

## CONDIȚII FACILITATOARE PENTRU DEZVOLTAREA PERSONALĂ A CADRELOR DIDACTICE

Violeta VRABII, lector universitar, drd.

Institutul de Științe ale Educației, Chișinău, Republica Moldova

**Rezumat.** În acest articol sunt sumarizate condițiile facilitatoare pentru dezvoltarea personală. La fel, sunt identificate structuri, forme și rezultate posibile privind beneficiul programelor de intervenție în dezvoltarea personală a cadrului didactic, cât și aptitudinile și atitudinile psihologice ale consilierului/trainerului de dezvoltare personală. Sunt prezentate diverse forme și modalități, tehnici de învățare în conceptele educația permanentă, educația adulților în scopul de a permite cadrului didactic o promovare integră a persoanei sale, o adaptare creativă și transformare autentică.

**Cuvinte-cheie:** dezvoltare personală, inteligență psihologică, consilier în dezvoltare personală, condiții facilitatoare, educație permanentă, training pentru adulți.

## FACILITATORY CONDITIONS FOR PERSONAL DEVELOPMENT OF THE TEACHING STAFF

**Summary.** In this article are summarized the facilitatory conditions for personal development. Similarly, there are identified structures, forms and possible results towards the benefit of intervention programs in the personal development of the teaching staff and the psychological skills and attitudes of the personal development counselor / trainer. There are presented various forms and ways, learning techniques in the concepts of permanent education, adult education in order to allow the teacher an integral promotion of his person, a creative adaptation and authentic transformation.

**Key words:** personal development, psychological intelligence, personal development counselor, facilitatory conditions, lifelong learning, adult training.

Dezvoltarea personală în societatea cunoașterii într-o viziune personală asupra viitorului realizată pe baza Modelului Creativ Brâncușean, preciza M. Calunșci, reprezintă o strategie eficientă și performantă în pregătirea oamenilor pentru a se adapta și depăși fenomenele și tendințele viitorului extrem este proiectarea programelor de dezvoltare personală, susținute pentru populație de eforturile conjugate ale psihologilor de familie, terapeuților, clinicienilor, psihologilor școlari [3, p. 71].

I. Negură numește psihologul, maestru al meseriei, „inginer al sufletelor omenești”, deaceea psihologul este chemat să-și dezvolte și să-și cultive un etalon al inteligenței psihologice. Deci, preciza autorul, psihologul este cel, care și-a elaborat și și-a dezvoltat inteligența psihologică, se descurcă ușor și repede în orice situație de problemă apărute în câmpul activității sale profesionale. În același context, psihologul lucrează asupra sarcinilor care-i stau în față și le găsește dezlegare cu toată ființa lui pentru că instrumentele de lucru și le-a interiorizat și le-a făcut parte chiar din sinele său [7, p. 4-6].

În viziunea autorului I. Negură *inteligența psihologică* este o structură psihică cognitivă ce formează nucleul aptitudinii psihologice și joacă rolul integrator al elementelor din care ea se constituie ca formațiune psihologică responsabilă de succes în

rezolvarea problemelor de natură psihologică. Deci, *inteligența psihologică* e un fenomen psihic ce ține de aptitudinea psihologică și face parte din structura ei în calitate de element de bază. În acest context, autorul precizează, că inteligența psihologică realizează două funcții: asigură înțelegerea oamenilor și a faptelor pe care ei le săvârșesc; descoperă problemele psihologice „care plutesc în aer” în câmpul psihologic al oamenilor, probleme de modificare a unui comportament, a unei dispoziții, a unei percepții, atitudini și elaborează soluției adecvate problemei. Strategia, menționează autorul, pe care punem mare preț și o considerăm de maximă eficiență, privind obținerea de fapte relevante problemei identificării esenței și naturii inteligenței psihologice, se identifică la cei ce posedă inteligență psihologică autentică și sunt maieștrii în arta de a o mânui [7, p. 8].

Credem, psihologii, persoanele ce vor monitoriza dezvoltarea personală a cadrelor didactice vor dispune de inteligența psihologică, deoarece ea îi va ajuta să direcționeze eficace dezvoltarea, transformarea corespunzătoare.

Deaceea, psihologul în funcție de consilier/trainer sau formator pentru dezvoltare personală este specialistul care lucrează cu persoane sănătoase din punct de vedere psihic, care au nevoie să exploreze sau să depășească diverse stări sau situații cu care se confruntă în evoluția personală și profesională, valorificând și dezvoltând resursele și potențialul propriu; stimulează identificarea și alegerea soluției optime de către fiecare persoană, pentru sine însuși, pentru diminuarea nivelului de stres, înlăturarea confuziei, tensiunilor acumulate și a blocajelor temporare induse în evoluția personală și profesională pe unul sau mai multe planuri de dezvoltare.

Intervenția *specializată a specialistului pentru dezvoltare personală* constă în însușirea, susținerea și încurajarea interlocutorilor prin intermediul unor tehnici și instrumente specifice, în vederea sondării și relevării propriilor capacități și resurse și a conștientizării punctelor critice din existența proprie și a posibilităților de depășire a situațiilor neconvenabile într-o manieră particularizată și non directivă.

Deci, activitatea consilierului/ trainerului/ formatorului pentru dezvoltare personală este distinctă față de terapii psihice, consiliere psihologică prin prisma intensității și complexității scăzute a problematicii clienților și a instrumentelor sau tehnicilor specifice de lucru, care se bazează pe non-directivitate.

Deaceea, considerăm importante de menționat următoarele caracteristici ale *consilierului/trainerului în dezvoltare personală*, care pe parcursul actului de dezvoltare *va proba empatie și înțelegere* – pentru a cunoaște cât mai obiectiv realitatea vieții clientului. La fel, manifestarea încrederii în capacitatea clientului de a-și rezolva dificultățile cât și tact în orientarea clientului către centrul problemei, direcționând discuțiile de la general la particular și ajutând persoana să-și exprime gândurile și sentimentele, astfel, fiind suport pentru identificarea unor posibile soluții și în conștientizarea riscurilor alternativelor prezentate. Iar motivarea pozitivă a clientului

pentru fiecare acțiune reușită, susținerea clientului în depășirea obstacolelor va servi ca motivatori în atingerea scopului propus de către acesta [2, p. 10].

În același context, crearea climatului favorabil pentru consiliere este primul contact cu clientul și condițiile de colaborare. În acest context, ar fi bine ca consilierul să dea dovadă de calm, neutralitate, grijă pentru client, răbdare, onestitate, obiectivitate, responsabilitate perseverentă, deschidere, receptivitate, gândire pozitivă. Acestea asigură confidențialitatea privind problemele clienților [2, p. 10].

Programul dezvoltării personale, pe care dorim să-l implementăm, este pentru cadrele didactice, de aceea clientul, beneficiarul nostru va fi persoana cadrului didactic. Iar cele propuse de autorii din domeniu le vom implementa nemijlocit în activitățile practice.

În același context, C. Rogers afirma, că oamenii *au nevoie de o relație*, în care să fie acceptați. Abilitățile folosite de terapeutul rogersian sunt: *empatia și atitudinea pozitivă necondiționată*. Astfel, C. Rogers și-a exprimat ipoteza centrală într-o frază: „Dacă pot oferi un anumit tip de relație, cealaltă persoană va descoperi în sine capacitatea de a folosi acea relație în scopul creșterii și se va produce schimbarea și dezvoltarea personală”. Prin urmare, preciza C. Rogers: „... omul este incorigibil socializat în dorințele sale, de aceea, când omul este pe deplin om, merită încredere” [11, p. 14].

În acest context C. Rogers considera empatia, acceptarea pozitivă necondiționată și congruență ca fiind esențiale în procesul de consiliere centrată pe persoană. În acest context, programele de dezvoltare personală vor servi ca suport de cunoaștere/autocunoaștere, creștere personală în care se va ține cont de *condiția cheie* – centrarea pe persoana cadrului didactic.

Prin urmare, programele de dezvoltare personală se adresează tuturor persoanelor care doresc să-și optimizeze calitatea vieții personale pentru a se integra mai eficient în societatea modernă; să-și crească bunăstarea; să fie în armonie cu sine însăși și cu cei din jur.

Iar scopul programelor de dezvoltare personală reprezintă creșterea calității vieții prin optimizarea diferitelor laturi personale: creșterea nivelului de autocunoaștere; creșterea identității de sine; dezvoltarea potențialului propriu și a competențelor proprii; împlinirea aspirațiilor personale; optimizarea integrării sociale și personale; definirea valorilor, a priorităților și a stilului de viață; dobândirea unei viziuni mai extinse asupra vieții; stabilirea unui echilibru afectiv; starea de bine, satisfacția; șansele fericirii.

Astfel, Iolanda Mitrofon elucidează faptul prin care, *dezvoltarea personală* este un proces aproape *continuu*, dar repartizat pe cicluri, interese de lucru optimizator, pe parcursul a mai multor ore și zile, cu posibile reluări ciclice la intervale de luni și ani, la solicitările beneficiarului, *în funcție de nevoile și obiectivele de viață*.

În același context, autoarea menționează, că dezvoltarea personală se desfășoară sub forma *atelierilor și seminarilor* în grup de dezvoltare personală, grup de autocunoaștere, grup de stimulare a autoperformanței sau creativității, grup de dezvoltare spirituală prin diverse practici meditative. La fel, prin participări la *workshop-uri tematice, proceduri și practici asociate* [6, p. 20].

Deci, preciza autoarea, *consilierea* asociată cu *dezvoltarea personală* sau în grup își propune stimularea expresiei personale, a creativității și atitudinilor integratoare sau tolerante, a maturizării afective, cognitive, spirituale, a puterii de manifestare și afirmare a Eului. La fel, ea urmărește realizarea *procesului de autoactualizare și conștientizarea stadiului de dezvoltare* în care se află fiecare persoană.

*Iar procesul consilierii centrate pe persoană* este eficient, adică „procesul” de sine se declanșează numai dacă consilierul are convingeri și atitudini de încredere în capacitatea de dezvoltare a ființei umane. Această atitudine de încredere pe care o are consilierul față de fiecare persoană de „a se direcționa singur, dacă este asigurat un climat favorabil” [6, p. 41].

Astfel, cadrul didactic se implică într-o călătorie către sinele personal, fiind în același timp prezent în relaționarea sinelui cu sinele, cu consilierul cât și cu colegii săi.

Prin urmare, consilierea reprezintă un proces complex, ce cuprinde o arie foarte largă de intervenții, care impun o pregătire profesională de specialitate. Deci, este un domeniu mai specific. Iar termenii de consiliere în dezvoltare personală descriu relații interumane de ajutor dintre o persoană specializată, consilierul/trainerul, și o altă persoană, grup care solicită asistența de specialitate. Pentru proiectare practică a consilierii, autorul propune următoarele etape propuse de Egan în 1990, pe care le expunem:

1. Stabilirea contactului și relației de intercunoaștere;
2. Identificarea, clarificarea și evaluarea problemelor;
3. Stabilirea obiectivelor și a planurilor de intervenție;
4. Intervenția propriu-zisă;
5. Consolidarea abilităților de autosuport;
6. Evaluarea;
7. Încheierea procesului de consiliere;
8. Follow-UP [ apud 2, p. 12].

Etapele expuse vor servi ca un model pentru proiectarea ședințelor în programul de dezvoltare personală. Iar rezultatele posibile ale intervenției vor fi: Autocunoașterea prin identificarea unor abilități specifice elementelor de dezvoltare; Informarea și selectarea / orientarea către dezvoltare; Cultivarea încrederii în decizia luată; Strategii de adaptare; Strategii de reducere a stresului; Strategii de coordonare a rolurilor personale; Atingerea unui echilibru personal [4, p. 20].

Relația dintre consilier/trainer și persoana implicată în programe de dezvoltare va fi una de alianță, de participare și colaborare reciprocă prin care se vor forma/dezvolta la cadrele didactice abilități și atitudini, care vor permite o funcționare optimă personală și socială flexibilă și eficientă.

Deoarece *a ști să faci și a ști să devii*, remarca M. Knowels sunt cheii de reflecții în situațiile de acțiune și luare a deciziilor, deciseive fiind implicațiile formatorului, în cazul nostru consilier/trainer, care este perceput mai mult ca un ghid, un facilitator de învățare, decât o persoană care transmite cunoștințe, este persoana ce recunoaște în adult o persoană, este cel cel ce favorizează un climat de încredere.

Prin urmare, dezvoltarea personală reprezintă cumulum activităților ce îmbunătățesc conștientizarea și identitatea, dezvoltă talentele și potențialul uman, îmbunătățesc calitatea vieții personale și contribuie la realizarea obiectivelor și aspirațiilor proprii. În același context, menționăm, că dezvoltarea personală – cunoscută sub denumirea „evoluție personală”, include activități formale sau informale pentru a dezvolta în alții roluri precum cel de profesor, ghid, consilier, manager, coach sau mentor.

Astfel, dezvoltarea personală a cadrului didactic reprezintă procesul continuu ce va duce la o adaptare mai bună, va contura etape pentru a atinge plina realizare, deoarece cadrele didactice se implică cel mai des în educația permanentă, ce reprezintă un rezultat al nevoii de dezvoltare, adaptare la mediul socio-cultural și a integrării cât mai optime în realitatea înconjurătoare.

Prin urmare, componentele de bază ale educației permanente: educația adulților, autoeducația au rolul de *a accentua ideea* de „dimensiune a vieții”. Educația permanent reprezintă o consecință a nevoii de adaptare la mediul socio-cultural și a integrării cât mai optime în realitatea înconjurătoare. Iar schimbarea, în acest sens, va fi posibilă dacă va porni în plan cognitiv, valoric și acțional, adică de la ce este util.

În acest context, educația adulților – cadrelor didactice, se va realiza pe principiul implicării acti – participative pe trepte de dezvoltare personală, socială și profesională.

Deoarece, în opinia lui C. Rogers, procesul de educație a adulților *este facilitat atunci* când: cursantul esie implicat total în procesul de învățare și deține controlul asupra tipului direcției învățării; se bazează în principal pe confruntarea directă cu probleme practice, sociale, personale sau de cercetare, iar autoevaluarea este principala metodă de evaluare a progresului sau a succesului [apud 13, p. I7].

Deaceea, *a învăța să învețe*, constituie o paradigmă oportună și la vârsta adultă, poate mai oportună decât la orice altă vârstă. Aceasta înseamna: însușirea mijloacelor de căutare rapidă și eficientă a informației; abilitatea de a verifica informația și utilizarea ei în procesul de învățare; capacitatea de a lucra în echipă și de a fi solidar și util în cadrul grupului [12, p. 7].

În cele din urmă, vom sintetiza specificul învățării, implicării adulților în programe de dezvoltare, care vor integra următoarele caracteristici: Prima caracteristică

esențializează faptul, *adultii au o anumită atitudine* față de învățare și față de educație, în genera, iar atitudinea este determinată de sistemul de valori, inclusiv de valoarea atribuită învățării; Un aspect secund este, *adultii sunt persoane pragmatice, având scopuri, bine definite, adică ei se angajează în procese/programe de învățare și formare, dacă întrevăd obținerea unor „beneficii”* care să le satisfacă scopurile vizate; *În orice situație de învățare s-ar afla, adultii își valorifică propriile cunoștințe și propria experiență de viață*, astfel, cunoștințele și experiența de care dispun acest public ușurează procesul învățării, dezvoltării, facilitând înțelegerea noilor conținuturi, integrarea lor în structurile mentale deținute deja de aceștia; *Constrângerile externe și interne îi determină pe adulți să învețe pe tot parcursul vieții*; Și în final, ei au o imagine de sine bine conturată și consolidată, *autodefinindu-se ca persoane autonome, independente și responsabile* [8, p. 111-115].

Prin urmare, procesul de *dezvoltare este facilitat* atunci, preciza C. Rogers, când persoana este implicată total în procesul de învățare și deține control supra tipului direcției învățării; când persoana se bazează pe confruntarea directă cu probleme practice, sociale, personale sau de cercetare, iar autoevaluarea este principala metodă de evaluare a procesului sau succesului. În același context, iar *învățarea care se bazează pe experiență* este echivalentă cu schimbarea și progresul la nivel individual și creare a unui climat motivațional pozitiv.

Tocmai din această cauză, educația adulților se identifică cu nevoia de socializare, de dezvoltare a unei lumi culturale, ceea ce reprezintă și o modalitate de comunicare cu membrii grupului căruia adulții aparțin. Iar o consecință a acestui lucru este faptul, că adulții se dezvoltă diferit în *funcție de coeziunea, organizarea și orientarea* grupului din care face parte persoana. Deaceea instaurarea unui climat motivațional pozitiv, motivare prin valorizarea personală, considerație pe feed-back și evaluare, pe consultare și participare activă constituie condiții eficiente pentru implementarea programelor de dezvoltare personală a cadrelor didactice.

În acest context, instruirea adulților se poate realiza și prin training. Prin urmare, trainingul reprezintă o intervenție de tip educațional într-o organizație, instituție pentru ca organizația, instituția să se adapteze la mediul de afaceri și concurențial, schimbările ce au loc în sistemele educaționale, constând în livrarea programelor de formare, ca răspuns la nevoile operaționale ale organizației, instituției respective. Astfel, în primul rând, un program de training trebuie să pornească de la o proiectare a strategică, care să includă o serie de elemente prin care intervenția educațională să poată deveni operațională. În acest context, Brierley (1989) propune principalele elemente în proiectarea strategică:

- Scop (De ce faci ceea ce faci?)
- Misiune (Cum vei pune în practică respectivul scop?)
- Viziune (Ce dorești să realizezi și până când?)

- Direcții (Pe care activități te vei concentra?)
- Obiective (Către ce vrei să țintești?)
- Priorități (În ce îți vei investi resursele disponibile?)
- Planuri (Cum vei proceda realmente pentru ați atinge expectațiile?)
- Acțiuni (Care tipuri de comportamente pot cel mai bine să ajute în realizarea planului?).

De aceea, în cadrul practic al instruirii adulților pentru realizarea eficientă a sesiunii de training, acesta trebuie să răspundă cel puțin la 7 întrebări. În acest context, propunem unele elemente metodologice în realizarea trainingului reprezentate în tabelul 1.

**Tabel 1. Elemente metodologice de realizare a 7 întrebări**

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

Iar implementarea trainingului necesită tehnicile, metodele, modalități eficiente, specifice educației adulților.

În acest context T. Callo menționează faptul, că formarea adulților trebuie realizată prin metode foarte diverse: de comunicare, în care formatorul este emițătorul ce realizează cursul, iar educabilii sunt receptorii; de întrebări/răspunsuri, când educabilii dețin deja un cuantum educațional contextuală, în care se produce stimularea de atitudini și circumstanțe; În același context se vor practica studiul situațiilor tipice, metoda conotațiilor, conceptogramele, metoda ideogramelor, metoda metaforelor, metoda riscului, metode active [apud 1, p. 88] .

La fel, *Metoda focus grupurilor*, va identifica o sensibilizare profundă în găsirea soluțiilor optime de rezolvare a problemelor, propusă de R. Krueger, M. Casey [5, p. 2].

Iar, *ascultarea reflexivă, activă*, adică cea care presupune o înțelegere cât mai exactă a vorbitorului. În acest sens, într-o comunicare dintre două persoane, secvența inițială, adică ceea ce vrea să spună o persoană parcurge trei etape: codarea semnificației de către emițător, auzirea; recodarea ei de către receptor; iar amplificarea, se folosește pentru a scoate în evidență un aspect important al situației; În cazul ascultării reflexive tehnici de deschidere vor fi: folosirea expresiilor: „și”, „deci”, „așadar”, atunci când persoana se blochează și focalizarea dialogului în prezent prin întrebări [6, p. 15].

Ca urmare, *Instrumentul Recadrarea* – va oferi puterea perspectivei, deoarece sensul oricărei experiențe din viață depinde de *cadru* pe care-l punem. Unul dintre instrumentele cele mai eficiente în *schimbarea personală* este *să învățăm* cum să punem cel mai bun cadru la orice experiență, acest proces se numește recadrarea. Recadrarea în forma cea mai simplă, este *schimbarea unei propoziții negative în una pozitivă*, schimbând cadru de referință folosit, rezolvând astfel durerea internă sau conflictul intern, punându-te într-o stare mai productivă. Prin urmare, autorul A. Robbins, ne propune: *Recadrarea de context* presupune să transformăm o experiență care pare să fie neplăcută, supărătoare sau nedorită și să arătăm cum putem *deveni* aceleași contexte un avantaj; *Recadrarea conținutului* presupune luarea exact a aceiași situații și schimbarea înțelesului (de exemplu, ai putea spune că fiul tău nu se mai oprește de vorbit, sau după recadrare că este un copil inteligent ce cunoaște multe); *Recadrarea conținutului* prin schimbarea vizuală, auditivă sau reprezentativă.

Deci, concluzionează A. Robbins, recadrarea ajută persoanele să-și mențină un echilibru, sesizând problemele din perspectivele *redirecționării pozitive a minții*; Recadrarea este esențială a învăța cum să comunicăm cu noi înșine și cu ceilalți; este cel mai eficient *instrument de comunicare* disponibile la nivel personal, reprezintă modul în care hotărâm, atașăm un sens evenimentelor [10, p. 231].

Prin *metoda Ancorarea* vom capătă *permanență*. Astfel, ne putem schimba reprezentările interioare și fiziologice, obținând rezultate noi. Prin ancorare putem crea un mecanism de declanșare, care poate fi acționat oricând, este un mod eficient prin care învățăm permanent. Ancorarea nu este rezumată doar la cele mai profunde emoții și retrairi, dar și adatură la ele. În acest sens T. Roosevelt preciza: „Descurcă-te cum poți, cu ceea ce ai, acolo unde ești”. [apud 10, p. 251].

Iar pentru a determina modalitățile la care recurg cel mai des pentru a se dezvoltă cadrele didactice, subiecte ce iar sensibilizare spre acțiune în programele de dezvoltare, cât și intensitatea nevoii de a parcurge aceste programe am implementat o chestionare. Astfel, lotul experimental a fost constituit din *148 cadre didactice*: 48 persoane ce activează în instituții preuniversitare cu funcții manageriale; 53 cadre didactice ce activează în gimnaziu; 47 cadre didactice ce activează în colegiu. În acest context, reprezentăm rezultatele identificate pe care le generalizăm din prelucrarea statistică a



chestionarului. Prin urmare, în figura 1 reprezintă modalitățile la care recurg cel mai des pentru a se dezvolta personal cadrele didactice.

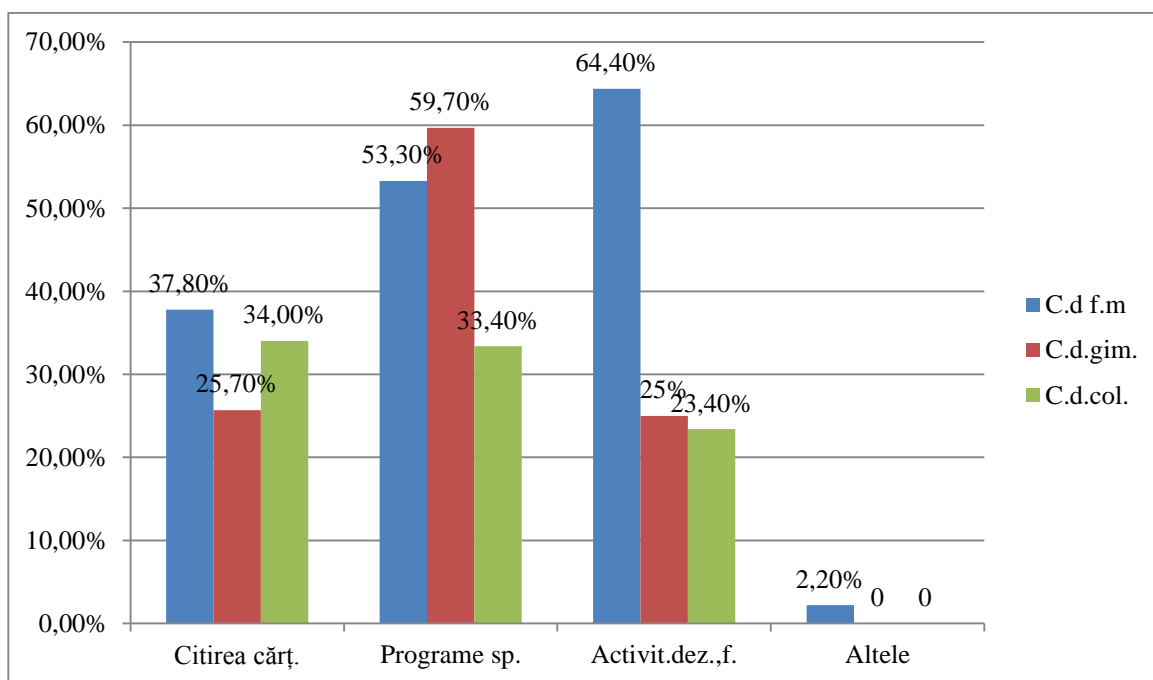


Figura1. Modalitățile dezvoltării personale

Astfel, din diagrama reprezentată în figura 1, observăm cote maxime pentru modalitatea: **programe specializate** - **59,7%** alegeți pentru *cadrele ce activează în gimnaziu*, **53,3%** pentru cadrele didactice cu *funcții manageriale*, **33,40%** pentru cei de la colegiu; În același context, rezultatele acumulate la **activități de dezvoltare, formare** - **64,4%** pentru *cadrele cu funcție de conducere*, **25%** pentru *cadrele ca activează în gimnaziu* și **23,40%** de alegeți a cadrele didactice ce activează în *colegiu*. La fel, observăm din diagramă și rolul activităților individuale: cititul cărților, revistelor, internet.

Deci, constatăm din rezultatele acumulate, opțiunea respondenților este mai mare pentru programele specializate și a activităților de dezvoltare, formare.

Iar pentru a determina subiectele, tematicile modulare ale programelor, activităților, lotului chestionat i s-a propus să analizeze subiecte/modulele propuse, să le ierarhizeze după importanța așteptărilor personale, să propună și altele de care au nevoie pentru a se dezvolta. Astfel, variantele alese sunt generalizate în figura 2:

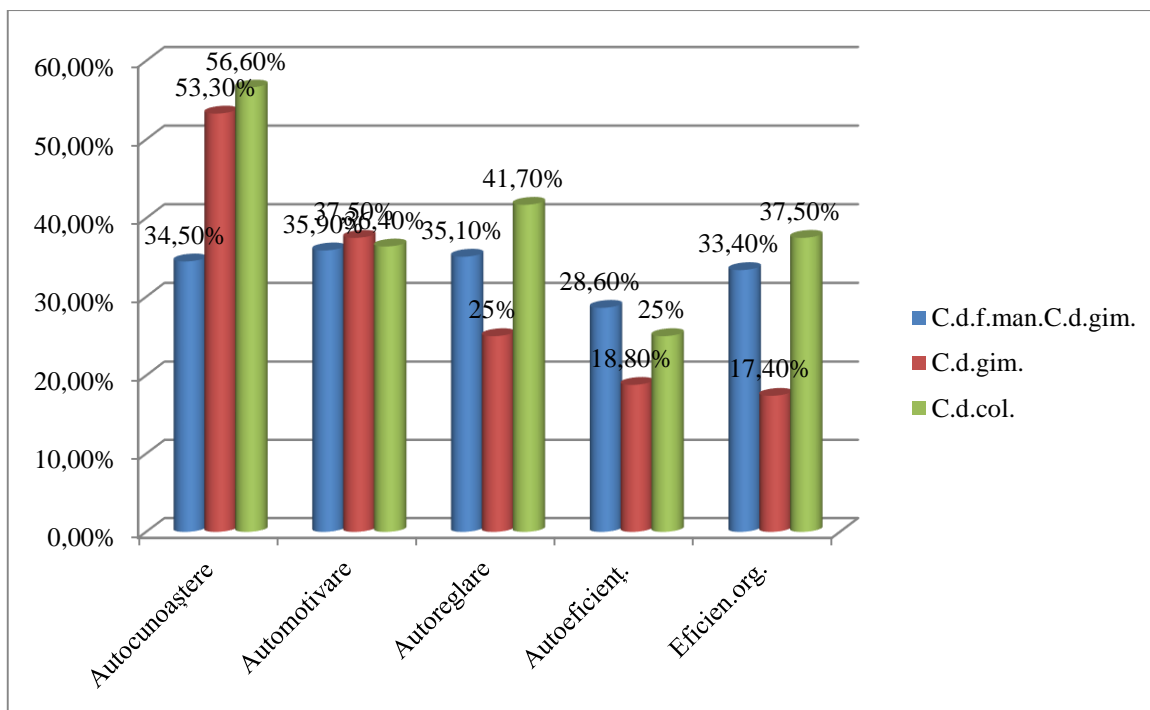


Figura 2. Subiectele/Modulele programului de dezvoltare personală

După cum se poate observa în figura 2, se evidențiază două grupe care au anumite module preferențiale. Astfel, *modulul Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive* cu - **56,60%** alegeri pentru cadrele didactice ce activează la colegiu și **53,30%** la cadrele ce activează în gimnaziu.

Modulul *Automotivarea și încrederea în sine* are alegeri medii pentru toate grupele, iar modulul *Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor* este preferată mai mult de cadrele didactice de la colegiu cu **41,70%** alegeri, cât și de cadrele cu funcție de conducere, care au ales acest modul - **35,10%** de persoane. Aceste două grupe s-au mai evidențiat prin alegeri medii la *modulul Eficiență organizatională: decizia conștientă, fixarea obiectivelor, succesul personal* cu alegeri de **37,50%** pentru cadrele din colegii și **33,40%** pentru cadrele manageriale. Modulul *Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă*, la fel are alegeri pentru toate grupele, dar într-o cotație cea mai mică.

În cele din urmă constatăm, modulele propuse au fost primite, acceptate, alese de respondenții lotului cu unele diferențe preferențiale. Astfel, programul ar conține următoarele subiecte: *Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive; Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor; Automotivarea și încrederea în sine; Eficiență organizatională: decizia conștientă, fixarea obiectivelor, succesul personal; Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă.*

Deci, rezultatele acumulate ne-au creat premise, condiții tematice pentru proiectarea programului de dezvoltare personală în dependență de necesitățile și preferințele respondenților.

Un alt aspect, urmărit de noi, a fost să identificăm intensitatea nevoii de a parcurge programe specializate de dezvoltare personală, iar rezultatele reprezentate în figura 3 identifică această intensitate.

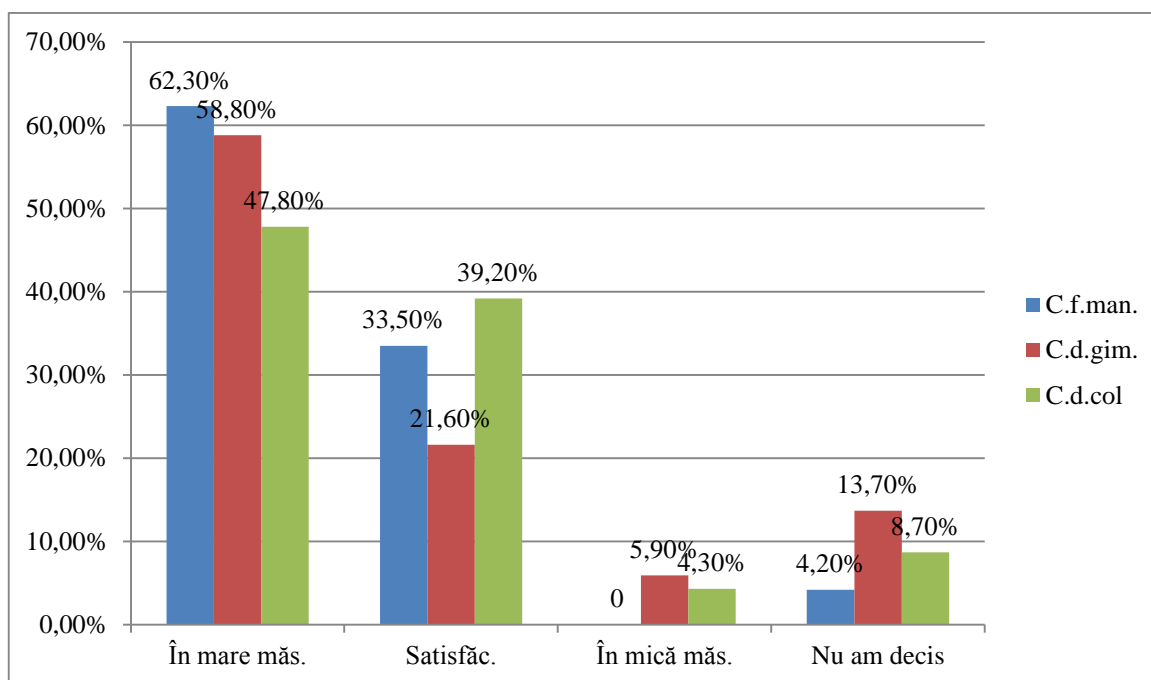


Figura 3. Intensitatea nevoii de a parcurge programe de dezvoltare personală

Prin urmare, în cazul lotului chestionat, observăm, în figura 3, că pentru toate patru grupe intensitatea nevoii de a parcurge programe de dezvoltare personală este cotate dominant la nivelul *în mare măsură*.

*Nivelul satisfăcător* este ales de **39,20%** cadrele didactice ce activează în colegiu, **33,50%** alegeri - cadrele cu funcție de conducere și **21,60%** alegeri – cadre didactice ce activează în gimnaziu. La fel, se identifica și nivel de indecizie, cât și cel în mică măsură, dar într-o apreciere foarte mică.

Prin urmare, cadrele didactice au nevoie în mare măsură de a parcurge programe de dezvoltare personală. Iar unii din ei, pe final, unii din respondenți și-au expus opinia pe care o expunem:

„Sperăm, să fie ceva deosebit; Cred, mă vor ajuta să mă stăpânesc emoțional; Poate, voi fi mai motivat către schimbare...; O idee foarte interesantă. Am dori cursuri la modulul dat în cadrul formărilor profesionale; Vă mulțumim pentru atitudine”.

*Concluzionăm:* Astfel, în procesul implementării programelor de dezvoltare personală vom ține cont de condițiile facilitatoare pentru dezvoltarea personală, de specificul educație permanente ale adulților, de tehnicile și modalitățile de implicare activă a cadrelor didactice în dezvoltarea autentică, de structura consilierii în dezvoltarea personală, etapele trainingului pentru adulți, de formele și rezultatele consilierii de dezvoltare personală cu abordare centrată pe persoană cadrul didactic. Prin urmare, vom coordona dezvoltarea personală a cadrului didactic prin diverse forme și modalități, subiecte, module ce vor răspunde nevoii de dezvoltare continuă a cadrului didactic cu

scopul de a permite acestuia o promovare integră a persoanei sale, o adaptare creativă și transformare autentică.

## **Bibliografie**

1. Andrițchi V. Metodologia managementului resurselor umane în instituția școlară. Chișinău: Editura „Print-Caro” SRL, 2009.
2. Artene G. Consiliere pentru dezvoltarea personală. Rolul și responsabilitățile consilierului pentru dezvoltarea personală. București, 2015.
3. Caluschi M. Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem. În: Psihologie, revista științifico-practică, nr.3, 2011. p.69-74.
4. Consiliere educațională și vocațională. Suport de curs. București: Editura Universității T.Maiorescu, 2010.
5. Krueger R.A., Casey M.A. Metoda focus grup. Iași: Editura Polirom, 2005.
6. Mitrofan I. Psihoterapie (reper teoretice, metodologice și aplicative). București: Editura: SPER, 2008.
7. Negură I.(coord.) Formarea competențelor de rezolvare a problemelor psihologice în procesul instruirii inițiale și continue a psihologilor. Chișinău: Tipografia UPS „I.Creangă”, 2015.
8. Paloș R., Sava S., Ungureanu D. (coord.) Educația adulților: baze teoretice și repere practice. Iași: Editura Polirom, 2007.
9. Panișoara G., Panișoara Î. Managementul resurselor umane. Ghid practic. Iași: Polirom, 2016.
10. Robbins A. Știința dezvoltării personale. Puterea nemărginită. București: Editura Almatea, 2011.
11. Roger S. C. A deveni o persoană. Perspectiva unui terapeut. București: Editura Trei, 2014.
12. Schifirneț C. Educația adulților în schimbare. București: Editura Fiatlux, 1997.
13. Trașcă I. Ghid metodologic pentru formatori. 2015, p.17-30.