



# Adulții din mediul rural merită dezvoltare personală!



SEPTEMBRIE 2023

„Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale ANPCDEFP. Nici Uniunea Europeană și nici ANPCDEFP nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea”.

Această metodologie a fost dezvoltată cu efortul comun al ambilor parteneri de proiect.



Open Education Centre Foundation

*Proiect: Adulții din mediul rural merită dezvoltare personală!*

*Finanțat de Uniunea Europeană prin programul Erasmus+.*

## CUPRINS

<b>INTRODUCERE .....</b>	<b>4</b>
<b>METODOLOGIE DEZVOLTARE PERSONALĂ.....</b>	<b>5</b>
<b>BENEFICIILE DEZVOLTĂRII PERSONALE .....</b>	<b>6</b>
<b>CUM SĂ VĂ PREGĂTIȚI ÎN CALITATE DE FORMATOR / FACILITATOR / COACH .....</b>	<b>7</b>
<b>RESURSE ADIȚIONALE PENTRU DEZVOLTARE PERSONALĂ .....</b>	<b>23</b>
<b>Model Plan de dezvoltare personală .....</b>	<b>24</b>
<b>Model Fișă de Raportare COACHING .....</b>	<b>25</b>

## INTRODUCERE

Acest proiect a fost finanțat prin programul **Erasmus+ al Uniunii Europene**, domeniul Educație pentru adulți, acțiunea de parteneriat la scară mică.

**Parteneriatele la scară mică** sunt concepute pentru a lărgi accesul la program pentru actorii și persoanele care operează la scară mică și pentru care finanțările sunt mai greu accesibile în domeniul educației adulților. Această acțiune sprijină formate flexibile – combinând activități cu caracter transnațional și național, deși cu dimensiune europeană – permițând organizațiilor să aibă mai multe mijloace pentru a ajunge la persoanele cu mai puține oportunități. Parteneriatele la scară mică pot contribui, de asemenea, la crearea și dezvoltarea rețelelor transnaționale și la stimularea sinergiilor cu și între politicile locale, regionale, naționale și internaționale.

### De ce acest proiect

Politica UE în domeniul învățării adulților, prin Rezoluția adoptată de Consiliu privind o agendă europeană reînnoită pentru învățarea adulților evidențiază necesitatea creșterii semnificative a participării adulților la învățarea formală, non-formală și informală, fie pentru a dobândi competențe profesionale, pentru cetățenie activă sau pentru dezvoltare și împlinire personală.

Potrivit publicației Upskilling Pathways - Noi oportunități pentru adulți, doar o cincime dintre europenii adulți (aproximativ 22%) au obținut cel mult un nivel de învățământ secundar inferior.

Asociația Europeană pentru Educația Adulților afirmă că participarea la educația adulților poate îmbunătăți calitatea vieții. Abilitățile de viață includ un set de abilități care generează sănătate și bunăstare.

**Adulții din mediul rural** sunt cel mai adesea uitați când vine vorba de programe precum dezvoltarea personală, deoarece se confruntă cu multe dezavantaje sociale și au deja probleme care sunt de cele mai multe ori mai urgente sau mai importante decât dezvoltarea personală. Dar de fapt am vrut să inversăm această ordine și să îi facem să înțeleagă că nu există dezvoltare profesională fără dezvoltare personală.

**Scopul proiectului a fost** de a crește capacitatea a 60 de adulți care trăiesc în zonele rurale din România și Bulgaria de a avea o viață mai calitativă, de a accesa oportunități relevante de învățare, de a-și îmbunătăți competențele cheie și de a progresa către calificări superioare pentru șanse sporite de angajare.

După ce s-au alăturat proiectului nostru, au dobândit un set de competențe transversale care le vor permite, pe termen lung, să-și crească șansele de a avea o viață mai calitativă, să comunice mai eficient cu partenerii, copiii, părinții, și colegii lor, putând găsi oportunități de angajare etc. Principalele competențe dezvoltate de cei 60 de adulți au inclus: Conștientizarea de sine, Un simț al direcției, O concentrare și eficacitate îmbunătățite, Mai multă motivație, Mai multă rezistență, Relații mai împlinite.

## METODOLOGIA DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

### *- pentru adulți care trăiesc în zone rurale -*

Dezvoltarea personală înseamnă să vă alocați timp și să vă luați angajamentul de a investi în cea mai mare resursă a dvs. – dumneavoastră. Când depui efortul să te dezvolți, recompensele sunt uimitoare. Mulți oameni ignoră în mod greșit dezvoltarea personală, deoarece rezultatele nu sunt întotdeauna măsurabile sau imediate. Cu toate acestea, persoanele care au cele mai mari performanțe în viață știu că cheia succesului este capacitatea de a te gestiona într-o varietate de situații.

**Investind în creșterea ta ca adult**, poți învăța să te gestionezi eficient, indiferent de ceea ce ți-ar putea aduce viața. Vă permite să fiți proactiv. În loc să aștepți ca lucrurile bune să se întâmple, ieși acolo și le faci să se întâmple.

Dezvoltarea personală este o parte vitală a creșterii și progresului unui individ. Este un proces de auto-dezvoltare individuală și de dezvoltare a altora. Dezvoltarea personală include obiective, planuri și acțiuni orientate către unul sau mai multe dintre următoarele obiective:

- îmbunătățirea conștientizării de sine
- îmbunătățirea autocunoașterii
- construirea sau reînnoirea identității
- dezvoltarea punctelor forte sau a talentelor
- identificarea sau îmbunătățirea potențialului
- îmbunătățirea stilului de viață sau a calității vieții
- construirea capacității de angajare sau a capitalului uman
- definirea și executarea planurilor de dezvoltare personală



## BENEFICIILE DEZVOLTĂRII PERSONALE

### 1. Conștientizarea de sine

Începi să știi cine ești cu adevărat; sunteți valorile, convingerile și scopul pe care doriți să-l urmăriți. Adevărata împlinire nu poate veni niciodată din urmărirea viselor altor oameni. Dacă vrei să obții o fericire de durată, trebuie să-ți proiectezi viața în funcție de cine ești. Apoi vă puteți urmări propriile scopuri și obiective. Atunci când îți urmărești propriile obiective, este la fel de multă plăcere să realizezi călătoria, cât și să ajungi la destinație. Conștientizarea de sine este primul pas fundamental în procesul de dezvoltare personală.

### 2. Un simț al direcției

Odată ce ți-ai crescut conștientizarea de sine, ai o viziune mai clară asupra lucrurilor pe care vrei să le obții din viață. Luarea deciziilor devine mult mai ușoară. Sarcinile care obișnuiau să vă ia o mare parte din timp, nu mai apar pe lista dvs. de activități. Acum realizezi că nu te mișcă spre obiectivele tale și, prin urmare, nu merită timpul tău.

### 3. Concentrare și eficacitate îmbunătățite

Odată cu dezvoltarea personală vine claritatea. Chiar și cu un simț îmbunătățit al direcției, vor exista întotdeauna mai multe sarcini care vă vor atrage atenția. Pe măsură ce dezvoltarea ta personală se îmbunătățește, prioritizarea devine mult mai ușoară. Aveți o viziune mai clară cu privire la obiectivele dvs. și puteți identifica rapid care sarcină vă va oferi cel mai bun rezultat cu resursele disponibile în acel moment. Concentrarea și eficacitatea îmbunătățite vin odată cu cunoașterea și jocul cu punctele tale forte.

### 4. O motivație mai bună

Când știi ce vrei să obții, îți este mai ușor să vezi beneficiile acțiunii. Chiar și atunci când sarcina care urmează nu este plăcută, dacă puteți vedea un beneficiu clar, sunteți mai motivat să luați măsurile necesare. Există adevăr în vechea zicală „Unde există voință, există o cale”. Cu o dezvoltare personală puternică, dezvoltăți voința necesară.

### 5. Reziliență mai bună

Vor fi momente grele în viață. Când apar aceste momente grele, trebuie să aveți abilitățile și atributele pentru a le face față în mod eficient. Dezvoltarea personală nu poate împiedica toate lucrurile rele, dar vă va ajuta să le faceți față atunci când se întâmplă. Veți avea mai multă încredere, reziliență, abilități personale și interpersonale pentru a face față oricărei eventualități.

### 6. Relații mai împlinite

Relațiile sunt o sabie cu două tăișuri. Fie te ridică, fie te trag în jos. Când îți îmbunătățești dezvoltarea personală, poți să vezi mai bine în ce relații merită să investești și care trebuie să fie dezactivate. De asemenea, îți dezvoltă abilitățile de a profita la maximum de acele relații care au cel mai mare impact pozitiv asupra vieții tale.

## CUM SĂ VĂ PREGĂTIȚI ÎN CALITATE DE FORMATOR / FACILITATOR / COACH

Această metodologie este un ghid pentru educatorii de adulți interesați să lucreze cu și pentru adulții cu mai puține oportunități, cum ar fi: proveniți din mediul rural, părinți singuri, probleme parentale, adulți romi, etnii mixte, fără loc de muncă, probleme socio-economice etc.

Puteți avea unul sau toate cele trei roluri de mai sus și, folosind motivația interioară, experiența și expertiza, implicați-vă în alte proiecte Erasmus+ pentru a ajuta adulții să-și dezvolte competențe (cunoștințe, abilități, atitudine, comportament) care îi pot face mai fericiți cu ei înșiși și cu viața lor. Puteți recruta și selecta adulți din orice domeniu de viață cu ajutorul comunității locale (NEET sau angajați în companii private sau instituții publice). Vă încurajăm să utilizați materiale educaționale care promovează recunoașterea abilităților umane ca motor al dezvoltării lor umane și sociale, îndreptându-le spre atingerea scopurilor lor.

### Construiește-ți mai întâi propria competență, ca educator de adulți

Este necesar ca facilitatorul să fie bine informat despre ce înseamnă dezvoltarea personală, să înțeleagă mecanismele motivației pentru dezvoltarea personală și să poată genera motivația participanților pentru a-și construi obiective personale de învățare.

- Nu confundați dezvoltarea personală cu coachingul profesional sau de viață.  
*„Scopul final al coaching-ului este să vă folosiți întregul potențial, în timp ce scopul final al dezvoltării personale este să deveniți o persoană mai bună.” (Referință<sup>1</sup>)*
- Este necesar ca facilitatorul să creeze o atmosferă de încredere și confort și să stimuleze împărtășirea experiențelor personale între participanți.  
*„Nu eșuați când țințiți sus și ratați; nu reușiți atunci când țințiți jos și loviți.” - Laurence Lewars (vorbitor adolescent).â*
- Facilitatorul poate oferi exemple din propria experiență, dacă este cazul.  
*„A juca în siguranță este cel mai popular mod de a eșua.” - Elliott Smith*
- Încercați să nu oferiți soluții de dezvoltare personală! Facilitatorul în dezvoltarea personală are rolul de a da întrebările potrivite, nu răspunsurile potrivite!  
*„Dacă nu îți conduci propria viață, altcineva o va face.” – John Atkinson*

### Cum să gestionați procesul de învățare

Pentru a lucra cu adulții, am folosit un **model în 9 pași** care a fost pregătit și livrat în funcție de nevoile grupului și ritmul de lucru, dar și adaptat nevoilor fiecărui individ, în unele cazuri particulare. Unii adulți au reacționat mai bine la munca de grup, alții la coaching personal. În total, întregul proces a fost întins pe 12 luni, folosind o combinație de cursuri de formare de grup, coaching de grup și coaching individual.

<sup>1</sup> <https://mentarcise.com/blog/83-personal-development-vs-life-coaching>

**Profilul grupul nostru țintă** a fost reprezentat de adulți vulnerabili, toți din zone rurale. Majoritatea făceau parte din una sau mai multe dintre următoarele categorii: etnie romă, părinți singuri, venituri mici, provocări personale și sociale, șomeri. Am lucrat mai ales în persoană și câteva întâlniri online, cu grupuri de 5 - 10 adulți din 6 zone rurale din România și Bulgaria.

Durata fiecărui curs a fost între 3 și 6 ore, inclusiv pauze, în funcție de subiect și de numărul de participanți. Durata unei sesiuni de coaching a fost de 2 ore/persoană, dar uneori extinsă chiar și la 4 ore/persoană pentru cei care au fost mai puțin activi la cursuri și mai înclinați să lucreze cu ei înșiși în sesiuni 1-la-1.

Calendarul cursurilor a fost programat de către trainer și facilitator, dar și de comun acord cu fiecare grup în funcție de disponibilitatea și nevoile lor. Sesiunile de coaching au fost inițiate de facilitator / formator, dar și la cerere de către adulții prezenți. Majoritatea sesiunilor de coaching au avut loc spre sfârșitul cursului, când oamenii aveau deja suficiente instrumente și metode de aplicat în viața lor.

### **Cei 9 pași sunt:**

1. Să ne cunoaștem între noi și cunoașterea de sine
2. Identificarea problemelor
3. Gândirea pozitivă versus gândirea negativă
4. Provocarea adulților cu distracție
5. Pregătirea pentru planul de dezvoltare personală
6. Acceptarea planului de dezvoltare personală
7. Gestionarea planului de dezvoltare personală
8. Monitorizarea planului de dezvoltare personală
9. Evaluarea planului de dezvoltare personală

În timp ce teoretic ar fi ideal să urmezi acești pași în ordine, în realitate, trebuie să fii conștient că trebuie **să păstrezi o minte deschisă și să fii flexibil**, să ai sau să dobândești abilitățile de a-ți adapta sesiunile de formare și coaching la nevoile, ritmul adultului, lupte personale, etc.

În funcție de nevoile lor personale de dezvoltare, stilul de comunicare, stilul de învățare, s-ar putea să trebuiască să adaptați secvența pașilor, să reveniți la unii dintre ei de câteva ori, să acordați mai mult timp decât era planificat inițial unora dintre ei sau chiar să omiteți unii dintre ei.

În cele din urmă, este important **să-i ghidăm prin întregul proces și să obținem rezultate** la fiecare pas, măsurabile sau nu, prin procese constante de reflecție ghidată.

Amintiți-vă că dezvoltarea personală poate fi un „proces personal” și necesită din partea voastră, ca formator/facilitator/coach, empatie, răbdare, atenție la reacțiile adultului, deschidere pentru a schimba sau adapta procesul din mers, dar nu scăpa din Vedere niciodată scopul tău principal: **să acozi timp și să te angajezi să investești în cea mai mare resursă a adultului – ei înșiși!**

## METODOLOGIA

For preparing better the adults for the learning process, along with the methods described in detail under each of the 9 steps, we also did some knowledge building and skill building on topics such as: efficient communication, active listening, constructive feedback, holistic and integrative approach in personal development.

Pentru a pregăti mai bine adulții pentru procesul de învățare, împreună cu metodele descrise în detaliu în fiecare dintre cei 9 pași, am făcut, de asemenea, consolidarea cunoștințelor și abilităților pe teme precum: comunicare eficientă, ascultare activă, feedback constructiv, holistic și integrator, abordare în dezvoltarea personală.

Am folosit de asemenea, și aplicat o serie de chestionare, precum:

- Meyer Briggs Chestionar Tipuri de Personalitate
- Chestionar de auto-evaluare – analiză reflectivă și evaluarea modului de funcționare la locul de muncă ca membru în echipă
- Chestionarul Thomas-Kilmann pe stiluri de conflict
- Auto-inventar al percepției asupra rolurilor de echipă Belbin

### 1. SĂ NE CUNOAȘTEM ÎNTRE NOI ȘI CUNOAȘTEREA DE SINE

**Obiectiv:** ajutarea adulților să se simtă mai confortabil în cadrul grupului și cu tema dezvoltării personale; stabilirea cadrului.

**Metodă:** „PRIMA IMPRESIE”

**Materiale și instrumente:** post-it-uri/note lipicioase de diferite culori și forme; markere sau pixuri; muzică de pe telefon sau difuzoare atașate la un laptop; concluzii scrise sau tipărite.

**Rezultatele învățării:** înțelegerea importanței gândirii în afara cutiei; învățarea modului de a îi evalua pe ceilalți din perspective diferite; creșterea gradului de conștientizare asupra modului în care oamenii pot fi percepuți ca unici, dar au și asemănări și diferențe nedescoperite cu ceilalți.

**Proces:** facilitatorul invită adulții să aibă încredere în proces și să meargă cu fluxul. Nu le spuneți participanților numele exercițiului/metodei („Prima impresie”) pentru a nu-i influența sau a-i conduce prea ușor la concluzii.

## PASUL 1: SARCINA

Facilitatorul începe prin a pune întrebările *Vă cunoașteți? Bine sau așa/așa?* și adună câteva răspunsuri, dar fără a lăsa participanții să intre în detalii.

**Comentariul facilitatorului:** Dacă nu vă cunoașteți, atunci acesta este momentul perfect pentru acest exercițiu. Dacă vă cunoașteți, atunci este momentul perfect pentru a vedea cât de bine vă cunoașteți!

**Reguli:** nu aveți voie să vorbiți între voi; exercițiul trebuie să se desfășoare în tăcere, în timp ce se aude muzică pe fundal; nu ai voie să-i întrebi pe ceilalți dacă le plac sau nu le plac post-it-urile tale; nu aveți voie să refuzați un post-it sau să comentați; pur și simplu dați și primește.

**Acordarea sarcinii:** facilitatorul invită adulții să se uite în jur la colegii lor și să le dea în minte deocamdată caracteristici sau atribute, indiferent dacă îi cunosc sau nu. Îi încurajează să se uite pur și simplu la ei, să se gândească la ei și să asocieze în mintea lor unele atribute fiecărei persoane. Ele pot fi bune sau mai puțin bune (de exemplu: inteligenți, timizi, frumoși, indiscreți, etc.). După ce reflectă puțin la asta, trebuie să ridice câteva post-it-uri și markere și să noteze acele caracteristici una câte una. Ei trebuie să noteze doar o caracteristică sau un atribut/post-it. Pot oferi fiecărei persoane câte post-it-uri doresc. Depinde de ei dacă dau 1 post-it unei persoane și 7 altuia. Trebuie să fie așa cum se simt ei inspirați în acel moment.

Apoi, ei trebuie să ofere post-it-urile proprietarilor atributelor lipindu-le pe haine (dacă acceptă) sau adunându-le în mâini. Dacă sunt reticenți să o facă, pentru a-i încuraja să participe, facilitatorul se poate juca cu ei și le poate oferi post-it-uri cu atribute și spune că este deschis să obțină și de la ei.

Facilitatorul face câteva observații despre aspectul lor (acoperite în post-it-uri, colorate, vii, unii au primit mai puțin, alții primesc mai mult etc., faceți o poză de grup). Acest lucru este intenționat, pentru a-i scoate din zona lor de confort și a-i aduce la pasul următor.

## PASUL 2: DISCUTAREA SARCINII ȘI CONCLUZII

Facilitatorul pune o serie de întrebări și colectează răspunsuri verbale de la participanți. Dacă sunt timizi sau reticenți în a răspunde, facilitatorul nu trebuie să insiste prea mult, poate să-și folosească propriul caz ca exemplu (care necesită participarea la exercițiu cu ei), dar trebuie totuși să formuleze concluziile.

**Întrebări partea 1:** Cum a fost exercițiul? / Cum a fost să te gândești și să le dai atribute celorlalți? Cum te-ai simțit când ai primit post-it-uri? /

**Întrebări partea 2:** invitați-i să eziplenească și să-și citească propriile post-it-uri și să analizeze 3 aspecte principale: Câte post-it-uri ați primit? / Sunt bune sau mai puțin bune? / Aceste atribute sunt despre tine sau nu?

**Întrebări partea 3:** De ce crezi că ai doar atribute pozitive (dacă este cazul)? / De ce crezi că ai atât de multe/sau atât de puține atribute? / Despre ce crezi că a fost vorba în acest exercițiu?

**Pregătire:** facilitatorul pregătește concluziile înainte de sesiune, scrise de mână sau tipărite cu litere mari pe hârtie A4, albă sau colorată, care va fi agățată în sală după sesiune (pentru a ajuta, de asemenea, cursanții vizuali și pentru a încuraja adulții să se întoarcă înapoi la acele informații ori de câte ori simt că doresc să aprofundeze cunoștințele).

**Concluzii:** Exercițiul este despre etichetarea altora. Este vorba despre prima impresie pe care ai putea-o avea atunci când întâlnești pe cineva pentru prima dată în persoană (etichetele pe care le dai imediat / instinctiv / natural) sau despre ceea ce crezi că știi despre ceilalți (etichetele pe care le-ai dat deja cu ceva timp în urmă pe baza interacțiunilor tale cu ei).

**Prima impresie este un lucru bun sau rău?** În afaceri sau la un interviu de angajare sau când ieși pentru prima dată la o întâlnire cu cineva, ar putea fi. Dar este un lucru rău în procesul de dezvoltare personală. Este ok să dai etichete (este natura umană să judeci, uneori este o putere asupra noastră ca ființe umane). Dar încearcă să vezi și cealaltă parte a post-it-ului. Pe lângă toate acele atribute pe care le-ai dat și primit, există și alte atribute (atât bune, cât și mai puțin bune) care alcătuiesc o persoană. În spatele post-it-urilor se află și motivele acelor atribute. Toți acționăm/ne comportăm într-un anumit fel datorită tuturor atributelor pe care le avem și datorită tuturor experiențelor de viață pe care le-am avut până acum.

Mai ales în rândul adulților, dar și în relațiile tale cu adulții, este extrem de important **să spargi bariera primei impresii**. Nu trebuie să fii influențat de prima impresie, ci să dai șanse celorlalți să se dezvăluie în termenii lor și în ritmul lor. Pentru ca acest lucru să se întâmple, trebuie să fii deschis și să-i lași pe ceilalți să te cunoască pe bune. A te cunoaște este un pic ca în tango... amândoi trebuie să facă aceiași pași împreună, dar uneori trebuie să lași spațiu improvizației pentru a avea un „dans pasional”.

**Invitația este aceeași pentru grupul dvs.** Încercați să vă cunoașteți pe bune pentru a lucra mai bine împreună, a vă deschide, a împărtăși ușor și a vă ajuta reciproc în acest proces de dezvoltare personală.

## 2. IDENTIFICAREA PROBLEMELOR

**Obiectiv:** identifică problemele adultului; identificarea provocărilor pe care le întâmpină adulții din zonele rurale (de exemplu: lipsa motivației interioare, a nu crede în ei înșiși, a nu vedea alte oportunități de creștere, relații critice etc.) și a modului în care pot rămâne motivați pentru a realiza ceea ce cred că este important pentru ei; identificarea barierelor interne/sabotorilor și a barierelor externe.

**Metode:** ANALIZA S.W.O.T PERSONALĂ

**Materiale și instrumente:** hârtie A4 sau flipchart, culori, markere, pixuri, un S.W.O.T. model sau o versiune online de afișat, laptop, proiector, Internet și 5 telefoane mobile sau laptopuri/tablete pentru testul online.

**Rezultatele învățării:** înțelegerea punctelor forte, punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor personale; provocarea sabotajelor personali în activitățile de zi cu zi; înțelegerea credințelor limitative.

### **Proces:**

#### **ANALIZA S.W.O.T PERSONALĂ**

Analiza S.W.O.T. personală este un instrument de reflecție asupra ta și a vieții tale în acest moment. Utilitatea acestei analize este că vă ajută să identificați problemele care trebuie abordate, îmbunătățite și, cel mai important, vă permite să vă identificați punctele forte pe care le puteți valorifica, să profitați de oportunități și să contracarați orice amenințări externe care pot apărea în dezvoltarea dumneavoastră.

Această analiză îi va ajuta pe adulți să ia măsuri utilizând informațiile pe care le descoperă pentru a-și formula propriile obiective și planul de dezvoltare personală.

#### **PASUL 1: SARCINA**

**Pregătire:** facilitatorul pregătește în prealabil un model SWOT și explică fiecare pas.

Procesul de analiză SWOT trebuie să înceapă prin examinarea propriilor puncte forte și puncte slabe:

- **Puncte forte**

Punctele forte sunt caracteristici individuale, care sunt cunoscute sub numele de competențe, calități personale și interne, tot ceea ce este asociat cu succesul în viață și evoluția pozitivă. Sunt aspecte interne pozitive care sunt sub control, pe care le poți valorifica în dezvoltarea personală.

- **Puncte slabe**

Punctele slabe sunt aplicarea mai puțin reușită a unei abilități sau neexploatarea unei situații care vă poate aduce competitivitate individuală. Punctele slabe sunt elementele interne negative pe care le poți controla și asupra cărora poți acționa pentru a îmbunătăți caracteristicile personale negative. Ele sunt cele care te împiedică să obții performanța dorită și simți că te împiedică să progresezi.

- **Oportunități**

Oportunitățile sunt de obicei externe și sunt corelate cu schimbări/evoluții tehnologice, oameni care pot influența deciziile, orice schimbări sau situații care te pot ajuta să-ți atingi aspirațiile. Acestea sunt condiții externe pozitive pe care nu le controlezi, dar pe baza cărora poți planifica și atingerea obiectivelor tale de dezvoltare personală.

## • Amenințări

Amenințările sunt tot influențe externe care pot sta în calea ta. Datorită acestora, succesul tău poate avea un impact negativ și îți poate reduce competitivitatea. Amenințările sunt externe și nu le poți controla, dar le poți reduce efectele.

**Acordarea sarcinii:** fiecare adult va lucra mai întâi individual pentru a reflecta și a lua notițe asupra analizei sale, apoi o va împărtăși cu un alt adult. Apoi se întorc la propriile analize pentru a adăuga sau schimba informații, dacă s-au inspirat prin împărtășire. În timpul sarcinii lor, facilitatorul trebuie să fie disponibil pentru a oferi sprijin și clarificări, astfel încât adulții să poată identifica cât mai multe informații posibil și să se asigure că informațiile sunt despre ei și nu sunt „împrumutate”.

## PASUL 2: DISCUTAREA EXERCITIULUI

Facilitatorul îi invită să-și împărtășească **analizele S.W.O.T.** în plen (min 2 exemple).

**Întrebări:** Ați mai făcut astfel de analize? Cum a fost să lucrați la acesta? A fost ușor sau greu să identificați elementele fiecărui cadran? Cum credeți că vă pot ajuta aceste informații în procesul de dezvoltare personală?

## 3. GÂNDIRE POZITIVĂ versus GÂNDIRE NEGATIVĂ

**Obiectiv:** este vorba despre anticiparea fericirii, a sănătății și a succesului – în esență, să te antrenezi să adopți o mentalitate abundentă și să cultivi recunoștința pentru propriile succese și pentru cele ale altora.

**Metode:** Discurs pozitiv

**Materiale și instrumente:** hârtie A4, pixuri, dispozitiv de înregistrare (telefon sau altele)

**Rezultatele învățării:** dezvoltarea unei atitudini emoționale și mentale care se concentrează pe bine și se așteaptă la rezultate care să vă avantajeze;

**Proces:**

### PASUL 1: SARCINA

**Spargerea gheții:** participanților li se cere să descrie o zi obișnuită din viața lor sau viitorul lor (alegera lor) într-o propoziție (min 2 exemple); facilitatorul observă dacă folosesc expresii pozitive sau negative și dacă este o viziune pozitivă sau negativă.

**Scurtă concluzie:** Gândirea pozitivă, sau o atitudine optimistă, este practica de a se concentra asupra binelui în orice situație dată. Poate avea un impact mare asupra sănătății tale fizice și mentale. Asta nu înseamnă că trebuie să ignorați realitatea sau să nu luați în considerare problemele. Înseamnă pur și simplu că abordezi binele și răul din viață cu așteptarea că lucrurile vor merge bine.

**Introducere în subiect:** facilitatorul îl oferă pe [Tony Robbins](#) ca exemplu de vorbitor motivațional și expert în dezvoltare personală și profesională.

**Acordarea sarcinii:** printre multe altele, un obicei care este esențial pentru gândirea pozitivă este să vă transformați vocabularul. Cuvintele pe care le alegeți – atât în conversație, cât și în propria ta minte – au un impact profund asupra mentalității tale. Studiile au descoperit că vorbirea de sine pozitivă îmbunătățește stările psihologice, ajută oamenii să-și regleze emoțiile și nu numai.

Participanții trebuie să creeze, să noteze și să înregistreze audio timp de 1 min. un discurs pozitiv despre propriul viitor, prin alegerea unora dintre punctele slabe identificate atunci când își fac analiza S.W.O.T. personală și le transformă în aspecte pozitive.

Apoi fiecare participant redă înregistrarea audio pentru grup. Felicitări și aplauze.

## PASUL 2: DISCUTAREA EXERCITIULUI ȘI CONCLUZII

**Întrebări:** Cum a fost să îți transformi punctele slabe (greu, ușor, creativ, provocator etc.?) Care versiune ți-a plăcut cel mai mult: să te gândești la discursul tău pozitiv, să-l notezi, să-l înregistrezi sau să-l auzi?

**Concluzii:** afișarea aceleiași [resurse](#) pe ecranul proiectorului.

Arată și explică principalele aspecte despre **Cum să valorificăm puterea gândirii pozitive<sup>2</sup>**

Vrei să înveți cum să gândești pozitiv? Primul pas este să realizezi că totul depinde de tine. Când devii stăpânul emoțiilor tale, îți poți determina oricând mentalitatea, indiferent de influențele exterioare. Asumarea responsabilității pentru felul în care gândești, acționezi și simți permite ca totul în viața ta să își găsească locul. Uneori nu poți controla evenimentele vieții, dar poți controla cum reacționezi la ele. Odată ce vă împuterniciți să schimbați ceea ce controlați – pe dumneavoastră – atunci sunteți gata să îmbrățișați puterea gândirii pozitive.

## 4. PROVOCAREA ADULȚILOR CU DISTRACTIE

**Obiectiv:** pentru a-i motiva pe adulți să aprofundeze procesul lor de auto-reflecție

**Metodă:** De ce sunt aici acum?

**Materiale și instrumente:** hârtie, pixuri, creioane colorate cu ceară, reviste vechi, ziare vechi, foarfece, lipici pentru hârtie, 5 foi de flipchart.

**Rezultate ale învățării:** creșterea conștiinței de sine; motivație crescută de a-și continua procesul de dezvoltare personală; având mai multă claritate asupra a cine sunt.

<sup>2</sup> <https://www.tonyrobbins.com/positive-thinking/>

## **Proces:**

### **PASUL 1: SARCINA**

**Pregătire:** Facilitatorul pregătește în prealabil un exemplu de colaj cu el însuși în care a răspuns deja la aceleași 4 întrebări. Fiecare participant trebuie să aibă o hârtie de flipchart, o foarfecă, creioane de ceară, lipici de hârtie, reviste sau ziare.

**Acordarea sarcinii:** facilitatorul explică că metoda *De ce sunt aici acum* va avea 2 elemente principale: autorefecție și colaj. Mai întâi trebuie să reflecteze și să noteze răspunsurile. Apoi împărțiți hârtia de flipchart în 4 cadrane și răspundeți la cele 4 întrebări creând un colaj pentru fiecare dintre ele, care va reprezenta cea mai bună viziune a lor. Colajul poate fi realizat combinând imagini tăiate și text, dar cu ceva desen și colorat folosind creioane de ceară.

#### **Cele 4 întrebări:**

**DE CE** sunt aici acum? – scopurile/scopul principal; de ce te interesează dezvoltarea personală?

De ce **sunt** aici acum? – de ce tu ca persoană și nu altcineva? ce te face special?

De ce sunt **AICI** acum? – de ce în această activitate/proiect, cu acești oameni?

De ce sunt aici **ACUM**? – de ce în acest moment al vieții tale?

**Împărtășiți:** creați o galerie de artă și prezentați altora opera dvs. de artă.

### **PASUL 2: DISCUTAREA EXERCITIULUI ȘI CONCLUZII**

“People often say that motivation doesn’t last. Well, neither does bathing — that’s why we recommend it daily.”, by Zig Ziglar.

.

**Întrebări:** Cum a fost să folosești metoda colajului? Cu ce este diferit acest lucru de doar scrisul pe hârtie? Instrumentele v-au ajutat să aveți mai multă inspirație pentru a găsi răspunsuri la cele 4 întrebări sau nu?

**Concluzii:** Cea mai simplă definiție a motivației se rezumă la dorință (Baumeister, 2016). Dorim o schimbare în comportament, gânduri, sentimente, concept de sine, mediu și relații.

„Oamenii spun adesea că motivația nu durează. Ei bine, nici scăldatul – de aceea îl recomandăm zilnic.”, de Zig Ziglar.

Facilitatorul arată un videoclip despre [Știința Motivației](#)

## 5. PREGĂTIREA PENTRU PLANUL PERSONAL DE DEZVOLTARE

**Obiectiv:** descoperirea rolurilor participanților; identificarea timpului petrecut și a nivelului de efort pentru fiecare rol.

**Metode:** Roluri de tort

**Materiale și instrumente:** hârtie A4 colorată, pixuri, o hârtie de flipchart, markere

**Rezultate ale învățării:** creșterea gradului de conștientizare cu privire la rolurile lor principale (cele bune și cele mai puțin bune); capacitatea crescută de a reflecta și de a analiza rolurile lor; învățarea modului de a gestiona timpul, efortul și alte resurse alocate fiecărui rol; capacitatea de a reflecta și de a găsi potențiale soluții pentru îmbunătățirea relațiilor lor din perspectiva fiecărui rol.

**Proces:**

**Pregătire:** facilitatorul se poate pregăti în prealabil sau poate desena pe loc în timp ce explică modelul de rol de tort.

### PASUL 1: SARCINA INDIVIDUALĂ

- **Identificarea rolurilor:** adulții trebuie să se gândească la rolurile pe care le au în viața lor și să facă o listă (de ex.: fiică, fiu, soră, prieten, nepot, soție, student, chitarist, gospodar, consilier, cititor de cărți, jucător, angajat, membru al bandei, etc.).

- **Alocarea timpului de rol:** dacă timpul lor într-o lună este de 100%, cât în % alocă fiecărui rol? După ce ați notat timpul alocat lângă fiecare rol, desenați un tort rotund și includeți în el toate rolurile dvs., împărțind tortul în felii (dimensiunea fiecărei felii trebuie să fie în concordanță cu timpul alocat fiecăreia dintre ele).

- **Alocarea efortului de rol:** trebuie să creeze un alt tort de rol acum, dar alocare % în funcție de nivelul de efort (energie personală, alte resurse) pe care cred că îl pun în fiecare rol.

- **Evaluarea eficacității rolului:** trebuie să acorde un grad de satisfacție fiecărui rol, prin compararea timpului și efortului alocat, de la 1 la 10, 1 fiind foarte scăzut și 10 fiind satisfacție foarte mare.

- **Informare în plen** - Metoda de întrebări și răspunsuri: Cum a fost să vă identificați rolurile (de exemplu, greu, ușor, confuz etc.)? Ce ziceți de alocarea timpului și efortului fiecărui rol? Cele 2 prăjituri arată la fel sau diferit? De ce? Care sunt rolurile care necesită îmbunătățiri? De ce?

### PASUL 2: SARCINA DE GRUP – lucrează în aceleași grupuri mici în toate sarcinile

- **Împărtășirea** celor 2 torturi și compararea rolurilor lor; căutând asemănări și diferențe între participanți.

- **Dezvoltarea rolurilor și gestionarea rolurilor:** să se gândească dacă sunt mulțumiți de rolurile pe care le au; dacă ar dori să scape de unele roluri sau să aibă alte roluri lipsă; de asemenea, gândind și discutând care este motivul/scopul principal pentru a fi în fiecare rol.

- **Sprijin de grup:** solicitarea de potențiale soluții pentru a îmbunătăți timpul și/sau efortul de alocare a rolurilor (din experiența celorlalți sau din teorie); găsirea de sfaturi și trucuri despre cum să scapi de un anumit rol sau să ajungi într-un rol lipsă.

- **Informare în plen** - Metoda Q&A: Cum a fost să împărtășiți ceva atât de personal? Te-ai gândit vreodată la cât timp și efort ai depus rolurilor tale? Puteți împărtăși unele dintre motivele sau obiectivele pentru care sunteți în roluri diferite? Ați găsit soluții practice pentru gestionarea rolului dvs.?

### PASUL 3: CONCLUZII

Facilitatorul explică că toate rolurile ar trebui tratate cu aceeași importanță, dar trebuie să fie conștienți de beneficiile și dezavantajele fiecărui rol pentru a face alegeri conștiente. Cheia pentru a-și gestiona mai eficient rolurile este să se întrebe în mod constant ce vor să obțină în acel rol. Care este scopul, câștigul principal, interesul pe care îl au atunci când interacționează cu diferiți oameni din fiecare rol. Sunt bine sau nu în acest rol? Cum pot îmbunătăți rolurile cu un scor de satisfacție scăzut? Există roluri pe care vor să le „șteargă”? Există roluri noi pe care și le doresc în viața lor?

## 6. ACCEPTAREA PLANULUI DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

**Obiectiv:** identificarea celor 4 tipuri principale de inteligențe și utilizarea lor în procesul de dezvoltare personală

**Metoda:** „Acționează inteligent” - joc de rol al celor 4 inteligențe (PQ, EQ, IQ, SQ)

**Materiale și instrumente:** desenarea sau proiectarea celor 4 tipuri de inteligențe

**Rezultatele învățării:** cunoașterea și înțelegerea celor 4 tipuri de inteligență; capacitatea de a crea un scenariu și un joc de rol; motivația de a dezvolta toate tipurile de inteligență.

### **Proces:**

**Pregătire:** Facilitatorul prezintă teoria care aparține cărții lui **Stephen R. Covey**<sup>3</sup> ‘s book “The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness” (Al optulea obicei. De la Eficacitate la Măreție), publicată în 2004.

---

3

[http://www.franklincoveysouthasia.com/\\_asp/programfollowup/images/pcl/pdf/PersonalDevelopmentChallenge.pdf](http://www.franklincoveysouthasia.com/_asp/programfollowup/images/pcl/pdf/PersonalDevelopmentChallenge.pdf)

Cele patru părți magnifice ale naturii noastre constau în trup, inimă, minte și spirit. Corespunzând acestor patru părți sunt patru capacități sau **inteligente** pe care noi toți le posedăm:

- **inteligenta fizică** (PQ) = capacitatea noastră de a ne menține și dezvolta corpul fizic
- **inteligenta emoțională** (EQ) = capacitatea noastră de a analiza, a raționa, a gândi abstract, a folosi limbajul, a vizualiza și a înțelege cu mintea noastră.
- **inteligenta mentală** (IQ) = autocunoașterea noastră, conștientizarea de sine, sensibilitatea socială, empatia și capacitatea de a comunica cu succes cu ceilalți din inima noastră.
- **inteligenta spirituală** (SQ) = impulsul nostru pentru sens și conexiune cu infinitul prin spiritul nostru.

### PASUL 1: SARCINA

- **Crearea piesei:** adulții trebuie să pregătească un joc de rol având ca personaje cele 4 tipuri de inteligente; trebuie să inventeze și să scrie un scenariu de parcă fiecare dintre cele 4 inteligente ar fi 4 adulți diferiți; pentru fiecare rol ei trebuie să sublinieze aspectul principal (de ex.: pentru caracterul corpului, ei vor trebui să acționeze deoarece totul este despre corp și cum acționează acel corp în societate)
- **Joc:** grupul de adulți interpretează piesa cu toate cele 4 roluri din ea.

### PASUL 2: DISCUTAREA EXERCITIULUI ȘI CONCLUZII

- **Informare – Metoda Q&A:** Cum ați lucrat împreună? Cine a scris scenariul? Cum ați ales personajele pe care le-ați interpretat? În viața ta personală cu care dintre cele 4 tipuri te identifici cel mai mult? Ne puteți da câteva exemple? Ce zici de prietenii și familia ta - folosesc sau lucrează la dezvoltarea tuturor celor 4 tipuri? Cum te-ai simțit jucând acel rol? Ce ai învățat din această activitate? Ce te-ar motiva să dezvolți mai mult decât cele 4 tipuri de inteligentă?
- **Concluzii:** facilitatorul pregătește o prezentare bazată pe teoria „Dezvoltarea celor patru inteligente/capacități: un ghid practic de acțiune” din capitolul cărții [Provocarea dezvoltării personale](#), cartea - „Al 8-lea obicei: de la eficacitate la măreție”, de Stephen R. Covey.

## 7. GESTIONAREA PLANULUI DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

**Obiectiv:** crearea de obiective și planuri de dezvoltare personală.

**Metode:** Vizualizarea creativă a viitorului cuiva. Plan de dezvoltare personală.

**Materiale și instrumente:** în funcție de modelul PDP ales - hârtie, markere, materiale creative precum post-it-uri, autocolante, pixuri colorate sau telefon și Internet pentru modelul online.

**Rezultate ale învățării:** capacitatea de a gândi strategic; conștientizarea importanței obiectivelor SMART; motivația de a reflecta, planifica și acționa în mod regulat asupra procesului lor de dezvoltare personală.

## Proces:

### PASUL 1: SARCINA

- **Vizualizare creativă:** participanților li se cere să găsească o poziție confortabilă (poate fi și întinși pe podea), să închidă ochii și să se lase ghidați printr-o serie de afirmații și întrebări la care trebuie să răspundă în propria minte. Redați muzică de relaxare ambientală în fundal. Facilitatorul trebuie să folosească o voce caldă și clară și să citească scenariul de mai jos. Este important să lăsați câteva secunde între fraze și să nu grăbiți procesul, astfel încât participanții să aibă suficient timp pentru a vizualiza și reflecta în mintea lor. Scenariu: Imaginați-vă peste 10 ani. Ești un adult, o persoană sănătoasă, ai un corp grozav, ești o persoană educată, ai cunoștințe despre multe subiecte și domenii ale vieții. Sunteți capabil să comunicați foarte bine, să negociați pașnic, să preveniți conflictele și să găsiți soluții la probleme. Îți poți controla emoțiile, dar ai dezvoltat și un sentiment foarte drăguț al empatiei. Oameni te plan și ție îți plac alți oameni. Ești grozav să lucrezi cu alții, dar poți să lucrezi și pe cont propriu. Ai grijă de timpul tău liber și te relaxezi în felul tău în weekend. Ai o slujbă care îți place sau propria afacere. Ai sau vrei să ai o familie a ta. Locuiești în casa sau apartamentul la care ai visat mereu. Ai chiar și un animal de companie. Este un câine? Sau o pisica? Sau poate o broască țestoasă, sau un pește?

Întotdeauna cauți modalități de a te îmbunătăți, de a fi tolerant, răbdător și fără să îi judeci pe alții. Cauți mereu să devii o persoană mai bună, să evoluezi ca om, să te ajuți pe tine însuși dar și să-i ajuți pe ceilalți. Lucrezi mereu la dezvoltarea celor 4 capacități principale: corpul tău, mintea, inima și spiritul tău. Ești în pace și te simți în siguranță. Știi că ai prieteni și familie care te-ar putea ajuta dacă ai nevoie. Știi că puterea de a-ți controla propria viață este în tine. Ești creatorul propriului tău viitor!

### PASUL 2: Planul de dezvoltare personală (PDP)

**Pregătire:** facilitatorul se pregătește în prealabil și le arată adulților o prezentare PPT sau Canva creativă și ușor de înțeles despre Planul de Dezvoltare Personală, după modelul lui Tony Robbins: [Seven Steps To Create Your Perfect Personal Development Plan](#) (Șapte pași pentru crearea planului tău perfect de dezvoltare personală).

#### Acordarea sarcinii:

- ajutați-i să-și creeze **Obiective de Dezvoltare Personală** ([exemple de ODP](#)) - domenii specifice în care trebuie să se dezvolte pentru a-și atinge obiectivele de performanță, obiectivele de carieră sau pentru a îmbunătăți un aspect personal. Un obiectiv de dezvoltare personală ar putea fi despre dezvoltarea unei anumite abilități sau comportament sau creșterea cunoștințelor într-un anumit domeniu. Pentru aceasta, ei pot reveni la analizele lor SWOT și pot alege din domeniile lor pentru a se dezvolta sau îmbunătăți.

- invitați participanții să înceapă să-și creeze propriul PDP folosind **șablonul de plan de dezvoltare personală** al lui Tony Robbins. Ei pot alege să lucreze singuri sau în perechi pentru a se sprijini reciproc și a oferi idei sau inspirație.

### PASUL 3: DISCUTAREA EXERCITIULUI ȘI CONCLUZII

- **împărtășirea planului:** 2 participanți își împărtășesc planurile și primesc feedback constructiv de la facilitator și de la ceilalți participanți.

- **informare** – Întrebări și răspunsuri: Cum a fost să lucrați cu ODP-urile și PDP-urile dvs.? Sunt realiste? Există loc de îmbunătățire? Ce v-ar motiva să vă puneți în practică PDP și să ajungeți la ODP-urile dvs.?

- **concluzii:** discuția deschisă pe tema **dezvoltării personale** poate avea loc în multe moduri diferite. Acestea includ învățarea autonomă, instruirea în comunicare, acțiunile de dezvoltare a abilităților, automotivarea și activitățile de grup.

Unele dintre problemele pe care adulții le pot aborda prin dezvoltarea personală includ: Creșterea conștientizării de sine / Învățarea de noi abilități, inclusiv comunicare, viziune și stabilirea de obiective, planificarea vieții etc. / Dezvoltarea respectului de sine și a stimei de sine / Construirea punctelor forte și a talentelor / Identificarea capacității de angajare / Îmbunătățirea calității vieții / Îmbunătățirea sănătății / Îmbogățirea abilităților sociale / Încurajarea abilităților de viață independentă, cum ar fi planificarea educațională, gestionarea banilor, plata facturilor etc. / Gestionarea tranzițiilor și a ritualurilor de trecere.

## 8. MONITORIZAREA PLANULUI DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

**Obiectiv:** colectarea datelor cantitative și calitative în vederea evaluării procesului de dezvoltare personală a adulților implicați în activitățile anterioare.

**Metode:** lista de prezență; observare; chestionare; interviuri; mărturii;

**Durata:** în desfășurare

**Materiale și instrumente:** hârtie, pix, șabloane tipărite sau online ale metodelor de monitorizare

**Rezultate ale învățării:** creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța colectării datelor cantitative și calitative pentru a fi analizate în continuare în etapa de evaluare.

**Proces:**

În funcție de tipul de activitate și de profilul adulților, facilitatorul va decide instrumentul/metoda adecvată care va fi utilizată la finalul activităților anterioare.

## 9. EVALUAREA PLANULUI DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

**Obiectiv:** să analizeze atingerea rezultatelor învățării la finalul unei activități; pentru a modifica, ajusta, modifica sau îmbunătăți elemente ale activității pe baza rezultatelor evaluării.

**Metode:** reflecție individuală sau în grupuri mici, jurnal

**Durata:** în desfășurare

**Materiale și instrumente:** spațiu liniștit pentru reflecție și vorbire, chestionare online sau pe hârtie, pagini blob, posturi corporale, culori, post-it-uri etc.;

**Rezultate ale învățării:** abilități îmbunătățite de reflecție personală și de grup; conștientizare sporită cu privire la importanța reflecției pentru producerea schimbărilor pozitive.

### Proces:

La sfârșitul fiecăreia dintre activitățile anterioare sau la sfârșitul unei zile de lucru (dacă includeți mai multe activități în aceeași zi), facilitatorul trebuie să acorde spațiu și timp participanților pentru a reflecta asupra procesului lor de învățare.

Procesul de evaluare trebuie să se bazeze pe **Ciclul Kolb de Învățare** și trebuie să utilizezi întrebări precum:

- Experiență concretă: Ce am făcut astăzi? Despre ce era vorba?
- Observație reflexivă: Cum a fost experiența ta? Cum te-ai simțit azi? Cum te-ai simțit trecând prin acest proces de dezvoltare personală?
- Conceptualizare abstractă: Ce ați învățat din aceste activități? Ce concluzii am putea trage?
- Experimentare activă: Cum ați folosi ceea ce ați învățat în viața de zi cu zi și în viitorul apropiat? Cum vă poate ajuta această activitate să vă planificați obiectivele sau planul de dezvoltare personală? Ce se poate face pentru a-și îmbunătăți experiența de învățare în activitățile viitoare?

**Grupuri de reflecție:** împărțiți în grupuri mici, participanții sunt invitați să evalueze activitatea folosind întrebările de mai sus (fie tipărite în prealabil, fie scrise pe o hârtie de flipchart).

Unele activități ar putea declanșa schimbări mari și vizibile, în timp ce altele ar putea să nu aibă niciun efect imediat asupra adulților cu care vei lucra. Nu te descuraja! Doar nu renunța, mergi pe același sens cu grupul, fii asertiv în comportamentul tău față de ei și ține mereu cont de faptul că indiferent de ceea ce ar face sau spun ei, vor fi totuși afectați cumva. Ar putea avea nevoie de un timp mai lung pentru a-și procesa experiența, a reflecta asupra ei și a arăta sau a verbaliza mai târziu cum s-au simțit, ce au învățat și cum o vor folosi în continuare.

Este important să fim conștienți de faptul că monitorizarea și evaluarea într-un proces de dezvoltare personală și progresul nu ar trebui să fie obligatorii după fiecare activitate, deoarece ar putea influența nivelul de încredere al participantului, fie legat de facilitator, fie față de proces. În acest caz, facilitatorul poate decide să folosească doar observația ca metodă principală pentru colectarea feedback-ului și urmărirea progresului.

## CONCLUZIE

Apreciem timpul petrecut pentru a citi acest material și vă dorim să găsiți contextul potrivit pentru a aplica aceste metode și instrumente, în calitate de educator de adulți.

Pentru feedback cu privire la acest material sau îndrumări cu privire la modul de utilizare, nu ezitați să ne contactați la adresa [office@agenda21.org.ro](mailto:office@agenda21.org.ro).

Atașat găsiți modelele pentru Planul de Dezvoltare Personală și Raportul Fișei de Coaching pe care le-am folosit în acest proiect. Simțiți-vă liberi să le folosiți sau să vă personalizați propriile modele, adaptate profilului dvs. de adult.

## RESURSE ADIȚIONALE PENTRU DEZVOLTARE PERSONALĂ

[Puterea vulnerabilității](#) | *Brené Brown*

[Cum să îți deblochezi personalitatea și să fii tu însuți 100%](#) | *Marias Peer*

[Tony Robbins ON: Cum să te programezi pentru succes & distrugi gândurile negative](#) | *Jay Shetty*

[test 1](#) și [test 2](#) de personalitate | Să ne cunoaștem pe noi înșine din altă perspectivă

[Mindvalley Talks](#) | conținut video de dezvoltare personală de la cele mai luminate minți din lume

[Despre inteligențele multiple](#) | *Howard Gardner*

*Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Uniunii Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului, iar Uniunea Europeană nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în ea.*

*Această metodologie a fost dezvoltată cu efortul comun al ambilor parteneri de proiect.  
A fost publicat în versiune electronică în septembrie 2023.*

Erasmus+ Programme – Small-Scale Partnerships  
Contract Nr.: 2021-2-RO01-KA210-ADU-000049448

## Model PLAN DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

Nume: .....

### PASUL 1 – ADU-ȚI AMINTE

Amintește-ți nevoile, problemele și așteptările pe care le-ai definit în acest curs și răspunde la următoarele întrebări:

- Ce oportunități ți-a oferit acest curs pentru a ACȚIONA?
- Ce responsabilități îți poți asuma pentru ca aceste oportunități să fie fructuoase?
- Ce concluzii poți trage despre procesul tău de învățare ca persoană?

### PASUL 2 – GÂNDEȘTE-TE

Ținând cont de răspunsurile de mai sus, identifică domeniile în care vrei să te dezvolti în viitorul apropiat și răspunde la cele 3 întrebări:

- Ce trebuie să îmbunătățesc pentru a deveni o persoană mai bună?
- Ce mă motivează să-mi doresc o schimbare în bine?
- Care sunt obstacolele mele interne și externe care m-ar putea împiedica să evoluez ca persoană?

### PASUL 3 - ACȚIONEAZĂ

Completați acest plan de acțiune, fiind cât se poate de specific. Definiți obiective realiste și realizabile.

OBIECTIVE	MOTIVAȚIE	ACTIVITĂȚI	TERMEN	RESURSE
Ce trebuie să îmbunătățesc / dezvolt?	De ce ar trebui să mă îmbunătățesc / dezvolt?	Cum să mă îmbunătățesc / dezvolt?	Până când să mă îmbunătățesc / dezvolt?	Cine / ce mă poate sprijini / ajuta?

## Model fișă de raportare COACHING

Datele sesiunilor:

Sesiunea de coaching 1:

Sesiunea de coaching 2:

Locul (online/offline/telefon):

Numele participantului:

Întrebări pentru participant	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Încălzire: La ce te gândești?</li> <li>2. Stabilirea obiectivelor: Ce așteptări ai de la sesiunea de coaching?</li> <li>3. Ce metode/instrumente folosești în viața ta din ceea ce ai învățat la cursul de formare?</li> <li>4. Ce te-a provocat atunci când ai încercat să aplici în viața ta, metodele/instrumentele pe care le-ai ales?</li> <li>5. Care este impactul asupra vieții tale până acum?</li> </ol>
Răspunsurile participantului	
Cum a reacționat participantul la sesiunile de coaching?	
Concluziile sesiunilor de coaching	

Numele organizației:

Numele facilitatorului de coaching:

Semnătura:

Data raportului: