

## CUPRINS

Cuvânt înainte de Taibi Kahler .....	5
Mulțumiri .....	7
Introducere .....	9
<i>Utilizarea Procesului de Comunicare în coaching</i> .....	12
<i>Relație de ajutor sau salvare?</i> .....	13

**Partea 1****PROCESUL DE COMUNICARE**

1. MODELUL PROCESULUI DE COMUNICARE .....	17
<i>Taibi Kahler</i> .....	18
<i>Concepte cheie în PCM</i> .....	19
<i>Un model de auto-cunoaștere, conștientizare și management..</i> 19	
<i>Ce spune și ce nu spune modelul</i> .....	21
<i>Ce face și ce nu face modelul</i> .....	22
2. POZIȚIILE DE VIAȚĂ ȘI COMUNICAREA .....	25
<i>Pozițiile de viață și comunicarea / comunicarea greșită</i> .....	27
<i>Poziția - / - - Povestea lui Peter</i> .....	29
<i>Pozițiile de viață și coaching-ul</i> .....	30
3. CELE ȘASE TIPURI DE PERSONALITATE .....	33
Structura personalității – un imobil cu șase etaje .....	33
Empaticul .....	34
<i>Tipul de personalitate Empatic</i> .....	36
<i>Un exemplu din coaching</i> .....	36
<i>Profilul Empaticului</i> .....	37
<i>Atitudinea de suport a coach-ului</i> .....	38
Gânditorul .....	39
<i>Tipul de personalitate Gânditor</i> .....	39
<i>Profilul Gânditorului</i> .....	41
<i>Atitudinea de suport a coach-ului</i> .....	42
Perseverentul .....	42
<i>Tipul de personalitate Perseverent</i> .....	42

	<i>Profilul Perseverentului</i> .....	44
	<i>Atitudinea de suport a coach-ului</i> .....	45
Imaginatorul .....		46
	<i>Tipul de personalitate Imaginator</i> .....	46
	<i>Profilul Imaginatorului</i> .....	47
	<i>Atitudinea de suport a coach-ului</i> .....	48
Promotorul .....		49
	<i>Tipul de personalitate Promotor</i> .....	50
	<i>Profilul Promotorului</i> .....	51
	<i>Atitudinea de suport a coach-ului</i> .....	52
Rebelul .....		52
	<i>Tipul de personalitate Rebel</i> .....	52
	<i>Profilul Rebelului</i> .....	54
	<i>Atitudinea de suport a coach-ului</i> .....	56
4. CUM TE CONECTEZI CU ALȚII – ADRESEAZĂ-TE BAZEI LOR .....		59
5. SURSA PRIMARĂ A MOTIVAȚIEI – FAZA .....		63
	Motivarea este prin Fază .....	63
	Nevoi conflictuale – conflictul intern dintre Bază și Fază .....	66
	Influența Bazei .....	68
	În stres susținut – schimbarea Fazei .....	69
	Faze trăite ('Stagii') .....	71
6. ETAJUL DE DEASUPRA FAZEI CURENTE .....		73
	Importanța primelor trăsături secundare .....	73
	Cum interpretăm povestea și condominiul lui Robin .....	73
7. PROBLEME PSIHOLOGICE, EMOȚII AUTENTICE ȘI SCHIMBAREA DE FAZĂ .....		77
	Probleme psihologice – problema corespunzătoare fiecărei Faze .....	79
	<i>Furia, problema Fazei de Empatic</i> .....	79
	<i>Durerea pierderii, problema Fazei de Gânditor</i> .....	80
	<i>Teama, problema Fazei de Perseverent</i> .....	81
	<i>Autonomia, problema Fazei de Imaginator</i> .....	82

	<i>Intimitatea, problema Fazei de Promotor</i> .....	84
	<i>Responsabilitatea, problema Fazei de Rebel</i> .....	85
	Rezonanța cu trecutul – reactivarea problemelor psihologice .....	87
8.	DE CE SCHIMBĂM FAZA .....	91
	Etapetele de dezvoltare din copilărie și legătura acestora cu fazarea .....	91
	Etapete de dezvoltare .....	94
	<i>Etapa de dependență</i> .....	94
	<i>Etapa de contact</i> .....	95
	<i>Etapa de încredere</i> .....	96
	<i>Etapa de soluții</i> .....	97
	<i>Etapa de independență</i> .....	98
	<i>Etapa de relații</i> .....	99
	Aplicații în coaching .....	100
9.	TRĂSĂTURILE SECUNDARE .....	101
	Liftul în coaching – Un tur prin imobil.....	104

## Partea a 2-a

### COACHING CU PROFILUL DE PERSONALITATE

10.	STILURI DE MANAGEMENT .....	111
	Folosirea celor patru stiluri de management în coaching..	112
	<i>Autocratic</i> .....	112
	<i>Democratic</i> .....	113
	<i>Binevoitor</i> .....	113
	<i>Laissez-faire</i> .....	114
	Stiluri de management în grupuri .....	115
	Stiluri de management de adoptat și de evitat cu fiecare tip de personalitate .....	117
11.	SUNTEM PE ACEEAȘI LUNGIME DE UNDĂ? .....	119
	Canalele de comunicare și Părțile personalității.....	119
	Părțile personalității în comunicare .....	120
	Canale de comunicare .....	121
	<i>Canalul Interventiv (Canalul 1)</i> .....	121

<i>Canalul Directiv (Canalul 2)</i> .....	122
<i>Canalul Interogativ/Informativ (Canalul 3)</i> .....	123
<i>Canalul Grijului (Canalul 4)</i> .....	123
<i>Canalul Emotiv/Jucăuș (Canalul 5)</i> .....	124
'Acordarea' – Părțile personalității și Canalele de comunicare .....	126
' <i>Navigarea pe canale</i> ' sau <i>folosirea liftului</i> .....	127
<i>Canalele de comunicare și coaching-ul</i> .....	127
12. IMPORTANTA NEVOILOR PSIHOLOGICE .....	129
Cele opt nevoi psihologice .....	129
<i>Nevoia de recunoaștere a persoanei</i> .....	130
<i>Nevoi senzoriale</i> .....	131
<i>Nevoia de recunoaștere a muncii</i> .....	131
<i>Nevoia de structurare a timpului</i> .....	132
<i>Nevoia de recunoaștere a opiniilor</i> .....	133
<i>Nevoia de solitudine</i> .....	134
<i>Nevoia de incitație</i> .....	135
<i>Nevoia de contact</i> .....	135
Motivația depinde de satisfacerea nevoilor psihologice ....	136
<i>Satisfacerea negativă a nevoilor psihologice</i> .....	137
<i>Cum să ne satisfacem nevoile psihologice     în mod pozitiv</i> .....	138
<i>Satisfacerea nevoilor psihologice în coaching</i> .....	139
Nevoi psihologice – Bază și Fază .....	142
Nevoile Fazei în coaching .....	144
13. MATRICEA DE EVALUARE ȘI MEDIILE PREFERATE .....	147
Axa scopurilor .....	147
Axa relațiilor .....	150
Patru medii preferate .....	151
Notă despre comportamentele Bazei și ale Fazei .....	154
14. PERCEPȚII .....	155
Gânduri, Opinii, Emoții, Reacții, Reflecții, Acțiuni .....	155
Originea conceptului .....	157
Relația noastră cu celelalte tipuri de personalitate.....	159

Prejudecățile noastre interne (tipuri pe care nu le înțelegem) .....	160
Comunicarea cu Baze diferite/toate cele șase etaje.....	162
<b>15. COMPORTAMENTE PREVIZIBILE DE COMUNICARE</b>	
<b>ERONATĂ .....</b>	<b>163</b>
Driverere (gradul unu de stres negativ) .....	163
<i>Originea Driverelor</i> .....	164
<i>Cele cinci Driverere</i> .....	166
<i>Exemple</i> .....	167
<i>Driverere, Canale de comunicare și Percepții</i> .....	174
<i>Driverere, mituri asociate și interacțiunea umană</i> .....	174
<i>Driverere în coaching – încă patru exemple</i> .....	182
<i>Drivererele și coaching-ul</i> .....	184
Stres de gradul doi – mecanismele de eșec și măștile de Plângăcios, Atacator și Acuzator.....	187
<i>Măștile de comunicare eronată de gradul doi</i> .....	192
<i>Masca de Victimă</i> .....	192
<i>Masca de Atacator</i> .....	194
<i>Masca de Acuzator</i> .....	196
<i>Mecanisme de eșec (gradul doi de stres) și coaching-ul.</i>	199
<i>Intervenții de coaching pentru stres de gradul unu și doi</i> .....	201
Disperarea – stresul de gradul trei.....	204
<i>Masca de Disperat</i> .....	204
<i>Sentimente și experiențe tipice în stres de gradul trei ..</i>	205
<i>Payoff de gradul trei din poziția comportamentală</i>	
<i>'Eu nu sunt OK – Tu nu ești OK'</i> .....	206
<i>Comunicarea eronată</i> .....	207
<i>Factori de stres și mecanisme de eșec</i> .....	208
<i>Secvența de stres negativ a Bazei</i> .....	211
<i>Măștile celor trei grade de stres</i> .....	213
<i>Rezumat</i> .....	214
Secvența de stres a Bazei și a Fazei .....	215
<i>Exemple</i> .....	218

16. SECVENȚA DE STRES COMPUSĂ .....	225
Rolul Driverelor în tiparele de eșec compuse .....	225
Să revedem povestea lui John Smith .....	227
<i>O analiză pas-cu-pas</i> .....	228
<i>Secvența de stres Bază Perseverent, Fază Promotor</i> .....	230
17. TIPARE DE EȘEC ÎN PROCES .....	233
Dr. Kahler – Tipuri de tipare de eșec.....	239
<i>'Până când'</i> .....	239
<i>Tiparele de eșec 'Aproape I' și 'Aproape II'</i> .....	255
Tiparele de eșec în proces și schimbarea Fazei.....	258

### Partea a 3-a

#### PCM ÎN COACHING

18. COACH ȘI CLIENT .....	265
Conectarea cu clientul .....	266
<i>Exemple de comunicare eronată</i> .....	267
<i>Cum invităm clienții să-și folosească liftul</i> .....	270
<i>A vedea lumea prin lentile colorate</i> .....	274
<i>Cum folosim resursele fiecărui etaj în coaching</i> .....	275
Identificarea Bazei și Fazei unui client.....	276
<i>Observarea procesului</i> .....	276
<i>Componente de observat</i> .....	277
<i>Cazul special al Bazei de Imaginator</i> .....	279
Burnout .....	280
<i>Revenirea din burnout</i> .....	280
<i>Evitarea intrării în burnout</i> .....	281
Creșterea performanței – PCM și coachingul de	
echipă - Studiu de caz .....	282
<i>Coaching-ul de echipă</i> .....	284
<i>Profilul PCM al echipei</i> .....	285
<i>Potrivirea dintre Profilul de personalitate al</i>	
<i>echipei și misiunea companiei</i> .....	287
<i>Căi de îmbunătățire pentru echipă</i> .....	288
<i>Gestionarea diferențelor dintre profilul individual</i>	

<i>și profilul echipei</i> .....	289
<i>Aplicațiile PCM în coachingul de echipă</i> .....	290
Gestionarea dinamicii de grup .....	295
<i>Exercițiul cu cartonașe</i> .....	296
<i>Elaborarea unui plan de acțiune</i> .....	298

### Partea a 4-a

#### APLICAȚII PRACTICE

19. ȘAPTE STUDII DE CAZ.....	303
Cazul 1 – Jonathan .....	303
<i>Cazul 1 – Jonathan – Răspunsuri</i> .....	305
Cazul 2 – Catherine .....	309
<i>Cazul 2 – Catherine – Răspunsuri</i> .....	311
Cazul 3 – Salim .....	315
<i>Cazul 3 – Salim – Răspunsuri</i> .....	316
Cazul 4 – Paul .....	320
<i>Cazul 4 – Paul – Răspunsuri</i> .....	323
Cazul 5 – Mary .....	327
<i>Cazul 5 – Mary – Răspunsuri</i> .....	330
Cazul 6 – Nicole .....	335
<i>Cazul 6 – Nicole – Răspunsuri</i> .....	337
Cazul 7 – Frank .....	342
<i>Cazul 7 – Frank - Răspunsuri</i> .....	345
CUM MERGI MAI DEPARTE .....	360
Practică .....	360
Fă-ți Inventarul Indicilor de Personalitate .....	360
Beneficiază de coaching .....	360
Participă la un seminar.....	361
Organizează un seminar pentru echipa ta .....	361
DEVINO TRAINER CERTIFICAT PCM .....	362
Devino coach acreditat .....	362
Devino recrutor acreditat .....	362
Contribuie la dezvoltarea modelului în Europa .....	363

*Partea*

*1*

PROCESUL DE  
COMUNICARE

## Capitolul 1

---

### MODELUL PROCESULUI DE COMUNICARE

Procesul de Comunicare (pe scurt PCM, prescurtare de la Process Communication Model N.T.) este un model pentru descoperirea și înțelegerea propriei personalități ca și personalitatea celor cu care interacționăm; de asemenea, PCM este un instrument eficient pentru îmbunătățirea comunicării în general.

Comunicarea se află în centrul tuturor activităților umane. În orice situație în care trebuie să lucrăm și să relaționăm cu alții, ne ajută să avem o bună comunicare, iar acest fapt, la rândul lui, întărește și aprofundează relațiile noastre. Astfel, devenim mai eficace în interacțiunea cu colegii noștri, cu prietenii și cu cei dragi. Lumea de astăzi ne oferă tot mai multe instrumente fizice de comunicare, cum ar fi Internetul și emailul, dar aceasta nu înseamnă neapărat că și comunicăm mai bine. Într-adevăr, schimbul de informații are loc mai rapid și mai ușor prin intermediul mijloacelor electronice, însă acestea nu pot înlocui abilitatea umană de a dezvolta relații cu adevărat constructive. În școală am învățat să analizăm și am acumulat cunoștințe utile, dar sistemele educative nu ne învață să comunicăm, nici cum să-i invităm pe ceilalți să-și dorească dezvoltarea unei relații de calitate cu noi.

Observăm că felul în care se spune ceva este cel puțin la fel de important ca și ceea ce este spus, și în general chiar mai important. Oamenii adeseori reacționează pozitiv sau negativ la felul în care sunt exprimate lucrurile, indiferent de

conținutul mesajului. Un bun proces de comunicare ajută la optimizarea relației, la rezolvarea aspectelor esențiale și aduce la iveală partea cea mai bună a fiecăruia dintre noi. Din contră, un proces nepotrivit riscă să provoace o “comunicare greșită”, iar aceasta este o sursă de contraziceri, conflicte, neînțelegeri și de pierderea motivației. Comentariile de genul *Ce rost are?* sau *Pur și simplu nu mă înțelege!* de multe ori ne arată că nu am reușit să comunicăm cu acea persoană în acel moment.

Pe parcursul acestei cărți vom explora felul în care Procesul de Comunicare (PCM) ne ajută să comunicăm “natural”, să identificăm stilul de comunicare preferat de cealaltă persoană, și să utilizăm canalul de comunicare cel mai potrivit astfel încât mesajul nostru să aibă mai multe șanse de a fi înțeles, iar riscul unei “comunicări greșite” să fie redus.

## Taibi Kahler

Taibi Kahler s-a născut în Kewanna, Indiana în 1943. El a studiat la Universitatea Purdue, unde în anul 1972 a obținut doctoratul în Dezvoltarea copilului și viața de familie, dizertația lui bazându-se pe Lista lui Kahler de verificare a scenariului de viață.

În această perioadă, în timp ce lucra ca intern într-un spital de psihiatrie, Dr. Kahler a creat un model numit “Miniscript” bazat pe observarea pacienților în stres, a momentelor precedente acestor fenomene, și a naturii previzibile a comportamentelor de stres, funcție de semnele preliminare. Ulterior, pentru această descoperire Dr. Kahler a primit în 1977 premiul Eric Berné Memorial Scientific Award.

În același an, a fost invitat de Dr. Terence McGuire (consultant psihiatric principal în programul spațial al NASA între 1958 -1996) să participe la procesul de selecție și repartizare a astronauților, pentru a răspunde la întrebări importante cum ar fi: Cine cu cine colaborează bine în mod natural? Cine cu cine nu colaborează bine? Care va fi

comportamentul probabil al fiecărui individ în condiții de stres?

Pentru a face față numărului tot mai mare de astronauți potențiali, Dr. Kahler a conceput și a validat un inventar scris de criterii care să poată fi folosit în procesul de selecție. Acest Inventar al Indicilor de Personalitate a devenit baza modelului Procesul de Comunicare (PCM).

### **Concepte cheie în PCM**

Potrivit acestui model, există șase tipuri de personalitate de bază, fiecare având caracteristici comportamentale identificabile și anumite puncte forte, nevoi, motivații, un anume fel de a percepe mediul înconjurător și de a comunica, și comportamente previzibile specifice atunci când intră în stres.

Pe parcursul istoriei noastre individuale, fiecare din noi își dezvoltă caracteristicile acestor șase tipuri de personalitate în grade diferite. Avem un tip de personalitate de Bază, care rămâne baza personalității pentru toată viața. Pe parcursul vieții, putem experimenta alte părți ale structurii personalității noastre – un proces pe care Dr. Kahler îl numește “schimbare de Fază”. Faza curentă determină sursele de motivare psihologică și ne arată reacțiile cele mai probabile pe care le vom avea în condiții de stres. Ulterior vom vedea că 66 la sută din populație trece printr-o schimbare de Fază cel puțin o dată în viață.

### **Un model de auto-cunoaștere, conștientizare și management**

Procesul de Comunicare ne ajută să răspundem la următoarele întrebări esențiale: Care sunt nevoile mele psihologice actuale? Cum le pot satisface pentru a mă bucura de un nivel optim de energie? Cum mă pot antrena să folosesc acea parte a sinelui meu care e cea mai potrivită într-o situație anume și se

potrivește cu personalitatea celui alt? Care sunt semnalele ce mă avertizează că-mi activez o secvență de stres negativ sau un mecanism de eșec?

Din aceste motive, PCM este folosit în principal ca instrument de auto-cunoaștere, conștientizare și management.

### ***Auto-cunoaștere***

Arnold are nouă ani. În acest weekend el e foarte entuziasmat. Părinții lui au invitat niște rude în vizită, și el se va întâlni cu verișorul lui, Alexander, de care-i place foarte tare. Copiii servesc prânzul la o masă plasată lângă masa adulților. În timpul mesei, Arnold își pune capul, afectuos, pe umărul vărului lui. Vărul lui îl împinge cu bruschețe. Arnold pare derutat, nu spune nimic, își pleacă capul și nu mai arată prea multă energie restul după-amiezii.

E dificil să fii băiat și să-ți exprimi afecțiunea față de cineva de același sex într-o cultură în care exprimarea emoțională spontană este ferm descurajată. "A uita de tine" așa cum a făcut Arnold, este ceva respins de toată lumea, mai puțin de copiii foarte mici.

Vedem din acest exemplu cât poate fi de dificil pentru un băiat să aibă o bază de Empatic (unul din cele șase tipuri de personalitate identificate de Dr. Kahler). Băieții sunt încurajați să se bată și să facă sport mai degrabă decât să-și exprime emoțiile; de aceea un băiat cu Bază de Empatic, care în mod spontan se comportă altfel decât colegii de clasă, se poate întreba de ce el nu e ca ceilalți, și să sufere din cauza asta. Pe măsură ce crește și se dezvoltă, el poate să-și înțeleagă personalitatea și ce înseamnă angajamentele și alegerile proprii atât în viața personală cât și în cea profesională. PCM îl va ajuta să descopere sursele motivației lui de Empatic și că este cât se poate de acceptabil să-și satisfacă nevoile psihologice.

El va înțelege și de ce o relație cu o persoană anume poate fi dificilă; de exemplu, de ce nu-l poate suferi pe un coleg pe care-l percepe a fi dogmatic și critic.

### **Conștientizare**

Devenind conștienți de canalele de comunicare preferate, ne putem da seama dacă suntem pe frecvența cea mai potrivită cu un anumit individ sau dacă suntem pe un canal de comunicare care poate fi o sursă de neînțelegeri. Cele mai probabile reacții pe care le avem în stres ne sunt revelate în Inventarul Indicilor Personalității (Personality Pattern Inventory). Exact ca la bordul unei mașini, avem indicatoare care ne semnalează problemele astfel încât să putem observa tiparele de vorbire și expresie moment-cu-moment. Aceste comportamente, gânduri și emoții observabile ne oferă informații despre “ce se petrece” în relațiile noastre, astfel încât atunci când observăm că apar probleme, să știm ce să facem pentru a ne recăpăta echilibrul.

### **Auto-gestionare**

Ne putem întreba: oare clientul meu plasează responsabilitatea pentru o problemă asupra altora spunând: “*Eu n-am nicio legătură cu ceea ce se petrece și oricum, dacă puteam face ce voiam eu, problema asta nici n-ar fi apărut*”? În acest caz, clientul își activează un comportament cunoscut în PCM ca și “mecanism de eșec”. Pentru a facilita evitarea riscului de a repeta vechi tipare ce duc la probleme în relații, eu știu acum ce nevoie psihologică corespunde acestui comportament și ce să fac pentru a evita escaladarea. De asemenea, pot să ajut clientul să-și înțeleagă propriul proces ca să învețe cum să gestioneze altfel acea situație.

Într-un alt exemplu, situația îmi cere să folosesc o resursă foarte slab dezvoltată la mine. PCM ne oferă indicații clare despre cum putem evita intrarea în stres și ne arată cum să concepem un plan de acțiune pentru a ne dezvolta resursa respectivă.

### **Ce spune și ce nu spune modelul**

Dacă, de exemplu, eu am o Bază de Gânditor și o Fază de Empatic (două din Tipurile de Personalitate ce vor fi explicate

mai târziu), modelul îmi indică cum percep eu lumea, care sunt nevoile mele psihologice, ce anume mă motivează și cum voi reacționa, probabil, în stres. De asemenea, îmi arată ce fel de relații voi avea cu oameni care au o Bază a personalității diferită de a mea și care dintre ei îmi va solicita mai multă energie. În furnizarea acestor informații, modelul nu dezvăluie nimic ce nu poate fi văzut deja de ceilalți; nu dezvăluie nimic din istoria mea personală, gusturile sau talentele mele, sau anumite suferințe sau dificultăți pe care le-am avut sau poate că le mai am. PCM se focusează exclusiv asupra comportamentului și prezice cu acuratețe cum voi reacționa eu pe această bază.

Inventarul Indicilor Personalității (Personality Pattern Inventory) folosit în PCM nu spune nimic despre sănătatea psihologică sau patologia unei persoane. Dacă am compara două inventare absolut identice, unul ar putea fi al unei persoane perfect împlinite, în timp ce celălalt ar putea aparține cuiva cu afecțiuni psihologice serioase. Inventarul Indicilor de Personalitate nu urmărește o asemenea diferențiere, deși profilul personal arată dacă cineva se află în stres sever.

### **Ce face și ce nu face modelul**

PCM nu numai că ne oferă modalități de a vorbi despre noi înșine; facilitând interacțiunea și relațiile cu alții, acest model ne ajută să fim manageri mai eficienți, facilitează comunicarea, dezvoltă abilitățile de vânzare, ne ajută să fim mai eficace în metodele de predare și chiar ne oferă posibilitatea de a ne gestiona relațiile personale astfel încât acestea să fie mai armonioase.

Adeseori ne este mai ușor să acceptăm experiențele și reacțiile proprii dacă înțelegem de ce. Asta este ceea ce ne oferă PCM, deoarece ne ajută să înțelegem că, printre toate trăsăturile noastre, avem un tip de personalitate de Bază, cu comportamente sănătoase și comportamente de stres. Asta înseamnă, de exemplu, că o persoană cu o Bază de Rebel va ști

că tinde să dea vina pe alții când este în stres. Când își dă seama că a adoptat un asemenea comportament autodistructiv, va înțelege de ce și va ști cum să revină la un comportament mai eficace. PCM îl învață cum să fie mai proactiv în gestionarea propriilor emoții. PCM facilitează asumarea responsabilității pentru a schimba tiparul comportamental și a dezvolta mijloace de interacțiune pozitivă cu alții, poate cu ajutorul unui expert competent – cum ar fi propriul coach – dacă se simte această nevoie.

Pregătirea în PCM nu este o metodă de terapie, dar uneori poate avea efecte terapeutice. De asemenea poate influența decizia de a urma un program de dezvoltare personală, sau pentru cei care trec deja printr-un astfel de proces, poate oferi noi aspecte în auto-înțelegere, dezvoltare și auto-management. Punând accent pe situațiile personale și profesionale în care întâmpinăm dificultăți, modelul ne ajută să ne gândim la noi înșine. Putem face legătura dintre aceste situații și istoria proprie, adică rolul anumitor evenimente formative din copilărie în reacțiile și comportamentele noastre actuale. Ne poate încuraja către o introspecție mai structurată pentru a merge cu un pas mai departe și ne ajută să ne dezvoltăm cunoașterea și conștientizarea de sine pentru a promova creșterea și dezvoltarea noastră.

În călătoria voastră de descoperire a modelului, e posibil să treceți prin etapele procesului de învățare descrise mai jos: