la locul de muncă sau școală fumat excesiv consum exagerat de alcool tulburări de somn un management inefficient al timpului izolarea de prieteni preocuparea excesivă pentru anumite activități comportamente agresive

Atunci când dorim să reducem cât mai mult cu puțință stresul (a elimina total stresul este un scop nerealist, imposibil de atins) trebuie să identificăm potențiale surse de stres, să ne evaluăm realist resursele personale de a face față situațiilor de confruntare și să ne familiarizăm cu tehnicile de control al stresului.

Capacitatea cognitivă, emoțională și comportamentală de a reduce, stăpâni sau tolera solicitările interne sau externe care depășesc capacitatea de răspuns automată a organismului se constituie în resursele individuale de adaptare la stres. Această adaptare implică atât existența unor surse reale (intelectuale, emoționale, fizice, sociale etc.) dar de cele mai multe ori decurge din autoevaluarea propriilor resurse pentru a face față evenimentelor evaluate ca fiind negative sau amenințătoare. Nu de puține ori există o discrepanță între resursele reale de răspuns și evaluarea acestor resurse, care generează de cele mai multe ori starea de stres.



Factori individuali, precum stima de sine, asertivitatea, optimismul sau sentimentul de autoeficacitate sunt factori de protecție împotriva stresului.



Modalități de management al stresului

A. Informarea privind sursele de stres:

- identificarea surselor de stres (examene)
- anticiparea perioadelor de stres și realizarea unui plan de acțiune
- informarea privind strategiile de adaptare eficiente la stress (sport, exerciții de relaxare)

B. Conștientizarea reacțiilor la stres:

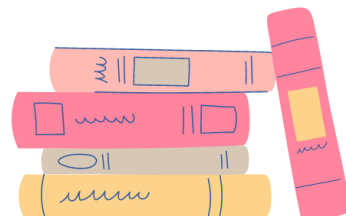
- identificarea și exprimarea emoțiilor față de anticiparea evenimentului (anxietate, iritabilitate, frustrare)
- identificarea și exprimarea emoțiilor imediate (iritabilitate) și de lungă durată (neajutorare, apatie) față de eveniment
- identificarea reacțiilor comportamentale și fiziologice privind evenimentul (izolare, evitare, stare fizică de rău)
- identificarea reacțiilor cognitive față de eveniment (ce cred despre acel eveniment, ce cred despre capacitatea mea de a face față)
 - evitarea autoblamării sau a blamării altora pentru eveniment
 - identificarea tendințelor neadaptative ale gândirii față de eveniment și față de sine
 - reevaluarea evenimentului interpretat ca fiind stresant prin prisma gândirii pozitive

C. Dezvoltarea unor abilități și comportamente de management al stresului

- dezvoltarea asertivității
- dezvoltarea comunicării pozitive cu ceilalți
- învățarea tehnicii de a spune NU
- identificarea conflictelor atunci când apar
- învățarea metodelor de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor
- învățarea unor metode de relaxare

D. Stabilirea și menținerea unui suport social adecvat

- solicitarea ajutorului direct și receptivitate față de acesta
- dezvoltarea și menținerea relațiilor de prietenie





Activități managementul stresului

Denumirea activității: Stresul pentru mine

Scopul activității:

- conștientizarea modului personal de raportare la stres

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: foi albe, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Rugați participanții ca individual, timp de 10 minute, să realizeze o reprezentare grafică (desen, schemă etc.) a stresului, așa cum arată în viziunea fiecăruia.
- După cele 10 minute, ajutați participanții să formeze grupuri mici.
- Rugați participanții să observe desenele și să încerce să identifice aspectele reprezentate.
- După ce participanții își expun părerea, rugați fiecare membru al echipelor să aducă clarificări asupra reprezentării realizate. Timp de lucru 15 minute.
- Discutați în grupul mare despre percepția diferită a stresului (5 min).

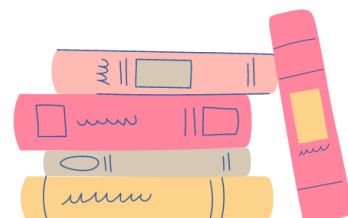
Întrebări de procesare:

- Ați identificat în reprezentările colegilor aspecte pe care nu le considerați generatoare de stres? Dacă da, cum vă explicați acest lucru?
- Ați modifica ceva la propria reprezentare după ce ați ascultat prezentările colegilor? Argumentați răspunsul.



Idei de luat acasă:

Suntem diferiți și, de aceea, ne raportăm diferit la factorii stresori, gestionăm diferit situațiile stresante; este important să nu judecăm celelalte persoane după propriile noastre percepții.





Denumirea activității: Stresul meu, soluțiile mele

Scop activității:

- conștientizarea modului personal de raportare la stres

Resurse:

- Temporale: 40 de minute
- Materiale: foi albe, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Rugați fiecare participant ca timp de 10 minute să listeze pe o foaie de hârtie cât mai multe soluții personale pentru gestionarea eficientă a stresului.
- Ajutați apoi participanții să formeze grupuri mici, de 3-4 persoane, și să împărtășească soluțiile individuale în grupul mic.
- Rugați participanții să realizeze o lista de soluții comune și una de soluții necomune la nivelul grupului mic.
- După 10 – 15 minute, rugați fiecare grup să prezinte soluțiile identificate în grupul mare.
- Rugați toți participanții să realizeze o ierarhie a celor mai utilizate soluții.
- Discutați în grupul mare despre abordarea diferită a situațiilor generatoare de stres (10 min).

Întrebări de procesare:

- Ați identificat în soluțiile colegilor aspecte pe care nu le considerați utile în gestionarea stresului? Dacă da, cum vă explicați acest lucru?
- Ați identificat soluții pe care considerați că nu le-ați putea utiliza niciodată? Argumentați răspunsul.



Idei de luat acasă:

Fiecare dintre noi caută soluții adaptative pentru situații stresante, uneori folosim modele observate la persoanele din jur, altele identificăm strategii personale; nu există rețete de succes pentru gestionarea situațiilor stresante, alegerile ar trebui să se bazeze pe caracteristicile personale și pe valorificarea experiențelor anterioare reușite.



EU, PROFESORUL

Atunci când ne gândim la propria persoană trebuie să stabilim în ce măsură identitatea noastră este legată de activitatea noastră profesională. Un exercițiu în acest sens constă în a ne despacheta identitatea, rolul, credințele și valorile, pentru a înțelege cum modul în care gândim despre noi are impact asupra modului în care ne desfășurăm activitatea de profesori. Modul în care ne jucăm rolul profesional este o parte importantă în ceea ce privește modul în care ne simțim și modul în care ne percep alții.

Din această perspectivă, rolul de profesor implică un anumit profil, în care trebuie să se regăsească:

- dragostea pentru oameni
- abilitățile de comunicare
- imaginația bogată
- gândirea laterală
- răbdarea
- adaptabilitatea
- capacitatea de a lucra în echipă
- flexibilitatea
- organizarea
- creativitatea
- dorința continuă de perfecționare

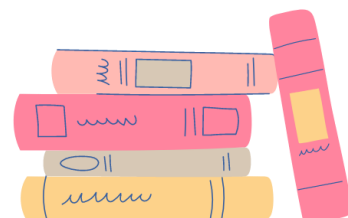
Profesorii sunt personalități care urmăresc să producă schimbări semnificative în viața elevilor. Latura educativă a procesului de învățare se realizează, în mare măsură, prin dezvoltarea unor trăsături precum:

- Orientare conștientă și permanentă spre evoluție
- Recunoaștere și acceptare a calităților și a aspectelor de îmbunătățit
- Toleranță crescută la ambiguitate și stres
- Proactivitate
- Simț al umorului
- Onestitate

Autocunoașterea, autodecizia și autoevaluarea sunt mecanisme prin care individul învață să își cunoască abilitățile, motivațiile, aspirațiile, care îi vor permite o cât mai bună adaptare la profesia pentru care a optat și s-a pregătit.

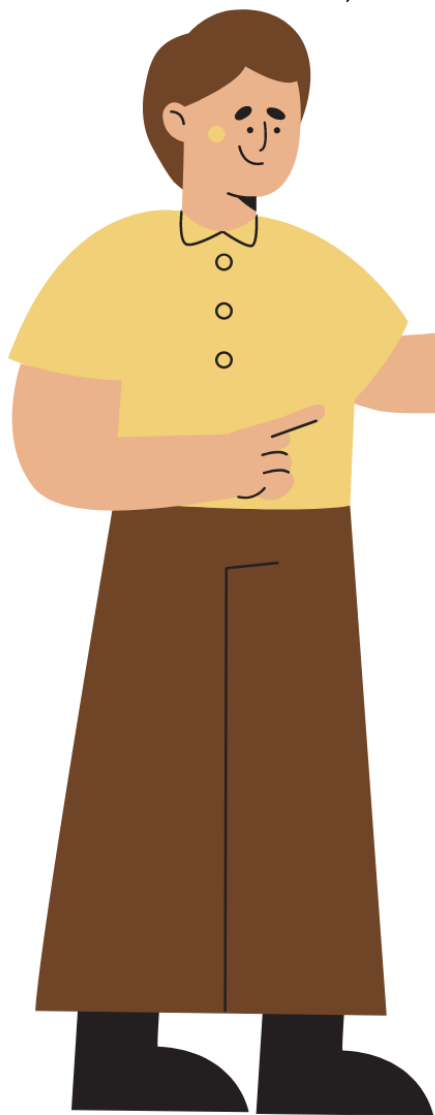
În cazul profesorilor, aceste competențe sunt:

- să-și dezvolte și să-și interiorizeze deprinderile de cunoaștere a caracteristicilor și a abilităților personale (la sine și la alții);
- să-și probeze înțelegerea relației între calitățile și aptitudinile personale și educație (domeniu pentru care s-a orientat);



Lucrăm împreună pentru o Europă incluzivă

- să fie capabil să se descrie în termeni pozitivi (calități, deprinderi și aptitudini existente și de exersat) și să poată să-și recunoască anumite puncte slabe, nedezvoltate sau neexersate încă;
- să știe în ce constă starea de sănătate fizică, psihică, emoțională și cum să o păstreze astfel;
- să fie capabil să-și asume responsabilități, sarcini, obligații, îndatoriri față de sine, familie, școală, comunitate;
- să poată să demareze, să mențină și să dezvolte relații de comunicare, sprijin, cooperare cu elevii, colegii, alte persoane;
- să fie capabil să identifice situațiile problemă ivite în relația cu elevii, părinții, colegii, să le găsească soluții și să se implice în rezolvarea lor;
- să demonstreze capacitatea de a asculta pe alții, de a înțelege mesajele lor și de a le exprima pe ale sale;
- să fie capabil să aleagă acele programe, module opționale de formare profesională continuă care i se potrivesc, care-l vor ajuta în dezvoltarea competențelor mai puțin valide și care răspund intereselor sale.



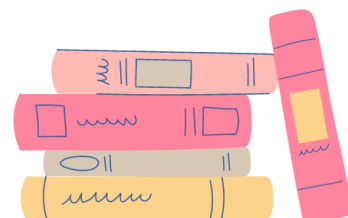
Competențele necesare meseriei de profesor, care îi vor permite acestuia să îndeplinească diferite roluri ca actor al educației, ar putea fi rezumate astfel:

- să-și asume pe deplin responsabilitatea de a fi educator/profesor;
- să poată exemplifica și demonstra prin exemple personale în ce constă rolul de educator/profesor;
- să cunoască elementele de bază ale mediului socio-cultural și economic în care trăiește (țară, localitate, sistem economic, bani, salariu, taxe, religie, drepturile și obligațiile cetățenilor, ale celor ce muncesc etc.);
- să poată exemplifica/demonstra conștientizarea diferitelor stereotipuri cu privire la muncă (bănoasă, curată, de prestigiu etc.);
- să poată anticipa, în linii mari, ce se va întâmpla cu sine, cu profesia sa, cu familia sa, cu țara/localitatea sa peste 10, 20 ani.

După Mihai Golu, **aptitudinea pedagogică** înseamnă:

- erudiție și cunoștințe de specialitate, dar și cunoașterea practică a psihologiei individuale a elevilor;
- priceperea de a transmite cunoștințe, dar și capacitatea de a relaționa afectiv cu elevul și cu microgrupul de elevi;

inteligenta spontană și inspirație de moment în luarea unei decizii, precum și mânuirea conștientă a mecanismelor capabile să optimizeze actul educațional.



Lucrăm împreună pentru o Europă incluzivă



Aptitudinea pedagogică este o sinteză de factori înnăscuți și dobânditi, care conferă o mare flexibilitate comportamentului didactic, favorizând o adaptare rapidă și ușoară la cerințele unei situații educative. În acest sens, autocunoașterea aprofundată poate servi ca punct de plecare în conștientizarea limitelor personale, pentru depășirea lor, având ca scop optimizarea competențelor didactice și reducerea stresului profesional.

Un aspect important al limitelor personale este cel al *erorilor de judecată* pe care, într-o măsură mai mică sau mai mare, le facem cu toții. Identificarea și conștientizarea acestora reprezintă un pas necesar pentru combaterea lor, ce va avea ca efect modificarea grilei prin care apreciem evenimentele externe și ameliorarea relațiilor interpersonale.

Puteți regăsi mai jos cele mai comune erori:

Gândirea dihotomică

Persoana gândește în termeni extremi-alb-negru; totul sau nimic.

De exemplu: un elev care a luat o notă mică la un moment dat nu este bun de nimic.

Suprageneralizarea

Un eveniment negativ singular conduce la un model repetitiv de gândire negativă.

De exemplu: un anumit elev este întotdeauna nepregătit, un altul nu realizează niciodată sarcinile de lucru.

Etichetarea

Pornind de la o greșală oarecare, subiectul își adresează lui însuși sau altora etichete negative.

De exemplu: clasa a VIIIa B este o clasă slabă, elevul X este obraznic etc.

Imperativele categorice

Persoana interpretează evenimentele în termeni lipsiți de realism, care exprimă dorințele sale și nu realitatea obiectivă.

De exemplu: Elevii trebuie să fie cuminiți.

Citirea gândurilor

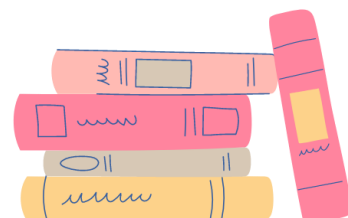
Persoana consideră că știe ce gândește altă persoană fără a avea suficiente date în sprijinul convingerilor sale.

De exemplu: un elev se blochează în fața tablei, profesorul gândește Face pe interesantul, mă sfidează....

Ignorarea pozitivului

Persoana desconsideră toate succesele personale sau ale celorlalți, având impresia că acestea nu sunt importante.

De exemplu: Ai luat 10 la lucrare, oricine ar fi putut face acest lucru.





Filtrarea negativă

Asemănătoare cu precedenta, presupune focalizarea atenției exclusiv pe evenimente cu conținut negativ.

De exemplu: nu contează că un copil are note bune la mai multe discipline, dacă a luat o notă mică la o disciplină

Blamarea

Persoana îi consideră pe ceilalți vinovați în exclusivitate de probleme sau eșecuri.

De exemplu: numai din cauza părinților săi, un copil este în situație de eșec școlar.

Realizarea unor comparații inechitabile

Persoana interpretează evenimentele în conformitate cu standarde nerealiste care iau în calcul numai persoane care au performanțe superioare.

De exemplu: X are rezultate mai bune decât tine, el de ce poate și tu nu poți?

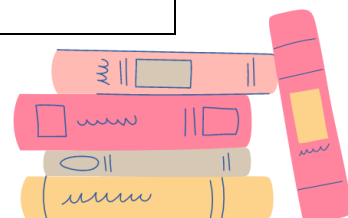
Profesorii au nevoie de abilități dezvoltate pentru a observa diverse manifestări ale elevilor, pentru a explica, de exemplu, comportamente nepotrivite, dificultăți de relaționare cu ceilalți elevi sau rezultate scăzute la învățătură.

Astfel, imaginea de sine negativă se poate manifesta prin:

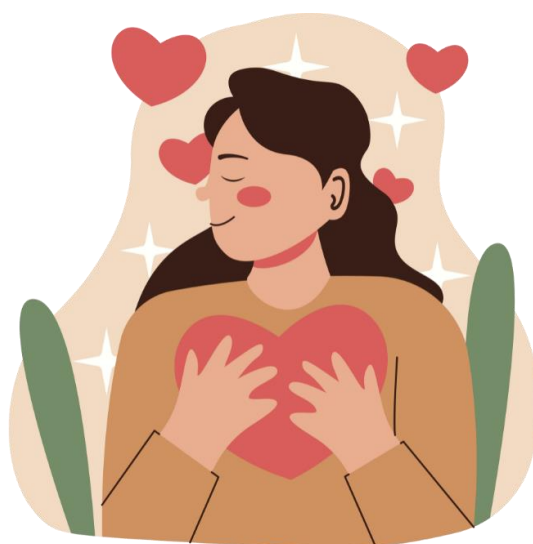
- **Evitare** Un elev cu o imagine de sine negativă poate adopta atitudini de genul Dacă nu încerci, nu greșești. Retragera și comportamentele timide, de evitare a confruntării cu probleme sunt indicii ai imaginii de sine negative.
- **Agresivitate defensivă** Un elev cu o imagine de sine negativă compensează atacând sursa frustrării (de exemplu, îl ironizează pe un coleg care a luat o notă mai mare).
- **Compensare** Un elev care nu are succes la unele materii, le minimalizează importanța și încearcă să aibă succes la altele, pe care ajunge să le considere mai importante.
- **Motivație scăzută** Un elev cu o imagine de sine negativă va manifesta lipsă de încredere în forțele proprii. În consecință, el va fi mult mai puțin motivat să inițieze sau să se implice în diverse activități, deoarece nu se va simți în stare să le finalizeze cu succes.
- **Rezistență** Elevii încearcă să își „conserve” imaginea de sine și manifestă rezistență la schimbări, chiar dacă aceste schimbări pot fi în beneficiul lor. Elevii cu o imagine de sine negativă sunt mai rezistenți la schimbare, reducând astfel riscul unui eșec în situațiile dificile.

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

Imagine de sine negativă	Imagine de sine pozitivă
scăderea performanțelor școlare sau la locul de muncă, datorită subestimării resurselor, neasumării responsabilităților etc.;	creșterea performanțelor școlare și la viitorul loc de muncă (de exemplu, persoana își estimează corect resursele, își asumă responsabilități în conformitate cu cerințele și resursele proprii etc.);

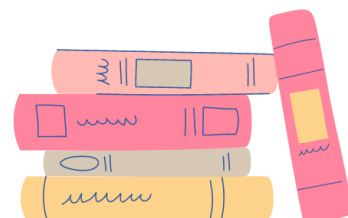


<p>relații nearmonioase în cadrul familiei (lipsa de respect față de sine favorizează lipsa respectului manifestat de către ceilalți membrii din familie; în timpul conflictelor se învinovățesc excesiv sau îi critică pe ceilalți);</p>	<p>relații armonioase în cadrul familiei (respectul de sine determinat de o imagine de sine pozitivă favorizează manifestarea respectului din partea celorlalți; rezolvarea conflictelor este mai simplu de realizat în condițiile în care cei implicați în conflict nu se autoînvinovățesc și nu îi învinovățesc pe ceilalți);</p>
<p>relații deficitare cu cei de aceeași vârstă (elevii vor să își mențină stima de sine crescută impunându-se, însă fac acest lucru nerespectând drepturile celorlalți și valoarea lor, ceea ce afectează relațiile cu aceștia).</p>	<p>relații bune cu colegii și prietenii de aceeași vârstă (elevii își pot pune în evidență calitățile fără a le devaloriza pe ale celorlalți).</p>



Copiii mici încep să își evalueze imaginea de sine pornind de la părerile și reacțiile părinților și educatorilor lor. Aprecierile sau criticile acestora sunt preluate și interiorizate de către copil, ducând la formarea unei stime de sine scăzute sau ridicate. Stima de sine ridicată reflectă recunoașterea valorii intrinseci a oricărei ființe umane, autoaprecierea și încrederea în forțele proprii.

Eșecul părinților și al profesorilor în a diferenția între comportament și persoană are frecvent drept consecință formarea unei stime de sine scăzute. Adesea, copiii care nu reușesc să satisfacă așteptările exagerate ale părinților sau ale profesorilor, încep să se simtă vinovați, mai ales dacă adulții le comunică repetat (explicit sau implicit) acest eșec. Ei se învinovățesc și ajung să creadă că nu merită să fie iubiți, că nu s-au străduit suficient. Încrederea necondiționată pe care copilul o are în adulți nu îi permite să creadă că părinții săi sau profesorii ar putea greși față de el.





Deși cerințele exagerate față de copil pot duce la o stimă de sine scăzută, nici lipsa oricăror cerințe sau constrângeri nu este utilă dezvoltării acestuia deoarece reduce implicarea în sarcini. Se poate vorbi astfel despre un nivel optim al cerințelor impuse copilului.

Astfel, cerințele:

- trebuie să fie suficient de ridicate ca să motiveze copilul;
- nu trebuie să fie prea ridicate, pentru a nu genera stres și emoții negative inutile.

Standardele care îi sunt impuse și pe care și le impune copilul trebuie să corespundă abilităților sale. Totodată, adulții pot susține formarea unei stime de sine ridicată învățând copilul să se aprecieze în ansamblul comportamentelor și trăsăturilor sale, fără a se centra exclusiv pe un aspect sau altul.

Persoanele cu **stimă de sine ridicată**:

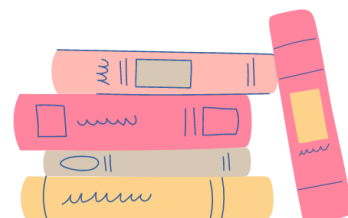
- interpretează situațiile noi ca fiind provocatoare, nu amenințătoare;
- preferă independența;
- își asumă responsabilități;
- se implică în rezolvarea unor sarcini noi;
- își exprimă adecvat emoțiile pozitive și pe cele negative;
- își asumă consecințele acțiunilor lor;
- sunt mândre de realizările lor.

Persoanele cu **stimă de sine scăzută**:

- sunt nemulțumite de persoana lor în general;
- evită responsabilitățile sau sarcinile noi;
- se simt lipsite de valoare;
- refuză să își asume consecințele faptelor lor;
- manifestă toleranță scăzută la frustrare;
- manifestă rezistență scăzută la presiunile negative ale grupului;
- își exprimă într-o manieră inadecvată emoțiile sau și le neagă;
- consideră manifestarea emoțiilor o dovadă de slăbiciune.

Dezvoltarea unei stime de sine ridicate este favorizată de:

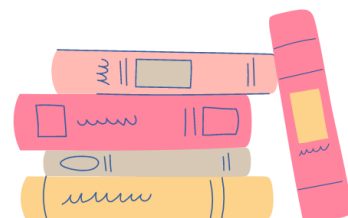
- crearea în familie și la școală a unor oportunități prin care elevul să obțină succes, să își identifice ariile în care este competent și prin care să își exprime calitățile față de grupul de colegi și prieteni;
- crearea unor situații în care copilul sau adolescentul să aibă oportunitatea de a oferi ajutor celorlalte persoane (de exemplu, activități de voluntariat);
- identificarea surselor de suport social (grupuri de persoane care pot oferi o susținere constantă);
- dezvoltarea abilităților de comunicare, negociere, rezolvare de probleme și a celor de a face față situațiilor de criză;
- dezvoltarea sentimentului de autoeficacitate („Și eu sunt 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.



Lucrăm împreună pentru o Europă *inclusivă*

Metodele folosite pentru îmbunătățirea stimei de sine depind în mare măsură de cauzele care au determinat formarea unei stime de sine scăzute.

- stimă de sine scăzută datorată unor competențe deficitare necesită îmbunătățirea acestor competențe;
- în cazul în care nivelul scăzut al stimei de sine este cauzat de stabilirea unor standarde nerealiste (prea mari), intervenția vizează consilierea individului în adoptarea unor standarde cât mai realiste;
- stima de sine scăzută datorată unor discriminări sociale necesită o intervenție bazată pe o abordare empatică (înțelegătoare), care să îmbunătățească prețuirea de sine, și ulterior să crească nivelul stimei de sine;
- când cauzele unei stime de sine scăzute sunt multiple, intervenția corectivă folosită va fi de asemenea multi-modală.





Activități rolul de profesor

Denumirea activității: Tortul de roluri

Scopul activității:

- conștientizarea rolurilor personale și profesionale

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: foi albe, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că vor avea de lucrat invididul, timp de 10 minute, la realizarea unui tort reprezentând toate rolurile pe care le performează în prezent (de exemplu: fiu/fiică, soț/soție, părinte, profesor, diriginte, coleg, manager, subaltern, cetățean etc.).
- Rugații să deseneze un cerc pe care să îl împartă în atâtea felii câte roluri îndeplinesc; mărimea feliei va fi în funcție de ponderea rolului în viața actuală.
- Ajutați participanții să formeze echipe mici și acordați-le 10 minute pentru a discuta despre desenele realizate.
- Întorși în grupul mare, discutați cu participanții despre dinamica rolurilor și despre cum alocăm timp diferitelor roluri din viața noastră.

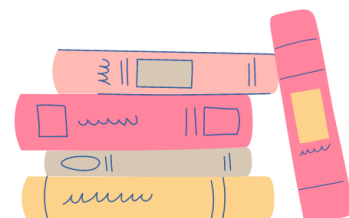
Întrebări de procesare:

- Ați constatat ceva la care nu vă așteptați realizând tortul de roluri?
- Sunt roluri din viață pe care considerați că le-ați putea performa mai bine? Ce ar putea face diferența?
- Cum se pot armoniza rolurile din viața unui om?



Idei de luat acasă:

Definirea cât mai clară a rolurilor sociale pe care le performăm la un moment dat, cu beneficiile și responsabilitățile fiecăruia, și asumarea acestora, ne ajută să le armonizăm pentru a nu ne afecta starea de bine.





Denumirea activității: Atunci și acum

Scopul activității:

- conștientizarea evoluției în timp a aspirațiilor și a alegerilor

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: fișă de lucru, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Rugați participanții ca timp de 15 minute să completeze individual tabelul de mai jos, raportându-se la experiența personală.
- După încheierea timpului de lucru, rugați participanții să citească ceea ce au notat în tabel,
- Conduceți o discuție despre aptitudini, interese, aspirații ca argumente pentru alegerea unei meserii și despre cum influențează alte persoane (care încurajează sau nu, care susțin sau nu) această alegere.

	Părerea mea despre ce meserie mi s-ar potrivi	Părerea celorlalți despre ce meserie mi s-ar potrivi
Când eram eu mic/mică		
Când am terminat liceul		
Acum		

Întrebări de procesare:

- Pe ce se bazează părerile personale referitoare la meseria potrivită?
- Pe ce se bazează părerile celorlalți referitoare la meseria potrivită?
- Ce rol are profesorul în alegerea unei meserii de către elevi?
- Ar putea fi profesorul un model inspirațional pentru elevii săi? Dacă da, în ce condiții?



Idei de luat acasă:

Alegerea unei cariere ar trebui să fie o alegere personală, bazată pe aptitudini, interese, aspirații; părerea celorlalți ar trebui analizată obiectiv și luată în calcul tot ca o opțiune personală.





Denumirea activității: Pagina mea de ziar

Scopul activității:

- Reflecție asupra activității profesionale

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: foi A3, instrument de scris, creioane colorate

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că vor fi rugați să lucreze individual și timp de 15 minute să redacteze o pagină de ziar care să cuprindă cât mai multe știri despre activitatea de profesor.
 - **Din titlurile de interes:**
 - Cum am devenit profesor
 - Ce mă recomandă pentru această profesie
 - Ce mă diferențiază de alți profesori
 - Care este superputerea mea
 - Ce planuri de viitor am
- Rugați participanții să completeze știrile cu desene, simboluri etc.
- După încheierea timpului de lucru, afișați paginile de ziar și lăsați participanții să treacă pe la fiecare pagina realizată și să facă comentarii.
- Conduceți o discuție în grupul mare despre dificultăți întâmpinate în a prezenta activitatea de profesor ca o sumă de știri interesante, atractive.

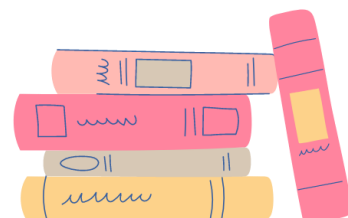
Întrebări de procesare:

- Ce alte titluri de știri ați ales să puneți în ziar? De ce?
- Este activitatea dumneavoastră profesională interesantă, captivantă? Argumentați răspunsul.
- Cum influențează modul în care profesorul percepe propria activitate profesională calitatea acesteia?



Ideii de luat acasă:

A evidenția și a susține calitățile și realizările profesionale este dovada unei imagini de sine pozitive și a unei stime de sine ridicate.





Denumirea activității: Traseul meu profesional

Scopul activității:

- conștientizarea dinamicii parcursului profesional

Resurse:

- **Temporale:** 30 de minute
- **Materiale:** foi albe, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Rugați participanții ca timp de 15 minute să lucreze individual la realizarea unei reprezentări grafice (desen, schemă etc.) a propriului traseu profesional, așa cum consideră că arată.
- Rugați-i ca pe acest traseu să fixeze cel puțin trei momente despre care consideră că le-au influențat considerabil parcursul profesional.
- După încheierea timpului de lucru, rugați participanții să prezinte grupului graficele realizate
- Inițiați o discuție despre influența unor situații, a unor oameni, a unor locuri, asupra propriului parcurs profesional (5 min).

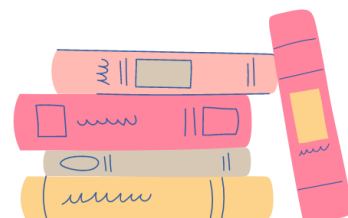
Întrebări de procesare:

- Cine/ ce a influențat alegerea meseriei de profesor?
- Dacă v-ați putea întoarce în timp, la un anumit moment, ați face o alegere diferită? Dacă da, care?
- Cum influențează gradul de satisfacție personală asupra activității profesionale calitatea acesteia?



Ideii de luat acasă:

Parcursul profesional nu este liniar, are perioade de acumulare și progres, perioade de stagnare și perioade de declin, determinate de factori obiectivi sau subiectivi.





Denumirea activității: Ce mă recomandă

Scopul activității:

- conștientizarea punctelor tari și a aspectelor de îmbunătățit în ceea ce privește competențele profesionale

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: fișă de lucru, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Rugați participanții ca timp de 10 minute să citească informațiile de pe fișa de lucru de mai jos și să aprecieze fiecare competență pe o scară de la 1 la 5 (1-deloc, 5-în mare măsură), în funcție de abilitățile personale.
- După cele 10 minute, rugați participanții să discute în grupuri mici scorurile acordate pentru fiecare competență.
- Discutați în grupul mare despre ponderea fiecărei competențe în activitatea didactică (5 min).

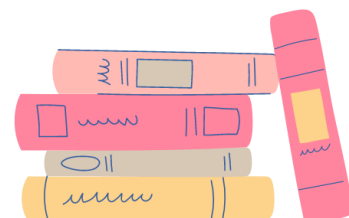
Întrebări de procesare:

- Care dintre competențe considerați că ar fi în top 3 alegeri pentru cariera didactică?
- Care dintre competențe considerați că nu influențează activitatea didactică?
- Cum pot contribui profesorii la dezvoltarea competențelor elevilor legate de carieră?
- Considerați că ar trebui să îmbunătățiți anumite scoruri? Dacă da, cum intenționați să acționați?



Idei de luat acasă:

Abordarea holistică a dezvoltării profesionale, fără limitare la a cunoaște conținut și metodică, crește calitatea activității didactice.

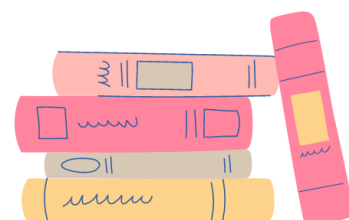




FIȘĂ DE LUCRU

Cariera personală se clădește ținând cont de competențele europene ale secolului XXI:

- autoformare: monitorizarea propriilor cerințe de înțelegere și învățare; localizarea resurselor corespunzătoare; transferul cunoștințelor dintr-un domeniu în altul.
- abilități de comunicare: înțelegerea, administrarea și crearea unei comunicări eficiente verbale, scrise, multimedia într-o varietate de forme și contexte.
- informații și abilități media: analizarea, accesarea, administrarea, integrarea, evaluarea și crearea de informații în diverse forme și medii.
- responsabilitate și capacitate de adaptare: exersarea responsabilității personale și a flexibilității în contexte legate de propria persoană, loc de muncă și comunitate; stabilirea și atingerea unor standarde și țeluri ridicate pentru sine și pentru ceilalți; tolerarea ambiguității.
- creativitate și curiozitate intelectuală: dezvoltarea, implementarea și comunicarea ideilor noi altor persoane; deschiderea și receptivitatea la nou și la diverse perspective.
- gândire critică și gândire sistemică: exersarea unei gândiri sănătoase în înțelegerea și realizarea unor alegeri complexe; înțelegerea conexiunilor dintre sisteme.
- abilități interpersonale și de colaborare: demonstrarea capacității de lucru în echipă și de conducere; adaptarea la diverse roluri și responsabilități; colaborarea productivă cu ceilalți; exprimarea empatiei; respectarea perspectivelor diverse.
- identificarea, formularea, soluționarea problemelor: capacitatea de a depista, formula, analiza și soluționa probleme.
- responsabilitate socială: acționarea în mod responsabil ținând cont de interesele comunității; demonstrarea comportamentului etic în contexte legate de propria persoană, loc de muncă și comunitate.





Denumirea activității: Lumea mea de profesor

Scopul activității:

- identificarea aspectelor care au impact negativ asupra propriei activități profesionale și a modalităților de ameliorare a acestora.

Resurse:

- Temporale: 30 de minute
- Materiale: fișă de lucru, instrument de scris

Etape de desfășurare:

- Distribuți fiecărui participant fișa de mai jos.
- Rugați participanții ca timp de 15 minute să se gândească la aspectele menționate în fișă și să o completeze.
- După cele 15 minute, rugați participanții să formeze 3 – 4 grupe mici și să împărtășească ceea ce au notat.
- Rugați apoi participanții să revină în grupul mare și să împărtășească cu toții ceea ce au discutat.
- Conduceți discuția spre ideea de calibrare a așteptărilor pentru diminuarea stărilor conflictuale și a disconfortului personal.

Întrebări de procesare:

- Cât de mult este afectată de aceste aspecte calitatea activității didactice?
- Ce aș putea să schimb în activitatea profesională pentru a obține alte rezultate?

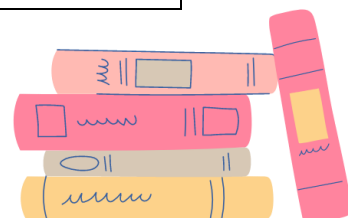


Idei de luat acasă:

Schimbul de așteptări este util pentru evitarea unor situații neplăcute care să alimenteze stări conflictuale sau de disconfort personal.

Lumea mea de profesor

Din activitatea unui profesor		Ce așteptări au elevii de la un profesor		Ce așteptări au părinții elevilor de la un profesor		Ce așteptări are conducerea școlii de la un profesor	
Îmi place	Nu îmi place	Îmi place	Nu îmi place	Îmi place	Nu îmi place	Îmi place	Nu îmi place





Denumirea activității: Cancelaria mea/ Cancelaria noastră

Scopul activității:

- identificarea aspectelor care sprijină/ împiedică existența unui climat propice în cancelarie

Resurse:

- Temporale: 45 de minute
- Materiale: fișă de lucru

Activitatea se desfășoară într-un spațiu care permite ca participanții să se deplaseze.

Etape de desfășurare:

- Explicați participanților că urmează o activitate asemănătoare cu o dezbatere și că îi rugați să respecte părerea celorlalți chiar dacă nu sunt de acord cu părerile exprimate. Veți citi o serie de afirmații după care îi veți ruga să se poziționeze fie de acord, fie împotriva afirmației, mutându-se într-o parte sau alta a sălii.
- Rugați participanții să se ridice în picioare.
- Citiți pe rând fiecare afirmație, acordați timp participanților să se gândească și să se poziționeze.
- Rugați participanții să argumenteze ambele poziții și oferiți prilejul ca cine dorește să își schimbe poziția.
- După ce toate afirmațiile au fost citite și toate părerile ascutate, rugați participanții să își reia locul în grup.
- Încercați să punctați în grup principalele argumente oferite în cadrul activității și discutați apoi despre modalitățile de conectare între profesori în spațiul cancelariei.
- Discutați în grupul mare despre modalitățile de conectare între profesori în spațiul cancelariei.

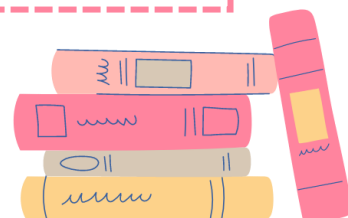
Întrebări de procesare:

- Cum influențează climatul din cancelarie activitatea profesională?
- Cum influențează relațiile dintre profesori activitatea academică și educațională din școală?
- În ce condiții ar putea fi cancelaria un spațiu de învățare?
- Dacă ați putea, ce ați schimba în cancelaria voastră?



Ideii de luat acasă:

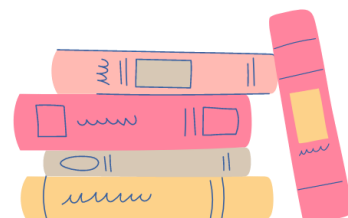
Principalul indicator al unei echipe de înaltă performanță este gradul de siguranță psihologică din echipă. Siguranța și încrederea se formează prin conexiuni personale și sociale.





FIȘĂ DE LUCRU

1. Cancelaria este doar un spațiu în care profesorii merg să semneze condica și să ia catalogul.
2. Fiecare profesor are un loc în cancelarie pe care nu ar trebui să îl ocupe niciun alt profesor.
3. În cancelarie se discută doar subiecte de natură profesională.
4. Anumite aspecte disfuncționale din clasă/școală ar trebui discutate doar de profesorii implicați, nu este treaba tuturor.
5. Profesorii de la o clasă ar trebui să discute între ei pentru a nu supraîncărca activitatea elevilor.
6. Situațiile-problemă de la o clasă ar trebui gestionate doar de diriginte/învățător.
7. Profesorii de la o clasă ar trebui să discute despre aspecte semnalate de părinți și să găsească împreună modalități de rezolvare.
8. Managementul organizațional influențează climatul din cancelarie.





ÎN LOC DE ÎNCHEIERE

Dezvoltarea personală este un proces de durată, asumat conștient, care are ca beneficiu dobândirea sentimentului de satisfacție a vieții, de creștere a calității acesteia. În afară de stabilirea unor obiective și parcurgerea mai multor etape în vederea atingerii lor, foarte importantă în dezvoltarea personală este componenta acțională, *să pui în practică ceea ce ai stabilit.*

Autocunoașterea este fundația pe care se construiește dezvoltarea personală. Pe lângă identificarea aptitudinilor, a abilităților, a deprinderilor, a dorințelor, a aspirațiilor, a valorilor, a convingerilor, autocunoașterea presupune *acceptarea de sine, a ceea ce suntem, cu resurse și limite.*

Fiecare individ este unic și are o poveste unică de viață, este o greșeală să îi apreciem pe ceilalți după propriile noastre experiențe, reguli, principii și valori.

Managementul timpului este în controlul nostru, este influențat de alegerile noastre în ceea ce privește activitățile personale/profesionale, de planificarea și prioritizarea acestora, de atitudinea față de *hoții de timp.*

Procrastinarea este un comportament care influențează viața personală și profesională, este important să fim conștienți de modul personal de funcționare raportat la ce avem de făcut și să acționăm dacă ceva ar trebui schimbat.

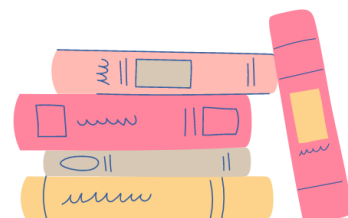
Factorii stresori sunt parte din viața noastră și ne pot afecta în orice moment, este în controlul fiecăruia cum gestionează situațiile cu potențial stresant.

Profesorul este model pentru elevii lui în ceea ce privește comunicarea, interrelaționarea, raportarea la autoritate, respectarea regulilor, atitudinea față de diversitatea umană, gestionarea situațiilor de criză etc.

Unul dintre rolurile importante ale profesorului este de a oferi elevilor contexte de auto și intercunoaștere (de afirmare și valorizare a punctelor tari, de identificare și optimizare a punctelor slabe), de comunicare, de colaborare, de cooperare și de competiție.

A fi profesor înseamnă a fi responsabil de dezvoltarea cognitivă a elevilor, prin crearea de contexte de învățare relevante, prin familiarizarea elevilor cu strategii de cunoaștere/învățare, prin stimularea curiozității și a interesului pentru cunoaștere/învățare, dar și de dezvoltarea emoțională a elevilor, prin crearea unui cadru de siguranță emoțională în clasă/în școală, astfel încât copiii să găsească, mai devreme sau mai târziu, curajul să încerce, să aibă inițiativă, să se îndoiască, să pună întrebări, să greșească.

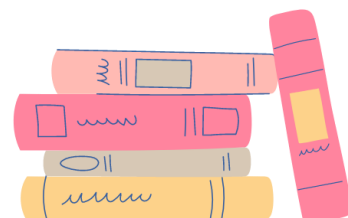
Pentru a înțelege anumite comportamente ale elevilor, este necesar să identificăm cauzele comportamentelor, nu să sancționăm efectele/consecințele.





BIBLIOGRAFIE

1. **Băban, A. – Consiliere educațională – Ed. ASCR, Cluj- Napoca, 2009**
2. **Branden, N - The Power of Self Esteem, Health Communications Inc, Florida, 1992**
3. **Burke, P. J-An Identity Theory Approach to Commitment, în Reitzes, D. C.Social Psychology Quarterly, 1991**
4. **Cerghit, I., Neacșu, I., Negreț – Dobridor, I., Pânișoară, I., O., Prelegeri pedagogice, Editura Polirom, Iași, 2001**
5. **Cerghit, I., Sisteme de instruire alternative și complementare. Structuri, stiluri și strategii, Editura Aramis, București, 2002**
6. **Cristea, S., Fundamentele pedagogiei, Editura Polirom, Iași, 2010**
7. **Iucu, R., Manolescu, M., Elemente de pedagogie, Editura Credis, 2004**
8. **Covey, S. – Managementul timpului, Ed. Allfa, București 2008**
9. **Hutter, H. – Managementul personal al timpului, Editura ALL, București 2001**



Material realizat cu sprijinul financiar Active Citizens Fund România, program finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021; pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org

Raport publicat de Fundația Romanian Angel Appeal
București, noiembrie 2022