

PSIHOLOGIE EDUCAȚIONALĂ**DEZVOLTARE PERSONALĂ – MOTIVAȚIE PENTRU FORMARE
ÎN CARIERA DIDACTICĂ
PERSONAL DEVELOPMENT - MOTIVATION FOR TRAINING IN
THE TEACHING CAREER****Violeta VRABII**

dr. în psihologie, Institutul de Științe ale Educației

CZU: 37.015.3**Rezumat**

În articol sunt expuse studii despre dezvoltarea personală a cadrele didactice. Ideile autorilor se rezumă la următoarele concepte: individuare, autoactualizare, motivație intrinsecă, nevoi de dezvoltare personală, împlinirea Sinelui. Cadrele didactice reprezintă grupurile formative ale educației adulților, iar opinia lor cu privire la necesitatea dezvoltării personale este expusă într-o formă ierarhizată.

Cuvinte-cheie: autoactualizare, motivație, individualizare, cadre didactice, dezvoltare personală, nevoi de dezvoltare personală

Abstract

In the article are presented studies concerning personal development of teachers. The ideas of the authors are summarized in the following concepts: individuality, self-actualization, intrinsic motivation, personal development needs, the fulfillment of the Self. Teachers represent the formative groups for adult education, and their opinion with regard to the need of personal development are exposed in a hierarchical form.

Key words: self - actualization, motivation, individualisation, teachers, personal development, personal development needs

Societatea contemporană – care este una a cunoașterii și schimbărilor permanente – solicită cadrului didactic o nouă dinamică de adaptare la condițiile și cerințele actuale, necesare pentru a se realiza atât în plan personal, precum și în cel profesional. Promovarea educației de calitate în învățământ reprezintă o oportunitate pentru formarea continuă a cadrului didactic, aceasta devenind tot mai solicitată

pe fondul dinamicii educaționale și sociale. Dezvoltarea personală și profesională a cadrului didactic este imperios necesară în formarea abilităților de utilizare a strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții, pentru menținerea motivațională în profesie.

Schimbarea în plan personal reprezintă o experiență individuală unică ce orientează formarea și dezvoltarea competen-

țelor cadrului didactic în vederea creșterii nivelului adaptării la solicitări și a dezvoltării profesionale în acord cu transformările din sistemul și procesul educațional. Dezvoltarea personală a cadrului didactic trebuie orientată spre persoana în individualitatea sa, spre descoperirea autentică a Sinelui, prin care persoana se include nu doar într-o activitate de cunoaștere și autocunoaștere, dar într-o adaptare creativă în procesul educațional, reglare motivațională a comportamentului.

Calea proprie a dezvoltării unei persoane presupune două componente: *motivația cauzală* – nevoia și *decizia moral-conștientă*. Dacă ar lipsi prima – nevoia, atunci dezvoltarea ar fi o acrobație a voinței, dacă ar lipsi decizia moral-conștientă, atunci dezvoltarea ar fi un automatism inconștient. Deaceia natura, chiar și cea umană, e pusă în mișcare numai de constrângerea care acționează cauzal. Deci, fără să fie nevoie nu se schimbă nimic. Astfel, dezvoltarea persoanei nu ascultă de nici o dorință, de nici o poruncă, judecată ci numai de nevoia atribuită motivațional destinului interior sau exterior, [3, p.17].

În același context, procesul de individualizare reprezintă o confruntare continuă a laturii creatoare a omului cu lumea înconjurătoare, până la o cristalizarea conștientă a lor. Prin individualizare persoana își construiește propria individualitate, preciza C. Jung [apud. 3, p. 67]. Acest proces reprezintă o sursă de inspirație unică „*Harta mentală*” – *Dezvoltare personală*, după M. Caluschi, în care dezvoltarea personală reprezintă procesul împlinirii Sinelui [2, p.70].

Prin urmare, la etapa actuală, menționează autoarea, sursele ce identifică apariția dezvoltării personale ca concept sunt

fundamentate de două mari forțe, afirmate în psihologia sec.XX:

prima forță - conceptul de individualitate a lui C. Jung, psihologia umanistă prin C. Rogers, A. Maslow și prin psihologii români A. Pavelcu, I. Holban, N. Mărgineanu;

forța a doua - psihologia transpersonală prin R. Assogioli, I. Mânzat [apud 2, p.59].

În România, la fel, este recunoscută contribuția școlii SPER de psihologie, dezvoltată de psihologul Iolanda Mitrofan, care a elaborat conceptul *dezvoltare personală* pe fundamente originale inovatoare ale psihoterapiei experimentale, a unificării complexe a dezvoltării personale. Astfel, autoarea menționează: „Dezvoltarea personală acoperă o sferă mai largă de beneficiari motivați să se autodepășească sau să-și împlinească viața performând în relațiile lor cu sine și cu alții, cu cariera sau mediul. Actualmente dezvoltarea personală a devenit ingredientul sau condiția necesară a sănătății, competenței și bunăstării în majoritatea domeniilor vieții, fiind un fel de „terapie pentru normali” [8, p.12].

Iar funcțiile dezvoltării personale, precizează I. Mânzat, sunt: de conștientizare a propriilor calități, limite, dorințe, temeri, expectanțe; de identificare și reducere a blocajelor; de deschidere a conștiinței prin accesarea fluxului personalității; de activare a resurselor; de identificare a vocației; găsirea sensului vieții ce se multiplică într-o societate a cunoașterii spirituale [6, p.11].

Prin urmare, M. Zlate menționa: „Dar parcă niciunde grija pentru sporirea *eficienței* personalității, pentru creșterea și dezvoltarea ei, nu s-a manifestat cu mai multă pregnanță decât în psihologia uma-

nistă”. Autorul precizează, este contribuția lui A. Maslow în lucrarea „Motivație și personalitate” și a lui C. Rogers în majoritatea lucrărilor sale, dar cu deosebire în două dintre ele: „Terapia centrată pe client” și „Dezvoltarea persoanei”, stăruite cu precădere asupra necesității punerii în valoare a întregului potențial uman pentru creșterea forțelor personalității, ameliorarea relațiilor interumane și optimizarea vieții de grup [apud 12, p.229].

În continuare, trecând în revistă sursele referitoare la istoricul denumirii grup de dezvoltare personală, vom aminti de adepții psihologiei umaniste din anii 60 ai secolului XX, care au realizat un experiment la o clinică de pe Coasta de Vest (America), unde au selectat un model de grup de „terapie”, punându-și drept obiectiv dezvoltarea personală, considerând grupul experimental ca un instrument de educație, nu de terapie. Ca rezultat, ei au oferit o definiție mult mai largă, mai umanistă a educației: educația nu este procesul de achiziționare a deprinderilor interpersonale și de activitate de conducere, nici înțelegerea funcționării grupurilor și organizațiilor, educația este o descoperire comprehensivă de sine, o dezvoltare deplină a propriului potențial.

Din moment ce obiectivul grupului s-a schimbat de la educația tradițională la schimbare personală, au fost formulate câteva noțiuni: grupuri de dezvoltare personală, potențial uman sau dezvoltare umană. În același context, C. Rogers a sugerat și termenul de „grup de întâlnire”, punând accent pe întâlnirea autentică dintre membrii grupului, liderul – terapeut, dar și laturile ascunse ale sinelui [apud 11, 14].

Creșterea personală, după C. Rogers,

reprezintă: procesul de dezvoltare internă, autoactualizare, în timpul căreia persoana își deschide propriile resurse prin care se poate realiza maximal; procesul armoniei între „Eul – real” și „Eul – ideal”, fiind condus de motivația personală și chemarea internă; acele modificări ce sintetizează o persoană pozitivă [13, p.150].

Punctul de vedere a lui C. Rogers asupra omului este profund umanistă, generalizând astfel: „nu există un mai bun specialist asupra vieții, decât cel care o trăiește. Dacă în *interiorul său* persoana poate să fie *liberă*, ea este cea mai în măsură să descopere modalitatea de *comportament* și *acțiune* care s-o ajute să se dezvolte *pozitiv* – în direcția unei *atitudini mature* față de *viață și sine*. Dacă persoana însă are o imagine falsă despre sine, Eul nu-și poate îndeplini funcția sa de *orientare corectă* a actualizării și în această situație nu mai poate fi vorba de o *dezvoltare pozitivă*, evolutivă” [apud 12, p.230]. Deci, putem spune că o imagine incorectă despre sine *blochează* dezvoltarea persoanei

În același context, A. Maslow afirma despre actualizarea Sinelui: „este un proces continuu de actualizare a potențialităților, capacităților și talentelor de împlinire a misiunii (soartei, destinului sau vocației), o cunoaștere de acceptare deplină a naturii intrinseci, o tendință permanentă spre unitate, înțelegere și sinergie. Această tendință către actualizare se găsește în fiecare om și îl conduce spre propriul său drum. Când procesul de actualizare nu e blocat, el conduce spre o personalitate matură, care pe lângă nevoile umane și psihice mai tinde spre realizarea - metanvoia împlinirii sinelui ” [5, p.25].

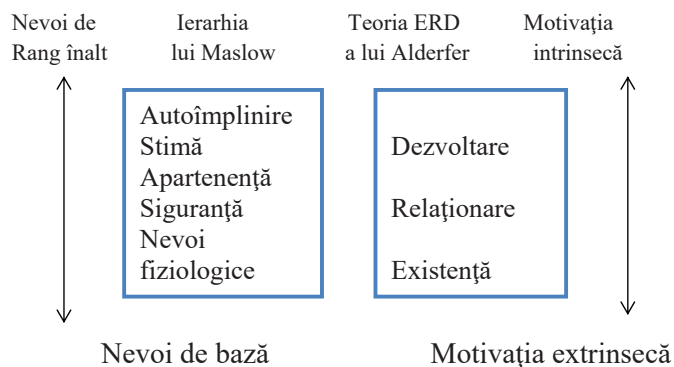
Analizând relația dintre teoriile motivaționale a lui A. Maslow și Alderfer con-

statăm că autoîmplinirea este pe poziția nevoii de dezvoltare, ambele identificate

pe nevoi de rang înalt al motivației intrinseci. Cele expuse le reprezentăm în

Tabelu 1.

Relația din teoriile motivaționale a lui Maslow și Alderfer



Aceste teorii urmăresc să precizeze diversitatea nevoilor pe care le au oamenii și condițiile în care ei vor fi motivați să-și satisfacă aceste nevoi într-un mod în care să contribuie la performanță. În același context, precizăm, că A. Maslow a dezvoltat cel dintâi model teoretic al nevoilor și propunea o teorie a ierarhiei trebuințelor, oferind un răspuns la întrebarea: *Ce motivează, care sunt factorii motivației?* Astfel, în opinia autorului, omul posedă un număr de trebuințe înnăscute care activează și direcționează comportamentul, considerând că individul își ierarhizează nevoile urmând să le satisfacă într-o anumită ordine, în funcție de priorități [apud 7, p.68].

Plecând de la teoria trebuințelor umane a lui A. Maslow, Alderfer comprimă sistemul format din cinci categorii a lui A. Maslow în unul cu trei categorii - nevoi legate de existență, relații și dezvoltare. De la început, această teorie a fost aplicată la contextele de muncă. Ea sugerează că motivația persoanei este provocată de o forță internă, în dorința de a satisface nevoile

clasificate în cele trei categorii mergând de la cea mai concretă - nevoia de existență, până la cea mai abstractă - nevoia de dezvoltare personală. Deci, teoria ERD nu propune o ierarhie rigidă a trebuințelor și permite mișcarea în sus și în jos în cadrul ierarhiei. Contrar teoriei lui A. Maslow nu ar exista ierarhie de prioritate între categoriile de nevoi, astfel, modelul fiind mai flexibil. Teoria ERD prezintă interes în mod special pentru implicațiile sale în motivarea extrinsecă și intrinsecă. *Motivatorii intrinseci* satisfac în special *nevoile de dezvoltare*, în timp ce *motivatorii extrinseci* satisfac în special *necesitățile existențiale și relaționale* [apud 7, p.67].

În accepțiunea lui Alderfer, toate cele trei categorii de nevoi pot fi operaționale în același timp, iar premisele fundamentale ale modelului lui Alderfer sunt: cu cât mai mult sunt satisfăcute nevoile de ordin inferior, cu atât mai mult sunt dorite necesitățile de ordin superior; cu cât mai puțin sunt satisfăcute nevoile de ordin superior, cu atât mai mult este dorită satisfacerea trebuințelor inferioare.

De aceea, considerăm că nevoia de dezvoltare va fi mai puțin dependentă de factorii existenței, dar va ajuta cadrele didactice pentru a face față schimbărilor din procesul educațional, cât și interrelaționării eficiente cu subiecții educaționali – elevi, colegi, familie .

Carl Ransom Rogers consideră că, *procesul de educație a adulților este facilitat atunci când*: cursantul este implicat total în procesul de învățare și deține controlul asupra tipului direcției învățării; se bazează în principal pe confruntarea directă cu probleme practice, sociale, personale sau de cercetare, iar autoevaluarea este principala metodă de evaluare a progresului sau a succesului [apud 10, p. 17].

În acest context, dezvoltarea personală este determinată de realizarea metanevoii, nevoilor de dezvoltare, creștere profesională. Menținerea, motivarea pentru profesia didactică a devenit o necesitate primordială, iar implementarea nevoii de dezvoltare o tendință actuală ce ar oferi sens implicării cadrelor didactice în mod activ în procesul educațional, cât și schimbărilor ce intervin, cu mai puține riscuri. Iar perceperea și implementarea dezvoltării personale ca pe un beneficiu ce va oferi sens și semnificație, echilibru afectiv ce va ajuta cadrele didactice la *confruntările* ce intervin *în procesul schimbării*. Deci, dezvoltarea personală este direcționată de nevoia de dezvoltare, motivația internă.

La fel, formarea profesională a adulților acordă ajutor cadrului didactic pentru a se putea integra socio-profesional mai bine, a participa la dezvoltarea sa personală și a colectivității din punct de vedere socio-economic și cultural.

Prin urmare, profesia didactică este prin excelență sa una care are un continuu *proces de învățare*, de *autoinstruire*, de autodezvoltare. Iar autoperfecționarea se realizează continuu prin receptarea promptă a oricărui gen de informare relevantă pentru domeniul de activitate.

De aceea, în învățământ *nevoia de informare* și documentare este *constant* acută pentru profesori, care au *obligație* profesională să se mențină mereu în actualitate științifică, pedagogică, culturală anumit proces de re/conformare a spiritului la dezvoltarea generală și profesională, de dimensionare a activității educaționale, obiectivele educaționale, obiectivele individuale, formarea intelectuală a persoanei și formarea ei spirituală [9, p.105].

Pentru a identifica și viziunile cadrelor didactice cu privire la necesitatea promovării dezvoltării personale, în anul 2017-2018 am efectuat o cercetare cu cadrele didactice în cadrul cursurilor de formare continuă.

Scopul cercetării constă în determinarea opiniei cadrelor didactice cu privire la necesitatea dezvoltării personale pentru profesia didactică.

Obiectivele cercetării:

- identificarea caracteristicilor grupurilor de cercetare;
- sistematizarea opiniei cadrelor didactice privind necesitatea dezvoltării personale;
- clasificarea nevoilor/trebuințelor personale de dezvoltare;
- structurarea conținutului programului formativ conform așteptărilor cadrelor didactice.

Eșantionul implicat în cercetare este format din **198** de cadre didactice:

Grupul A – 48 cadre didactice din învățământul general cu funcție de conducere;

Grupul B – 53 cadre didactice din învățământul general;

Grupul C – 47 cadre didactice din învățământul profesional tehnic;

Grupul D – 50 personal științifico-didactic din învățământul superior.

Instrumentul utilizat în cercetare a fost Chestionarul „Dezvoltarea personală a cadrului didactic”, elaborat în urma sintezei premiselor teoretice, precum, și ținând cont de opiniile respondenților privind dezvoltarea personală. Astfel, prin **metoda focus – grup** am colectat idei, am determinat motivațiile personale ale cadrelor didactice, considerați experți în validarea chestionarului. Chestionarul pentru cadre-

le didactice cuprinde 9 itemi: itemii 1 – 4 au urmărit scopul de identificare a datelor generale personale și profesionale; itemii 5, 6, 7, 8 au sistematizat păreri și motivații personale ale respondenților privind necesitatea dezvoltării personale; itemul 9 – a determinat intensitatea eforturilor respondenților privind parcurgerea unui program de dezvoltare personală.

În acest context, propunem unele date generalizate ale analizei statistice a Chestionarului pe eșantionul *cadre didactice*.

Itemul 5 al Chestionarului sistematizează ideile cadrelor didactice cu privire la dezvoltarea personală. Variantele de răspuns alese de respondenți le-am repartizat după anumite criterii, ideile selectate fiind reflectate sintetizat în figura 1.

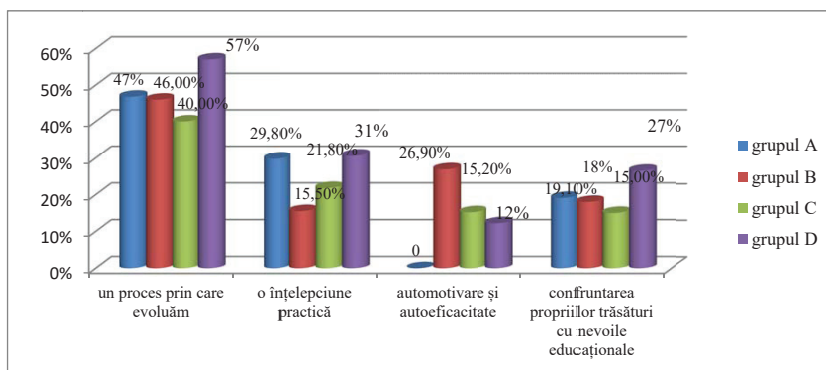


Fig. 1. Dezvoltarea personală în opinia cadrelor didactice.

Comparând frecvența răspunsurilor alese de subiecții eșantionului cadre didactice, prezentată în Figura 1., identificăm cote maxime pentru descrierea: un proces prin care însușim abilități pentru creștere, evoluție cu – 57,10% alegeri pentru grupul D, cadrele universitare; 46,80% alegeri la grupul A, 46% la grupul C și cu 40% alegeri pentru grupul B.

Constatăm și alegeri destul de elocvente pentru ideea dezvoltarea personală ca o înțelepciune practică – 30,60% pentru grupul D, 29,80% alegeri pentru grupul A, 21,80%, pentru cei din grupul C și 15,50% alegeri pentru cei din grupul B.

Descrierea dezvoltării personale ca autocunoaștere, automotivare și autoeficacitate este aleasă de 36,20% responde-

niți din grupul A, 26, 90% alegeri pentru grupul B, 15,20% alegeri pentru cei din învățământul profesional tehnic, grupul C.

Împărtășesc ideea că dezvoltarea personală este un proces de analiză și confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional – 26,50% respon-

denți din grupul D, 19, 20% de alegeri din grupul A, 18% din grupul B și 15% din grupul C.

În cele din urmă, *itemul 6* precizează care sunt nevoile/trebuințele cadrelor didactice privind realizarea dezvoltării personale, pe care le prezentăm în Figura 2.

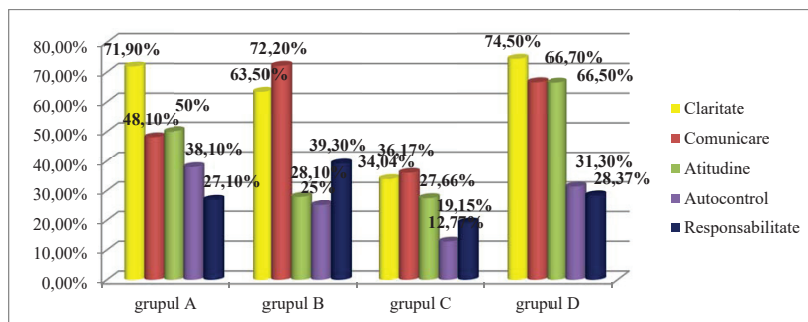


Fig. 2. Nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice.

Observăm, că cadrele didactice aleg variabila dominantă ale nevoilor dezvoltării personale criteriul claritate, înțelegere, aplicabilitatea conținuturilor legate de dezvoltarea personală, pe care l-am identificat la 74,50% din cadrele didactice grupului D, după care urmează cadrele didactice din grupul A – 71,90%, apoi cadrele didactice din grupul B cu 63,50% și cele cu 34,04% din grupul C.

Pe poziția următoare se plasează nevoia *comunicare eficientă cu persoana potrivită* menționată în 72,20% cazuri de cadre didactice din grupul B, 66,70% cadre didactice din grupul D, 48,10% alegeri din grupul A și 36,17% respondenți din grupul C.

După cum observăm din diagrama prezentată în Figura 2. *criteriul atitudine pozitivă față de sine și ceilalți* a acumulat 65,5% alegeri pentru cadrele didactice din grupul D, 50% alegeri pentru cadrele

didactice din grupul A, 28% – în grupul B și 27,66% pentru cele din grupul C. *Responsabilitatea personală* constituie nevoia de dezvoltare pentru 39% cadre didactice din grupul B, 28,37% din grupul D, 27,8% din grupul A și 19,5% din grupul C.

Automotivarea și autocontrolul au fost menționate de 38,10% cadre didactice din grupul A, 31,30% de respondenți din grupul D, 25% din grupul B și 12,77% cadre didactice din grupul C.

Prin urmare, nevoile/trebuințele dezvoltării personale ale cadrelor didactice le putem ierarhiza în felul următor: 1 – Claritate, înțelegerea, aplicarea conținuturilor privind dezvoltarea personală; pe poziția 2 – Comunicare eficientă cu persoana potrivită; pe a 3-a poziție – Atitudine pozitivă față de sine și ceilalți; Responsabilitatea personală și Automotivarea și Autocontrolul sunt celelalte două poziții.

În acest context, menționăm importanța sistematizării nevoilor/trebuințelor dezvoltării personale ale cadrelor didactice, identificate în studiul experimental prin chestionarul *Dezvoltarea personală*

a cadrului didactic. Forma piramidală a nevoilor/trebuințelor dezvoltării personale – prezentată în Figura 3. – determină o ierarhie a acestora, în funcție de alegerile cadrelor didactice.

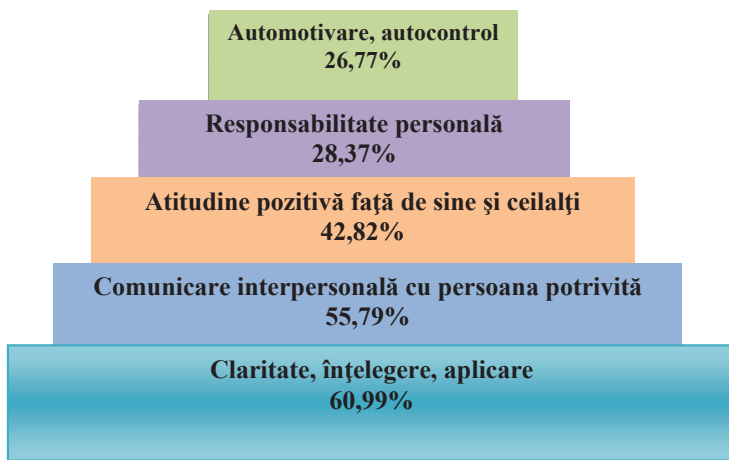


Fig. 3. Ierarhia nevoilor/trebuințelor dezvoltării personale ale cadrelor didactice.

Această ierarhie are la bază claritate, înțelegere și aplicare, deoarece considerăm că baza formată din aceste elemente va oferi suport informativ și acțional pentru celelalte structuri. Comunicările interpersonale vor crea premise pentru relaționări eficiente prin atitudine pozitivă față de sine și ceilalți, iar responsabilitatea personală va fi coordonată conștientă pentru automotivare și autocontrol. Această sistematizare a nevoilor/trebuințelor reprezintă, de fapt, generalizat traiectoria dezvoltării personale a cadrelor didactice.

Prin urmare, sondajul de opinii ale cadrelor didactice a fost o modalitate activă și rapidă de acumulare a informației, deoarece esența întrebărilor a atenționat respondenții asupra problemelor legate de

propria dezvoltare, chestionarul realizat a servit drept instrument descriptiv prin care am obținut informații cu privire la conceptul dezvoltarea personală și la necesitatea realizării dezvoltării personale.

Astfel, formarea continuă a cadrelor didactice actualmente este văzută ca dezvoltarea de competențe profesionale de pe piața globală și nu mai este percepută ca o alegere voluntară pentru dezvoltarea personală, făcând să evalueze atitudinile și comportamentele în dublă perspectivă: a dezvoltării integrale a persoanei și a unei participări la dezvoltarea socioeconomică și culturală, echilibrată și independentă.

Deci, educația pedagogică modernă actualizează în prezent cele mai *integrative* modalități de dezvoltare a omului,

creând astfel oportunități pentru autoperfecționare. Astăzi avem nevoie de cadre didactice mobile, constructive, morale capabile pentru colaborare, responsabile pentru viitorul discipolilor săi.

Profesorul contemporan inclus într-un proces de formare continuă este în primul rând, conștient de identitatea sa, angajată într-o serie de confruntări în procesul de promovare profesională, în al doilea rând, el primește substanța unui anumit învățământ, în schimb oferă calitatea de a fi om, de ființă umană angajată într-o multitudine de relații și situații [1, p.55].

Raportarea continuă a procesului de dezvoltare personală la diverse niveluri de manifestare a trăsăturilor validate ca factori interni ai competenței cadrului didactic reprezintă o cale eficientă de dezvoltare personală, o traiectorie individuală, o schemă atitudinală complexă, specific personală. Prin urmare, cadrele didactice vor prelua și interioriza din societate roluri, experiențe, atitudini, transformându-le în proprii.

Personalitatea cadrului didactic reprezintă o structură deschisă de trăsături compensatorii, care permit confruntarea continuă a condițiilor interne cu invariații externe, se dezvoltă ca o individualitate, unică și originală, asigurând premise favorizante pentru o competență didactică cu adevărat personală, în cadrul căreia planul normativ al profesiei se intersectează cu planul emergent al persoanei, menționa S. Marcus [4].

Deoarece profesia didactică, prin excelența sa, presupune permanentă dezvoltare, astfel încât aceasta să poată oferi

celui pe care îl învață o perspectivă comprehensivă asupra domeniului pe care îl predă. În acest context, cadrul didactic se angajează într-un proces de formare continuă care îi va dezvolta cariera. De aceea, pe perioada carierei unul din cele mai importante aspecte este menținerea motivației în cariera didactică, iar dezvoltarea personală va crea condiții facilitatoare pentru aceasta.

Bibliografia recomandată:

1. CALLO T. O pedagogie a investigației. Teorie și practică. Chișinău: CEP/USM, 2007.

2. CALUSCHI M. Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem. În: Psihologie, 2011. nr.3, p.69-74.

3. JUNG C. Psihologia individuală și socială. În: Antologia Puterea sufletului vol.3, București: Editura Anima, 1994.

4. MARCUS C.(coord.) Competența didactică. București: Editura ALL Educațional, 1999.

5. MASLOW Ab. Motivația și personalitate. București: Editura Trei 2013.

6. MÂNZAT I., TĂNASE-MÂNZAT M. Începe renașterea spirituală. În vol. Kreatikon. Creativitate. Formare. Performanță. Iași: Editura Spiru Haret, 2011, p.11-13.

7. MICLE M. Motivație – modele clasice și interogative. În: Revista de Psihologie/Serie nouă. Tomul 54, 2008, nr.1-2, p. 67-78.

8. MITROFAN I. Psihoterapie (repereteoretice, metodologice și aplicative). București: Editura SPER, 2008.

9. PALOȘ R., SAVA S., UNGUREA-

NU D. (coord.) Educația adulților: baze teoretice și repere practice. Iași: Editura Polirom, 2007.

10. TRĂȘCĂ I. Ghid metodologic pentru formatori. 2015. p.17-30.

11. YALOM I., Leszez M. Tratat de psihoterapie de grup – teorie și practică. București: Editura Trei, 2013.

12. ZLATE M. Eul și personalitatea. București: Editura Trei, 2002.

13. ROGERS C-A teory of therapy, personality and interpersonal relation slip, as developed in client – centered framework/Psychology: A Study of a Science, vol.3, 1995.

14. ROGERS C-A teory of therapy, personality and interpersonal relation slip, as developed in client – centered framework/Psychology: A Study of a Science, vol.3 1989, p.149-180.

Primit la redacție 23.06.2019