

# MODUL ETAPELE DE EVOLUȚIE A GRUPULUI ÎN CADRUL INSTRUIRII. GESTIONAREA COMPORTAMENTELOR DIFICILE.

---

## SCOPUL

Identificarea etapelor de evoluție a unui grup în cadrul unei formări și gestionarea comportamentelor dificile în cadrul grupului de formare.

## OBIECTIVE

- Participanții vor însuși etapele de evoluție a unui grup;
- Participanții vor identifica metodele și tehnicile ce pot fi utilizate la diferite etape de evoluție a grupurilor;
- Participanții vor putea identifica potențiale comportamente dificile și propune eventualele modalități de aplanare a situațiilor dificile.



## DURATA

120 minute

## MATERIALE NECESARE

- foi resursă (A, B, C);
- foi flipchart;
- carioci;
- foi A4;
- prezentare powerpoint.

**Notă:** acest modul e destinat tuturor profesioniștilor ce lucrează cu copiii, cât și părinților sau îngrijitorilor.

---

## PAȘI

### 1. Brainstorming (10 min.)

Ce este un grup? Prin ce se caracterizează un grup?

### 2. Activitate de grup (20 min.)

Participanții formează 5 grupuri. Fiecare grup primește sarcina descrierii unei etape din evoluția grupurilor. Trebuie să se familiarizeze cu caracteristicile fiecărei etape de evoluție a grupurilor și să identifice ce metode și tehnici pot fi utilizate. Prezentarea și analiza răspunsurilor. (Fișa resursă A)

### **3. Discuție. Emoțiile de bază și modul lor de funcționare (20 min.)**

Începeți discuția asupra varietății emoțiilor. Pe foaie flipchart, întocmiți o listă a emoțiilor *pozitive* și *negative*. Rugați participanții să vină cu definiția lor și explicați-le modul lor de funcționare. Subliniați diferența dintre emoții și sentimente, cum manifestarea emoțiilor poate influența evoluția grupurilor. (Fișa resursă B)

### **4. Joc de rol. Patru emoții (40 min.)**

Formați patru grupuri. Fiecare grup va alege una din cele patru emoții de bază. Participanții trebuie să-și imagineze sau să evoce o situație ce implică un membru al grupului ce a trăit emoția respectivă. Prezentați rolul facilitatorului ce coordonează activitatea. Fiecare grup, pe rând, va juca scena și celelalte vor observa comportamentul și răspunsurile oferite de persoana în rolul facilitatorului. După fiecare situație se face un scurt feedback, un dialog pe baza celor întâmplate. (Fișa resursă B)

### **5. Discuție. Rolul emoțiilor și reacțiilor adecvate (30 min.)**

Discutați funcția emoțiilor și reacțiilor adecvate. Faceți un schimb de exemple. Cum manifestarea unei sau altei emoții de către participanți poate influența activitatea grupului? Lansați discuția asupra experiențelor fiecărei persoane și modalităților de gestionare a comportamentelor participanților la instruire. Abordați strategiile de succes și situațiile de eșec. (Fișa resursă C)



# FOI RESURSĂ

## Fișa resursă A

### Etapele evoluției unui grup

Un grup obține sinergie (rezultate mai bune) dacă membrii lui devin o echipă. O echipă e la început doar o colecție de indivizi ce au fost grupați pentru a realiza o sarcină comună. Procesul unificării grupului pentru a deveni o echipă eficientă implică parcurgerea cu succes a patru etape de dezvoltare (Modelul lui B.W. Tuckman).

Nici un grup nu începe prin a fi perfect. Sub supervizarea liderului, majoritatea grupurilor, fie că sunt grupuri de dezvoltare, grupuri de sarcină, grupuri de cercetare etc. parcurg 5 etape:

**1. Formarea (sau orientarea)** – etapa inițială, de cunoaștere, în care membrii grupului își centrează eforturile lor spre stabilirea obiectivelor și adoptarea procedurilor necesare pentru realizarea sarcinilor. Stadiul comportamentelor predominant relaționale, a cunoașterii reciproce și a acceptării celorlalți.

#### **Membrii grupului:**

- sunt motivați ușor până la moderat;
- au așteptări în general pozitive în legătură cu rezultatele ce le vor obține;
- manifestă o oarecare anxietate și preocupare în legătură cu cauza pentru care se află acolo, ce vor obține, ce înseamnă pentru ei obiectivele formulate în fața grupului, ce vor face, ce va face managerul, la ce se pricep;
- sunt dependenți de autoritate.

#### **Activitatea grupului se caracterizează prin:**

- nivel scăzut până la moderat al îndeplinirii sarcinii;
- energia este focalizată pe definirea scopurilor, pe modul de abordare a acestora și pe abilitățile/competențele necesare.

Cu sarcini simple și ușor de definit, stadiul formării va fi scurt și distinct, cerând aproximativ 5-10 % din timpul total. În echipele cu scopuri și sarcini complexe, stadiul poate acoperi până la 30-60 % din timp.

**2. Perturbarea (sau nemulțumirea)** - etapa conflictuală, când elementele consecutive stabilirii obiectivelor și procedurilor (ordinea obiectivelor, repartitia responsabilităților, comportamentul individual în sarcină) devin surse de negociere sau de conflict. Conflictul din această etapă trebuie gestionat astfel încât energia, atitudinile angajante și revendicative să fie dirijate în sensul trecerii la acțiune pentru realizarea obiectivelor.

#### **Membrii grupului:**

- simt o anumită discrepanță între speranțele și așteptările inițiale și situația reală;
- devin nemulțumiți față de dependența față de autoritate;
- adeseori au sentimente de frustrare sau de mânie în legătură cu scopurile și sarcinile grupului;
- pot avea reacții negative față de manager sau față de alți membri ai grupului;
- adeseori au sentimente de incompetență sau confuzie.

**Activitatea grupului:**

- poate fi întreruptă de sentimente negative;
- reflectă un ușor progres în realizarea sarcinii și în dezvoltarea abilităților/competențelor.

Unele grupuri se pot bloca în acest stadiu, continuând să fie atât demoralizate, cât și relativ neproductive. Se poate întâmpla ca unii membri să părăsească grupul.

**3. Normalizarea (sau rezoluția).** Etapa centrată pe cooperare, unde comportamentele evoluează spre furnizarea de informații, acceptarea opiniilor diferite, eforturi pozitive pentru formularea de soluții realiste. Etapa formării și creșterii coeziunii grupului, a spiritului de comuniune. Sunt stabilite reguli clare de relaționare și sunt întărite (feedback pozitiv) sentimentele de responsabilitate, comportamentele de cooperare.

**Membrii grupului:**

- sunt mai puțin nemulțumiți pe măsură ce modurile de cooperare devin mai clare;
- anulează diferențele dintre așteptările inițiale și realitatea legată de scopurile, sarcinile și abilitățile personale și de grup;
- scade animozitatea față de alți membri sau față de manager;
- dezvoltă sentimente de respect reciproc, armonie, încredere etc. ce duc la creșterea coeziunii grupului;
- simt plăcere în realizarea sarcinii, plăcere ce începe să domine asupra sentimentelor negative anterioare;
- începe să se simtă stima de sine vizavi de calitatea de membru al grupului și de realizarea sarcinii.

**Activitatea grupului:**

- se intensifică ușor, pe măsură ce se dezvoltă abilitățile/competențele și înțelegerea;
- e stimulată de sentimentele pozitive ale membrilor.

Acest stadiu poate fi foarte scurt (aproape inexistent) sau foarte lung.

**4. Realizarea sarcinii (sau producția)** - etapa centrată pe sarcină în care grupul arată dacă e capabil sau nu de a realiza sarcina cu eficacitate și competență. Existența unor norme de grup ce favorizează eficacitatea și competența, alternanța optimă dintre activitatea individuală și cea de grup permit perfecționarea și menținerea grupului la un nivel de performanță înalt. Grupurile cu norme inadecvate ce defavorizează eficacitatea și competența și încurajează comportamentele egoiste sau extremiste evoluează spre dizolvare.

**Membrii grupului:**

- au sentimente pozitive de satisfacție pentru apartenența la grup;
- lucrează bine împreună și acceptă natura relației lor.
- se simt autonomi: nu se simt dependenți de leaderul desemnat;
- recunosc, sprijină și ies în întâmpinarea competențelor și realizărilor celorlalți;
- își concentrează energia mai degrabă pe realizarea sarcinii decât pe nemulțumire și rezistență;
- se raportează unul la altul sau la grup în termeni de funcții complementare la sarcină, cât și de sprijin interpersonal.

**Activitatea grupului:**

- e stimulată de recompensa lucrului bine făcut și de coeziunea de grup;

- e mai ușoară, mai eficientă și mai plină de satisfacții, cu o continuă dezvoltare a abilităților, cunoașterii și încrederii.

Acest stadiu continuă, cu fluctuații moderate în sentimentele de satisfacție, până la stadiul final sau până la încheierea activității grupului.

**5. Dizolvarea** – etapa finală, unde se revine de la comportamentele centrate pe sarcină la comportamentele centrate pe relație, evoluând spre încheierea activității ca grup.

## Eficacitatea grupului

Pe lângă caracteristicile stilului de conducere exercitat de lider, factorii ce afectează comportamentele unui grup și rezultatele sale și de care trebuie ținut cont pentru funcționarea performantă a grupurilor sunt: *dimensiunea grupului, rolurile, normele, obiectivele, coeziunea, conducerea*.

- **Dimensiunea grupului** e decisă de factori cum sunt cei legați de tipul dorit de comunicare, tipul sarcinii, timpul aflat la dispoziție pentru obținerea unui răspuns etc. În general, se recomandă un grup format de 7-12 persoane, datorită faptului că e mai ușor de condus, comunicarea se face față în față, discuțiile și negocierea soluțiilor e mai rapidă, diversitatea este destul de favorabilă etc.;
- **Participanții și rolurile** lor pot afecta metoda de lucru în grup și rezultatele activității comune. În primul rând, intervin stilul individual de lucru cu ideile (stil cognitiv) și/sau stilul de acțiune (stil acțional), ce prin însumarea principalelor tendințe din cadrul unui grup pot da ca rezultat un stil al grupului de a aborda și soluționează problemele (în situația în care diferențele de stil nu sunt prea mari ca să determine un conflict decizional). În al doilea rând, pot exista tipuri diferite de roluri ce pot fi asumate de membrii unui grup și pot influența randamentul grupului: *coordonatorul, executantul, inovativul, criticul etc.*;
- **Tipul conducerii unui grup** mic este un factor decisiv de care poate depinde întreaga lui eficiență. Grupul poate fi condus de către un *lider formal* (managerul) sau de către un *lider informal* ce se impune din rândul membrilor grupului și e recunoscut de către aceștia. O situație ce poate fi avantajoasă pentru funcționarea unui grup e de a avea mai mulți lideri, așa numiții *lideri de sarcină* care, în funcție de specificul sarcinii (organizatorică, financiară, specialitate pe domenii etc.), sunt recunoscuți ca fiind cei mai competenți și pe parcursul soluționării ei, preiau conducerea grupului. În cazul unui singur lider, stilul de conducere al acestuia trebuie adaptat sarcinii, etapei de dezvoltare și gradului de maturitate a grupului (vezi „*Analiza comportamentului conducătorului*”, Blanchard);
- **Obiectivele unui grup** corespund rezultatelor finale pe care grupul dorește să le atingă, atât ca grup (împreună), cât și individual (ceea ce își dorește să obțină fiecare membru în parte). Natura obiectivelor influențează eficacitatea și nivelul de reușită a indivizilor, a grupurilor și a organizației. Adesea, grupul adoptă norme care să-i ajute la atingerea obiectivelor;
- **Normele de grup** definesc tipurile de comportament pe care membrii unui grup le consideră adecvate cu apartenența la grup sau pe care le consideră definitorii pentru membrii grupului respectiv. Normele de grup pot fi diferite de cele care sunt stabilite pe cale formală (de conducere) și deseori membrii grupului fac presiuni de respectare a acestor norme de către noii veniți. De cele mai multe ori, normele impuse de grup sunt centrate pe aspectele relaționale și mai puțin pe cele de realizare a sarcinii. Aceste norme comune sunt impuse de către grup pentru că ele:
  - simplifică sau fac previzibile comportamentele din partea membrilor grupului;

- permit coordonarea eforturilor membrilor în vederea realizării obiectivelor grupului;
  - ajută la evitarea problemelor generate de atingerea vieții private;
  - exprimă valorile esențiale ale unui grup sau subliniază distinctivitatea față de alte grupuri;
  - contribuie la asigurarea coeziunii grupului și la apărarea propriilor avantaje.
- **Coeziunea de grup** e forța dorinței pe care o au membrii, de a rămâne în cadrul grupului și de a merge împreună cu el. Coeziunea depinde de compatibilitatea ce există între obiectivele grupului și ale participanților luați în mod individual. Coeziunea poate acționa ca o forță ce mobilizează membrii unui grup pentru atingerea obiectivelor comune. În același timp, poate produce disfuncționalități prin influențele pe care le are asupra gândirii de grup, cum ar fi:
    - iluzia de invulnerabilitate a membrilor grupului, ce determină un optimism excesiv și încurajează asumarea de riscuri extreme;
    - apariția și întreținerea de opinii stereotipe despre rivalii sau adversarii grupului, opinii ce tind să negligeze calitățile sau forța lor reală;
    - presiunea constantă spre uniformitate exercitată asupra membrilor propriului grup inhibă luările de poziție critice sau ideile contrare celor spiritului întregului grup;
    - inhibarea spiritului creativ și cantonarea conduitelor grupului spre acte și idei stereotipe ce devin pe zi ce trece tot mai depășite.

Nivelul de coeziune a grupului e important pentru că poate afecta productivitatea participanților. O productivitate ridicată și un feedback eficient poate determina o creștere a coeziunii grupului și o creștere nouă a productivității. O coeziune ridicată a grupului conduce la performanță în condițiile păstrării unei gândiri de grup deschise, creative.

---

## Fișa resursă B

### Modalitatea de funcționare și gestionare a emoțiilor

**Emoție** (de la *motion=mișcare*) - Stare de conștiință complexă, de regulă bruscă și momentană, însoțită de tulburări fiziologice (paloare sau înroșire, puls accelerat, palpitații, senzații de neliniște, tremurături, incapacitate de mișcare sau agitație). Senzație (agreabilă sau dezagreabilă) percepută din punct de vedere afectiv (*bucurie, furie, tristețe, frică, dezgust, surpriză, dragoste etc.*).

**Sentiment** - Stare afectivă complexă, destul de stabilă și durabilă, legată de reprezentările mintale (*frustrare, vină, rușine etc.*).

#### Etapele emoționale:

1. **Încărcarea.** Emoția este încărcată la nivelul corpului. Excitarea se face simțită sub formă de energie. Anumite persoane se încarcă mai mult sau mai puțin ușor și se lasă invadate sau copleșite, altele își îngroapă adânc emoțiile. Aceste persoane pot părea indiferente și chiar detașate;
2. **Tensiunea.** După încărcare, survine momentul de tensiune ce se poate manifesta prin reacții fizice, cum ar fi: înclăștarea maxilarelor, accelerarea ritmului cardiac, nod în gât etc. Nu e sănătos să menții această tensiune, deoarece nu va dispărea niciodată de la sine;
3. **Descărcarea.** Descărcarea emoțională eliberează persoana de energia emoției, prin acțiuni sau cuvinte. E important ca descărcarea să fie completă pentru a evita deplasarea unei părți a emoției, de exemplu, sub formă de durere, într-o parte a corpului;
4. **Relaxarea.** Eliberarea completă, se manifestă printr-o stare de relaxare ce face bine corpului și minții. Starea de relaxare permite persoanei să fie pregătită să reacționeze.

#### Procesul de gestionare a emoțiilor

Procesul de gestionare rațională a unei emoții se desfășoară în trei etape:

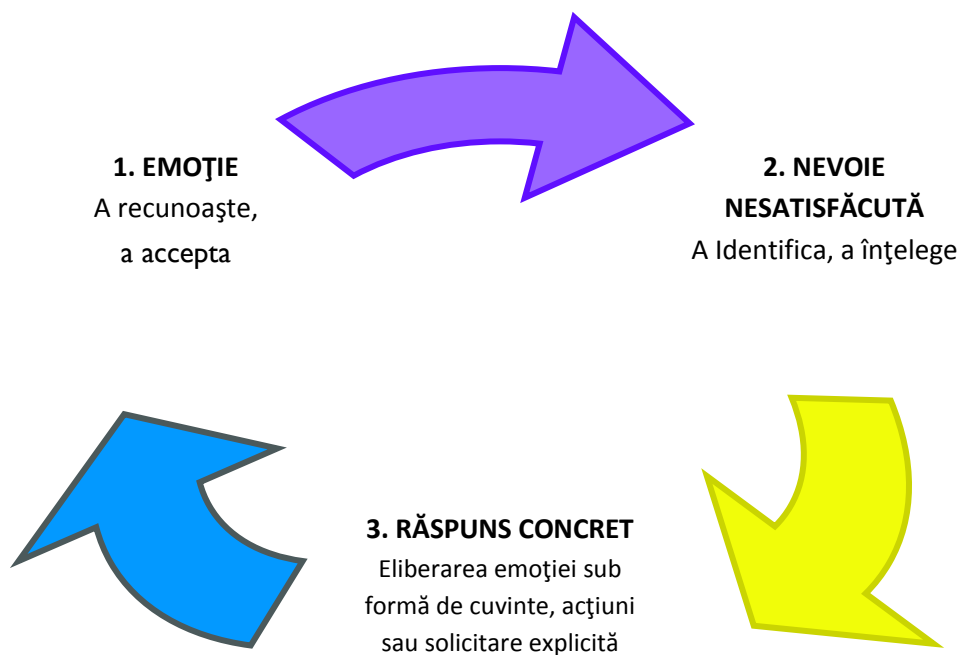
- acceptare;
- analiză;
- exprimare.

Să ne amintim că fiecare emoție inconfortabilă e legată de o nevoie nesatisfăcută. La început, **acceptăm** emoția fără a o respinge, apoi o **analizăm** încercând să stabilim relația cu nevoia esențială nesatisfăcută (*Sunt atât de supărat, pe motiv că nu am fost respectat și că am fost ignorat? Sau poate e din cauza, că nu mai suport această relație conflictuală și mi-ar plăcea ca lucrurile să se schimbe?*). Apoi, eliberăm energia emoțională, pentru a satisface nevoia concretă, **exprimând** o rugămintă, dacă e necesar. Cele expuse mai sus pot fi efectuate într-un mod simplu și direct.

E vorba despre **emoția reacției**, ce soluționează problema și eliberează energia imediat. Dimpotrivă, atunci când emoția pare a fi deplasată sau exagerată, e foarte probabil că persoana se confruntă cu o **emoție elastică**. Dacă în prezent se întâmplă ceva ce ne amintește momente dureroase din trecut, reacția, independent de voința noastră, poate fi foarte puternică și neînțeleasă pentru alții. Emoțiile au deseori legături reciproce și, uneori, putem să le confundăm. Atunci, vorbim despre o **emoție de substituie**. De exemplu, tristețea, emoție acceptată din punct de vedere cultural, poate

ascunde supărare, emoție mai puțin acceptată conform contextului. E necesar să reconstituim lanțul evenimentelor, pentru a înțelege ce simțim și a răspunde în mod adecvat. Atât pentru adulți, cât și pentru copii, procesul e același și necesită decodificare și ghidare afectivă.

**Emoția ascunde o nevoie nesatisfăcută, ce necesită o ajustare sau un răspuns.**



**Atenție:** oricare ar fi emoțiile, ele sunt normale și utile. Niciodată să nu vă fie frică sau rușine de emoțiile voastre sau ale altora. Ele sunt energie pură ce trebuie să fie luate în calcul și eliberate. Învățați-vă să nu vă grăbiți, înainte de a acționa. Nu reacționați în grabă, pentru că intensitatea emoțională se diminuează cu timpul.

### Tipuri de răspunsuri concrete

Corpul e vectorul emoțiilor, ce pot rămâne blocate și duce la reacții psihosomatice sau comportamente inadecvate, dacă nu se prevede modalitatea de a le descărca. Mijloacele de exprimare sunt diverse, variind de la cuvinte (mijloace deseori privilegiate ale adulților), până la activități creative (jocul, sportul etc.). Când vine vorba de copii, e mai ușor să folosești limbajul lor preferat: jocul, desenele, creativitatea (în general, activitățile care pun corpul în acțiune). Apoi perioadele scurte de verbalizare pot contribui la conștientizarea experienței și a emoțiilor. Eliberarea prin intermediul activității, urmată de verbalizare e un mijloc rațional de a gestiona emoțiile.



---

## Fișa resursă C

### Rolul emoțiilor și răspunsurile adecvate

În cartea sa, *Inteligența emoțională* (lucrare de referință în domeniu, recunoscută pe plan mondial), Daniel Goleman delimitează șapte emoții majore: frică, furie, tristețe, bucurie, dragoste, dezgust și surprindere. Pentru a simplifica lucrurile, am preferat să păstrăm următoarele patru, bazându-ne pe o lucrare foarte accesibilă<sup>1</sup>:

- **Frica** e provocată, deseori, de nevoia de a fi **consolat**.

Aceasta e îndreptată spre viitorul imediat, pentru a preveni un pericol iminent. Fuga e o reacție firească, pentru a evita un pericol. A tremura, a căuta sprijin și a cere ajutor, sunt doar câteva reacții posibile. În cazul lucrului cu copiii este foarte important să înțelegem că frica nu poate fi raționalizată (*De ce te temi de câine, el e bun, uită-te...*). Să recunoști emoția cuiva și să te întrebi ce poți face pentru a o consola e cea mai bună abordare (*Știu că te temi. Dar ce pot să fac, ca să nu te mai temi?*). Copilul este actorul, posedă resursele și știe de ce are nevoie, pentru a fi consolat. Dacă frica nu e înțeleasă sau exprimată, se transformă în anxietate și va fi nevoie de mai mult timp pentru a o vindeca. Din contra, dacă cineva simte frică gândindu-se la un eveniment din trecut, acest lucru demonstrează că emoția și-a pierdut rolul primar și a devenit disfuncțională (fobiile, frica de câini, de tuneluri, care au legătură cu un eveniment din trecut). Probabil, trebuie să apelăm la un ajutor din exterior, pentru a aborda cazurile respective;

- **Furia** este determinată, deseori, de nevoia de a fi **respectat**.

E o mobilizare de energie foarte utilă, pentru a schimba lucrurile sau pentru a rezolva problemele, îndreptată spre prezent, pentru a declanșa schimbarea imediată a lucrurilor. Există, în general, trei surse ale furiei: invadarea teritoriului meu, frustrarea, controlul libertății mele. Cunoașterea acestor surse poate contribui la înlăturarea furiei. Furia funcțională rezolvă problemele. Furia disfuncțională, orientată spre trecut, se acumulează și se caracterizează prin vinovăție, anxietate, depresie. E foarte important să fie exprimată de îndată ce a fost identificată sau simțită. Utilitatea furiei trebuie conștientizată, deoarece face parte din emoțiile ce se confruntă cu cele mai mari dificultăți în exprimare și fiind percepute drept periculoase în relații, sunt adesea respinse din punct de vedere cultural. La copiii cu care lucrăm descoperim de multe ori o furie mai veche, ce a fost respinsă. E important să o recunoaștem și să vorbim cu copilul despre aceasta. De aceea, o emoție neexprimată riscă să provoace o multitudine de alte suferințe interne. Încurajați copiii să-și exprime furia într-un mod adecvat și liber. Există mai multe modalități de a face acest lucru, dacă activitatea e în mod conștient legată de furia simțită: din punct de vedere fizic, făcând sport (a ochi ținta cu mingea, lovind-o cât de tare posibil), sau strigând, aflându-te în mijlocul naturii, sau exteriorizând-o prin gesturi largi în picturi murale, sau vorbind despre ea cu cineva în care ai încredere etc. Activitățile artistice, discuțiile sau jocurile de rol sunt, de asemenea, foarte utile pentru a elibera o energie blocată sau o frustrare. Unica cerință e să nu-ți faci rău ție, să nu faci rău altora și să nu distrugi nimic;

---

<sup>1</sup> Mortera & Nunge, *Gérer ses émotions : des réactions indispensables*, 1998 (Reglarea emoțiilor: reacțiile indispensabile)

- **Tristețea** e declanșată, deseori, de nevoia de a fi **consolat**.

Oamenii sunt triști atunci când pierd pe cineva iubit, un obiect sau un loc, care contează mult pentru ei. Tristețea permite să acceptăm ce nu putem schimba, una din etapele fundamentale ale perioadei de doliu. Tristețea e orientată spre un eveniment din trecut și este important să-l trăim, pentru a putea trece la următoarele etape ce duc la acceptare și la crearea noilor relații. Durata acestei perioade depinde de fiecare persoană în parte și de percepția gravității pierderii. Tristețea, trăită atunci când te gândești la viitor, nu e de folos. Din contra, tristețea împiedică avansarea, cauzând retragere în sine și deprimare. Această emoție poate ușor să ascundă furia, fiind acceptată mai bine din punct de vedere social. O tristețe recurentă poate ascunde o furie rațională. E important să încercăm să o descoperim și la copii, pentru a o înlătura;

- **Bucuria** e, deseori, legată de nevoia de a fi **recunoscut de ceilalți**.

E util a recunoaște și a împărtăși propriile succese, pentru a le ancora în realitate și a le folosi în următoarea provocare sau proiect. Nu e rațional să te gândești imediat la cele ce urmează, fără să fii satisfăcut de realizările obținute și fără să simți mândrie și bucurie. Acceptați-vă succesul și faceți rost de timp pentru a-l împărtăși și celorlalți. Aceasta oferă energie pentru a avansa. Niciodată să nu înjosiți un copil care a realizat ceva, chiar dacă realizarea lui vă pare lipsită de importanță. Încurajați toți copiii să împărtășească și altora bucuriile lor. Organizați petreceri și evenimente pentru a vă bucura împreună. Invitați, dacă e posibil, și părinții.

### Sfaturi pentru a coordona emoțiile proprii sau ale altora

1. **Luați o pauză.** Distanțați-vă, retrăgeți-vă, serviți un pahar cu apă și propuneți același lucru și altor persoane, tulburate de emoții. Aceasta va permite întreruperea cercului infernal;
2. **Oferiți opțiuni la alegere.** În loc să ne orientăm spre o situație ce ne înfurie, propuneți două posibilități la alegere. De exemplu, dacă un copil refuză categoric să mănânce, în loc să vă enervați și să-l împuneți, întrebați-l dacă preferă să mănânce fructe sau pâine, acum sau mai târziu, singur sau cu dvs. etc. Acest exercițiu va calma și va înlătura furia;
3. **Puneți lucrurile în perspectivă.** Dacă vi se pare că persoana este dezorientată de emoția sa, găsiți un moment potrivit și puneți-i câteva întrebări: *Ce importanță va reprezenta aceasta peste 1 an sau peste 5 ani? Care e lucrul cel mai rău ce se poate întâmpla? Care e cel mai important lucru din viața sa?*

### REZUMAT

EMOȚIA	LA CE SERVEȘTE? CUM SE MANIFESTĂ?	CUM SĂ O GESTIONĂM? PENTRU SINE, ÎN CONTACT CU COPIII
<b>Frica</b> <i>Nevoia de a fi alinat de cineva.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avertizare de pericol;</li> <li>• Evadare pentru a evita o amenințare;</li> <li>• Protecție.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Găsiți o persoană cu care să fiți împreună, nu rămâneți singur, cereți ajutor;</li> <li>• Înfrunțați frica, luând măsuri de precauție sau fiind ajutat de cineva ;</li> <li>• Aveți încredere în resursele copilului, el solicită cele necesare.</li> </ul>

<p><b>Furia</b> <i>Nevoia de a fi respectat.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobilizarea energiei pentru înfruntarea amenințării, dificultății, frustrării;</li> <li>• Nevoia de a schimba lucrurile, de a întreprinde ceva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exprimați-o în mod fizic, verbal, creativ, fiind singur sau în compania altor persoane (fără a te răni, fără a răni pe altcineva, fără a speria pe cineva sau fără a distruge un obiect).</li> </ul>
<p><b>Tristețea</b> <i>Nevoia de a fi consolată.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reacție în legătură cu o pierdere;</li> <li>• Retrăgerea, singurătate;</li> <li>• Camuflarea unei furii respinse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Încercați să plângeți, să spuneți că sunteți trist, fără a încerca un sentiment de rușine;</li> <li>• Căutați consolare fizică (îmbrățișare) și psihologică (urechi atente și afective);</li> <li>• Acceptați lucrurile ce nu pot fi schimbate.</li> </ul>
<p><b>Bucuria</b> <i>Nevoia de a fi recunoscut de ceilalți.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Împărtășire, crearea relațiilor;</li> <li>• Radiere;</li> <li>• Energie și încredere pentru alte planuri, persoane.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceptați și sărbătoriți realizările, bucurați-vă de succese și de starea de fericire;</li> <li>• Încercați să împărtășiți bucuria, fără să vă fie frică că veți provoca invidie;</li> <li>• Reflectați asupra etapelor ce au făcut posibilă bucuria;</li> <li>• Spuneți-le persoanelor, care contează pentru voi, că le iubiți.</li> </ul>

**Sursa:** Manualul de competențe psihosociale, Tdh