



# Formare de Formatori

pentru promovarea de către  
tineri a egalității de șanse  
între femei și bărbați în  
alegerea carierei

Suport de curs pentru elevi



Proiectul Career Rocket este inițiativa unui parteneriat format din 5 organizații non-guvernamentale din 4 țări membre ale Uniunii Europene.

Proiectul pune bazele unei cooperări transnaționale între profesioniști cu competențe în ceea ce privește identificarea și combaterea stereotipurilor privitoare la femei și bărbați, în special în ceea ce privește alegerea carierei profesionale și dezvoltarea profesională a tinerilor.

Pag | 1

Scopul proiectului este acela de a promova armonizarea abordărilor naționale privitoare la eliminarea stereotipurilor în educație privitoare la femei și bărbați și de a crește varietatea opțiunilor de carieră pentru femei și bărbați (fete și băieți) contribuind astfel la o societate mai echitabilă și prosperă.

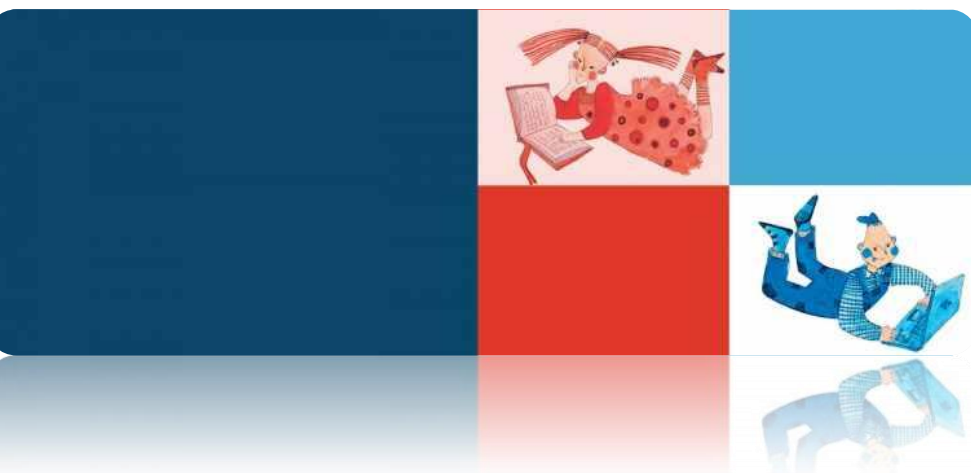
Consortiul proiectului este format din 5 parteneri din patru țări ale Uniunii Europene: Fundația "Gender Education, Research and Technologies" (GERT) și Fundația "Gender Project for Bulgaria (Bulgaria); GTF – Initiative for Sustainable Growth" (CR); "4 ELEMENTS" (Grecia); "AUR" – Asociația Națională a Specialiștilor în Resurse Umane (România).

Autori:

Ioana Mănăilă - "AUR" – A.N.S.R.U. România

Daniela Mihăiță - "AUR" – A.N.S.R.U. România

<http://career-rocket.eu/ro/>





## Cuprins

**Pg.03 Formarea: câteva aspecte cheie care trebuie luate în considerare**

Cele 4 planuri ale formării. Etapele procesului de formare. Desfășurarea procesului de formare

**Pg.06 Diferențele individuale și culturale**

Nivelurile culturii. Construirea identității. Diferențele sociale (Stereotipuri; Prejudecăți. Discriminare; Oprimare). Înțelegerea diferențelor culturale. Comunicarea non-violentă

**Pg.13 Egalitatea de gen. Concepte cheie**

**Pg.20 Teme cu potențial de gen**

**Pg.22 Profesiile STEM: știință, tehnologie, inginerie și matematică**

Ce este "STEM" și de ce este important? Motive pentru a lua în considerare o carieră în STEM. Abilități pentru viitor

**Pg.25 Gândirea critică. Cum să gândim critic, cum să găsim contextul ascuns și cum să citim printre rânduri**

Ce este gândirea critică. Ce punem la îndoială? Regulile gândirii critice. Sursele de informare. Ce este manipularea?

**Pg.31 Dezvoltarea personală sau despre propria devenire**

Inteligențele multiple. Inteligența emoțională. Stima de sine

## Formarea: câteva aspecte cheie care trebuie luate în considerare

### Rata medie de reținere a informațiilor:

Predarea, folosirea imediată a ceea ce s-a învățat	90%
Punerea în practică	75%
Discuțiile de grup	50%
Demonstrația	30%
Audio-vizual	20%
Lectura	10%
Discursul	05%

*Sursa: Laboratoarele Naționale de Instruire Bethel, Maine*

### Cele 4 planuri ale formării

- Termenul de **cunoștințe** face referire la informații noi despre un anumit subiect, o perspectivă suplimentară asupra subiectului și o conștientizare creată în timpul procesului de învățare. Ca formator este necesar să verifici faptul că informațiile cerute sunt relevante și utile (**planul cognitiv**);
- **Atitudinile** se referă la schimbarea punctului de vedere, a percepției sau a opiniei asupra unui anumit subiect. Această schimbare trebuie să fie pozitivă pentru îmbunătățirea procesului de învățare și permite, de asemenea, participanților să facă față factorilor care îi pot influența și care să îi ajute să înțeleagă și să accepte schimbările necesare (**planul psihologic**);
- **Abilitățile** se referă la know-how-ul tehnic. Aceste abilități pot varia de la managementul resurselor umane la gestionarea comportamentului. Îmbunătățirea abilităților reprezintă nucleul formării orientate spre performanță. În acest caz, indicatorii de performanță sunt corelați cu evaluarea nevoilor de formare, cu timpul, cu dezvoltarea curriculei, cu monitorizarea formării și, în final, cu evaluarea formării și ceea ce urmează după (**planul social**);
- O **deprindere** reprezintă schimbarea comportamentului care are loc ca urmare a obținerii unor cunoștințe și abilități. Învățarea va fi mai eficientă dacă formarea urmărește învățarea participativă. Această abordare necesită ca formarea să se desfășoare folosind metode participative și materiale de instruire adecvate (**planul acțiunii**).

### Etapele procesului de formare

#### Pasul 1:

**Analiza situațională:** Analiza obiectivelor și a scopului în ceea ce privește formarea ca intervenție în consolidarea capacităților.

- Pasul 2:** **Grupul țintă:** Identificarea și selectarea grupului țintă pentru participare la formare. Dacă selecția nu este făcută în mod corespunzător, atunci există probabilitatea foarte mare de a antrena grupe de persoane greșit, prin urmare impactul formării poate fi negativ.
- Etapa 3:** **Evaluarea nevoilor de formare (TNA):** Este necesară realizarea unei evaluări a necesităților de formare pentru a determina nevoile și lipsurile necesare formării.
- Pasul 4:** **Obiective:** Formularea SMART (specifice, măsurabile, realizabile, realiste și limitate în timp) a obiectivelor învățării.
- Pasul 5:** **Metode de formare:** Decideți asupra metodelor adecvate de formare și asupra sursei materialelor și mijloacelor de formare
- Pasul 6:** **Proiectarea programului de formare:** Organizarea programului este următorul pas fiind urmat de desfășurarea training-ului.
- Pasul 7:** **Monitorizare și evaluare:** proces continuu care trebuie făcut în timpul sesiunii, zi de zi și / sau periodic în fiecare etapă a procesului de formare. Monitorizarea și evaluarea formării ajută la asigurarea desfășurării activităților planificate. Trainingul trebuie evaluat pentru a determina impactul.

### Desfășurarea procesului de formare

Cu ajutorul metodelor participative rolul trainerului presupune nu doar prezentare ci și facilitare, motivare, coordonare, gestionare și evaluare etc.

#### În timpul sesiunii de training se recomandă:

- Organizarea trainingului, inclusiv ședințele care vor fi drept exemplu
- Orientarea și dirijarea procesului de învățare
- Asigurarea implicării și participării depline
- Controlul tiparelor în interacțiunile de învățare și în contribuția participanților
- Evaluarea continuă a modului în care se desfășoară procesul de învățare și luarea unor măsuri imediate pentru a menține ordinea și învățarea adecvată
- Efectuarea unei evaluări la sfârșitul fiecărei sesiuni sau a modului.

**La finalul sesiunii de training se recomandă:** analizarea rezultatelor evaluării notarea segmentelor care trebuie îmbunătățite în viitor și întocmirea unui raport al sesiunii de training.

## Diferențele individuale și culturale

### Nivelurile culturii Nitza Hidalgo:

Este important să facem distincția între elementele unei anumite culturi și comportamentele și simbolurile care o caracterizează. Astfel, există mai multe niveluri de exprimare a diversității culturale.

- **Nivelul concret** de exprimare a caracteristicilor culturale aparține tuturor elementelor vizibile ale unei culturi, precum portul, muzica, bucătăria, jocurile, etc.
- **Nivelul comportamental** este recunoscut prin rolurile sociale prezente într-o anumită cultură, limbajul și comunicarea non-verbală, modul de a comunica și a te purta cu membrii aparținând unei culturi diferite sau propriei culturi, dar care sunt de sex diferit, stataturi sociale diferite, etc. Nivelul comportamental reflectă tot ceea ce ține de acel nivel simbolic mai adânc, reprezentativ pentru o anumită cultură.
- **Nivelul simbolic** include toate valorile și credințele caracteristice anumitor culturi. Aceste componente culturale mai adânci se reflectă în comportamentul membrilor lor: cum îndeplinesc anumite roluri în societate, ce și cum se exprima verbal, etc.

### Construirea identității

**Identitatea personală. Cine sunt „eu”?** Răspunsul la această întrebare depinde de atât de trăsăturile personale individuale, cât și de contextele generale sociale și istorice în cadrul cărora individul trăiește și se dezvoltă.

Diferitele aspecte ale identității sunt mai mult sau mai puțin vizibile. Din acest motiv, se spune adeseori că identitatea este multistratificată: unele straturi sunt mai aproape de esența identității, altele sunt mai de suprafață.

Toate aspectele care țin de identitatea unei persoane se referă la:

- Rolurile pe care le avem în viață (fiu/fiică, mamă/tată, elev, avocat, profesor, prieten, membru al unui partid politic, iubitor de muzică rock, etc.)
- Locul nașterii și al domiciliului (țara, regiunea, orașul, sectorul, etc.)
- Apartenența la o anumită rasă, naționalitate și religie
- Sex și orientare sexuală
- Trăsături fizice (culoarea părului și a ochilor, înălțime, greutate, etc.)

- Apartenența la un grup majoritar sau minoritar
- Cu ceea ce nu dorim să fim asociați (de pildă, ne definim ca nefăcând parte dintr-un partid politic, ca nefiind alocici, imorali, etc)

### **Important:**

Identitatea noastră este influențată în egală măsură de acele aspecte **care nu țin de alegerea personală** (rasă, apartenență națională, locul nașterii, rol familial de fiică/fiu, caracteristici fizice), precum și de cele pe care **noi ni le alegem** (partener, profesie, apartenență ideologică, muzică, etc).

Pag | 6

Dacă ne auto-percepem și îi percepem pe ceilalți printr-un singur aspect al identității, vom exclude posibilitatea de a fi diferit și deschis, așa cum am fi dacă ne-am defini în mai multe moduri și nu doar prin apartenența la un anumit grup.

Percepția asupra propriei identități este încercarea unei persoane de a combina și a întrepătrunde toate aspectele propriei identități într-o combinație holistă singulară care i-ar oferi sentimentul unicității, individualității, în ciuda asemănarilor/diferențelor pe care observă că le are cu alți oameni

### **Identificarea cu grupul**

Mediul social, istoric și cultural reprezintă baza dezvoltării identității personale

iar

Identitatea personală se dezvoltă și se definește prin intermediul relațiilor cu ceilalți (indivizi sau grupuri)

de aceea ...

trebuie să înțelegem cât de dificil este să facem distincția între identitatea personală și cea a grupului.

Identificarea cu grupul sau sentimentul de apartenență la un anumit grup, cu care împărtășim aceleași atitudini, comportamente și valori, este foarte important pentru că ne oferă siguranță și protecție, precum și posibilitatea autovalorizării și a valorizării grupului din care facem parte, comparativ cu alte grupuri și membri.

Identificarea cu grupul ajută oamenii să se simtă puternici și mulțumiți că sunt membri ai grupului (mai ales în situații când grupul este dominant sau majoritar).

## Diferențele sociale

### Stereotipuri și prejudecăți

Modul în care percepem realitatea, oamenii, evenimentele și întâmplările din jurul nostru depinde foarte mult de modul în care sunt organizate gândurile noastre, reacțiile noastre emoționale față de ceea ce observăm și așteptările pe care le avem față de noi înșine și față de cei din jurul nostru.

**Stereotipurile** sunt generalizări, percepții schematice și rigide asupra trăsăturilor și a personalităților care se atribuie membrilor unui anumit grup, care sunt transferate și aplicate într-o manieră rigidă fiecărui membru al unui anumit grup.

Sunt descrise și prin:

- generalizări iraționale/etichete – rezultatul unei înțelegeri trunchiate provenite din experiențe limitate (din acest motiv ele au adeseori un sâmbure de adevăr), cu rol de înlesnire a adaptării la viața de zi cu zi,
- expresia și raționalizarea prejudecăților (sau a atitudinilor caracteristice), de vreme ce reprezintă esența fiecărei prejudecăți

**Prejudecățile** sunt definite ca tipuri specifice de atitudini caracterizate printr-o poziționare relativ permanentă, subiectivă (pozitivă sau negativă) față de anumite entități (grupuri, naționalități, indivizi, instituții...) sau ca judecăți care:

- nu sunt bazate pe argumentări logice și factuale,
- sunt rezistente la schimbare,
- sunt caracterizate printr-o componentă emoțională puternică

### Componente de bază:

- Cognitivă (ce gândim, opiniile) – în acest sens, stereotipurile reprezintă o componentă cognitivă a fiecărei prejudecăți
- Emoțională (ce simțim și se referă la gândurile noastre)
- Conotativă (ce facem ca răspuns la propriile sentimente și gânduri)

Studiul prejudecăților se realizează de obicei prin măsurarea distanței sociale – disponibilitatea de a accepta sau de a respinge diferite tipuri de contacte cu membrii anumitor grupuri.

### Prejudecățile și stereotipurile ne ajută:

- să dăm un sens și să înțelegem lumea din jurul nostru (într-o situație neclară sau atunci când nu deținem informații suficiente, gândirea stereotipă "umple golul", completează informația insuficientă și oferă sentimentul de certitudine, predictibilitate și claritate);
- să valorizăm grupul din care facem parte (de pildă, atunci când credem



că anumite grupuri sunt "rele", înseamnă că grupul nostru este diferit, adică "bun";

- să valorizăm alte grupuri, trăsăturile lor și modul lor de funcționare (bun/rău, periculos/prietenos, imprevizibil, ospitalier, cald, etc);
- să înțelegem discriminarea îndreptată împotriva membrilor altor grupuri (de exemplu, dacă atribuim trăsături negative unui anumit grup, dacă îl considerăm a fi "rău" din oricare motiv, credem și că este corect ca un astfel de grup să nu aibă aceleași drepturi cu grupul nostru pe care îl credem "bun").

Formarea prejudecăților și a stereotipurilor se realizează în trei pași:

**1) Crearea categoriilor "distincte".** Atunci când cunoaștem oameni, tindem să le observăm trăsăturile cele mai pregnante, ignorându-le pe celelalte. Ceea ce noi remarcăm a fi trăsături definitorii depinde în mare măsură de context.

**2) Crearea generalizărilor greșite despre întregul grup (stereotipurile și prejudecățile).** În baza acestor trăsături pregnante, tragem concluzii în legătură cu persoana și generalizăm aceste concluzii la toți membrii grupului.

**3) Comportarea față de membrii unui anumit grup în acord cu părerile generalizate (discriminare).** Ceea ce credem despre individ/grup ne influențează în foarte mare comportamentul față de acesta.

### Efectele Stereotipurilor și ale Prejudecăților

- **Profețiile autoîmplinite.** Indivizii tind să se comporte conform etichetei care i-a fost atribuită. Față de aceștia cei din jur adoptă fie un comportament foarte explicit legat de etichetă, fie implicit, ajungându-se, în timp, să se confirme eticheta atribuită.
- **Mecanismul "Dă vina pe Victimă".** Sursa problemelor sociale rezidă în trăsăturile grupurilor care suferă de aceste probleme iar nu în sistemul opriment în diverse moduri, care crează oportunități și posibilități inegale pentru diferite grupuri și încearcă rezolvarea problemelor sociale fără schimbarea condițiilor care au dus de fapt la acele probleme.
- **Individualismul Competitiv** consideră că fiecare este unicul responsabil de propriul succes sau eșec în viață și că fiecare avem șanse egale de a reuși sau de a eșua. Această părere exclude rolul rasei, al sexului, al clasei sociale și al oricărui alt aspect al identității sociale. Ea nu ia în calcul nici faptul că nu toți ne naștem cu șanse egale, unii dintre noi fiind privilegiați încă de la început și având mai multe șanse de reușită decât cei mai puțin norocoși.

## Discriminare și oprimare

- **Discriminarea** reprezintă *prejudecata în acțiune*. Cadrul discriminării este etichetarea negativă a diferiților indivizi/grupuri, folosită apoi ca justificare a discriminării, mai precis a tratamentului diferit în societate și violarea drepturilor.
- **Oprimare**. Atunci când o adăugăm la puterea pe care grupul dominant o are în societate (*prejudecata în acțiune + putere*), atunci am definit *oprimarea*. Aceasta se întemeiază pe supoziția că există oameni superiori și inferiori și că este absolut normal ca cei superiori să dețină puterea și să utilizeze resursele comunității.

### Condiții necesare pentru definirea oprimării:

- Anumite păreri trebuie să fie adânc înrădăcinate în conștiința publică (de exemplu referirile la culturi care sunt considerate inferioare);
- Existența unui dezechilibru al puterii (resursele materiale și politice sunt în mâinile culturii dominante);
- Relațiile față de un anumit grup sunt fixate în cadrul sistemului (de ex. Sistemul școlar devalorizează cunoștințele și abilitățile grupului "din afară", educația într-o altă limbă decât cea maternă, etc.).

### Nivelul de exprimare a discriminării/oprimării poate fi:

- **individual** – exprimat prin acțiuni individuale, un individ care tratează diferit indivizi de etnii diferite;
- **instituțional** – acțiuni întreprinse de instituții financiare și politice publice și promovate de către aceste instituții;

### Intenționalitatea

- **Discriminarea/oprimarea intenționată** – comportamente care rezultă din prejudecăți intenționate și clare față de anumite grupuri;
- **Discriminarea/oprimarea neintenționată** – Comportamente discriminatoare de care nu suntem întotdeauna conștienți pentru că acționăm cu cele mai bune intenții însă, în ciuda bunei noastre credințe, acțiunile noastre favorizează un grup în defavoarea altuia.

### Modurile de exprimare

- **Discriminarea/oprimarea explicită** – exprimarea clară a discriminării (interdicția accesului în anumite locații publice) și
- **Discriminarea/oprimarea implicită** – discriminarea greu de observat, nefiind fățișă sau evidentă (utilizarea unui limbaj cunoscut doar de o parte a grupului, sunt oferite exemple legate de experiențele

majorității, literatura scrisă din perspectiva unui grup majoritar, etc.).

### Tipurile de Discriminare/Oprimare

- **Rasism** – Tratarea diferită a oamenilor în funcție de rasă
- **Sexism** – Tratarea diferită a oamenilor în funcție de sex
- **Clasism** - Tratarea diferită a oamenilor în funcție de clasa socială din care fac parte sau din care se trag
- **Heterosexism** – Tratarea diferită a oamenilor în funcție de generația din care fac parte
- **Discriminarea/oprimarea religioasă** - Tratarea diferită a oamenilor în funcție de religie
- **Discriminarea persoanelor cu dizabilități** – Tratarea diferită a oamenilor în funcție de capacitățile și funcțiile lor fizice, cognitive, mentale sau emoționale
- **Discriminarea/oprimarea persoanei datorată vârstei** – Tratarea diferită a oamenilor în funcție de vârstă. Această discriminare poate afecta populația (nu sunt destul de competenți pentru anumite posturi, nu li se acordă viză de călătorie), precum și populația vârstnică (sunt respinși automat de la ocuparea anumitor posturi; nu pot obține credite de la bănci, etc.).

### Înțelegerea diferențelor culturale

De la etocentrism la etnorelativism

Etaple in dezvoltarea sensibilității multiculturale (Milton Bennett, 1986):

**Negarea** Poate apărea în situații când, datorită izolării (fizice sau culturale), interacțiunile și contactele cu diferite culturi nu sunt posibile.

În această etapă, individul neagă existența diferențelor culturale și chiar dacă anumite diferențe sunt observate, acesta continuă să nege orice posibilitate de discriminare cauzată de diferențe culturale. Individul se poartă ca și cum problema nu ar exista.

**Rezistența** Diferențele sunt percepute, dar ca fiind amenințătoare și intimidante. Orice diferă de propria cultură este etichetat drept "negativ"; această etapă se caracterizează prin formarea "stereotipurilor negative", aceste stereotipuri se referă la alte genuri, rase, religii, naționalități sau la orice altă diferență observabilă.

Această etapă se caracterizează prin supoziția privind superioritatea propriei culturi, uneori fără etichetarea negativă a celorlalți, însă destul de puternică pentru a oferi sentimentul de siguranță și protecție.

**Minimizarea** Este ultima fază a etapei etnocentrice – o încercare de a păstra unicitatea

propriului mediu cultural prin "ascunderea" diferențelor și evidențierea asemănărilor.

Diferențele culturale sunt observate, dar nu mai sunt etichetate negativ, însă sunt considerate a fi neglijabile în raport cu asemănările culturale, considerate a fi mult mai importante.

**Acceptarea** Acceptarea diferențelor culturale reprezintă un pas important de la etnocentrism la etno-relativism. În această etapă, persoana acceptă și respectă diferențele culturale. Aceste diferențe sunt privite ca parte fundamentală și normală a relațiilor inter-umane. Diferențele nu sunt valorizate, ci doar recunoscute.

Există două niveluri de acceptare:

- Acceptarea diferențelor la nivel comportamental, inclusiv în ceea ce privește limbajul, stilurile de comunicare, simbolurile non-verbale, etc.
- Acceptarea trăsăturilor culturale mai puțin evidente, precum sistemele de valori, normele, interpretările realității, etc.

**Adaptarea** Cea mai întâlnită formă de adaptare este **empatia**, adică încercarea de a te pune "în locul altcuiva" și de a privi lumea din acea perspectivă. Acest lucru îți permite să înțelegi alte moduri de a privi lumea, diferite de cele proprii și de a înțelege valorile altor culturi, chiar dacă ele sunt foarte diferite de cele ale culturii proprii.

Cea de-a doua formă de adaptare este **pluralismul** cultural, sau posibilitatea identificării cu două sau mai multe culturi, cu sistemele lor de valori, normele și viziunile asupra lumii.

**Comunicarea non-violentă** Între oameni există inevitabil diferențe, la care, de obicei, ei reacționează prin modelul **Superioritate-Inferioritate**.

Conform acestui model, oamenii încearcă să-și prezinte propriile atribute și puncte de vedere ca fiind mai bune ca ale celorlalți pentru a ieși în față, a impresiona, a câștiga.

Cu alte cuvinte, se plasează pe o poziție de superioritate, minimizându-l sau anihilându-l pe celălalt.

Dinamica acestui model are trei consecințe posibile prin care poate apărea

violența:

- **Internalizarea** – cel plasat pe poziția de inferioritate se autoagresează;
- **Escaladarea** – cel plasat pe poziția de inferioritate îl atacă pe cel care l-a pus în această poziție;
- **Deplasarea agresivității** – cel plasat pe poziția de inferioritate își îndreaptă agresivitatea asupra unei terțe persoane, pornind astfel un lanț al violențelor.

Pag | 12

Pentru a se pune în poziția de superioritate, vorbitorul folosește trei tipuri de argumente:

- **Argumente pozitive** – scoate în evidență aspectele pozitive ale punctului său de vedere
- **Argumente negative** – scoate în evidență părțile negative ale punctului de vedere al celuilalt
- **Argumente distructive** – prezintă caracteristici negative ale celuilalt pentru a-i distruge credibilitatea. În această situație, ambii interlocutori se plasează pe poziții de inferioritate

### **Modelul echivalențelor**

Este un model alternativ de comunicare ce se bazează pe fundamentare, și nu pe contraargumentare.

Etape în folosirea modelului echivalențelor:

1. Buna cunoaștere a propriei persoane.
2. Acceptarea celuilalt așa cum este.
3. Identificarea fundamentelor ambelor părți.
4. Găsirea de soluții care să satisfacă ambele părți.

## Egalitatea de gen. Concepte cheie

**Genul** Aceasta se referă la diferențele construite din punct de vedere social și cultural între bărbați și femei; diferite de sex, care se referă la diferențele lor biologice. Construcțiile sociale variază în funcție de culturi, religie, învățături și timp.

**Sexul** Sexul se referă la diferențele biologice și fiziologice dintre bărbați și femei, determinate de natură. Este un aspect universal și nu poate fi schimbat.

**Construcții sociale de gen** Se referă la modul în care societatea valorizează și atribuie competențe, roluri și responsabilități femeilor, bărbaților, fetelor și băieților. Această diferențiere creează diviziunea de gen a muncii și determină diferențele în ceea ce privește accesul la beneficii și luarea deciziilor, care la rândul lor influențează relațiile de putere și întăresc rolurile de gen. Acest lucru se realizează la diferite niveluri de socializare a genurilor în ceea ce privește familia, religia, educația, cultura, societatea și mass-media.

**Gen și cultură** Cultura se referă la modul de viață al oamenilor, la sistemele de valori, credințele, ritualurile, modelele de interacțiune și socializare care determină caracteristicile, rolurile, responsabilitățile și așteptările într-o societate anume. Cultura determină ce vrea și așteaptă societatea de la femei, bărbați, fete și băieți.

Aceasta definește statutul și relațiile de putere dintre femei, bărbați, fete și băieți. Problemele de gen sunt rezultatul contextului cultural și al socializării în societate.

Exemple:

- Preferința pentru un copil băiat decât un copil fată
- Moștenitorul proprietății
- Sisteme de nume
- Ceremoniile de inițiere
- Practicile maritale
- Violența bazată pe gen

**Roluri de gen** Rolurile de gen reprezintă roluri sociale ale indivizilor, care includ seturi de acțiuni așteptate, asociate percepției generale privind masculinitatea sau feminitatea la nivel de societate, considerate specifice unui anumit sex. Rolurile de gen confirmă percepția față de o persoană, îi validează identitatea de gen în fața celorlalți.

Deși par a fi „naturale”, conforme cu regulile sociale și cu normele de gen, rolurile există atâta vreme cât nu sunt contestate de fiecare persoană, care poate decide la un moment dat să le modifice sau să renunțe la ele, ca

nemaifiind caracteristice pentru stadiul de dezvoltare la care a ajuns.

Rolul de gen depinde de individ și de situație, nefiind strict legate de sexul real al persoanei. Astfel, o femeie poate avea la un moment dat un rol de tip „masculin” (de exemplu atunci când își alege o ocupație considerată a fi „masculină”), iar un bărbat poate avea un rol „feminin” (când, la locul de muncă, are comportamente considerate tipic „feminine” – se lasă intimidat, solicită program flexibil pentru creșterea copiilor etc.).

Mai mult, caracteristicile personale "externe" (haine, aspect, postură etc.) și cele "interne" (atitudini, credințe, moduri de gândire, echilibru emoțional etc.) pot fi sau nu în concordanță cu rolurile de gen, la fel cum nici deciziile luate sau acțiunile realizate nu sunt corelate cu un anumit rol.

Rolurile de gen diferă mult în funcție de cultura și tradițiile locale și sunt dinamice, modificându-se în timp, pe măsură ce societatea evoluează.

Spre deosebire de sex, genul nu este fix, pentru că percepțiile despre ceea ce este acceptabil în comportamentul femeii, respectiv al bărbatului, se schimbă de la o generație la alta. Dacă acum o sută de ani femeia nu avea drept de vot sau dreptul de a deține proprietăți, astăzi, tot mai multe sunt managerii propriilor afaceri, în timp ce bărbații își asumă din ce în ce mai mult responsabilități domestice.

### Relațiile de gen

Relații sociale dintre bărbați și femei, inclusiv modul în care puterea, accesul și controlul asupra resurselor sunt împărțite între sexe. Normele culturale și sociale atribuie în general mai puțină valoare atitudinilor, abilităților și rolurilor asociate convențional cu femeile sau celor percepute ca încălcând normele tradiționale de gen / sex. Aceasta are ca rezultat relații ierarhice și inegale între sexe.

### Diviziunea de gen a muncii

Se referă la diferitele tipuri de muncă pe care bărbații și femeile le fac ca o consecință a socializării și modelelor de muncă acceptate într-un context dat. Normele de gen definesc modul în care fiecare societate împarte munca între bărbați și femei, băieți și fete, în funcție de rolurile stabilite social.

Așteptările tradiționale sunt ca:

#### Bărbații:

- Să susțină familia din punct de vedere financiar
- Să ia decizii importante în numele familiei
- Să fie apreciați pentru abordarea lor rațională în rezolvarea problemelor.

#### Femeile:

- Să se ocupe de îngrijirea întregii familii
- Să ia decizii administrative casnice de zi cu zi
- Să fie apreciate pentru rolul lor de echilibrare a bunăstării emoționale în

familie

Există așteptări în funcție de fiecare gen privind socializarea ambelor sexe ce sunt legate de:

- Jucăriile pe care le primesc băieții și fetele
- Locul unde se joacă băieții și fetele
- Așteptările referitoare la modul de comportament pe care să îl aibă băieții și fetele
- Modul în care băieții și fetele își pot exprima emoțiile.

Pag | 15

**Rădăcinile inegalității în relațiile de gen pot fi găsite luând în calcul următoarele:**

- Patriarhatul
- Dominația bărbaților și subordonarea femeilor
- Organizarea sistematică a puterii
- Structura tradițională a societății

**Relațiile de putere inegale limitează femeile** în ceea ce privește:

- Alegerile (în ceea ce privește integritatea fizică, economică, sau luarea deciziilor)
- Accesul și controlul resurselor și câștigurilor salariale
- Luarea deciziilor (la nivel guvernamental, parlamentar și legislativ, în artă, sport, mass-media, educație, religie, sindicate, bănci, mediul academic, ș.a.m.d.)
- Controlul asupra sexualității lor (1 din 3 fete din țările în curs de dezvoltare vor fi probabil căsătorite înainte de a avea 18 ani)
- Autonomie (femeile reprezintă 2/3 din cele 774 de milioane de analfabeți adulți din lume).

**Nevoi și interese de gen Practice:** nevoile legate de rolurile de reproducere, de producție și de muncă în folosul comunității a bărbaților și a femeilor care, atunci când sunt îndeplinite, nu le schimbă neapărat poziția lor corespunzătoare în societate și care provin din rolurile fiecărui gen.

**Strategice:** se referă la un nivel mai ridicat al nevoilor femeilor și bărbaților care, atunci când sunt îndeplinite, ajută la schimbarea statutului lor în societate. Exemple de astfel de necesități sunt luarea deciziilor și accesul la informații. O masă critică de persoane care înțeleg aceasta este necesară pentru satisfacerea nevoilor / intereselor strategice!

**Transformarea de gen** Descrie o situație în care femeile și bărbații își schimbă modul de gândire de la patriarhat spre o perspectivă a egalității de gen



## Sensibilitatea de gen

Se referă la atenția acordată diferențelor de gen, pentru a găsi soluțiile și a lua deciziile cele mai avantajoase pentru limitarea impactului potențial nefavorabil și maximizarea efectelor pozitive.

## Stereotipuri de gen

**Stereotipurile de gen** au la bază rolurile și normele de gen și reprezintă niște etichete – sisteme de convingeri și opinii referitoare la caracteristicile femeilor și bărbaților, în legătură cu trăsăturile dezirabile privind masculinitatea sau feminitatea. Stereotipurile de gen condiționează persoana care le preia inconștient să fie sau să facă numai lucrurile recunoscute ca fiind specifice genului din care fiecare face parte, fiind, astfel, o cenzură auto-impusă, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, cu impact critic asupra potențialului lor de dezvoltare personală și profesională.

Iată o serie de stereotipuri de gen larg răspândite:

- Femeile șoferi sunt periculoase.
- Femeile blonde sunt proaste.
- Femeile să stea la cratiță.
- Femeilor le place să bârfească.
- O femeie trebuie să fie supusă, pasivă, sensibilă, dornică de stabilitate.
- Bărbații vorbesc puțin.
- Bărbații nu plâng.
- Un bărbat este competitiv, puternic, hotărât și stabil emoțional.
- Bărbații sunt mai buni la științe exacte, la politică, sunt mai buni ingineri sau chirurgi.
- Bărbații trebuie să aducă bani în casă.

Problema cu stereotipurile de gen este că sunt foarte greu de auto-identificat, ceea ce le face să tindă să devină profeții care se autoîmpinesc, atâta vreme cât nu sunt niciodată contestate și nu se încearcă eliminarea lor.

Consecințele stereotipurilor de gen pot fi semnificative, pentru că pot determina, în timp, dezechilibre emoționale și tulburări de personalitate care uneori pot ajunge până la fenomene patologice serioase. Este cazul persoanelor care devin anorexice sau bulimice sau dependente de operațiile estetice, pentru a ajunge la idealul de frumusețe feminină sau al femeilor care se dedică până la epuizare activităților din gospodărie, pentru a se conforma așteptărilor pe care le consideră imuabile.

## Discriminarea de gen

Discriminarea de gen poate exista pe tot parcursul vieții și poate fi:

- **Directă** - tratarea femeilor mai puțin favorabil din cauza a ceea ce sunt (ex. sarcina ca motiv pentru a nu recruta un candidat pentru un loc de muncă. Curtea de Justiție consideră că aceasta este o discriminare directă, deoarece numai femeile pot fi însărcinate);
- **Indirectă** - apare atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar pune o femeie/fata în dezavantaj în comparație cu un

bărbat/ băiat, cu excepția cazului în care această prevedere, criteriu sau practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim și mijloacele de realizare a acestui obiectiv adecvate și necesare;

- **Multiplă** - mai multe cazuri de femei rom, de exemplu: sunt discriminate ca membrii ai grupului etnic și în cadrul acestuia, doar ca femei.

**Egalitatea de gen** Femeile și bărbații beneficiază de: condiții, tratamente, oportunități egale pentru a-și realiza întregul potențial, demnitate și drepturi, pentru a putea contribui la (și pentru a beneficia de) dezvoltarea economică, socială, culturală și politică. Egalitatea între femei și bărbați reprezintă egalitatea pe care societatea o acordă asemănărilor și diferențelor între bărbați și femei și rolurilor pe care aceștia le joacă; femeile și bărbații fiind parteneri deplin în casă, comunitate și societate.

**Analiza de gen** Proces sistematic de adunare de date și examinare critică a acestora, ce urmărește identificarea impactului asupra egalității / discriminării de gen a deciziilor, politicilor, programelor, legilor etc. la nivelul unei entități – organizație, societate, instituție etc. Astfel, analiza de gen examinează, calitativ sau cantitativ, rolurile, relațiile sociale, activitățile, oportunitățile, accesul la resurse, drepturile și nevoile membrilor comunității analizate, din perspectivă de gen. Ca urmare a analizei de gen, se aleg acele măsuri cu impact pozitiv asupra ambelor genuri, dar care să reducă, în același timp, decalajele observate.

**Împuternicirea femeilor/ fetelor:** Inegalitatea identității de gen este nedorită și, prin urmare, sunt necesare acțiuni / intervenții specifice "afirmative" pentru echilibrarea relațiilor de putere între ambele sexe. O parte a acestui proces este așa-numitul instrument de "împuternicire a femeilor". Împuternicirea ar trebui privită ca o modalitate prin care femeile și fetele își dau seama de statutul lor, drepturile lor și necesitatea de a transforma situația și de a stabili egalitatea în relațiile umane. Este un proces de durată, nu este ușor și adesea necesită sprijinul din afară pentru a construi abilitatea unei femei / fete de a gândi ca o persoană liberă și de a lua decizii independente, pentru a transforma relațiile inegale ale ambelor părți în respect.

Împuternicirea femeii / fetei este, de asemenea, o conștientizare a dreptului de a avea drepturi și de a câștiga încredere pentru a-și atinge propriile obiective. Femeile / fetele își construiesc independența față de alte autorități atunci când dobândesc încrederea în sine, sentimentul de securitate și protecția dreptului de a fi ceea ce sunt. Prin procesul de împuternicire încep să ia decizii și să-și asume controlul asupra trupurilor lor. Ele înțeleg că principalul motiv pentru practicarea oricărui tip de violență este nevoia de a-și exprima puterea și controlul asupra celeilalte persoane. Momentul în care femeile și fetele înțeleg esența conceptului de împuternicire, pot lua decizia de a ieși din relația violentă, inclusiv prin promovarea independenței economice.

Împuternicirea femeilor și fetelor nu poate fi făcută de altcineva decât de ele însele. Rolul profesioniștilor este de a facilita procesul de împuternicire care permite femeii / fetei să participe activ la el. Sarcina profesioniștilor este de a

ajuta femeile / fetele să descopere cât de multe cunoștințe au deja, să le încurajeze să învețe mai mult și să exploreze și să-și mărească potențialul. Profesionistul creează un mediu favorabil pentru învățare, experimentare, explorare și creștere. Acesta este un proces de împărtășire, de dăruire și de ținere; nu este vorba doar de o persoană care este "expert" în dezvoltarea cunoștințelor și abilităților altora.

Egalitatea între sexe afectează toți oamenii și ca proces necesită participarea deplină a bărbaților și băieților! Bărbații și băieții să devin realizatori ai schimbării!

**Perspectiva de gen** Orice subiect poate fi abordat din diverse perspective. Perspectiva de gen se referă la examinarea tuturor aspectelor referitoare la impactul potențial asupra femeilor / bărbaților, în cazul unei decizii, unei strategii, unui program etc.

**Integrarea perspectivei de gen în educație** Educația adecvată la nevoile de învățare diferite ale fetelor și băieților, cu scopul de a le asigura acestora șanse egale de dezvoltare. Educația în sine oferă oportunități reale de a contesta stereotipurile de gen și are rolul de a juca un rol-cheie în formarea egalității de gen și în generarea schimbării.

**Dimensiunea de gen a educației** Abordarea integratoare de gen a educației prevede introducerea dimensiunii de gen în sistemul de învățământ. Abordarea de gen ține cont de diferențele de gen la efectuarea analizei sistemului de învățământ și elaborarea politicilor respective. Prin dimensiunea de gen se presupune analiza impactului influențelor sistemului de învățământ asupra dezvoltării băieților și fetelor, conștientizării de către aceștia a propriei identități de gen, alegerii idealurilor și scopurilor vitale.

Principii:

- accesul la educație (în funcție de apartenența la un sex sau altul)
- conținutul învățării (stereotipurile de gen, promovare de modele de gen etc. în manuale, materiale didactice)
- forme și modalități de organizare a învățământului (cu elemente specifice pe genuri: gradul de implicare a fetelor/băieților, în grupuri separate sau mixte etc.),
- modalități de evaluare a cunoștințelor (stereotipuri de gen, cu elemente specifice: atitudini, aprecierea elevilor pe criteriu de sex etc.),
- caracteristici ale corpului profesoral care se ocupă de educația fetelor și/sau a băieților (ponderea femeilor/bărbaților, nivelul de stereotipizare personală și profesională, etichetarea elevilor pe criteriu de sex etc.),
- climatul de gen (fizic, informațional, relațional) al instituțiilor educaționale etc.

*Sursa: Ionaș, Maria "Politici educaționale de integrare europeană a dimensiunii de gen în educație" în <http://asociatia-profesorilor.ro/politici-educaționale-de-integrare-europeana-dimensiunea-de-gen-in-educație.html> (2013)*

- Obiective urmărite:
- Încurajază interesul exprimat atât de băieți cât și de fete pentru știință și inovație;
  - Propune exerciții de sensibilizare asupra problematicei de gen;
  - Valorizează reușitele contemporane pentru o anumită disciplină;
  - Pomovează cunoașterea realizărilor femeilor reprezentative în domeniu;
  - Valorifică "anecdotele" din spatele experimentelor și descoperirilor științifice sau ale evenimentelor esențiale care definesc istoria disciplinei;
  - Pune accent pe descoperiri, experimente, inovații, evenimente etc. cu impact asupra vieții de zi cu zi, pe aplicațiile pe care acestea le au în viața de zi cu zi, pe modul în care utilizarea lor influențează viețile de zi cu zi ale oamenilor;
- Accent pus pe:
- Conținutul de gen al activităților, sarcinilor;
  - Dimensiunea de gen a metodelor folosite în derularea activităților;
  - Implicarea băieților și fetelor (preferințe, suport pentru unul din genuri etc.);
  - Luarea în considerare a experiențelor fetelor și băieților și posibilitatea oferită acestora de a-și împărtăși propria experiență;
  - Evaluarea cunoștințelor / participării fetelor și băieților;
  - Distribuirea rolurilor în cadrul activităților desfășurate;

## Teme cu potențial de gen

**Egalitatea de gen** Valorizarea în mod egal a aspirațiilor, nevoilor și comportamentelor bărbaților și femeilor.

Pag | 20

Conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte de gen; faptul ca diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal. Înseamnă că femeile și bărbații se bucura de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

**Rolurile tradiționale  
ale femeilor și  
bărbaților în familie  
și societate**

Este un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. Comportamentele, aspirațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților trebuie să beneficieze de apreciere și promovare egală.

Set de așteptări care oferă prescripții comportamentale pentru femei și bărbați. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o anumită societate, la un moment dat în timp. Rolurile de gen sunt învățate acasă, în familie, în grupul de prieteni, la școală, în comunitate, din mass media etc.

Astfel, într-o societate tradițională, patriarhală, rolurile sunt distribuite clar între femei și bărbați, chiar dacă nu doar bărbatul este cel care obține venit în familie:

- Femeile au roluri interne și mai puțin vizibile, fără a avea acces întotdeauna la activități aducătoare de venit; ele se ocupă de majoritatea treburilor casnice – gătit, spălat, călcat, curățenie, precum și de creșterea și îngrijirea copiilor.
- Bărbații au roluri externe și vizibile: ei merg la lucru și câștigă bani, iar în timpul liber se ocupă eventual cu micile reparații din casă și ale automobilului, dar mai ales de relația familiei cu spațiul public, cu comunitatea.

**Imaginea actuală a  
femeilor și  
bărbaților în  
literatură, mass-  
media și în  
societate  
Femei: oameni de  
știință, scriitori,  
artiști, personalități  
publice**

Modalitatea în care se construiește identitatea femeilor și a bărbaților în cadrul diverselor reprezentări sociale, literare, artistice, mediatic etc.

Facilitarea cunoașterii/conștientizării rolului pe care femeile le au în cadrul diferitelor domenii de activitate.

**Violența de gen** Violența contra femeilor este "orice act de violență bazată pe deosebirea de sex din care rezultă sau este posibil să rezulte pentru femei traumatisme sau suferințe fizice, sexuale, sau psihologice, inclusiv amenințările cu astfel de acte, constrângerea sau lipsirea arbitrară de libertate, săvârșite fie în viața publică fie în viața privată" (Declarația pentru Eliminarea Violenței Împotriva Femeilor, adoptată de Adunarea Generală ONU în decembrie 1993).

Atunci când violența se manifestă în detrimentul unui gen anume, de obicei preponderent față de femei, se poate considera că este vorba de violență de gen. Violența de gen se referă la orice act înfăptuit împotriva voinței unei persoane, care îi determină (sau poate duce la) suferințe sau răni fizice, sexuale, psihologice, sociale sau economice, indiferent dacă este vorba de violență domestică sau de violență la locul de muncă.

Violența de gen înseamnă multe tipuri de agresiuni, printre care:

- Violență domestică: *lovituri, intimidări, agresiuni, viol marital, mutilare genitală, interzicerea accesului la resurse economice etc.*
- Violență în viața publică, inclusiv la locul de muncă: *hărțuire sexuală, abuz sexual, trafic de persoane etc.*

**Inegalitatea de gen pe piața muncii** Condițiile de ocupare, salarizare sau promovare precum și contextul familial sau socio-cultural pot limita participarea femeilor la piața muncii.

**Stereotipuri de gen și dezvoltare profesională** Set de prescripții sociale sau culturale ale rolurilor de gen. Stereotipurile cu privire la rolurile și activitățile potrivite pentru femei și bărbați (fete și băieți) întăresc în mare măsură percepțiile greșite cu privire la egalitatea de gen

**Relațiile dintre femei și bărbați în familie și societate** Modalitățile în care o cultură sau o societate prescrie drepturile, rolurile, responsabilitățile și identitățile femeilor și bărbaților în relația dintre ei.

## Profesiile STEM: știință, tehnologie, inginerie și matematică

Dacă urmăriți știrile, probabil că ați auzit profesorii, politicieni, părinți sau oameni de afaceri vorbind despre "STEM" și despre importanța lor. Deci, ce este și de ce ar trebui să luați în considerare o carieră STEM?

Pag | 22

STEM (sau STIM în limba română) este un acronim referitor la studiile academice ale științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii și, de obicei, este asociat discuțiilor despre politicile educaționale. Domeniile legate de STEM au devenit mai importante în ultimii ani ca elemente esențiale ale economiei competitive globale.

### Femeile din STEM?

**Ce este "STEM" și de ce este important?**

Realitatea este că există o lipsă alarmantă a lucrătorilor calificați și a studenților în STEM. Statisticile variază în funcție de țară și de disciplină, însă, în general, femeile reprezintă doar 15-25% din forța de muncă STEM actuală, iar diferența se extinde.

Nu există dovezi că fetele sunt mai puțin capabile în domeniile STEM, ci mai degrabă că se simt adesea mai puțin capabile, parțial din cauza stereotipurilor. În plus, există tendința ca locurile de muncă STEM să fie mai bine plătite, ceea ce înseamnă că lipsa femeilor în aceste roluri contribuie la discepanța salarială dintre femei și bărbați. Lipsa femeilor în aceste domenii înseamnă mai puține modele feminine, atât pentru femeile angajate în domenii STEM, cât și pentru fetele care încă își formează opțiuni de carieră.

**Motive pentru a lua în considerare o carieră în STEM:**

**1. Lucrezi cu tehnologie de ultimă generație.** Profesioniștii STEM sunt ingineri aerospațiali, ingineri civili, astronomi, dezvoltatori de software, roboticieni, oameni de știință în domeniul informaticii, cercetători în știința materialelor, specialiști în domeniul alimentației, fizicieni și chimiști, precum și profesori de matematică sau de științe. Fiecare dintre aceste ocupații contribuie la înțelegerea universului și ajută la construirea viitorului. Profesioniștii STEM au proiectat și au construit telescopul Hubble pentru a privi universul; sunt cei care au creat internetul; au construit cele mai înalte clădiri din lume și au permis înțelegerea bolilor și dezvoltarea de tratamente medicale noi. Experții prevăd că și industriile tradiționale "non-tech" se vor baza mai mult pe profesioniștii cu abilități STEM, pe măsură ce tehnologia devine și mai răspândită.

**2. O carieră în STEM face posibile locuri de muncă mai stabile și mai sigure.** Nici o slujbă nu este 100% sigură; cu toate acestea, din cauza creșterii cererii, profesioniștii care lucrează în domenii STEM au o probabilitate mai mică de a fi șomeri decât cei care nu sunt STEM.

**3. Abilități transferabile dobândite.** Deși ar putea fi dificil să treci de la a fi

un geolog la un dezvoltator de software, accentul pus atât pe un înalt nivel de competență tehnică, cât și pe o abordare riguroasă a rezolvării problemelor rămâ aceleași în toate domeniile STEM. În plus, matematica, știința și programarea sunt limbaje universale care permit echipelor din întreaga lume să colaboreze pe probleme dificile, permițând persoanelor să treacă de la proiect la proiect. Studiile arată, de asemenea, că anagajatorii caută lucrători care pot rezolva problemele și care gândesc analitic, abilități esențiale în cazul studiilor STEM.

**4. Este câte ceva pentru fiecare.** Cea ce leagă toate domeniile STEM între ele este focalizarea pe rezolvarea problemelor identificate și pe cunoaștere, ceea ce face să existe câte ceva pentru fiecare. Te-ai gândit unde și cum ți-ai dori să îți desfășori activitatea? Este laboratorul un mediu interesant pentru tine sau ai prefera să lucrezi pe teren? Îți place să construiești lucruri sau să le demontezi? Ești interesat de corpul uman sau de galaxiile îndepărtate? Geologii petrec mult timp în aer liber, în timp ce chimiștii petrec mai mult timp în laborator. Microbiologii examinează microorganisme minuscule în timp ce astrofizicienii studiază universul și structura acestuia. Multe profesii STEM nici nu existau acum 10 ani actuale și mai mult ca sigur, peste zece ani vom vorbi de ocupații pe care acum nici nu ni pe putem imagina acum. Ca să nu mai spunem că pentru unele, încă nu există traduceri în limba română...

1. Elasticitatea mentală și rezolvarea complexă a problemelor: viitorul va aduce probleme pe care nu le-ai văzut niciodată într-o lume pe care nu o cunoșteți deloc. Pentru a rezolva aceste probleme, va trebui să aveți flexibilitatea mentală să gândiți „out of the box”, să vedeți imaginea de ansamblu și să rearanjați lucrurile pentru a găsi o soluție. Din fericire, această abilitate este foarte dezvoltabilă și necesită pur și simplu practică. Cu cât vă confrunțați cu problemele mai dificile, cu atât creierul dvs. va fi mai puternic!

#### Abilități pentru viitor

Deși nimeni nu poate prezice cu exactitate cum vor arăta în viitor ocupațiile, există șapte abilități care vor fi esențiale pentru succesul dvs. în viitor.

2. Gândirea critică: Tehnologia poate fi capabilă să automatizeze multe dintre locurile de muncă care există în prezent, dar probabil că nu veți avea încredere în ea pentru a vă gândi critic pentru voi. Prin urmare, viitoarea carieră vă va cere să aveți abilități excelente de gândire critică. Veți avea nevoie în mod constant să analizați diferite situații, luând în considerare mai multe soluții și luând decizii în timp util prin logică și raționament

3. Creativitate: Îți este frică de robății care ți-au furat slujba? Cu cât sunteți mai creativi, cu atât mai puțin probabil să vă pierdeți locul de muncă în fața unui robot! În timp ce roboții pot fi mai buni decât tine la calcularea și diagnosticarea problemelor, ei nu sunt foarte buni la crearea conținutului original, nu pot să dezvolte o gândire laterală și nici abstract...deocamdată!

4. Dezvoltare personală: În cele din urmă tehnologia va deveni mult mai avansată, așa că oamenii trebuie să rămână împreună! Dacă doriți să reușiți în viitoarea piață de locuri de muncă, va trebui să învățați cum să gestionați și să lucrați cu persoane (și roboți), fapt ce presupune contactul cu emoțiile, empatia și abilitatea de a asculta dar și cu o raportare corectă față de sine, ceea ce



presupune o stimă de sine crescută și o încredere în sine.

5. **STEM**: Chiar dacă profesiile în domeniile științifice, tehnologice, de inginerie și matematică sunt foarte actuale acum, asta nu înseamnă că în viitor ar putea să dispară. Pe măsură ce tehnologia progresa, va trebui să aveți mai multe abilități STEM avansate pentru a ține pasul. De asemenea, codarea. Aflați cum să codificați.

6. **SMAC**: Ați auzit despre STEM, dar probabil că nu ați auzit de SMAC (social, mobil, analiză și cloud). Catchy, nu? Învățarea tuturor acestor abilități / platforme vă va face să ieșiți în evidență pe piața de muncă a viitorului!

7. **Cunoștințe interdisciplinare**. Viitoarea carieră vă va cere să valorificați informații din mai multe domenii diferite pentru a veni cu soluții creative la problemele viitoare. Cu această abilitate este ușor de lucrat. Începeți prin a citi cât de mult puteți despre orice și tot ce vă interesează. Odată ce ați ajuns la facultate, luați în considerare specializări în domenii complet diferite.

## Gândirea critică.

*„Este important ca  
niciodată să nu te  
oprești din a te îndoii”,  
Albert Einstein*

## Cum să gândim critic, cum să găsim contextul ascuns și cum să citim printre rânduri

Pag | 25

### Ce este gândirea critică

Gândirea critică este un complex de acțiuni și deprinderi, pe care le utilizăm când evaluăm adevărul sau manipularea conținută într-o informație furnizată, sau pe care furnizăm noi altora. Nu putem vorbi despre unele cunoștințe care se "prind din mers". Pentru acest lucru este nevoie de mult efort și timp.

Dacă întrebăm persoanele ce este gândirea critică, observăm că adesea fac legătura cu un lucru negativ, ceva care scoate în evidență erorile. Ca atunci când o rudă, sau un vecin, sau un profesor ne critică. Totuși, aceasta nu este semnificația cuvântului "critică", de fapt, atitudinile negative din gândirea critică limitează mai mult decât condiționează rezultatele bune, deoarece ne pot limita judecata care trebuie să fie imparțială. Gândirea critică se bazează pe judecăți imparțiale.

Gândirea sau analiza critică însumează toate acțiunile și deprinderile conștiente, pe care le utilizăm când evaluăm adevărul sau manipulările conținute în informațiile primite sau care le oferim altora. Poate fi orice fel de informație - text, sunet sau vizual. Este prezentă încă din perioada Greciei Antice din vest, împreună cu cunoscutele metode Socratice și în est în India antică în literatura budistă.

Se bazează pe luarea în considerare rațională a informației (ex: opinii sau atitudini, chiar și cele proprii) și pe evaluarea lor activă, pe întrebări, luarea în considerare a mai multor perspective, potentiala influență a propriilor stereotipii, presupozitii și prejudecăți dobândite, precum și potențiale interese. De aceea nici o informație nu trebuie luată așa cum ni se oferă, ci analizată pentru a vedea dacă este exactă, clară, relevantă sau logică. Deci orice informație inclusă într-un proces rațional trebuie analizată, examinată din mai multe puncte de vedere, și pusă într-un context concret.

### Ce punem la îndoială?

Gândirea critică, nu poate fi dobândită peste noapte. Nu este suficient să cunoaștem regulile ei. Abilitatea de a gândi critic trebuie rafinată în mod conștient și folosită cu regularitate. Dar mai ales, trebuie să scăpăm de obiceiul de a nu gândii critic. Doar după aceea vom putea dobândi deprinderile unui gânditor critic. Nu trebuie să ne oprim din a ne îndoii. Ce putem pune la îndoială?

- Care sunt concluziile și obiectivele informației? De ce cred eu/ei acest lucru?
- Ce fel de cuvinte se folosesc?

- Care este sursa informației? Cum a fost dobândită informația? Din ce surse?
- Ce fel de argumentare este folosită? Include tehnici manipulative?
- Sunt incluse prejudecăți sau stereotipii?
- Care poate fi rezultatul informației? Care este grupul țintă?
- Mai există alte puncte de vedere care sunt incluse în informație? Care este poziția celor care sunt în relație cu informația?

Gândirea critică este o activitate rațională conștientă, condusă de anumite tehnici similare celor folosite de oamenii de știință în cercetări. Aceștia folosesc proceduri datorită cărora pot evalua credibilitatea unei informații primite. Munca lor se bazează pe următoarele caracteristici fără de care gândirea critică nu este posibilă - clară, concisă, credibilă, consistentă, precisă, semnificativă, fără îndoială, completă și imparțială.

Competențele principale ale unei persoane cu o gândire critică sunt abilitățile de observare, interpretare, analiză, derivare, deducție, evaluare și explicare. Ulterior, pe baza acestora sunt formulate propriile concluzii și argumentele.

În acest proces observația este importantă, însă nu formează gândirea critică. Datorită observației, o persoană cu gândirea critică poate afla noi fapte, cu care poate lucra mai departe. Pentru a le folosi într-un mod potrivit, acestea trebuie integrate în context, iar pentru acest lucru avem nevoie de cunoștințe. Trebuie analizate și evaluate fapte concrete, să le trecem printr-un filtru de întrebări, de teste și măsurători, iar abia apoi putem prezenta un argument fondat.

### Regulile gândirii critice

Persoanele cu o gândire critică trebuie să evită:

- folosirea stereotipiilor și prejudecăților ascunzând judecățile corecte, ducând la concluzii nefondate, premature;
- nerăbdarea, inconsecvența - refuzul de a observa informația cu precizie;
- a nu întreba și verifica informațiile și sursa acestora;
- refuzul de a aborda sau recunoaște propriile greșeli;

Ce aptitudini poate să-și dezvolte o persoană care gândește critic?

- ascultă și observă;
- absoarbe informația într-un mod critic (citește, observă);
- se concentrează pe esența problemei și cauza ei, nu asupra consecințelor;
- distinge conștient dintre fapte, presupuneri și opinii;
- abilitatea de a analiza credibilitatea și relevanța argumentelor, dar și a informației pe care sunt construite acestea;
- alege cuvintele cuiva, deoarece cuvintele pot schimba înțelesul unui argumentări;
- învață să formuleze argumente compacte, bine fondate;
- identifică manipularea și propaganda;

- Înțelege că există mereu mai multe perspective ale aceluiași lucru.

### Sursele de informare

În era internetului suntem constant sub asediul unor cantități enorme de informație, fiind adesea dificil să ne decidem ce să credem sau nu. De aceea, este important să învățăm cum să diferențiem informația folositoare și obiectivă de balast.

Când analizăm critic sursele trebuie să "cernem" autorii de informații și surse, de unde provin informațiile. Ai primit informația de la o autoritate respectabilă, pe teren sau de la fiul vecinului? Ai citit-o pe blogul unei persoane necunoscute sau textul vine dintr-o evaluare periodică? Citești textul de pe site-ul unei companii private? Dacă da, care este interesul acelei companii?

### Termenii de bază care formează gândirea critică

- fapte
- dovezi
- ipoteze
- presupuneri
- opinii.

### Surse primare și secundare

Sursele primare sunt sursele publicate original, de exemplu de studiile medicale asupra obezității. Sursele secundare pot fi, de exemplu, rapoartele din ziare, care vorbesc despre studiul medical asupra obezității, interpretându-le într-un limbaj comun pentru audiență, pe înțelesul tuturor. Prin interpretare, repovestire, se lasă spațiu pentru inexactități. Cititorii trebuie să fie conștienți de faptul că sursele secundare trebuie abordate cu atenție.

Acest lucru nu înseamnă că trebuie să acceptăm sursele primare fără a le trece printr-o critică. Putem lua mereu în considerare dacă informația din studiu este bazată pe dovezi sau dacă există alte studii cu rezultate diferite.

Credibilitatea unui text crește odată cu introducerea unor citate cu numele autorului, titlul și anul publicării. În cazul mediului online, rapoartele sunt adesea conectate cu studii, de unde provin și citatele. Cititorul poate cu ușurință să ajungă la sursa originală. Dacă el/ea are vreun dubiu legat de credibilitatea informației, poate să găsească surse independente.

### Analiza informației

După verificarea credibilității surselor de informare, putem să analizăm critic informațiile incluse de acestea. Trebuie să ne concentrăm pe esența informației și să "citim printre rânduri".

Pentru receptorul care nu este critic, informația reprezintă sursa a ceea ce el/ea consideră adevăr. Individul preia cunoștințele absorbind aceste "adevăruri".

Pentru receptorul critic, informația câștigată reprezintă doar o imagine a unui anumit pachet de adevăruri, ipoteze și opinii și a felului în care acestea au fost înțelese de către autor. Receptorul critic face diferența dintre ceea ce include informația, precum și ce reflectă aceasta, ca și cum fiecare informație este o creație unică a unui anumit autor.

Receptorul care nu este critic citește o carte de istorie pentru a găsi interpretarea acceptată general a unui anumit eveniment. Receptorul critic citește aceeași carte pentru a afla cum poate interpreta un anumit eveniment istoric și cum poate evalua faptele, ipotezele și opiniile selectate și de ce.

**Ce încercă informația să transmită?** În urma unei analize critice, trebuie puse următoarele întrebări:

- Cum a ales autorul informația?
- Folosește exemple sau studii de caz?
- Folosește argumente?
- Încearcă să facă apel la sentimente?
- Încearcă să creeze un contrast pentru a-și clarifica poziția?

În final, vom trage concluzia despre informația prezentată ca întreg.

Persoanele care gândesc critic folosesc patru pași principali în analizarea informațiilor:

- aflarea subiectului informației (de exemplu prin repovestire, ne putem da seama despre ce e vorba în textul original)
- aflarea scopului autorului
- identificarea tonului folosit și a elementelor de persuasiune, inclusiv a tehnicilor de manipulare
- interpretarea informației prezentate ca un întreg (analiza informației pentru a afla semnificația generală)

**Acuratețea informației.** Întotdeauna trebuie să verificăm dacă datele sau ipotezele incluse în informație sunt construite logic. Trebuie să fie corecte și conectate cu argumentul pe care îl susțin. Pentru a afla dacă acestea sunt la fel, trebuie să le evaluăm și să ne gândim la modalitatea în care au fost construite și interpretate.

**Ce este un argument?** Argumentul reprezintă o serie de propoziții, ipoteze sau presupuneri, ce conțin premise și concluzii. Premisele trebuie să justifice concluziile. Scopul argumentării este de a explica, convinge și de a face interlocutorul să înțeleagă un anumit lucru. Nu trebuie să confundăm argumentarea cu o simplă afirmație. Afirmațiile oferă informații obiective, dar diferite de argumente și nu încearcă să convingă sau să militeze pentru o anumită convingere. Argumentul poate fi corect sau nu, este un termen neutru care face referire la structura informației, nu la corectitudinea ei. Înseamnă că un argument care stă pe o bază falsă sau fără logică tot este considerat a fi un

argument.

Pentru a înțelege argumentațiile, trebuie să le înțelege formularea, să le putem diviza până când ajungem la miezul argumentului: (1) premisă + (2) premisă = (3) concluzie

- Premisele ascunse și concluzia. Adesea, în argumentare se întâmplă ca una dintre premise sau chiar concluzia să rămână ascunsă printre rânduri, de aceea să devină dificil de identificat.
- Logica nu trebuie omisă. O argumentație bună nu trebuie să fie alcătuită din manipulări, ambiguități sau erori. Din contră, trebuie să fie clară și concisă, fără a ascunde alte adevăruri. O bună argumentație trebuie să fie logică. În cazul în care ambele premise sunt adevărate, tot nu putem crea o concluzie fără logică.

### **Cum aflăm dacă argumentele noastre sunt bine fondate?**

Următoarele întrebări ne pot ajuta ca indicii:

- Motivele folosite pentru concluziile noastre sunt alese într-un mod nepotrivit?
- Există presupozitii ascunse în argumentație?
- Unul din cuvintele cheie din argument este vag, ambiguu, sau înclinat spre prejudiciu?
- Există semne de manipulare sau erori în argumentul nostru?
- Există o informație peste care s-a trecut cu vederea sau care este ascunsă?
- Există informații neadevărate, nepotrivite, inconsistente sau neadevate?

Dacă la oricare din întrebările de mai sus s-a răspuns cu "da", atunci argumentație trebuie regândită. Mai mult, multe argumente proaste formează diferite forme de manipulare, de exemplu:

- manipularea prin limbă (folosind cuvinte vagi sau eufemisme)
- manipularea prin apel la emoții (frică, teamă, durere sau prejudiciu)
- manipularea prin distragerea atenției (repetarea aceleiași concluzii prin alte cuvinte).

### **Ce este manipularea?**

Manipularea este modalitatea de comunicare a cărui scop este de a schimba percepția sau comportamentul altei persoane. Manipulatorii folosesc erorile de logică, omit părți ale informației, aleg doar anumite informații, compară cu ce este imposibil sau compară cu altceva pentru a distra atenția. Pentru a face acest lucru, oamenii folosesc tehnicile de manipulare. Aceste sunt argumente, afirmații sau expresii, care la prima vedere par raționale și logice, dar care, de fapt, nu sunt așa, ele doar creând o imagine a unui argument în mintea receptorului, o imagine care susține interesele altei persoane. Ele pot fi folosite în mod conștient sau inconștient. Tehnicile de manipulare se bazează pe trei strategii principale:

- Jocul cu cuvintele (ambiguitatea cuvintelor folosite). Manipulatori adesea folosesc cuvinte vagi, eufemisme ce ne induc în eroare sau limbaj plin de prejudicii. Propozițiile și cuvintele vagi, ambigue sau goale permit interpretări multiple. Prin acest lucru pot distrage atenția de la o parte importantă a informației. Sunt folosite des în politică, reclame sau PR.
- Erorile de logică:

Care fac apel la sentimente: exemplu de tehnică de manipulare care încearcă să ne influențeze emoțional. Există numeroase modalități în care acestea pot fi utilizate, făcând apel la emoții pozitive sau negative, pentru a ne influența în așa fel încât să nu mai observăm lipsa unei argumentații semnificative;

Care fac apel la autorități vagi, false sau nepotrivite: persoane sau experți, instituții, anumite fapte sau statistici. Adesea folosesc argumente ale autorităților pentru anumite arii de expertiză.

Care folosesc prejudecățile indivizilor: prejudecățile sunt sentimente fără logică, bazate pe emoții, ignoranță și frica de necunoscut. Nu ne permit să gândim clar și rațional. Această tehnică încearcă să contracareze argumentele prin punctarea imperfecțiilor cuiva - reale sau imaginare. Scopul său este de a distrage atenția de la discuția de fond, a problemei în sine, la discuția caracteristicilor bune sau rele ale oponentului.

- Tehnici de distragere a atenției. Acest set de tehnici de manipulare folosește un set de erori logice (distragerea de la ideea principală, arătând spre alt rău, înțelegerea greșită a argumentului și argumentația circulară), având o caracteristică comună: scopul lor este de a distrage atenția de la slăbiciunea unui argument.

Distragerea atenției de la problema principală: Această tehnică nici măcar nu încearcă să găsească un motiv care ar putea susține concluzia unui argument. Deși preia atenția prin ridicarea altei întrebări, care nu este legată de cea originală.

Îndreptarea atenției spre o altă greșală. Arătarea spre un alt rău, este o tehnică folosită de obicei în politicile publice. Are scopul de a distrage atenția de la ceva negativ prin a scoate în evidență a altui lucru, la fel de negativ, care nu a fost condamnat.

Înțelegerea greșită a argumentului. Aceasta este una dintre cele mai cunoscute și mai interesante tehnici de manipulare. Cum funcționează? Manipulatorul crează mai întâi o replică falsă a argumentului oponentului - așa-zisul "om de paie" după care încearcă să umilească "argumentul" adus. Există numeroase variații ale acestei tehnici, însă ideea de bază este aceeași: de a pune în gura oponentului un argument pe care acesta nu l-a spus, sau să explice că, într-un fel, asta a vrut să spună oricum, iar în unele cazuri să aleagă o parte banală a argumentului care o face să pară mai apoi

importantă.

- Argumentarea circulară încearcă să sugereze că concluzia unui argument este de la sine înțeleasă, sau încearcă să verifice concluzia prin reformulare și repetare. Structura ei este cam așa: Argumentul A este adevărat pentru că este adevărat.

## Dezvoltarea personală sau despre propria devenire

### Inteligențele multiple

Până în acest secol, termenul de „inteligentă” a fost folosit pentru a descrie forța mentală a cuiva. În termeni empirici, fiecare înțelege ceva diferit când se referă la inteligență. De exemplu, dacă un copil e bun la matematică, fizică sau chimie în școală, se spune despre el că este inteligent. Dacă e bun la literatură, se spune că e „cult”. Este evident faptul că există „cultură” și în domeniile realiste, cum ar fi matematica, iar inteligența se poate manifesta și în domeniile umaniste, precum literatura, desenul, muzica.

În culturile occidentale, o persoană e desemnată ca fiind „inteligentă” dacă achiziționează cu ușurință informații din domeniile științei sau se poate exprima de o manieră logică și comprehensivă. În alte culturi, indivizii obedienți, care se comportă „cum se cuvine”, liniștiți sau prezentând puteri „magice”, sunt considerați inteligenți.

În principiu, cuvântul „inteligent” are o conotație pozitivă. Oricât de imprecis ar fi, toți putem înțelege conceptul pe care el îl denumește și putem recunoaște și ne pune de acord în ceea ce privește o persoană inteligentă.

Inteligența a fost percepută, inițial, ca un concept și o abilitate unitară, care poate fi, deci, cuprinsă într-un număr (coeficientul de inteligență, QI sau IQ). Alți specialiști (Jean Piaget) au pus accentul nu pe numărul ce reprezintă capacitățile mentale ci pe modul în care se dezvoltă și stadiile prin care trece „inteligenta” în formarea ei. Alții (L. L. Thurstone și J. P. Guilford) au considerat că se poate lucra într-un mod mai operațional dacă vedem inteligența ca un set de factori independenți.

Howard Gardner face pasul final în elaborarea **teoriei inteligențelor multiple**, sesizând, mai ales, faptul că persoanele testate și etichetate ca fiind „inteligente” nu sunt cele care au, neapărat, reușite în viață. De aceea a căutat o modalitate mai firească de a identifica domeniile ale inteligenței ce îți asigură adaptarea la situațiile de viață întâlnite, atrăgând atenția că oamenii posedă mai multe tipuri de inteligență, care pot fi incluse în câteva categorii principale:

1. inteligență concretă: care cuprinde inteligența vizual-spațială, logico-matematică și cea kinestezică,



2. inteligență abstractă: inteligența muzicală și cea verbală,
3. inteligență personală: interpersonală și intrapersonală.
4. inteligența naturală, ce cuprinde capacitatea de a înțelege legiile naturii și mersul ei

## Inteligența emoțională

Chiar dacă nu este primul care a folosit termenul de **inteligență emoțională**, Daniel Goleman este cel mai cunoscut prin aceea că a dezvoltat un model explicativ simplu și ușor de înțeles.

### Inteligența emoțională nativă sau educată

Inteligența emoțională este capacitatea prin care ne putem identifica, înțelege și gestiona emoțiile. **Dezvoltarea inteligenței emoționale** ne ajută la o mai bună cunoaștere a propriilor noastre abilități și potențialități, la eficientizarea comunicării și relaționării, la creșterea gradului de adaptare, a confortului și a calității vieții.

#### Principii:

Inteligența emoțională (EQ) însumează circa 67% din abilitățile și competențele necesare pentru ca un lider să livreze performanța superioară

Aceste abilități și competențe contează de 2 ori mai mult decât expertiza tehnică într-un anumit domeniu și IQ

Daniel Goleman (1995) clasifică emoțiile în familii (dimensiuni). Fiecare familie de emoții are un „nucleu” și „rude”. Printre rude se numără dispozițiile, temperamentele și tulburările afective. Clasificării lui Goleman nu-i prea scapă nimic. În 2001, Goleman reorganizează competențele emoționale asociate cu Inteligența Emoțională pe patru dimensiuni, realizând o teorie a performanței umane bazată pe inteligența emoțională.

**Dimensiunea 1. Conștiința de sine** - Conștientizarea stărilor interne, a preferințelor, a resurselor și a intuițiilor.

- conștiința emoțională
- acuratețe în auto-evaluare
- încredere în sine.

**Dimensiunea 2. Auto-organizarea** - Administrarea stărilor interne, a impulsurilor și resurselor pentru a facilita atingerea scopurilor.

- adaptare
- autocontrol
- conștiinciozitate
- a fi de încredere
- inițiativă și inovație
- imbold spre achiziții.

**Dimensiunea 3. Conștiința socială** - Conștiința sentimentelor celorlalți, a nevoilor și a preocupărilor.

- empatie
- orientare spre servicii
- conștiința organizațională.

**Dimensiunea 4. Abilități sociale** - Excelență în inducerea răspunsurilor dorite la alții

- capacitatea de a conduce
- dezvoltarea celorlalți
- influențarea lor
- catalizator al schimbării
- comunicare
- crearea relațiilor
- capacitate de a lucra în echipă
- colaborare.

Dezvoltarea inteligenței emoționale e utilă pentru creșterea capacității de relaționare cu ceilalți, depășirea fricii de schimbare și creșterea motivației de a încerca noul, fără a fi nechibzuit și într-un fel care să asigure dezvoltarea și învățarea. Cei doi pași necesari pentru dezvoltarea inteligenței emoționale sunt cunoașterea sentimentelor, atât a celor personale cât și a celorlalți și managementul emoțiilor - întărirea inteligenței emoționale.

**Stima de sine** Toți ne formăm o imagine despre propria noastră persoană. Individul se cunoaște pe sine din încercările vieții, prin intermediul actelor sale de conduită, a prestațiilor personale, a relațiilor sale cu alții, atât în împrejurări obișnuite, cât și în situații limită. Răspunsurile pe care ni le dăm la întrebarea "cine sunt eu?" sunt parte din imaginea de sine pe care o avem. Imaginea de sine e o descriere subiectivă a ceea ce credem că suntem, filtrată prin propriile percepții.

Cine suntem e reflectat și în atitudinile, credințele și valorile pe care le deținem. Imaginea de sine, fiind o descriere subiectivă, personală, diferă de multe ori de imaginea pe care o au ceilalți despre noi, precum și de realitate. Imaginea de sine ne influențează acțiunile și comportamentul. Imaginea de sine se formează prin interacțiunile cu ceilalți, prin asocierea la grupuri, prin rolurile pe care ni le asumăm și prin etichetele pe care ni le punem noi înșine.

Stima de sine reprezintă felul în care ne vedem și dacă ne place sau nu ceea ce vedem. Această judecată despre noi înșine este vitală pentru echilibrul nostru psihologic. Când este pozitivă, ne permite să acționăm eficient, să ne simțim bine în propria piele, să facem față dificultăților existenței. Când este negativă, provoacă numeroase suferințe care vin să ne perturbe viața cotidiană.

Atunci când există o mare discrepanță între imaginea despre sine și realitate, comunicarea are de suferit. Atunci când comunicarea are de suferit, este lezat și

sentimentul stimei de sine.

Imaginea de sine e strâns legată de stima de sine. Imaginea de sine e o *descriere* subiectivă a credințelor, atitudinilor și valorilor noastre. Stima de sine e o *evaluare* a propriei valori bazată pe aptitudini, talente, înfățișare și alți factori.

Imaginea de sine și stima de sine influențează modul în care ne raportăm la ceilalți: felul în care îi abordăm, în care deschidem un dialog, în care interpretăm mesajele venite de la ceilalți și modul în care transmitem mesaje celorlalți.

Dacă ne autodepreciam, vom avea tendința să considerăm că toate acțiunile noastre sunt supuse aprioric eșecului. De asemenea, ne vom apropia de ceilalți de pe o poziție de inferioritate de pe care este puțin probabil să inițiem un dialog în care propriile dorințe și obiective să fie atinse.

#### Caracteristici ale oamenilor cu stima de sine scăzută

- **Ce simt?** Frustrare, inferioritate, lipsa încrederii în sine, supărare, deprimare, gelozie, invidie, nu se simt iubiti, izolare, singurătate la o adunare, renunțare, timiditate, se află în apărare, impacientare, respingere, negativism, lipsa de speranță, nu simt nevoia de aventura, se indispuie ușor, se simt vinovați când trebuie să facă ceva pentru ei, fără vlagă, ură, se urăsc pe sine, nu au scop, lipsa de valoare, indecizie, dependență, lipsa de putere, frica de eșec și succes, nu au propuneri, stres, pasivitate, agresivitate.
- **Ce gâdesc?** "Nu sunt bun(a) de nimic", "Alții sunt mai buni ca mine" "Nu am dreptul să..." "Mă nu-mi place compania și nici altora nu le place să le tin companie" "Arată groaznic" "Toată lumea se uita la mine"
- **Cum se comportă?** Declină responsabilitatea, dă vina pe alții, acționează evaziv, evită deciziile sau renunță la deciziile luate, se devalorizează prin afirmatii de genul "Nu prea mă pricep la..." și/sau nu au opinii personale sau diminuează valoarea opiniilor personale sau diminuează valoarea opiniilor personale" probabil nu e important, dar...", evită sarcinile și oamenii, renunță repede, minimalizează achizițiile, adoptă comportamente defensive, evită să fie criticat, refuză complimentele, refuză șansele acordate, nu arată mandrie în felul de a fi, nu arată o stare de bine fizică și psihică, se compară defavorabil cu alții, nu își fac timp pentru ei, se concentrează pe lucrurile neplăcute în viață, se asociază cu alte persoane negative, caută aprobarea celorlalți, caută să fie perfecți. În ultima instanță pot apela alcool sau droguri pentru ajutor. Dacă fac ceva se gâdesc dacă vor fi acceptați de ceilalți, dacă vor primi aprobare sau dezaprobare.

#### **Caracteristici ale oamenilor cu stima de sine crescută**

- **Ce simt?** Au un sentiment de autoaprobare, sentimente pozitive, sănătate, iubire de sine, acceptarea punctelor tari și a slăbiciunilor, sunt mandrii de ceea ce fac, de deprinderile și abilitățile lor, au încredere în alții și în sine, speranță, au propuneri, valoare, motivație, confort, se lasă ajutați și sunt

- gata sa ofere ajutor, convingatori, putere.
- **Ce gandesc?** "Chiar daca nu fac asta bine, ma simt bine", imi place cum arat, cum sunt" "Incerc", "Nu trebuie sa fiu perfect", "Ma astept sa reusesc", "viata e o aventura", "sunt talentat (a)", "Ma plac", "Astept sa ma placa si altii", "Accept unele persoane care nu ma plac si accept persoane care vad lucrurile diferit de mine", "Parerile mele sunt importante", "Vreau ca si altii sa fie fericiti"
  - **Cum se comporta?** Isi asuma riscuri, transforma experientele negative in ocazii pozitive pentru invatare, se descurca cand sunt respinsi, formuleaza lucrurile pozitiv (de exemplu pot in loc de ar trebui", "incerc" in loc de "nu pot", "acest lucru e important", trec la actiune, rezolva situatii, actioneaza spontan, au timp pentru ei, isi recunosc sentimentele si isi exprima sentimentele si nevoile, accepta complimente si arata ca sunt mandrii de achizitiile lor, isi asuma responsabilitati, iau decizii, isi fixeaza termene limita pentru deciziile dificile, profita de sanse cand apar, se descurca eficient cu altii si cu situatiile, au grija de ei, actioneaza cu scop.

### Cum se poate optimiza stima de sine: strategii de crestere a stimei de sine:

- **Vorbirea cu sine însuși**, centrarea pe aspectele pozitive: Dacă ai fost la coafor și nu v-a ieșit tunsoarea, spuneți-vă că aveți ochi frumoși și prieteni care țin la dvs oricum.
- **Vizualizarea**: Dacă sunteți nervos înaintea unei întâlniri, vizualizați următoarea imagine: cum ceilalți vă felicită pentru ideea minunată pe care ați avut-o.
- **Nu faceți comparații**: concentrați-vă pe ce puteți face pentru a vă spori talentele și abilitățile.
- **Priviți la un tablou mai general**: Dacă aveți parte de un eșec, concentrați-vă pe un tablou mai larg al evenimentelor și nu incidentul izolat.
- **Încurajați onestitatea**: Cultivați prieteni în care puteți avea încredere și care să vă poată da un feed-back onest pentru a vă îmbunătăți abilitățile și aptitudinile.
- **Nu vă cantonați în trecut**: Scoateți-vă din gând și din limbaj vechile sintagme pe care vi le-ați repetat la nesfârșit. Concentrați-vă pe viitor și pe îmbunătățirea abilităților voastre.
- **Căutați ajutor**: Vorbiți cu consilierii profesioniști care vă pot ajuta să vă identificați talentele.

