

## PROGRAM DE PLANIFICARE A DEZVOLTĂRII PERSONALE (PDP): CONCEPTE, TENDINȚE, PROVOCĂRI

Lector univ. dr. **Maria Goga\***

### Rezumat

Cercetarea descrisă în acest articol vizează explorarea relevanței programelor de planificare a dezvoltării personale a studenților din universități. În vederea realizării scopului propus, în cadrul acestui studiu, au participat nu numai studenți dar și cadre didactice de la următoarele universități – Universitatea din București, Universitatea Tehnică de Construcții București, Universitatea Politehnică București, Universitatea de Medicină și Farmacie București, Universitatea Vasile Alecsandri Bacău.

**Cuvinte-cheie:** planificarea dezvoltării personale, învățământ superior, consiliere.

### Abstract

*The research described in this article aims to explore the relevance of a program of personal development planning for students from universities. To achieve its purpose, in this study, they attended not only students but also teachers from the following universities – the University of Bucharest, Technical University of Civil Engineering, Polytechnic University of Bucharest, University of Medicine and Pharmacy in Bucharest, Bacău Alecsandri University.*

**Keywords:** *personal development planning, Higher Education, counselling.*

Una dintre prioritățile societății bazate pe cunoaștere este formarea unei forțe de muncă flexibile și capabile să însoțească schimbările permanente, printr-un bun planificare și gestionare a propriei învățări, dezvoltându-se la nivel personal și profesional. *Europa Cunoașterii* nu este un simplu slogan care să caracterizeze procesul Bologna (Moir, 2009), ci chiar constituie o realitate, având una dintre întele planificarea dezvoltării personale a studenților, fapt ce conduce, în timp, la formarea de cetățeni capabili să se adapteze la cerințele unei societăți în continuă tranziție, care vor reuși să-și dezvolte nu numai competențe profesionale ci și transversale, necesare unei educații permanente. În acest context, inițierea programelor de planificare a dezvoltării personale, precum și dezvoltarea celor existente constituie mai mult decât o necesitate. Ideea unui PDP nu este nouă, literatura de specialitate în domeniu subliniind

\* UCTB/DPPD, București, România  
goga.maria@yahoo.com

prezența acestuia încă din anii 1997, în Anglia, când, la nivel de universitate se cereau studenților să aibă o fișă de progres, un termen general care descrie o fișă matricolă cu rezultatele academice într-un document (fișier) prin care trebuia să arate cum își monitorizează, construiesc și reflectă studenții la dezvoltarea lor personală (Croot, D. & Gedye, Sh, 2006). Mai târziu, aceste fișe de progres s-au transformat în portofolii personale (printate sau electronice). Agenția de Asigurare a Calității din învățământul superior, în Anglia (QAA), a prevăzut că, începând cu 2005/2006, tuturor studenților de la licență să li se ofere șansa de a participa la programe de planificare a dezvoltării personale (PDP).

Un program de planificare a dezvoltării personale (PDP) este *un proces structurat și susținut efectuat de către un individ în scopul reflectării asupra propriului proces de învățare și a performanțelor, dar și planificării propriei dezvoltări personale, educaționale și de carieră* (QAA). Potrivit acestei definiții, activitățile parcurse în cadrul procesului de planificare a dezvoltării sunt complexe și necesită efort susținut pentru o perioadă mai lungă de timp, având o imagine holistică a personalității indivizilor. Dacă definiția menționată anterior vizează indivizii, în general, PDP-ul, la nivelul învățământului superior, are o definiție mai cuprinzătoare. Astfel, *PDP cuprinde o serie de abordări ale învățării care conectează planificarea (scopurile unui individ și intențiile sale privind învățarea și rezultatele acesteia), realizarea (alinierea acțiunilor la intențiile prezentate), înregistrarea (gândurilor, ideilor și experiențelor cu scopul de a înregistra evidența procesului de învățare și rezultatele acesteia), precum și reflecția (revizuirea și evaluarea experiențelor de evaluare și a rezultatelor învățării)* (Bleetman, J. & Webb, L., 2008).

PDP poate fi văzut ca un proces de planificare a dezvoltării personale, dar și ca un plan pentru a descrie planificarea dezvoltării personale, în formă printată sau electronică. În cadrul articolului de față planificarea dezvoltării personale este privită ca un proces care se realizează pe parcursul anilor de studii universitare. La nivelul învățământului superior, în diferite state ale lumii (Anglia, SUA, Australia, Olanda), el este prezent sub forma unui proces, realizat pe parcursul anilor de studii de licență, în unele locuri și la master sau doctorat (Barnes et al., 2015), fiind integrat în curriculum, însă, nu există un singur model care să se potrivească tuturor studenților sau în toate țările. Fiecare țară sau instituție decide cum să arate acest model, dacă să fie inclus în cadrul curriculumului sau să apară în centrelor de orientare și consiliere în carieră din cadrul universităților. Există universități care au dezvoltat programe PDP doar pentru primul an universitar de licență (Barnes et al., 2015), altele doar pentru studenții străini ca să-i ajute la integrarea în sistemul academic

din țara respectiv (Bandyopadhyay & Bandyopadhyay, 2015), iar în unele universități s-au dezvoltat PDP-uri pentru studenții cu probleme financiare (Purwa Udiutoma & Srinovita, 2015) sau pentru cei cu dizabilități (Universitatea Salford, Manchester). În tabelul 1.1. am realizat o scurtă radiografie a diferitelor programe PDP din țări precum Anglia, Olanda, Australia, SUA. Tabelul nu este exhaustiv, însă, am încercat să prezintăm diferite programe de planificare

**Tabel 1: Planificarea dezvoltării personale – modele internaționale**

Țară / Universitate	Program de dezvoltare personală	Scurtă descriere program
<p><b>1. Olanda</b> (Stenden University, Holland) (Stenden University – Business Management Faculty)</p>	<p><b>Programul de planificare a carierei</b> (Programul face parte din curriculum și oferă credite studenților)</p>	<p>În <b>primul an</b> studenții se familiarizează cu programul academic, cel social, intercultural dar și cu viitoarea carieră, prin participarea la o gamă largă de cursuri, prelegeri, workshop-uri, discuții la nivel de grup dar și individuale cu mentori personali. În <b>anul II</b> studenții participă la seminarii de dezvoltare personală, de orientare în carieră și interviuri simulate. În <b>anul III</b> studenții aplică ceea ce au învățat în sala de clasă pentru companii, în timpul stagiilor de practică. Studenții participă la reuniuni corporative, fac prezentări, analizează datele, dezvoltă planuri de afaceri și de multe ori primesc oferte de muncă. În <b>ultimul IV</b> studenții învață cum să facă tranziția de la statutul de student la cel de angajat, exersând abilitățile dezvoltate în timpul celor patru ani de studiu. În timpul programului studenților li se cere alcătuirea de <b>portofolii personale</b> în care vor fi inserate reflecții personale privind dezvoltarea abilităților personale, academice, sociale, interculturale ale studenților. De asemenea, studenții din primul an participă la patru <b>interviuri cu mentor personal</b> în care se reflectă, discută și se stimulează abilitățile personale dar și cele academice și profesionale, planificându-se cariera. Prin participarea studenților la un astfel de program de dezvoltare personală rata abandonului este redusă iar nivelul de angajare pe piața muncii este foarte ridicat.</p>
<p><b>2. Australia</b> (Barnes &amp; al, 2015) (The University of Sydney)</p>	<p>Programul Track and Connect</p>	<p>Programul facilitează contactul între studenți și serviciile facultății, mentoratul, precum și serviciile adresate studenților din primul an de studii care au potențial de retragere din universitate. Studenții sunt contactați de către studenții din anii terminali care sunt instruiți, în prealabil, pentru astfel de servicii. Prin derularea programului se au în vedere diminuarea distanței dintre studenții din primul an și cadrele de învățământ, precum și asigurarea de suport pentru a naviga printre conceptele academice dar și politicile educaționale ale instituției.</p>
<p><b>3. Anglia</b> (Bleatman &amp; Webb, 2008) (Conventry University – Art, Design and Media Faculty)</p>	<p>Plan de dezvoltare personală bazat pe experiență profesională</p>	<p>Programul de dezvoltare personală este doar în primii doi ani de studiu. În <b>primul an</b> studenții sunt ajutați să reflecte la activitatea lor practică, creând link-uri între cursurile la care participă și viaa reală. Își creează bloguri, crișuri electronice și eseuri reflectivă prin care se evidențiază conexiunea cu practica. Participă la cursuri de dezvoltare personală, workshop-uri și interviuri cu mentor personal. În <b>anul al doilea</b> studenții sunt invitați să se focalizeze mai mult pe activitățile practice participând la stagiile de practică în companii sau înființând afaceri mici. Experiența profesională câștigată pe parcursul anilor de studiu îi ajută pe studenți să se dezvolte personal dar și fie și bine pregătiți pentru cariera aleasă.</p>

ar / Universitate	Program de dezvoltare personală	Scurt descriere program
4. SUA (Schneider et al, 2015) (STEM Science, Technology, Engineering, and Mathematics)	Programul LEARN (PDP centrat pe student realizat prin intermediul cercetării)	Programul LEARN a fost inițiat din 2011 în peste 190 de universități cu programe STEM. În <b>primul an</b> la universitate studenții au posibilitatea ca, timp de 12 săptămâni, să se angajeze în programul academic, social și al comunității desfășurat în universitate. Tuturor studenților li se cere să participe la acest program. Programul durează un an. În primul semestru învață metode de cercetare, la nivel teoretic, iar în semestrul următor se realizează cercetarea cu ajutorul studenților din ani terminali dar și cu mentori din facultate. Prin acest program, studenții învață cum să coopereze la nivel de grup, să se acomodeze cu programul academic, social, să învețe cum să cerceteze în domeniul cerut de facultate și cum să-și dezvolte abilități personale și profesionale. Prin acest program rata de abandon este redusă considerabil.
5. Australia (University of New England)	Program de planificare a dezvoltării personale	În <b>primul an</b> de studii studenții se concentrează pe dezvoltarea conștiinței de sine, a inteligenței sociale și abilității de luare a deciziilor. În <b>anul II</b> studenții se concentrează pe pregătirea aplicărilor necesare câștigării locurilor de muncă ce are loc în ultimul an de studii. În acest an se elaborează un portofoliu în carieră la nivel individual. În <b>anul III</b> studenții se concentrează pe dezvoltarea a trei calități, care sunt strict necesare în câmpul muncii și anume, în elepciune, caracter și conducere. În opinia angajatorilor sec. XXI acestea sunt trăsături vitale pe care orice angajat ar trebui să le dețină. Studenții participă la workshop-uri, discuții individuale cu mentorul dar și activități de grup sau individuale necesare dezvoltării lor pe multiple planuri.
6. SUA (Arendale & Hane, 2014) (University of Minnesota)	Programul PAL <sup>1</sup> (Învățarea asistată de colegi)	Programul PAL prevede sesiuni regulate de studiu, la nivel săptămânal, pentru a sprijini studenții în realizarea temelor pentru curs. <b>Patru direcții</b> au prioritate în acest program: dezvoltarea de abilități academice, dezvoltarea încrederii la nivel personal, dezvoltarea abilităților interpersonale și a gândirii critice. Studenții învață pentru cursurile lor, împreună cu colegii din anii terminali, fiind supervizați de mentori specializați. Prin cooperare, studenții învață să învețe, să-și asume responsabilități și să ia decizii corecte privind pregătirea academică în carieră.
7. Indonezia (Purwa Udiutoma & Srinovita, 2015) (implementat în 11 universități din Indonezia)	Beastudi Etos Program – pentru studenții cu probleme financiare	Programul Beastudi Etos, inițiat din 2003, ajută studenții în dezvoltarea de competențe academice dar și aptitudini și atitudini necesare dezvoltării la nivel personal pentru a depăși situațiile condițiilor de învățare neprielnice. Programul este constituit din edin și de coach, mentorat și asistență financiară pentru studenții săraci.

<sup>1</sup> Peer Assisted Learning

a dezvoltării personale și să evidențiem cele mai importante aspecte ale programelor menționate, cu speranța ca aceste modele să ofere un plus de noutate pentru sistemul românesc de învățământ.

## 1. Structura unui program de planificare a dezvoltării personale (PDP)

Modelele internaționale menționate în tabelul 1.1. sunt diverse ca structură dar toate au singur scop, și anume, planificarea dezvoltării personale a studenților. Acest PDP este focalizat nu numai pe formarea de cetățeni capabili

să se adapteze la cerințele unei societăți în continuă tranziție, ci și pe angrenarea acestora în activitățile academice și sociale ale universităților cu scopul de a-i ajuta să-și dezvolte competențe academice și transversale necesare în timpul studiilor, evitându-se, prin aceasta, abandonul academic. Un program de planificare a dezvoltării personale ajută studenții să se simtă încrezători în forțele lor proprii, să-și cunoască stilurile lor de învățare, personalitățile lor, toate acestea având drept scop nu numai îmbunătățirea performanțelor academice ci și orientarea în carieră.

În opiniile unor specialiști în domeniu (Moir, J., 2009), structura unei planificări a dezvoltării personale are următoarele ingrediente: a) stabilirea obiectivelor și planificarea acțiunilor; b) învățarea prin experiență; c) înregistrarea ideilor, gândurilor, experiențelor acumulate; d) reflecția asupra a ceea ce s-a realizat/întâmpnat; e) emiterea de judecăți despre sine, munca proprie și planificarea dezvoltării și a orientării în carieră în viitor. Așa după cum am văzut la unele modele menționate în tabelul 1.1. (Stenden University), se accentuează ideea **dialogului dintre mentori/tutori și studenți** privind planificarea dezvoltării personale. Potrivit unor specialiști în domeniu, aceasta ar fi **inima PDP** (Bullock, K. & Jamieson, J, 1998). Acest dialog clarifică alegerile studentului și planifică acțiunile cele mai potrivite pentru el, fie că sunt legate de pregătirea academică, de incluziunea socială sau de consilierea și orientarea în carieră. Specialiștii în domeniu (Bassett, J., Gallagher, E., Price, L, 2014) au subliniat facilitarea dialogului dintre student și mentor/tutor, la nivel individual. Încurajarea studenților la timpul potrivit, o față prietenoasă, un zâmbet cald, un feedback holistic privind rezultatele obținute și speranțele de viitor sunt de o mare valoare în ochii studenților.

## 2. PDP în spațiul universitar românesc

Conform legislației în vigoare (LEN, 2011) în fiecare universitate din România trebuie să funcționeze centre de consiliere și orientare în carieră. Aceste centre au drept scop consilierea studenților în privința traseului educațional, reducerea abandonului universitar, precum și orientarea în carieră. Potrivit unor studii recente (ANOSR, 2014) aceste centre sunt în faze incipiente în anumite universități, iar în altele nu există decât la nivel teoretic. Acesta este unul dintre motivele pentru care studenții nu reușesc să primească o îndrumare calificată privind cariera lor. În mod normal, centrele de consiliere includ și proiecte de planificare a dezvoltării personale (Ibu, S., 2010), însă lucrul acesta nu este o opțiune viabilă având în vedere numărul mare de studenți comparativ cu personalul care răspunde de un astfel de program. În realitate, funcționează programele de mentorat, în care studenții au îndrumător/mentor de an, dintre

cadrele didactice care predau la facultățile respective. Un mentor la șute de studenți nu are resursele necesare să coordoneze un program de planificare a dezvoltării personale. În contextul dat, planificarea dezvoltării personale nu se poate realiza la nivelul cunoscut în alte țări ale lumii.

### **3. Motivația cercetării**

Nevoia de cunoaștere în alegerea modului cum reușesc studenții să mențină ritmul academic, social și profesional constituie o prioritate, într-o societate bazată pe cunoaștere și dezvoltare. Pentru că cetățenii de mâine să fie persoane flexibile în câmpul muncii, cu o viziune clară asupra lucrului bine realizat, gestionare inteligentă a timpului, a resurselor personale, precum și a carierei, este nevoie de a investi în adolescenții din programele academice. Centrele de consiliere și orientare în carieră au drept scop consilierea studenților în privința traseului educațional, reducerea abandonului universitar, precum și orientarea în carieră. Din nefericire, aceste centre sunt sporadice și nu constituie, întotdeauna, o realitate care să servească nevoilor de învățare și consiliere pentru toți studenții, de la fiecare universitate (ANOSR, 2014). Prin studiul de față intenționăm să aducem un plus de noutate privind în alegerea ideii de program de planificare a dezvoltării personale la nivelul studenților, informații care vin nu numai în sprijinul studenților, dar și al personalului care se ocupă direct de activitate, respectiv, psihologii, consilierii, mentorii și decidenții la nivel educațional. Cadrele didactice/ consilierii/ decidenții/ studenții sunt invitați să participe, în mod creativ, în procesul de cunoaștere/ în alegere/ inițiere al unui program de dezvoltare personală dedicat studenților din anii de licență.

### **4. Obiectivele cercetării**

Studiul vizează următoarele obiective generale: a) Explorarea relevanței unui program de planificare a dezvoltării personale a studenților în universități; b) elaborarea unui set de recomandări destinate cadrelor didactice/ decidenților în scopul acordării de suport profesional studenților privind planificarea dezvoltării personale.

### **5. Eșantionul cercetării**

În vederea realizării scopului propus, din cadrul acestui studiu, au participat un lot de studenți, precum și cadre didactice de la Universitatea din București, Universitatea Tehnică de Construcții București, Universitatea de Medicină și Farmacie București, Universitatea Politehnică din București, Universitatea Vasile Alecsandri Bacău. Au răspuns invitației de participare la cercetare un

număr de **5 cadre didactice** și **8 studenți** (nivel de licență) de la universitățile menționate.

**Tabel 2: Distribuția cadrelor didactice și a studenților intervievați în funcție de universități**

Universități participante la cercetare	Nr cadre didactice	Nr studenți
Universitatea Tehnică de Construcții București	1	5
Universitatea din București	1	1
Universitatea Politehnică București	1	2
Universitatea Vasile Alecsandri Bacău	1	-
Universitatea de Medicină și Farmacie București	1	-
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

## 6. Metodele și instrumentele cercetării

Am apelat doar la cercetarea de tip calitativ (Chelcea, 2004), utilizând interviurile individuale semistructurate, adresate atât cadrelor didactice la nivel de universitate, cât și studenților din aceleași unități. **În interviul individual semistructurat adresat cadrelor didactice** au fost abordate elemente ce țin de înțelegerea noțiunii de PDP, inițierea sau/și dezvoltarea unor programe de planificare a dezvoltării personale, forma de funcționare a unui astfel de program, frecvența, nivelul de implicare al mentorilor sau/și a cadrelor specializate (psiholog/ coach/ consilier). **Interviul individual, semistructurat, adresat studenților** a avut, în principiu, ca scop abordarea aceluiași aspecte menționate la cadrele didactice, însă, din perspectiva celor care studiază.

## 7. Principalele concluzii

Studiul de față ne-a permis sintetizarea principalelor concluzii legate de rolul programelor de planificare a dezvoltării personale în rândul studenților. Având în vedere că, în cadrul cercetării, efectuate la colile participante, s-au regăsit elemente comune în ambele interviuri adresate studenților dar și cadrelor didactice, am considerat oportun să combinăm concluziile și să le prezentăm unitar.

- **Structura unui program PDP** – În opinia cadrelor didactice participante

la interviu, un program PDP ar trebui să conțin elemente de cunoaștere/ autocunoaștere; crearea unui plan de dezvoltare personal cu obiective în termene bine stabilite, în care sunt incluse activități la nivel individual/ de grup, precum și strategii de realizare a acestui plan de dezvoltare; modalități eficiente de evaluare a îndeplinirii activităților propuse și a rezultatelor obținute; program de consiliere și orientare în carieră. Pe de altă parte, pe lângă elementele menționate de către cadrele didactice, studenții au accentuat valoarea și necesitatea dezvoltării competențelor transversale;

- **Scopul PDP** – majoritatea cadrelor didactice intervievate a evidențiat faptul că un program de planificare a dezvoltării personale ar trebui să aibă scopuri bine definite. Un astfel de program este, în primul rând, un *program orientat spre dezvoltarea unor abilități și valori cu caracter general, nespecifice domeniului de studiu al studenților*. Astfel, s-a subliniat importanța *formării dezvoltării personalității studenților, îmbunătățirea capacităților de comunicare și socializare, valorificarea disponibilităților personale în scopul rezolvării de probleme cotidiene și nu în ultimul rând, acceptarea de sine și a potențialului personal*. Majoritatea studenților intervievați a accentuat importanța PDP în sensul dezvoltării personale, nu în cel al orientării și consilierii în carieră. Scopul acestui PDP a fost similar cu cel prezentat de cadrele didactice. În același timp, pușini studenți au considerat PDP necesar doar din perspectiva consilierii și orientării în carieră. Aceștia studenți au explicat alegerea, motivând faptul că exercițiile de cunoaștere de sine și dezvoltare personală îi ajută la inteligența socială și constituie activități *sine-qua-non* perioadei de adolescență, specifice studiilor de liceu. În opinia lor, dezvoltarea personală începe în anii de liceu și se continuă la alt nivel, în anii de facultate;
- **Nevoia unui program PDP la nivel de universitate** – Studenții participanți la cercetare au subliniat nevoia stringentă de a exista programe de planificare a dezvoltării personale în cadrul universității, indiferent dacă acestea sunt parte integrantă a programelor de la centrele de consiliere sau nu. Unii studenți (UTCB) au confirmat inexistența centrului de îndrumare, consiliere și orientare în universitatea lor. Aici, însă, este de apreciat rolul asociației studențești ASCB (Asociația Studenților la Construcții București) care a inițiat programe de consiliere și orientare în carieră care suplinesc, parțial, activitatea centrelor de consiliere. Studenții de la Politehnica București au semnalat prezența și eficiența centrului de consiliere și orientare în carieră care este focalizat strict pe nevoile studenților de orientare în carieră. Aceștia au considerat oportună inițierea unui program de dezvoltare în cadrul centrului de consiliere și orientare în carieră. Au fost și studenți (Universitatea din București) care tău de existența centrului



de consiliere din universitate dar, în opinia lor, un singur centru pentru toată universitatea este inadecvat, având în vedere numărul mare de studenți, comparativ cu un grup restrâns de consilieri și psihologi care nu ar putea să gestioneze nevoile de învățare sau de orientare în carieră ale acestora. În cazul acesta, *studenții de la științele socio-umane au inițiat grupuri de planificare a dezvoltării personale, exersând singuri exercițiile de cunoaștere personală și orientare în carieră*.

- **Centrele de consiliere și orientare în carieră nu includ activități pentru planificarea dezvoltării personale** – Atât studenții, cât și cadrele didactice participante la interviu au evidențiat faptul că centrele de consiliere și orientare în carieră sunt orientate strict pe carieră și nu pe dezvoltare personală, deși, conform legislației în vigoare, aceste centre ar trebui să aibă ca prioritate și dezvoltarea personală. În opinia intervievaților, programele de dezvoltare personală necesită resurse financiare sporite, resurse umane suficiente, materiale și activități specifice care să fie strict centrate pe nevoia de dezvoltare personală a studenților. Însă, numărul redus de personal angajat în centrele de consiliere este insuficient pentru o pregătire de calitate a studenților privind dezvoltarea personală iar bugetele alocate nu sunt suficiente să acopere nevoile studenților în această direcție;
- **Locul programelor de dezvoltare personală în cadrul universităților** – Unele cadre didactice, dar și studenții intervievați, au considerat oportun ca un program de dezvoltare personală, incluzând și consilierea/orientarea în carieră, să facă parte din curriculum. Alți studenți au considerat, ca de la sine în eles, ca un centru de consiliere și orientare în carieră să includă și programe de dezvoltare personală. Motivul este că nimeni nu ține mai bine decât psihologii și consilierii să realizeze aceasta. Au fost și cadre didactice (UTCB) care au specificat faptul că, *pentru facultățile socio-umaniste ar fi indicat integrarea programului în curriculum, în ideea că toți studenții, prin specificul specializării ar trebui să cunoască, aplice și să promoveze aceste metode/strategii/tehnici de dezvoltare personală*. Iar în universitățile/facultățile tehnice programele de dezvoltare să fie la nivel opțional. În opinia cadrului didactic de la Universitatea din Bacău s-a evidențiat un aspect important și anume acela că, *în condițiile în care ne aflăm (cu resurse financiare și umane reduse), programul de dezvoltare ar fi bine să funcționeze mai curând ca o opțiune, ca o alternativă de care studenții să beneficieze, după nevoie*. Pe firul acestei idei unii studenți participanți la interviu au considerat că un astfel de program ar trebui să fie la nivel facultativ;
- **Activitatea Mentorilor de an** – În opinia cadrelor didactice interviuate, sunt bine venite inițiativele decanilor de a instrui personal didactic, care

să-i ajute pe studenți în planificarea dezvoltării personale. Acolo unde universitățile nu au acționat, asociațiile studențești au suplinit, organizând, în mod periodic, seminarii de dezvoltare personală. Însă, activitățile acestor asociații, din nefericire, nu au continuitate pentru că, în mod constant, studenții vin și pleacă din facultăți. **Dezvoltarea competențelor transversale** ale studenților rămâne o **prioritate** pe agenda de lucru a conducerii universităților. Astfel, în majoritatea centrelor universitare participante la interviu, există mentori pentru fiecare an de studiu care încearcă să suplinească activitățile centrelor de consiliere și orientare în carieră. S-a constatat că, *unii mentori și unii studenți nu alocă timpul necesar pentru aceste activități*. Majoritatea studenților recunosc că, în mod fizic, mentorii nu au cum să facă față avalanșei de activități, cu toți studenții din anul respectiv. În cazul fericit în care mentorul de un an activează, discuțiile cu studenții, în principal, sunt axate pe *probleme legate de înscrierea în an, burse, programarea examenelor, notele de la examene, restanțele, nemulțumiri*, nicidecum, activități de dezvoltare personală. În cazul în care ar exista oportunitatea ca mentorul să se ocupe strict de dezvoltarea lor personală, conform opiniei studenților, acesta ar trebui să *fie dedicat misiunii sale, de îndrumare a studenților și să acorde o deosebită atenție fiecărui student în parte, pe cât posibil, ca și planurile de dezvoltare sunt, până la urmă, individuale*. În plus, **ar fi ideal ca un singur mentor să realizeze împreună cu studenții activitățile pe parcursul anilor de licență, iar acestuia să fie psiholog sau consilier dedicat meseriei;**

- **Programe PDP speciale** – În opiniile studenților dar și al cadrelor didactice, programele de dezvoltare personală, create special pentru studenții cu dizabilități, pentru studenții străini sau pentru cei cu probleme financiare, *ar trebui să existe doar în condițiile în care legislația va permite. Ele sunt oportune, provocatoare, dar, în egală măsură este dificil inițierea și derularea unor astfel de programe*. A fost sugerată ideea de a se realiza o *analiză de nevoi în universități* și să se vadă clar ce programe ar putea să fie dezvoltate în acest sens. Tot în opinia studenților se consideră că ceva corect este existența unor *oferte cu program de dezvoltare specială, studenții având anse egale cu ceilalți studenți, astfel încât și acestora să li se ofere informații exacte și sprijin care să faciliteze luarea deciziilor privind viitorul lor social și profesional*.

## 8. Sugestii și recomandări

Concluziile formulate anterior ne-au permis formularea unor sugestii și recomandări care pot fi adresate cadrelor didactice/ consilierilor/ psihologilor din universitățile participante la cercetare.

Ideea ca universitățile să dispună de inițierea și implementarea unui program de planificare a dezvoltării personale a studenților este, încă, într-o fază incipientă. S-a constatat faptul că serviciile de consiliere și orientare în carieră din cadrul universităților participante la cercetare nu reușesc, din motive obiective, să inițieze și să implementeze un program de planificare a dezvoltării în carieră. De aceea, introducerea unui astfel de program în curriculum poate fi o soluție viabilă, pentru început, doar la nivel facultativ. În cazul în care acest program ar putea face parte din curriculumul universității, indiferent de specialitate, personalul să fie pregătit corespunzător iar locația dotată cu resursele necesare.

Până se va materializa implementarea programului la nivel de curriculum, mentorii care răspund de activitatea de îndrumare a studenților să fie, pe cât posibil, cadre specializate în psihologie, consiliere, dezvoltare personală și același cadru didactic pe toată perioada licenței. Studenții au nevoie de dialog eficient și realizat profesionist privind dezvoltarea lor personală, academică și orientarea în carieră.

## REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- ANOSR, *Serviciile de consiliere și orientare în carieră, perspectiva ANOSR*, Document disponibil la adresa: <http://www.anosr.ro/wp-content/uploads/2014/04/Serviciile-de-consiliere-si-orientare-in-cariera-Perspectiva-studentilor.pdf>, 2014, accesat la 12.XI.2014.
- Arendale, D.R. & Hane, A. Holistic Growth of College Peer Study Group Participants: Prompting Academic and Personal Development. In: *RTDE*, vol. 31, Issue 1, 2014.
- Bandyopadhyay, S., Bandyopadhyay, K. Factors influencing Student Participation in college Study Abroad Programs. In: *Journal of International Education Research – Second Quarter*, vol. 11, nr. 2, 2015.
- Barnes, S., Macalpine G., Munro, A. Track and Connect: Increasing First Year Student Engagement, Retention and Success at the University of Sydney. In: *Journal of the Australian and New Zealand Student Services Association*, number 45, April, 2015.
- Bassett, J., Gallagher, J., Price, L. Personal Tutor's Responses to a Structured System of Personal Development Planning: A Focus on Feedback. In: *The Higher Education Academy (JEBE)*, vol. 9, Issue 1, 2014.
- Bleetman, J. & Webb, L. Enhancing Employability through Professional Experience and Personal Development Planning (PDP). In: *The International Journal of Learning*, vol. 15, nr. 10, 2008.
- Bullock, K. & Jamieson, J. The effectiveness of personal development planning. In: *The Curriculum Journal*, 9:1, 63-77, 1998.

- Chelcea, S. *Metodologia cercetării sociologice*. București: Editura Economică, 2004.
- Croot, D. & Gedye, S. Getting the Most out of progress Files and Personal Development Planning. In: *Journal of Geography in Higher Education*, vol. 30, No. 1, pp. 173-179, 2006.
- Dima, A., Jigău, M. *Rolul Centrelor de Consiliere și Orientare în Carieră în Dimensiunea Socială a Procesului Bologna*. ISE: Centrul Național de Resurse pentru Orientare Profesională, 2009.
- LEGEA EDUCAȚIEI NAȚIONALE, *Modificările la LEN, 1/2011 pe care le operează OUG nr.49/2014 (privind sistemul de învățământ superior)*, Document disponibil la adresa: <http://www.cnfis.ro/wp-content/uploads/2014/10/OUG-nr.-49-2014-modificari-la-LEN-2011.pdf>, 2011 (accesat la 14.XI.2015).
- Moir, J. Bologna Bytes: Higher Education and Personal development Planning. In: *The International Journal of Learning*, vol. 16, nr. 9, 2009.
- Purwa Udiutoma, S.T. and Srinovita Y.S., The effect of Coaching and Mentoring Programs to Improve Students Competencies: Case Study of Beastudi Etos Scholarship. In: *Universal Journal of Educational Research*, Vol. 3(3), pp. 163-169, 2015.
- Schneider, K.R., Bickel, A., Shetlar, A.M. Planning and implementing a comprehensive Student-Centered Research Program for First Year STEM Undergraduates. In: *Journal of College Science Teaching*, vol. 44, No.3., 2015.
- Stenden University Holland. *Study Career Planning Course*. Year 1, IABA, Academic Year 2015 – 2016.
- The Quality Assurance Agency For Higher Education (QAA), *Personal development planning: guidance for institutional policy and practice in higher education*. Document disponibil la adresa: <http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Personal-development-planning-guidance-for-institutional-policy-and-practice-in-higher-education.pdf>, 2009 (accesat la 14.XI.2015).
- Tibu, S.L., *Consilierea carierei – factor de asigurare a calității în învățământul superior*. Rezumat teză doctorat. Disponibil la [http://www.unibuc.ro/studies/Doctorate2011August/Cirlea%20Speranta-Lavinia%20\(Tibu\)%20-%20Consilierea%20Carierei%20-%20Factor%20de%20Asigurare%20a%20Calitatii%20in%20Invatamantul%20Superior/Rezumat\\_Teza%20doctorat\\_Tibu%20S.pdf](http://www.unibuc.ro/studies/Doctorate2011August/Cirlea%20Speranta-Lavinia%20(Tibu)%20-%20Consilierea%20Carierei%20-%20Factor%20de%20Asigurare%20a%20Calitatii%20in%20Invatamantul%20Superior/Rezumat_Teza%20doctorat_Tibu%20S.pdf), 2010 (accesat la 10.XI.2015).
- University of Salford Manchester. *Personal Development Planning*. Document disponibil la adresa: [http://www.governance.salford.ac.uk/cms/resources/uploads/files/AQA/Personal\\_Development\\_Planning.pdf](http://www.governance.salford.ac.uk/cms/resources/uploads/files/AQA/Personal_Development_Planning.pdf), 2015 (accesat la 9.XI.2015).