

PSIHOLOGIA SUCCESULUI

**Perspective teoretice
asupra dezvoltării personale**

CONTRIBUȚIA AUTORILOR:

Autorii au avut contribuții egale în redactarea lucrării.

**VLADIMIR-AURELIAN ENĂCHESCU
MONICA ELISABETA PĂDURARU**

PSIHOLOGIA SUCCESULUI

**Perspective teoretice
asupra dezvoltării personale**



**EDITURA UNIVERSITARĂ
București**

Colecția PSIHOLOGIE

Redactor: Laura Nicolescu
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
ENĂCHESCU, VLADIMIR-AURELIAN

Psihologia succesului : perspective teoretice asupra dezvoltării personale / Vladimir-Aurelian Enăchescu, Monica Elisabeta Păduraru. - București : Editura Universitară, 2024

Conține bibliografie
ISBN 978-606-28-1836-4

I. Păduraru, Monica Elisabeta

159.9

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062818364

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2024
Editura Universitară
Editor: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București
Tel.: 021 – 315.32.47
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021.315.32.47/ 0745 200 718/ 0745 200 357
comenzi@editurauniversitara.ro
www.editurauniversitara.ro

Cuprins

Cuvânt înainte.....	9
1. Planificarea acțiunii.....	14
Orarul	14
Un țel bine determinat	14
Descrierea clară	15
Abordarea planificării acțiunii.....	15
Sfaturi privind planificarea acțiunilor	17
2. Matricea Eisenhower.....	19
Matricea Eisenhower: cele patru cadrane.....	20
3. Angajamentul spiritual	26
Rolul spiritualității și religiei în lume.....	27
4. Listele și organizarea activității.....	28
De sus în jos	28
Timpul tampon	29
5. Teoria învățării transformative	30
6. Jurnalul de stres.....	32
7. Metoda camerei romane	33
8. Teoria amintirii a lui Platon.....	35

Cunoaștere: lumea sensibilă și lumea inteligibilă.....	35
Conceptul de suflet după Platon	36
9. Condițiile învățării ale lui Gagné.....	37
10. Modelul de Reflecție John Driscoll	39
11. Modelul de responsabilitate personală.....	40
12. Modelul Losada Line	42
Raportul de pozitivitate.....	42
13. Programarea neuro-lingvistica.....	43
14. Teoria Inteligențelor multiple (Howard Gardner).....	47
15. Teoria de stabilire a obiectivelor a lui Locke.....	51
16. Taxonomia lui Bloom	52
17. Inteligența emoțională.....	54
18. Modelul de reflecție Brookfield.....	55
19. Matricea priorităților de acțiune (APM)	57
20. Modelul de reflecție Boud	59
21. Învățarea reflexivă	61
22. Modelul de reflecție Atkins și Murphy.....	62
23. Teoria sarcinii cognitive	68
24. Modelul modal al memoriei (Atkinson și Shiffrin)	70
25. Modelul Johns de reflecție.....	72
26. Teoria speranței a lui Snyder	74
27. Cum poate organizația să contribuie la dezvoltarea personală a angajaților	76
Bibliografie.....	81

Lista figurilor

Figura 1. Matricea Eisenhower	21
Figura 2. Matricea priorităților de acțiune	57
Figura 3. Modelul de reflecție Atkins și Murphy.....	63

Cuvânt înainte

Dorința de autodezvoltare este prezentă în natura umană ca dorință de a crește și de a împlini potențialul. În psihologie se mai folosesc termeni precum creștere personală, creșterea personalității, autorealizare și autoactualizare, autoîmplinire, dar și evoluție a ego-ului. Interesul pentru problema autodezvoltării se regăsește încă din filosofia antică. De exemplu, Aristotel a definit dezvoltarea personală în Etica sa Nicomahică ca o categorie a înțelepciunii practice, unde practicarea virtuții duce la eudemonie sau la înflorirea deplină a ființei umane. Dewey a considerat autodezvoltarea ca un proces continuu de dezvoltare a abilităților (abilități cognitive umane, creative, morale etc.) într-un grad din ce în ce mai înalt (Savage, 2002). Dewey a înțeles autodezvoltarea ca sfârșit al vieții și autonomia ca mijloc. Rogers (1961, 1969) s-a referit la autodezvoltare ca la o forță motivatoare a dezvoltării umane, ca la tendința înnăscută a organismului de a-și dezvolta întregul potențial. Majoritatea sistemelor de învățământ consideră autodezvoltarea ca un obiectiv important (Goodlad, 1984). Sakhieva, Gilmanshina, Gilmanshin, Kosmodemyanskaya, Akchurina și Sagitova (2015) au subliniat rolul capacității studenților de autodezvoltare continuă în învățământul superior. Saphari, Bakar, Thiru și Hoe (2015) au apreciat

pozitiv abordările educaționale bazate pe învățarea cu înțelegere și dezvoltarea deplină a personalității. Bartolata (2015) a dezvăluit în cercetarea sa că abilitățile academice, cum ar fi abilitățile interpersonale și responsabilitatea socială, sunt văzute de cursanți ca fiind cele mai aplicabile performanței la locul de muncă. Îngrijirea pentru autodezvoltare este o parte integrantă a autoîngrijirii. Potrivit lui Charlescraft, Tartaglia, Dodd-McCue și Barker (2010), îngrijirea de sine se referă la elementele vieții care contribuie la bunăstarea individului într-o varietate de moduri – spiritual, emoțional, fizic și mental, în scopul reînnoirii și creșterii personale. Capacitatea de autoreglare reprezintă competența cuiva de a se autogestiona. Ea cuprinde procese precum planificarea, generarea, controlul, autoreflexia și ajustarea gândurilor, sentimentelor și acțiunilor pentru a atinge obiectivele personale și a se adapta la mediul în schimbare Zimmerman (2008). În teoria autodeterminării (SDT, Ryan & Deci, 2000), autorii diferențiază funcționarea autonomă (autodeterminată) de cea controlată. În conformitate cu înțelegerea lor, motivația intrinsecă poate fi descrisă ca activitate autonomă, în timp ce activitatea motivată extrinsec este mai controlată. Ryan & Deci (2000) au postulat patru tipuri diferite de reglare comportamentală: reglare externă, reglementare introiectată, reglementare identificată și reglementare integrată. Introiecția presupune preluarea unei valori sau a unei reglementări, dar neacceptarea acesteia ca fiind proprie; identificarea înseamnă acceptarea valorii activității ca fiind importantă personal, iar integrarea se referă la integrarea acelei identificări cu alte aspecte ale sinelui.

Există forme relativ controlate de motivație extrinsecă, cum ar fi reglementările externe și introiectate, pe de o parte, în timp ce reglementările identificate și integrate sunt înțelese ca relativ autonome. Amotivarea în teoria autodeterminării reprezintă inexistența unei intenții sau motivații pentru un anumit comportament.

Ne confruntăm cu provocări fără precedent – sociale, economice și de mediu – determinate de accelerarea globalizării și de un ritm mai rapid al dezvoltărilor tehnologice. În același timp, aceste forțe ne oferă nenumărate noi oportunități pentru progresul uman. Viitorul este incert și nu-l putem prezice, dar trebuie să fim deschiși și pregătiți pentru asta. Copiii care au intrat în învățământ în 2023 vor fi adulți tineri în 2035. Școlile trebuie să îi pregătească pentru locuri de muncă, ce nu au fost create încă, pentru tehnologii care nu au fost încă inventate, pentru a rezolva probleme care nu au fost încă anticipate.

Pentru a gestiona astfel de incertitudini, indivizii vor trebui să își dezvolte curiozitatea, imaginația, rezistența și autoreglementarea; vor trebui să respecte și să aprecieze ideile, perspectivele și valorile celorlalți și vor trebui să facă față eșecului și respingerii și să avanseze în fața adversității, să le pese de bunăstarea prietenilor și familiilor lor, a comunităților lor și a planetei. Motivația va însemna mai mult decât obținerea unui loc de muncă bun și a unui venit mare.

Astfel, se estimează că angajații pot experimenta în cariera lor o serie de aspecte, precum:

- varietate de ocupații
- până la 5 sectoare diferite ale economiei

- varietate de roluri de lucru concurente
- lacune între perioadele de angajare (planificate și neplanificate)
- necesitatea de a gestiona mai multe tranziții între învățare și muncă.

În lumina acestei paradigme de cariere emergente, lucrătorilor din secolul XXI li se va cere să dezvolte abilități de construire a carierei și de management care să le permită:

- să răspundă pozitiv și eficient la schimbare
- să lege învățarea pe tot parcursul vieții de procesul de construire a carierei
- să localizeze, interpreteze și evalueze o serie de resurse de informații despre carieră
- să dezvolte abilitățile necesare pentru a căuta, obține și menține un loc de muncă
- să ia decizii de îmbunătățire a carierei
- să echilibreze rolul vieții și al muncii

Potrivit *Blueprint for Life/Work Designs*, „Munca este, fără îndoială, una dintre cele mai esențiale dintre toate activitățile umane. Pentru început, este baza supraviețuirii economice a indivizilor și a societății. Dincolo de aceasta, locul de muncă al unui individ structurează o mare parte din timpul său și, se speră, oferă un sentiment de împlinire personală. O ocupație modelează, de asemenea, identitatea cuiva și, în ochii celorlalți, determină în mare măsură statutul sau poziția unui individ în societate.” Și totuși, cercetarea a relevat că doar 28% dintre lucrători sunt pe deplin implicați la locul de muncă (angajați la standarde de performanță de înaltă calitate).

Aproximativ același număr de persoane au fost dezactivate, iar restul s-au descris ca fiind „pe pilot automat”.

Scopul acestei lucrări este ca cei care o parcurg să obțină cunoștințele, abilitățile și atitudinile necesare pentru a negocia eficient procesul de viață/muncă. Activitățile întreprinse îi vor ajuta să ia decizii informate cu privire la obiectivele lor personale prezente și viitoare. Conținutul include, dar nu se limitează la, promovarea imaginii de sine pozitive, identificarea valorilor, precum și dezvoltarea de strategii pentru a gestiona eficient schimbările fizice, mentale/emoționale, intelectuale și sociale. Lumea muncii evoluează rapid. Structurile sigure și stabile care au definit în mare măsură ocuparea forței de muncă în secolul al XX-lea au fost înlocuite cu muncă bazată pe proiecte, limitată în timp și precară. Cercetările indică faptul că tânărul de astăzi se poate aștepta să rămână într-un loc de muncă maxim doi ani.

Această lucrare a fost concepută pentru a contracara acest fenomen, în mod specific, pentru a oferi cititorilor oportunități de a-și dezvolta abilitățile necesare pentru a se asigura că devin membri activi, contributivi și implicați în activitățile profesionale și sociale.

1. Planificarea acțiunii

Planificarea acțiunii este procesul de traducere a strategiilor și obiectivelor în acțiuni, permițând ideilor să devină tangibile. Se caracterizează prin crearea unui *plan de acțiune pentru fiecare componentă și pas intermediar de acțiune*, toate conducând, în cele din urmă, la scopul final. Este o abordare care nu este destinată doar obiectivelor personale, ci servește și ca un instrument util în cadrul organizațiilor pentru a menține angajații motivați în a-și îndeplini obiectivele.

Orarul

Planificarea acțiunilor este un instrument eficient pentru managementul timpului și oferă o perspectivă asupra sarcinilor care contribuie sau nu la rezultatele strategice dorite. Dezvoltând o strategie cu o echipă și stabilind obiective clare, sarcinile fiecăruia devin imediat clare. La elaborarea unui plan eficient, trebuie să creați întotdeauna un *orar detaliat* și un set de pași clar definiți. Numai atunci se poate atinge scopul propus. Ajută la consolidarea ideilor și oferă un răspuns la întrebarea „*Ce ar trebui să fac pentru a-mi atinge scopul?*”.

Un țel bine determinat

Dacă o echipă nu știe în ce direcție vrea să se îndrepte, devine foarte dificil să se stabilească un obiectiv concret.

Acționând cu un obiectiv în minte, echipa știe exact ce pași ar trebui să facă pentru a ajunge acolo.

Planificarea acțiunii este un proces care poate ajuta la realizarea acestui lucru. Ideile devin concrete prin crearea unui plan de acțiune și, pentru că totul este clar conturat, membrii echipei știu exact ce se așteaptă de la ei. Prin elaborarea unui plan de acțiune și a unei Diagrame Gantt, se poate face primul pas către Planificarea acțiunii.

Descrierea clară

Un element esențial al Planificării acțiunilor este crearea de obiective clare. De exemplu, atunci când o organizație doar indică dorința de a-și crește cifra de afaceri, acest obiectiv este prea vag. Menționând un anumit procent (de ex. 3% creștere a cifrei de afaceri), o limită de timp (în anul următor) și o comparație (față de anul precedent), toate părțile vor ști exact care este scopul urmărit. De acolo se pot crea pași intermediari pentru a atinge acest *obiectiv specific*.

Abordarea planificării acțiunii

Există mai multe abordări de planificare a acțiunii. Mai jos este cea mai comună abordare, care presupune că Planificarea acțiunilor este un proces ciclic, care repornește continuu. În același timp, totuși, țintele se pot schimba oricând pe parcurs. Pașii sunt următorii:

1. Care este situația actuală

Aceasta este o analiză a situației actuale. Exemplu: „Cifra de afaceri până în prezent a fost de 750.000 pe o bază anuală”.