

Applied Protocol for Appreciative Group Socialization

[Protocol de aplicare a grupului de socializare apreciativ]

Ph.D: Antonio SANDU¹

Simona PONEA²

Abstract

In this paper we aim to outline a protocol for the implementation of favorable social group, aiming to highlight a number of specific factors such as number of persons, type of group, which features the most important steps such as introduction, conduct etc. group. It will also enhance the models and techniques for applying the basic methods appreciative of this group. To achieve this subchapter shall follow the defining characteristics of a group as they are presented in the literature. Besides theoretical directions emphasis will be placed on how to implement in practice by mixing methodological relizat appreciative group socialization.

Keywords:

Appreciative inquiry, group, appreciative group socialization, appreciative counseling,

¹ Ph.D. Antonio SANDU – Lecturer Ph.D. at Faculty of Law, „Mihail Kogălniceanu” University, Iași and Researcher at Lumen Research Center in Humanistic Sciences, Email: antonio1907@yahoo.com, Phone no.+40 740 151455.

² Simona PONEA - Researcher Assistant ar Lumen Research Center in Humanistic Sciences, Iași, Phone 0040 742 80 42 86, Email address simonaponea@yahoo.com

În această lucrare se va urmări conturarea unui protocol de aplicare a grupului de socializare apreciativ, urmărindu-se evidențierea unei serii de elemente specifice precum: numărul de persoane, tipul de grup, care sunt caracteristicile etapelor celor mai importante precum: introducerea, modul de desfășurare a grupului etc. Se vor accentua de asemenea modele și tehnicile de aplicare a metodelor apreciative ca bază a acestui grup.

1. Caracteristicile grupului de socializare apreciativ

Pentru realizarea acestui subcapitol se vor urmări caracteristicile definitorii ale unui grup așa cum sunt ele prezentate în literatura de specialitate. La acestea se vor adăuga aspectele care rezultă din practica metodelor apreciative, cum sunt ele propuse de (Cooperider, 2004, Cojocaru 2005, Sandu, Cojocaru, Ponea, 2010). Alături de direcțiile teoretice un accent deosebit se va plasa asupra modului de implementare prin mixare metodologică realizat în practica grupului de socializare apreciativ.

În cadrul conturării protocolului vom acorda o importanță deosebită regulilor pe care le considerăm relevante în utilizarea acestui model de grup precum:

- modalitatea de deschidere a unui astfel de grup;
- care sunt condițiile necesare desfășurării grupului, „ritualul” de desfășurare al fiecărei întâlniri;
- respectarea unui program în ceea ce privește transmiterea unui anumit set de informații ce vizează metodele apreciative (modelul 5 D),
- tipurile de beneficiari cu care se poate utiliza acest model,
- tipurile de grup în care poate fi extrapolat modelul, regulile primei întâlniri a grupului;
- promovarea, prezentarea și modul de implementare al elementelor care vizează dezvoltarea personală a participanților;
- realizarea și implementarea de tehnici specifice metodelor apreciative (interviul apreciativ, exerciții cu caracter ludic – apreciativ aplicate împreună cu participanții etc.);
- utilizarea diagramelor SWOT și SOAR și cum pot fi transformate punctele slabe și amenințările în aprecieri și posibile rezultate ce pot fi atinse în viitor.

A. Contextul organizării grupului de socializare apreciativ

Pentru grupul de socializare apreciativ Dimineața la cafea (Ponea, 2009, Ponea, 2010) au fost folosite următoarele repere de implementare în lucrul cu membrii grupului țintă, și anume tineri cu dizabilități locomotorii. Recomandăm specialiștilor care doresc să organizeze și să implementeze grupul de socializare apreciativ o metodologie bazată pe elementele ce vor fi descrise în continuare, dar totodată să pună un accent deosebit pe caracteristicile proprii ale posibililor membri implicați în acest tip de activitate.

Misiune

Socializarea membrilor grupului țintă punându-se accent pe apreciativitate și empowerment.

Scop

Lărgirea rețelei sociale a membrilor grupului în vederea asigurării integrării sociale.

Obiective

- Creșterea stimei de sine și a încrederii în propria persoană pe parcursul desfășurării celor 15 întâlniri ale grupului de socializare apreciativ.
- Dezvoltarea personală prin intermediul participării la grup pe parcursul desfășurării celor 15 întâlniri ale grupului de socializare apreciativ.
- Creșterea numărului de interacțiuni sociale la nivelul rețelelor sociale ale membrilor grupului pe parcursul desfășurării celor 15 întâlniri ale grupului de socializare apreciativ.
- Dezvoltarea personală din punct de vedere social, emoțional, cultural și educațional a membrilor grupului pe parcursul desfășurării celor 15 întâlniri ale grupului de socializare apreciativ.
- Dezvoltarea capacității de autocunoaștere ale membrilor grupului pe parcursul desfășurării celor 15 întâlniri ale grupului de socializare apreciativ

Organizarea grupului

Formarea unui astfel de grup se poate realiza la inițiativa grupului de specialiști din cadrul unui serviciu, din inițiativa voluntarilor existenți sau în urma analizei nevoilor beneficiarilor unui serviciu. În cazul grupului de socializare apreciativ Dimineața la cafea, acesta a fost inițiat în urma analizei nevoilor de socializare și afiliere a membrilor serviciului de asistență socială și a disponibilității voluntarilor și specialiștilor din cadrul organizației vizate. Modelul de grup vizat în prezenta cercetare a fost implementat prin adaptarea unui model din practica voluntarilor din Marea Britanie și anume „Coffee Morning”, model organizat pentru voluntarii organizației Home Start Home (Dover, Kent) de 2 ori pe an și la care a participat în calitate de voluntar Simona Ponea în anul 2008.

Selecția membrilor

Acest proces este realizat de către moderatorul grupului împreună cu echipa de organizare. Se va acorda o atenție deosebită caracteristicilor membrilor țintă vizați, ținându-se cont de criterii precum: vârsta, interesele, gradul de acceptare a potențialilor membri.

Mărimea

Grupul de socializare apreciativ este recomandat să cuprindă între 10 și 15 membri, pentru a asigura o cât mai bună coeziune între membrii grupului.

Durata

Între 10 și 15 întâlniri în funcție de cerințele grupului.
110 min cu pauză de 10 min după prima oră de discuții

Frecvența întâlnirilor

Frecvența: recomandare o dată la 2 săptămâni – primele întâlniri pot fi mai dese, la o săptămână.

Tipul de grup după criteriul omogenității

Eterogen: din punctul de vedere al genului, nivelului de activitate sau pasivitate, gândire, sentimente, aspirații comune ale membrilor

Tipul de grup după criteriul deschiderii

Grup de deschis cu posibilă intenție ca la un moment dat să devină închis – în funcție de membri

Cadrul fizic de desfășurare

În cerc, toți membrii participanți să fie la același nivel, Rolul de observator poate fi a unuia dintre membri sau a unui specialist din cadrul echipei de organizare

Principii directoare

- Confidențialitate;
- Se vorbește la persoana a II-a;
- Aprecieri;
- Accent pe elementele pozitive;
- Accent pe feedback;
- Acordarea de ajutor reciproc în cadrul grupului;
- Se critică ideile și nu persoanele;
- Se respectă dreptul la opinie.

Avantaje

- Facilitează dezvoltarea individului;
- Asigură un cadru propice de expunere a unor idei proprii fără a fi judecat;
- Se conturează în jurul unui scop comun;
- Este susținută dezvoltarea socială și individuală a participantului;
- Se pune accent pe pozitiv;
- Este stimulată extinderea relațiilor de apropiere între participanți;
- Creșterea încrederii în propria persoană și în cei din jur.

2 Metode, tehnici și instrumente recomandate

Icebreaking

Tehnica “Icebreaking” presupune o serie de activități care au scopul de a relaxa cursanții, de a favoriza cunoașterea și interacțiunea reciprocă, determinând o atmosferă degajată. Denumirea tehnicii vizate vine de la sintagma „Spărgătorul de gheață”, care provine de la denumirea unor nave speciale numite „icebreakers”, care sunt concepute pentru a sparge gheața în regiunile arctice. Și, așa cum aceste nave facilitează navigarea celorlalte nave în regiunile arctice tot astfel tehnica Icebreaking – prin spărgătorii de gheață – facilitează comunicarea la nivelul grupului de formare (Sandu, Ponea, Bradu, 2010).

Brainstorming

Metoda brainstorming-ului sau metoda „asaltului de idei”, a lui Alex Osborn, presupune – ne precizează Mioara Burlacu (2008), principiul amânării

Postmodern Openings

evaluării critice a ideilor noi, asigurarea și menținerea unei atmosfere propice producerii „în asalt” a cât mai multor idei originale, neobișnuite. Grupul și animatorul grupului fiind special pregătiți pentru a promova un climat deschis, încurajator, stimulatîv pentru producerea a cât mai multor idei.

În acest sens, se fac următoarele recomandări privind activitatea grupului de brainstorming:

- evitarea oricărei critici în emiterea ideilor noi ;
- acceptarea oricăror idei (chiar fanteziste) prin eliberarea de frânele posibile ale autocontrolului inhibitiv sau ale evaluării care poate bloca ritmul căutărilor noi ;
- extinderea cât mai mare a numărului de idei pentru a amplifica astfel șansele de apariție a soluțiilor noi și valoroase;
- valorificarea constructivă (novatoare) a ideilor altora prin reformularea și combinarea originală a lor, pentru sporirea disponibilității creatoare a grupului.

Metoda brainstorming a fost concepută inițial ca metodă de stimulare a creativității fiind ulterior folosită ca și procedeu pentru anumite metode didactice. Pentru a avea conținut și finalitate instructivă, se recomandă folosirea metodei pe scheletul unui joc de rol, fiecare participant implicat abordând și promovând o idee din perspectiva unui rol prestabilit. Astfel scade subiectivismul, argumentele logice fiind cele care dau contur alternativei prezentate de un cursant (Sandu, Ponea, Bradu, 2009).

Povestea mea de succes

Se cere participanților să se înscrie voluntari care să vină în fața grupei. Voluntarilor li se va cere să povestească pe rând o situație din propria viață pe care ei o consideră ca fiind de succes. Ceilalți membri ai grupului vor primi consemnul de a îi încuraja prin întrebări să descrie cât mai pe larg succesele proprii, contribuția avută la obținerea succeselor respective, atitudinea (de învingător) și starea de spirit creată, implicarea emoțională în atingerea stării de success.

Variantă: se poate solicita grupei împărțirea în subgrupe și realizarea pe subgrupe a interviului apreciativ vizând povestea de succes.

Aplicația facilitează cursanților formarea abilităților de a utiliza interviul apreciativ și centrea pe success a interviului. Este generată o atmosferă de apreciere reciprocă între cursanți, de valorizare a experienței lor pozitive Sandu, Ponea, Bradu, 2010).

Povestea

Căutarea alternativei. Se cere grupului să compună o poveste. Va fi propria lor poveste. Cineva începe povestea, următorul repovestește ceea ce primul a spus și continuă povestea de unde a rămas. Cel de al treilea participant repovestește povestea primilor doi și își continuă povestea. Povestea continuă până când fiecare membru al grupei își spune partea lui de poveste, și în cazul în care grupul permite, fiecare cursant participă de mai multe ori la poveste.

Variantă simplă: Se cere participanților așezați în cerc să creeze o poveste. Fiecare spune o frază iar următorul continuă povestea.

Variantă: Se cere formarea unor povești în grup pornind de la o serie de concepte cât mai puțin legate între ele. De exemplu: extraterestru, cărămidă, carte, anchetă apreciativă, cocor....

Activitatea poate fi utilizată ca Ice Breaking. Permite dezvoltarea empatiei și abilităților de ascultare activă. Permite sesizarea distorsiunii mesajului prin retransmitere succesivă, indiferent de nivelul de empatie. Permite formarea sentimentului de echipă prin existența unei povești comune (Sandu, Ponea, Bradu, 2010).

Copacul oportunităților

Cursanții sunt împărțiți în subgrupe. Se cere participanților să identifice o problemă de dimensiuni mari (globale): sărăcie, impactul HIV, impactul crizei economice etc. Se cere participanților să realizeze un arbore al problemei (rădăcinile fiind cauzele iar ramurile fiind efectele acesteia). Cerând participanților să exprime starea lor de spirit față de problemă de obicei sunt prezentate desene ale unei fețe triste, înlăcrimate. Se cere acum cursanților să se inverseze perspectiva, iar problema să fie privită ca o oportunitate. Criza economică poate fi privită ca o restructurare a consumului și o revoluție a societății de consum, sărăcia devine o oportunitate pentru programe globale de dezvoltare a prosperității la care fiecare individ se poate implica, problema HIV SIDA este o invitație la solidaritate în lupta împotriva problemei. Un nou copac al oportunității se poate construi și o nouă „față” a problemei, una zâmbitoare.

Exercițiul poate fi utilizat ca Ice breaking și ca introducere a „reframing-ului apreciativ”. Cursanții vor înțelege principiul construcționist, conform căruia realitatea socială este o convenție asupra interpretărilor, că aceeași situație altfel interpretată apare ca o altă realitate”. Se insistă asupra capacității limbajului și a discursului de a schimba realitatea. Putem schimba lumea tocmai prin modul în

care punem întrebările, în modul în care privim realitatea. Dacă căutăm o problemă, probleme vom găsi permanent. Dacă vom căuta soluții, oricât de constructive ar fi acestea și de creative, alte probleme vor apare și vor necesita rezolvate. Dacă pe de cealaltă parte vom vedea oportunități, noi oportunități vor apărea în chiar procesul de amplificare a oportunităților identificate.

Adaptare după Mac Odell (2002) *Problem to Opportunity Exercise*, în Training Design Detail, <http://appreciativeinquiry.case.edu>

Jocul complimentelor

Se cere participanților să se așeze în formă de semicerc, astfel încât să existe contact vizual între fiecare participant. Se cere participanților să vină pe rând în față și să se așeze pe un scaun poziționat la închiderea secțiunii U. Se cere fiecărui participant din sală să adreseze un compliment persoanei din centru, referitoare la munca sa, la calitățile sale, la aspectul său, sau la orice altceva se consideră relevant de către participanți. Este important ca toți participanții să fie pe rând în centru să primească complimentele tuturor și de asemenea să facă un complimente fiecărui participant. În discuția de după joc se poate întreba „Când a-ți primit ultima dată complimente sincere? Când a-ți făcut un compliment sincer ultima dată? Cum v-ați simțit făcând și primind complimente? Se poate analiza dacă participanților le-a venit ușor sau greu să primească și să ofere complimente.

Variantă: Se poate cere participanților aflați în cerc să participe pe rând aruncând câte o minge la următorul participant care va trebui să facă un compliment celui de la care a primit mingea și un compliment celui către care va arunca mingea.

Variantă: Jocul eticheta complimentelor. Se cere participanților să se plimbe prin sală pe la toți ceilalți participanți și să lipească un post-it conținând un compliment pe spatele hainelor colegilor. Fiecare va avea posibilitatea să citească complimentele celorlalți dar nu și cele care îi sunt adresate. În final în grupuri de câte 2 persoane își vor citi reciproc complimentele existente pe spatele fiecăruia.

Variantă: Fiecare participant va primi un plic pe care își va scrie numele. În plicul respectiv toți ceilalți colegi de grup vor introduce bilețele conținând complimente adresate persoanei a cărei nume este scris pe plic. În final fiecare participant va citi conținutul bilețelilor din propriul plic în fața colegilor.

Adaptare după UNICEF.org teacher talks

Exercițiul dezvoltă capacitatea participanților de a se adresa apreciativ la adresa oricărei persoane, de a sesiza pozitivul, de asemenea acest exercițiu întărește echipa și coeziunea grupului. Permite cursanților să cunoască aspecte profunde ale personalității celorlalți membri ai echipei, precum și propriile aspecte pozitive reflectate în ochii colegilor. Creează o atmosferă de cooperare bazată pe aprecierea reciprocă a celor mai deosebite calități, aptitudini, abilități și valori. Creează un climat de încredere și acceptare la nivelul grupului. Ajută la întărirea motivației de a învăța să acționeze apreciativ.

Versiunea jocului poate fi adaptată pentru a fi jucată cu grupuri de tineri sau persoane cu dizabilități.

Adaptare după Ann Logston (2009) Learning Disabilities *learningdisabilities.about.com*

Fiți cei mai buni

Participanții împărțiți pe grupe de câte două persoane, sunt solicitați să identifice motive pentru ca cealaltă persoană să-și manifeste cât mai mult propria personalitate, „să fie ea însăși” și să își dezvolte aptitudinile, talentul și potențialitățile creative.

Adaptare după DeWitt Jones (2001) “*Celebrating What’s Right with the World*”, leader’sguide and workbook, și (2006) *Appreciative Inquiry application and celebration* Conference in Wisconsin Dells Conference

Jocul de rol

Jocul de rol. Metoda jocului de rol se bazează în opinia Mioara Burlacu pe ideea că se poate învăța nu numai din experiența directă, ci și din cea simulată. A simula este în opinia autoarei similar cu a mima, a imita, a te prefăca, a reproduce în mod fictiv situații, acțiuni, fapte. Scopul este de a-i pune pe cursanți în ipostaze care nu le sunt familiare, tocmai a-i ajuta să înțeleagă situațiile respective, alte persoane care au interese, motivații, puncte de vedere diferite.

Simularea prin joc de rol duce la creșterea gradului de adaptabilitate și la ameliorarea relațiilor dintre persoane, dezvoltând în același timp gândirea critică, capacitatea de exprimare și capacitatea empatică. Există mai multe variante dintre care reținem:

- jocul cu rol prescrist, dat prin scenariu (participanții primesc cazul, descrierea rolurilor și le interpretează ca atare);

Postmodern Openings

- jocul de rol improvizat, creat de cel care interpretează (se pornește de la o situație dată și fiecare participant trebuie să-și dezvolte rolul).

Etapele metodei, așa cum autoarea citată le descrie, în manualul său destinat formării de formatori:

- stabilirea obiectivelor vizate, a temei / problemei pe care jocul de rol trebuie să le illustreze;
- pregătirea fișelor cu descrierile de rol;
- stabilirea împreună cu elevii a condițiilor de desfășurare: câți vor juca roluri, câți vor fi observatori, dacă se interpretează în grupuri mici sau cu toată clasa;
- stabilirea modului în care se va desfășura jocul de rol: ca o povestire în care un narator povestește desfășurarea acțiunii și diferite personaje o interpretează; ca o scenetă în care personajele interacționează inventând dialogul odată cu derularea acțiunii; ca un proces care respectă în mare măsură procedura oficială;
- „încălzirea” (obișnuirea) grupului în vederea acceptării jocului de rol ;
- acordarea unui timp (câteva minute) pentru analiza situației și pentru pregătirea rolurilor;
- interpretarea jocului de rol de către cursanți.
- evaluarea activității împreună cu „actorii” și “spectatorii” , prin întrebări de tipul: Ce sentiment aveți în legătură cu rolurile / situațiile interpretate? A fost o interpretare conformă cu realitatea? Ce alt final ar fi fost posibil? Ce ați învățat din această experiență? (Sandu, Ponea, Bradu, 2010).

Utilizarea de materiale ajutătoare: audio, video, materiale în format tipărit

Grupul de socializare apreciativ este o formă de consiliere de grup. În acord cu practicile metodelor apreciative vom oferi câteva precizări în ceea ce privește consilierea apreciativă.

Sandu Antonio și Simona Ponea (2010) consideră aplicarea consilierii ca o strategie în cadrul practicii sociale, care vizează atât funcția orientativă de evaluare a potențialităților și a resurselor clientului, cât și cea intervenționist-sistemică de modificare a conduitei prin schimbări cognitive-comportamentale. O atenție deosebită se va acorda tehnicilor de consiliere cu accent pe consilierea de grup care rămâne încă un domeniu de excelență a practicii sociale, o

dimensiune metodologică fundamentală. Indiferent de modalitatea aleasă de abordare a consilierii, fundamentul operațional al procesului de consiliere tradițională îl constituie procesul rezolvării problemelor. Acest proces îl putem vedea ca o congruență între rezolvarea problemelor eului uman și facilitarea funcționalității rețelelor și sistemelor sociale din care individual face parte. Tocmai la nivelul funcționalității sistemelor sociale putem identifica spațiul de referință a consilierii afirmativ-apreciative inclusiv cea de grup (Sandu, Ponea, 2010).

Consilierea este un proces care vizează eminentemente schimbarea. Procesul de schimbare se aplică atât persoanei clientului (clienților) cât și mediului social compus dintr-o serie de rețele complexe care interacționează și se influențează reciproc (formând împreună sistemul client). În ultimii ani, consilierea, ca intervenție socio-pedagogică centrată pe client în genere, absoarbe ipoteze și teorii ale psihologiei personalității orientate și adaptate științelor socio-educative.

Consiliere de grup nondirectivă în modelul clasic al lui Carl Rogers (grupul de întâlnire) pornește de la afirmarea existenței unei naturi necondiționat pozitive a persoanei umane și a unei tendințe inerente autoactualizante. În cadrul grupului de socializare apreciativ am extras următoarele principii:

- atitudine non-estimativă,
- empatie,
- încredere deplină în capacitățile clientului,
- lipsa oricăror sfaturi necerute etc.

Aceste modalități particulare ale consilierii centrate pe client, le considerăm fundamentale în consilierea centrată pe apreciere.

„Dacă întrevederea este condusă ferm și orientată cu ajutorul unor întrebări precise, avem de-a face cu un interviu dirijat sau directiv. Dacă întrevederea este liberă și se desfășoară în jurul unei teme, subiectul având posibilitatea de a se exprima într-o manieră personală, fără nicio întrebare codificată, avem de-a face cu un interviu non-dirijat, non-directiv. În cazul acestuia din urmă se pornește de la principiul că persoana interviuată este cea mai aptă să prezinte propriile gânduri și sentimente. Rolul cercetătorului este de a încuraja subiectul (clientul) în desfășurarea povestirii, de a-i dovedi că-l ascultă cu atenție, de a-l motiva în exprimarea a ceea ce știe și simte” (Miftode, 2003).

În cadrul protocolului nostru preluăm următoarele elemente de nondirectivitate apreciativă:

- Exprimarea liberă
- Încurajarea membrului grupului
- Ascultarea activă care se extinde asupra tuturor membrilor grupului, îndeosebi asupra moderatorului
- Încurajarea expunerii propriilor experiențe, atitudini, idei, valori, sentimente etc.

Non-directivitatea presupune renunțarea la oferirea de îndrumări, directive, de sugestii și sfaturi. Dimensiunea intențională vizează orientarea interviului apreciativ către strategiile de succes ale individului, care l-au dus de-a lungul timpului la autodezvoltare și autoapreciere. În cadrul grupului acest lucru se aplică prin încurajarea fiecărui membru de a-și exprima propriul punct de vedere în legătura cu tema dezbătută, având garanția din partea celorlalți de a nu-i fi criticată persoana ci doar ideea.

Elementul de nondirectivitate este regăsit de asemenea la nivelul stabilirii temelor de dezbateră pentru fiecare întâlnire. Membrii grupului sunt invitați să supună la vot alegerea viitoarei teme de dezbateră și de asemenea punctele ce sunt în acord cu interele proprii.

Intervenția astfel realizată, având ca tehnică interviul intențional nondirectiv are ca specific față de non-directivitate așa cum este ea tratată în psihologie faptul că ea nu-și propune să rezolve probleme de natură strict interioară a individului, ci obținerea stării de acord sau echilibru dinamic între nevoile clientului și resursele la care acesta are acces, la nivel individual, de grup sau societal. Intenționalitatea acestui tip de interviu este orientat spre obținerea schimbării structurale și funcționale a clientului și a rețelelor sociale din care acesta face parte.

Caracterul apreciativ adăugat acestui tip de interviu face homeostazia să se realizeze pe nivelul cel mai înalt al individului, respectiv cel mai înalt posibil la nivelul grupului printr-un proces de empowerment, atât la nivel individual, cât și la nivelul grupului ca o sui generes de entitate colectivă.

Fazele procesului de consiliere de grup apreciativă

Se poate delimita procesul de consiliere de grup apreciativă în cinci faze succesive în consens cu modelul 5 D specific anchetei apreciativă, constituind propriu-zis partea funcțională a prezentului protocol.

1. Construirea unei relații de parteneriat consilier-client.

Din perspectiva anchetei apreciative, această fază poate fi considerată ca aparținând etapei de *Define* dintr-un model în 5 etape unde aceasta este suplimentar adaugă celor 4 D din modelul tradițional al anchetei apreciative. Modelul 5 D separă o etapă suplimentară *Define*, din cadrul etapei *Discovery* tocmai pentru a fixa cadrul necondiționat pozitiv al relației. Relația dintre consilier / moderator și client este una de *parteneriat* în autodezvoltare. Consilierul / Moderatorul și membrii grupului se privesc reciproc ca fiind parteneri într-o spirală a autodezvoltării apreciative. În cadrul grupului de socializare apreciativ etapa de *Define* a fost realizată prin identificarea nevoilor grupului țintă și totodată prin organizarea grupului vizat. La partea de aorganizare au participat pe de o parte specialiștii din cadrul organizației, iar pe de altă parte au fost implicați în mod direct potențiali membri ai grupului de socializare apreciativ - Dimineața la cafea.

2. Explorarea în adâncime a strategiilor de succes ale membrilor grupului

Etapa se suprapune metodologic peste etapa „explorarea în adâncime a problemei” din aborarea centrată pe problemă. Din punctul de vedere al modelului 5 D această etapă se suprapune cu cea de *Discovery*. În primele întâlniri ale grupului au fost explorate împreună cu moderatorul propriile “povești de succes” ale membrilor grupului. Un accent deosebit a fost plasat pe identificarea și expunerea în fața colegilor a evenimentelor cu caracter pozitiv din viața proprie, pe rememorarea apreciativă a sentimentelor și trăirilor specifice aceluși moment. Spre exemplu putem face referire la mărturia unuia dintre membri care afirmă că a

“simțit că poate trăi și în fotoliul rulant și că mulțumește prietenilor și familiei că l-au forțat să iasă din casă”.

Un alt membru afirmă faptul că pentru el sunt povești de succes acele momente când a reînceput să-și simtă corpul (timp de aproximativ 6 luni fiind complet paralizat în urma unui accident).

În această etapă de *Discovery* a consilierii apreciative de grup, participanții explorează în parteneriat cu consilierul / moderatorul, propriile strategii afirmative, propriile strategii de succes, resursele pentru schimbare etc .

3. Explorarea soluțiilor alternative în parteneriat între participant și consilier / moderator.

Soluțiile alternative din consilierea clasică, sunt înlocuite din perspectiva consilierii apreciative cu procesul de visioning apreciativ. Etapa se suprapune celei de *Dream* din cadrul Anchetei Apreciative. În modelul grupului de socializare apreciativ această etapă presupune identificarea de strategii de atingere a obiectivelor proprii și de grup prin derularea de discuții centrate pe temele stabilite la nivel de grup. Ca exemplu ne putem referi la propunerile formulate pe parcursul întâlnirilor cu privire la identificarea și implementarea unor diferite soluții de integrare socială și de autodezvoltare. În acest sens s-a propus realizarea întâlnirilor în aer liber, realizarea de schimburi de experiență cu alte grupuri, dezvoltarea unor abilități de comunicare și conducere prin alternarea fiecărui membru pe poziția de comoderator. Putem adăuga faptul că în luna mai 2010 a fost o “predare de ștafetă” din partea moderatorului Simona Ponea către unul dintre comoderatorii grupului, considerând acest fapt ca fiind o dovadă relevantă a atingerii unui posibil “vis” (*Dream*).

4. Identificarea unor căi inovative de a crea viitorul dorit de participant pentru sine însuși.

Această etapă se suprapune celei de *contract* din consilierea centrată pe problemă, iar din punct de vedere apreciativ îi poate corespunde etapa de *Design*. Aceasta este definită ca o etapă de identificarea unor căi inovative de a crea viitorul dorit de client pentru sine însuși. Acest pas are ca specific concretețea și realizabilitatea, destinat să schimbe sistemul client / participant în congruență cu propriile proiecții asupra viitorului.

În cadrul grupului de socializare apreciativ Dimineața la cafea etapa de Design este însoțită de elemente de empowerment și advocacy. Pentru o bună clarificare vom oferi spre exemplificare un moment reprezentat prin participarea membrilor grupului împreună cu specialiștii din cadrul serviciului la Bursa Locurilor de Muncă în anul 2009. Astfel membrii grupului au fost susținuși în identificarea și aplicarea pe diferite posturi în acord cu propriile competențe. Pe lângă susținerea directă a membrilor s-a realizat de asemenea o campanie de promovarea a drepturilor persoanelor cu dizabilități, cu referire directă la încadrarea lor pe piața muncii.

5. Implementarea strategiilor de autorealizare a participantului

Etapa de *implementare* a contractului din abordarea centrată pe problemă, poate fi revalorizată din perspectiva consilierii apreciative de grup în cadrul

etapei *Delivery (Destiny)* a Anchetei Appreciative. Această etapă presupune implementarea propriu-zisă a strategiilor de autorealizare identificate în etapa de visioning. Odată ce individul și-a identificat și construit o imagine asupra unui viitor preferat, se trece la utilizarea limbajului și comunicării (interviului intențional nondirectiv), pentru punerea în act și urmărirea realizării concrete a viitorului proiectat.

Exemplificând pe membrii grupului de socializare apreciativ au fost îndeplinite ca “planuri de viitor” ieșirea în aer liber a grupului, realizarea de experiență cu un grup de tinere mame și un grup de tineri defavorizați în cadrul unor servicii din aceeași organizație. La acestea se pot aduga ca elemente importante faptul că membrii grupului au ieșit împreună în oraș înafara întâlnirilor de grup, că păstrează legătura între ei prin diferite mijloace online de comunicare (Messenger, facebook etc), că și-au sărbătorit împreună zile de naștere, că și-au făcut prieteni în rândul voluntarilor participanți.

Câteva elemente utile în abordarea consilierii de grup apreciative (Sandu, Ponea, 2010):

Identificarea poveștilor de succes

- Crearea unei relații, în care clientul să poată revedea propria strategie de succes din trecut, să se centreze mai profund asupra ceea ce vrea sau este necesar să schimbe și să atingă o nouă perspectivă în luarea propriilor decizii.
- Acordarea atenției și a respectului necondiționat și aprecierii față de client, și comunicarea cu acesta. Preocuparea față de interesele clientului trebuie manifestată explicit.
- Observarea atitudinilor în timpul interviului, a conduitei verbale și non-verbale:
- Manifestarea empatiei. Subiecții trebuie să simtă respectul față de ei, demonstrat prin atitudine și comportament.
- Transmiterea fermă față de clienți a ideii că îi considerăm capabili să-și exercite controlul asupra propriului destin.
- Înlocuirea judecății critice cu aprecierea elementelor pozitive, cultivarea resurselor de schimbare, ascultarea activă și înțelegere, manifestarea unei călduri sufletești, suport și schimbare.
- Identificarea scopurilor proprii ale clienților și constituirea parteneriatului client-consilier.

Practica apreciativă în domeniul consilierii de grup apreciative înlocuiește procesul de realizare a unui inventar al tuturor problemelor cu care membrul grupului se confruntă cu redesignul situației problemă într-o provocare generatoare de feedback social.

Încurajarea acțiunii pozitive

În etapa de Design a consilierii de grup apreciative, membrul participant trebuie susținut în dezvoltarea și evaluarea strategiilor de autodeterminare cu scopul de a-și crea propria viziune asupra lumii. (Sandu, 2002). Viziunea apreciativă odată stabilită, devine necesară adaptarea unei decizii asupra căilor importante prin care scopurile identificate să fie îndeplinite. În fiecare dintre etapele procesului de consiliere apreciativă intervine ca dominantă strategia de comunicare și abordare a participantului centrată pe empowerment și elemente pozitive.

Aserțiunea 1: Harta nu este tot una cu teritoriul.

Există o diferență considerabilă și fundamentală între realitate și percepția noastră asupra realității. Acest principiu reprezintă o cheie de înțelegere a consilierii apreciative, atât individuală cât și de grup, dintr-o perspectivă construcționistă. Individul nu reacționează în conformitate cu realitatea ci cu imaginea sa despre realitate. Harta noastră personală poate diferi uneori fundamental atât de realitate cât și de hărțile altor persoane. Este rolul consilierii de grup de a realiza procese de negociere a hărților individuale astfel încât acestea să devină congruente atât cu experiența imediată a indivizilor cât și cu maximul propriului lor potențial. Grupul de socializare apreciativ poate folosi ca element fundamental renegocierea “metapovestirilor” obținându-se o hartă comună asupra realității la nivelul grupului.

Interviul apreciativ trebuie însoțit de tehnica ascultării active, empatie, aprecierea potențialului propriu, stimularea exprimării sentimentelor. Putem defini ascultarea activă ca o modalitate structurată de a asculta și a răspunde interlocutorului. Ascultarea activă presupune focalizarea atenției exclusiv asupra interlocutorului, suspendând propriile cadre de referință, cu scopul de a le înțelege pe cele ale interlocutorului. Ascultarea activă presupune suspendarea judecății critice și manifestarea deplină a empatiei față de interlocutor (Sandu, Ponea, 2010).

Aserțiunea 2: Fiecare persoană este unică și reacționează în mod unic în cadrul actului comunicării.

Este necesar să facilităm decodificarea de către fiecare membru al grupului a modului de expresie față de ceilalți. În cadrul grupului vizat atât moderatorul cât și fiecare dintre membrii participanți sunt atenți de elementele reprezentative ale fiecărui individ.

Aserțiunea 3: Fiecare comportament are un rol în adaptare

Identificarea conduitelor așa-zis indezirabile care trebuie modificate în cadrul procesului de schimbare trebuie să țină cont de situația adaptativă care a generat respectiva conduită. Procesul vizat pune accentul tocmai pe descoperirea necesității care a stat la baza unui comportament, pentru ca apoi acesta să fie înlocuit cu altul, mai benefic și constructiv pentru ființa respectivă. Pentru membrii care temporar manifestă un discurs nonapreciativ și focalizat pe problemă și generalizări negative se urmărește înlocuirea colectivă a aspectelor negative cu cele de natură pozitivă dar care să fie proprii membrului / membrilor vizați.

Aserțiunea 4: Nu putem să nu comunicăm

Într-adevăr fie că facem apel la modalități non-verbale sau verbale, într-o formă sau alta ne vom manifesta în exterior atitudinea interioară, ca răspuns la un anumit stimul extern. Ascultarea este foarte necesară înainte de a avea orice reacție fie ea o acțiune, o discuție cu membrul participant sau un mod prin care este învățat ceva.

A asculta reprezintă baza tuturor strategiilor de evaluare și acțiune (Charkhoof, 1979). Reacțiile la ascultare (Charkhoof 1979, cf. Sandu, Ponea 2010) sunt deprinderi folosite de consilier pentru a realiza o ascultare adecvată. În funcție de scopul urmărit, se clasifică în:

- Clarificarea (Zastrow 2002) constă într-o formulă utilizată după un mesaj ambiguu transmis de către client. Formula poate fi de genul: „Vreți să spui că...” și apoi se continuă cu reformularea mesajului. Scopul este de a încuraja clientul la o mai atentă elaborare a formulării, dar în același timp în termenii construcționismului social o reformulare a propriei hărți, iar pentru operatorul interviului de a verifica acuratețea a ceea ce a auzit și mai ales a înțeles de la cel dintâi (a propriei sale hărți).
- Parafrazarea reprezentată de o reformulare a conținutului mesajului receptat de la elev, în scopul de a-l determina pe acesta să se concentreze asupra semnificației mesajului. Deprinderea implică reamintirea mesajului, identificarea părții de conținut a acestuia și apoi reacția la conținut (Zastrow 2002).
- Reflectarea, constă într-o reformulare a părții afective a mesajului scopul de a-l ajuta pe cel consiliat să exprime mai mult din trăirile sale, cu mai multă intensitate sau să devină mai conștient de trăirile care îl domină.

Fiecare dintre tehnicile prezentate anterior au fost utilizate în cadrul experimental Dimineața la cafea inițial doar de către moderator, acesta încurajând pe de o parte interlocutorul direct, precum și pe fiecare dintre

membri pentru a experimenta aceste tehnici dar și pentru a facilita coeziunea la nivelul grupului de socializare apreciativ.

Aserțiunea 5: Semnificația unui mesaj este dată de reacția pe care acesta o suscită.

Această aserțiune reliefează importanța cunoașterii sistemului de reprezentări interioare ale celuilalt și faptul că este necesar să ne modulăm transmisia unui mesaj în funcție de cel care îl receptează. În acest sens moderatorul, specialiștii și voluntarii trebuie să acorde o importanță deosebită limbajului utilizat în funcție de grupul țintă reprezentat prin membrii grupului de socializare apreciativ. Nu este recomandată emiterea de aprecieri nesuținute de potențialul real al individului la adresa membrilor grupului.

Aserțiunea 6: Pentru a comunica, este indispensabil să intrăm în sistemul celuilalt de reprezentări asupra lumii înconjurătoare.

Fiecare individ percepe informațiile din mediul înconjurător prin intermediul simțurilor sale: văz, auz, pipăit, miros și gust.

Literatura de specialitate prezintă în consens cu aceasta Modelul AVK ca presupune existența a treisisteme reprezentative de receptare senzorială și anume:

- sistemul vizual;
- sistemul auditiv;
- sistemul kinestezic (care se referă la senzațiile tactile, dar și la emoții, percepții de natură interoceptivă etc.).

În cadrul grupului de socializare apreciativ se recomandă utilizarea tuturor celor trei canale senzoriale asigurându-se astfel implicarea din diferite perspective a tuturor membrilor participanți. Suntem de părere de asemenea că implementarea celor trei modele facilitează de asemenea diversificarea modului de desfășurare a întâlnirilor, asigurându-se astfel un grad mai ridicat de coeziune și de dezvoltare a relațiilor interpersonale. Pe lângă utilizarea eficientă și sistematică a canalelor senzoriale este indicat identificarea sistemului de credințe, aspirații și valori proprii indivizilor și de realizat ca metodă de dinamică de grup exercițiul ludic “Jocul complimentelor” precum și modelul propus de Bushe, grupul / echipa apreciativ(ă) de dimensiuni mici. În cadrul grupului de socializare apreciativ s-au folosit diverse materiale precum clipuri video și audio, flipchart, postit-uri, markere, videoproiector, diverse tehnici comportamentale și verbale: fluctuații ale vocii, gesticulare, mimică, limbajul corpului, precum și utilizarea de elemente kinestezice: lucru pe echipe, ieșiri în aer liber cu scopul de a se crea o atmosferă non-formală.

Aserțiunea7: Fiecare persoană posedă în ea însăși toate resursele necesare optimizării propriului comportament.

Această aserțiune evidențiază în ea însăși posibilitatea dezvoltării proprii, persoana fiind însăși agentul schimbării. Rolul consilierului/ moderatorului și a lucrului într-un grup de egali este acela de a susține individul în identificarea propriilor resursele necesare procesului de schimbare așa cum este el proiectat de fiecare individ în parte.

References:

- Logston, A. (2009). *Learning Disabilities*, learningdisabilities.about.com
- Bandler, R. Grinder J. (1975). *The structure of magic. Frogs Into Princss*, Ed. Science & Behavior Books Palo Alto, California.
- Burlacu, M., (2008). *Suport Curs Formatori*, Centrul de formare 10+.
- Charkhoof R.. (1979). *The art of Problem Solving*, Amberst, Mass, Human Resources Development Press, USA.
- Charkhoof R.. (1992). *The art of helping*, Boffaloo University Press USA.
- Cojocaru, Șt., (2005). *Metode apreciative in asistenta sociala. Ancheta, supervizarea si managementul de caz*, Editura Polirom, Iași
- Cooperider, D., Avital, M. (editors). (2004). *Constructive discourse and human organization*, Elsevier, UK;
- Cudicio, C. (1997). *Comprendre la NLP, outil de communication*, Ed. Organisation Paris.
- DeWitt, J. (2001). *Celebrating What's Right with the World*, leader's guide and workbook, celebratetraining.com
- DeWitt, J. (2006). *Appreciative Inquiry application and celebration*, Conference in Wisconsin Dells Conference
- Dorofta T. (1990). *Orientări și tendințe în psihoterapie*, Ed Științifică, București.
- Mac Odell (2002). *Problem to Opportunity Exercise*, în Training Design Detail, <http://appreciativeinquiry.case.edu>
- Miftode V. (2003). *Tratat de metodologie sociologică*, 2003, Iași, Ed. Lumen.
- Ponea, S. (2009). *O lume diferită, o lume la fel. Integrarea socială a persoanelor cu dizabilități locomotorii*, Editura Lumen, Iași
- Ponea, S. (2010). *Integrarea socială a persoanelor cu dizabilități din perspectiva metodelor apreciative. Grupul de socializare apreciativ – Modelul BACH*, în Sandu, A. (coord). (2010). *Seminarii apreciative*, Editura Lumen, Iași
- Robbins A. (2001). *Puterea nelimitată*, București, Ed. Amaltheya.
- Roger, C.R. (1987). *Le developpement de la personne*, Paris. Ed. Dunod.
- Roman, G. (1995). *Programarea Neuro-Lingvistică*, Proiect de curs Facultatea de Sociologie- Psihologie Universitatea Spiru Haret, București.
- Sandu A. (2002). *Asistență și intervenție socială*, Ed. Lumen, Iași.
- Sandu, A., Cojocaru, Șt., Ponea, S. (2010). *Appreciative evaluation training. Case Study: Lumen Consulting and Training Center / Evaluarea apreciativă a programelor de training. Studiu de caz: Centrul de Consultanță și Training Lumen*, în Social Research Reports, Vol 8. / February, Editura Expert Projects, Iași,

- Sandu, A., Ponea, S. (2010). *Appreciative counselling. Methodological framework/ Consilierea apreciativă. Cadre metodologice*, în revista *Posmodern Openings*, Vol. 2/Iunie
- Sandu, A., Ponea, S., Bradu, O. (2009). *Train the Trainers. From the Training Needs Analysis to the Evaluation of Training Programs / Formare de Formatori. De la evaluarea nevoilor de formare la evaluarea programelor de training*, în *Revista Centrul de Training*, Vol. 2, Noiembrie, Editura Lumen, Iași
- Sandu, A., Ponea, S., Bradu, O., (2010). *Modele operaționale în practica programelor de training. Dosare de acreditare*, Editura Cristal, Iași
- Șurubaru, A. (2002). *Elemente de Programare Neuro-Lingvistică*, în volumul Cojocaru, Zapodeanu M. (2002). *Terapii familiale și Asistența socială a familiei*, Ed Lumen, Iași.
- Zastrow, C. (2002). *Introduction to Social Welfare*, Social Problems Services, and Current Issues, University of Wisconsin- Whitewater, Wadsworth Publishing Company, Belmont, California USA.