Claudiu MAXIM

Sergiu MAXIM

Coordonator:
Prof.dr.ing. Diana Ioana POPESCU
Consilier de carieră

DE LA GRUP LA ECHIPĂ

Ghid practic de consiliere, destinat sprijinirii colaborării între studenți și formării spiritului de echipă

U.T.PRESS

ISBN 978-606-737-813-9

Claudiu MAXIM **Sergiu MAXIM**

Coordonator:

Prof.dr.ing. Diana Ioana POPESCU

Consilier de carieră

DE LA GRUP LA ECHIPĂ

Ghid practic de consiliere, destinat sprijinirii colaborării între studenți și formării spiritului de echipă

U.T.PRESS
Cluj-Napoca, 2025
ISBN 978-606-737-813-9

Editura U.T.PRESS
Str. Observatorului nr. 34
400775 Cluj-Napoca
Tel.: 0264-401.999
e-mail: utpress@biblio.utcluj.ro
http://biblioteca.utcluj.ro/editura

Recenzia: Dr.ing. Ana Daniela Vahnovanu
Dr.psiholog Irina Cohut

Pregătire format online: Gabriela Groza

Autorii: Maxim Claudiu, Formator & Coach
Maxim Sergiu, Formator & Coach

Material dezvoltat cu finanțare prin proiectul CNFIS-FDI-2025-F--0406: „Consiliere pentru educație incluzivă, acces echitabil și dezvoltare profesională (Co-EDU-PRO)". Director de proiect: Prof.dr.ing. Diana Ioana POPESCU

În baza contractului de prestări servicii nr. 18608 / 05.06.2025, toate rezultatele sau drepturile, inclusiv drepturile de autor și/sau orice alte drepturi de proprietate intelectuală și/sau industrială, obținute prin executarea acestui contract, sunt în proprietatea Universității Tehnice din Cluj-Napoca.

Copyright © 2025 Editura U.T.PRESS
Reproducerea integrală sau parţială a textului sau ilustraţiilor din această carte este posibilă numai cu acordul prealabil scris al Editurii U.T.PRESS.
Tiparul executat la Tipografia UTCN.

ISBN 978-606-737-813-9

CUPRINS

I. Între oportunități și provocări....9
1.1 Introducere....9
Tranziția de la liceu la viața universitară....9
Organizarea timpului și a responsabilităților. 9
Înțelegerea diferențelor dintre tipurile de activități academice. 10
Dorul de casă și adaptarea la un mediu nou 10
Relaționarea și integrarea socială. 10
Gestionarea responsabilităților academice și personale 11
1.2 Contextul actual.... 11
Schimbările sociale....11
Schimbările educaționale....12
Schimbările tehnologice 12
Impactul mediului universitar competitiv....12
Concluzii....13
II. Fundamente teoretice esențiale 15
2.1 Psihologia tinerilor – mecanisme de conectare, adaptare, susținere psiho-emoțională în perioada de tranziție 15
Introducere: provocările psihologice ale tranziției universitare 15
Relațiile interpersonale și apartenența 17
Mentorat și sprijin natural....18
Sprijinul între egali (peer support)....19
Funcțiile executive și autoreglarea 20
Claritatea structurilor și rolurilor academice 20
Sănătatea emoțională și performanța academică 21
Teoria autodeterminării (Self-Determination Theory – SDT) 22
Intervenții relaționale....23
Incluziunea și echitatea....23
Sinteză și relevanță pentru ghid....23
2.2 Neurodiversitate, neurodivergență și incluziune – Înțelegerea diferențelor individuale pentru a asigura un sprijin eficient și empatic.... 24
De la „deficit” la diversitate cognitivă 24
Tipuri de neurodivergențe și caracteristicile educaționale....24
Date statistice și impact asupra studenților....25
Pedagogii incluzive: cadre și experiențe....26

Politici instituționale și recomandări pentru universitățile tehnice....26
Concluzii....26
2.3 Consilierea educațională cu sprijinul elementelor de coaching.... 27
Abordări moderne pentru ghidarea personalizată și orientarea în carieră 27
Modele și metodologii de îndrumare....27
Consiliere universitară pentru succes academic și retenție....29
Coaching ca schimbare culturală în universități....30
Perspective critice și abordări pedagogice inovatoare....30
Concluzii....30
2.4 Comunicare eficientă și empatică. Rolul emoțiilor în comunicare, ascultarea activă și exprimarea autentică 31
Comunicarea – fundament pentru relațiile educaționale 31
Rolul emoțiilor în comunicare....31
Ascultarea activă 32
Aplicabilitate în context universitar....34
Concluzii....34
Discuții privind funadamentele teoretice.... 34
III. De la grup la echipă.... 37
3.1 Introducere în lucrul cu grupul. Principiile facilitării și beneficile muncii de grup în raport cu studenții .. 37
Lucrul în grupuri....37
Recomandări practice pentru profesori....39
Consilierea educațională de grup pentru tranziția la viața universitară....39
Consilierea de grup ca instrument pentru auto-reflecție și implicare 40
Recomandări practice pentru implementarea consilierii educaționale de grup în universitate 41
Modelul Tuckman: dinamica inevitabilă a grupurilor 41
Modelul Lencioni: grupurile disfuncționale: cauze, manifestări și dinamici 42
Recomandări generale pentru cadre didactice si consilieri pentru a gestiona elementele disfuncționale....46
Modele de abordare a conflictelor în grupurile de studenți....46
De ce apar conflictele și ce valoare pot avea (în mod realist)?....46
Ce conflicte apar între studenți și cum le recunoaștem rapid? 47
Modelul Learn – Practice – Reflect pentru gestionarea conflictelor 47
Stiluri de gestionare a conflictului (Thomas–Kilmann) – când și cum 48
Ce poate face profesorul-facilitator ? —preventiv și în timpul conflictului -....49
Leadership care transformă tensiunea în progres 49
Recomandări-cheie pentru profesori: 49

Trusă scurtă de intervenție (pentru profesori).....49
Transformarea provocărilor în arta facilitării grupurilor – 12 situații critice și cum pot fi ele depășite.....49
Concluzii și integrare..... 51
3.2 Aplicații practice pentru consilierea și facilitarea grupurilor de studenți 52
3.2.1 Activități de grup structurate pe sesiuni de la 1 la 10 52
Model aplicativ de lucru cu grupuri de studenți din anul I. Etapele evoluției. 52
Analiza de nevoi prin fișe de autoevaluare.....52
1. Fișă de lucru pentru autoevaluare – Înainte de consilierea de grup (Pre-test) 52
2. Fișă de lucru pentru autoevaluare – După parcurgerea programului de consiliere (Post-test) 54
3. Fișă de lucru - Primii pași împreună: începutul călătoriei universitare 55
4. Fișă de lucru - Descoperirea resurselor personale și colective 57
5. Fișă de lucru – Diversitatea ca resursă 58
6. Fișă de lucru – Cum transformăm conflictul în oportunitate.....60
7. Fișă de lucru – Construirea culturii de grup: Scutul Echipei 61
8.Fișă de lucru - Apartenența și implicarea în comunitatea universitară 62
9. Fişă de lucu – Golden Gate.....63
10. Fișă de lucru – Gestionarea stresului și anxietății academice.....65
11. Fișă de lucru – Proiect comun: comunitatea noastră academică.....67
12. Fișă de lucru – Ce luăm cu noi mai departe? Muzeul roadelor 68
3.2.2 Activtiăți de grup structurate tematic pentru intervenții specifice 69
Tema 1 – Comunicare.....69
13. Fişă de lucru - Ascultarea care construiește.....69
14. Fișă de lucru - Comunicarea în lanț.....70
Tema 2 – Conectare 71
15. Fișă de lucru - Puntea dintre noi.....71
16. Fișă de lucru - Cercul recunoașterii 72
Tema 3 – Cooperare.....72
17. Fișă de lucru – Construcția comună.....72
18. Fişă de lucru – Pânza colaborării.....73
Tema 4 – Adaptare.....74
19. Fișă de lucru – Busola schimbării.....74
20. Fişă de lucru – Povestea adaptării 75
Tema 5 – Creativitate.....76
21. Fişă de lucru - Turnul ideilor 76
22. Fișă de lucru – Cutia cu soluții neconvenționale 77

Tema 6 – Lucrul în echipă 78
23. Fișă de lucru – Podul colaborării 78
24. Fișă de lucru – Roata echipei 78
3.3 Activități și instrumente pentru lucru individual și de grup, orientate spre rezultate 80
Model de lucru pentru consiliere educațională universitară cu elemente de coaching 80
25. Fișă de lucru – Cunoaștere și contractare 82
26. Fișă de lucru – Explorarea nevoilor studentului 83
27. Fișă de lucru – Stabilirea temei de coaching 84
28. Fișă de lucru – Formularea obiectivelor SMART 85
29. Fișă de lucru – Elaborarea planului de acțiune 87
30. Fișă de lucru – Follow-up inițial 88
Categoria A — Instrumente pentru menținerea și creșterea motivației 90
31. Fișă de lucru- Modelul SCARF (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness) 91
32. Fișă de lucru - Modelul „Greșeală vs. Eșec” 92
33. Fișă de lucru - Recadrarea pozitivă 93
34. Fișă de lucru - Teoria autodeterminării (Self-Determination Theory – SDT) 94
35. Fișă de lucru - Scala motivației (1–10) 95
36. Fișă de lucru - Tehnica „Pașii pe drum” (10 micro-pași) 96
37. Fișă de lucru - Scaunul gol 97
Categoria B — Autocunoaștere, încredere și reziliență 99
38. Fișă de lucru - Modelul Balanță 99
39. Fișă de lucru - CV-ul emoțional 100
40. Fișă de lucru - Roata vieții 102
41. Fișă de lucru - Roata emoțiilor 103
42. Fișă de lucru - Vizualizarea emoțională 104
43. Fișă de lucru - De ce-ul meu (clarificarea valorilor și a sensului personal) 105
Categoria C — Luarea deciziilor 107
44. Fișă de lucru - Tehnica întrebărilor magice 107
45. Fișă de lucru - Analiza stilurilor decizionale 108
46. Fișă de lucru - Analiza SWOT 109
47. Fișă de lucru - Analiza cost–beneficiu 111
Concluzii, reflecții și recomandări 113
Referințe bibliografice 115
Anexe specifice fișelor de lucru 119
Anexa 1 Fereastra Johari adaptată - Fișa de lucru nr. 4 119

Anexa 2 Roata emoțiilor lui Plutchik - Fișa de lucru nr. 10&40 120
..... 120
Anexa 3. Contractul simbolic - Fișa de lucru nr. 25 121
Anexa 4. Cine sunt eu - Fișa de lucru nr. 26 122
Anexa 5. Harta nevoilor - Fișa de lucru nr. 26 124
Anexa 6. Obiective SMART - Fișa de lucru nr. 28 125
Anexa 7. Modelul SCARF - Fișa de lucru nr. 31 127
Anexa 8. Distorsiuni cognitive - Fișa de lucru nr. 33 128
Anexa 9. Tehnica pașilor pe drum - Fișa de lucru nr. 36 130
Anexa 10. Modelul Balanță - Fișa de lucru nr. 38 132
Anexa 11. Roata vieții-Fișa de lucru nr. 40 134
Anexa 12. Contractul de învățare 135
Lista de tabele 138
Lista de figuri 138

Cuvânt înainte

“De la grup la echipă – Ghid practic de consiliere, destinat sprijinirii colaborării între studenţi şi formării spiritului de echipă” este un instrument practic și detaliat, dezvoltat la inițiativa Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC) al Universității Tehnice din Cluj-Napoca (UTCN), din dorința de a răspunde provocărilor complexe ale vieții studențești actuale și de a oferi personalului didactic și consilierilor un suport metodologic modern pentru facilitarea coeziunii, sprijinului reciproc și prevenirea abandonului universitar.

Acest Ghid oferă o sinteză valoroasă între **fundamentele teoretice** necesare înțelegerii fenomenelor **și aplicațiile practice**. Concepția sa, aplicativă și orientată spre soluții, a fost modelată de experiența dobândită prin colaborarea strânsă a autorilor cu personalul angajat și studenții Universităţii Tehnice din Cluj-Napoca, în contextul a două proiecte desfășurate în anii 2024 și 2025 prin CCOC: CNFIS-FDI-2024-F-0347, ”FOCUS Student – Facilitarea atingerii Obiectivelor de Carieră într-o Universitate activă Social, centrată pe Student” şi CNFIS-FDI-2025-F-0406, ”Consiliere pentru educație incluzivă, acces echitabil și dezvoltare profesională”.

Pilonii esențiali care au stat la baza conceperii și structurării acestui material sunt:

- **Cursul de formare profesională ”Coaching de grup”** (septembrie – octombrie 2024): Cuprinzând 48 de ore structurate pe patru module, cursul a oferit participanților (cadre didactice și consilieri) elemente de teorie validată științific și exerciții practice (precum principiile de team coaching, strategii de abordare a grupului și coaching pozitiv). Accentul a căzut pe adaptarea procesului de coaching la nevoile de carieră și de integrare ale tinerilor, incluzând o activitate practică esențială cu grupuri de studenți pentru validarea tehnicilor.

- **Programul de formare profesională ”Coaching de grup pentru incluziune şi prevenirea abandonului universitar”** (iunie – iulie 2025): Structurat pe module axate pe Neurodiversitate şi incluziune precum și Psihologia tinerilor: conectare, adaptare, susținere, acest program a vizat îmbunătățirea capacității personalului angajat al universităţii de a înțelege diversitatea cognitivă și culturală și de a construi relații educaționale de susținere, cu scopul direct de a crește calitatea serviciilor de consiliere pe baza analizei de nevoi.

- **Workshop-urile din cadrul Programului de formare a abilităților de mentorat pentru studenți** (iunie - iulie 2025): Aceste ateliere au format studenți-mentori, concentrându-se pe tematici de Comunicare eficientă, Construirea relației de încredere și Gestionarea provocărilor și a situațiilor dificile (ex.: lipsa motivației, anxietatea). Interacțiunea directă cu studenții a oferit o cunoaștere reală a dificultăților de adaptare academică și socială.

Autorii şi echipa Centrului de Consiliere şi Orientare în Carieră exprimă mulțumiri sincere tuturor celor care au făcut posibilă cunoașterea în profunzime a nevoilor și realității prezente, creând astfel cadrul general de concepere și structurare a ghidului:
- Cadrelor didactice şi consilierilor din UTCN, care au participat activ la cele două programe de formare profesională (”Coaching de grup”- 2024, ”Coaching de grup pentru incluziune şi prevenirea abandonului universitar”- 2025). Prin deschiderea și implicarea pe care le-aţi demonstrat, aţi făcut posibilă adaptarea conținutul la specificul universitar și obținerea de date esențiale şi realiste.

- Studenților prezenți la workshop-urile de formare a abilităților de mentorat ("Ghidare, încredere şi sprijin pentru adaptare academică"- 2025). Sinceritatea și experiențele împărtășite de voi au constituit sursa cea mai autentică pentru a înțelege provocările adaptării academice și pentru a dezvolta soluții cu adevărat relevante.

Cui se adresează acest Ghid?

Acest Ghid practic se adresează în primul rând:

• **Consilierilor de carieră şi consilierilor educaţionali:** pentru a le îmbogăți setul de tehnici cu metode moderne, adaptate provocărilor și neurodiversității generației actuale de tineri.

• **Cadrelor didactice și personalului auxiliar din universitate:** pentru a le oferi instrumente concrete, bazate pe principii de consiliere, coaching și psihologia tinerilor, care să îmbunătățească relațiile cu studenții, să faciliteze comunicarea eficientă și să transforme grupurile de studenți în echipe coezive, capabile de colaborare autentică.

• **Mentorilor și tuturor celor implicați în susținerea studenților:** oferind o hartă de parcurs pentru proiectarea unui sprijin continuu și eficient, centrat pe dezvoltarea personală și profesională a acestora.

Necesitatea Ghidului a izvorât din dorința comună de a răspunde unei nevoi fundamentale: **creșterea calitativă a serviciilor de consiliere și orientare profesională, bazată pe o analiză riguroasă a cerințelor studenților**. Prin urmare, obiectivul final al lucrării este acela de a susține activ motivația tinerilor și conștientizarea importanței continuării studiilor, contribuind esențial la **creşterea retenţiei universitare**.

Misiunea Centrului de Consiliere şi Orientare în Carieră, reflectată în paginile acestui Ghid, este de a contribui la crearea unui mediu universitar incluziv, motivant și adaptat, în care fiecare student să se simtă văzut, valorizat și pregătit să își atingă întregul potențial. Sperăm ca acest material să devină un aliat de nădejde în munca universitară de zi cu zi, transformând grupurile de studenți în echipe coezive, pregătite pentru succesul academic și profesional

Cluj-Napoca, 11 noiembrie 2025

Prof.dr.ing. Diana Ioana Popescu, Consilier de carieră
Director al Centrului de Consiliere şi Orientare în Carieră
https://consiliere.utcluj.ro
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca
https://utcluj.ro

I. Între oportunități și provocări

1.1 Introducere

Tranziția de la liceu la viața universitară reprezintă un moment de cotitură în existența fiecărui tânăr. Această etapă aduce cu sine nu doar provocări academice, ci și schimbări profunde în plan personal, emoțional și social. Ghidul de față a fost inițiat din recunoașterea acestor realități și își propune să ofere un sprijin concret: un instrument practic destinat cadrelor didactice și consilierilor, menit să le sprijine activitatea de integrare și orientare a studenților din primul an de facultate. Scopul său este de a oferi repere clare, exemple aplicate și modele de bune practici care să ajute la înțelegerea contextului actual și la facilitarea adaptării într-un mediu universitar complex și competitiv. Spre deosebire de alte resurse strict teoretice, acest ghid combină fundamentele psihologice și educaționale cu aplicații practice, astfel încât să răspundă în mod direct nevoilor reale identificate în rândul studenților.

Structura ghidului este organizată în trei părți principale:

- Fundamente teoretice – pentru înțelegerea bazelor psihologice, educaționale și sociale relevante;
- Aplicații în lucru cu grupul – activități și intervenții tematice pentru dinamica de grup și dezvoltarea spiritului de echipă;
- Activități și instrumente pentru lucru individual și de grup – consiliere educațională universitară cu elemente de coaching

Astfel, ghidul poate fi utilizat atât în contexte educaționale formale (cursuri, seminarii, sesiuni de consiliere), cât și în contexte non-formale (activități extra-curriculare, programe de mentorat, workshopuri).

Un element central al acestei introduceri este legătura sa cu experiențele autentice relatate de studenți în cadrul sesiunilor de mentorat. Din aceste interacțiuni reies câteva teme recurente, care definesc provocările majore ale tranziției la viața universitară:

Organizarea timpului și a responsabilităților.

Trecerea de la un program fix, reglementat de orarul liceului, la libertatea aparentă din facultate este resimțită de mulți studenți ca o „pierdere a cadrului extern de control”. În liceu, majoritatea deciziilor sunt luate de profesori sau părinți; la facultate, studentul devine responsabil de propriul program și de consecințele alegerilor sale.

Explicație psihologică:

- Perioada de început a vieții adulte presupune trecerea de la dependență la autonomie. Această libertate generează, paradoxal, atât oportunități, cât și anxietate.
- Lipsa unor obiceiuri bine formate de autoreglare și de planificare executivă (procese cognitive precum: organizarea, prioritizarea, monitorizarea) poate duce la procrastinare, haos în gestionarea timpului și scăderea randamentului.
- Din perspectiva psihologiei motivației, autonomia este un factor central (Teoria autodeterminării, Deci & Ryan). Totuși, autonomia trebuie însoțită de structură și de sprijin pentru a nu deveni copleșitoare.

Consecințe:

- sentiment de pierdere a controlului;

- stres academic și emoțional;
- risc de abandon sau performanță scăzută dacă nu se dezvoltă strategii de time-management.

Înțelegerea diferențelor dintre tipurile de activități academice.

Pentru studenții noi, diferența dintre curs (prelegeri teoretice), seminar (activități interactive, grupuri mai mici) și laborator (aplicații practice) poate fi confuză. Această lipsă de claritate poate genera anxietate și nesiguranță, mai ales când nu știu ce așteptări au profesorii.

Explicație psihologică:

- Din perspectiva psihologiei educaționale, tranziția implică o schimbare de paradigmă: accentul se mută de la învățarea pasivă la cea activă. Studentul trebuie să-și asume un rol mai proactiv, să participe, să pună întrebări, să colaboreze.
- Conform teoriei sarcinii cognitive (Sweller), atunci când informațiile sunt noi și neclare, memoria de lucru se supraîncarcă. Această „suprasolicitare cognitivă" explică de ce studenții simt oboseală și anxietate în primele săptămâni.
- Confuzia dintre roluri poate activa anxietatea de performanță: „Ce se așteaptă de la mine? Dacă nu fac bine?".

Consecințe:

- neparticipare sau pasivitate la curs/seminar;
- stres crescut înainte de evaluări;
- lipsa integrării în ritmul academic.

Dorul de casă și adaptarea la un mediu nou. Pentru mulți studenți, plecarea de acasă reprezintă primul contact real cu independența. Lipsa suportului familial și adaptarea la un oraș nou, necunoscut, generează stări de singurătate și vulnerabilitate.

Explicație psihologică:

- Atașamentul (Bowlby, Ainsworth): studenții proveniți din atașamente securizante fac tranziția mai ușor, cei cu atașamente anxioase sau evitante pot resimți intens dorul de casă sau dificultăți de relaționare.
- Modelul stresului de tranziție: orice schimbare majoră necesită resurse de adaptare. Studenții cu resurse interne (reziliență, încredere) și externe (sprijin social) fac față mai bine.
- Dorul de casă este o reacție normală, dar poate deveni problematic când interferează cu motivația academică sau se transformă în anxietate/depresie.

Consecințe:

- izolare socială;
- dificultăți de concentrare;
- scăderea motivației academice.

Relaționarea și integrarea socială. Construirea de noi prietenii este fundamentală pentru sentimentul de apartenență. Totuși, grupurile mari și eterogene fac dificilă găsirea rapidă a unor relații stabile.

Explicație psihologică:

- Conform teoriei nevoilor fundamentale (Maslow), apartenența și afilierea sunt nevoi de bază. Lipsa lor produce insecuritate și singurătate.
- Teoria identității sociale (Tajfel & Turner) arată că oamenii caută să se integreze într-un grup pentru validare și recunoaștere. Studenții formează repede „micro-grupuri", iar cei excluși pot resimți marginalizare.
- În plus, anxietatea socială sau experiențele negative anterioare pot face relaționarea mai dificilă.

Consecințe:

- dificultăți de comunicare;
- teamă de respingere;
- risc de izolare și lipsă de implicare în viața universitară.

Gestionarea responsabilităților academice și personale. Universitatea presupune mai mult decât învățarea: studenții trebuie să gestioneze probleme administrative (burse, cazări), activități extra-curriculare, voluntariat, dar și aspecte personale (gospodărirea vieții independente).

Explicație psihologică:

- Dezvoltarea identității adulte (Arnett – Emerging Adulthood): perioada 18–25 de ani este caracterizată prin explorare intensă a identității și experimentarea responsabilității.
- Stresul rolurilor multiple: studentul devine simultan cursant, coleg, chiriaș, prieten, uneori angajat. Conflictele de rol pot duce la epuizare.
- Autonomia și autoeficacitatea (Bandura): percepția că „pot să fac față" este cheia. Lipsa ei generează anxietate și demotivare.

Consecințe:

- sentiment de copleșire;
- dezechilibru între viața personală și academică;
- risc de burnout universitar.

1.2 Contextul actual

Schimbările sociale

Viața studenților de astăzi este profund influențată de dinamica socială globală. Generațiile actuale intră la facultate într-o lume mult mai interconectată, dar și mai instabilă decât cea în care au trăit părinții lor.

- **Diversitatea și mobilitatea socială.** Studenții se confruntă cu o diversitate culturală crescută: colegi din alte regiuni, orașe sau chiar țări. Mobilitatea socială și academică (burse, mobilități Erasmus, experiențe internaționale) aduce oportunități, dar și provocări de integrare. Din perspectiva psihologică, această diversitate solicită competențe interculturale și toleranță la ambiguitate – abilitatea de a accepta diferențele fără anxietate sau respingere.

- **Presiunea performanței.** Societatea actuală promovează standarde înalte de reușită: rezultate academice bune, implicare extra-curriculară, voluntariat, experiențe internaționale. Pentru mulți studenți, acest cumul de așteptări produce anxietate de performanță și sentimentul că „nu sunt suficient de buni”.
- **Schimbarea rolului familiei**. Deși sprijinul părinților rămâne important, universitatea marchează desprinderea treptată și dezvoltarea autonomiei. Psihologic, acest proces implică tranziția de la dependență la autonomie (Erikson – stadiul „intimitate vs. izolare” și „identitate vs. confuzia de rol”).

Schimbările educaționale

Sistemul universitar a trecut prin transformări profunde, care influențează direct experiența studenților:

- **De la profesor, la student în centrul procesului**. Dacă în trecut accentul era pus pe transmiterea informațiilor de la profesor, astăzi paradigma dominantă este învățarea activă, în care studentul devine participant activ. Această schimbare solicită abilități de autonomie în învățare, dar și autodisciplină.
- **Diversificarea metodelor de predare**. Seminarele interactive, proiectele în echipă, studiile de caz sau laboratoarele practice cer implicare și colaborare. Pentru mulți studenți, această diversitate este benefică, dar pentru alții poate fi o sursă de confuzie și stres, mai ales când nu există încă deprinderi de lucru în echipă.
- **Volumul informațional crescut**. Prin digitalizare și accesul la internet, studenții sunt “bombardați” cu informații. Din punct de vedere psihologic, acest lucru duce la **suprasolicitare cognitivă** (Sweller, teoria sarcinii cognitive).
- **Competiția academică**. Bursele, locurile la master, oportunitățile de cercetare și internship-urile sporesc competiția între studenți. Deși competiția poate stimula motivația, ea poate și crește nivelul de **stres și rivalitate** în detrimentul colaborării.

Schimbările tehnologice

Un element definitoriu al contextului actual este digitalizarea accelerată. Studenții de azi sunt „nativi digitali”, iar acest fapt modelează profund modul lor de învățare și relaționare.

- **Acces la resurse nelimitate**. Platformele educaționale online, bibliotecile digitale și MOOC-urile (Massive Open Online Courses) oferă acces la cunoaștere globală. Avantajul este democratizarea educației; provocarea este filtrarea și selecția informațiilor relevante.
- **Rețelele sociale**. Platformele digitale facilitează comunicarea și conectarea, dar pot accentua anxietatea socială prin comparații permanente („fear of missing out”, FOMO). Din perspectivă psihologică, utilizarea excesivă poate afecta stima de sine și concentrarea.
- **Distrageri și multitasking**. Studenții raportează dificultăți în menținerea atenției la cursuri din cauza stimulilor digitali (mesaje, notificări). Cercetările arată că multitasking-ul digital reduce performanța și crește nivelul de oboseală cognitivă.
- **Inegalități digitale**. Nu toți studenții au același acces la tehnologie performantă sau conexiune stabilă, ceea ce poate amplifica sentimentul de inechitate.

Impactul mediului universitar competitiv

Universitatea nu mai este doar un spațiu de învățare, ci și un teren de competiție și afirmare personală.

- **Presiunea rezultatelor academice**. Notele, bursele și oportunitățile de cercetare devin criterii de diferențiere. Psihologic, aceasta poate genera anxietate de evaluare și frică de eșec.
- **Concurența pentru resurse**. Locurile în cămine, mobilitățile internaționale sau internship-urile sunt limitate, ceea ce sporește tensiunea dintre colegi. Din perspectiva teoriei identității sociale, acest lucru poate fragmenta grupurile și crea competiții distructive.
- **Orientarea spre carieră timpurie**. Mulți studenți resimt presiunea de a-și alege rapid o direcție profesională. Conform lui Arnett (Emerging Adulthood), această perioadă ar trebui să fie una de explorare. Dacă presiunea apare prea devreme, poate duce la confuzie de rol și stres existențial.

Concluzii

Tranziția de la liceu la facultate nu înseamnă doar o schimbare de instituție, ci un proces complex de dezvoltare personală și profesională. Introducerea acestui ghid a evidențiat nevoile studenților de anul I: dificultăți în organizarea timpului, neînțelegerea noilor structuri academice, dorul de casă, integrarea socială și gestionarea responsabilităților multiple. Toate acestea reprezintă provocări firești, dar care, netratate la timp, pot duce la demotivare, izolare sau chiar abandon universitar.

Analiza contextului actual a arătat că aceste provocări sunt amplificate de transformările sociale, educaționale și tehnologice ale ultimilor ani. Digitalizarea, competiția academică, presiunea performanței și diversitatea tot mai mare a comunităților studențești creează un mediu universitar bogat în oportunități, dar și solicitant din punct de vedere psihologic.

În acest cadru, ghidul nu este doar o resursă informativă, ci un instrument practic și necesar. El răspunde unei duble mize:

- **susținerea studenților** în procesul de adaptare și dezvoltare personală;
- **sprijinirea cadrelor didactice și a consilierilor** în activitățile de integrare și orientare, prin metode, tehnici și fișe aplicabile direct.

Prin îmbinarea fundamentelelor teoretice cu aplicații concrete, ghidul oferă o bază solidă pentru cultivarea rezilienței, a motivației și a spiritului de echipă. Într-un mediu universitar marcat de schimbări rapide și competiție intensă, el devine un sprijin pentru construirea unei culturi academice incluzive, colaborative și orientate spre succesul pe termen lung al fiecărui student.

II. Fundamente teoretice esențiale

Capitolul al doilea **oferă baza conceptuală și psihologică a întregului ghid, explicând de ce și cum pot fi susținuți studenții în procesul de adaptare la viața universitară**. Această secțiune integrează patru direcții majore, psihologia tinerilor, neurodiversitatea, consilierea educațională și comunicarea empatică. Aceste dimensiuni împreună formează o perspectivă unitară asupra formării și susținerii studenților din generațiile actuale. Prin abordarea acestor teme, capitolul evidențiază legătura dintre procesele psihologice și strategiile pedagogice folosite de cadrele didactice.

Înțelegerea mecanismelor de conectare și adaptare **(subcapitolul 2.1) ajută profesorii să recunoască vulnerabilitățile emoționale și sociale ale studenților** din primul an și să le transforme în oportunități de învățare. **Subcapitolul 2.2 extinde analiza prin introducerea conceptului de neurodiversitate**, oferind un cadru incluziv pentru sprijinirea studenților neurodivergenți și pentru valorificarea diferențelor cognitive ca resursă educațională. În continuare, subcapitolul **2.3 propune o perspectivă modernă asupra consilierii educaționale integrate cu elemente de coaching**, explicând cum pot fi combinate cele două abordări pentru a stimula autonomia, reflecția și dezvoltarea personală a studenților. În final, subcapitolul **2.4 subliniază rolul comunicării empatice și autentice ca instrument esențial pentru construirea relațiilor educaționale** bazate pe încredere, respect și siguranță psihologică.

Împreună, aceste subcapitole demonstrează că sprijinirea studenților nu este doar o chestiune de tehnici sau metode, ci o misiune complexă, interdisciplinară, care îmbină psihologia, pedagogia și comunicarea. Fundamentele teoretice oferă astfel busola conceptuală a ghidului, orientând cadrele didactice spre o practică reflexivă, empatică și incluzivă, capabilă să răspundă provocărilor educației universitare contemporane.

2.1 Psihologia tinerilor – mecanisme de conectare, adaptare, susținere psiho-emoțională în perioada de tranziție

Introducere: provocările psihologice ale tranziției universitare

Tranziția de la liceu la universitate reprezintă una dintre cele mai sensibile etape din dezvoltarea tinerilor. Ea aduce cu sine nu doar schimbări academice, ci și transformări profunde în plan personal, emoțional și social. Cercetările recente arată că, în primul an, mulți studenți experimentează niveluri ridicate de stres, anxietate și depresie, acestea având un impact direct asupra performanței academice și adaptării lor *(Duffy et al., 2020)*. Situația a fost accentuată în contextul pandemiei, când studenții au raportat o creștere semnificativă a simptomelor emoționale negative și a sentimentului de izolare *(Fruehwirth et al., 2021)*. Aceste vulnerabilități justifică importanța unor mecanisme solide de conectare, adaptare și susținere psiho-emoțională, atât la nivel individual, cât și instituțional.

Generația actuală, cunoscută adesea ca **Generația Z, este definită de accesul permanent la tehnologie, conectivitate digitală și o sensibilitate crescută la probleme sociale și de mediu**. Dacă generațiile anterioare (Millennials sau Baby Boomers) puneau accent pe stabilitate, respectiv pe muncă și adaptare graduală la schimbările sociale, **actuala generație trăiește într-un context al incertitudinii**, accelerat de schimbările tehnologice și de evenimente globale precum pandemia COVID-19 *(Fruehwirth et al., 2021)*.

Această diferență intergenerațională este esențială pentru profesori, deoarece arată că modul de funcționare al tinerilor de azi nu poate fi interpretat prin reperele de odinioară. **Generația Z valorizează**

apartenența, autonomia, sprijinul colegial și sănătatea mintală, iar lipsa acestor resurse poate conduce la anxietate, depresie și performanță academică scăzută *(Zhang et al., 2024).*

În acest context, modul în care tinerii trăiesc experiența universitară nu mai poate fi redus doar la prezență fizică sau la rezultate academice. Este necesar să înțelegem **engagement-ul – implicarea studenților în învățare** – ca un construct multidimensional, care include dimensiuni emoționale, sociale, cognitive și comportamentale *(Christenson et al., 2012).* Pentru studenții din Generația Z, aceste dimensiuni sunt influențate de particularități psihologice precum: anxietatea, presiunea performanței și nevoia de apartenență, dar și de contextul educațional și social în care învață *(Bailey & Baker, 2022).* De aceea, cercetările recente au subliniat nevoia de reconfigurare a modelelor clasice de engagement, astfel încât acestea să răspundă realităților cognitive și emoționale ale studenților de astăzi, inclusiv ale celor neurodivergenți. Pentru a înțelege mai bine aceste mecanisme de conectare și adaptare, este util să privim diferențele dintre generații. Fiecare cohortă de tineri a fost modelată de contextul istoric, cultural și tehnologic în care a crescut, ceea ce explică diversitatea valorilor, așteptărilor și vulnerabilităților lor *(Twenge, 2017; McCrindle & Fell, 2020).* Astfel, analiza particularităților generaționale oferă un cadru de interpretare a modului în care studenții de azi – aflați în cea mai mare parte în Generația Z – abordează studiile universitare, relațiile sociale și elementele emoționale.

Tabelul următor sintetizează aceste particularități, evidențiind diferențele majore dintre generațiile studenților actuali și cele anterioare.

Tabel 1. **Particularități emoțional-social-cognitive**

GENERAȚIE	PARTICULARITĂȚI EMOȚIONALE	PARTICULARITĂȚI COGNITIVE	PARTICULARITĂȚI SOCIALE
Baby Boomers (n ≈1946–1964)	Stabilitate emoțională, autocontrol	Gândire logică, experiență practică	Orientare spre comunitate, loialitate față de instituții
Generația X (n ≈1965–1980)	Echilibru emoțional, scepticism	Adaptabilitate, autonomie cognitivă	Individualism, echilibru muncă–viață
Millennials (Y) (n ≈1981–1996)	Sensibilitate crescută, căutarea sensului	Multitasking, gândire rapidă	Colaborare, valorizarea diversității
Generația Z (n ≈1997–2012)	Fragilitate emoțională, anxietate crescută	Dependență de tehnologie, învățare rapidă dar fragmentată	Conectivitate digitală, activism online, incluziune
Generația Alpha (n ≈2013–2025)	Emoții influențate de medii digitale, autonomie timpurie	Expunere timpurie la AI, gândire vizuală și interactivă	Socializare digitală, influențată de realitatea augmentată

Sursa: adaptare după Bailey & Baker, 2022

Dacă *Tabelul 1* a evidențiat importanța reconceptualizării engagement-ului plecând de la elemente specifice generațiilor, *Tabelul 2* completează această analiză prin perspectiva generațională. Înțelegerea diferențelor dintre Generația Z, Generația Alpha și Generația Beta este esențială, deoarece aceste caracteristici influențează direct modul în care tinerii de azi se raportează la învățare, la relațiile sociale și la propriul echilibru emoțional.

Astfel, Generația Z – studenții actuali – se concentrează pe performanța academică și angajabilitate, ceea ce poate amplifica anxietatea de performanță și presiunea socială. Generația Alpha, aflată la început de drum, pune accent pe colaborare și învățare continuă, dar este mai expusă riscului de anxietate socială și vulnerabilitate la feedback negativ. În fine, proiecțiile pentru Generația Beta arată o orientare spre

autonomie, spirit antreprenorial și adaptare la volatilitatea socio-economică, ceea ce presupune dezvoltarea rezilienței psihologice și a unor mecanisme puternice de gestionare a incertitudinii.

Prin urmare, corelarea dintre engagement (implicare) și particularitățile generaționale oferă un cadru complex de interpretare psiho-socială, care explică de ce strategiile de susținere psiho-emoțională trebuie să fie adaptate atât la nivel individual, cât și la nivel instituțional.

Tabel 2. **Diferențe legate de orientarea în viață**

DIMENSIUNE	GENERAȚIA Z (n ≈ 1997–2012)	GENERAȚIA ALPHA (n ≈ 2013–2025)	GENERAȚIA BETA (n ≈ 2026–2039)
Rezultate educaționale	Angajabilitate	Adaptabilitate	Spirit antreprenorial
Focus școlar	Rezultate la examene	Abilități de învățare	Abilități de viață
Marketing	Peers (Influența colegilor)	Influencers (influenceri)	Inteligență artificială
Stil de muncă	Participative (participativ)	Collaborative (colaborativ)	Co-creators (co-creatori)
Lider ideal	Coordonator	Empowerer (cel care dă putere)	Enlarger (cel care extinde oportunități)
Plăți	Credit card (card Bancar & telefon)	Digital (plăți digitale) - prin diferite platforme	Virtual (plăți virtuale) (Crypot &Token)
Tehnologie	Touchscreen (ecrane tactile)	Voice-recognition (recunoaștere vocală)	Gesture control (control prin gesturi)
Tendințe de consum	Adaptat la cerințe	Adaptat la persoană	Predictive (predicție comportamentală)
Surse de informare	Professional credentials (experți, diplome)	Social validation (validare socială)	Peer influence (influența grupului de egali)
Context de business	Changing trends (tendințe schimbătoare)	Frequent disruption (schimbări frecvente)	Continuous volatility (volatilitate continuă)

Sursa: adaptare după McCrindle & Fell, 2020

A) MECANISME DE CONECTARE

Relațiile interpersonale și apartenența

Atunci când studenții simt că fac parte dintr-o comunitate academică deschisă și suportivă, ei manifestă mai multă încredere, reziliență și curaj de a-și exprima ideile. Relațiile interpersonale bazate pe respect și empatie sporesc cooperarea și reduc competiția distructivă, transformând procesul educațional într-o experiență de creștere comună. Apartenența autentică devine astfel un catalizator al motivației intrinseci și al dezvoltării identității universitare. Sentimentul de apartenență nu se construiește spontan, ci se cultivă printr-un climat de siguranță psihologică, în care studenții pot exprima liber întrebări, greșeli sau nesiguranțe, fără teama de a fi judecați. În acest cadru, învățarea devine un proces social, nu doar individual, iar relațiile dintre colegi și profesori capătă valoare formativă. **Cercetările arată că apartenența autentică reduce stresul academic, previne abandonul și stimulează perseverența în fața provocărilor** (Allen et al., 2024).

De asemenea, apartenența se reflectă în modul în care studenții atribuie sens experienței universitare: nu doar ca o succesiune de cursuri și evaluări, ci ca o etapă de formare personală și

profesională. Când studenții se simt recunoscuți și implicați, angajamentul lor cognitiv și emoțional crește vizibil. Într-o comunitate universitară incluzivă, diversitatea devine o resursă, iar colaborarea între colegi – un instrument de dezvoltare.

Rolul cadrelor didactice este esențial în facilitarea acestui proces. Prin gesturi simple – adresarea pe nume, feedback personalizat, deschidere la dialog și recunoașterea efortului – profesorii pot transforma sala de curs într-un spațiu al conectării autentice. **Apartenența nu se rezumă la integrarea într-un grup, ci presupune a te simți valorizat pentru cine ești și pentru ceea ce aduci comunității**. În acest sens, relațiile educaționale devin un teren fertil pentru formarea identității academice, a motivației profunde și a sentimentului de sens în parcursul universitar.

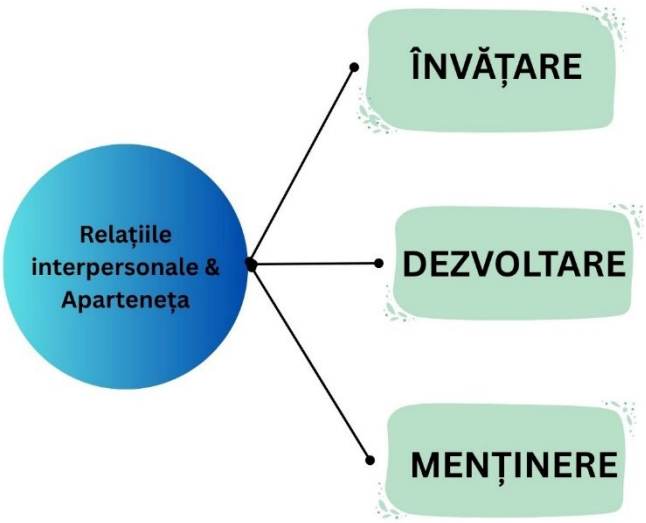


Figura 1. ***Relația dintre sentimentul de conectare și succesul academic***

Mentorat și sprijin natural

Relațiile de mentorat reduc stresul psihologic și sprijină ajustarea studenților, în special a celor proveniți din grupuri vulnerabile. Studenții care beneficiază de mentori naturali sau formali raportează mai puține simptome de distres și o mai bună integrare academică *(Hurd et al., 2016).* În plus**, mentoratul oferă modele de rol și sprijin emoțional, consolidează sentimentul de apartenență și facilitează accesul la resurse academice și sociale esențiale pentru succesul universitar.**

Relațiile de mentorat funcționează ca mecanisme de conectare între studenți, profesori și comunitatea universitară, stimulând schimbul autentic de experiență și învățare. Prin interacțiuni regulate și încredere reciprocă, mentorii ajută studenții să-și dezvolte competențe de comunicare, autonomie și autoreglare emoțională.

Sprijinul natural — provenit din relațiile cotidiene, non-formale — completează mentoratul formal, creând o rețea de siguranță și sprijin emoțional în jurul studentului. Astfel, universitatea devine nu doar un spațiu de învățare, ci și unul de apartenență, unde conexiunile autentice contribuie la bunăstare, sens și reziliență academică.

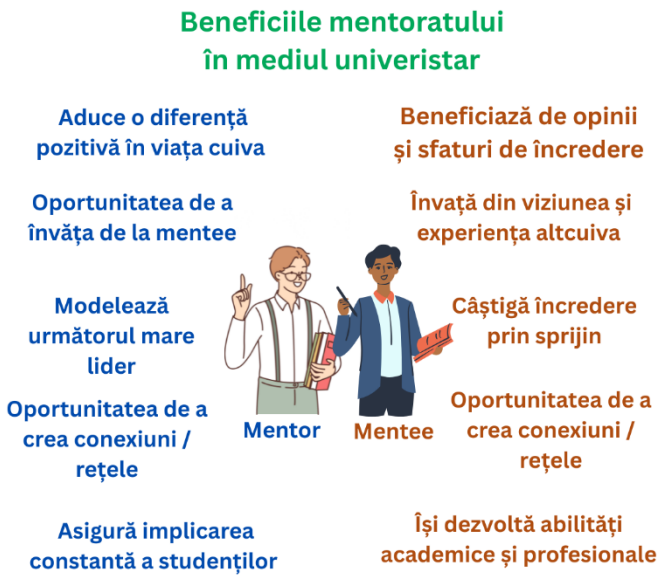


Figura 2. ***Beneficiile mentoratului în mediul universitar***

Sprijinul între egali (peer support)

Programele de sprijin între colegi precum mentoratul și altele asemena, implementate în universități, s-au dovedit eficiente în reducerea stresului și a stigmatului legat de sănătatea mintală. Acestea cresc accesul la servicii de suport și creează contexte de învățare colaborativă *(Suresh et al., 2021).* Mai mult, beneficiile nu sunt doar pentru cei care primesc sprijin, ci și pentru cei care îl oferă, consolidând stima de sine și abilitățile socio-emoționale *(Richard et al., 2022).*

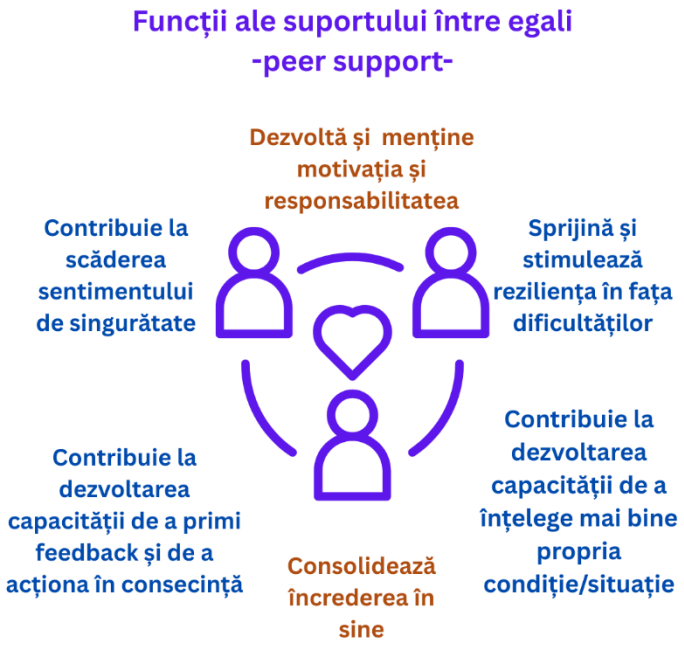


Figura 3. ***Funcții ale suportului între egali -peer support-***

B) MECANISME DE ADAPTARE

Funcțiile executive și autoreglarea

Funcțiile executive, care gestionează atenția, emoțiile și comportamentul, sunt procese complexe ce îmbină dimensiuni sociale, cognitive și emoționale. Ele se maturizează abia la finalul adolescenței. La începutul facultății, studenții trebuie să își organizeze singuri timpul și obiectivele, iar dificultățile de funcționare executivă – precum planificarea, atenția sau inițierea sarcinilor – pot afecta adaptarea și intensifica problemele emoționale *(Wijbenga & Kleefman, 2024)*. Deficitele de autoreglare cognitivă sunt asociate cu performanțe academice mai slabe și cu dificultăți de integrare universitară *(Zhang et al., 2024)*.

Figura 4. ***Cele șapte abilități pentru o bună adaptare***

Claritatea structurilor și rolurilor academice

Claritatea structurilor și rolurilor academice este esențială pentru adaptarea studenților la mediul universitar. Confuzia privind diferențele dintre curs, seminar și laborator generează anxietate și sarcină cognitivă suplimentară *(Dost et al., 2023)*. **Cadrele didactice pot sprijini tranziția prin expunerea explicită a obiectivelor fiecărei activități, prin prezentarea etapizată a cerințelor și prin oferirea de exemple concrete de evaluare.**

De asemenea, o comunicare coerentă între profesori și studenți contribuie la reducerea incertitudinii și la consolidarea sentimentului de control asupra procesului de învățare. Atunci când studenții înțeleg rolul fiecărui tip de activitate, își pot gestiona mai bine timpul și pot valorifica mai eficient resursele disponibile. Claritatea așteptărilor didactice nu înseamnă simplificare, ci transparență și predictibilitate, care sporesc motivația și implicarea cognitivă. În acest sens, profesorul devine un facilitator al sensului, ajutând studenții să conecteze cerințele academice cu propriile obiective de dezvoltare personală și profesională.

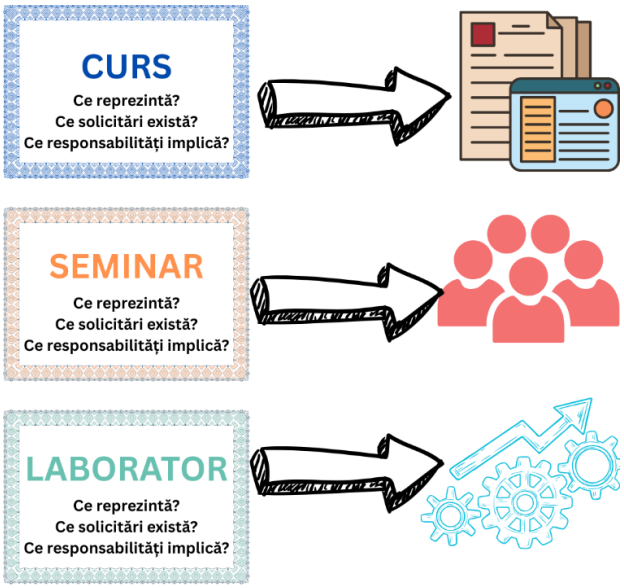


Figura 5. ***Tipuri principale de activități din munca univeristară***

Totodată, un cadru didactic care comunică regulile și așteptările de la începutul semestrului contribuie la reducerea incertitudinii și la consolidarea încrederii. Lipsa acestei clarități poate amplifica sentimentul de dezorientare, în special la studenții aflați în primul an, care se confruntă simultan cu noi exigențe academice și sociale. Structurarea clară a rolurilor – profesor, mentor, coleg – ajută la orientarea rapidă în mediul universitar și la diminuarea sarcinii emoționale generate de ambiguitate. Această transparență sprijină, de asemenea, funcțiile executive – responsabile de planificare, atenție și autoreglare cognitivă. Atunci când sarcinile și criteriile sunt bine definite, studenții pot gestiona mai eficient resursele cognitive și emoționale, ceea ce reduce riscul de epuizare și crește șansele de integrare și performanță *(Wijbenga & Kleefman, 2024; Zhang et al., 2024).*

Mai mult, claritatea structurilor facilitează dezvoltarea autonomiei academice, oferindu-le studenților un cadru stabil în care să ia decizii informate. Ea creează și un sentiment de echitate, întrucât toți au acces la aceleași reguli și criterii de evaluare. În același timp, predictibilitatea procesului educațional diminuează stresul anticipator legat de evaluări și termene-limită. În final, transparența profesorilor contribuie la construirea unui climat de încredere reciprocă, în care studenții se simt sprijiniți și valorizați în parcursul lor academic

Sănătatea emoțională și performanța academică

Starea emoțională de la începutul semestrului prezice performanța ulterioară. Studenții cu simptome de anxietate și depresie (Tabel 3) prezintă un risc crescut de abandon sau de scădere a performanței *(Chu et al., 2022).* De aceea, screeningul și sprijinul timpuriu devin esențiale pentru retenția studenților. Cercetările din China evidențiază că sănătatea mintală este un predictor semnificativ al performanței academice, dar că studenții mai tineri sunt mai vulnerabili decât cei aflați în anii terminali *(Zhang et al., 2024).* Mai mult, o cercetare longitudinală din Japonia arată că stilurile de viață sănătoase (exercițiul fizic, alimentația regulată, somnul echilibrat) pot reduce impactul negativ al sănătății mintale precare asupra performanței *(Chu et al., 2023).*

Tabel 3. **Clarificări privind simpomele depresive si anxioase**

Simptome de depresie	Simptome de anxietate
Tristețe persistentă, dispoziție scăzută	Neliniște, tensiune constantă
Pierderea interesului și a plăcerii pentru activități	Îngrijorare excesivă, anticiparea pericolelor
Oboseală accentuată, lipsă de energie	Agitație, dificultăți de relaxare
Sentiment de inutilitate sau vinovăție excesivă	Dificultăți de concentrare, „mintea goală”
Tulburări de somn (insomnie sau hipersomnie)	Probleme de somn legate de gânduri intruzive
Modificări ale apetitului și greutății	Simptome somatice: palpitații, transpirații, tremor
Încetinirea gândirii și a mișcărilor	Hipervigilență, reacții exagerate la stimuli
Gânduri negative persistente, inclusiv despre moarte	Teama de pierdere a controlului sau de catastrofe
Dificultăți de decizie și concentrare	Senzații fizice: dificultăți de respirație, amețeală

Sursa: adaptare după APA, 2013; WHO, 2020

Observație: *Cele două tulburări pot coexista, iar unele simptome (de ex. problemele de somn sau dificultățile de concentrare) se pot suprapune*

C) MECANISME DE SUSȚINERE PSIHO-EMOȚIONALĂ

Teoria autodeterminării (Self-Determination Theory – SDT)

Potrivit SDT, trei nevoi psihologice fundamentale – autonomia, competența și relaționarea – sunt esențiale pentru motivație și bunăstare *(Ryan & Deci, 2020).* Când aceste nevoi sunt sprijinite de profesori și consilieri, crește angajamentul academic și scade distresul emoțional. O meta-analiză recentă confirmă că satisfacerea acestor nevoi are efecte pozitive puternice asupra motivației autonome și performanței *(Bureau et al., 2021).*

În mediul universitar, aceste trei nevoi reprezintă mecanismele invizibile care determină calitatea experienței de învățare și profunzimea implicării emoționale a studentului. **Autonomia** nu înseamnă absența structurii, ci posibilitatea de a alege și de a înțelege sensul propriilor acțiuni; este fundamentul responsabilității autentice față de învățare. **Competența** implică recunoașterea progresului, a efortului și a capacității de a depăși dificultăți, transformând greșeala într-un spațiu de reflecție, nu de sancțiune. **Relaționarea**, la rândul ei, oferă o bază emoțională de siguranță, în care studentul se simte văzut, acceptat și valorizat ca parte a unei comunități academice.

Sprijinul psiho-emoțional autentic devine astfel o condiție pedagogică fundamentală, nu un element secundar. El implică prezență empatică, ascultare activă și o disponibilitate reală din partea cadrelor didactice de a recunoaște vulnerabilitatea umană ca parte firească a procesului de formare. Profesorii și consilierii care cultivă această abordare transformă relația educațională într-un spațiu de co-creație emoțională, unde studentul poate învăța să se autoregleze, să-și exprime nevoile și să integreze experiențele academice într-un parcurs personal coerent. Prin urmare, universitatea care susține aceste dimensiuni devine un ecosistem de dezvoltare holistică, în care cunoașterea, emoția și relația sunt integrate într-o viziune comună asupra creșterii umane. Un astfel de cadru reduce stresul academic, favorizează motivația intrinsecă și promovează reziliența emoțională și cognitivă – condiții esențiale pentru o învățare durabilă și pentru formarea unei identități profesionale sănătoase.

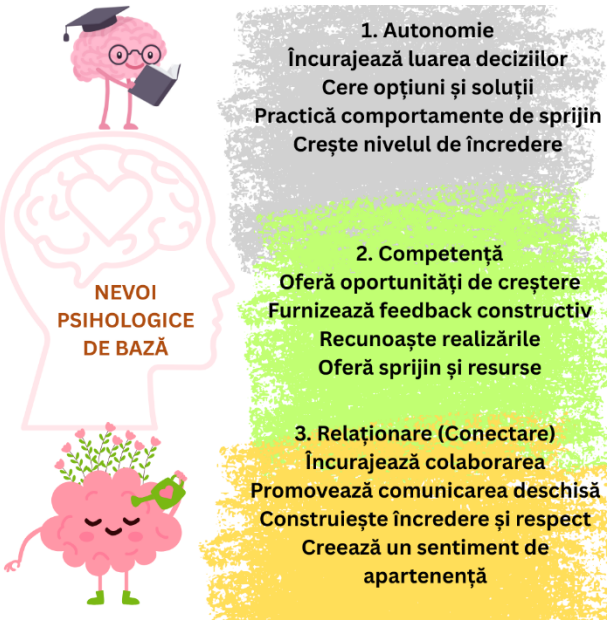


Figura 6. ***Nevoi psiholigice de bază pentru îndeplinirea rolului academic al studentului***

Intervenții relaționale

Mentoratul și peer-support-ul sunt strategii cu efecte dovedite asupra sănătății emoționale a studenților *(Hurd et al., 2016; Richard et al., 2022).* Programele hibride, care combină mentoratul individual cu sprijinul de grup, maximizează efectele și reduc riscul de izolare.

Incluziunea și echitatea

Studenții din grupuri vulnerabile (ex. prima generație la facultate, studenți neurodivergenți) prezintă riscuri mai mari de anxietate și depresie *(Fruehwirth et al., 2021).* Sprijinul diferențiat, designul educațional incluziv și promovarea diversității sunt elemente fundamentale pentru sănătatea emoțională și retenția acestora.

Sinteză și relevanță pentru ghid

Psihologia tinerilor din primul an de facultate este marcată de o permanentă tensiune între vulnerabilitate și potențial. Pe de o parte, studenții se confruntă cu incertitudini, presiuni academice și emoționale, iar pe de altă parte această etapă deschide oportunități de creștere personală, explorare și afirmare a identității. Conectarea socială, adaptarea cognitivă și susținerea emoțională nu trebuie privite ca dimensiuni separate, ci ca procese profund interdependente.

Astfel, relațiile sociale autentice facilitează integrarea și reduc sentimentul de izolare, oferind un cadru în care studenții își pot exersa și consolida abilitățile cognitive. În același timp, susținerea psiho-emoțională – venită din partea cadrelor didactice, colegilor sau a serviciilor de consiliere – funcționează ca un factor de protecție, care întărește atât conectarea, cât și adaptarea la noile cerințe academice. Această triadă de nevoi interconectate evidențiază faptul că succesul în primul an universitar nu depinde doar de performanța individuală, ci și de calitatea mediului educațional și de disponibilitatea resurselor de sprijin.

2.2 Neurodiversitate, neurodivergență și incluziune – Înțelegerea diferențelor individuale pentru a asigura un sprijin eficient și empatic

De la „deficit” la diversitate cognitivă

Conceptul de neurodiversitate s-a dezvoltat în ultimele decenii ca o schimbare de paradigmă: **diferențele neurologice nu mai sunt privite exclusiv prin prisma unui deficit medical, ci ca variații naturale ale funcționării cognitive umane** *(Singer, 2017; Clouder et al., 2020).* În această viziune, autismul, ADHD-ul, dislexia sau dispraxia nu definesc „boli”, ci modalități alternative de a procesa informația, de a învăța și de a relaționa. **Pentru mediul universitar, această perspectivă este esențială, întrucât cadrele didactice nu mai sunt chemate să „repare” studenții, ci să înțeleagă că diversitatea cognitivă este parte firească a grupului de învățare** și poate aduce resurse unice pentru inovare, gândire critică și creativitate *(Bailey & Baker, 2022/2023; Walters, 2015).*

Profesorii de la universitățile tehnice, se confruntă cu generații de studenți tot mai diverse. Mulți dintre ei nu își declară diagnosticul – doar aproximativ 37% dintre studenții autiști își fac cunoscut statutul în facultate *(Newman et al., 2011, în Gillespie-Lynch et al., 2017)*, ceea ce înseamnă că diferențele cognitive sunt prezente chiar dacă nu sunt vizibile. De asemena, în acest context există câteva aspecte ce merită clarificate pentru a le utiliza și integra în practică într-o manieră adecvată si orientată spre diversitate.

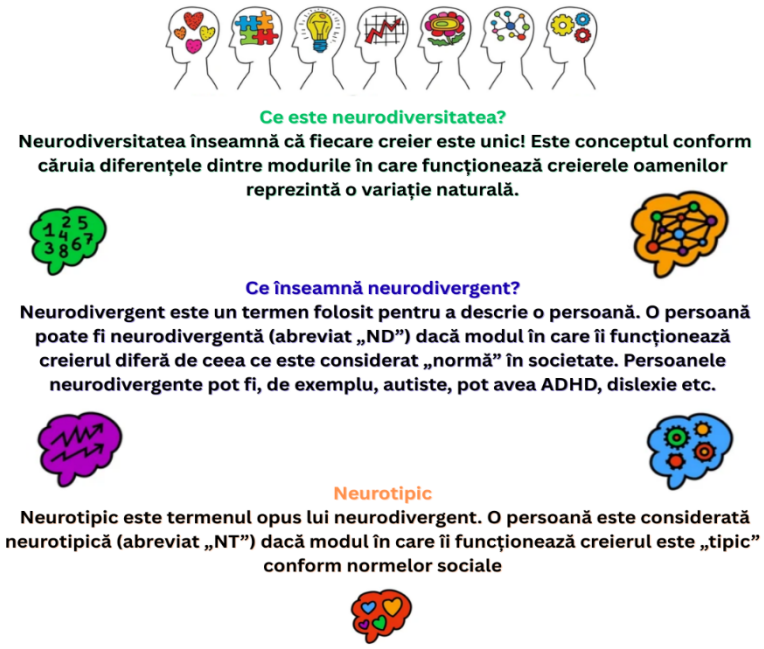


Figura 7. ***Clarificări conceptuale privind neurodiversitatea***

Tipuri de neurodivergențe și caracteristicile educaționale

Neurodiversitatea cuprinde o varietate de profiluri cognitive care se manifestă prin moduri diferite de percepere, procesare și interacțiune cu lumea. În mediul universitar, aceste diferențe nu trebuie privite ca deficite, ci ca expresii firești ale diversității umane, care vin atât cu provocări, cât și cu resurse valoroase. De exemplu, studenții din spectrul autist se remarcă prin gândire logică și sistematică, precum și prin atenție deosebită la detalii, însă pot întâmpina dificultăți în adaptarea socială și gestionarea schimbărilor *(Bolourian et al., 2018).* La rândul lor, studenții cu ADHD aduc energie, spontaneitate și creativitate în activitățile academice, dar pot avea dificultăți în organizarea timpului și respectarea

termenelor *(McKenney et al., 2024).* Dislexia, deși influențează citirea și scrierea, este frecvent asociată cu gândirea vizuală și rezolvarea creativă a problemelor. Cercetările indică o prevalență de 5–10% în populația generală și aproximativ 2% în rândul medicilor rezidenți din Marea Britanie *(Kinsella et al., 2017).*

În mod similar, dispraxia și discalculia afectează coordonarea motorie și respectiv procesarea numerelor, dar nu limitează capacitatea de a genera idei complexe sau inovatoare. Pe lângă aceste profiluri, există și alte forme de neurodivergență – precum sindromul Tourette, disgrafia, hiperlexia sau tulburările de învățare non-verbală – care adaugă noi dimensiuni modului în care studenții interacționează cu sarcinile academice și cu mediul social *(Burke, 2020).* În tabelul de mai jos, trecem în revistă sub formă de clasificări principalele tipuri de neurodivergență punând în lumină dificultățile specifice și punctele forte respectiv resursele care pot fi utilizate în activitățile cu studenții neruodivergenți.

Tabel 4. **Clasificiarea tipologiilor de neruodivergență și implicațiile educaționale**

Tip de neurodivergență	**Dificultăți asociate**	**Puncte forte / Resurse**
Autism (spectru autist)	Adaptare socială, gestionarea schimbării, supraîncărcare senzorială	Logică, atenție la detalii, interes profund pentru domenii specifice
ADHD	Organizarea timpului, menținerea atenției, respectarea termenelor	Energie, creativitate, spontaneitate
Dislexia	Citire și scriere, ortografie	Gândire vizuală, rezolvare creativă de probleme
Dispraxia	Coordonare motorie fină și grosieră	Dezvoltarea ideilor complexe, creativitate
Discalculia	Înțelegerea și utilizarea conceptelor numerice	Talente artistice, verbale sau sociale
Sindromul Tourette	Ticuri motorii/vocale, stigmatizare socială	Inteligență ridicată, gândire rapidă
Disgrafia	Lizibilitatea scrisului, coerența exprimării scrise	Gândire bogată și verbală
Hiperlexia	Înțelegerea sensului social al limbajului	Citire precoce, memorie vizuală

Sursa: adaptare după (Bolourian et al., 2018; McKenney et al., 2024; Kinsella et al., 2017; Burke, 2020).

Date statistice și impact asupra studenților

La nivel global, între 10–15% din populație prezintă o formă de neurodivergență *(Burke, 2020).* În mediul universitar, proporția este în creștere datorită accesului extins la educație și recunoașterii legale a drepturilor studenților cu dizabilități (*Accardo et al., 2024).* Totuși, majoritatea nu solicită adaptări formale, fie din teamă de stigmatizare, fie din dorința de a fi percepuți ca „studenți obișnuiți" *(Salvatore et al., 2024).*

Consecințele pot fi serioase. Studiile arată că studenții cu trăsături autiste raportează niveluri mai ridicate de anxietate și depresie, corelate cu gradul de satisfacție în relațiile sociale *(McKenney et al., 2024).* În plus, strategiile de camuflare socială – efortul conștient de a „părea normal" – sunt comune și consumă multă energie psihică, ducând la epuizare și scăderea stimei de sine *(Hull et al., 2017).*

Pedagogii incluzive: cadre și experiențe

În literatura de specialitate se disting câteva direcții majore care pot ghida profesorii:

1. **Universal Design for Learning (UDL)** – propune diversificarea metodelor de predare și evaluare (vizual, auditiv, scris, interactiv) pentru a răspunde diferitelor stiluri cognitive *(Clouder et al., 2020; Accardo et al., 2024).* La universitățile tehnice, acest lucru poate însemna materiale vizuale pentru cursuri tehnice, evaluări alternative (proiecte practice, prezentări) și flexibilitate în ritmul de lucru.

2. **Pedagogia compasiunii** – pune accent pe empatie și pe recunoașterea valorii personale a fiecărui student. O relație bazată pe încredere și sprijin reduce stresul psihologic și crește integrarea academică *(Hamilton & Petty, 2023).*

3. **Critical ASD Pedagogy** – contestă stereotipurile conform cărora studenții autiști ar fi „asociali" și valorizează formele alternative de gândire și scriere. *Walters (2015)* arată că vocile studenților trebuie integrate în construirea curriculumului.

4. **Perspectivele social-relaționale** – recunosc că dificultățile nu sunt doar „în student", ci apar din interacțiunea dintre particularitățile cognitive și un mediu rigid. De exemplu, lucrul în echipă în cursurile STEM poate fi o resursă, dar și o barieră dacă normele nu sunt adaptate *(Salvatore et al., 2024).*

5. **Camuflaj și identitate** – profesorii trebuie să înțeleagă că mulți studenți neurodivergenți dezvoltă strategii de supraviețuire prin ascunderea trăsăturilor. Aceste comportamente nu indică adaptare reală, ci pot masca o suferință psihică *(Hull et al., 2017).*

Experiențele studențești confirmă că succesul apare atunci când profesorii creează spații sigure, relații de mentorat și posibilități reale de auto-reprezentare *(Gillespie-Lynch et al., 2017).*

Politici instituționale și recomandări pentru universitățile tehnice

La nivel instituțional, literatura indică mai multe practici eficiente:

- **Centre de neurodiversitate și cultură a incluziunii** – universități din SUA și UK au creat centre care oferă suport personalizat, mentorat și activități de socializare *(Accardo et al., 2024).*
- **Programe de mentorat și tranziție** – relațiile de mentorat sprijină integrarea, cresc auto-eficacitatea și reduc anxietatea *(Gillespie-Lynch et al., 2017).*
- **Formarea cadrelor didactice** – profesorii trebuie pregătiți să recunoască diferențele cognitive și să le valorizeze. Studiile arată că mulți se simt nepregătiți în sprijinirea studenților neurodivergenți *(Goodwin et al., 2024, în Salvatore et al., 2024).*
- **Politici de evaluare flexibilă** – acomodările standard, precum timp suplimentar la examene, nu sunt suficiente; este nevoie de evaluări variate și personalizate *(McDermott & Mosley, 2025).*
- **Promovarea sănătății mintale** – acces facil la servicii de consiliere și prevenirea izolării sociale, mai ales în primul an de studiu *(McKenney et al., 2024).*

Concluzii

Neurodiversitatea nu este o problemă de rezolvat, ci o resursă de înțeles și integrat. Pentru profesorii de la universitățile tehnice, acest subcapitol oferă un cadru prin care pot privi studenții neurodivergenți ca pe parteneri în procesul educațional. Adaptarea pedagogică, formarea continuă și deschiderea către

diferențe nu doar sprijină integrarea studenților vulnerabili, ci contribuie la o cultură academică mai inovatoare și mai echitabilă.

2.3 Consilierea educațională cu sprijinul elementelor de coaching

Abordări moderne pentru ghidarea personalizată și orientarea în carieră

În ultimele două decenii, universitățile s-au confruntat cu presiuni crescute pentru a sprijini atât succesul academic, cât și integrarea profesională a studenților. În acest context, consilierea educațională prin coaching s-a conturat ca o metodă complementară consilierii tradiționale, menită să ofere sprijin personalizat, centrat pe resursele studentului și orientat spre dezvoltarea competențelor necesare tranziției educație–muncă *(Robinson, 2015).*

Ceea ce literatura de specialitate numește **coaching universitar** derivă din modele consacrate în mediul organizațional și de business, dar este adaptat nevoilor specifice din învățământul superior, având ca obiective creșterea retenției, dezvoltarea competențelor de angajabilitate și susținerea stării de bine a studenților *(Bradley et al., 2024).* În timp ce consilierea sau tutoriatul se concentrează pe rezolvarea unor probleme specifice ori pe ghidaj academic, coaching-ul propune o relație de parteneriat egal, în care accentul cade pe întrebări, reflecție și stabilirea de obiective realiste *(Meldrum, 2021).* Prin natura sa flexibilă, coaching-ul ca model central de consilere educațională se dovedește relevant pentru o gamă largă de nevoi: de la creșterea performanțelor academice până la orientarea profesională și dezvoltarea personală.

Modele și metodologii de îndrumare

Literatura arată că în mediul universitar european, și nu numai, sunt utilizate multiple forme de coaching. *(Villa,2024)* descrie coaching-ul educațional, respectiv consilierea educațională, ca o alternativă la tutoriatul clasic, punând accent pe autonomie, gândire critică și prevenirea abandonului școlar. *(Alghamdi și colegii săi, 2020)* evidențiază trecerea de la „a învăța/ a preda" la „a antrena" în cadrul unui curs tehnic, subliniind că acest tip de abordare mută atenția de la acumularea de note la dobândirea unor abilități transferabile, precum comunicarea și lucrul în echipă.

O dimensiune inovatoare este reprezentată de coachingul de grup. *(Meldrum, 2021)* propune un model de „group career coaching" fundamentat pe pedagogia critică, menit să contracareze inegalitățile sociale și să stimuleze empowerment-ul colectiv. Această abordare demonstrează că relația de coaching nu trebuie limitată la intervenții individuale, ci poate deveni un catalizator al schimbării sociale. În plus, conceptul de „career coaching across the curriculum" *(Slomp & Bernes, 2012)* subliniază că elemente de coaching pot fi integrate direct în disciplinele universitare, crescând relevanța și aplicabilitatea lor pentru studenți.

În România, deși termenul de *coaching* este relativ nou în mediul universitar, există o tradiție solidă a consilierii educaționale, care prin natura ei flexibilă și deschisă poate integra organic elemente de coaching. Ambele abordări împărtășesc o viziune centrată pe dezvoltarea potențialului uman și pe sprijinirea autoreflecției, nu doar pe transmiterea de informații.

Consilierul educațional, asemenea coach-ului, încurajează autonomia studentului, clarificarea scopurilor personale și explorarea resurselor interne. Astfel, consilierea educațională devine un cadru adaptativ, capabil să preia instrumente de coaching – precum ascultarea activă, întrebările socratice sau analiza orientată spre soluții – pentru a facilita procese de transformare personală și profesională.

În acest sens, cele două abordări nu se exclud, ci se completează oferind împreună o perspectivă integrativă asupra sprijinului universitar. Această convergență sprijină dezvoltarea unei culturi academice bazate pe reflecție, responsabilitate și învățare colaborativă.

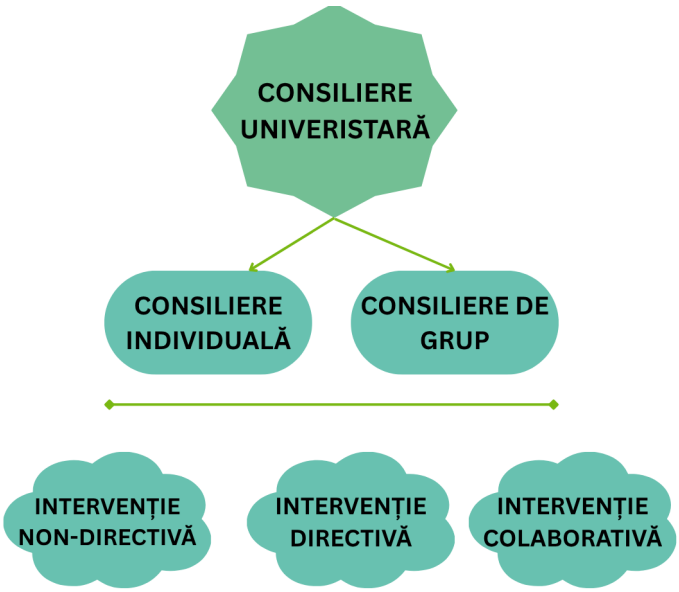


Figura 8. ***Modalități de coaching adaptabile în consilierea educațională***

Pentru a clarifica diferențele dintre diversele tipuri de coaching ce pot fi adaptate în îndrumarea și consilierea educațională a studenților, este utilă o prezentare comparativă a caracteristicilor lor. Tabelul 5 sintetizează principalele trăsături, avantaje și provocări ale coaching-ului directiv, non-directiv, colaborativ, individual și de grup, oferind un instrument practic cadrelor didactice pentru a înțelege și alege elemenetele pe care le consideră valorosase pentru construirea sesiunilor de consiliere respectiv îndrumare educațională.

Tabel 5. **Prezentare comparativă a modelelor și tipurilor de coaching ce pot fi transferate în consilierea și îndrumarea educațională**

Model/Tip	Caracteristici principale	Avantaje	Provocări
Coaching directiv ***Consiliere directivă***	Coachul oferă indicații și soluții clare, bazate pe experiența sa.	Rapiditate în obținerea rezultatelor; eficient în situații concrete (ex. pregătire pentru examen).	Poate limita autonomia studentului și explorarea personală
Coaching non-directiv ***Consiliere non-directivă***	Coachul adresează întrebări și facilitează reflecția, fără a oferi soluții directe.	Dezvoltă gândirea critică, autonomia și autoeficacitatea studentului.	Necesită timp mai îndelungat; eficiența depinde de implicarea activă a studentului.
Coaching colaborativ ***Consiliere colaborativă***	Relația coach–student este una de parteneriat egal, planurile și obiectivele se stabilesc împreună.	Crește responsabilitatea comună și implicarea; stimulează dialogul deschis.	Necesită abilități avansate de comunicare și negociere din partea ambelor părți.

Model/Tip	Caracteristici principale	Avantaje	Provocări
Coaching individual ***Consiliere individuală***	Relație unu-la-unu, focalizată pe nevoile și obiectivele personale ale studentului.	Sprijin personalizat, adaptat ritmului și stilului cognitiv individual.	Consumă multe resurse (timp, personal specializat) și este dificil de scalat pentru grupuri mari.
Coaching de grup **Consiliere de grup**	Mai mulți studenți lucrează împreună cu un coach; accent pe experiențe comune și învățare colectivă.	Stimulează colaborarea, sentimentul de apartenență și schimbul de experiențe	Risc de „invizibilitate" pentru unii studenți; necesită gestionare atentă a dinamicii de grup.

Sursa: adaptare după (Villa et al., 2024; Meldrum, 2021).

Consiliere universitară pentru succes academic și retenție

Numeroase studii indică impactul coaching-ului asupra retenției universitare și a performanțelor academice. *(Robinson 2015)* a arătat că instituțiile care implementează programe de academic/success coaching raportează creșteri semnificative ale persistenței studenților și ale rezultatelor la învățătură. Analiza sa asupra a peste 160 de programe din SUA evidențiază faptul că, deși modelele sunt variate, rolul central al coaching-ului rămâne acela de a crea conexiuni semnificative cu studenții și de a-i sprijini să depășească momentele critice din parcursul lor universitar.

Coaching-ul universitar și consilierea educațională modernă se bazează pe principiul că fiecare student deține deja resursele necesare pentru succes, însă are nevoie de un cadru sigur, empatic și structurat pentru a le activa. În acest context, rolul consilierului sau coach-ului nu este acela de a oferi soluții, ci de a ghida procesul de reflecție și de auto-descoperire. Prin stabilirea de obiective clare, realiste și personalizate, studentul învață să-și gestioneze timpul, să prioritizeze sarcinile și să își dezvolte reziliența în fața provocărilor academice. Totodată, relația de consiliere contribuie la dezvoltarea sentimentului de apartenență și la crearea unei culturi a sprijinului reciproc în mediul universitar. Universitățile care integrează coaching-ul în serviciile lor de suport studențesc raportează nu doar o creștere a retenției, ci și o îmbunătățire a motivației intrinseci și a satisfacției față de experiența universitară. Consilierea devine, astfel, o punte între performanță și bunăstare, un instrument strategic care transformă procesul educațional într-un parcurs de autonomie, sens și împlinire personală. În esență, coaching-ul și consilierea universitară nu mai sunt privite doar ca intervenții de sprijin, ci ca procese transformatoare, care cultivă gândirea reflexivă, responsabilitatea personală și învățarea autonomă. Ele pregătesc studenții nu doar pentru a „rămâne" în universitate, ci pentru a înflori în cadrul ei, dezvoltând competențe esențiale pentru viață și carieră. Astfel, succesul academic devine parte integrantă a unui proces mai amplu de creștere umană și profesională.

Cercetările longitudinale confirmă aceste rezultate. *(Huffman și colaboratorii, 2025)* au sintetizat un deceniu de cercetări privind coaching-ul de viață aplicat studenților, evidențiind creșterea încrederii de sine, a motivației intrinseci și a satisfacției academice. Impactul este deosebit de pronunțat în rândul studenților din grupuri vulnerabile, pentru care coaching-ul poate funcționa ca factor de protecție împotriva abandonului și al stresului psihologic.

Figura 9. ***De la consiliere universitară la performanță academică***

Coaching ca schimbare culturală în universități

Un exemplu remarcabil de integrare instituțională a coaching-ului este modelul de „Integrated Success Coaching" implementat la University of Kentucky *(Bradley et al., 2024).* Acest model reunește coachingul academic, de carieră, financiar și de wellness într-un cadru holistic, pregătind atât studenții, cât și profesorii și liderii studenți pentru a utiliza competențe de coaching în activitatea lor. Rezultatele au arătat îmbunătățiri ale ratei de retenție și ale mediei academice la studenții aflați în risc, dar și consolidarea unei „culturi a coaching-ului" la nivel instituțional. *(Frigerio și Rix, 2021)* argumentează că, coaching-ul și consilierea în carieră nu trebuie văzute ca domenii separate, ci ca practici convergente. Integrarea celor două aduce beneficii prin crearea unui limbaj comun și prin sprijinirea studenților atât în plan profesional, cât și personal.

Perspective critice și abordări pedagogice inovatoare

Coachingul universitar nu este lipsit de provocări. Literatura semnalează lipsa unei standardizări în ceea ce privește competențele necesare pentru practicanți și diferențierea de alte roluri instituționale *(Frigerio & Rix, 2021).* În plus, există riscul ca anumite modele de coaching să reproducă inegalitățile sociale dacă nu sunt ancorate într-o perspectivă critică *(Meldrum, 2021).* Totuși, abordările recente pun accent pe justiția socială, incluziune și dezvoltarea holistică a studenților. Prin coaching și consiliere educațională, studenții nu sunt doar pregătiți pentru a obține un loc de muncă, ci sunt încurajați să devină agenți activi ai propriei dezvoltări și să valorifice resursele personale în contexte diverse *(Huffman et al., 2025).*

Concluzii

Coaching-ul universitar reprezintă o practică emergentă, dar din ce în ce mai bine fundamentată, care răspunde nevoilor complexe ale studenților contemporani. Dovezile empirice arată că acesta sprijină retenția, succesul academic, dezvoltarea competențelor de angajabilitate și adaptarea la piața muncii. Modelele prezentate – de la coaching individual, la cel de grup și până la integrarea curriculară – conturează un peisaj educațional în care coachingul nu este doar un serviciu adițional, ci un pilon central al unei pedagogii moderne și incluzive. Implementarea unor programe de coaching academic și de carieră ar putea contribui la creșterea performanțelor studenților, la reducerea riscului de abandon și la consolidarea angajabilității absolvenților. Mai mult, cultivarea unei culturi instituționale a coaching-ului ar sprijini profesorii în rolul lor de mentori reflexivi și ar promova o comunitate academică centrată pe învățare și dezvoltare continuă.

2.4 Comunicare eficientă și empatică. Rolul emoțiilor în comunicare, ascultarea activă și exprimarea autentică

Comunicarea – fundament pentru relațiile educaționale

Comunicarea reprezintă fundamentul oricărei relații educaționale și profesionale. În mediul universitar, ea nu este doar un mijloc de transmitere a informației, ci și o punte între cadrele didactice și studenți, între cunoaștere și dezvoltare personală. Comunicarea eficientă și empatică permite construirea unui climat de încredere, colaborare și siguranță psihologică, indispensabil pentru învățare și formarea competențelor transversale. În lipsa acestui climat, procesul educațional riscă să se reducă la o simplă transmitere de informații, lipsită de profunzime și relevanță pentru dezvoltarea tinerilor *(Jitaru, 2020).* În acest context, trei dimensiuni devin esențiale pentru cadrul didactic din universități tehnice**):** (1) rolul emoțiilor în comunicare, (2) practicarea ascultării active și (3) cultivarea exprimării autentice.

Figura 10. ***Efectele comunicării empatice în mediul educațional***

Rolul emoțiilor în comunicare

Emoțiile reprezintă un limbaj universal care transcende barierele culturale, fiind înnăscute și recunoscute de toți oamenii. Cercetările lui Paul Ekman au arătat că expresiile faciale pentru emoțiile fundamentale – fericire, tristețe, frică, surpriză, dezgust și furie – sunt universale și pot fi recunoscute în orice cultură, inclusiv în comunități izolate *(Ekman, 2003/2021).* Acest lucru confirmă că emoțiile sunt integrate în însăși structura comunicării umane. Totuși, deși emoțiile sunt universale, modul în care ele sunt exprimate și reglate este influențat de norme sociale și culturale. *(Ekman ,2003/2021)* introduce conceptul de „reguli de afișare" („display rules"), adică mecanisme culturale prin care indivizii își ajustează expresiile emoționale în funcție de context. Spre exemplu, un student poate masca frustrarea la un examen, dar această emoție va fi prezentă și va influența tonul vocii sau limbajul nonverbal.

În completare, **roata emoțiilor** elaborată de Plutchik (1980) oferă o schemă vizuală a intensității și combinațiilor emoționale. Ea arată că emoțiile nu sunt categorii fixe, ci pot varia ca intensitate (de la iritare la furie și apoi la furie intensă) și se pot combina pentru a genera emoții complexe (de exemplu, anticiparea combinată cu bucuria duce la optimism). Acest model este util cadrelor didactice pentru a înțelege mai bine nuanțele emoționale ale studenților și pentru a evita interpretările simpliste.

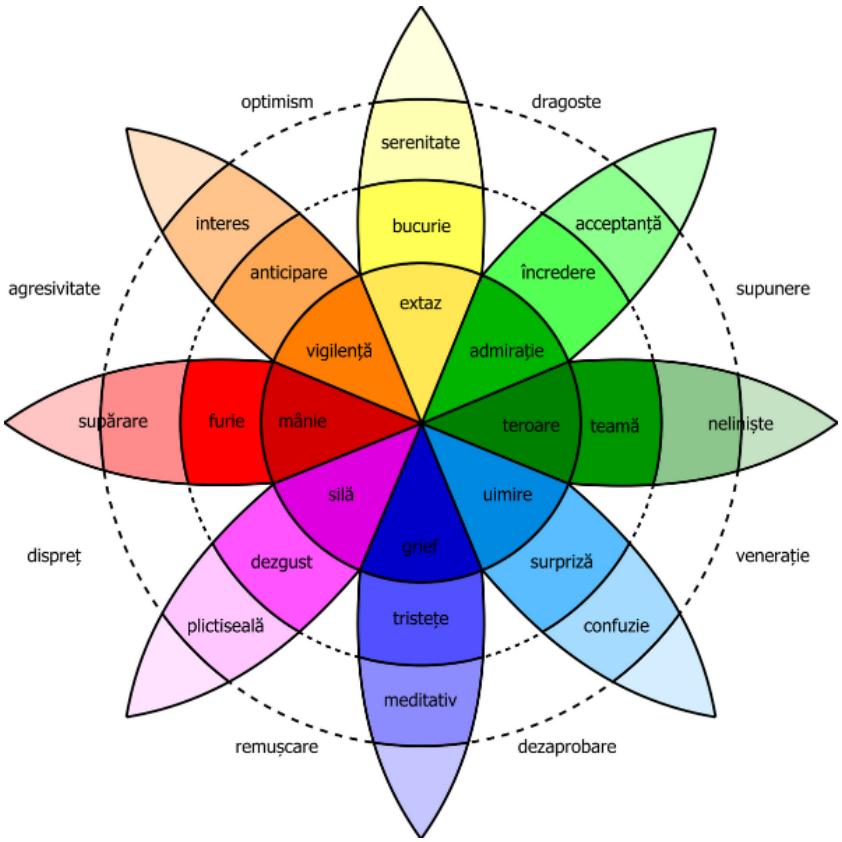


Figura 11. ***Roata emoțiilor lui Plutchik***

Sursa: https://ro.m.wikipedia.org/wiki/Fi%C8%99ier:Roata_emo%C8%9Biilor_lui_Plutchik.png

În mediul educațional, emoțiile joacă un rol dublu: ele influențează procesele cognitive (atenția, memoria, motivația) și mediază relațiile interpersonale. Validarea emoțională a studenților – recunoașterea și acceptarea trăirilor lor – devine astfel o componentă crucială a comunicării empatice *(Gora & Bordei, 2018).*

Ascultarea activă

Ascultarea activă este considerată una dintre cele mai puternice abilități de comunicare, fiind definită ca participarea conștientă și empatică la procesul de ascultare, care presupune decodificarea completă a mesajului transmis, observarea semnalelor nonverbale și oferirea unui feedback clar și empatic *(Rogers & Farson, 1987/2007).* Rogers și Farson au demonstrat că ascultarea activă nu este doar o tehnică, ci o atitudine bazată pe respectul pentru interlocutor. Ea produce schimbări semnificative la nivelul persoanei ascultate: reduce defensivitatea, favorizează deschiderea și crește maturitatea emoțională. Totodată, ascultarea activă transformă și ascultătorul, crescându-i capacitatea de empatie și de autoreflecție *(Rogers & Farson, 1987/2007).*

Studiile recente confirmă aceste beneficii. În educație, ascultarea activă a profesorilor față de părinți sau studenți consolidează relațiile de încredere și sprijină performanța școlară *(Chatzinikola, 2021).* În mediul universitar, *(Newton, 2024)* arată că ascultarea **activă practicată de către cadrele didactice și consilierii educaționali stimulează implicarea studenților**, în special în interacțiunile unu-la-unu, unde aceștia capătă curaj să își exprime nevoile și dificultățile. Mai mult, cercetările în domeniul muncii sociale umaniste evidențiază faptul că ascultarea activă este o formă de operaționalizare a empatiei, facilitând rezolvarea conflictelor și menținerea relațiilor interpersonale *(Rodat, 2020). Tustonja și colab. (2024)* confirmă că ascultarea activă, prin parafrazare, întrebări deschise și feedback nonverbal, creează un climat de încredere și respect, indispensabil în profesiile de ajutor. Exprimarea autentică presupune congruența dintre gânduri, emoții și comportamente. În comunicarea educațională, autenticitatea profesorului transmite nu doar informație, ci și model de integritate și transparență. *Jitaru (2020)* subliniază că exprimarea autentică este baza comunicării asertive, care combină claritatea mesajului cu respectul pentru interlocutor.

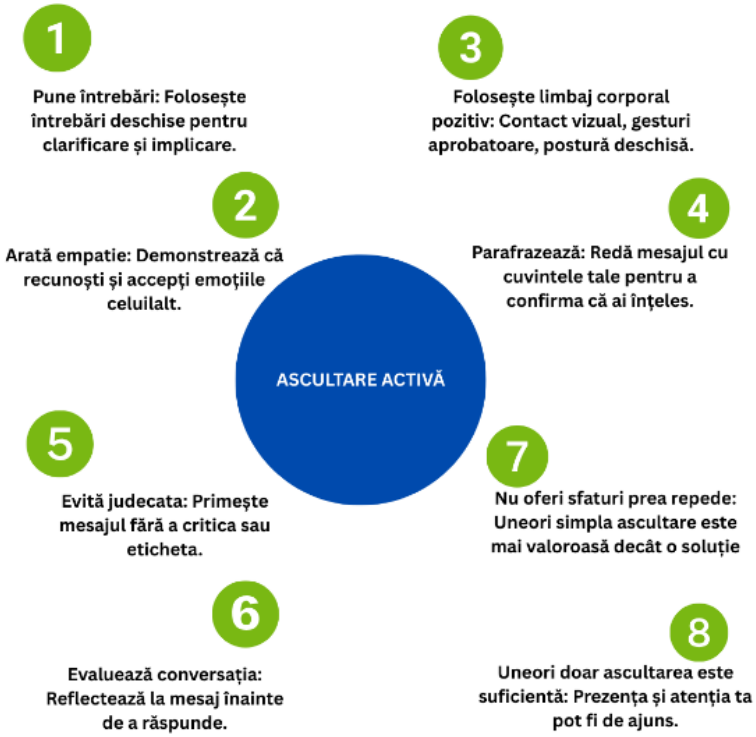


Figura 12. ***Elemente cheie pentru practicarea ascultării active***

Comunicarea empatică, descrisă de *Covey (citat în Gora & Bordei, 2018),* implică regula de a „înțelege înainte de a fi înțeles". Ea presupune suspendarea temporară a propriei perspective pentru a pătrunde în universul emoțional și cognitiv al celuilalt. Profesorii care validează emoțiile studenților și le oglindesc trăirile („observ că acest proiect ți-a produs frustrare și oboseală") nu doar că transmit empatie, dar creează și condiții pentru reglarea emoțională și implicarea activă a studenților.

Cercetările organizaționale arată că ascultarea empatică este un indicator al leadershipului eficient și al culturilor organizaționale sănătoase. Organizațiile și liderii care practică ascultarea empatică, construiesc medii bazate pe încredere, sprijin și colaborare *(Parks, 2015).*

Aplicabilitate în context universitar

Pentru cadrele didactice, aplicarea principiilor comunicării eficiente și empatice se poate traduce în câteva **strategii concrete**:

1. **Validarea emoțiilor studenților** – recunoașterea și numirea emoțiilor observabile („înțeleg că acest examen ți-a produs anxietate”) poate reduce nivelul de stres și crește motivația.
2. **Crearea unui climat de ascultare activă** – profesorul ascultă fără a întrerupe, reflectă mesajele esențiale și oferă feedback empatic.
3. **Exprimarea autentică și congruentă** – evitarea comunicării pur formale; studenții răspund mai bine când simt că profesorul este prezent și sincer.
4. **Utilizarea limbajului nonverbal** – contactul vizual, tonul vocii, expresiile faciale și postura contribuie semnificativ la percepția de empatie și înțelegere *(Ekman, 2003/2021).*
5. **Promovarea alfabetizării emoționale** – folosirea roții emoțiilor *(Plutchik, 1980)* ca instrument didactic pentru a sprijini studenții să își identifice și să își exprime emoțiile.

Concluzii

Comunicarea eficientă și empatică nu este o exagerare, ci o necesitate în mediul universitar contemporan. Rolul emoțiilor, ascultarea activă și exprimarea autentică formează un triptic care susține incluziunea, motivația și succesul academic. Pentru cadrele didactice, integrarea acestor principii în activitatea cotidiană înseamnă mai mult decât transmiterea de informații: înseamnă a forma oameni competenți, echilibrați emoțional și capabili să colaboreze într-o societate complexă.

Discuții privind funadamentele teoretice

Fundamentele teoretice prezentate în acest ghid nu reprezintă un simplu exercițiu academic, ci se nasc dintr-o nevoie reală, identificată în experiența studenților și în provocările cu care cadrele didactice se confruntă în fiecare an universitar. Ele au rolul de a crea o punte între contextul trăit de studenți și instrumentele pedagogice, psihologice și de consiliere prin care profesorii și consilierii îi pot sprijini.

Legătura dintre capitole. Prima parte, dedicată psihologiei tinerilor și mecanismelor de conectare, adaptare și susținere psiho-emoțională, arată de ce tranziția la universitate este o perioadă de vulnerabilitate, dar și de oportunitate. Studiile recente confirmă faptul că anxietatea, depresia și sentimentul de izolare pot afecta semnificativ performanța academică *(Zhang et al., 2024).* Totodată, apartenența și sprijinul colegial devin factori protectivi fundamentali *(Allen et al., 2024; Hurd et al., 2016).* Această bază psihologică explică de ce **sprijinul profesorilor nu poate fi redus doar la predarea de conținut, ci implică și crearea unui climat de încredere și siguranță**.

Al doilea capitol, axat pe neurodiversitate și incluziune, completează tabloul prin înțelegerea diferențelor cognitive. Nu este suficient să discutăm doar despre studenții „tipici”; universitatea actuală este un spațiu în care studenții neurodivergenți (autism, ADHD, dislexie etc.) aduc atât provocări, cât și resurse valoroase *(Singer, 2017; Clouder et al., 2020).* Literatura arată că satisfacția socială scăzută și stigmatizarea cresc riscul de anxietate și depresie *(McKenney et al., 2023).* Prin urmare, o abordare incluzivă nu este un gest opțional, ci o condiție pentru retenția și succesul studenților.

Capitolul dedicat comunicării eficiente și empatice integrează aceste două dimensiuni, punând accent pe rolul emoțiilor, ascultarea activă și exprimarea autentică. Comunicarea devine liantul care unește adaptarea psiho-emoțională și neurodiversitatea. Profesorii care știu să valideze emoții, să

parafrazeze și să creeze un cadru sigur contribuie direct la reducerea stresului și la stimularea implicării *(Bailey & Baker, 2022)*. În lipsa acestei dimensiuni, chiar și cele mai bine gândite strategii educaționale pot eșua.

De ce avem nevoie de o înțelegere congruentă? Pentru că aceste teme nu pot fi privite izolat. Conectarea socială sprijină adaptarea cognitivă, iar susținerea emoțională le potențează pe ambele. Neurodiversitatea ne reamintește că fiecare student aduce un profil unic de nevoi și resurse, iar comunicarea empatică este instrumentul prin care profesorii transformă diferențele într-o sursă de învățare colectivă. Congruența acestor capitole garantează că ghidul nu rămâne o colecție de teorii disparate, ci un cadru coerent și practic.

Utilitatea pentru profesori. Prin această fundamentare, profesorii de la universitățile tehnice primesc repere clare pentru:

- a înțelege realitățile psihologice și sociale ale generației Z și Alpha;
- a recunoaște și sprijini studenții neurodivergenți fără stigmatizare;
- a folosi comunicarea empatică pentru a crea un mediu incluziv și motivant;
- a preveni riscurile de abandon și a stimula motivația intrinsecă a studenților.

Rolul acestor fundamente. Ele constituie baza pentru partea practică a ghidului. Exercițiile, tehnicile și modelele propuse ulterior nu sunt întâmplătoare, ci derivă direct din aceste fundamente. De exemplu, tehnicile de mentorat și peer-support își găsesc justificarea în nevoia de apartenență și reducerea distresului emoțional *(Richard et al., 2022),* iar activitățile bazate pe reflecție sau întrebări socratice răspund nevoii de metacogniție și autonomie *(Ryan & Deci, 2020; Bureau et al., 2021).*

Fundamentele teoretice oferă coerență și direcție întregului ghid. Ele demonstrează că sprijinirea studenților nu înseamnă doar predare eficientă, ci o abordare complexă care îmbină psihologia, incluziunea și comunicarea. Prin această bază solidă, partea practică devine nu doar aplicabilă, ci și justificată științific și pedagogic, pregătind profesorii pentru a construi o universitate orientată spre succesul holistic al fiecărui student.

III. De la grup la echipă

Capitolul al treilea marchează trecerea de la dimensiunea teoretică la cea practică a ghidului, oferind un cadru de înțelegere a modului în care pot fi concepute și desfășurate activități eficiente de grup în mediul universitar. Munca în grup este o formă complexă de învățare care implică procese psihologice, sociale și educaționale interconectate; de aceea, succesul unei activități nu depinde doar de exercițiile propuse, ci de înțelegerea dinamicilor de grup, a rolurilor, a relațiilor și a modului în care acestea influențează coeziunea și implicarea studenților.

În absența unei astfel de înțelegeri, intervențiile riscă să devină rigide și formale, fără efecte reale asupra dezvoltării academice și personale a participanților. Această secțiune oferă, astfel, un set de repere teoretice și aplicative care ajută profesorii și consilierii să transforme activitățile de grup într-un proces de creștere, reflecție și colaborare autentică.

Așadar, **subcapitolul 3.1** este dedicat explorării **fenomenelor și dinamicilor de grup**, oferind o privire amplă asupra modului în care grupurile se formează, evoluează și ating performanța. Acesta prezintă **principiile fundamentale ale facilitării și regulile care susțin funcționarea sănătoasă a unui grup**, explică **etapele dezvoltării colective** conform modelului lui Tuckman și analizează situațiile în care apar disfuncționalități, propunând modalități de restabilire a echilibrului relațional. De asemenea, sunt introduse perspective utile pentru **gestionarea conflictelor** prin modelul Thomas–Kilmann, precum și o descriere a principalelor fenomene care pot influența coeziunea și eficiența grupului. În ansamblu, subcapitolul oferă o bază teoretică și practică pentru înțelegerea și facilitarea proceselor de grup în mediul universitar.

Subcapitolul 3.2 este dedicat **aplicațiilor practice ale facilitării grupurilor studențești**, oferind **exemple concrete de activități**, exerciții și secvențe de dezvoltare adaptate contextului universitar. Acesta descrie etapele evoluției sesiunilor de grup, de la primele întâlniri până la fazele de coeziune și performanță, evidențiind legătura dintre procesul de formare a grupului și dinamica învățării colaborative. Totodată, **sunt incluse activități tematice care sprijină conectarea, cooperarea, adaptarea, creativitatea și lucrul în echipă, alături de modele flexibile de intervenție ce pot fi transferate atât în contexte colective, cât și în procese individuale de consiliere sau coaching.** În ansamblu, subcapitolul oferă un cadru practic de implementare a principiilor de facilitare discutate anterior. Împreună, aceste secțiuni oferă un ghid complet pentru facilitarea grupurilor universitare, de la teorie la practică si elemente concrete. Capitolul invită cadrele didactice să abordeze munca de grup nu ca pe o simplă metodă de predare, ci ca pe un proces viu de formare personală și profesională, care consolidează apartenența, stimulează reziliența și cultivă o comunitate academică colaborativă, reflexivă și incluzivă.

3.1 Introducere în lucrul cu grupul. Principiile facilitării și beneficile muncii de grup în raport cu studenții

Lucrul în grupuri constituie una dintre cele mai importante experiențe formative din mediul universitar. Studenții nu învață doar cunoștințe de specialitate, ci și cum să colaboreze, să gestioneze conflicte, să ia decizii comune și să transforme un grup de indivizi într-o echipă funcțională. Profesorii, în acest context, nu mai joacă doar rolul clasic de transmițători de informații, ci devin facilitatori ai proceselor de grup, arhitecți ai interacțiunilor care favorizează învățarea colectivă și apartenența socială. Pentru a obține rezultate eficiente în ghidarea grupurilor de studenți este esențial să contruim intervențiile

în jurul unor principii fundamentale deoarece, facilitarea grupurilor presupune mai mult decât simpla coordonare a unei activități. Ea implică crearea unui cadru psihologic sigur, bazat pe încredere și respect. O deosebită importanță trebuie acordată modalității de structurare a interacțiunilor, astfel încât fiecare student să poată participa activ și să se simtă valorizat.

Într-un grup universitar funcțional, procesul de învățare este unul colectiv și interactiv, în care membrii contribuie împreună la atingerea obiectivelor. Profesorul, în rolul de facilitator, nu dictează soluții, ci creează condițiile pentru colaborare, reflecție și schimb de experiență.

Modelul învățării prin cooperare identifică cinci elemente esențiale pentru funcționarea eficientă a grupurilor: a) interdependență pozitivă – succesul fiecărui student este legat de succesul întregului grup; b) responsabilitate individuală – fiecare membru are o contribuție clară și asumată; c) interacțiune constructivă – schimb de feedback și suport reciproc; d) abilități sociale – comunicare, ascultare activă, negociere și reglare emoțională; e) reflecția de grup – analiza comună a modului în care echipa funcționează și se dezvoltă.

Aceste principii se reflectă și în procesul natural de evoluție al unui grup. Pe măsură ce grupul progresează, participanții trec printr-un ciclu de învățare colaborativă care implică: colaborare, prin împărtășirea ideilor și a sarcinilor; gestionarea conflictelor, prin găsirea unor soluții echilibrate; luarea deciziilor comune, care consolidează sentimentul de responsabilitate colectivă; și învățarea prin experiență, în care cunoștințele se acumulează prin reflecție și schimb de perspective. Acest proces ciclic stimulează gândirea critică, motivația și autonomia fiecărui membru. *(Beck, 2011).*

Figura 13. ***Procesul de învățare în grup***

Succesul unui grup nu depinde doar de structură și reguli, ci și de sentimentul de apartenență. Numeroase studii arată că apartenența socială are un rol predictor al performanței academice, al motivației și al sănătății emoționale a studenților. De exemplu, *Walton și Cohen (2011)* au demonstrat că o intervenție scurtă menită să normalizeze dificultățile inițiale și să transmită mesajul *„nu ești singur”* a redus la jumătate decalajul de performanță între studenții minoritari și colegii lor. Ulterior, *Walton și*

Brady (2017) au arătat că astfel de intervenții cresc motivația, reziliența și implicarea pe termen lung. Rezultatele au fost confirmate de *Broda și colaboratorii (2018)* într-un studiu amplu, care a arătat că studenții implicați în programe de apartenență și mentalitate de creștere au prezentat rate mai mari de retenție și performanță academică. Prin urmare, profesorii pot sprijini grupurile de studenți prin mesaje clare și explicite care transmit că dificultățile sunt normale și temporare, prin crearea de contexte incluzive și prin valorizarea contribuției fiecărui membru. Atunci când studenții se simt înțeleși și incluși, procesul de învățare colectivă devine o sursă de energie, siguranță și dezvoltare comună.

Recomandări practice pentru profesori

Pe baza literaturii analizate, profesorii care facilitează grupuri de studenți pot aplica următoarele recomandări:

1. **Structurați grupul de la început**: explicați obiectivele, regulile și rolurile membrilor *(Tuckman, 1965; Jones, 2019).*
2. **Normalizați conflictul**: prezentați etapa de „storming/furtună" *(explicată în descrierea modelului Tukman, prezentată mai jos)* ca inevitabilă și utilă pentru maturizarea echipei.
3. **Promovați interdependența**: construiți sarcini în care succesul depinde de colaborare, nu doar de eforturi individuale *(Johnson et al., 1998).*
4. **Folosiți tehnici de reflecție și feedback**: inspirate din secțiunile practice ale acestui ghid.
5. **Susțineți apartenența**: reamintiți studenților că dificultățile sunt comune și trecătoare, creând un climat în care fiecare se simte acceptat *(Walton & Cohen, 2011; Walton & Brady, 2017).*
6. **Recunoașteți reușitele la final**: celebrarea succeselor și gestionarea separării sunt esențiale pentru consolidarea experienței *(Tuckman, 1965).*

După ce am înțeles principiile funcționării grupurilor studențești devine esențial să explorăm cum putem folosi aceste dinamici pentru a sprijini activ dezvoltarea tinerilor. Consilierea educațională de grup reprezintă o aplicație practică a principiilor discutate anterior, transformând grupul nu doar într-un cadru de lucru, ci într-un spațiu de învățare, reflecție și susținere reciprocă.

Ea devine astfel o strategie concretă prin care universitatea poate crește angajamentul studenților, preveni izolarea și susține incluziunea tuturor.

Consilierea educațională de grup pentru tranziția la viața universitară

Studiul lui *Malling și colaboratorii (2020)* arată că tinerii profesioniști au nevoie să înțeleagă „curriculumul ascuns" – regulile nescrise care ghidează viața organizațională. Similar, studenții de anul I se confruntă cu lipsa de claritate în privința așteptărilor academice, a modului în care trebuie să colaboreze cu profesorii și colegii sau a resurselor disponibile.

Consilierea educațională de grup poate fi folosită pentru a:

- explica așteptările și regulile informale ale vieții universitare (de exemplu: cum se formează echipele de proiect, cum se cere sprijin, cum se folosesc resursele bibliotecii sau serviciile de consiliere);
- construi relații interpersonale între studenți prin exerciții de împărtășire a experiențelor;
- reduce sentimentul de inferioritate resimțit de cei care vin din medii dezavantajate sau din alte culturi.

Astfel, grupul devine un spațiu în care dificultățile de început sunt normalizate, iar sentimentul de apartenență este consolidat.

Consilierea de grup ca instrument pentru auto-reflecție și implicare

Programele de consiliere educațională de grup au demonstrat că îmbunătățesc auto-reflecția, acceptarea de sine și a celorlalți, proactivitatea și nivelul de implicare academică *(Sutton & Crobach, 2022)*. În cazul studenților de anul I, aceste efecte pot preveni fenomenul de autoizolare și scăderea motivației – factori majori care pot conduce spre abandon universitar.

Beneficii practice pentru studenți:

- **Creșterea auto-conștientizării** – studenții devin mai atenți la propriile valori, emoții și stiluri de lucru, ceea ce le permite să gestioneze mai bine anxietatea legată de examene și integrare;
- **Crearea unui spațiu de siguranță** – grupul devine un loc unde vulnerabilitățile pot fi explorate fără judecată, sprijinind studenții proveniți din medii diferite (inclusiv internaționali sau neurodivergenți) să nu se simtă marginalizați;
- **Creșterea angajamentului academic** – participanții raportează mai multă energie și entuziasm pentru activitățile universitare, ceea ce se corelează direct cu persistența în studii;
- **Transformarea reflecției în planuri concrete** – studenții își formulează obiective clare și pași practici pentru dezvoltare, devenind mai proactivi și orientați spre soluții.

În acest fel, consilierea educațională de grup nu este doar o activitate de sprijin, ci o metodă de învățare experențială și aplicată, care îi ajută pe studenți să își găsească locul în comunitatea academică.

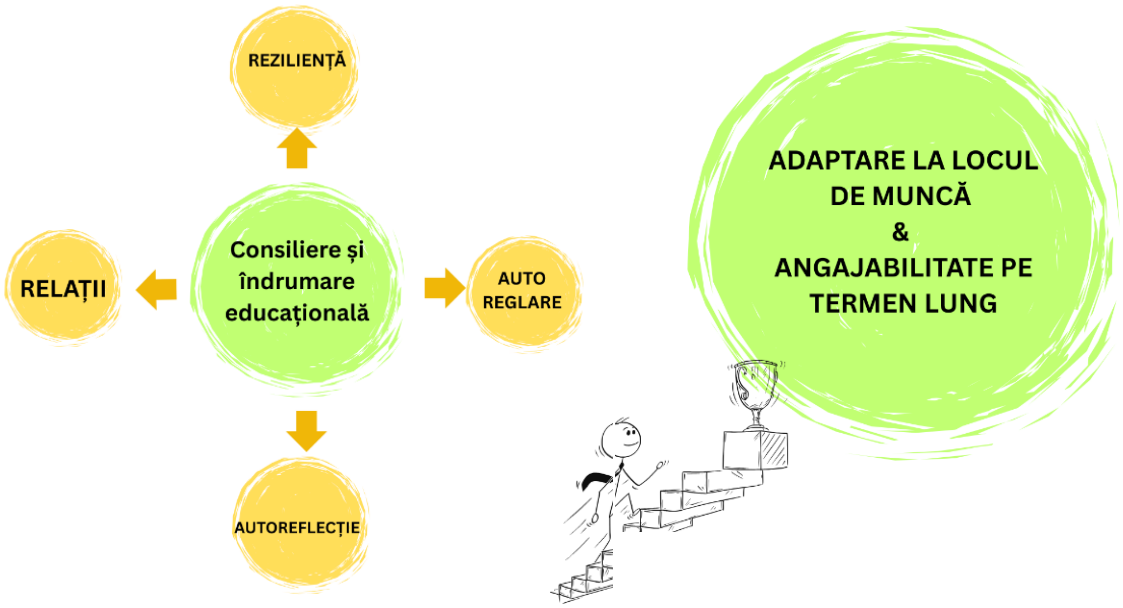


Figura 14. ***De la îndrumarea de grup la adaptare și angajabilitate pe termen lung***

Recomandări practice pentru implementarea consilierii educaționale de grup în universitate

Pentru ca efectele consilierii educaționale de grup să fie maxime în rândul studenților de anul I, implementarea trebuie să urmeze câteva principii cheie:

1. **Structură clară a programului** – sesiuni cu 8–12 participanți, desfășurate pe parcursul unui semestru, combinate cu exerciții individuale între întâlniri (îndrumare personală).
2. **Rol activ al facilitatorului** – consilierul sau cadrul didactic trebuie să fie și facilitator, capabil să creeze un climat de siguranță, să gestioneze dinamica grupului și să încurajeze reflecția.
3. **Integrarea experiențelor reale** – studenții aduc în discuție situații concrete (ex.: dificultăți de colaborare la un proiect, stres înainte de examene), pe care le analizează împreună, prevenind izolarea și sentimentul de neputință.
4. **Accent pe competențe transferabile** – comunicare, leadership, reziliență și capacitatea de a învăța din feedback. Aceste abilități îi pregătesc nu doar pentru viața academică, ci și pentru inserția profesională.
5. **Evaluarea impactului** – utilizarea unor instrumente validate, precum chestionarele de auto-reflecție și implicare (Self-Awareness Outcomes Questionnaire, Engagement Scales), după modelul propus de Sutton & Crobach (2022), pentru a măsura progresul și a ajusta intervenția.

Modelul Tuckman: dinamica inevitabilă a grupurilor

Cel mai cunoscut cadru de analiză a grupurilor este cel al lui *Bruce Tuckman (1965),* care a descris inițial patru etape ale dezvoltării: formare, conflict (storming), normare și performanță, la care mai târziu a adăugat etapa de încheiere (adjourning). Acest model, deși vechi, rămâne extrem de relevant și în prezent în mediul educațional și organizațional.

- **Formarea**: studenții sunt nesiguri, caută claritate și depind de lider. Profesorul trebuie să ofere structură, reguli și obiective clare pentru a stimula încrederea.
- **Conflictul** (storming): apar diferențe de opinii și lupte pentru statut. Este etapa în care conflictele pot fi distructive, dar dacă sunt facilitate corespunzător, duc la maturizarea grupului.
- **Normarea**: grupul dezvoltă reguli comune și coeziune, iar membrii acceptă diversitatea și încep să lucreze colaborativ.
- **Performanța**: echipa devine autonomă, creativă și eficientă. Profesorul trece din rolul de conducător în cel de mentor, sprijinind procesele deja internalizate de studenți.
- **Încheierea**: recunoașterea rezultatelor și gestionarea separării sunt esențiale pentru a marca simbolic reușita echipei.

Aplicarea acestui model în mediul academic arată că grupurile de studenți parcurg aceste etape în ritmuri diferite, iar schimbările de componență sau de sarcini pot determina o revenire la stadii anterioare. Profesorul trebuie să fie conștient că procesul este dinamic, ciclic și dependent de context.

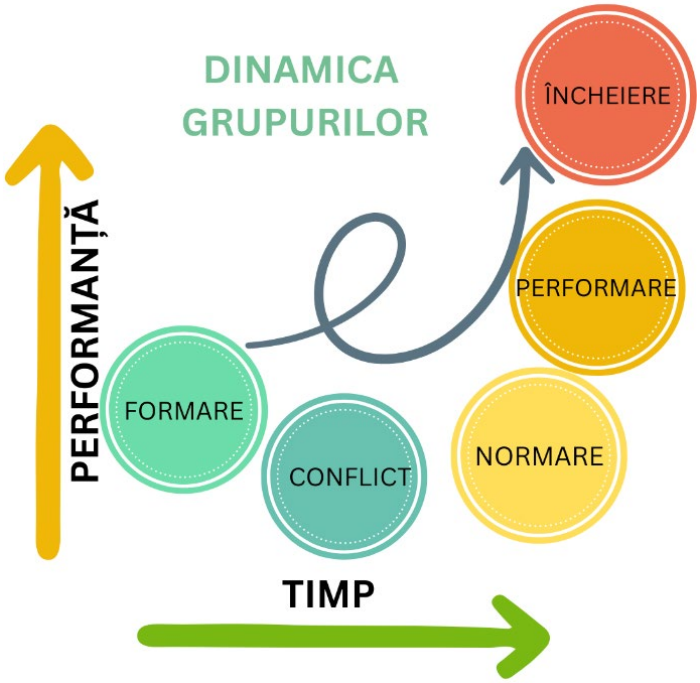


Figura 15. ***Dinamica grupurilor***

Sursa: adaptare după Bruce Tuckman (1965),

Modelul Lencioni: grupurile disfuncționale: cauze, manifestări și dinamici

Deși multe grupuri de studenți ajung să funcționeze eficient, nu toate urmează traseul firesc spre coeziune și performanță. Unele rămân blocate în etape incipiente sau dezvoltă dinamici distructive care le împiedică să devină echipe productive. În literatura de specialitate, aceste situații sunt conceptualizate prin modelul disfuncționalităților propus de Patrick Lenconi. Acesta identifică cinci cauze fundamentale care duc la disfuncționalități în grupuri: absența încrederii, teama de conflict, lipsa de angajament, evitarea responsabilității și neglijarea rezultatelor *(Lencioni, 2008, 2020; Aggarwal, 2023).*

1. **Absența încrederii** apare atunci când membrii nu se simt în siguranță să fie vulnerabili sau să își exprime limitele. Într-un grup de studenți, acest lucru se traduce prin lipsa împărtășirii de idei, frica de a greși sau de a fi judecați.

2. **Teama de conflict** menține o „armonie artificială”. Studenții evită confruntările deschise, dar tensiunile mocnesc și împiedică progresul.

3. **Lipsa de angajament** rezultă din decizii neclare sau dintr-o implicare superficială, ceea ce duce la sarcini nefinalizate sau făcute doar formal.

4. **Evitarea responsabilității** face ca membrii să nu se tragă la răspundere unii pe alții, acceptând comportamente pasive sau contraproductive.

5. **Lipsa focusului față de rezultate** duce la prioritizarea intereselor individuale în detrimentul obiectivelor comune.

Figura 16 de mai jos are rolul de a construi o imagnie vizuală a modului in care fenomenele de grup (partea stângă) impactează grupul (partea dreaptă)

Figura 16. ***Impactul elementelor disfuncționale asupra procesului de grup***

Sursa: adaptare după (Lencioni, 2008, 2020; Aggarwal, 2023).

În plus, grupurile disfuncționale tind să dezvolte subgrupuri, tensiuni interpersonale și conflicte de putere. De multe ori, aceste conflicte nu sunt vizibile la început, dar se accentuează în timp, ceea ce face ca performanța grupului să scadă progresiv *(Aggarwal, 2023).* Dinamica este clară: dacă problemele nu sunt adresate rapid, grupul rareori se autoreglează și devine tot mai puțin eficient.

Prin urmare, este esenţial ca profesorii care lucrează cu studenți să recunoască semnele timpurii ale disfuncționalităților: participare scăzută, sarcini neîndeplinite, tăcere excesivă în discuții, conflicte personale nerezolvate sau lipsa de responsabilitate comună. Intervenția timpurie, prin clarificarea rolurilor, facilitarea dialogului și monitorizarea implicării, este crucială pentru a preveni degradarea grupului**.**

Astfel, profesorul-facilitator devine un reglator activ al dinamicii de grup, capabil să restabilească echilibrul relațional și să reactiveze cooperarea. O abordare empatică și structurată poate transforma tensiunile într-o ocazie de învățare colectivă, consolidând încrederea și coeziunea echipei.

Tabel 6. **Fenomene principale în grupurile disfuncționale**

DISFUNCȚIONALITATE	DESCRIERE	CUM SE MANIFESTĂ LA STUDENȚI	CONSECINȚE
1. Absența încrederii	Lipsa disponibilității de a fi vulnerabil și de a recunoaște limitele. Membrii se protejează și evită transparența.	Studenții nu cer ajutor, nu împărtășesc dificultăți, nu admit când nu înțeleg materia.	Colaborare superficială, lipsă de coeziune.
2. Teama de conflict	Evitarea confruntărilor productive pentru a menține o „armonie artificială”.	Discuțiile sunt tăcute, doar câțiva studenți vorbesc, ceilalți aprobă formal.	Idei bune rămân nespuse, apar tensiuni mocnite.
3. Lipsa de angajament	Membrii nu își asumă deciziile comune și rămân neimplicați.	Studenții participă doar formal la întâlniri, nu se implică în sarcini.	Sarcini întârziate, rezultate slabe, sentiment de inutilitate.
4. Evitarea responsabilității	Refuzul de a trage la răspundere colegii pentru contribuția lor.	Nimeni nu atrage atenția asupra celor care nu își îndeplinesc sarcinile.	Persistența comportamentelor pasive („free-riding”), frustrare în grup.
5. Lipsa focusului față de rezultate	Membrii pun interesele personale înaintea celor comune.	Studenții se concentrează pe note individuale, nu pe succesul echipei.	Lipsă de sinergie, rezultate mediocre în proiecte comune.
6. Lipsa de competență funcțională (Aggarwal, 2023)	Un membru nu are cunoștințele/abilitățile necesare pentru sarcina grupului.	Studentul participă la întâlniri, dar nu știe să contribuie efectiv (ex. lipsă de competențe tehnice).	Creează tensiuni, redistribuire inechitabilă a muncii, scăderea performanței grupului.

Sursa: Adaptare după (Lencioni, 2008, 2020; Aggarwal, 2023).

Deși elementele care generează disfuncționalități în grupuri pot afecta coeziunea și performanța colectivă, acestea nu trebuie privite exclusiv ca obstacole, ci ca indicatori ai stadiului de dezvoltare al echipei. În context educațional, mai ales în mediul tehnic, unde activitățile de proiect și colaborarea practică sunt frecvente, recunoașterea timpurie a acestor semnale permite cadrelor didactice și consilierilor să intervină strategic.

Printr-o gestionare adecvată și o abordare reflexivă, tensiunile, diferențele de opinie sau lipsa temporară de implicare pot deveni ocazii de învățare socio-emoțională, de consolidare a competențelor de comunicare și de dezvoltare a leadershipului colegial. Intervențiile nu vizează doar restabilirea funcționalității grupului, ci și cultivarea unor comportamente profesionale responsabile, esențiale în formarea viitorilor specialiști tehnici.

În acest sens, tabelul de mai jos oferă modalități concrete de acțiune pentru profesori și consilieri, prezentând pentru fiecare disfuncționalitate în parte scopul intervenției, pașii practici și indicatorii observabili ai progresului. Aceste direcții pot fi adaptate în funcție de specificul clasei, de etapa proiectului sau de maturitatea grupului.

Tabel 7. **Acțiuni concrete și indicatori ai funcționalității unui grup**

Disfuncționalitate	**Scopul intervenției**	**Acțiuni clare pentru profesori/consilieri**	**Indicatori de progres observabili**
1. Absența încrederii	Crearea unui climat sigur și deschis în echipă	- Inițiază exerciții de autocunoaștere și împărtășire de experiențe. - Încurajează exprimarea greșelilor ca oportunități de învățare. - Utilizează mini-chestionare anonime privind nivelul de confort. - Modelează comportamentul deschis („și eu am avut dificultăți cu acest concept”).	- Crește participarea spontană la discuții. - Studenții cer ajutor reciproc. - Scade teama de evaluare negativă.
2. Teama de conflict	Dezvoltarea comunicării constructive și curajului de a dezbate	- Stabilește reguli pentru dezbateri („critica vizează idei, nu persoane”). - Solicită activ opinii diferite: „Cine vede altfel situația?” - Mediază tensiunile prin tehnica „fapte – impact – nevoie”. - Rotește rolul de lider/facilitator.	- Crește numărul intervențiilor autentice. - Scad conflictele pasiv-agresive. - Grupul ia decizii mai clare și mai rapide.
3. Lipsa de angajament	Creșterea implicării și clarității în sarcini	- După fiecare decizie, cere reformularea concretă („Cum rămâne exact?”). - Stabilește mini-deadline-uri și verificări intermediare. - Fiecare student își asumă public o sarcină în scris. - Analizează progresul la începutul fiecărei întâlniri.	- Respectarea termenelor intermediare. - Participare activă la întâlniri. - Scade nivelul de confuzie privind rolurile.
4. Evitarea responsabilității	Crearea unei culturi a responsabilității reciproce	- Clarifică ponderile evaluării (individuală + de echipă). - Introduce feedback 360° (fiecare evaluează contribuția colegilor). - Încurajează confruntarea respectuoasă a comportamentelor pasive. - Intervine ferm când un student nu își respectă sarcina.	- Feedback mai onest între membri. - Scade numărul de sarcini neterminate. - Se observă o responsabilizare reciprocă.

Disfuncționalitate	Scopul intervenției	Acțiuni clare pentru profesori/consilieri	Indicatori de progres observabili
5. Lipsa focusului față de rezultate	Reorientarea grupului spre obiective comune	- Cere ca echipa să definească indicatori de succes („Proiectul e bun dacă…”). - Afișează progresul echipelor într-un tabel vizibil. - Organizează discuții despre importanța rezultatului comun. - Realizează reflecții finale de echipă („Ce am învățat din colaborare?”).	- Obiective comune clar definite. - Crește coeziunea și mândria de echipă. - Rezultate mai uniforme între membri.
6. Lipsa de competență funcțională (Aggarwal, 2023)	Echilibrarea contribuțiilor prin dezvoltare diferențiată	- Identifică lacunele prin diagnostic inițial de competențe. - Creează perechi de mentorat între colegi (peer learning). - Oferă micro-traininguri pe competențe deficitare. - Redefinește sarcinile în funcție de punctele forte.	- Crește încrederea membrilor mai sensibili. - Scade dezechilibrul de muncă în echipă. - Performanța globală se stabilizează.

Recomandări generale pentru cadre didactice si consilieri pentru a gestiona elementele disfuncționale

- ✓ Implementați „contractul de echipă” la începutul proiectelor (roluri, norme, canale de comunicare).
- ✓ Organizați sesiuni scurte de reflecție după fiecare etapă (ce a mers bine / ce se poate ajusta).
- ✓ Monitorizați dinamicile relaționale (cine domină, cine tace, cine e marginalizat).
- ✓ Folosiți feedback constructiv imediat, nu doar la finalul proiectului.
- ✓ Încurajați autoevaluarea și coevaluarea — dezvoltă responsabilitatea și echitatea în muncă.

Modele de abordare a conflictelor în grupurile de studenți

Am parcurs până acum elementele esențiale pentru înțelegerea grupurilor studențești și am văzut ce le face să funcționeze sau, dimpotrivă, să devină disfuncționale. Am discutat și despre importanța consilierii de grup ca modalitate de integrare, creștere a sentimentului de apartenență și reducere a riscului de abandon universitar. Mai departe, este important să recunoaștem că, în toate aceste procese, conflictul poate apărea în mod firesc. Nu trebuie privit doar ca o problemă, ci ca o resursă: dacă îl înțelegem și îl gestionăm constructiv, conflictul poate deveni o oportunitate de clarificare, coeziune și progres în cadrul grupurilor studențești.

De ce apar conflictele și ce valoare pot avea (în mod realist)?

Conflictele sunt inevitabile în orice echipă și nu sunt, prin definiție, „rele”. Diferențele de idei, valori, stiluri de lucru sau așteptări pot genera **conflict funcțional** (care stimulează clarificarea, creativitatea și performanța) sau **conflict disfuncțional** (care erodează comunicarea, coeziunea și calitatea rezultatelor) *(Nunkoo & Sungkur, 2021).* În practica universitară, conflictele tind să apară când: comunicarea este precară, rolurile sunt ambigue, presiunea timpului crește (deadline-uri), resursele sunt limitate, iar coordonarea în echipă este slabă—factorii clasici care duc la tensiuni și scăderea

performanței *(Nunkoo & Sungkur, 2021).* În cazul unei gestionări constructive, conflictul poate aduce valoare: în loc să fie suprimat, conflictul orientat pe sarcină poate deveni combustibil pentru inovație și colaborare, cu condiția să existe un cadru de siguranță, discuții deschise și leadership care transformă divergențele în învățare comună *(Badriyah et al., 2024).*

Ce conflicte apar între studenți și cum le recunoaștem rapid?

Tipuri uzuale în echipele studențești (adaptat după literatura de echipe):

- **Conflict de sarcină** („task") – diferențe de idei/abordări privind conținutul tehnic sau politica de lucru; poate fi benefic dacă e moderat și bine facilitat.
- **Conflict de proces** – neînțelegeri despre *cum* se lucrează: cine face ce, când, cu ce standarde; frecvent în proiectele cu roluri neclare.
- **Conflict relațional** – tensiuni personale, stiluri și valori care se ciocnesc; acesta este cel mai dăunător dacă nu e abordat prompt *(Nunkoo & Sungkur, 2021).*

Semnale timpurii: mesaje ignorate sau răspunsuri întârziate, „tăceri lungi" în întâlniri, subgrupuri care se consultă separat, refuzul feedback-ului, disputarea micro-deciziilor (ex. ordine, repartiții), reproșuri despre calitatea muncii, evitarea întâlnirilor, „free riding". Lăsate nerezolvate, duc la calitate scăzută, depășiri de termen, stres și relații deteriorate *(Nunkoo & Sungkur, 2021)*

Modelul Learn – Practice – Reflect pentru gestionarea conflictelor

Un model de formare aplicat în educația universitară (curs de sisteme/dezvoltare) a crescut semnificativ încrederea studenților în a gestiona conflicte: 65% au raportat creștere majoră referindu-se la capacitatea lor de a se raporta la conflict ca la o formă de clarificare între indivizi; cele mai folosite strategii au fost identificarea cauzei, ascultarea activă și explicarea specifică și obiectivă a problemei *(Aggrawal & Magana, 2024).*

- **LEARN** – explicăm conceptul că *un mediu fără conflict nu e neapărat sănătos*; diferențiem tipurile și normalizăm dezacordul constructiv.
- **PRACTICE** – simulăm conversații dificile (ex.: coleg care ratează deadline-uri/nu comunică/livrează calitate slabă) și exersăm stiluri/strategii de management al conflictului.
- **REFLECT** – analizăm ce a mers, ce nu, ce stil am folosit, cum aplicăm în proiectul real *(Aggrawal & Magana, 2024).*

Mini-protocol de conversație (pentru profesori & studenți) – practicat în intervenția universitară:

1. Înțelege problema: clarifică *rădăcina* (ex.: sarcini neclare vs. dificultăți personale) și ascultă activ.
2. Comunică eficient: folosește *mesaje „eu"* („Mă îngrijorează… când…") și fii specific/obiectiv („Trei livrabile au venit cu 24h întârziere").
3. Caută teren comun: reamintește obiectivul comun (nota echipei, predarea la timp), propune mai multe opțiuni.
4. Abordare colaborativă: implică toți membrii în decizie; compromisul este acceptabil dacă păstrează standardele.
5. Abordează rapid: nu lăsa să „mocnească"; cere mediere dacă e blocaj.

6. Reflectă & învață: ce menținem, ce schimbăm pentru sprintul următor *(Aggrawal & Magana, 2024).*

Stiluri de gestionare a conflictului (Thomas–Kilmann) – când și cum

Stilurile clasice de gestionare a conflictului (Figura 17) – **colaborare, compromis, acomodare, evitare, competiție** – se aleg situațional, în funcție de nivelul de asertivitate și de cooperare cerute de context *(Thomas & Kilmann, 1974; Nunkoo & Sungkur, 2021; Aggrawal & Magana, 2024).*

- **Colaborarea** (când miza este mare pentru toți; ex.: arhitectura soluției) → facilitez brainstorming, criterii comune, decizie argumentată.
- **Compromisul** (timp puțin; mize moderate) → soluție „destul de bună" temporar, cu revizuire planificată.
- **Acomodarea** (miza mică pentru mine, mare pentru celălalt) → „cedez" detalii fără a sacrifica rezultatul calității globale.
- **Evitarea** (tensiune ridicată, informație insuficientă) → „pauză" scurtă, urmată de reluare planificată.
- **Competiția** (standard ne-negociabil: etică, plagiat, siguranță) → setez limite ferme și consecințe.

Un lider de echipă sau profesor eficient navighează între stiluri fără a rămâne blocat într-unul singur *(Thomas & Kilmann, 1974; Nunkoo & Sungkur, 2021).*

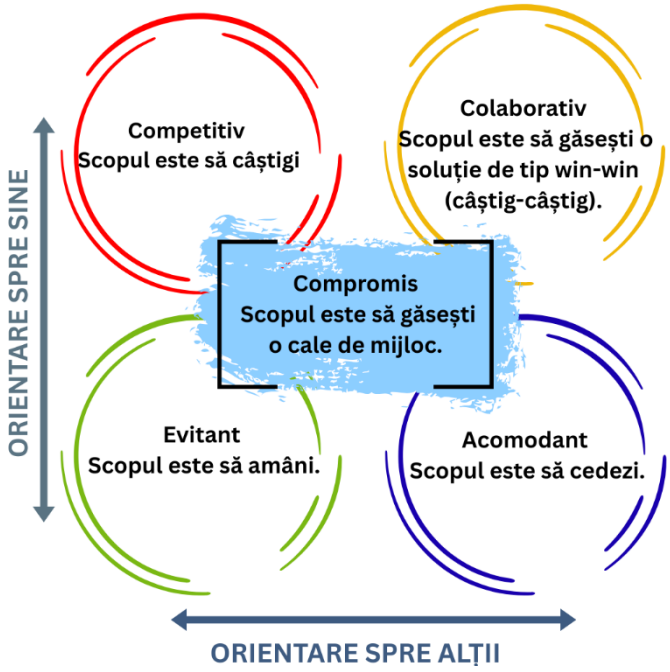


Figura 17. ***Stiluri de gestionare a conflictelor***

Sursa: adaptare după (Thomas & Kilmann, 1974).

Ce poate face profesorul-facilitator ? —preventiv și în timpul conflictului -

Preventiv (setarea terenului):

- Stabiliți acorduri de echipă la început (roluri, canale de comunicare, timpi de răspuns, standarde de calitate, procedură când cineva întârzie).
- Faceți check-in scurt la fiecare întâlnire (stare, blocaje, ajutor necesar) — reduce escaladarea „tăcută".
- Încurajați divergența controlată la sarcinile de proiectare (spațiu pentru idei concurente, apoi convergență pe criterii).

Când conflictul apare:

1. Delimitați tipul (sarcină/proces/relație) și impactul (calitate, termen, moral).
2. Rulați mini-protocolul LEARN–PRACTICE–REFLECT cu echipa; dacă e blocaj, apelați la mediere (cadru didactic/mentor).
3. Documentați decizia (ce s-a stabilit, cine face ce, până când), setați revizuire la 7–10 zile.
4. Protejați relațiile: critica pe comportamente observabile, nu pe trăsături; închideți conversația cu plan clar *(Aggrawal & Magana, 2024; Nunkoo & Sungkur, 2021).*

Leadership care transformă tensiunea în progres

Leadershipul transformațional creează climatul în care conflictul este tratat ca oportunitate de învățare: vizibilitate a scopului comun, siguranță psihologică, dialog deschis, feedback pozitiv, valorizarea diferențelor. Rezultatul: colaborare mai puternică și inovație mai frecventă *(Badriyah et al., 2024).*

Recomandări-cheie pentru profesori:

- **Modelați** curiozitatea („Ce nu vedem încă?") și respectul în dezacord.
- **Facilitați** discuții transparente pe cauze (nu pe vinovați).
- **Întăriți** comportamentele constructive (ascultare, claritate, asumare) și setați așteptări pentru cele neconstructive *(Badriyah et al., 2024).*

Trusă scurtă de intervenție (pentru profesori)

- **Întrebările-cheie** în 10 minute: „Care e problema exactă?", „Ce dovezi avem?", „Ce opțiuni avem acum?", „Ce decizie luăm azi?", „Cine face ce până miercuri?".
- **Micro-script**: „*Vă aud pe amândoi. Ceea ce văd este [fapt concret]. Ne leagă obiectivul [X]. Haideți să listăm 2–3 opțiuni și să alegem una pe care o testăm o săptămână; revenim cu date*."
- **Indicatori de progres**: răspunsuri în timp util, clarificări fără reproș, livrabile la standard, reducerea „ședințelor paralele".

Transformarea provocărilor în arta facilitării grupurilor – 12 situații critice și cum pot fi ele depășite

Chiar dacă ne planificăm atent ședințele de grup, structurăm obiective clare și pregătim activitățile cu grijă, realitatea arată că dinamica grupurilor aduce mereu surprize. Într-un cadru de învățare sau coaching de grup cu studenți, pot apărea situații neașteptate: tensiuni, rezistențe, momente de

pasivitate sau chiar crize emoționale. Aceste fenomene nu sunt semne de eșec, ci expresii firești ale diversității umane și ale proceselor relaționale profunde care se activează într-un grup. Fiecare student aduce cu sine o istorie personală, un set de valori, așteptări și vulnerabilități. Atunci când aceste realități interioare se întâlnesc într-un spațiu comun, se creează nu doar contexte de învățare, ci și provocări ce scot la lumină diferențele, nevoile și resursele fiecăruia. De aceea, este important ca facilitatorul să fie pregătit nu doar pentru desfășurarea „planului" prestabilit, ci și pentru gestionarea acestor momente de imprevizibilitate.

Flexibilitatea, atenția la dinamica de grup și capacitatea de a transforma dificultățile în oportunități devin abilități esențiale. Uneori, chiar situațiile tensionate sau aparent blocante oferă cel mai fertil teren pentru dezvoltarea personală, maturizarea relațională și consolidarea coeziunii de grup.

Tabelul de mai jos sintetizează 12 dintre cele mai frecvente situații critice care pot apărea în grupurile de studenți, împreună cu recomandări practice de tip **„Ce să faci"** și **„Ce să eviți"**. Aceste repere nu sunt rețete rigide, ci ghiduri orientative, care sprijină facilitatorul în a găsi echilibrul între structură și spontaneitate, între claritate și deschidere, între fermitate și empatie.

În final, ceea ce dă valoare unui proces de coaching de grup nu este evitarea provocărilor, ci capacitatea de a le întâmpina cu luciditate și curaj. Tocmai aceste momente, aparent dificile, pot deveni surse autentice de învățare, de autocunoaștere și de consolidare a spiritului de comunitate.

Tabel 8. **Transformarea provocărilor în oportunități**

Nr.	Situația	Ce să faci (To Do)	Ce să eviți (Not To Do)
1	Competiție și comparație între participanți	Deschide vulnerabil tema, normalizează comparația, creează spații de apreciere autentică.	Nu lăsa comparațiile neadresate, nu încuraja ierarhii implicite.
2	Dependența de trainer (idealizare / devalorizare)	Fii autentic, clarifică rolul trainerului, stimulează autonomia participanților.	Nu intra în rol de salvator, nu evita tensiunile, nu rigidiza autoritatea.
3	Excludere și formarea de subgrupuri	Observă și adresează blând excluderea, creează interacțiuni rotative.	Nu forța unitatea, nu ignora tăcerea sau izolarea, nu ridiculiza subgrupurile.
4	Liniște sau pasivitate	Validează tăcerea, folosește metode nonverbale, creează spații de reflecție.	Nu interpreta imediat tăcerea ca dezinteres, nu forța vorbitul.
5	Rezistența la lucru personal	Normalizează rezistența, oferă siguranță, lasă ritmul propriu participantului.	Nu eticheta, nu forța expunerea, nu interpreta sarcasmul ca lipsă de respect.
6	Expresie emoțională intensă sau criză	Rămâi calm, susține grupul, validează emoția, folosește ancorare corporală.	Nu întrerupe emoția (decât dacă e pericol), nu raționaliza în criză, nu izola persoana.
7	Conflict între participanți	Facilitează exprimarea nevoilor, folosește comunicare non-violentă, creează dialog real.	Nu lua partea nimănui, nu moraliza, nu ignora tensiunile.

Nr.	Situația	Ce să faci (To Do)	Ce să eviți (Not To Do)
8	Competiție și comparație între participanți	Deschide vulnerabil tema, normalizează comparația, creează spații de apreciere autentică.	Nu lăsa comparațiile neadresate, nu încuraja ierarhii implicite.
9	Oboseală sau burnout de training	Observă oboseala, ajustează ritmul, introdu pauze și reflecții corporale.	Nu forța programul, nu confunda oboseala cu lipsa de interes, nu ignora semnalele.
10	Conflicte cu autoritatea	Ascultă nevoile reale, clarifică rolul autorității, creează reguli comune.	Nu lua personal opoziția, nu răspunde cu rigiditate, nu minimaliza conflictul.
11	Grup experimentat vs. trainer tânăr	Fii autentic, validează experiența grupului, construiește autoritate prin relație.	Nu încerca să demonstrezi excesiv competența, nu ignora evaluările, nu te retrage defensiv.
12	Observator / organizator extern	Explică rolul observatorului, normalizează prezența lui, încurajează transparența.	Nu ignora observatorul, nu intra în „mod de spectacol”, nu ascunde emoțiile grupului.

Concluzii și integrare

Privind în ansamblu, cele trei teme analizate – dinamica grupurilor și factorii lor de funcționare, potențialul consilierii de grup prin elemente de coaching de grup și modul în care conflictele pot fi înțelese și gestionate – oferă un tablou complet al realităților psihosociale cu care se confruntă studenții și cadrele didactice în mediul universitar. Aceste concepte nu reprezintă simple cunoștințe teoretice, ci un cadru de lucru care arată că dezvoltarea academică este inseparabilă de procesele relaționale și emoționale. Înțelegerea etapelor prin care trece un grup arată că performanța nu apare spontan, ci este rezultatul unei construcții graduale, fragile și relansabile în permanență. Coaching-ul de grup aduce această construcție într-o zonă intențională, unde apartenența, reflecția și sprijinul reciproc devin instrumente pedagogice. Conflictul, inevitabil, funcționează ca un test de maturitate a grupului și ca un catalizator pentru claritate și coeziune atunci când este abordat cu responsabilitate. Prin unirea acestor trei dimensiuni, profesorul-facilitator dobândește nu doar metode de intervenție, ci și o perspectivă reflexivă asupra rolului său: arhitect al spațiului relațional, ghid al proceselor de învățare și mediator al tensiunilor inerente. Astfel, cadrul universitar capătă competența de a transforma diversitatea cognitivă și emoțională a studenților într-o resursă colectivă, nu într-un obstacol.

Această înțelegere deschide drumul către partea aplicativă a ghidului. Cele zece sesiuni de grup care urmează nu mai apar ca exerciții disparate, ci ca un parcurs coerent și fundamentat, în care fiecare activitate este susținută de un raționament teoretic solid și de o viziune practică orientată spre integrare, apartenență și dezvoltare socio-emoțională. Cititorul care a parcurs până aici poate vedea acum cu mai multă claritate de ce este necesar acest demers și cum îl poate adapta pentru a răspunde nevoilor concrete ale studenților săi.

3.2 Aplicații practice pentru consilierea și facilitarea grupurilor de studenți

3.2.1 Activități de grup structurate pe sesiuni de la 1 la 10

Model aplicativ de lucru cu grupuri de studenți din anul I. Etapele evoluției.

Acest set de sesiuni constituie un cadru strategic de intervenție educațională, orientat către sprijinirea studenților aflați în primul an de studiu și în etapa de tranziție spre mediul universitar. Ele nu reprezintă un protocol rigid, ci un model flexibil, adaptabil în funcție de particularitățile grupului și de dinamica proceselor interpersonale. Fundamentate pe principii validate ale lucrului în grup și pe etapele naturale de evoluție ale acestuia, sesiunile au fost concepute pentru a facilita integrarea socială și academică, consolidarea identității de student și dezvoltarea competențelor necesare reușitei universitare.

Aplicate cu rigoare metodologică și sensibilitate pedagogică, aceste întâlniri pot contribui decisiv la reducerea riscului de abandon, la creșterea nivelului de angajament și la formarea unor rețele de suport reciproc. În acest fel, studenții nu doar traversează mai ușor perioada de adaptare, ci devin participanți activi la construirea propriei comunități academice, își asumă roluri clare și dezvoltă resurse personale și relaționale care le vor susține parcursul educațional și social.

Analiza de nevoi prin fișe de autoevaluare

Înainte de a începe un program de consiliere de grup, este esențial să știm **unde sunt studenții la momentul de start** – ce simt, ce nevoi au, cât de conectați se simt la comunitatea universitară și cât de pregătiți sunt să colaboreze și să facă față provocărilor academice și personale. Această etapă se numește **analiză de nevoi** și are rolul de a oferi atât facilitatorilor, cât și studenților, o imagine realistă asupra punctului de plecare.

1. Fișă de lucru pentru autoevaluare – Înainte de consilierea de grup (Pre-test)

Instrucțiuni: Bifează răspunsul care se potrivește cel mai bine cu felul în care te simți acum. Nu există răspunsuri corecte sau greșite.

Secțiunea A – Apartenență și relații

1. Mă simt parte din comunitatea universitară.

- ☐ Deloc adevărat
- ☐ Puțin adevărat
- ☐ Destul de adevărat
- ☐ Foarte adevărat

2. Îmi este ușor să îmi fac prieteni la facultate.

- ☐ Deloc adevărat
- ☐ Puțin adevărat
- ☐ Destul de adevărat
- ☐ Foarte adevărat

Secțiunea B – Implicare și motivație
3. Sunt motivat(ă) să particip activ la cursuri și activități de grup.

- ☐ Deloc motivat
- ☐ Puțin motivat
- ☐ Destul de motivat
- ☐ Foarte motivat

4. Simt că am ce să aduc valoros într-o echipă de studiu sau proiect.

- ☐ Deloc
- ☐ Puțin
- ☐ Destul de mult
- ☐ Foarte mult

Secțiunea C – Gestionarea emoțiilor și conflictelor
5. Mă simt confortabil să îmi exprim opiniile chiar și atunci când sunt diferite de ale celorlalți.

- ☐ Deloc adevărat
- ☐ Puțin adevărat
- ☐ Destul de adevărat
- ☐ Foarte adevărat

6. Am strategii prin care să îmi gestionez stresul și emoțiile înainte de examene sau situații dificile.

- ☐ Deloc
- ☐ Puțin
- ☐ Destul de mult
- ☐ Foarte mult

Secțiunea D – Așteptări
7. De la aceste sesiuni de consiliere, îmi doresc să:

- ☐ Mă integrez mai bine
- ☐ Îmi cresc motivația
- ☐ Învăț să colaborez și să gestionez conflicte
- ☐ Învăț să gestionez stresul/anxietatea

La finalul programului, aplicăm **post-testul**, care are același format, dar urmărește să măsoare **schimbarea**: unde sunt studenții acum, după cele 10 sesiuni. Această comparație între pre și post ajută la:

- identificarea progresului individual și de grup,
- recunoașterea beneficiilor programului de coaching,
- adaptarea viitoarelor sesiuni sau intervenții la realitățile și provocările studenților.

2. Fișă de lucru pentru autoevaluare – După parcurgerea programului de consiliere (Post-test)

Instrucțiuni: Bifează răspunsul care reflectă cel mai bine cum te simți acum, după parcurgerea programului de consiliere.

Secțiunea A – Apartenență și relații
1. Mă simt parte integrantă din comunitatea universitară.

- ☐ Deloc adevărat
- ☐ Puțin adevărat
- ☐ Destul de adevărat
- ☐ Foarte adevărat

2. Am construit relații semnificative cu colegii mei.

- ☐ Deloc
- ☐ Puțin
- ☐ Destul de mult
- ☐ Foarte mult

Secțiunea B – Implicare și motivație
3. Mă implic activ în activitățile de grup și la cursuri.

- ☐ Deloc
- ☐ Puțin
- ☐ Destul de mult
- ☐ Foarte mult

4. Simt că pot contribui eficient și valoros la o echipă.

- ☐ Deloc
- ☐ Puțin
- ☐ Destul de mult
- ☐ Foarte mult

Secțiunea C – Gestionarea emoțiilor și conflictelor
5. Mă simt mai pregătit(ă) să îmi exprim opiniile și să îi ascult activ pe ceilalți.

- ☐ Deloc adevărat
- ☐ Puțin adevărat
- ☐ Destul de adevărat
- ☐ Foarte adevărat

6. Am învățat strategii de gestionare a stresului și anxietății academice.

- ☐ Deloc
- ☐ Puțin
- ☐ Destul de mult
- ☐ Foarte mult

7. Mă simt mai încrezător/încrezătoare în capacitatea mea de a gestiona conflicte în echipă.

- ☐ Deloc
- ☐ Puțin
- ☐ Destul de mult
- ☐ Foarte mult

Secțiunea D – Reflecție
8. Cel mai important lucru pe care l-am învățat în acest program este:

_____

_____

_____

9. După aceste sesiuni, îmi propun să:

_____

_____

_____

_____

3. Fișă de lucru - Primii pași împreună: începutul călătoriei universitare

Sesiunea 1

Obiective

- **Cognitive**: înțelegerea cadrului de lucru în grup, clarificarea așteptărilor și a regulilor de bază.
- **Emoționale**: reducerea anxietății inițiale, crearea unui climat de siguranță și apartenență.
- **Comportamentale**: exersarea exprimării de sine, ascultarea activă și inițierea legăturilor interpersonale.
  ➡️ Facilitatorul prezintă aceste obiective la început și îi întreabă pe studenți: „Cum v-ar putea ajuta atingerea lor în primele luni de facultate?”

Etapa grupului

- *Formare*: membrii se cunosc pentru prima dată, există nesiguranță și nevoie de structură.
- *Legătură simbolică*: această sesiune reprezintă intrarea grupului în etapa de formare și creează baza pentru a trece ulterior spre gestionarea diferențelor (storming).

Metode și activități

1. **Jocul numelor (20–25 min)**
   - Fiecare student își spune numele, povestea acestuia (dacă există) și orașul/țara de proveniență.
   - Facilitatorul notează pe flipchart elemente comune (ex. același oraș, hobby-uri, interese).
   - *Beneficiu*: reduce distanța socială, creează punți de legătură, face numele mai memorabile.
2. **Ice-breaking – „Harta personală" (40–45 min)**
   - Fiecare student desenează pe o foaie câteva repere personale (familie, pasiuni, un loc semnificativ, un obiect care îl reprezintă).
   - Prezentare în cerc; facilitatorul lansează întrebări: „Ce ați descoperit că aveți în comun?", „Ce v-a surprins?".
   - *Beneficiu*: stimulează auto-reflecția, oferă vizibilitate fiecărui student, creează primele legături emoționale.
3. **Discuție despre așteptări și temeri (15–20 min)**
   - Runda întrebărilor sau se oferă bilețele și studenții sunt invitați să noteze: „Ce așteptări am de la această experiență?" și „Ce temeri am ca student de anul I?".
   - Facilitatorul notează sau așează bilețele pe flipchart și sintetizează: ce e comun, ce e diferit.
   - *Beneficiu*: normalizează emoțiile, arată că studenții împărtășesc provocări similare.
4. **Moment de reflecție scrisă (5–10 min)**
   - Întrebare ghid: „Ce am descoperit azi despre mine și despre ceilalți?" / „Ce intenționez să fac diferit în următoarea săptămână pentru a mă integra mai bine?"
   - Foaia poate fi păstrată de student sau colectată anonim pentru feedback.

Rolul profesorului-facilitator

- Clarifică regulile de lucru (confidențialitate, respect, ascultare activă).
- Este atent la incluziune: observă studenții retrași, le oferă spațiu egal de exprimare.
- Modelează prin exemplu: arată deschidere și o vulnerabilitate controlată (ex. poveste scurtă despre cum a fost „prima zi" pentru el/ea la facultate).
- Încurajează respectarea timpului și implicarea echilibrată.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (doar jocul numelor + discuția despre așteptări/temeri).
- *Format extins*: 120 min (se adaugă timp pentru prezentări mai detaliate la „harta personală" și reflecție colectivă mai amplă).

4. Fișă de lucru - Descoperirea resurselor personale și colective

Sesiunea 2

Obiective

- **Cognitive**: înțelegerea conceptului de resurse personale și colective; conștientizarea diversității în grup.
- **Emoționale**: creșterea stimei de sine, valorizarea diferențelor, reducerea riscului de marginalizare.
- **Comportamentale**: exersarea feedbackului pozitiv, învățarea de a contribui activ la resursele echipei.

  ➡️ Facilitatorul explică obiectivele la început și întreabă: „Cum credeți că ne-ar putea ajuta să descoperim resursele noastre, acum, la început de drum?”

Etapa grupului

- *Formare*: grupul este încă în proces de cunoaștere și are nevoie de experiențe care să construiască încredere.
- *Legătură simbolică*: această sesiune consolidează trecerea de la simple contacte interpersonale la o identitate comună de grup.

Metode și activități

1. **Micile comori – lucru în grupuri mici (3–4 studenți, 20 min)**
   - Fiecare student notează pe o foaie 3 resurse pe care simte că le aduce în grup (abilități, trăsături, pasiuni).
   - În grupurile mici, le împărtășesc și primesc feedback pozitiv: „Ce apreciez la tine este…”.
   - *Beneficiu*: ușurează exprimarea personală, construiește încredere prin recunoaștere.
2. **Fereastra Johari** (Anexa.1) **adaptată – grupuri medii (6–7 studenți, 30 min)**
   - Studenții lucrează cu grila Johari: fiecare completează două zone („ce știu despre mine” / „ce cred ceilalți despre mine”).
   - Colegii adaugă feedback constructiv („te văd ca…”, „cred că poți aduce…”).
   - *Beneficiu*: conștientizarea zonei oarbe și a potențialului perceput de ceilalți, valorizarea diversității.
3. **Resursele echipei – discuție în grup mare (8–12 studenți, 30 min)**
   - Grupul centralizează resursele personale într-o listă colectivă („ce aducem împreună ca echipă”).
   - Se trasează pe flipchart o hartă vizuală cu puncte forte: competențe academice, sociale, creative, emoționale.
   - *Beneficiu*: creează o identitate comună, arată bogăția diversității ca forță colectivă.
4. **Moment de reflecție scrisă (5–10 min)**
   - Întrebare ghid: „Ce resursă personală vreau să aduc mai mult în acest grup?” / „Ce am descoperit astăzi despre ceilalți care m-a surprins?”.

Rolul profesorului-facilitator

- Încurajează feedbackul pozitiv și constructiv, evitând etichetările negative.
- Este atent la incluziune: se asigură că fiecare student primește recunoaștere și vizibilitate.
- Modelează prin exemplu: împărtășește o resursă personală pentru a deschide procesul.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (numai activitatea 1 și 3).
- *Format extins*: 120 min (mai mult timp pentru reflecții și partajarea experiențelor).

5. Fișă de lucru – Diversitatea ca resursă

Sesiunea 3

Obiective

- **Cognitive**: înțelegerea diferențelor culturale, sociale și cognitive ca elemente firești în viața universitară.
- **Emoționale**: reducerea prejudecăților, creșterea empatiei și a respectului reciproc.
- **Comportamentale**: exersarea abilităților de incluziune, sprijin reciproc și valorizare a colegilor.
  ➡️ Facilitatorul deschide cu întrebarea: „Ce înseamnă pentru voi diversitate? Și cum credeți că influențează viața de student?”

Etapa grupului

- *Conflict (storming)*: apar diferențe de valori, stiluri de învățare și personalitate. Dacă nu sunt adresate, pot genera tensiuni.
- *Legătură simbolică*: această sesiune ajută grupul să transforme diferențele în resurse și să prevină izolarea sau discriminarea.

Metode și activități

1. **Studiu de caz – „3 povești reale” (20–25 min)**
   - Facilitatorul prezintă pe scurt 3 scenarii:
     - un student internațional care se simte pierdut,
     - un student neurodivers care percepe altfel sarcinile,
     - un student din provincie care se confruntă cu prejudecăți.
   - Grupuri de 4–5 discută: *„Ce dificultăți ați observat? Ce soluții practice ați propune?”*
   - Prezentare rapidă în plen.

Studiu de caz 1 – Student internațional care se simte pierdut	**Studiu de caz 2 – Student neurodivers care percepe altfel sarcinile**	**Studiu de caz 3 – Student din provincie care se confruntă cu prejudecăți**
Context: Ahmed, student venit cu bursă Erasmus, participă la un seminar unde trebuie să lucreze în echipă. Limba română îi este încă dificilă, iar colegii vorbesc între ei rapid, glumind și folosind expresii locale. El tace și notează, dar la final grupul îl acuză că nu contribuie suficient.	**Context:** Ioana este diagnosticată cu ADHD și are dificultăți în a se concentra pe sarcini lungi. Într-un proiect de grup, ea propune soluții creative și originale, dar colegii o percep ca fiind „haotică” și „neorganizată”. Ei tind să o excludă din luarea deciziilor finale.	**Context:** Mihai a venit dintr-un sat mic la facultate în capitală. Într-o discuție de seminar, accentul său și expresiile populare devin subiect de glumă pentru colegi. El se închide în sine, vorbește tot mai puțin și refuză ulterior să participe la proiectele comune.
Provocare pentru grup: • Cum pot colegii să creeze un cadru în care Ahmed să se simtă inclus și să își exprime ideile? • Cum pot folosi elemente de comunicare nonverbală și engleză de bază pentru a-l integra? • Ce înseamnă „participare activă” atunci când cineva nu stăpânește limba?	**Provocare pentru grup:** • Cum pot colegii să valorifice creativitatea Ioanei fără a o marginaliza? • Ce mecanisme pot fi stabilite pentru ca sarcinile să fie împărțite clar și să îi ofere un rol bine definit? • Cum poate grupul învăța să aprecieze diferențele de stil cognitiv ca resurse, nu ca probleme?	**Provocare pentru grup:** • Cum pot colegii și facilitatorul să abordeze prejudecățile și stereotipurile? • Cum poate grupul să creeze un spațiu sigur unde identitatea locală să fie văzută ca un plus (ex. cunoașterea tradițiilor, exemple din comunitate)? • Cum poate Mihai să fie sprijinit să își recapete încrederea în exprimare?
Obiectiv educațional: Dezvoltarea empatiei culturale și învățarea unor tehnici de includere (parafrazare, rezumare, schimbarea ritmului de comunicare).	**Obiectiv educațional:** Promovarea diversității cognitive și dezvoltarea abilităților de management al diferențelor.	**Obiectiv educațional:** Conștientizarea și combaterea prejudecăților sociale, promovarea respectului pentru diversitatea de proveniență.

2. **Exercițiu colaborativ – „Ce ne face diferiți, ce ne face asemănători” (30 min)**
   - Grupul este împărțit în echipe de 6–7.
   - Fiecare echipă listează 5 diferențe vizibile și invizibile între colegi (origine, stil de învățare, personalitate) și 5 asemănări.
   - Se realizează o hartă vizuală pe flipchart: *„Diversitatea noastră = resursa noastră”*.
   - *Beneficiu*: schimbă perspectiva de la „diferențe ca bariere” la „diferențe ca oportunități”.
3. **Discuție ghidată în grup mare – „Cum creăm o comunitate incluzivă?” (25–30 min)**
   - Întrebări-cheie de reflecție:
     - „Cum ne putem asigura că nimeni nu devine invizibil?”
     - „Ce comportamente simple putem adopta pentru a include pe toată lumea?”
     - „Cum putem transforma diferențele noastre într-un avantaj pentru echipă?”
   - Facilitatorul sintetizează ideile pe tablă, creând o listă de „reguli de aur ale incluziunii”.
4. **Moment de reflecție scrisă (5–10 min)**
   - Întrebare ghid: *„Ce am descoperit astăzi despre diversitate?”* și *„Ce pot face eu concret, în următoarea săptămână, pentru a include mai bine un coleg diferit?”*

Rolul profesorului-facilitator

- Normalizează diversitatea și transmite clar că diferențele sunt firești și valoroase.
- Are grijă ca toate vocile să fie auzite, mai ales cele ale studenților retrași.
- Modelează prin exemplu: recunoaște diferențe din propria experiență și le arată ca resurse.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (studiu de caz + reflecție).
- *Format extins*: 120 min (adăugare timp pentru prezentarea în plen și exerciții vizuale).

6. Fișă de lucru – Cum transformăm conflictul în oportunitate

Sesiunea 4

Obiective

- **Cognitive**: înțelegerea conflictului ca fiind inevitabil și cunoașterea celor 5 stiluri clasice de gestionare (Thomas–Kilmann).
- **Emoționale**: reducerea anxietății legate de confruntări, creșterea încrederii în propria capacitate de a gestiona conflicte.
- **Comportamentale**: exersarea flexibilității și a abilității de a alege conștient un stil de răspuns în situații tensionate.

Etapa grupului

- *Conflict (Storming)*: apar primele divergențe și tensiuni. Această sesiune îi ajută pe studenți să le recunoască, să le normalizeze și să le abordeze constructiv.
- *Legătură simbolică*: conflictul este transformat din „amenințare” în „oportunitate de învățare și clarificare”.

Metode și activități

1. **Prezentarea cadrului (15 min)**
    - Facilitatorul explică modelul Thomas–Kilmann (colaborare, compromis, acomodare, evitare, competiție).
    - Exemple concrete din viața de student (ex. „un coleg nu livrează”, „opinii diferite la proiect”, „dispute legate de stiluri de lucru”).
    - Întrebare de pornire: *„Care stil credeți că îl folosiți cel mai des?”*
2. **Explorare personală – „Eșarfa stilului meu” (30 min)**
    - În sală, se așază 5 eșarfe de culori diferite, fiecare reprezentând un stil de conflict.
    - Studenții se așază lângă eșarfa care simt că îi reprezintă cel mai mult.
    - În grupurile formate, discută ghidat:
        - „Cum se simte acest stil pentru mine?”
        - „Ce avantaje are? Ce limite?”
        - „Cum m-a ajutat sau încurcat în trecut?”
    - Prezentare scurtă a concluziilor în plen.

3. **Explorare complementară – „Ce stil nu e al meu?” (30 min)**
    - Studenții sunt invitați să se mute la eșarfa unui stil cu care NU se identifică deloc.
    - Discuție ghidată în grup:
        - „Cum ar fi pentru mine să folosesc acest stil?”
        - „Ce beneficii aș putea obține dacă l-aș încerca?”
        - „Ce m-ar împiedica să adopt acest mod de gestionare?”
    - Împărtășire finală: fiecare student spune ce a descoperit nou despre sine.
4. **Moment de reflecție scrisă (10 min)**
    - Întrebări:
        - „Ce stil folosesc prea mult?”
        - „Ce stil vreau să exersez mai mult în perioada următoare?”
        - „Cum ar arăta un conflict transformat într-o oportunitate pentru mine?”

Rolul profesorului-facilitator

- Ghidează discuțiile, evită polarizarea și etichetările („stil bun” vs. „stil rău”).
- Încurajează împărtășirea experiențelor personale într-un cadru de siguranță.
- Normalizează ideea că fiecare stil are valoare și că flexibilitatea este cheia.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (doar prezentare + activitatea 2).
- *Format extins*: 120 min (timp mai amplu pentru explorare și discuții de grup).

7. Fișă de lucru – Construirea culturii de grup: Scutul Echipei

Sesiunea 5

Obiective

- **Cognitive**: înțelegerea valorilor și a scopului comun al grupului.
- **Emoționale**: asumarea apartenenței și mândrie față de identitatea de echipă.
- **Comportamentale**: stabilirea unor reguli clare de colaborare și responsabilitate colectivă.

Etapa grupului

- *Normare*: după ce a trecut prin fazele de formare și primele diferențe/conflicte, grupul are acum nevoie să creeze norme și reguli comune.
- *Legătură simbolică*: această sesiune ajută grupul să se alinieze și să stabilească modul în care va funcționa pe termen lung.

Metode și activități

1. **Explorare în subgrupuri – „Părțile Scutului” (30 min)**
    - Grupul mare se împarte în 3–4 subgrupuri. Fiecare primește o secțiune a scutului (ex. *Scop, Valori, Puncte forte, Modul de colaborare*).

- Întrebarea-cheie: *„Ce poate face echipa noastră împreună, ce nu putem face fiecare separat?”*
- Fiecare subgrup lucrează la partea sa, schițând idei pe flipchart/hârtie.

2. **Construirea comună – „Punem Scutul cap la cap” (30 min)**
   - Subgrupurile își prezintă rezultatele și le așază într-un scut mare afișat în sala de lucru.
   - Discuție colectivă: *„Ce idei se completează? Ce ajustări trebuie să facem ca să avem un scut coerent?”*
   - Facilitatorul notează convergențele și propunerile de modificare.
3. **Aliniere finală și deviza echipei (20–25 min)**
   - Grupul mare decide împreună:
     - Ce valori rămân în centru?
     - Care e deviza/scopul comun care îi inspiră pe toți?
   - La final, fiecare student semnează simbolic „Scutul echipei” (pe flipchart/hârtie mare).
   - *Moment de reflecție scrisă (5 min)*: „Ce înseamnă pentru mine să fiu parte din această echipă?”

Rolul profesorului-facilitator

- Validează propunerile, dar lasă studenții să ia deciziile finale.
- Se asigură că toți studenții contribuie (inclusiv cei mai retrași).
- Modelează procesul prin întrebări deschise și prin valorizarea tuturor ideilor.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (doar explorarea în subgrupuri + deviza).
- *Format extins*: 120 min (mai mult timp pentru dezbateri și reflecție).

8.Fișă de lucru - Apartenența și implicarea în comunitatea universitară

Sesiunea 6

Obiective

- **Cognitive**: cunoașterea oportunităților academice, sociale și culturale oferite de universitate.
- **Emoționale**: creșterea sentimentului de apartenență, reducerea riscului de izolare.
- **Comportamentale**: explorarea activă a resurselor și asumarea pașilor concreți pentru implicare.

Etapa grupului

- *Normare*: grupul începe să își stabilească reguli comune și să se integreze în contextul mai larg al universității.
- *Legătură simbolică*: această sesiune sprijină consolidarea identității de „student” și creează punți către comunitatea academică.

Metode și activități

1. **Brainstorming ghidat – „Ce oferă universitatea?” (25 min)**
   - Grupul mare face un brainstorming despre resurse: biblioteci, laboratoare, cluburi studențești, evenimente culturale, voluntariat, oportunități internaționale.
   - Facilitatorul notează pe flipchart toate răspunsurile, le grupează pe categorii (*academic, social, profesional*).
   - Întrebări-cheie: *„Ce resursă mi se pare cea mai utilă pentru mine acum?”*, *„Ce resursă cred că nu este suficient cunoscută?”*.
2. **Dialog inspirațional cu un student din anul superior (30 min)**
   - Invitat: un student activ în viața universității (asociații, proiecte, Erasmus).
   - Împărtășește experiența sa: ce l-a ajutat să se integreze, ce provocări a avut, ce sfaturi dă bobocilor.
   - Q&A cu studenții de anul I: *„Cum ai reușit să-ți faci prieteni?”*, *„Ce oportunități ai valorificat?”*.
   - Beneficiu: model pozitiv, acces la experiențe autentice.
3. **Plan de apartenență personal și colectiv (25–30 min)**
   - În grupuri mici (4–5 studenți), fiecare identifică 2 pași concreți pentru a se implica în universitate (ex. înscriere într-un club, participare la un eveniment).
   - Grupurile creează o listă comună de „angajamente” și o prezintă în plen.
   - Se realizează o hartă vizuală cu *„Cum ne conectăm la universitate”*.
   - Reflecție scrisă individuală (5 min): *„Ce pas concret aleg să fac în următoarea lună pentru a mă conecta mai bine la universitate?”*.

Rolul profesorului-facilitator

- Încurajează curiozitatea și inițiativa studenților.
- Aduce exemple concrete despre resurse (site-uri, centre de consiliere, cluburi).
- Creează legătura între „viața de grup” și „viața de universitate” prin valorizarea implicării.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (brainstorming + plan personal).
- *Format extins*: 120 min (timp suplimentar pentru dialog cu studenți invitați și elaborarea planului).

9. Fişă de lucu – Golden Gate

Sesiunea 7

Obiective

- **Cognitive**: înțelegerea proceselor de colaborare și leadership în sarcini complexe.
- **Emoționale**: dezvoltarea încrederii reciproce și a capacității de a gestiona frustrarea în condiții de comunicare limitată.
- **Comportamentale**: exersarea luării deciziilor, a delegării și a coordonării între echipe.

Etapa grupului

- *Performanță*: grupul a trecut deja prin formare, conflict și normare; acum este pregătit să își testeze coeziunea și să producă rezultate.
- *Legătură simbolică*: această sesiune îi provoacă să treacă de la teorie la practică, demonstrând cum colaborează și cum conduc pentru a atinge un obiectiv comun.

Metode și activități

1. **Pregătirea și împărțirea echipelor (15 min)**
    - Grupul este împărțit în 2 echipe de dimensiuni egale.
    - Fiecare echipă își desemnează un lider.
    - Se explică regula: liderii pot comunica între ei, dar numai prin solicitări punctuale și într-un timp limitat (ex. max. 2 min per întâlnire).
    - Materiale disponibile: scotch, lipici, bucăți de lemn, reviste/ziar, carton, sfoară, bețe de înghețată, baloane, plicuri, foarfece, coli mari A3.
2. **Construirea podurilor parțiale (40 min)**
    - Fiecare echipă primește jumătate din „pod” de construit.
    - Echipele lucrează separat, cu materiale distribuite echilibrat.
    - Liderii se pot consulta limitat pentru a se asigura că cele două jumătăți vor putea fi unite.
    - *Beneficiu*: testează coordonarea, claritatea comunicării și rolul liderului.
3. **Unirea și prezentarea „Golden Gate” (30 min)**
    - Cele două echipe aduc împreună podurile construite și încearcă să le unească într-o singură structură funcțională.
    - Se face o prezentare scurtă: cum au colaborat, ce dificultăți au întâmpinat, ce i-a surprins.
    - Facilitatorul observă dinamica: cine ia inițiativa, cine susține, cine rămâne retras.
4. **Moment de reflecție și discuție (30–35 min)**
    - Întrebări pentru reflecție scrisă și discuție în plen:
        - „Cum am colaborat ca echipă? Ce am făcut bine?”
        - „Cum s-a simțit rolul de lider? Cum a fost pentru ceilalți să lucreze cu un lider?”
        - „Cum a influențat comunicarea limitată rezultatul final?”
        - „Dacă am repeta exercițiul, ce am face diferit?”
    - Fiecare student notează un insight personal pe o foaie: *„Ce rol am jucat în echipă și cum vreau să contribui mai mult pe viitor?”*.

Rolul profesorului-facilitator

- Clarifică regulile și urmărește respectarea lor.
- Observă dinamica echipei: implicare, comunicare, leadership, gestionarea resurselor.
- Oferă feedback constructiv, punând accent pe colaborare și lecțiile învățate, nu pe perfecțiunea produsului final.

Durata: 120 min

- *Format scurt*: 90 min (activități 1–3 cu reflecție redusă).
- *Format extins*: 150 min (mai mult timp pentru construcție și reflecție detaliată).

10. Fișă de lucru – Gestionarea stresului și anxietății academice

Sesiunea 8

Obiective

- **Cognitive**: conștientizarea faptului că stresul și anxietatea sunt răspunsuri normale, dar gestionabile.
- **Emoționale**: recunoașterea și acceptarea diversității emoțiilor trăite, reducerea presiunii și vinovăției asociate.
- **Comportamentale**: exersarea unor tehnici simple de autoreglare emoțională (mindfulness, respirație, reflecție).

Etapa grupului

- *Performanță*: grupul are deja un nivel de încredere și coeziune care permite explorarea vulnerabilităților într-un cadru de siguranță.
- *Legătură simbolică*: această sesiune sprijină nu doar reziliența individuală, ci și capacitatea grupului de a fi suport reciproc în perioade dificile.

Metode și activități

1. **Roata emoțiilor lui Plutchik** (Anexa.2) **– „Cum se simte stresul pentru mine?" (25 min)**
   - Facilitatorul prezintă Roata emoțiilor (Plutchik) și explică: emoțiile au intensități și nuanțe diferite, toate fiind firești.
   - Studenții aleg 2–3 emoții pe care le resimt cel mai des în contexte academice (ex. frică → anxietate, anticipare → nerăbdare, tristețe → dezamăgire).
   - Discuție ghidată în perechi: *„Cum se manifestă aceste emoții în viața mea de student?"*.
   - *Beneficiu*: conștientizare că fiecare trăiește emoțiile diferit, normalizare a diversității emoționale.
2. **Harta corpului și emoțiile (30 min)**
   - Fiecare primește o foaie cu forma unui corp uman.
   - Instrucțiune: *„Colorează pe hartă unde simți în corp emoțiile cele mai frecvente pentru tine ca student (ex. tensiune în piept la anxietate, nod în stomac la stres, greutate în umeri la oboseală)"*.
   - Grup mic (4–5 studenți): împărtășire scurtă → *„Ce am observat?"* / *„Ce asemănări/diferențe am descoperit între noi?"*.
   - *Beneficiu*: integrarea corp–minte, creșterea conștientizării somatice a stresului.
3. **Exerciții de mindfulness și respirație (25–30 min)**
   - Facilitatorul conduce un exercițiu simplu de mindfulness (3–5 min de respirație conștientă, ancorare în prezent).
   - Exercițiu ghidat: *„Scanarea corpului"* → observarea zonelor de tensiune și relaxarea lor progresivă.

A. Introducere (2–3 min)

- Prezintă scopul activității: „Aceste exerciții ne ajută să reducem tensiunea, să ne concentrăm mai bine și să avem la îndemână tehnici simple pe care le putem folosi înainte de un examen sau într-un moment de stres."
- Invită participanții să se așeze confortabil, cu spatele drept, picioarele pe podea și mâinile relaxate.

B. Respirație conștientă (3–5 min)

- Spune: „Vă invit să închideți ochii, dacă vă simțiți confortabil, sau să vă lăsați privirea moale, într-un punct din față."
- „Îndreptați atenția către respirație. Nu e nevoie să o schimbați, doar observați cum aerul intră și iese."
- „Dacă apar gânduri, este normal. Doar observați-le și întoarceți-vă blând atenția către respirație."
- Încheie: „Acum, inspirați mai adânc o dată, expirați complet și redeschideți ușor ochii."

C. Scanarea corpului (10–12 min)

- Invită la relaxare: „Vă propun un exercițiu de observare a corpului, pentru a recunoaște și elibera tensiunea."
- „Închideți ochii și îndreptați atenția către vârful capului. Observați dacă există tensiune, apoi permiteți zonei să se relaxeze."
- „Coborâți ușor atenția spre față, maxilar, gât, umeri... și continuați treptat până la tălpi."
- „În fiecare zonă, întrebați-vă: *Cum se simte aici?* și, dacă există tensiune, imaginați-vă că o eliberați odată cu expirația."
- Încheie exercițiul cu câteva respirații profunde și readucerea atenției în prezent.

  - Discuție scurtă în plen: *„Ce tehnică mi s-a părut cea mai utilă și cum aș putea să o aplic înainte de un examen?"*.
  - *Beneficiu*: oferă studenților un set de instrumente practice și aplicabile imediat.

4. **Moment de reflecție scrisă (5 min)**
   - Întrebări:
     - „Ce emoție am învățat să recunosc mai clar astăzi?"
     - „Ce strategie am descoperit și vreau să o folosesc în următoarea sesiune de examene?"

Rolul profesorului-facilitator

- Normalizează stresul ca experiență comună („nu ești singurul care simte asta").
- Creează un climat de siguranță pentru exprimarea vulnerabilităților.
- Modelează prin exemplu: împărtășește o tehnică de autoreglare care l-a ajutat personal.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (Roata emoțiilor + mindfulness).
- *Format extins*: 120 min (mai mult timp pentru împărtășirea experiențelor și integrarea tehnicilor).

11. Fișă de lucru – Proiect comun: comunitatea noastră academică

Sesiunea 9

Obiective

- **Cognitive**: integrarea abilităților de colaborare, comunicare și planificare.
- **Emoționale**: consolidarea sentimentului de apartenență și mândrie colectivă.
- **Comportamentale**: exersarea creativității, asumarea rolurilor și oferirea de feedback constructiv.

Etapa grupului

- *Performanță*: grupul funcționează deja ca echipă, este pregătit să creeze un produs comun.
- *Legătură simbolică*: această sesiune devine o „dovadă vie" a parcursului grupului, integrând tot ce s-a construit până acum.

Metode și activități

1. **Crearea proiectului comun – „Construim comunitatea noastră" (45 min)**
    - Grupul mare se împarte în echipe de 4–6 studenți.
    - Fiecare echipă primește materiale creative (carton, flipchart, markere, reviste, lipici, foarfece, plastilină, bețe de lemn, post-it-uri).
    - Sarcina: să creeze o reprezentare vizuală și narativă a „comunității academice ideale" (poate fi un poster, machetă, colaj, simbol).
    - Întrebări de ghidaj:
        - „Ce valori vrem să caracterizeze comunitatea noastră?"
        - „Cum vrem să fie relațiile dintre colegi și profesori?"
        - „Ce spații și resurse am vrea să avem?"
2. **Prezentarea și celebrarea (40 min)**
    - Fiecare echipă își prezintă proiectul în fața grupului (5–7 min).
    - Restul grupului poate adresa întrebări și poate face observații pozitive.
    - Facilitatorul subliniază elementele comune apărute în toate proiectele și le notează pe un flipchart central.
    - *Beneficiu*: vizibilitate pentru fiecare echipă, validare și recunoaștere.
3. **Feedback și reflecție colectivă (25–30 min)**
    - Feedback structurat între echipe: fiecare grup spune ce i-a plăcut și ce idee ar putea prelua din prezentarea altora.
    - Moment de reflecție scrisă:
        - „Ce rol am jucat azi în echipa mea?"
        - „Cum m-am simțit făcând parte dintr-un proiect comun?"
        - „Ce am învățat despre comunitatea noastră universitară?"
    - Încheiere simbolică: o fotografie de grup lângă proiectele realizate sau afișarea lor într-un spațiu comun.

Rolul profesorului-facilitator

- Sprijină organizarea, oferă materiale și timp clar structurat.

- Încurajează creativitatea și exprimarea liberă a ideilor.
- Celebrează rezultatele prin recunoașterea contribuției fiecărei echipe.

Durata: 120 min

- *Format scurt*: 90 min (construcție + prezentare scurtă).
- *Format extins*: 150 min (timp suplimentar pentru reflecție și discuții).

12. Fișă de lucru – Ce luăm cu noi mai departe? Muzeul roadelor

Sesiunea 10

Obiective

- **Cognitive**: recapitularea și structurarea învățării de-a lungul celor 9 sesiuni anterioare.
- **Emoționale**: recunoașterea progresului, valorizarea experienței colective și individuale.
- **Comportamentale**: asumarea unor direcții personale de dezvoltare și a angajamentului de implicare viitoare.

Etapa grupului

- *Încheiere*: grupul finalizează experiența comună, își marchează reușitele și se pregătește pentru tranziția către etapa următoare a vieții universitare.
- *Legătură simbolică*: această sesiune transformă încheierea într-un moment de celebrare și consolidare a identității de student implicat.

Metode și activități

1. **Cufărul cu roade – recapitulare creativă (35–40 min)**
    - Fiecare sesiune anterioară este reprezentată printr-un flipchart/poster (realizat de grupuri de 2–3 studenți).
    - Instrucțiune: *„Reprezentați creativ ce am învățat și trăit în acea sesiune – cuvinte-cheie, desene, simboluri.”*
    - Toate posterele sunt expuse pe pereți, construind „muzeul experienței noastre”.
2. **Turul muzeului – prezentarea experiențelor (25–30 min)**
    - Grupul face un „tur” al expoziției.
    - Fiecare echipă prezintă posterul la care a lucrat, explicând ce consideră că a fost cel mai valoros.
    - Facilitatorul încurajează aplauze și mesaje de apreciere după fiecare prezentare.
    - *Beneficiu*: vizibilitate pentru contribuțiile tuturor, integrare a întregului parcurs.
3. **Discuție finală și reflecție personală (20–25 min)**
    - Discuție în plen, cu întrebări-ghid:
        - „Ce duc cu mine mai departe din această experiență?”
        - „Ce am învățat despre mine și despre ceilalți?”
        - „Ce vreau să dezvolt în continuare ca student?”

- Reflecție scrisă (5 min): fiecare notează pe o foaie un angajament personal pentru viitor. Acestea pot fi puse într-un „cufăr simbolic” (o cutie decorată) care rămâne ca mărturie a grupului.

Rolul profesorului-facilitator

- Recunoaște explicit progresul grupului și al fiecărui student.
- Creează un moment de celebrare autentică, în care fiecare voce este auzită.
- Închide experiența printr-un mesaj de încurajare și prin legarea rezultatelor de viitorul studenților.

Durata: 90 min

- *Format scurt*: 60 min (doar recapitulare + reflecție).
- *Format extins*: 120 min (mai mult timp pentru lucrul creativ și discuția finală).

3.2.2 Activtiăți de grup structurate tematic pentru intervenții specifice

Secțiunea următoare își propune să echipeze consilierii și cadrele didactice cu un set de activități specifice, structurate tematic, menite să sprijine dezvoltarea competențelor socio-emoționale și colaborative ale studenților. Aceste activități pot fi integrate atât în cadrul orelor de specialitate, cât și în sesiunile de consiliere, proiecte interdisciplinare sau ateliere de dezvoltare personală. Tematicile propuse - Comunicare, Conectare, Cooperare, Adaptare, Creativitate și Lucrul în echipă - reflectă nevoile reale ale mediului educațional tehnic și răspund provocărilor actuale ale muncii în grup. Prin explorarea acestor dimensiuni, profesorii și consilierii pot contribui la formarea unor echipe studențești mai coezive, flexibile și performante, capabile să gestioneze eficient diversitatea și presiunea sarcinilor academice

Tema 1 – Comunicare

13. Fişă de lucru - Ascultarea care construiește

Obiective

- **Cognitive:** înțelegerea diferenței dintre ascultare activă și reacție automată.
- **Emoționale:** dezvoltarea empatiei și a deschiderii în interacțiuni.
- **Comportamentale:** exersarea ascultării fără întrerupere și a parafrazării clare.

Metode și instrumente

- Exercițiu de perechi: *„Ascultă cu adevărat”*.
- Cronometru, foi de notițe.

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Împarte grupul în perechi.

2. Persoana A povestește o situație academică (3 min) în timp ce B doar ascultă activ — fără să intervină.
3. După 3 minute, B parafrazează: *„Ce am înțeles este că…”*.
4. Se inversează rolurile.
5. Discuție în plen: *„Cum s-a simțit să fii ascultat fără a fi întrerupt?”*.

Rolul profesorului-facilitator

- Modelează ascultarea empatică și oferă feedback pozitiv.
- Încurajează tăcerile active și validarea emoțională.

Durata: 45 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce ați observat despre felul în care ascultați de obicei?
2. Când v-ați simțit ultima dată cu adevărat ascultați? Ce a făcut acea persoană diferit?
3. Cum se schimbă o conversație atunci când nu mai căutați să aveți dreptate, ci doar să înțelegeți?
4. Ce puteți face, concret, pentru a fi mai prezenți și mai atenți în dialogurile voastre zilnice?

14. Fișă de lucru - Comunicarea în lanț

Obiective

- **Cognitive:** conștientizarea distorsiunilor apărute în comunicarea de grup.
- **Emoționale:** responsabilizarea personală în procesul de transmitere a informației.
- **Comportamentale:** exersarea clarității și verificarea înțelegerii mesajului.

Metode și instrumente

- Joc de grup *„Telefonul universitar”*.
- 2–3 mesaje complexe (scrise pe bilețele).

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Formează 2 echipe (10–12 persoane fiecare).
2. Primul student citește un mesaj (de 2–3 rânduri) și îl transmite șoptit următorului.
3. Ultimul student scrie mesajul final pe tablă.
4. Se compară cu textul original.
5. Discuție: *„Unde s-a pierdut sensul? Ce am observat despre modul în care comunicăm?”*.

Rolul profesorului-facilitator

- Observă tiparele de comunicare: omisiuni, exagerări, interpretări.
- Încurajează umorul și conștientizarea, nu corectitudinea perfectă.

Durata: 30–40 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce ați învățat astăzi despre modul în care comunicați sub presiune?
2. Cum se modifică mesajul atunci când fiecare adaugă o interpretare personală?
3. Ce puteți face pentru ca mesajele voastre să rămână clare și fidele intenției inițiale?

4. Cum puteți verifica, fără teamă, că ați înțeles corect ce vi s-a spus?

Sugestii pentru facilitator:

Poți încheia tema „Comunicare” cu o mini-reflecție colectivă:
„Ce fel de comunicare vreau să practic în viața universitară – una reactivă, sau una care construiește încredere?”

Le poți cere studenților să scrie un *angajament personal de comunicare* („Voi asculta cu răbdare…”, „Voi verifica înțelesul…”).

Tema 2 – Conectare

15. Fișă de lucru - Puntea dintre noi

Obiective

- **Cognitive:** să identificați elementele comune și diferențele care vă definesc ca grup.
- **Emoționale:** să creșteți sentimentul de apartenență și siguranță psihologică.
- **Comportamentale:** să inițiați conexiuni autentice și naturale cu colegii.

Metode și instrumente

- Exercițiu de mișcare „Găsește cine…”
- Cartonașe cu afirmații (ex. „A fost voluntar”, „Îi place cafeaua”, „Are un frate”, „A călătorit în altă țară”).

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Distribuiți fiecărui student o listă cu afirmații și cereți-le să găsească persoane care se potrivesc cu acestea.
2. După 10 minute, reuniți grupul și discutați: *„Ce ați descoperit despre voi și despre colegii voștri?”*
3. Evidențiați atât punctele comune, cât și diversitatea din grup.
4. Concluzionați: *„Cum se construiește sentimentul de apartenență într-un grup nou?”*

Rolul profesorului-facilitator

- Creează o atmosferă caldă, relaxată și deschisă.
- Încurajează exprimarea sinceră și umorul ușor.
- Normalizează diferențele ca resurse de învățare.

Durata: 40–45 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce ați descoperit despre grupul vostru în timpul acestei activități?
2. Ce v-a surprins în asemănările sau diferențele dintre voi?
3. Ce face ca o relație să devină autentică și nu doar o simplă cunoștință?
4. Cum puteți contribui, fiecare, la crearea unei comunități în care toți se simt văzuți și incluși?

16. Fișă de lucru - Cercul recunoașterii

Obiective

- **Cognitive:** să înțelegeți importanța aprecierii reciproce în construirea încrederii.
- **Emoționale:** să trăiți experiența de a fi recunoscuți și apreciați.
- **Comportamentale:** să practicați exprimarea feedback-ului pozitiv.

Metode și instrumente

- Exercițiu de grup *„Ce apreciez la tine…”*

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Așezați grupul în cerc.
2. Fiecare participant spune despre persoana din dreapta: *„Ce apreciez la tine este…”*.
3. După primul tur, se discută: *„Cum a fost să primiți aprecieri? Cum a fost să le oferiți?”*
4. Încheiați printr-o reflecție comună: *„Ce se schimbă în dinamica grupului când recunoaștem valorile celorlalți?”*

Rolul profesorului-facilitator

- Se asigură că feedback-ul este autentic și pozitiv.
- Modelează tonul cald și încurajator al comunicării.
- Intervine blând dacă apar disconfort sau rețineri.

Durata: 45–50 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Cum v-ați simțit când ați primit cuvinte de apreciere din partea colegilor?
2. Ce a fost mai ușor pentru voi – să oferiți apreciere sau să primiți? De ce?
3. Ce efect are recunoașterea pozitivă asupra relațiilor dintr-un grup?
4. Cum puteți duce mai departe această practică a aprecierii în viața universitară?

Sugestie pentru facilitator:

După activități, puteți crea un „colț al recunoașterii” – un panou unde, pe tot parcursul semestrului, studenții pot lipi bilețele cu mesaje pozitive despre colegii lor.

„Cuvintele care construiesc relații nu se spun o singură dată — se repetă, se trăiesc și se transmit.”

Tema 3 – Cooperare

17. Fișă de lucru – Construcția comună

Obiective

- **Cognitive:** să înțelegeți cum funcționează interdependența într-o echipă.
- **Emoționale:** să experimentați bucuria reușitei colective.
- **Comportamentale:** să exersați colaborarea și luarea deciziilor împreună.

Metode și instrumente

- Exercițiu practic: *„Construiți un turn din paie”*.
- Materiale: paie de băut, bandă adezivă, foi A4, foarfeci.

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Împărțiți studenții în echipe de 4–5 persoane.
2. Explicați sarcina: fiecare echipă trebuie să construiască cel mai înalt turn stabil, folosind doar materialele oferite.
3. Limita de timp: 15 minute.
4. După finalizare, fiecare echipă își prezintă creația și povestește procesul de colaborare.
5. Încheiați cu o discuție: *„Ce a contat mai mult: strategia, comunicarea sau atitudinea?”*

Rolul profesorului-facilitator

- Observă dinamica de echipă (roluri, comunicare, implicare).
- Încurajează reflecția asupra procesului, nu doar asupra rezultatului.
- Evidențiază comportamentele constructive și spiritul de echipă.

Durata: 60 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce ați observat despre felul în care colaborați atunci când presiunea este mare?
2. Ce comportamente au ajutat echipa voastră să funcționeze eficient?
3. Cum reacționați când ideile voastre nu sunt acceptate de grup?
4. Ce puteți face pentru ca fiecare voce din echipă să fie auzită și valorizată?

18. Fişă de lucru – Pânza colaborării

Obiective

- **Cognitive:** să înțelegeți dependența reciprocă dintr-un grup.
- **Emoționale:** să conștientizați cât de mult contează încrederea în ceilalți.
- **Comportamentale:** să exersați coordonarea, sincronizarea și sprijinul reciproc.

Metode și instrumente

- Activitate de grup: *„Pânza colaborării”*.
- Materiale: fire de lână colorate, o bilă mică de hârtie sau o minge ușoară.

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Studenții se așază în cerc și țin firul de lână, formând o rețea (pânză).
2. Așezați mingea pe pânză – scopul este ca aceasta să fie deplasată de la o persoană la alta fără să cadă.
3. Pe parcurs, creșteți dificultatea (viteza, direcția, mai multe mingi).
4. După exercițiu, discutați: *„Ce a fost nevoie pentru ca mingea să nu cadă?”*.

Rolul profesorului-facilitator

- Observă gradul de implicare și coordonare.
- Scoate în evidență importanța ritmului comun și a încrederii reciproce.

- Susține învățarea prin umor și joc.

Durata: 45–50 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce a fost mai greu pentru voi – să vă coordonați sau să aveți încredere că ceilalți vor menține echilibrul?
2. Cum ați gestionat momentele de haos sau greșeli în timpul exercițiului?
3. Ce înseamnă, pentru voi, să „țineți pânza" într-o echipă reală (de proiect, laborator, viață)?
4. Cum puteți transforma greșelile dintr-un grup în ocazii de a coopera mai bine?

Sugestie pentru facilitator:

După ambele activități, propuneți o concluzie comună:

„Cooperarea nu înseamnă să fim identici, ci să învățăm să ne potrivim ritmurile și să ne susținem reciproc."

Puteți vizualiza împreună cu grupul o metaforă: fiecare membru este o parte dintr-un instrument — doar împreună creează armonia.

Tema 4 – Adaptare

19. Fișă de lucru – Busola schimbării

Obiective

- **Cognitive:** să identificați reacțiile și atitudinile voastre în fața schimbărilor.
- **Emoționale:** să conștientizați ce anume vă provoacă nesiguranță sau rezistență.
- **Comportamentale:** să exersați trecerea de la rezistență la curiozitate și adaptare.

Metode și instrumente

- Exercițiu simbolic *„Busola schimbării"*.
- Materiale: foi mari de hârtie, markere, bandă adezivă.

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Desenați pe podea sau pe un flipchart o busolă cu patru zone:
    - **Nord – Rezistență:** „Nu-mi place schimbarea."
    - **Sud – Entuziasm:** „Abia aștept ce urmează."
    - **Est – Confuzie:** „Nu știu ce să cred."
    - **Vest – Reflecție:** „Vreau să înțeleg mai întâi."
2. Prezentați câteva situații reale (ex. schimbarea unui profesor, mutarea în alt oraș, lucrul în altă echipă).
3. Studenții se așază în zona care le reflectă reacția.
4. Discutați în plen: *„Ce v-a făcut să alegeți această zonă?"*
5. La final, observați împreună: *„Cum se poate trece de la o zonă la alta?"*

Rolul profesorului-facilitator

- Creează un spațiu de siguranță și acceptare.
- Încurajează exprimarea liberă a emoțiilor.
- Normalizează rezistența ca reacție firească la nou.

Durata: 45–60 min

Întrebări de reflecție pentru studenți (profunde)

1. Ce ați observat despre reacțiile voastre atunci când apare o schimbare neașteptată?
2. Ce v-a ajutat, în trecut, să treceți de la frică la deschidere?
3. Ce ați putea face diferit data viitoare când simțiți rezistență în fața unei situații noi?
4. Cum puteți sprijini un coleg care trece printr-o schimbare dificilă?

20. Fişă de lucru – Povestea adaptării

Obiective

- **Cognitive:** să învățați din experiențele personale de adaptare.
- **Emoționale:** să înțelegeți că vulnerabilitatea și curajul pot coexista.
- **Comportamentale:** să identificați strategii concrete de adaptare sănătoasă.

Metode și instrumente

- Exercițiu narativ: *„Povestea mea de adaptare”*.
- Foi de hârtie, markere colorate, post-it-uri.

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Împărțiți grupul în echipe de 3–4 studenți.
2. Fiecare membru povestește o situație în care s-a adaptat cu greu (ex. schimbarea mediului, eșec, izolare).
3. Ceilalți ascultă și notează resursele folosite (răbdare, sprijin, curaj, umor).
4. Grupul formulează împreună o „lecție comună” — un sfat pentru studenții care trec prin tranziții similare.
5. La final, fiecare echipă prezintă scurt povestea și concluzia ei.

Rolul profesorului-facilitator

- Încurajează împărtășirea onestă și autentică.
- Asigură un climat empatic și de respect.
- Scoate în evidență resursele comune care se repetă în povești.

Durata: 60–75 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce ați învățat despre voi din povestea pe care ați împărtășit-o sau ați ascultat-o?
2. Care este cea mai puternică resursă pe care o aveți când lucrurile se schimbă?
3. Ce v-a ajutat cel mai mult să mergeți înainte într-un moment dificil?
4. Cum puteți transforma adaptarea într-o abilitate pe care să o cultivați, nu doar o reacție la nevoie?

Sugestie pentru facilitator:

Încheiați tema *Adaptare* cu o reflecție colectivă vizuală:

Pe un flipchart, scrieți titlul „Cum ne adaptăm împreună”.

Fiecare student adaugă un post-it cu un cuvânt care simbolizează pentru el adaptarea (curaj, flexibilitate, încredere, acceptare etc.).

Citiți-le împreună — este o imagine a forței colective a grupului.

Tema 5 – Creativitate

21. Fișă de lucru - Turnul ideilor

Obiective

- **Cognitive:** să explorați modul în care gândirea divergentă contribuie la rezolvarea problemelor.
- **Emoționale:** să depășiți frica de greșeală și să experimentați libertatea de a crea.
- **Comportamentale:** să colaborați pentru a genera idei și soluții originale.

Metode și instrumente

- Exercițiu practic: *„Turnul ideilor”*.
- Materiale: ziare, bandă adezivă, bețe, sfoară, foarfeci.

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Împărțiți grupul în echipe de 4–6 studenți.
2. Provocare: fiecare echipă trebuie să construiască „cel mai creativ turn posibil” din materialele date, în 20 de minute.
3. Încurajați experimentarea: „Nu există greșeli, ci doar idei de testat.”
4. După finalizare, fiecare echipă prezintă creația și explică simbolistica turnului (ce reprezintă pentru ei).
5. Discutați: *„Cum s-au născut ideile? Ce a ajutat și ce a blocat creativitatea?”*

Rolul profesorului-facilitator

- Încurajează gândirea liberă și umorul.
- Evită evaluarea „calității” creațiilor.
- Sublinează valoarea procesului creativ, nu a rezultatului.

Durata: 45–60 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce ați descoperit despre modul în care generați idei atunci când nu există o „soluție corectă”?
2. Cum v-ați simțit când o idee părea nebunească, dar a dus la ceva util?
3. Ce a contat mai mult pentru voi în această activitate: rezultatul final sau colaborarea din timpul procesului?
4. Cum ați putea aduce mai multă curiozitate și joacă în modul în care învățați la facultate?

22. Fișă de lucru – Cutia cu soluții neconvenționale

Obiective

- **Cognitive:** să dezvoltați flexibilitatea cognitivă și gândirea laterală.
- **Emoționale:** să vă simțiți confortabil cu incertitudinea și cu ideile neobișnuite.
- **Comportamentale:** să exersați transformarea ideilor improbabile în soluții posibile.

Metode și instrumente

- **Exercițiu creativ:** *„Cutia cu soluții neconvenționale”*.
- **Materiale:** o cutie, bilețele cu probleme reale din viața de student (ex. „nu am timp suficient”, „mi-e teamă de examene”, „nu mă pot concentra la cursuri online”).

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Fiecare echipă trage un bilețel-problemă.
2. În 7 minute, echipa trebuie să găsească 3 „soluții neconvenționale” – idei cât mai neconvenționale.
3. Se prezintă pe rând soluțiile; restul grupului votează cea mai originală.
4. Discuție finală: *„Cum ar putea aceste idei, oricât de neobișnuite, să inspire soluții reale?”*

Rolul profesorului-facilitator

- Normalizează umorul și explorarea.
- Încurajează libertatea de exprimare fără teama de judecată.
- Scoate în evidență legătura dintre creativitate și adaptabilitate**.**

Durata: 45 min

Întrebări de reflecție pentru studenți

1. Ce v-a ajutat să vă lăsați imaginația liberă fără să vă gândiți la „corectitudine”?
2. Când ați simțit că o idee trăsnită a schimbat modul în care vedeți o problemă reală?
3. Ce limite interioare ați observat că vă opresc uneori să gândiți diferit?
4. Cum puteți aplica acest tip de gândire creativă și în situațiile academice (proiecte, examene, comunicare)?

Sugestie pentru facilitator:

După cele două activități, faceți un colaj comun intitulat „Laboratorul de idei”.
Fiecare student scrie pe un post-it o idee creativă generată în sesiune, apoi lipiți-le pe un flipchart.

„Creativitatea nu se naște din perfecțiune, ci din curajul de a încerca altfel.”

Tema 6 – Lucrul în echipă

23. Fișă de lucru – Podul colaborării

Obiective

- **Cognitive:** să înțelegeți cum planificarea și comunicarea influențează rezultatele unei echipe.
- **Emoționale:** să experimentați încrederea, frustrarea și satisfacția din procesul de colaborare.
- **Comportamentale:** să exersați luarea deciziilor în comun și coordonarea sub presiune.

Metode și instrumente

- Exercițiu de construcție: *„Podul colaborării”*.
- Materiale: hârtie, bandă adezivă, paie, bețe de lemn, sfoară, foarfece, lipici, o riglă sau o carte pentru testarea stabilității.

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Împărțiți grupul în două echipe. Fiecare trebuie să construiască jumătate de pod, dar fără să vadă ce face cealaltă echipă.
2. Doar liderii desemnați pot comunica între ei o singură dată, timp de 3 minute.
3. După 20–25 de minute, echipele trebuie să unească cele două jumătăți.
4. Testați stabilitatea podului, apoi discutați: *„Cum a fost procesul de lucru? Ce ne-a ajutat sau încurcat în colaborare?”*

Rolul profesorului-facilitator

- Observă comportamentele de conducere, comunicare și negociere.
- Încurajează feedback-ul constructiv între echipe.
- Scoate în evidență importanța claritățiș și a viziunii comune.

Durata: 60–75 min

Întrebări de reflecție pentru studenți (profunde)

1. Ce a fost cel mai dificil în coordonarea cu o echipă care lucra „în oglindă”?
2. Cum ați gestionat momentele de tensiune sau neînțelegeri?
3. Ce ați descoperit despre rolul comunicării și al leadership-ului în munca de echipă?
4. Cum ați putea aplica lecțiile din acest exercițiu în proiectele reale de la facultate?

24. Fișă de lucru – Roata echipei

Obiective

- **Cognitive:** să identificați și să înțelegeți diversitatea rolurilor dintr-o echipă eficientă.
- **Emoționale:** să apreciați diferențele de stil și contribuție între colegi.
- **Comportamentale:** să formulați împreună reguli și valori comune pentru munca în echipă.

Metode și instrumente

- Exercițiu vizual: *„Roata echipei”*.
- Materiale: flipchart, markere, fișe cu descrierea rolurilor (lider, coordonator, inovator, implementator, analist, susținător).

Instrucțiuni pentru facilitator

1. Desenați pe flipchart o roată împărțită în 8–10 segmente, fiecare reprezentând un rol posibil într-o echipă.
2. Cereți fiecărui student să își aleagă segmentul care îl reprezintă cel mai bine.
3. În grup mic, discutați: *„Ce contribuție aduce rolul vostru într-un proiect comun?”*.
4. Ca grup mare, construiți o „hartă a echipei” — un colaj vizual care arată cum se completează toate rolurile.

Rolul profesorului-facilitator

- Ajută studenții să înțeleagă complementaritatea, nu competiția.
- Scoate în evidență importanța diversității în succesul unei echipe.
- Încurajează exprimarea autentică și respectul reciproc.

Durata: 45–60 min

Întrebări de reflecție pentru studenți (profunde)

1. Ce rol vi s-a părut cel mai natural și de ce?
2. Ce ați învățat despre modul în care rolurile diferite contribuie la echilibrul unei echipe?
3. Cum reacționați când apar conflicte între stiluri de lucru diferite?
4. Ce reguli comune ați putea stabili ca echipa voastră să funcționeze cu încredere și respect?

Sugestie pentru facilitator:

După aceste activități, propuneți un moment simbolic de încheiere:

„Scrieți pe o bandă de hârtie un cuvânt care descrie pentru voi *echipa ideală*. Apoi uniți benzile într-un cerc – simbol al colaborării continue.”

Acest cerc poate fi păstrat ca *simbol al coeziunii* și al responsabilității reciproce în grup.

3.3 Activități și instrumente pentru lucru individual și de grup, orientate spre rezultate

Model de lucru pentru consiliere educațională universitară cu elemente de coaching

*Modelul de lucru propus are la bază **6 sesiuni fundamentale** de consiliere educațională individuală, cu mențiunea că fiecare instrument prezentat poate fi utilizat cu succes şi în sesiunile de grup. Aceste 6 sesiuni sunt urmate de o **trusă flexibilă de instrumente** care poate fi utilizată în funcție de nevoile specifice ale studentului/grupului. Scopul general este sprijinirea adaptării, integrării și performanței în mediul universitar, printr-un proces personalizat, reflexiv și orientat spre rezultate concrete.*

Etapa I-a – Cele 6 sesiuni fundamentale

Acestea constituie cadrul de bază pentru orice proces de coaching educațional universitar. Ele urmăresc construirea relației, explorarea nevoilor, identificarea temei centrale, formularea obiectivelor și elaborarea unui plan de acțiune.

1. ***Cunoaștere și contractare** – stabilirea relației, prezentarea coachingului educațional universitar și semnarea contractului simbolic (confidențialitate, roluri, responsabilități).*
2. ***Explorarea nevoilor studentului** – analiza situației personale și academice, a dificultăților de adaptare și a resurselor disponibile.*
3. ***Stabilirea temei de coaching** – clarificarea direcției principale de lucru (adaptare, performanță, echilibru personal, carieră).*
4. ***Formularea obiectivelor SMART** – transformarea temei generale în obiective concrete și operaționale.*
5. ***Elaborarea planului de acțiune** – definirea pașilor concreți, a resurselor și a posibilelor obstacole.*
6. ***Follow-up inițial** – verificarea aplicării planului și ajustarea obiectivelor, recadrarea dificultăților și consolidarea motivației.*

Prin aceste 6 sesiuni, procesul dobândește coerență și direcție, oferind studentului repere clare pentru dezvoltare și progres.

Etapa a II-a – Trusa de instrumente (sesiunile 7–20)

*După primele 6 sesiuni, procesul devine mai flexibil, deoarece fiecare student poate întâmpina obstacole diferite pe parcursul atingerii obiectivelor. De aceea, consilierul utilizează o **trusă de instrumente** împărțită în trei categorii majore.*

Categoria A – Menținerea și creșterea motivației

- ***Modelul SCARF** – explorarea nevoilor sociale de bază (statut, certitudine, autonomie, relaționare, echitate) pentru a susține motivația.*
- ***Modelul „Greșeală și eșec”** – convertirea greșelilor în oportunități de învățare și reducerea fricii de a acționa.*
- ***Recadrarea pozitivă** – orientarea atenției către resurse și reușite.*

- ***Teoria autodeterminării*** *– dezvoltarea motivației intrinseci prin autonomie, competență și relaționare.*
- ***Evaluarea și consolidarea motivației*** *– scala 1–10 pentru identificarea resurselor și barierelor motivaționale.*
- ***Tehnica pașilor mici*** *– fragmentarea obiectivelor mari în etape accesibile.*
- ***Exercițiul „Scaunul gol”*** *– dialog simbolic cu partea demotivată pentru integrarea ei ca resursă.*

Categoria B – Autocunoaștere, încredere și reziliență

- ***Modelul Balanță*** *– evaluarea distribuției energiei între corp, muncă, relații și sens.*
- ***CV-ul emoțional*** *– inventarierea reușitelor și a resurselor emoționale, sociale și spirituale.*
- ***Roata vieții*** *– evaluarea echilibrului între domeniile esențiale ale vieții.*
- ***Roata emoțiilor*** *– conștientizarea și acceptarea diversității emoționale.*
- ***Vizualizarea emoțională*** *– folosirea imaginației pentru activarea resurselor interne.*
- ***Exercițiul „De ce-ul meu”*** *– identificarea valorilor fundamentale și a sensului personal.*

Categoria C – Luarea deciziilor

- ***Întrebările magice („Dacă ai avea o baghetă magică…?”)*** *– stimularea creativității și a speranței.*
- ***Analiza stilurilor decizionale*** *– explorarea deciziilor anterioare din perspectiva timpului, sensului și responsabilității.*
- ***Analiza SWOT*** *– identificarea punctelor tari, a vulnerabilităților, a oportunităților și a riscurilor.*
- ***Analiza cost–beneficiu*** *– evaluarea impactului acțiunii și inacțiunii asupra obiectivului.*

De ce această structură?

- ***Cele 6 sesiuni fundamentale*** *asigură o bază comună, garantând că fiecare student înțelege procesul, își clarifică tema, își formulează obiective SMART și dispune de un plan de acțiune realist.*
- ***Trusa de instrumente (sesiunile 7–20)*** *permite adaptarea procesului la particularitățile fiecărui student, recunoscând că evoluția nu urmează o traiectorie liniară. Obstacole precum scăderea motivației, lipsa de încredere, dificultățile emoționale sau dilemele decizionale sunt abordate prin metode flexibile și validate teoretic.*
- *În ansamblu, modelul promovează* ***un cadru reflexiv, incluziv și empatic****, capabil să răspundă diversității studenților și complexității mediului academic actual*

Etapa I-a – Fundamentare (Sesiunile 1–6)

Aceste sesiuni reprezintă nucleul procesului de îndrumare/coaching educațional universitar. Ele au rolul de a construi relația, de a explora contextul personal și academic al studentului și de a formula obiective clare și planuri de acțiune.

25. Fișă de lucru – Cunoaștere și contractare

Sesiunea 1

Obiective

- Crearea unei relații de încredere între consilier și student.
- Prezentarea cadrului de coaching educațional universitar și diferențierea acestuia de consilierea psihologică.
- Stabilirea contractului simbolic (Anexa 3), cu reguli de confidențialitate, responsabilitate și angajament.

Explicație

Coachingul educațional universitar este un proces de sprijin structurat, centrat pe obiective legate de adaptarea la mediul academic, integrarea în comunitatea universitară, performanța școlară și dezvoltarea carierei. Contractul simbolic reprezintă atât o convenție psihologică (angajament personal), cât și una metodologică: studentul își asumă un rol activ, iar consilierul își declară disponibilitatea de a facilita procesul.

Metode și instrumente

1. **Introducere și prezentare mutuală**
   - Consilierul se prezintă și descrie rolul său.
   - Studentul este invitat să spună câteva lucruri despre sine (ex: nume, facultate, ce l-a motivat să vină).
2. **Explicarea diferenței dintre coaching educațional și consiliere psihologică**
   - Coachingul = focus pe **obiective, acțiune, performanță și dezvoltare**.
   - Consilierea psihologică = focus pe **sănătatea emoțională și dificultăți clinice**.
3. **Contract simbolic**
   - Se discută:
     - *Confidențialitate*: tot ce se discută rămâne între consilier și student.
     - *Roluri*: studentul este responsabil de obiectivele sale, consilierul facilitează procesul.
     - *Reguli*: punctualitate, prezență activă, respect reciproc.
   - Se completeaza și semnează contractul simbolic
4. **Exercițiu introductiv – „Dacă ai ști despre mine că…”**
   - Studentul completează 2–3 enunțuri de tipul: *„Dacă ai ști despre mine că ....., ai înțelege mai bine de ce sunt aici”*.
   - Scop: crearea unui spațiu de încredere și deschidere.

Pași concreți pentru consilier

1. **Salut și introducere** - stabilește un ton deschis și prietenos.
2. **Prezentarea rolului coachingului** : explică ce este coachingul educațional și diferența față de consiliere psihologică.
3. **Contractarea** : formulează împreună cu studentul contractul simbolic.
4. **Exercițiu de intercunoaștere** : aplică exercițiul „Dacă ai ști despre mine că…”.
5. **Reflecție finală** : întreabă studentul *„Cum te-ai simțit în această primă întâlnire?”* și *„Ce așteptări ai pentru următoarele sesiuni?”*.

26. Fișă de lucru – Explorarea nevoilor studentului

Sesiunea 2

Obiective

- Identificarea provocărilor și a nevoilor principale ale studentului.
- Clarificarea zonelor în care există tensiuni sau blocaje (academice, sociale, emoționale, profesionale).

Explicație

Această sesiune urmărește investigarea experienței concrete a studentului în mediul universitar: dificultăți de învățare, gestionarea examenelor, relația cu profesorii, integrarea în grupuri, echilibrul viață personală–studii sau planificarea carierei. Prin utilizarea unor tehnici de explorare reflexivă (de exemplu, exercițiul **„Cine sunt eu?”-** Anexa 4), studentul este invitat să reflecteze asupra propriei identități, să își exprime dificultățile și să evidențieze ariile prioritare care necesită intervenție. În acest fel, consilierul obține o hartă inițială a nevoilor și a resurselor studentului, pe baza căreia se poate construi tema centrală de coaching.

Metode și instrumente

1. **Discuție deschisă ghidată**
   - Întrebări de tip explorator:
     - „Cum a fost pentru tine adaptarea la facultate până acum?”
     - „Care sunt principalele dificultăți cu care te confrunți?”
     - „Ce îți dorești să se schimbe cel mai mult în perioada următoare?”
2. **Exercițiul „Cine sunt eu?”** (Anexa 4)
   - Studentul notează 10 răspunsuri la întrebarea *„Cine sunt eu?”*
   - Se selectează 3 răspunsuri esențiale.
   - Reflecția: ce relevă aceste răspunsuri despre identitatea actuală și despre provocările trăite?
3. **Hartă a nevoilor** (Anexa 5)
   - Se poate utiliza o fișă cu domenii (academic, social, emoțional, carieră)
   - Studentul marchează pe o scală de la 1 la 10 nivelul de satisfacție/resurse pe fiecare domeniu.
   - Se discută domeniile cu scorurile cele mai scăzute.

Pași concreți pentru consilier

1. **Introducere și conectare**
   - Salut, recapitulare scurtă a sesiunii anterioare.
   - Clarificarea scopului întâlnirii: *„Astăzi explorăm împreună nevoile tale pentru a înțelege unde ai cea mai mare nevoie de sprijin."*
2. **Discuție exploratorie**
   - Întrebări deschise pentru identificarea provocărilor academice și personale.
   - Ascultare activă și notarea ariilor cheie.
3. **Exercițiu „Cine sunt eu?"**
   - Studentul scrie 10 răspunsuri.
   - Selectează 3 răspunsuri, cele mai importante.
   - Reflecție ghidată: *„Ce observi în aceste răspunsuri? Ce spune ele despre prioritățile și preocupările tale actuale?"*
4. **Hartă a nevoilor**
   - Completarea fișei cu domenii (academic, social, emoțional, carieră).
   - Discuție pe baza scorurilor: ce domenii necesită atenție imediată?
5. **Încheiere**
   - Recapitularea principalelor nevoi identificate.
   - Întrebarea finală: *„Care dintre aceste teme simți că ar trebui să fie prioritatea noastră în următoarele întâlniri?"*.

27. Fișă de lucru – Stabilirea temei de coaching

Sesiunea 3

Obiective

- Definirea temei centrale care va fi abordată în procesul de coaching.
- Transformarea unei preocupări generale într-un obiectiv de proces clar și operaționalizabil.

Explicație

Această etapă este esențială pentru a da direcție procesului de coaching. De regulă, studenții formulează inițial teme generale sau difuze (ex. *„nu mă pot organiza"*, *„am emoții mari la examene"*, *„nu mă simt integrat în grup"*). Rolul consilierului este de a facilita un proces de **clarificare și focalizare**, transformând aceste preocupări într-un **obiectiv de proces bine conturat**.

Prin utilizarea întrebărilor reflexive și a tehnicilor socratice, studentul este ajutat să descopere nu doar dificultatea de suprafață, ci și dimensiunile de profunzime (ex. legătura dintre lipsa de organizare și procrastinare sau între anxietatea de examen și frica de eșec). În final, tema devine baza obiectivului principal și a sub-obiectivelor ce vor fi urmărite în etapele ulterioare.

Metode și instrumente

1. **Întrebări socratice**
   - *„Ce înseamnă pentru tine 'nu mă pot organiza'?"*
   - *„Cum îți dai seama că aceasta este problema principală?"*

- *„Ce ai încercat până acum pentru a rezolva această situație?”*
- *„Dacă ai reuși să schimbi acest aspect, ce altceva s-ar îmbunătăți în viața ta?”*

2. **Scala de importanță și urgență (1–10)**
   - Studentul notează pe o scală de la 1 la 10 cât de importantă și cât de urgentă este tema pentru el.
   - Discuția se centrează pe motivul pentru care a ales acel scor.
3. **Fișa „Tema centrală și sub-teme”**
   - Studentul scrie tema generală.
   - Se formulează împreună o versiune mai concretă (ex. „Nu mă pot organiza” → „Îmi doresc să-mi creez un sistem clar de gestionare a timpului pentru examene”).
   - Se notează posibile sub-obiective (ex. planificarea zilnică, reducerea procrastinării, tehnici de memorare).

Pași practici pentru consilier

1. **Introducere și recapitulare**
   - Revizuirea concluziilor din Sesiunea 2 (nevoi și provocări).
   - Anunțarea scopului întâlnirii: *„Astăzi alegem împreună tema principală pe care vom lucra.”*
2. **Explorare și clarificare**
   - Folosirea întrebărilor socratice pentru a înțelege în profunzime tema.
   - Notarea ideilor cheie pe o foaie comună (student + consilier).
3. **Evaluare prin scală**
   - Studentul poziționează tema pe scala importanței și urgenței.
   - Se discută raționamentul scorului.
4. **Formulare finală a temei**
   - Reformularea împreună a temei generale într-un obiectiv de proces clar.
   - Identificarea a 2–3 sub-obiective posibile.
5. **Încheiere**
   - Recapitulare: *„Tema noastră de coaching este… iar pe parcurs vom lucra la următoarele aspecte…”*.
   - Întrebarea finală: *„Cum te simți acum, când ai formulat această temă mai clar?”*.

28. Fişă de lucru – Formularea obiectivelor SMART

Sesiunea 4

Obiective

- Prezentarea cadrului SMART (Specific, Măsurabil, Accesibil, Relevant, Încadrat în timp).
- Reformularea obiectivelor identificate în termeni clari și operaționali.

Explicație

Această etapă este crucială pentru trecerea de la intenții vagi la obiective operaționale. În lipsa unor obiective formulate clar, procesul de coaching riscă să rămână la nivel de discuție generală. Prin utilizarea

cadrului SMART (Anexa 6) , studentul dobândește claritate, responsabilitate și instrumente pentru auto-monitorizare.

Un obiectiv vag precum *„vreau să fiu mai bun la facultate”* devine *„îmi propun să obțin media minimă 8 la final de semestru”*. Acest tip de formulare permite măsurarea progresului, ajustarea strategiilor și recunoașterea reușitei.

Metode și instrumente

1. **Explicarea cadrului SMART**
   - **S – Specific**: Ce vreau concret să realizez?
   - **M – Măsurabil**: Cum voi ști că am reușit?
   - **A – Accesibil**: Este realizabil, având resursele disponibile?
   - **R – Relevant**: Este în acord cu valorile și obiectivele mele de viață?
   - **T – Încadrat în timp**: În ce perioadă de timp se va realiza?
2. **Fișa SMART**
   - Studentul notează obiectivul în forma inițială.
   - Consilierul îl ghidează să treacă prin fiecare criteriu SMART și să rescrie obiectivul.
3. **Exercițiu comparativ**
   - Studentul formulează mai întâi obiectivul „așa cum l-ar spune spontan”.
   - Apoi îl reformulează în varianta SMART.
   - Se discută diferențele și se subliniază claritatea câștigată.

Pași practici pentru consilier

1. **Introducere**
   - Recapitularea temei stabilite în sesiunea anterioară.
   - Anunțarea scopului: *„Astăzi transformăm tema generală într-un obiectiv clar, pe care să-l putem măsura și urmări.”*
2. **Prezentarea cadrului SMART**
   - Explică pe scurt fiecare dimensiune, cu exemple din viața de student (examen, proiect de echipă, comunicare cu profesorul).
3. **Aplicarea pe obiectivul studentului**
   - Studentul scrie obiectivul său în forma inițială.
   - Consilierul parcurge pas cu pas criteriile SMART și ajută la reformulare.
   - Întrebări utile:
     - „Cum ar suna obiectivul tău dacă l-ai face mai concret?”
     - „Cum putem măsura dacă ai reușit?”
     - „Este realist, având resursele și timpul de care dispui?”
4. **Fixarea obiectivului SMART**
   - Studentul citește cu voce tare obiectivul formulat.
   - Se verifică dacă acesta este motivant și realist pentru el.
5. **Încheiere**
   - Recapitulare: *„Astăzi ai formulat un obiectiv SMART. În următoarea sesiune vom construi un plan de acțiune pentru a-l atinge.”*

29. Fişă de lucru – Elaborarea planului de acțiune

Sesiunea 5

Obiective

- Construirea unui plan concret care să susțină obiectivele stabilite.
- Identificarea resurselor disponibile și a obstacolelor posibile.

Explicație

Planul de acțiune reprezintă puntea dintre intenție și implementare. În cadrul său, obiectivele formulate anterior (SMART) sunt traduse în pași operaționali, clari și monitorizabili. Acesta include atât resursele interne și externe ale studentului, cât și posibilele obstacole și soluțiile anticipate.

Un plan de acțiune bine construit are rolul de a reduce incertitudinea și anxietatea, crescând în același timp nivelul de control perceput și angajamentul studentului față de propriul proces de dezvoltare.

Metode și instrumente

1. **Fișa „Plan de acțiune”**
    - Coloană 1: Pașii concreți (maxim 3–7 pași).
    - Coloană 2: Resurse disponibile (personale, sociale, academice).
    - Coloană 3: Posibile obstacole.
    - Coloană 4: Strategii de depășire a obstacolelor.
    - Coloană 5: Termen de realizare.
2. **Întrebări reflexive de sprijin**
    - „Care ar fi primul pas pe care îl poți face deja săptămâna aceasta?”
    - „Cine sau ce te poate sprijini să reușești?”
    - „Ce ai putea face dacă întâmpini o dificultate neașteptată?”
3. **Vizualizare de progres**
    - Studentul este invitat să își imagineze cum va arăta traseul său de succes, pas cu pas.
    - Consilierul subliniază elementele care indică resurse și soluții personale.

Pași practici pentru consilier

1. **Introducere**
    - Recapitularea obiectivului SMART formulat în sesiunea anterioară.
    - Explicarea scopului întâlnirii: *„Astăzi transformăm obiectivul într-un plan concret de acțiune.”*
2. **Construcția planului**
    - Studentul propune pașii pe care îi consideră necesari.
    - Consilierul facilitează structurarea lor într-o succesiune realistă.
    - Se notează resursele, obstacolele și soluțiile posibile.
3. **Fixarea termenelor**
    - Pentru fiecare pas, se stabilește un termen realist.
    - Consilierul întreabă: *„Cât timp crezi că îți ia să finalizezi acest pas?”*

4. **Exercițiu de vizualizare**
    - Studentul este ghidat să își imagineze progresul pas cu pas.
    - Se notează ce emoții și resurse apar în acest proces.
5. **Încheiere**
    - Recapitulare: prezentarea planului final pe scurt.
    - Întrebarea de ancorare: *„Cât de încrezător te simți acum că poți urma acest plan?”*.

30. Fișă de lucru – Follow-up inițial

Sesiunea 6

Obiective

- Evaluarea aplicării planului de acțiune.
- Ajustarea obiectivelor și a strategiilor în funcție de experiența studentului.
- Normalizarea dificultăților și consolidarea rezilienței.

Explicație

Această etapă reprezintă un moment de verificare și recalibrare. Studentul își confruntă planul cu realitatea și aduce în discuție atât progresele, cât și dificultățile întâmpinate. Rolul consilierului este de a transforma aceste dificultăți în resurse de învățare, folosind tehnici precum **modelul „Greșeală vs. Eșec”** *(Fișa de luceru nr.32)* și **recadrarea pozitivă**.

Scopul nu este judecarea progresului ca „reușită” sau „nereușită”, ci înțelegerea lui ca parte dintr-un proces dinamic, unde ajustările sunt firești. Această perspectivă crește reziliența studentului și îl învață să privească obstacolele ca oportunități de dezvoltare.

Metode și instrumente

1. **Jurnal de progres**
    - Studentul notează pașii realizați din planul anterior și gradul de satisfacție față de fiecare.
    - Se discută diferențele dintre plan și realitate.
2. **Modelul „Greșeală vs. Eșec”**
    - Consilierul ajută studentul să diferențieze între „a greși” (o experiență concretă, reparabilă) și „a fi un eșec” (eticheta identitară).
    - Se formulează exemple de învățare din greșeli.
3. **Recadrarea pozitivă**
    - Identificarea progreselor mici, chiar și atunci când obiectivul nu a fost atins complet.
    - Întrebări: *„Ce a mers bine în această etapă?”*, *„Ce ai descoperit despre tine?”*.
4. **Scala rezilienței (1–10)**
    - Studentul evaluează cât de capabil s-a simțit să facă față obstacolelor.
    - Discuția se centrează pe factorii care l-au susținut și pe cei care l-au blocat.

Pași practici pentru consilier

1. **Introducere**
   - Recapitularea obiectivului și planului stabilit anterior.
   - Întrebarea de deschidere: *„Cum a fost pentru tine să pui în practică pașii din plan?”*.
2. **Evaluarea progresului**
   - Studentul descrie ce a reușit să facă și ce dificultăți a întâmpinat.
   - Consilierul notează pe o fișă două coloane: „Realizări” și „Provocări”.
3. **Exercițiul „Greșeală vs. Eșec”**
   - Se discută dificultățile și modul în care pot fi privite ca experiențe de învățare.
   - Consilierul întreabă: *„Dacă ai privi această dificultate ca pe o lecție, ce ai învățat?”*.
4. **Recadrarea progresului**
   - Se identifică aspectele pozitive și resursele activate.
   - Studentul este ghidat să vadă nu doar ce nu a mers, ci și ce s-a îmbunătățit.
5. **Ajustarea planului**
   - Se stabilesc modificări ale pașilor sau resurselor.
   - Consilierul întreabă: *„Ce ai vrea să faci diferit în următoarea etapă?”*.
6. **Încheiere**
   - Recapitulare: progres, lecții învățate, pași ajustați.
   - Întrebarea finală: *„Cu ce încredere mergi mai departe după această sesiune?”*.

Observație metodologică

*Modelul prezentat este structurat pe **6 sesiuni fundamentale** care oferă un cadru clar și coerent pentru desfășurarea procesului de consiliere/coaching educațional universitar. Totuși, este esențial de subliniat că această structură nu trebuie înțeleasă ca un protocol rigid.*

*În practică, **ritmul și profunzimea fiecărei etape** pot varia considerabil în funcție de specificul fiecărui student. De exemplu, identificarea temei centrale, formularea obiectivelor SMART sau elaborarea planului de acțiune pot necesita mai mult timp și chiar mai multe întâlniri succesive, dacă studentul are nevoie de explorare suplimentară.*

*Astfel, cele 6 sesiuni reprezintă un **cadru orientativ**, dar procesul rămâne unul **dinamic, flexibil și adaptativ**, în care consilierul ajustează intervențiile pentru a răspunde cât mai fidel nevoilor, ritmului și contextului personal al studentului.*

Etapa a II-a – Trusa de instrumente (sesiunile 7–20)

După încheierea celor șase sesiuni fundamentale, procesul de consiliere nu urmează un protocol rigid, ci devine flexibil și adaptativ, orientându-se către ritmul, nevoile și obiectivele fiecărui student. În această etapă, consilierul își ajustează intervențiile utilizând o trusă variată de instrumente, organizată în trei categorii esențiale:

(A) **menținerea și creșterea motivației**, prin activități de clarificare a scopurilor, identificarea surselor interne de energie și consolidarea sentimentului de sens;

(B) **autocunoaștere, încredere și reziliență**, prin exerciții reflexive, explorarea punctelor forte, gestionarea emoțiilor și dezvoltarea abilității de a face față provocărilor;

(C) **luarea deciziilor**, prin tehnici de analiză a opțiunilor, evaluarea consecințelor și susținerea unui proces responsabil și autonom de alegere.

Aceste trei direcții acoperă cele mai frecvente provocări întâlnite în viața universitară, oferind un cadru coerent de sprijin pentru dezvoltarea personală și academică. Prin abordarea lor integrată, procesul de consiliere devine un spațiu sigur și constructiv, în care studentul își poate explora resursele interioare, poate învăța să gestioneze dificultățile specifice tranziției spre viața adultă și poate construi strategii realiste pentru atingerea obiectivelor sale. În acest fel, demersul consilierii se transformă într-o experiență personalizată, orientată spre progres autentic, echilibru emoțional și rezultate concrete, cu impact pozitiv atât asupra performanței academice, cât și asupra dezvoltării generale a studentului.

Categoria A — Instrumente pentru menținerea și creșterea motivației

Tabel 9. **Instrumente, beneficii și recomandări de utilizare - Categoria A -**

Instrument	Beneficii ale utilizării	Când se utilizează
Modelul SCARF	Clarifică factorii sociali ai motivației (statut, certitudine, autonomie, relaționare, echitate).	Când studentul resimte scăderea motivație, incertitudine sau lipsă de control.
Modelul „Greșeală vs. Eșec”	Separă comportamentul de identitate; transformă greșelile în lecții de învățare.	Când studentul evită acțiunea din frica de a greși sau se definește printr-un eșec.
Recadrarea pozitivă	Mută atenția de la lipsuri la resurse și progrese reale.	Când studentul se concentrează exclusiv pe ce nu merge sau se autocritică excesiv.
Teoria autodeterminării	Activează motivația intrinsecă prin autonomie, competență și relaționare.	Când obiectivul studentului pare impus din exterior sau lipsit de sens personal.
Scala motivației (1–10)	Mărește conștientizarea nivelului de motivație și a factorilor care îl susțin.	Când motivația fluctuează și este nevoie de monitorizare rapidă a progresului.

Instrument	Beneficii ale utilizării	Când se utilizează
Tehnica „Pașii pe drum”	Fragmentarea obiectivelor mari în pași mici pentru a combate blocajele.	Când studentul se simte copleșit de obiective sau amână constant acțiunea.
Exercițiul „Scaunul gol”	Facilitează dialogul intrapsihic și integrarea părților demotivate.	Când există conflict intern între dorința de progres și lipsa de încredere.

31. Fișă de lucru- Modelul SCARF (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness)

De ce funcționează

Motivația studenților este strâns legată de modul în care creierul social percepe mediul. Atunci când una dintre cele cinci dimensiuni fundamentale ale modelului SCARF (Anexa 7) este amenințată – de exemplu, prin lipsă de certitudine sau prin absența echității – apare retragerea și tendința de evitare. În schimb, maximizarea acestor „recompense sociale” (statut, claritate, autonomie, echitate, recunoaștere) crește angajamentul, reziliența și energia de lucru.

Cum deblochează

Modelul SCARF permite identificarea precisă a ariilor unde studentul resimte blocajul (ex.: autonomie scăzută, relații sociale fragile). Odată ce dimensiunea problematică este conștientizată, obiectivul sau mediul pot fi ajustate astfel încât să reducă senzația de amenințare și să stimuleze orientarea spre acțiune și implicare activă.

Pași de aplicare

1. Formulați obiectivul principal al studentului.
2. Discutați pe rând fiecare dimensiune SCARF și acordați un scor de la 1 la 10.
3. Identificați 1–2 dimensiuni cu scoruri scăzute (nu se recomandă lucrul simultan pe toate).
4. Stabiliți micro-intervenții adaptate (ex.: pentru creșterea autonomiei, studentul poate alege ordinea pașilor din planul de lucru).
5. Reevaluați scorurile după 2 săptămâni și ajustați strategiile.

Întrebări utile pentru consilier

- „Unde simți cel mai mult incertitudine în acest obiectiv?”
- „Ce ai putea controla tu, concret, începând de mâine?”
- „Care dintre aceste cinci aspecte simți că te susține cel mai mult acum?”

Atenționări metodologice

- Este nerecomandată încercarea de a optimiza simultan toate cele 5 dimensiuni.

- Se recomandă alegerea a una-două pârghii esențiale, cu impact direct asupra obiectivului studentului.

Observație pedagogică

Modelul SCARF poate fi utilizat transversal în procesul de coaching, prin întrebări de tip socratic (clarificare, dovezi, implicații). Acestea stimulează reflecția metacognitivă, cresc autonomia studentului și întăresc capacitatea lui de autoreglare și decizie.

32. Fişă de lucru - Modelul „Greșeală vs. Eșec”

De ce funcționează

Mulți studenți tind să confunde comportamentele punctuale („am greșit”) cu identitatea personală („sunt un eșec”). Această confuzie amplifică rușinea, anxietatea de performanță și tendința de evitare. Prin separarea clară între **act** și **identitate**, studentul înțelege că greșelile sunt inevitabile, reparabile și fac parte din procesul de învățare. Astfel, scade autocritica distructivă și crește disponibilitatea de a experimenta și a încerca din nou.

Cum deblochează

Modelul transformă frica de greșeală într-un instrument de învățare. Studentul începe să privească situațiile dificile ca pe **ipoteze testate** și nu ca pe „judecăți finale” asupra valorii sale. Această recadrare reduce blocajele de tip perfecționist, activează curajul de a acționa și facilitează progresul treptat.

Pași de aplicare

1. **Inventarierea situației:** studentul descrie „greșeala” percepută.
2. **Separarea faptelor de etichete:** consilierul îl ajută să distingă între ceea ce s-a întâmplat concret și interpretările asociate.
3. **Extracția lecțiilor:** se identifică ce anume poate fi învățat din acea experiență.
4. **Planificarea ajustării:** se stabilește un pas mic de schimbare pentru situații similare viitoare.
5. **Angajament progresiv:** studentul notează o acțiune aplicabilă imediat (ex.: „voi încerca să cer feedback profesorului înainte de examen”).

Întrebări utile pentru consilier

- „Ce parte din această situație este fapt și ce parte este interpretare personală?”
- „Dacă ar fi doar o greșeală tehnică, ce ai putea schimba concret?”
- „Care este cea mai mică ajustare pe care o poți face data viitoare?”

Atenționări metodologice

- Greșelile trebuie validate emoțional înainte de a fi recadrate cognitiv.
- Este esențial să se evite minimalizarea trăirii studentului („nu e mare lucru”), accentul punându-se pe normalizarea procesului („e normal să greșești, dar fiecare greșeală are o lecție utilă”).

Observație pedagogică

Această tehnică este deosebit de utilă pentru studenții perfecționiști sau pentru cei care asociază notele mici cu lipsa de valoare personală. Prin recadrarea greșelii ca **eveniment tranzitoriu** și nu ca **etichetă permanentă**, se favorizează reziliența, flexibilitatea cognitivă și perseverența academică.

33. Fișă de lucru - Recadrarea pozitivă

De ce funcționează

Recadrarea pozitivă este o tehnică cognitivă și relațională care schimbă perspectiva de la **deficit și eșec** spre **resurse și oportunități**. În context universitar, studenții tind să se concentreze disproporționat pe ceea ce nu funcționează (ex. un examen ratat) funcționând pe anumite distorsiuni cognitive (Anexa 8), minimalizând aspectele pozitive sau progresul realizat. Prin recadrarea situației, se activează procese cognitive mai flexibile, care reduc distorsiunile de tip *„totul sau nimic”*, catastrofarea și generalizarea excesivă.

Cum deblochează

Tehnica ajută studentul să descopere **ce elemente constructive există chiar și într-un eșec parțial**, să mute atenția spre ce poate controla și să mențină nivelul de energie pentru a continua. Astfel, focusul trece de la „nu am reușit” la „am descoperit ce îmi lipsește și pot lucra pe asta”. Această schimbare cognitivă și emoțională sprijină reziliența și motivația.

Pași de aplicare

1. **Identificarea gândului negativ:** studentul exprimă formularea automată (ex. „nu sunt bun la matematică”).
2. **Detectarea distorsiunii cognitive:** consilierul clarifică tiparul de gândire (ex. etichetare globală).
3. **Reformularea realistă:** studentul formulează o alternativă constructivă (ex. „nu am înțeles bine acest capitol, dar pot cere ajutor”).
4. **Testarea alternativelor:** consilierul propune pași mici pentru a verifica noua perspectivă.
5. **Ancorarea în resurse:** se notează ce elemente pozitive și ce resurse personale pot fi valorificate în continuare.

Întrebări utile pentru consilier

- „Ce dovezi ai că această afirmație este complet adevărată?”
- „Ce ai reușit totuși să faci bine în această situație?”
- „Cum ar formula aceeași experiență un coleg care te cunoaște?”
- „Ce perspectivă mai realistă și mai utilă poți formula?”

Atenționări metodologice

- Recadrarea nu înseamnă „pozitivism forțat” – nu minimalizăm emoțiile studentului, ci îl sprijinim să găsească o perspectivă echilibrată și funcțională.

- Important este ca noul cadru cognitiv să fie **plauzibil** pentru student; altfel, apare rezistență sau negare.

Observație pedagogică

Recadrarea pozitivă este eficientă în special la studenții care prezintă tendințe de **auto-critică excesivă** sau care se blochează în analiza eșecurilor. Tehnica nu schimbă faptele, ci modul în care acestea sunt interpretate, ceea ce are un impact direct asupra emoțiilor și comportamentului. Prin antrenarea acestei abilități, studentul devine mai flexibil cognitiv și mai capabil să își continue drumul spre obiectiv, chiar și în fața obstacolelor.

34. Fişă de lucru - Teoria autodeterminării (Self-Determination Theory – SDT)

De ce funcționează

Teoria autodeterminării (Deci & Ryan, 1985; 2000) susține că motivația intrinsecă – cea bazată pe interes, curiozitate și sens personal – este mai stabilă și mai eficientă decât motivația extrinsecă (recompense, presiuni externe). Conform SDT, trei nevoi psihologice fundamentale alimentează motivația intrinsecă:

- **Autonomia** – sentimentul de a avea control și opțiuni reale.
- **Competența** – percepția eficacității și a progresului personal.
- **Relaționarea** – sentimentul de apartenență și conexiune cu ceilalți.

Atunci când aceste nevoi sunt satisfăcute, studentul manifestă mai multă perseverență, implicare și reziliență academică. Neglijarea acesrtora ducel la dezangajare, oboseală și evitare.

Cum deblochează

Tehnica ajută consilierul să investigheze **care dintre cele trei nevoi fundamentale este deficitară** în raport cu obiectivul studentului. Ajustând contextul și planul de acțiune pentru a susține autonomia, competența sau relaționarea, procesul devine mai motivant și mai sustenabil.

Exemplu: un student care simte că nu are control (autonomie scăzută) poate fi sprijinit să decidă singur ordinea pașilor în planul de acțiune.

Pași de aplicare

1. **Analiza A–C–R:** studentul acordă un scor 1–10 pentru fiecare dimensiune (Autonomie, Competență, Relaționare).
2. **Identificarea dimensiunii deficitare:** se alege aria cu scor mai scăzut.
3. **Generarea de soluții:** se discută ce acțiuni sau ajustări ar crește scorul (ex.: autonomie → alegerea metodei de studiu; competență → stabilirea unor micro-sarcini; relaționare → partener de studiu).
4. **Integrarea în planul de acțiune:** se introduc pași concreți pentru a susține acea nevoie.
5. **Monitorizare:** se revizitează scorurile periodic pentru a evalua progresul.

Întrebări utile pentru consilier

- „Cât de mult simți că ai libertate reală de alegere în acest obiectiv?”
- „În ce momente ai simțit că ești competent și că faci progrese?”
- „Cine sau ce persoane te sprijină în acest proces? Ce conexiuni îți dau energie?”
- „Care dintre aceste trei aspecte ți-ar aduce cel mai mult ajutor dacă l-ai îmbunătăți?”

Atenționări metodologice

- Accentul trebuie pus pe **valori și motivație intrinsecă**, nu pe presiuni externe.
- Este util să se creeze micro-situații de succes pentru a crește percepția competenței.
- În cazul studenților mai retrași sau izolați, dimensiunea relaționării trebuie abordată cu delicatețe, fără a forța expunerea.

Observație pedagogică

Aplicarea Teoriei autodeterminării în coaching educațional este o strategie eficientă pentru a stimula **motivația autonomă**, care se corelează cu performanța academică, bunăstarea emoțională și persistența pe termen lung. Prin susținerea simultană a autonomiei, competenței și relaționării, studentul este încurajat să își asume procesul, să persevereze și să își dezvolte reziliența academică și personală.

35. Fișă de lucru - Scala motivației (1–10)

De ce funcționează

Scala motivației este un instrument simplu de **auto-evaluare subiectivă** care face vizibil nivelul actual de energie și angajament al studentului. Din perspectivă psihologică, cuantificarea motivației are rol de **ancoră cognitivă**: studentul își traduce starea internă într-o valoare numerică, ceea ce permite explorarea resurselor care îl mențin la acel nivel și a factorilor care ar putea crește scorul. Acest proces activează **metacogniția și autoreflecția**, elemente esențiale pentru dezvoltarea autonomiei și responsabilității academice.

Cum deblochează

Tehnica ajută studentul să înțeleagă ce îl menține deja în acțiune (ex. „deja sunt la 6 pentru că am un grup de colegi care mă motivează”) și ce ar putea fi adăugat pentru a avansa (ex. „ca să ajung la 8, aș avea nevoie să îmi organizez mai bine timpul”).

Astfel, atenția este mutată de la lipsuri absolute („nu am motivație”) spre **resurse reale și pași concreți**.

Pași de aplicare

1. Consilierul formulează întrebarea: *„Pe o scală de la 1 la 10, cât de motivat te simți acum în raport cu obiectivul tău?”*.
2. Studentul alege un număr și îl notează.

3. Se investighează partea **1–X** (ex.: *„Ce te face să fii deja la 6 și nu la 3?”* → scoaterea în evidență a resurselor).
4. Se investighează partea **X–10** (ex.: *„Ce ai avea nevoie ca să ajungi de la 6 la 7 sau 8?”* → clarificarea barierelor și a soluțiilor).
5. Se formulează un **micro-angajament** pentru pasul următor (ex.: *„voi testa o metodă de planificare săptămâna aceasta”*).
6. Scala se reia la 2–3 săptămâni pentru monitorizarea progresului.

Întrebări utile pentru consilier

- „Ce elemente te ajută să fii deja la scorul ales și nu mai jos?”
- „Ce schimbare mică te-ar putea duce cu un punct mai sus?”
- „Care dintre resursele existente te poate sprijini mai mult?”
- „Ce bariere simți că te țin între X și 10?”

Atenționări metodologice

- Este important ca discuția să nu devină o judecată de valoare asupra scorului („ai doar 4, deci e rău”), ci un punct de plecare pentru explorare.
- Creșterea motivației trebuie văzută incremental (de la 6 → 7), nu ca salturi mari și nerealiste (de la 3 → 10).
- Dacă studentul raportează un scor constant foarte scăzut (1–2), poate fi necesară o explorare mai profundă a factorilor emoționali sau contextuali.

Observație pedagogică

Scala motivației este un instrument extrem de util pentru **monitorizarea dinamică a procesului**. Ea îi ajută pe studenți să devină mai conștienți de resursele pe care le au deja și să identifice concret ce schimbări mici le-ar putea crește motivația. În plus, scala oferă consilierului un reper rapid pentru a calibra intervențiile și pentru a valida progresul de la o sesiune la alta.

36. Fișă de lucru - Tehnica „Pașii pe drum” (10 micro-pași)

De ce funcționează

Studenții se confruntă frecvent cu blocaje cauzate de **complexitatea percepută a obiectivelor** („e prea mult de făcut, nu are rost să încep”). Din punct de vedere psihologic, această percepție activează evitarea și amânarea. Fragmentarea obiectivului în **pași mici și realizabili** , conform tehnicii „Pași pe drum” (Anexa 9) reduce sarcina cognitivă și emoțională, scade anxietatea și crește probabilitatea de acțiune.

Principiul se bazează pe **teoria progresului gradual**: fiecare pas finalizat oferă o micro-recompensă psiho-emoțională care întărește motivația și creează momentum pentru pașii următori.

Cum deblochează

Atunci când studentul se simte „paralizat” de amploarea obiectivului, tehnica îl ajută să reintre în acțiune prin pași foarte mici, clar definiți. Astfel, trecerea de la „blocaj total” la „acțiune concretă” restabilește sentimentul de control și reîncarcă speranța și încrederea în proces.

Pași de aplicare

1. **Definirea obiectivului mare** – se formulează clar obiectivul SMART stabilit anterior.
2. **Fragmentarea** – obiectivul este împărțit în 10 pași mici, fiecare realizabil în 15–30 de minute.
3. **Ordinea pașilor** – aceștia sunt ordonați progresiv, de la cel mai ușor la cel mai provocator.
4. **Începerea cu pașii simpli** – studentul pornește cu o sarcină ușoară pentru a obține rapid un sentiment de reușită.
5. **Monitorizare** – fiecare pas bifat este notat pe o fișă sau jurnal de progres.
6. **Reevaluare** – după parcurgerea câtorva pași, se discută ce resurse s-au activat și cum poate fi ajustat traseul.

Întrebări utile pentru consilier

- „Care ar fi cel mai mic pas pe care l-ai putea face chiar azi?”
- „Dacă obiectivul tău ar fi un drum de 10 etape, cum ar arăta prima bucată de drum?”
- „Care dintre acești pași simți că ți-ar aduce cel mai rapid sentimentul de progres?”
- „Cum ai putea să-ți reamintești zilnic că și pașii mici contează?”

Atenționări metodologice

- Este important ca pașii să fie **realist de mici**, pentru a evita supraîncărcarea sau revenirea la amânare.
- Progresul nu trebuie judecat după viteză, ci după consistența pașilor făcuți.
- Pentru studenții perfecționiști, consilierul trebuie să sublinieze că și pașii mici sunt valoroși și contribuie la atingerea obiectivului.

Observație pedagogică

Tehnica „Pașii pe drum” este extrem de eficientă pentru depășirea blocajelor și pentru activarea comportamentală. Ea transformă obiectivele abstracte și copleșitoare în **acțiuni concrete și tangibile**, ceea ce ajută studentul să își mențină motivația și să-și reconstruiască treptat încrederea în propriile resurse.

37. Fișă de lucru - Scaunul gol

De ce funcționează

Exercițiul „Scaunul gol”, derivat din terapia Gestalt, are la bază principiul **externalizării și dialogului intrapsihic**. El permite studentului să dea formă și voce unor părți interne conflictuale (ex. partea demotivată vs. partea activă). Din punct de vedere psihologic, externalizarea reduce intensitatea emoțională, facilitează clarificarea gândurilor și crește capacitatea de integrare a aspectelor contradictorii ale sinelui.

Cum deblochează

Studenții aflați în blocaj motivațional trăiesc adesea o **luptă internă** între dorința de progres și teama sau lipsa de încredere. Dialogul cu „partea demotivată” ajută la:

- identificarea nevoilor ascunse ale acelei părți,
- dezvoltarea empatiei față de sine,
- transformarea „vocii critice” într-o resursă de ajustare și protecție.

Astfel, conflictul intern nu mai paralizează, ci devine un proces de negociere constructivă.

Pași de aplicare

1. **Pregătirea cadrului** – se așază două scaune față în față. Studentul ocupă unul („eu activ”), iar pe celălalt „plasează” partea demotivată sau lipsită de încredere.
2. **Monologul inițial** – studentul îi vorbește părții demotivate ca unei persoane reale (ex. „Tu ești partea din mine care spune că nu pot”).
3. **Schimbarea rolului** – studentul se mută pe scaunul „părții demotivate” și răspunde din acea perspectivă (ex. „Mă tem că vei eșua și vei suferi”).
4. **Alternanța dialogului** – se reiau schimburile de replici până când studentul simte că a înțeles nevoile și mesajele ambelor părți.
5. **Integrarea** – consilierul facilitează o concluzie: *„Cum poate partea activă să asculte partea demotivată și să-i ofere ce are nevoie pentru a merge mai departe?”*.

Întrebări utile pentru consilier

- „Ce vrea această parte demotivată să îți transmită?”
- „Dacă ar avea o nevoie ascunsă, care ar fi aceasta?”
- „Cum ar putea partea activă să țină cont de aceste nevoi fără să renunțe la obiectiv?”
- „Ce ar însemna o colaborare între cele două părți?”

Atenționări metodologice

- Exercițiul poate activa emoții intense; consilierul trebuie să se asigure că studentul se simte în siguranță.
- Este recomandat să se utilizeze tehnici de grounding (respirație, relaxare) dacă apar reacții emoționale copleșitoare.
- Integrarea finală este crucială: scopul nu este să „înfrângem partea demotivată”, ci să îi înțelegem rolul și să îl transformăm într-o resursă.

Observație pedagogică

„Scaunul gol” este util mai ales pentru studenții care trăiesc conflicte interne (ex. motivație vs. teamă, dorință de progres vs. lipsă de încredere). Exercițiul favorizează **autoempatia, acceptarea și clarificarea** propriilor gânduri și emoții, generând o relație mai echilibrată cu sine și o mai mare disponibilitate de acțiune.

Categoria B — Autocunoaștere, încredere și reziliență

Tabel 10. **Instrumente, beneficii și recomandări de utilizare - Categoria B -**

Instrument	Beneficii ale utilizării	Când se utilizează
Modelul Balanță	Crește conștientizarea distribuției resurselor în viața personală.	Când studentul prezintă dezechilibre între muncă, relații, sănătate și sens.
CV-ul emoțional	Reconectează studentul cu reușitele trecute și resursele personale.	Când studentul își pierde încrederea în sine sau minimizează succesele.
Roata vieții	Oferă o hartă vizuală a ariilor de viață și a echilibrului acestora.	Când studentul este suprasolicitat sau are dificultăți de prioritizare.
Roata emoțiilor	Dezvoltă granularitatea emoțională și abilitățile de reglare afectivă.	Când studentul nu își poate identifica sau gestiona emoțiile.
Vizualizarea emoțională	Activează resursele interne prin imagini și simboluri pozitive.	Când studentul se confruntă cu blocaje emoționale sau anxietate.
Exercițiul „De ce-ul meu”	Clarifică valorile personale și sursa motivației intrinseci.	Când studentul și-a pierdut direcția sau simte lipsă de sens.

38. Fișă de lucru - Modelul Balanță

De ce funcționează

Modelul Balanță (Anexa 10) propune o explorare a modului în care studentul își distribuie energia psihică și resursele între patru dimensiuni fundamentale ale vieții: **corpul și simțurile**, **munca și realizările**, **relațiile și contactele sociale**, **sensul și spiritualitatea**. Echilibrul sau dezechilibrul între aceste arii influențează direct starea de bine, motivația și reziliența.

Din perspectivă psihologică, exercițiul crește **conștientizarea distribuției resurselor** și permite identificarea zonelor de suprasolicitare sau de neglijare, oferind studentului o imagine clară asupra propriului stil de viață și a modului în care acesta impactează obiectivele academice.

Cum deblochează

Studenții care se confruntă cu blocaje academice sau personale pot descoperi că investesc disproporționat energia într-o singură dimensiune (ex.: doar în muncă, neglijând relațiile sau sănătatea fizică). Identificarea acestui dezechilibru deschide posibilitatea de a **redirecționa resursele** și de a activa sprijinul din ariile neglijate.

Astfel, blocajul nu mai este privit ca un „deficit personal”, ci ca o **problemă de alocare a resurselor**, care poate fi ajustată.

Pași de aplicare

1. Studentul primește o fișă cu cele patru arii ale modelului Balanță.
2. Este rugat să împartă 100 de puncte de energie între cele patru dimensiuni, în funcție de cum simte că investește în prezent.
3. Se analizează distribuția: care dimensiuni sunt supraîncărcate? Care sunt subalimentate?
4. Se discută impactul asupra obiectivului academic (ex.: „Cum este afectată motivația ta de a lucra la proiecte de exchipă de faptul că doar 10 puncte merg în zona relațiilor ?”).
5. Se formulează o ajustare concretă (ex.: creșterea timpului pentru relaxare sau contact social).
6. Se revine asupra exercițiului după câteva săptămâni pentru a evalua schimbările.

Întrebări utile pentru consilier

- „Cum ai împărțit punctele și ce observi în această distribuție?”
- „Ce ar însemna pentru tine să muți 10 puncte dintr-o zonă în alta?”
- „Care dintre dimensiuni ar putea să îți ofere resurse suplimentare pentru obiectivul tău?”
- „Cum ar arăta o viață mai echilibrată pentru tine?”

Atenționări metodologice

- Exercițiul nu caută un „echilibru perfect”, ci o **reflectare autentică** a modului în care studentul își alocă resursele.
- Important este ca discuția să fie orientată pe **posibilități realiste de ajustare**, nu pe judecăți morale.
- Pentru studenții aflați în situații de criză, exercițiul poate scoate la suprafață dezechilibre majore; consilierul trebuie să însoțească procesul cu empatie și suport.

Observație pedagogică

Modelul Balanță este un instrument versatil, care poate fi folosit atât preventiv (pentru creșterea autocunoașterii și a echilibrului), cât și remedial (pentru depășirea blocajelor academice sau personale). Prin vizualizarea modului în care își gestionează resursele, studentul înțelege mai bine **legătura dintre viața personală și performanța academică**, dezvoltând în același timp responsabilitate și reziliență.

39. Fișă de lucru - CV-ul emoțional

De ce funcționează

CV-ul emoțional este un exercițiu reflexiv care aduce în prim-plan **realizările trecute și resursele utilizate pentru a le atinge**. Din perspectivă psihologică, acest proces combate tendința naturală a creierului de a reține mai puternic eșecurile decât reușitele (biasul negativist). În plus, exercițiul stimulează sentimentul de **autoeficacitate** și încredere în sine, amintindu-i studentului că posedă deja resurse valoroase pe care le poate activa și în prezent.

Cum deblochează

Studenții care se percep prin prisma dificultăților actuale (ex. „nu pot face față facultății”) au tendința să ignore succesele anterioare. Exercițiul îi ajută să recupereze acele experiențe de succes și să le reconecteze cu prezentul. În acest fel, **blocajul este reinterpretat**: nu ca dovadă a lipsei de valoare, ci ca o etapă în care pot fi mobilizate resurse deja testate.

Pași de aplicare

1. Se trasează două coloane pe o foaie:
    - Coloana 1: *„Obiective/visuri atinse până acum”*.
    - Coloana 2: *„Ce resurse am folosit pentru a le realiza”* (emoționale, sociale, cognitive, financiare, spirituale).
2. Studentul completează lista cu minimum 3–5 exemple.
3. Consilierul facilitează identificarea tiparelor de resurse (ex.: perseverența, sprijinul social, curajul de a încerca).
4. Se discută modul în care aceleași resurse pot fi aplicate la obiectivul actual.
5. Studentul formulează o propoziție de tip ancoră (ex.: „Am reușit înainte prin perseverență și sprijin, pot folosi aceleași resurse și acum”).

Întrebări utile pentru consilier

- „Care sunt câteva obiective importante pe care le-ai atins până acum?”
- „Ce resurse te-au ajutat să reușești în acele situații?”
- „Ce tipar observi în modul în care ai gestionat aceste provocări?”
- „Cum ai putea aplica aceleași resurse la obiectivul tău actual?”

Atenționări metodologice

- Exercițiul trebuie orientat spre celebrarea reușitelor, nu spre comparații sociale („alții au realizat mai mult”).
- Uneori, studenții minimizează reușitele („a fost noroc”); consilierul trebuie să insereze întrebări care validează efortul personal și resursele implicate.
- Este util ca reușitele menționate să fie cât mai concrete și verificabile.

Observație pedagogică

CV-ul emoțional funcționează ca o **hartă personală a resurselor**, întărind sentimentul de continuitate și reziliență. Studenții învață să se privească nu doar prin prisma dificultăților prezente, ci și a reușitelor trecute. Această reconectare crește **încrederea în capacitatea de a progresa** și facilitează mobilizarea resurselor interne și externe pentru obiectivele actuale.

40. Fișă de lucru - Roata vieții

De ce funcționează

„Roata vieții” (Anexa 11) este un instrument de autoevaluare generală ce permite studentului să vizualizeze gradul de satisfacție în diverse arii ale vieții (ex.: carieră, relații, sănătate, dezvoltare personală). Din perspectivă psihologică, exercițiul facilitează **conștientizarea dezechilibrelor** și evidențiază conexiunile dintre viața personală și performanța academică.

Oferind o reprezentare grafică, roata reduce ambiguitatea și transformă percepțiile subiective în date mai clare, care pot fi discutate și analizate.

Cum deblochează

Studenții tind să se concentreze pe o singură dimensiune (de regulă academică), ignorând altele (relații, sănătate, timp liber). Dezechilibrul conduce la stres și scăderea randamentului. Roata vieții dezvăluie aceste dezechilibre și ajută la formularea unor **micro-acțiuni de ajustare** care pot susține și obiectivul academic.

De exemplu: un scor scăzut la „somn și sănătate” poate explica dificultățile de concentrare și poate deveni un punct de intervenție prioritar.

Pași de aplicare

1. Studentul primește o diagramă circulară împărțită în 6–8 arii de viață (alegerea ariilor se face împreună).
2. Este rugat să acorde fiecărei arii un scor de la 1 la 10 privind nivelul de satisfacție actual.
3. Scorurile sunt marcate pe cerc, iar ariile se unesc pentru a forma „roata”.
4. Consilierul facilitează reflecția: ce arată distribuția? Unde apar dezechilibre evidente?
5. Se aleg una-două arii prioritare pentru ajustări concrete.
6. Studentul definește micro-pași pentru a crește scorul într-o arie (ex.: 30 min de mișcare fizică de 3 ori pe săptămână).

Întrebări utile pentru consilier

- „Ce observi când privești distribuția scorurilor pe roata ta?”
- „Care arie simți că, dacă ar crește cu un punct, ar avea cel mai mare impact pozitiv asupra celorlalte?”
- „Cum se reflectă aceste scoruri în modul în care îți atingi obiectivele academice?”
- „Ce pas mic și realist ai putea face săptămâna aceasta pentru a îmbunătăți aria X?”

Atenționări metodologice

- Exercițiul nu urmărește „echilibrul perfect”, ci identificarea ariilor relevante pentru progres.
- Este important ca ariile de viață să fie alese în acord cu studentul, nu impuse de consilier.
- Discuția trebuie să rămână orientată spre posibilități concrete, nu spre accentuarea sentimentului de neputință.

Observație pedagogică

„Roata vieții” este un instrument vizual și intuitiv, care îi ajută pe studenți să înțeleagă interdependența dintre viața personală și obiectivele academice. Prin acest exercițiu, studentul dobândește o imagine clară a zonelor ce necesită ajustări și învață să stabilească **priorități realiste**, crescând astfel atât performanța universitară, cât și starea generală de bine.

41. Fișă de lucru - Roata emoțiilor

De ce funcționează

„Roata emoțiilor” (Plutchik, 1980, adaptată ulterior) (Anexa 2) este un instrument vizual menit să ajute studentul să identifice și să diferențieze emoțiile. Din perspectivă psihologică, **granularitatea emoțională** (capacitatea de a recunoaște și numi emoții nuanțate) este un predictor al reglării emoționale eficiente și al rezilienței.

Studenții au tendința de a eticheta emoțiile în termeni globali („sunt stresat”), fără a distinge între anxietate, teamă, frustrare sau epuizare. Roata emoțiilor îi ajută să rafineze limbajul emoțional și să înțeleagă mesajul specific transmis de fiecare emoție.

Cum deblochează

Blocajele academice sau personale sunt adesea întreținute de emoții nenumite sau prost înțelese. Prin utilizarea roții, studentul poate identifica **emoția dominantă și intensitatea acesteia**, ceea ce facilitează:

- creșterea conștientizării,
- reducerea reactivității emoționale,
- activarea unor răspunsuri mai adaptative.

De exemplu: „stresul” resimțit înainte de examen poate fi recunoscut ca **anxietate legată de incertitudine**; această claritate îi permite studentului să caute soluții de pregătire, nu să evite complet situația.

Pași de aplicare

1. Consilierul prezintă roata emoțiilor și explică structura (emoții de bază → emoții derivate → intensități diferite).
2. Studentul este invitat să identifice emoția pe care o simte cel mai puternic în raport cu situația actuală.
3. Se discută intensitatea acestei emoții (scor 1–10).
4. Studentul explorează mesajul emoției: *„Ce încearcă această emoție să îmi transmită?”*.
5. Consilierul ghidează spre posibile acțiuni adaptative care să răspundă nevoii din spatele emoției.

Întrebări utile pentru consilier

- „Dacă ar fi să alegi din această roată, ce emoție descrie cel mai bine ce simți acum?”

- „Ce diferență observi între a spune ‘sunt stresat’ și a spune ‘mă simt copleșit și îngrijorat’?”
- „Cum ar putea această emoție să fie un semnal util pentru tine?”
- „Ce ai putea face concret pentru a răspunde acestei nevoi?”

Atenționări metodologice

- Este important să se evite interpretarea emoțiilor ca „bune” sau „rele”. Toate emoțiile sunt funcționale, având un rol de semnal.
- Consilierul trebuie să se asigure că studentul nu rămâne blocat doar în identificarea emoțiilor, ci trece și la explorarea semnificației lor.
- Pentru studenții cu dificultăți în exprimarea emoțională, pot fi folosite variante vizuale simplificate sau metafore.

Observație pedagogică

Roata emoțiilor este un instrument de **alfabetizare emoțională** care consolidează autocunoașterea și sprijină reglarea emoțională. Prin identificarea și înțelegerea nuanțată a emoțiilor, studentul dobândește un limbaj mai bogat pentru a-și descrie experiențele și își dezvoltă capacitatea de a răspunde adaptativ la provocările academice și personale.

42. Fișă de lucru - Vizualizarea emoțională

De ce funcționează

Vizualizarea emoțională este o tehnică proiectivă care folosește imaginația și metafora pentru a accesa resurse interne greu de atins prin raționament logic. Din punct de vedere psihologic, vizualizarea activează aceleași circuite neuronale ca experiențele reale, ceea ce facilitează **reconstruirea încrederii, stimularea motivației și reglarea emoțională**.

În mediul academic, unde presiunea cognitivă este intensă, apelul la imagini și simboluri permite studentului să se reconecteze la emoții pozitive, să reducă anxietatea și să găsească soluții creative la blocaje.

Cum deblochează

Studenții blocați de frică, îndoială sau lipsă de sens pot experimenta o schimbare de perspectivă atunci când își imaginează:

- o situație de reușită (ex. momentul promovării unui examen important),
- o etapă viitoare (ex. absolvirea, un interviu de succes),
- sau o resursă personală (ex. o amintire dintr-un moment de curaj).

Prin vizualizare, aceste scenarii devin **ancore emoționale** care pot fi activate în momente dificile, restabilind speranța și direcția.

Pași de aplicare

1. Consilierul explică tehnica și creează un cadru sigur.
2. Studentul este invitat să își închidă ochii și să respire adânc pentru relaxare.
3. Consilierul ghidează vizualizarea: *„Imaginează-ți că ai atins obiectivul… unde ești, ce vezi, ce simți?”*.
4. Studentul descrie detaliile imaginii sau le exprimă prin desen/colaj.
5. Se discută elementele resursă identificate (ex. „ai zâmbit când te-ai gândit la acel moment – ce înseamnă asta pentru tine?”).
6. Se formulează o strategie pentru a folosi acea imagine ca resursă în situații viitoare.

Întrebări utile pentru consilier

- „Ce ai văzut sau simțit în această imagine care îți dă energie?”
- „Ce parte din acea vizualizare poți aduce și în realitatea de azi?”
- „Cum te-ai putea conecta la acea stare atunci când apare un blocaj?”
- „Ce simbol din această imagine ar putea deveni o resursă pentru tine?”

Atenționări metodologice

- Vizualizarea nu trebuie să fie interpretată ca „fantezie ireală”, ci ca **scenariu de resursă**.
- Dacă studentul are dificultăți cu închiderea ochilor sau relaxarea, se pot folosi variante desenate sau exerciții de colaj (ex. vision board).
- Emoțiile negative care apar în vizualizare trebuie acceptate și discutate, nu evitate.

Observație pedagogică

Vizualizarea emoțională este un instrument puternic de **autocunoaștere și motivare**, care activează resursele afective și imaginative ale studentului. Folosită consecvent, ea creează repere interne de siguranță și speranță, ajutând studentul să își mențină direcția și să gestioneze mai bine obstacolele academice și personale.

43. Fișă de lucru - De ce-ul meu (clarificarea valorilor și a sensului personal)

De ce funcționează

Motivația pe termen lung este susținută nu doar de obiective concrete, ci și de un **sens mai profund al acțiunilor**. Exercițiul „De ce-ul meu” ajută studentul să își clarifice valorile fundamentale și contribuțiile pe care dorește să le aducă lumii. Din punct de vedere psihologic, conectarea la valori activează motivația intrinsecă și crește reziliența în fața obstacolelor, întrucât acțiunile capătă semnificație personală și socială.

Cum deblochează

Atunci când studentul se simte demotivat sau pierdut, reîntoarcerea la „de ce-ul” personal îi reamintește **care este motorul interior** al eforturilor sale. În loc să se concentreze doar pe presiuni externe (note,

cerințe, așteptări), studentul regăsește legătura cu ceea ce contează pentru el la nivel profund (ex. dorința de a sprijini alți oameni, grija pentru mediu, pasiunea pentru creativitate).

Această claritate aduce stabilitate emoțională și determinare, chiar și în momentele de incertitudine academică.

Pași de aplicare

1. Studentul este invitat să scrie 5–7 propoziții despre modul în care contribuie sau și-ar dori să contribuie la lume (dincolo de carieră – incluzând dimensiuni personale, sociale, comunitare).
2. Se subliniază verbele care apar cel mai frecvent (ex. „a ajuta”, „a inspira”, „a proteja”).
3. Se identifică tema centrală a acțiunilor și valorilor studentului.
4. Consilierul ghidează formularea unei propoziții-sinteză (ex.: „Ofer idei și curaj celorlalți pentru a-și urma visurile”).
5. Se discută cum acest „de ce” poate orienta obiectivul academic și pașii concreți din prezent.

Întrebări utile pentru consilier

- „Care sunt acțiunile tale prin care simți că aduci valoare celorlalți sau lumii din jur?”
- „Ce tipare observi în verbele sau expresiile pe care le-ai folosit?”
- „Cum te inspiră acest sens personal să îți continui parcursul universitar?”
- „Ce pas concret din planul tău de studiu poți alinia cu acest ‘de ce’?”

Atenționări metodologice

- Este important ca exercițiul să nu fie tratat ca o obligație morală („trebuie să am un sens mare”), ci ca un proces autentic de descoperire personală.
- Pentru studenții aflați în criză de identitate, consilierul poate facilita explorarea prin exemple, povestiri inspiraționale sau exerciții de proiecție („imaginează-ți peste 10 ani…”).
- „De ce-ul” nu trebuie să fie definitiv sau absolut; este normal ca acesta să evolueze în timp.

Observație pedagogică

„De ce-ul meu” este un instrument esențial pentru conectarea obiectivelor academice la **valori personale și sens existențial**. Prin clarificarea motivațiilor profunde, studentul dobândește reziliență în fața dificultăților și o orientare mai coerentă a alegerilor academice și profesionale.

Categoria C — Luarea deciziilor

Tabel 11. **Instrumente, beneficii și recomandări de utilizare -categoria C**

Instrument	Beneficii ale utilizării	Când se utilizează
Întrebările magice	Stimulează creativitatea și scoate la suprafață criteriile autentice de alegere.	Când studentul este blocat în indecizie și nu vede alternative.
Analiza stilurilor decizionale	Dezvăluie tiparele personale de luare a deciziilor și responsabilitatea asumată.	Când studentul repetă greșeli decizionale sau evită asumarea consecințelor.
Analiza SWOT	Clarifică resursele interne și factorii externi pentru o decizie echilibrată.	Când studentul trebuie să ia o decizie strategică legată de carieră sau studii.
Analiza cost–beneficiu	Evidențiază atât costurile și beneficiile acțiunii, cât și ale inacțiunii.	Când studentul ezită între a acționa sau a rămâne pasiv.

44. Fișă de lucru - Tehnica întrebărilor magice

De ce funcționează

Întrebările magice sunt o tehnică de **proiecție și fantezie ghidată** care suspendă temporar limitările percepute și eliberează imaginația studentului. Din punct de vedere psihologic, ele reduc „tunelul atențional" generat de stres sau anxietate și permit accesarea dorințelor și valorilor autentice. Astfel, studentul poate explora alternative la situația actuală, fără presiunea imediată a constrângerilor externe.

Cum deblochează

Studenții blocați în indecizie tind să „rumege" aceleași scenarii limitative. Prin introducerea unei „posibilități magice", ei sunt invitați să își imagineze ce ar face dacă ar dispune de resurse nelimitate sau dacă ar elimina barierele. Această proiecție scoate la suprafață **criterii de alegere ascunse** (ex. ce își doresc cu adevărat, ce îi inspiră speranță) și generează un punct de pornire pentru formularea unor pași realiști.

Pași de aplicare

1. Consilierul introduce tehnica: *„Dacă ai avea o baghetă magică și ai putea schimba situația… cum ar arăta lucrurile?"*.
2. Studentul descrie liber scenariul ideal.
3. Consilierul extrage elementele esențiale din răspuns (ex. libertate, recunoaștere, echilibru).
4. Se analizează: *„Care dintre aceste elemente este cel mai important pentru tine acum?"*.
5. Se discută cum aceste elemente pot fi transpuse în pași realiști și concreți.

Întrebări utile pentru consilier

- „Dacă ai avea o baghetă magică și ai putea rezolva dilema ta, cum ar arăta soluția?”
- „Ce parte din acest scenariu ai putea începe să aduci în realitatea ta chiar acum?”
- „Ce criterii ascunse îți dezvăluie această imagine despre ceea ce contează pentru tine?”
- „Cum ar influența acest ideal decizia ta concretă?”

Atenționări metodologice

- Exercițiul nu trebuie să rămână doar în planul fanteziei; este esențială revenirea la pași concreți și fezabili.
- În cazul studenților foarte pragmatici, consilierul poate încadra tehnica drept „un exercițiu de gândire creativă” pentru a evita rezistența.
- Dacă apar răspunsuri fanteziste exagerate, consilierul trebuie să caute **simbolul din spatele imaginii**, nu să o respingă (ex. „dacă aș zbura” poate însemna nevoia de libertate).

Observație pedagogică

Întrebările magice reprezintă o modalitate eficientă de a sparge tiparele de gândire rigidă și de a accesa motivațiile autentice ale studentului. Ele ajută la clarificarea valorilor și criteriilor care stau la baza deciziilor, transformând o **fantezie inițială** într-un **ghid practic pentru alegerea realistă**.

45. Fișă de lucru - Analiza stilurilor decizionale

De ce funcționează

Deciziile importante nu sunt determinate doar de rațiune, ci și de modul în care o persoană își organizează experiența sub trei dimensiuni esențiale: **timpul**, **sensul** și **responsabilitatea**. Analiza retrospectivă a unor decizii trecute ajută studentul să identifice tiparele personale de alegere și să devină mai conștient de propriul stil decizional.

Din punct de vedere psihologic, această conștientizare activează **metacogniția** și permite studentului să își asume mai mult control asupra alegerilor prezente, evitând repetarea automată a unor tipare care nu îi servesc.

Cum deblochează

Studenții blocați în indecizie rămân adesea „captivi” între variante, fără un criteriu clar de orientare. Analiza stilurilor decizionale le oferă o **hartă personalizată**: înțeleg cum au luat decizii în trecut și ce a funcționat sau nu. Această claritate transformă dilema actuală într-un proces mai coerent, bazat pe reguli personale asumate.

Pași de aplicare

1. Studentul este invitat să identifice 3 decizii importante luate în trecut (academice, sociale sau personale).

2. Pentru fiecare decizie se analizează:
    - **Timpul**: a fost o decizie impulsivă sau una bine gândită?
    - **Sensul**: cât de aliniată a fost cu valorile și scopurile personale?
    - **Responsabilitatea**: cât de mult și-a asumat consecințele deciziei?
3. Se extrag tipare comune (ex. tendința de a decide în grabă, fără analiză, sau de a evita responsabilitatea).
4. Consilierul facilitează reflecția: *„Cum ai putea aplica lecțiile din trecut pentru dilema ta actuală?”*.
5. Studentul formulează 1–2 reguli personale de ghidaj pentru deciziile viitoare.

Întrebări utile pentru consilier

- „Cum ai luat deciziile importante din trecut? Repede sau după reflecție?”
- „În ce măsură acele decizii au avut sens pentru tine și au reflectat valorile tale?”
- „Cât de mult ți-ai asumat consecințele, indiferent de rezultat?”
- „Ce ai învățat despre tine și cum poți folosi asta acum?”

Atenționări metodologice

- Este important să se evite transformarea exercițiului într-o analiză critică sau blamare; accentul cade pe învățare și pe conștientizare.
- Unele decizii trecute pot fi asociate cu emoții negative; consilierul trebuie să faciliteze procesul cu empatie și să încurajeze perspectiva de „lecție învățată”.
- Exercițiul trebuie conectat direct cu decizia actuală, pentru a evita senzația de „exercițiu abstract”.

Observație pedagogică

Analiza stilurilor decizionale este o metodă utilă pentru dezvoltarea **gândirii strategice** și a **responsabilității personale**. Studentul înțelege cum ia decizii, care sunt punctele tari și vulnerabilitățile acestui proces și dobândește claritate pentru a aplica un stil mai adaptativ în alegerile academice și de viață.

46. Fișă de lucru - Analiza SWOT

De ce funcționează

Analiza SWOT este un instrument strategic utilizat pentru a evalua simultan **factorii interni** (puncte tari și puncte slabe) și **factorii externi** (oportunități și amenințări). Din punct de vedere psihologic, acest cadru ajută studentul să treacă de la percepții difuze la o structură clară, reducând confuzia și supraîncărcarea cognitivă.

Prin diferențierea între ceea ce ține de **control personal** și ceea ce ține de **context extern**, studentul dobândește o mai bună capacitate de a lua decizii realiste și informate.

Cum deblochează

Studenții blocați în dileme academice sau profesionale tind să folosească aceleași argumente fără a le organiza. Analiza SWOT transformă acest proces într-o **hartă vizuală**, care clarifică unde pot fi valorificate punctele forte și unde este nevoie de ajustări. În plus, tehnica scoate în evidență oportunitățile reale care pot fi fructificate, reducând focusul exclusiv pe obstacole.

Pași de aplicare

1. Studentul desenează o matrice cu patru cadrane: **Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats**.
2. Completează fiecare cadran cu elementele identificate:
    - **Puncte tari** (resurse personale, abilități, experiențe anterioare).
    - **Puncte slabe** (limitări, lipsă de experiență, resurse insuficiente).
    - **Oportunități** (posibilități din mediul extern: burse, rețele, programe).
    - **Amenințări** (riscuri, competiție, incertitudini).
3. Se discută relațiile dintre cadrane: cum pot fi folosite punctele tari pentru a valorifica oportunitățile? Cum pot fi reduse vulnerabilitățile pentru a evita amenințările?
4. Se formulează 2–3 opțiuni de acțiune bazate pe analiza integrată.
5. Studentul alege o direcție de acțiune și definește pașii concreți.

Întrebări utile pentru consilier

- „Care sunt resursele personale de care ești cel mai mândru?”
- „Ce limitări simți că îți îngreunează progresul acum?”
- „Ce oportunități externe ar putea sprijini obiectivul tău?”
- „Ce riscuri sau obstacole externe ar trebui să ai în vedere?”
- „Cum poți folosi punctele tale tari pentru a valorifica o oportunitate concretă?”

Atenționări metodologice

- Exercițiul trebuie adaptat la nivelul de detaliu al studentului; dacă lista este prea lungă, riscă să devină copleșitoare.
- Este important să se evite accentuarea excesivă a punctelor slabe sau a amenințărilor; scopul este echilibrul și orientarea spre soluții.
- Consilierul trebuie să ghideze studentul spre **conexiuni între cadrane**, nu doar spre inventariere.

Observație pedagogică

Analiza SWOT este un instrument util pentru sprijinirea **deciziilor academice și de carieră**, deoarece permite o perspectivă holistică și structurată. Studentul învață să își evalueze realist resursele interne, să identifice oportunități externe și să dezvolte strategii prin care să transforme vulnerabilitățile în puncte de creștere.

47. Fișă de lucru - Analiza cost–beneficiu

De ce funcționează

Analiza cost–beneficiu este un instrument de clarificare decizională care ajută studentul să evalueze **patru dimensiuni esențiale**:

1. Costurile acțiunii.
2. Beneficiile acțiunii.
3. Costurile inacțiunii.
4. Beneficiile inacțiunii.

Din punct de vedere psihologic, exercițiul reduce tendința de **ruminație circulară** și de supra-focalizare pe un singur aspect (de regulă riscurile), facilitând o perspectivă echilibrată. El aduce în prim-plan consecințele ascunse ale inacțiunii, care sunt adesea subestimate, și stimulează luarea unei decizii conștiente și asumate.

Cum deblochează

Studenții indecși rămân blocați între dorință și teamă, fără să acționeze. Analiza cost–beneficiu îi obligă să vizualizeze atât **pierderile generate de pasivitate**, cât și câștigurile potențiale ale acțiunii. Această claritate cognitivă reduce anxietatea decizională și crește responsabilitatea personală.

Exemplu: un student care amână înscrierea la o bursă vede nu doar costul acțiunii (timp, efort), ci și costul inacțiunii (pierdere de oportunitate, regret).

Pași de aplicare

1. Studentul desenează o matrice cu 4 cadrane:
    - **Costurile acțiunii.**
    - **Beneficiile acțiunii.**
    - **Costurile inacțiunii.**
    - **Beneficiile inacțiunii.**
2. Completează liber fiecare cadran, cu sprijinul consilierului.
3. Se discută balanța generală: care cadrane au cea mai mare greutate emoțională și practică?
4. Studentul identifică un „punct de decizie” – ce direcție este mai aliniată cu valorile și obiectivele sale?
5. Se formulează un pas concret de testare (ex. „voi completa formularul de bursă până vineri și voi evalua cum mă simt după acest pas”).

Întrebări utile pentru consilier

- „Care sunt costurile reale ale acțiunii, nu doar cele percepute?”
- „Ce beneficii concrete îți aduce dacă faci acest pas?”
- „Ce pierzi dacă alegi să nu faci nimic?”
- „Există beneficii ascunse în inacțiune (ex. confort temporar)? Merită acestea pe termen lung?”
- „Cum se schimbă perspectiva ta atunci când compari cele patru cadrane?”

Atenționări metodologice

- Consilierul trebuie să evite presiunea spre „alegerea logică”; decizia finală aparține studentului.
- Unele răspunsuri la „beneficiile inacțiunii” pot fi legitime (ex. odihna, protecția emoțională); acestea trebuie validate, dar echilibrate cu efectele pe termen lung.
- Este esențial ca exercițiul să se încheie cu o **acțiune concretă**, nu doar cu o analiză teoretică.

Observație pedagogică

Analiza cost–beneficiu este un instrument valoros pentru sprijinirea **luării de decizii responsabile**. Ea ajută studentul să vadă consecințele imediate și pe termen lung ale fiecărei opțiuni, să compare câștigurile și pierderile și să se angajeze mai clar în direcția aleasă. În acest fel, decizia nu mai este percepută ca o sursă de anxietate, ci ca o **alegere asumată și rațională**.

Concluzii, reflecții și recomandări

Consilierea de grup – spațiu de creștere, adaptare și retenție universitară

Consilierea de grup s-a dovedit a fi una dintre cele mai eficiente modalități prin care universitatea poate susține procesul de adaptare și implicare a studenților. Într-un context marcat de presiunea performanței, de diversitate cognitivă și de provocări sociale, grupul oferă un spațiu sigur în care tinerii pot reflecta, se pot exprima liber și pot învăța unii de la alții.

Prin intermediul întâlnirilor de grup, studenții își dezvoltă competențele socio-emoționale, capacitatea de autoreglare și încrederea în sine. Ei descoperă că vulnerabilitatea nu este slăbiciune, ci o poartă spre autenticitate și învățare profundă. În același timp, consilierea de grup funcționează ca un mecanism preventiv al abandonului universitar, pentru că răspunde direct nevoilor de apartenență, de claritate și de sprijin emoțional pe care le resimt studenții în primele semestre.

Participarea la astfel de programe contribuie la creșterea sentimentului de apartenență, la consolidarea motivației intrinseci și la dezvoltarea unei relații pozitive cu mediul universitar. Grupul devine un spațiu de reflecție și de experimentare a relațiilor sănătoase, în care fiecare student își poate construi treptat o identitate academică solidă și un echilibru emoțional stabil.

Relațiile educaționale reflexive – fundamentul unei culturi universitare sănătoase

În centrul tuturor proceselor de consiliere și mentorat se află relația umană. Profesorii, consilierii și mentorii care adoptă o abordare reflexivă și empatică pot transforma experiența universitară într-un proces de formare autentică, bazat pe dialog și încredere. Relațiile educaționale reflexive permit studenților să fie văzuți nu doar ca performeri academici, ci ca adulți în devenire, cu nevoi, emoții și ritmuri proprii.

Abordările centrate pe student, ascultarea activă și comunicarea empatică susțin procesele de autonomie, competență și conectare – trei nevoi fundamentale pentru învățare și motivație. Profesorii care își asumă rolul de consilieri educaționali și facilitatori contribuie nu doar la formarea competențelor profesionale, ci și la dezvoltarea maturității emoționale și sociale a tinerilor.

Astfel, universitatea nu mai este doar un spațiu al cunoașterii, ci devine un ecosistem relațional, în care valorile empatiei, colaborării și reflecției dau sens procesului educațional. Relațiile bune între cadrele didactice și studenți reduc anxietatea, sporesc implicarea și cresc încrederea în propriul potențial. În acest fel, contactul uman rămâne principalul predictor al succesului universitar.

Ghidul ca instrument de sprijin pentru consilieri și cadre didactice

Prezentul ghid a fost conceput ca o resursă practică pentru universitățile care doresc să dezvolte o cultură a sprijinului, a reflecției și a colaborării. Fiecare model, fișă și exercițiu propus oferă cadrelor didactice și consilierilor instrumente concrete pentru a lucra cu grupurile studențești într-un mod structurat și empatic.

De la exercițiile de autocunoaștere și reflecție, la modelele de gestionare a conflictelor sau la activitățile de construire a coeziunii de echipă, ghidul propune o abordare integrată a consilierii universitare. El poate fi utilizat atât în sesiuni de grup, cât și în procese individuale de îndrumare, sprijinind formarea unei practici reflexive și incluzive în rândul cadrelor universitare.

Aplicarea acestor instrumente contribuie la transformarea universității într-un spațiu al învățării continue, în care fiecare interacțiune cu studentul devine o ocazie de creștere reciprocă. Ghidul susține ideea că relația educațională este o construcție comună și că, în acest parteneriat, profesorul și studentul devin co-creatori ai experienței universitare.

Recomandări pentru dezvoltarea programelor de consiliere și mentorat

Pentru ca rezultatele consilierii de grup și ale proceselor reflexive să se consolideze pe termen lung, este recomandată o abordare instituțională integrată.

Se propun următoarele direcții:

1. **Instituționalizarea consilierii de grup** – includerea acestor programe în planurile anuale de orientare și adaptare universitară.
2. **Formarea continuă a cadrelor didactice** în domeniul consilierii educaționale, ascultării active și facilitării de grup.
3. **Crearea de rețele de mentorat între cadre didactice și studenți**, care să promoveze colaborarea și sprijinul intergenerațional.
4. **Promovarea incluziunii și a neurodiversității** prin adaptarea metodelor de predare și consiliere la nevoile diferite ale studenților.
5. **Evaluarea periodică a programelor de mentorat**, pe baza feedbackului studenților, pentru a asigura relevanța și eficiența intervențiilor.
6. **Dezvoltarea competențelor reflexive ale profesorilor**, prin supervizare, grupuri de practică și comunități profesionale de învățare.

Prin aceste direcții, universitatea poate deveni o comunitate de învățare relațională, unde succesul academic se construiește în paralel cu dezvoltarea personală și cu sentimentul de apartenență.

Reflecție finală

Acest ghid s-a născut din nevoia de a reda dimensiunea umană educației universitare. Dincolo de teorii, modele și tehnici, esența procesului de consiliere și mentorat rămâne relația dintre oameni. Într-o lume universitară marcată de schimbare, diversitate și presiune, consilierea de grup devine un act de reconectare la sens, la comunitate și la potențialul fiecărui student.

A fi consilier sau profesor reflexiv înseamnă a ști să asculți, să creezi spațiu pentru întrebări, să recunoști unicitatea fiecărui tânăr și să transformi fiecare interacțiune într-o oportunitate de creștere. Este un rol care cere prezență, empatie și curajul de a rămâne autentic.

Viitorul universității nu se va măsura doar prin rezultate și diplome, ci prin capacitatea sa de a forma oameni echilibrați, conectați și solidari. Consilierea de grup, comunicarea empatică, reflecția și mentoratul nu sunt doar metode, ci valori care reumanizează procesul educațional.

Într-un cuvânt, universitatea devine un loc al transformării – unde învățarea este dublată de sens, performanța de grijă, iar cunoașterea de relație.

Referințe bibliografice

Accardo, A. L., Bomgardner, E. M., Rubinstein, M. B., & Woodruff, J. (2024). Valuing neurodiversity on campus: Perspectives and priorities of neurodivergent students, faculty, and professional staff. Journal of Diversity in Higher Education. Advance online publication. https://doi.org/10.1037/dhe0000571

Aggrawal, S., & Magana, A. J. (2024). Teamwork conflict management training and conflict resolution practice via large language models. Future Internet, 16(5), 177. https://doi.org/10.3390/fi16050177

Alghamdi, R., Buhari, S. M., & Alassafi, M. O. (2020). From teaching to coaching: A case study of a technical communication course. In Proceedings of the 13th International Conference of Education, Research and Innovation (pp. 1–10). IATED. https://doi.org/10.21125/iceri.2020.0285

Badriyah, N., Sulaeman, M. M., Wibowo, S. N., & Anggapratama, R. (2024). The role of constructive conflict management in fostering team collaboration and innovation: A perspective of transformational leadership. Journal of Contemporary Administration and Management, 2(1), 402–408. https://doi.org/10.61100/adman.v2i1.159

Bailey, J., & Baker, S. T. (2022/2023). Rethinking engagement with learning for neurodiverse students. University of Cambridge. https://doi.org/10.53841/bpsper.2022.46.2.32

Beck, J. S. (2011). Group therapy manual for cognitive-behavioral treatment of depression. University of Pennsylvania.

Broda, M., Yun, J., Schneider, B., Yeager, D. S., Walton, G. M., & Diemer, M. (2018). Reducing inequality in academic success for incoming college students: A randomized trial of growth mindset and belonging interventions. *Journal of Research on Educational Effectiveness, 11*(3), 317–338.

Bolourian, Y., Zeedyk, S. M., & Blacher, J. (2018). Autism and the university experience: Narratives from students with neurodevelopmental disorders. Journal of Autism and Developmental Disorders, 48(10), 3330–3343. https://doi.org/10.1007/s10803-018-3599-5

Burke, A. (2020). Neurodiverse students in your classroom. The Language Teacher, 44(3), 31–37. https://doi.org/10.37546/JALTTLT44.3/31-37

Bureau, J. S., Howard, J. L., Chong, J. X. Y., & Guay, F. (2021). *Pathways to student motivation: A meta-analysis of antecedents of autonomous and controlled motivations*. Review of Educational Research, 91(5), 607–636. https://doi.org/10.3102/00346543211042426

Bradley, J. A., Tuck, M. E., Reynolds, M. A., & Bradley, L. H. (2024). Creating an integrated coaching culture in higher education. Journal of Appreciative Education, 15(1), 15–32. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38444840/

Chatzinikola, M. E. (2021). Active listening as a basic skill of efficient communication between teachers and parents: An empirical study. European Journal of Education and Pedagogy, 2(6), 8–15. https://doi.org/10.24018/ejedu.2021.2.6.186

Clouder, L., Karakus, M., Cinotti, A., Ferreyra, M. V., Fierros, G. A., & Rojo, P. (2020). Neurodiversity in higher education: A narrative synthesis. Higher Education, 80(5), 757–778. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00513-6

Chu, T., Liu, X., Takayanagi, S., Matsushita, T., & Kishimoto, H. (2023). Association between mental health and academic performance among university undergraduates: The interacting role of lifestyle behaviors. International Journal of Methods in Psychiatric Research, 32(1), e1938. https://doi.org/10.1002/mpr.1938

Dost, G., & Mazzoli Smith, L. (2023). Understanding higher education students' sense of belonging: A qualitative meta-ethnographic analysis. Journal of Further and Higher Education, 47(4), 1–28. https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2191176

Ekman, P. (2003/2021). Emotions revealed: Understanding faces and feelings. New York: Times Books.

Frigerio, G., & Rix, S. (2021). Career development and coaching: Straddling two worlds and bringing them together. Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 46(1), 32–39. https://doi.org/10.20856/jnicec.4606

Fruehwirth, J. C., Biswas, S., & Perreira, K. M. (2021). The Covid-19 pandemic and mental health of first-year college students: Examining the effect of Covid-19 stressors using longitudinal data. PLoS ONE, 16(3), e0247999. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247999

Gillespie-Lynch, K., Bublitz, D., Donachie, A., Wong, V., Brooks, P. J., & D'Onofrio, J. (2017). "For a long time our voices have been hushed": Using student perspectives to develop supports for neurodiverse college students. Frontiers in Psychology, 8, 544. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00544

Gora, N., & Bordei, S. (2018). Pași în dezvoltarea comunicării empatice. CJRAE Bacău.

Hamilton, L. G., & Petty, S. (2023). Compassionate pedagogy for neurodiversity in higher education. Frontiers in Psychology, 14, Article 1093290. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1093290

Huffman, L., Lefdahl-Davis, E. M., Alayan, A., & Washington, D. (2025). Empowering the undergraduate journey: A decade of research on the impact of life coaching with university students. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 23(1), 97–119. https://doi.org/10.24384/srg2-8j19

Hull, L., Petrides, K. V., Allison, C., Smith, P., Baron-Cohen, S., Lai, M.-C., & Mandy, W. (2017). "Putting on my best normal": Social camouflaging in adults with autism spectrum conditions. Journal of Autism and Developmental Disorders, 47(8), 2519–2534. https://doi.org/10.1007/s10803-017-3166-5

Hurd, N. M., Tan, J. S., & Loeb, E. L. (2016). Natural mentoring relationships and the adjustment to college among underrepresented students. American Journal of Community Psychology, 57(3–4), 330–341. https://doi.org/10.1002/ajcp.12059

Jitaru, O. G. (2020). Comunicare educațională. Iași: Editura Universității Tehnice „Gheorghe Asachi".

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (1998). Cooperative learning returns to college: What evidence is there that it works? *Change, 30*(4), 27–35.

Jones, A. (2019). The Tuckman's model implementation, effect, and analysis & the new development of Jones LSI model on a small group. *Journal of Management, 6*(4), 23–28.

Kinsella, M., Waduud, M. A., & Biddlestone, J. (2017). Dyslexic doctors: An observation on current UK practice. MedEdPublish, 6(60), 1–8. https://doi.org/10.15694/mep.2017.000060

Meldrum, S. (2021). Group career coaching – A critical pedagogical approach. The Journal for Specialists in Group Work, 46(2), 214–225. https://doi.org/10.1080/01933922.2021.1929619

McKenney, E. E., Richards, J. K., Day, T. C., Brunwasser, S. M., Cucchiara, C. L., Kofner, B., McDonald, R. G., Gillespie-Lynch, K., Lamm, J., Kang, E., Lerner, M. D., & Gotham, K. O. (2024). Satisfaction with social connectedness is associated with depression and anxiety symptoms in neurodiverse first-semester college students. Autism, 28(8), 1972–1984. https://doi.org/10.1177/13623613231216879

McDermott, L. G., & Mosley, N. A. (2025). Understanding the experiences of neurodivergent undergraduate physicists through critical disability physics identity. Physical Review Physics Education Research. Manuscript in press. https://doi.org/10.48550/arXiv.2310.02849

Malling, B., de Lasson, L., Just, E., & Stegeager, N. (2020). How group coaching contributes to organisational understanding among newly graduated doctors. BMC Medical Education, 20(193). https://doi.org/10.1186/s12909-020-02102-8

Nunkoo, D. K., & Sungkur, R. K. (2021). Team conflict dynamics & conflict management: Derivation of a model for software organisations to enhance team performance and software quality. Global Transitions Proceedings, 2, 545–552. https://doi.org/10.1016/j.gltp.2021.08.007

Newton, A. (2024). Active listening for effective student engagement. Journal of Learning Development in Higher Education, (32), 1–10. DOI:10.47408/jldhe.vi32.1409

Parks, E. S. (2015). Listening with empathy in organizational communication. Organization Development Journal, 33(3), 9–18. https://shorturl.at/xum4k

Plutchik, R. (1980). Emotion: A psychoevolutionary synthesis. New York: Harper & Row.

Robinson, C. E. (2015). Academic/success coaching: A description of an emerging field in higher education [Doctoral dissertation, University of South Carolina]. Scholar Commons. https://scholarcommons.sc.edu/etd/3148

Rodat, S. (2020). Empathy and active listening in the humanistic social work. In D. V. Voinea & A. Strungă (Eds.), Research terminals in the social sciences (pp. 9–25). Craiova: Sitech. https://shorturl.at/qO9cn

Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1987). Active listening [Excerpt]. In R. G. Newman, M. A. Danziger, & M. Cohen (Eds.), Communicating in Business Today D. C. Heath & Company. https://shorturl.at/brrMG

Richard, J., Rebinsky, R., Suresh, R., Kubic, S., Carter, A., Cunningham, J. E. A., Ker, A., Williams, K., & Sorin, M. (2022). Scoping review to evaluate the effects of peer support on the mental health of young adults. BMJ Open, 12(8), e061336. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-061336

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Salvatore, S., White, C., & Podowitz-Thomas, S. (2024). "Not a cookie cutter situation": How neurodivergent students experience group work in their STEM courses. International Journal of STEM Education, 11(47), 1–35. https://doi.org/10.1186/s40594-024-00508-0

Suresh, R., Karkossa, Z., Richard, J., & Karia, M. (2021). Program evaluation of a student-led peer support service at a Canadian university. International Journal of Mental Health Systems, 15(54), 1–12. https://doi.org/10.1186/s13033-021-00479-7

Slomp, M. W., & Bernes, K. B. (2012). Career coaching across the curriculum: Enhancing the career competencies of the 21st century learner. Northwest Journal of Teacher Education, 9(2), 126–138. https://doi.org/10.15760/nwjte.2012.9.2.11

Sutton, A., & Crobach, C. (2022). Improving self-awareness and engagement through group coaching. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 20(1), 35–49. https://doi.org/10.24384/dqtf-9x16

Tustonja, M., Topić Stipić, D., Vegar, A., Skoko, I., & Čuljak, A. (2024). Active listening – A model of empathetic communication in the helping professions. Medicina Academica Integrativa, 1(1), 42–47. https://doi.org/10.47960/3029-3316.2024.1.1.42

Tuckman, B. W. (1965). Bruce Tuckman's stages of team development.

Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of team development.

van der Baan, N., Beausaert, S., Gijselaers, W., & Gast, I. (2025). How does career coaching in higher education help graduate employees adjust to the workplace? Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 15(1), 93–111. https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2023-0292

van der Baan, N., Nuis, W., Beausaert, S., Gijselaers, W., & Gast, I. (2024). Developing employability competences through career coaching in higher education: Supporting students' learning process. Studies in Higher Education, 49(12), 2455–2474. https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2307976

Villa, G., Montero, J. A., Solé-Beteta, X., & Navarro, J. A. (2024). A literature review on coaching methods for tutoring students in undergraduate education. Education Sciences, 14(8), 909. https://doi.org/10.3390/educsci14080909

Walters, S. (2015). Toward a critical ASD pedagogy of insight: Teaching, researching, and valuing the social literacies of neurodiverse students. Research in the Teaching of English, 49(4), 340–360. https://doi.org/10.58680/rte201527347

Wijbenga, L., van der Velde, J., Korevaar, L., Reijneveld, S. A., Hofstra, J., & de Winter, A. F. (2024). Emotional problems and academic performance: The role of executive functioning skills in undergraduate students. Journal of Further and Higher Education. https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2300393

Walton, G. M., & Brady, S. T. (2017). The social-belonging intervention. In G. M. Walton & A. J. Crum (Eds.), *Handbook of wise interventions*. Guilford Press.

Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2011). A brief social-belonging intervention improves academic and health outcomes of minority students. *Science, 331*(6023), 1447–1451.

Zhang, J., Peng, C., & Chen, C. (2024). Mental health and academic performance of college students: Knowledge in the field of mental health, self-control, and learning in college. Acta Psychologica, 248, 104351. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104351

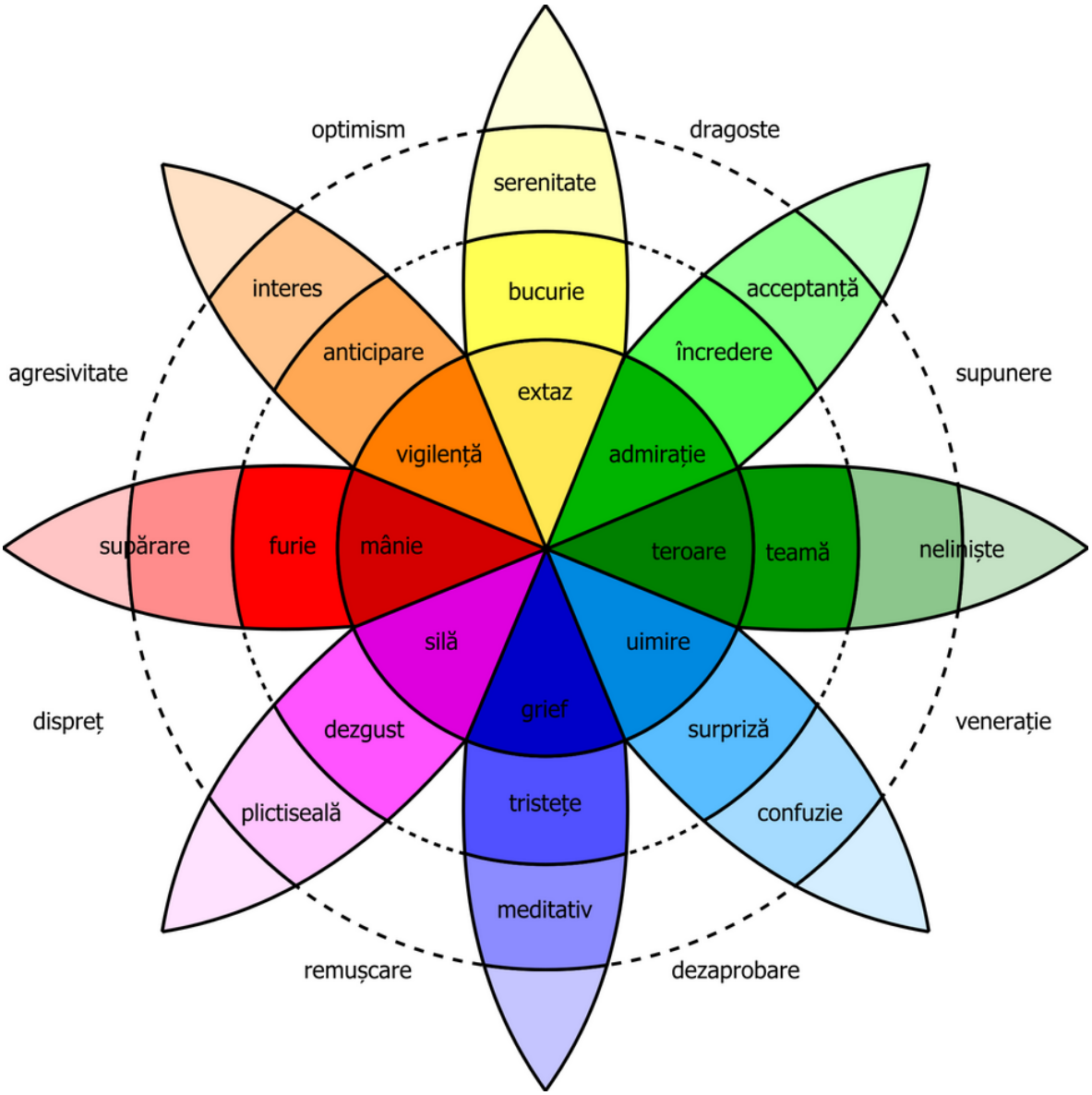
Zhang, J., Peng, C., & Chen, C. (2023). Belonging in higher education: A twenty-year systematic review. Journal of Further and Higher Education, 47(2), 145–172. https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2191176

Anexe specifice fișelor de lucru

Anexa 1 Fereastra Johari adaptată - Fișa de lucru nr. 4

CE ȘTIU EU DESPRE MINE	CE CRED CĂ ȘTIU CEILALȚI DESPRE MINE
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.
CE SPUN CEILALȚI CĂ VĂD LA MINE (grupul completează secțiunea acesta) 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.	CE SPUN CEILALȚI CĂ POT ADUCE ÎN GRUP (grupul completează secțiunea acesta) 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.

Anexa 2 Roata emoțiilor lui Plutchik - Fișa de lucru nr. 10&40



Anexa 3. Contractul simbolic - Fișa de lucru nr. 25

Model de Contract simbolic de mentorat/consiliere

CONTRACT SIMBOLIC DE COLABORARE – MENTOR / CONSILIER ȘI STUDENT

Noi, subsemnații:

Mentor/Consilier: .....

Student: .....

Ne angajăm să colaborăm în cadrul procesului de mentorat/consiliere universitară, respectând următoarele principii și acorduri stabilite de comun acord:

1. **Frecvența întâlnirilor:** .....
2. **Așteptări reciproce:**
   .....
   .....
   .....
3. **Modalități de comunicare:**
   .....
   .....
4. **Teme de interes:**
   .....
   .....
5. **Limite și clarificări:**
   .....
   .....
   .....

Ne asumăm ca această relație să se bazeze pe respect, încredere, deschidere și confidențialitate, având ca scop dezvoltarea personală, academică și profesională a studentului.

Semnăturile de mai jos simbolizează **angajamentul nostru moral și educațional** de a participa activ în acest proces de învățare și reflecție comună.

Mentor/Consilier	**Student**	**Data**
.....	.....	.....

Anexa 4. Cine sunt eu - Fișa de lucru nr. 26

Instrucțiuni de lucru

1. Ia o foaie albă (sau folosește spațiul de mai jos).
2. Notează **10 răspunsuri spontane** la întrebarea:
   „Cine sunt eu?”
   – Nu te gândi prea mult la răspunsuri. Scrie tot ce îți vine în minte: roluri, calități, trăsături, stări, aspirații, apartenențe, etc.
   – Exemple: „Sunt fiica/fiul cuiva.”, „Sunt student curios.”, „Sunt o persoană care încearcă să se descopere.”

Partea I-a – Explorare

Nr.	Răspunsul meu la întrebarea „Cine sunt eu?”
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Partea a II-a – Selecția esențială

Alege dintre cele 10 răspunsuri **3 care simți că te reprezintă cel mai mult în acest moment** al vieții tale.
Notează-le mai jos:

1. .....
2. .....
3. .....

Partea a III-a – Reflecție

Răspunde în scris la următoarele întrebări de reflecție:

1. Ce **relevă cele trei răspunsuri** despre identitatea mea actuală?

2. Ce **roluri** par să fie dominante în viața mea acum (ex: student, prieten, copil, explorator, profesionist în formare, etc.)?
3. Ce **provocări sau tensiuni** se pot observa între diferitele aspecte ale identității mele?
4. Ce **resurse personale** pot folosi pentru a-mi consolida identitatea și echilibrul interior?
5. Ce **pas concret** pot face în următoarea perioadă pentru a trăi mai autentic cine sunt?

Anexa 5. Harta nevoilor - Fișa de lucru nr. 26

ACADEMIC

_____

_____

SOCIAL

_____

_____

EMOȚIONAL

_____

_____

CARIERĂ

_____

_____

Anexa 6. Obiective SMART - Fișa de lucru nr. 28

Formularea obiectivelor SMART

Scopul exercițiului

Această fișă de lucru are ca scop **ghidarea studentului în procesul de formulare a obiectivelor personale și academice**, utilizând metoda SMART.
Exercițiul ajută la clarificarea intențiilor, la creșterea motivației și la transformarea dorințelor generale în **ținte concrete, realizabile și măsurabile**.

Ce înseamnă SMART?

Litera	Componentă	Întrebare de orientare	Explicație
S	**Specific (Specific)**	Ce vreau exact să ating?	Obiectivul trebuie să fie clar, precis și formulat în termeni concreți.
M	**Măsurabil (Measurable)**	Cum știu că am reușit?	Trebuie să existe criterii sau indicatori prin care se poate evalua progresul.
A	**Tangibil (Achievable)**	Este realist, în funcție de resursele mele actuale?	Obiectivul trebuie să fie realizabil, dar suficient de provocator pentru a motiva.
R	**Relevant (Relevant)**	De ce este important pentru mine?	Obiectivul trebuie să aibă sens și valoare personală.
T	**Încadrat în timp (Time-bound)**	Până când vreau să-l ating?	Fiecare obiectiv trebuie să aibă un termen clar de realizare.

Instrucțiuni de lucru

1. Gândește-te la un obiectiv personal, academic sau profesional pe care ți-l propui în acest semestru.
2. Completează tabelul de mai jos, analizând pas cu pas fiecare componentă SMART.
3. Reformulează obiectivul inițial astfel încât să fie complet SMART.

Partea I-a – Clarificarea obiectivului

Componentă SMART	Întrebarea de reflecție	Răspunsul meu
S – Specific	Ce vreau să obțin mai exact?	
M – Măsurabil	Cum voi ști că am reușit? Ce indicatori pot urmări?	
A – Tangibil	Este realist, în raport cu resursele, timpul și energia mea?	
R – Relevant	De ce este important pentru mine acest obiectiv? Ce valoare personală are?	
T – Încadrat în timp	Până când îmi propun să finalizez acest obiectiv?	

Partea a II-a – Reformulare finală

Reformulează obiectivul tău astfel încât să includă toate cele cinci componente SMART:

Obiectivul meu SMART este:
.....
.....
.....

Partea a III-a – Reflecție finală

1. Ce **emoții** apar când te gândești la acest obiectiv?
2. Ce **pași concreți** poți face în următoarea săptămână pentru a începe?
3. Ce **resurse** ai la dispoziție (timp, sprijin, competențe, motivație)?
4. Ce **obstacole** pot apărea și cum le poți gestiona?
5. Cum te vei **recompensa** când îți atingi obiectivul?

Anexa 7. Modelul SCARF - Fișa de lucru nr. 31

Scopul exercițiului

Modelul SCARF (David Rock, 2008) ne ajută să înțelegem cum reacționează creierul nostru la situațiile sociale – fie ca o recompensă (motivație, deschidere), fie ca o amenințare (retragere, defensivă). Această fișă te invită să explorezi ce domenii sunt echilibrate și unde simți nevoia de îmbunătățire pentru a te simți mai motivat și implicat.

Tabel de reflecție personală

Litera	Domeniu	Descriere scurtă	Cum se manifestă la mine acum?	Ce pot face pentru a îmbunătăți?
S	**Status**	Percepția propriei importanțe și recunoașterea din partea celorlalți.	Mă simt valorizat/ă când... Mă demotivează când...	Cum pot cere sau oferi recunoaștere autentică?
C	**Certainty**	Nevoia de claritate și predictibilitate în sarcini, relații, decizii.	Mă simt stresat/ă când nu știu...	Ce informații pot cere pentru mai multă claritate?
A	**Autonomy**	Controlul asupra propriilor alegeri și acțiuni.	Mă simt liber/ă să decid când...	Unde pot prelua mai mult control asupra propriului parcurs?
R	**Relatedness**	Conectarea, încrederea și apartenența la grup.	Mă simt conectat/ă când...	Cu cine pot relua sau consolida legătura?
F	**Fairness**	Sentimentul de echitate și respect reciproc.	Mă frustrează când simt că...	Cum pot comunica mai clar nevoia mea de corectitudine?

Reflecție finală

1. Ce domeniu SCARF simți că îți influențează cel mai mult motivația în această perioadă?
   ☐ Status ☐ Certainty ☐ Autonomy ☐ Relatedness ☐ Fairness
2. Ce mică acțiune concretă pot face în următoarele zile pentru a mă mișca într-o direcție mai echilibrată?
   .....
   .....
3. Cum m-aș putea auto-susține sau cere sprijin într-un mod constructiv pentru domeniul ales?
   .....

Anexa 8. Distorsiuni cognitive - Fișa de lucru nr. 33

Scopul exercițiului

Această fișă are rolul de a sprijini **conștientizarea tiparelor de gândire automată** care pot distorsiona percepția realității și influența emoțiile, comportamentele și relațiile.
Identificarea și corectarea distorsiunilor cognitive reprezintă un pas esențial în procesul de **autocunoaștere, consiliere și dezvoltare personală**.

Instrucțiuni de lucru

1. Citește descrierile de mai jos și observă care dintre ele îți par familiare.
2. Gândește-te la o situație recentă în care ai reacționat automat.
3. Încearcă să identifici **ce distorsiune cognitivă** a fost prezentă și **cum ai putea reformula gândul** într-un mod mai realist și echilibrat.

Principalele distorsiuni cognitive

1. Gândirea „totul sau nimic”
Tendința de a vedea realitatea în extreme, fără nuanțe intermediare.
Ex.: „Ori am succes deplin, ori sunt un eșec total.”
 Întrebare de reflecție: Cum ar arăta o variantă de mijloc între aceste două extreme?

2. Supra-generalizarea
Extinderea unui eșec punctual la toate experiențele viitoare.
Ex.: „Am greșit o dată, sigur voi greși mereu.”
 Întrebare: Ce exemple contrazic această concluzie?

3. Filtrarea mintală
Concentrarea exclusivă pe aspectele negative și ignorarea celor pozitive.
Ex.: „Am primit o critică, deci tot ce am făcut e greșit.”
 Întrebare: Ce dovezi am că totul a fost negativ?

4. Descalificarea pozitivului
Anularea realizărilor și a calităților personale.
Ex.: „A fost doar noroc, nu contează că am reușit.”
 Întrebare: Cum pot recunoaște meritul meu real?

5. Citirea gândurilor
Presupunerea că ceilalți au o opinie negativă despre tine, fără dovezi.
Ex.: „Sigur crede că sunt incompetent.”
 Întrebare: Am verificat dacă este adevărat sau doar presupun?

6. Prezicerea viitorului
Anticiparea unui rezultat negativ fără justificare.
Ex.: „Știu sigur că nu voi fi acceptat.”
 Întrebare: Ce alte rezultate posibile există?

7. Maximizarea sau minimalizarea
Exagerarea greșelilor sau micșorarea reușitelor.

Ex.: „Am greșit un detaliu, deci totul e distrus.”
 Întrebare: Dacă un coleg ar fi în locul meu, aș gândi la fel despre el?

8. Gândirea emoțională
Considerarea emoțiilor intense ca fapte obiective.
Ex.: „Dacă mă simt slab, înseamnă că sunt slab.”
 Întrebare: Ce dovezi raționale am pentru această concluzie?

9. Cerințe absolutiste / revendicative
Convingerea că lucrurile trebuie să se întâmple într-un mod fix, inflexibil.
Ex.: „Trebuie să reușesc perfect – altfel nu are sens.”
 Întrebare: Ce s-ar întâmpla dacă ar fi „bine”, nu „perfect”?

10. Etichetarea
Reducerea unei persoane (inclusiv a ta) la o etichetă negativă globală.
Ex.: „E leneș.” în loc de „Îi lipsește motivația momentan.”
 Întrebare: Cum pot descrie comportamentul fără a judeca persoana?

11. Personalizarea și acuzarea
Asumarea responsabilității pentru acțiunile altora sau, invers, învinovățirea lor pentru ale tale.
Ex.: „Nu m-a salutat – sigur are ceva cu mine.” / „Nu am reușit din cauza celorlalți.”
 Întrebare: Ce alte explicații mai pot exista pentru ce s-a întâmplat?

12. Iluzia controlului (extern/intern)
Credința că viața depinde fie doar de alții (extern), fie numai de tine (intern).
Ex.: „Nu am ce face, totul depinde de sistem.” / „Dacă ei sunt triști, e vina mea.”
 Întrebare: Ce parte din situație este, realist, sub controlul meu?

13. Proiecția
Atribuirea propriilor gânduri sau emoții altora, fără confirmare.
Ex.: Consilierul tensionat presupune că studentul e anxios.
 Întrebare: Este posibil ca ceea ce observ la ceilalți să fie o oglindă a propriei stări?

Reflecție finală

- Ce distorsiune cognitivă recunoști cel mai des în gândirea ta?
- Cum îți afectează aceasta emoțiile și deciziile?
- Ce gând alternativ, mai realist, ai putea formula în locul celui distorsionat?

💡 *Conștientizarea nu elimină automat distorsiunea, dar creează spațiu pentru alegere. Ori de câte ori observi un gând rigid sau negativ, întreabă-te: „Este acesta un fapt sau o interpretare?”*

Anexa 9. Tehnica pașilor pe drum - Fișa de lucru nr. 36

Scopul exercițiului

Această fișă te ajută să transformi un obiectiv general într-un **plan concret de acțiune**, clar și motivant. Prin vizualizarea „drumului" către obiectiv, poți conștientiza etapele intermediare, resursele de care ai nevoie și progresul pe care îl faci.

Exercițiul se poate realiza individual sau în cadrul unei sesiuni de consiliere ori mentorat.

Instrucțiuni

1. Alege un **obiectiv concret** pe care vrei să îl atingi în următoarea perioadă (ex.: îmbunătățirea organizării timpului, finalizarea unei lucrări, pregătirea pentru un examen, integrarea într-un grup, etc.).
2. Imaginează-ți că acest obiectiv este **vârful unui drum format din 10 pași**.
3. Completează mai jos fiecare pas, gândindu-te la acțiunile mici, realiste, care te pot duce treptat spre scopul final.

Pas cu pas spre obiectiv

Obiectivul meu:
.....

.....

Nr. pas	Ce voi face concret?	Când? / Termen estimat	Resurse / Sprijin necesar
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

Reflecție finală

- Ce **pas simți că este cel mai ușor** de făcut chiar azi?
- Ce **pas pare cel mai provocator** și ce ai putea face pentru a-l simplifica?
- Ce **emoție** apare când te gândești la întregul drum (curiozitate, teamă, motivație, speranță)?
- Ce **recompensă** îți vei oferi când ajungi la final?

Anexa 10. Modelul Balanță - Fișa de lucru nr. 38

Scopul exercițiului

Această fișă te ajută să înțelegi **cum îți distribui energia psihică și resursele personale** între cele patru dimensiuni esențiale ale vieții:

- **Corpul și simțurile** (sănătatea fizică, somn, alimentație, mișcare, relaxare)
- **Munca și realizările** (studiu, proiecte, performanță, obiective)
- **Relațiile și contactele sociale** (prieteni, familie, colegi, apartenență)
- **Sensul și spiritualitatea** (valori, motivație, reflecție, sensul vieții).

Echilibrul (sau dezechilibrul) între aceste zone influențează direct starea ta de bine, motivația și capacitatea de concentrare academică.

Instrucțiuni

1. Ai la dispoziție **100 de puncte de energie**.
2. Împarte aceste puncte între cele patru dimensiuni de mai jos, în funcție de cum simți că îți investești energia în prezent.
3. Scrie scurt **ce activități** sau **comportamente** includ fiecare zonă în viața ta.
4. Reflectează asupra distribuției și notează ce observi.

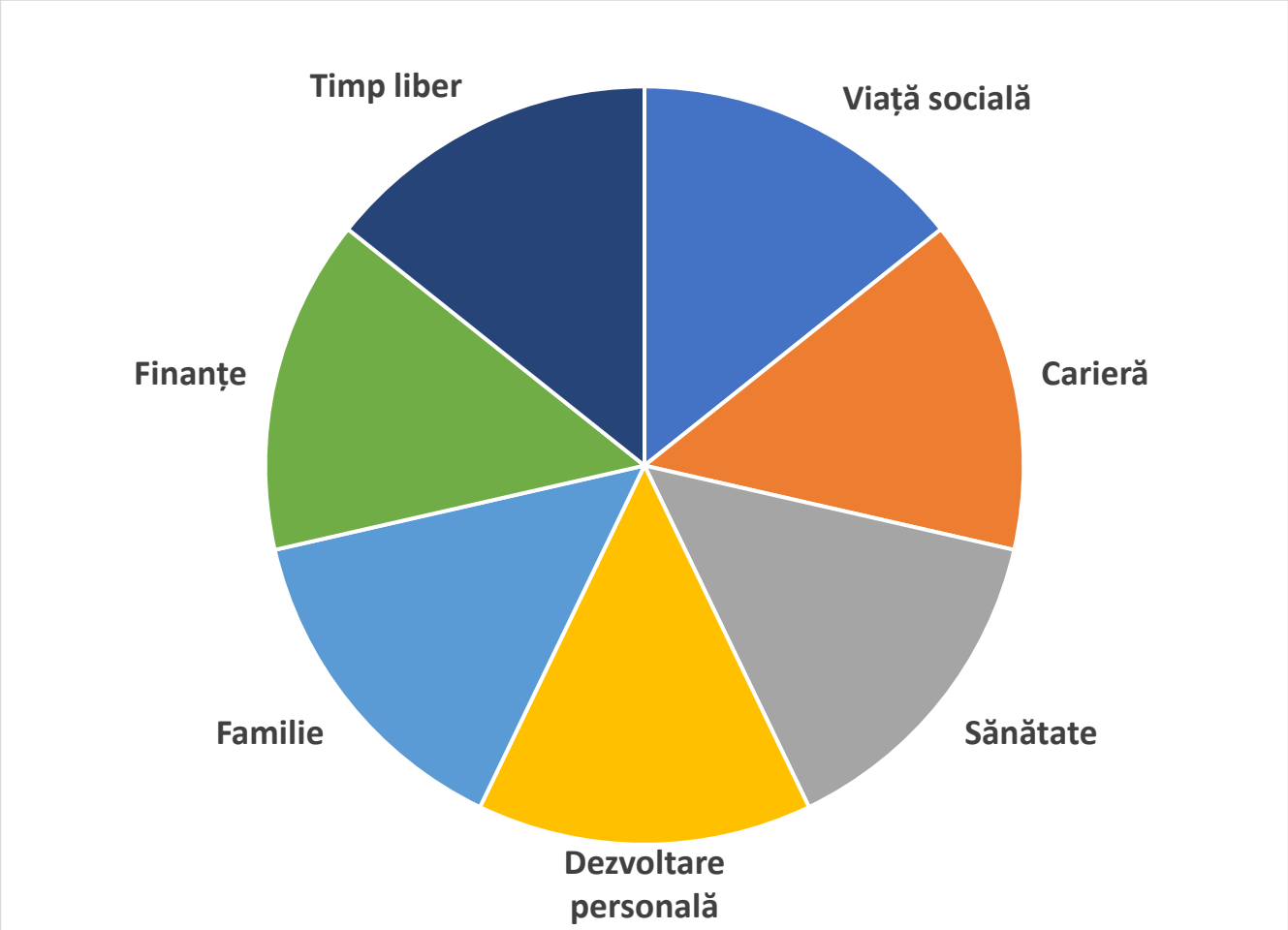
Distribuția energiei mele personale

Dimensiune	**Exemple de activități**	**Puncte alocate (din 100)**
1. Corpul și simțurile	somn, alimentație, mișcare, relaxare	_____
2. Munca și realizările	studiu, examene, proiecte, planuri academice	_____
3. Relațiile și contactele sociale	prieteni, familie, comunicare, apartenență	_____
4. Sensul și spiritualitatea	valori, reflecție, motivație, credințe, sens personal	_____
TOTAL:		**100 puncte**

Reflecție personală

1. Ce observ în felul în care mi-am împărțit energia?
   .....
   .....
2. Care dimensiune pare **supraîncărcată**? Ce efect are asta asupra celorlalte?
   .....
   .....
3. Care dimensiune este **neglijată** sau **subalimentată**?
   .....
   .....
4. Dacă aș muta 10 puncte dintr-o zonă în alta, **ce s-ar schimba concret** în starea mea de bine sau în motivația academică?
   .....
   .....
5. Ce **acțiune mică și realistă** pot face în următoarea săptămână pentru a echilibra mai bine aceste dimensiuni?
   .....
   .....

Anexa 11. Roata vieții-Fișa de lucru nr. 40



Anexa 12. Contractul de învățare

Contractul de Învățare

Sunt momente în viață când simțim nevoia să ne oprim puțin. Să ne întrebăm cine suntem, cum am ajuns aici și încotro vrem să mergem. Contractul de Învățare nu este doar un instrument birocratic. Este o declarație personală, o promisiune – față de tine, mai întâi - și, poate, față de cei cu care alegi să împarți acest drum.

Nu e un simplu plan sau o formalitate. Este o formă de angajament – nu juridic, ci profund uman. O învoială scrisă, dar trăită, care prinde viață abia atunci când e luată în serios.

Pentru că atunci când alegi să împărtășești acest document cu colegii tăi, el capătă greutate. Devine promisiune. Devine responsabilitate. Și, mai ales, devine mai greu de ignorat.

Ce îl face diferit? Faptul că nu începe cu obiective, ci cu reflecție, cu întrebări sincere despre tine. Despre cum ai evoluat. Ce ai învățat. Ce ai pierdut. Ce te-a schimbat.

Contractul devine o hartă pe care o poți consulta ori de câte ori te rătăcești, un punct de sprijin în parcursul tău profesional – sau poate chiar personal. Te ajută să-ți vezi mai limpede nevoile de dezvoltare, să le recunoști, să le îmbrățișezi.

Și, poate cel mai important, îți oferă o metodă clară de a măsura cât ai crescut. Ce ai schimbat. Ce ai devenit.

Structura sa: cinci întrebări care contează

1. **Unde am fost?**
   Cum ți-ai trăit drumul profesional până acum? Ce ai învățat? Ce ți-au lăsat experiențele trecute în termeni de abilități, atitudini, înțelegeri?
2. **Unde sunt acum?**
   Ce vezi în oglinda sinceră a prezentului? Care îți sunt punctele forte? Unde simți că ai nevoie să crești? Ce valori te țin în echilibru?
3. **Unde vreau să ajung?**
   Cum arată o versiune mai asumată a ta? Ce ai vrea să păstrezi și să dezvolți? Ce ai vrea să schimbi? Ce ai nevoie pentru asta?
4. **Cum voi ajunge acolo?**
   Care sunt pașii concreți? Ce învățare alegi? Ce acțiuni îți vor apropia dorințele de realitate?
5. **Cum voi ști că am ajuns?**
   Ce dovezi vei avea că ți-ai îndeplinit obiectivele? Cum vei măsura schimbarea? Ce înseamnă pentru tine progres real?

Contractul de Învățare nu e un final. E un început spus cu voce clară.

E felul tău de a spune: *„Mă iau în serios.”*

Contract de Învățare

Pentru perioada:_____
Nume: _____
Student la Facultatea: _____

Specializarea: _____ Anul de studii: _____

Așteptările tale

Ce speri să obții din experiența ta actuală de învățare? Ce ai vrea să înveți, să descoperi, să schimbi în tine?

1.

2.

3.

Capitolul 1: Unde am fost?

Privește puțin înapoi. Ce a contat până acum în parcursul tău profesional? Ce ai învățat din experiențele avute – fie ele bune sau provocatoare? Care sunt momentele-cheie care te-au format?

Capitolul 2: Unde sunt acum?

Fii sincer. Cum te vezi în prezent? Care sunt punctele tale forte? Unde simți că ai nevoie să crești? Ce valori și credințe îți influențează munca?

Capitolul 3: Unde vreau să ajung?

Imaginează-ți o versiune a ta în care ești mai aproape de ce îți dorești. Ce abilități ai vrea să duci mai departe? Ce ar trebui să schimbi în tine? Care sunt direcțiile tale de dezvoltare?

Capitolul 4: Cum voi ajunge acolo?

E timpul să trasezi drumul. Ce acțiuni concrete vei face? Ce tip de învățare ți se potrivește? Ce pași vei urma, în mod realist, pentru a te apropia de obiectivele tale?

Capitolul 5: Cum voi ști că am ajuns?

Cum vei măsura progresul? Ce semne îți vor arăta că ești pe drumul cel bun? Ce dovezi vei avea că ai evoluat așa cum ți-ai propus?

Data_____ Semnătura_____

Lista de tabele

Tabel 1. Particularități emoțional-social-cognitive
Tabel 2. Diferențe legate de orientarea în viață
Tabel 3. Clarificări privind simptomele depresive și anxioase
Tabel 4. Clasificarea tipologiilor de neurodivergență și implicațiile educaționale
Tabel 5. Prezentare comparativă a modelelor și tipurilor de coaching ce pot fi transferate în consilierea și îndrumarea educațională
Tabel 6. Fenomene principale în grupurile disfuncționale
Tabel 7. Acțiuni concrete și indicatori ai funcționalității unui grup
Tabel 8. Transformarea provocărilor în oportunități
Tabel 9. Instrumente, beneficii și recomandări de utilizare – Categoria A (menținerea și creștrea motivației)
Tabel 10. Instrumente, beneficii și recomandări de utilizare – Categoria B (autocunoaștere, încredere și reziliență)
Tabel 11. Instrumente, beneficii și recomandări de utilizare – Categoria C (luarea deciziilor)

Lista de figuri

Figura 1. Relația dintre sentimentul de conectare și succesul academic
Figura 2. Beneficiile mentoratului în mediul universitar
Figura 3. Funcții ale suportului între egali -*peer support*-
Figura 4. Cele șapte abilități pentru o bună adaptare
Figura 5. Tipuri principale de activități din munca universitară
Figura 6. Nevoi psihologice de bază pentru îndeplinirea rolului academic al studentului
Figura 7. Clarificări conceptuale privind neurodiversitatea
Figura 8. Modalități de coaching adaptabile în consilierea educațională
Figura 9. De la consilierea universitară la performanță academică
Figura 10. Efectele comunicării empatice în mediul educațional
Figura 11. Roata emoțiilor lui Plutchik
Figura 12. Elemente cheie pentru practicarea ascultării active
Figura 13. Procesul de învățare în grup
Figura 14. De la îndrumarea de grup la adaptare și angajabilitate pe termen lung
Figura 15. Dinamica grupurilor
Figura 16. Impactul elementelor disfuncționale asupra procesului de grup
Figura 17. Stiluri de gestionare a conflictelor