Roxana IORGULESCU BANDRABUR
Adriana NICOLAE
Alexandra MIHĂRTESCU

CALITĂȚI ȘI VULNERABILITĂȚI ÎN SISTEME

Modelul Numerologic de Tipologizare®
în Educație, Cuplu și Familie, Business

București
2026

INTRODUCERE

Modelul numerologic de tipologizare® (MNT®), între sensul ascuns și forma comunicabilă

1. Ce propune acest volum

Modelul numerologic de tipologizare® este o metodă de analiză și interpretare care pornește de la un dat obiectiv – data nașterii – și derivă din el, prin operații aritmetice definite, un profil multidimensional al persoanei sau al sistemului analizat. Metoda dispune de șase instrumente, fiecare surprinzând un nivel distinct al funcționării, iar semnificația profilului rezultă din corelarea lor, nu din citirea izolată a vreunuia.

Ceea ce acest volum își propune nu este o refugiere în nebulosul simbolic, nici o simplificare brutală a simbolului până la nivelul unui instrument mecanic, ci o așezare riguroasă a unei metode la intersecția dintre două exigențe: pe de o parte, fidelitatea față de fondul simbolic și arhetipal al numerologiei atribuite tradiției pitagoreice; pe de altă parte, nevoia contemporană de metodă coerentă, aplicabilă și evaluabilă în raport cu scopurile pentru care este utilizată.

Modelul numerologic de tipologizare® nu este comparat sistematic cu alte abordări numerologice – nu pentru că o astfel de comparație ar fi inadecvată, ci pentru că practica numerologică actuală nu dispune, în general, de cadre metodologice suficient de formalizate față de care comparația să fie operațională. Acolo unde un astfel de cadru va fi articulat de alți practicieni, comparația devine posibilă și valoroasă. În cea mai mare parte a practicii numerologice contemporane, interpretarea funcționează fără o procedură standardizată, fără reguli explicite de corelare și fără un cadru metodologic care să limiteze variația interpretativă. Ceea ce se transmite ca „metodă" este, în multe cazuri, un repertoriu de asocieri simbolice aplicate în mod liber, adaptat de fiecare interpret în funcție de experiența, intuiția sau preferințele proprii. Această situație nu este neapărat rezultatul unei intenții de denaturare, ci al unui proces istoric în care fondul simbolic al numerologiei a fost transmis fragmentar, reinterpretat în contexte culturale diferite și adesea adaptat fără respectarea unei logici interne unitare. MNT® se delimitează de această practică nu prin negarea valorii fondului simbolic comun, ci prin formalizarea unui cadru de operare care face posibilă utilizarea coerentă, reproductibilă și evaluabilă a acestui fond.

Ipoteza de lucru a prezentului volum este aceea că numerologia pitagoreică poate fi utilizată și ca *sistem de organizare tipologică a informației* privind modurile de funcționare a individului și a sistemelor din care acesta

face parte. Această reinterpretare nu presupune abandonarea dimensiunii simbolice, ci reorganizarea ei într-un cadru care permite analiza, corelarea și aplicarea structurată a datelor.

Iar pentru a înțelege de ce este necesară această dublă ancorare – între fond simbolic și cadru metodologic –, este util să examinăm mai întâi modul în care numărul funcționează în cadrul modelului: nu doar în dimensiunea sa simbolică, ci și ca principiu de organizare a relațiilor și a datelor.

În egală măsură, *prezentul volum se concentrează pe prezentarea metodei și a cadrului său de operare*. Ancorarea sa în istoria ideilor și dialogul cu alte cadre teoretice fac obiectul unor lucrări ulterioare, aflate în pregătire.

2. Numărul ca principiu de organizare: între măsură și sens

În lumea modernă, numărul este înțeles cu precădere ca instrument de cuantificare: el măsoară, compară, ordonează, calculează. În școala pitagoreică și în reflecțiile care o continuă, numărul nu este însă doar măsură, ci și principiu de organizare a relațiilor și de structurare a descrierii acestora. El exprimă formă, proporție, ritm și raport; nu doar arată „cât", ci indică și modul în care elementele se organizează.

Este important de menționat că această utilizare a numărului ca principiu de organizare nu presupune luarea unei poziții față de ontologia pitagoreică – care atribuie numerelor o existență proprie, independentă de lucruri. Tradiția simbolică din care MNT® provine operează cu această dimensiune ontologică ca fond constitutiv; metoda însă nu condiționează aplicarea sa de adeziunea la această poziție filozofică. În cadrul Modelului numerologic de tipologizare®, *numărul funcționează ca instrument de descriere a relațiilor și de structurare a datelor* – dimensiunea sa ontologică rămâne prezentă ca fond de sens, cu care metoda operează în permanență, însă aplicarea sa nu este condiționată de adoptarea unei poziții filozofice explicite față de natura autonomă sau mistică a numerelor. Acest fond de sens funcționează ca structură de inteligibilitate culturală – sedimentată în tradiție și recognoscibilă ca atare – indiferent de poziția pe care cititorul o adoptă față de statutul ontologic al numerelor.

Fondul simbolic al numerologiei cu care operează MNT® este desemnat în mod tradițional ca „pitagoreic" – și sub această denumire a fost transmis de către mentorii din a căror practică s-a dezvoltat ulterior cadrul metodologic al modelului.

Este necesar, totuși, să precizăm că atribuirea „pitagoreică" funcționează aici ca referință de tradiție, nu ca revendicare filologică. Ceea ce a ajuns până în contemporaneitate sub numele de numerologie pitagoreică este, cu mare probabilitate, un fond sincretic, rezultat din stratificări succesive: elemente care pot fi identificate în sursele pitagoreice propriu-

zise coexistă cu elemente provenite din tradiții ulterioare – neoplatonism, hermetism, numerologie renascentistă – care au fost integrate în timp fără ca granițele dintre ele să mai fie întotdeauna vizibile.

MNT® nu își propune reconstituirea filologică a numerologiei pitagoreice originare, ci formalizarea unui cadru de operare pornind de la fondul simbolic, așa cum a fost el primit și practicat. Clarificarea relației exacte dintre acest fond și sursele istorice pitagoreice rămâne un obiect de cercetare în sine, distinct de obiectul prezentului volum.

Numărul nu este, așadar, nici simplu instrument de calcul, nici o entitate a cărei natură ontologică trebuie stabilită înainte ca metoda să poată fi aplicată. Utilizarea sa riguroasă într-o metodă de tipologizare presupune însă o clarificare explicită a nivelurilor la care acesta funcționează.

În cadrul MNT®, această clarificare ia forma unei structuri cu *trei componente complementare: numărul ca principiu de organizare a relațiilor, ca formă numerică a datelor de intrare și ca algoritm de prelucrare.* Această triadă evidențiază faptul că orice model coerent de tipologizare presupune articularea simultană a sensului, a datelor și a procedurii: principiul oferă cadrul de inteligibilitate, forma numerică furnizează datele, iar algoritmul organizează traseul de prelucrare și de aplicare. În cadrul acestui sistem, termenul „vibrație" desemnează valoarea numerică rezultată din aplicarea procedurii de reducere asupra datelor de intrare – și, prin extensie, structura arhetipală căreia această valoare îi corespunde în economia modelului.

3. Contribuția propriu-zisă a MNT®

Ceea ce diferențiază Modelul numerologic de tipologizare® de practica numerologică din care provine nu este nici calculul, nici terminologia, nici fondul simbolic al arhetipurilor. Toate acestea sunt moștenite. Diferența constă în ceea ce modelul face cu acest material moștenit – și anume, organizarea sa într-un cadru metodologic explicit, coerent și transmisibil.

Concret, aceasta înseamnă:

Fiecare instrument a fost definit funcțional – i s-a stabilit în mod explicit ce anume descrie și la ce nivel al funcționării operează.

Vibrația interioară, de pildă, nu este „un număr care spune ceva despre tine" în sens general – ci un indicator al trăsăturilor, al fondului temperamental: modul spontan de reacție, tonalitatea de bază a raportării la sine, direcția naturală de manifestare. Ceea ce descrie VI (ziua nașterii) este distinct de ceea ce descriu celelalte instrumente – iar această delimitare este o regulă explicită a modelului, nu o opțiune lăsată la latitudinea interpretului.

Instrumentele au fost puse în relație sistemică. Profilul nu rezultă din citirea lor izolată, ci din corelarea lor într-un ansamblu coerent, în care

fiecare element își primește sensul și prin raportare la celelalte. Această corelare este ghidată de reguli definite, prezentate în capitolele dedicate fiecărui instrument.

Cadrul interpretativ a fost delimitat. Modelul stabilește ce tip de afirmații pot fi formulate pe baza datelor și ce tip de afirmații depășesc competența metodei. El nu substituie alte metode de evaluare. Rezultatele au caracter orientativ și consultativ.

Metoda a fost deschisă spre aplicare structurată în contexte concrete – educație, relații, organizații – ca instrument de analiză, interpretare și evaluare a potențialului nativ al sistemului analizat.

Prin identificarea resurselor și a zonelor de dezvoltare în raport cu contextul, metoda oferă repere pentru înțelegerea modurilor de funcționare și pentru orientarea deciziilor – fără a formula diagnostice în sens clinic și fără a substitui metodele de evaluare consacrate din domeniile cu care se intersectează.

Prin această organizare, MNT® nu modifică fondul tradiției numerologice din care provine, ci îl face utilizabil într-un cadru care poate fi transmis, învățat, aplicat consecvent și evaluat în raport cu scopurile pentru care este utilizat.

Toate acestea sunt operaționalizate în Capitolul II – Metodologie.

4. Cele șase instrumente ale Modelului numerologic de tipologizare®

O arhitectură relațională a funcționării: interior, exterior și procesele de dezvoltare

Metoda se organizează în jurul unui ansamblu de instrumente care nu trebuie înțelese ca elemente separate sau ierarhizate, ci ca părți ale unei structuri relaționale. Fiecare instrument surprinde un nivel distinct al funcționării, iar semnificația profilului rezultă din corelarea lor, nu din citirea izolată a vreunuia. Descrierea operațională a fiecărui instrument – modul de calcul, regulile de interpretare și limitele de competență – este prezentată în Capitolul II.

Vibrația interioară descrie trăsăturile, fondul temperamental al persoanei: reacțiile autentice și spontane, tonalitatea de bază a raportării la sine, înainte de orice ajustare impusă de mediu.

Vibrația exterioară descrie modul de manifestare în plan relațional și social: felul în care persoana este percepută și interacționează cu mediul – nivelul prin care fondul interior capătă formă vizibilă.

Vibrația globală descrie un cadru de experiență: tipul de situații și de contexte prin care este solicitată armonizarea dintre interior și exterior.

6. De la structură abstractă la metodă: formalizarea unui cadru de operare

Una dintre dificultățile majore ale oricărui model care operează cu structuri de sens este aceea de a asigura trecerea de la nivelul abstract al organizării datelor la un nivel aplicabil, fără a pierde coerența internă. Răspunsul propus de MNT® constă în formalizarea unui astfel de cadru. Modelul nu se limitează la formularea unor semnificații, ci le organizează într-un sistem de reguli, corelații și pași de lucru care permit utilizarea lor în analiză. Interpretarea nu este lăsată la nivel intuitiv, ci este ghidată de structura metodei.

Această formalizare susține, totodată, delimitarea de improvizația speculativă. Recunoașterea faptului că modelul operează cu un fond simbolic nu implică libertate nelimitată de interpretare. Metoda funcționează pe baza unor proceduri clare de calcul și organizare a datelor, ceea ce limitează variațiile interpretative prin raportare la cadrul metodologic. Această limitare privește cadrul de aplicare, nu și eliminarea completă a marjei interpretative, care este inerentă oricărui demers ce operează cu sens, relații și configurații.

Valoarea metodei nu constă în simpla asociere de semnificații, ci în capacitatea de a organiza aceste semnificații într-un cadru operațional transferabil. Formalizarea este tocmai mecanismul care face posibilă această transferabilitate – același cadru de reguli și corelații poate fi aplicat în educație, în relații, în organizații, coerența internă a metodei rămânând independentă de contextul specific de aplicare.

Contextul nu modifică metoda, ci orientează accentul interpretativ: același profil este citit prin paliere diferite în funcție de obiectivele analizei.

7. Funcția practică a modelului: de ce tipologizarea susține înțelegerea și decizia în contexte concrete

Un demers dedicat MNT® trebuie să clarifice nu doar cadrul conceptual și modul de funcționare, ci și tipul de utilizare pe care îl permite în viața concretă.

Originea aplicativă a Modelului numerologic de tipologizare® poate fi legată de proiectul „Numerologia – o nouă legătură dascăl-elev”, lansat de Asociația Numerologilor din România la data de 8 ianuarie 2021, în contextul restricțiilor impuse de pandemia de COVID-19. Proiectul a fost conceput ca răspuns la o problemă concretă: profesorii care preluau clase noi – în special clasele pregătitoare, a cincea sau a noua – nu își cunoșteau elevii, contactul fiind mediat exclusiv de ecranul unui monitor.

Metoda a fost propusă ca instrument de cunoaștere rapidă a tiparelor de funcționare ale copiilor, astfel încât profesorul să poată trece mai repede

CAPITOLUL I

*** METODOLOGIE**

*** ARHETIPURI NUMEROLOGICE**

METODOLOGIA MODELULUI NUMEROLOGIC DE TIPOLOGIZARE®

NOTĂ PRELIMINARĂ: SISTEMUL DE REFERINȚĂ AL METODOLOGIEI

Prezenta metodologie utilizează în mod predominant **omul** ca sistem de referință – individul este unitatea primară de analiză pentru care MNT® a fost dezvoltat și pentru care toate instrumentele sunt definite funcțional. Acolo unde textul menționează „sistem", termenul are sensul generic de entitate analizată – și se referă în primul rând la om, fără a exclude extinderea metodei la alte tipuri de sisteme.

Această precizare este necesară deoarece MNT® poate fi aplicat și sistemelor compuse din oameni – cupluri, familii, clase de elevi, echipe, organizații, instituții. Regulile de interpretare rămân aceleași; ceea ce se modifică este nivelul de analiză și accentul interpretativ.

1. STATUTUL METODOLOGIC AL DOCUMENTULUI

Prezentul capitol definește cadrul operațional al Modelului numerologic de tipologizare® (MNT®) – regulile, procedurile și limitele care guvernează aplicarea metodei. El nu repetă fundamentele teoretice prezentate în Introducere, ci le transpune în norme de lucru explicite, reproductibile și verificabile independent.

Metodologia răspunde la șase întrebări distincte:

1. Care este punctul de intrare al analizei și cum se construiește profilul numerologic?
2. Care este ordinea de analiză a instrumentelor și de ce?
3. Care este ordinea de lectură a profilului și de ce este diferită de ordinea de analiză?
4. Ce tip de afirmații sunt metodologic adecvate și ce tip depășesc competența metodei?
5. Cum se gestionează configurațiile care par contradictorii între instrumente?
6. Care sunt limitele de competență ale fiecărui instrument?

2. PUNCTUL DE INTRARE: DATA NAȘTERII CA BAZĂ OBIECTIVĂ

Orice metodă de tipologizare riguroasă are nevoie de un punct de intrare stabil – un reper care să nu fie supus variației interpretative încă de la începutul analizei. În cazul MNT®, acest reper este **data nașterii**: un dat imuabil, verificabil și identic, indiferent cine îl utilizează.

Această alegere nu este arbitrară, ci metodologică: ea garantează că procedura de calcul este reproductibilă și că profilul rezultat derivă dintr-o bază obiectivă, independentă de estimări subiective. Din această bază unică sunt extrase, prin operații aritmetice definite și aplicabile consecvent, toate componentele modelului.

CAPITOLUL II

METODA MNT® - Model Numerologic de Tipologizare®
- metodă de (auto)cunoaștere
și
de valorificare a calităților și vulnerabilităților unui sistem

„Omul nu e nimic altceva decât proiectul său,
el nu există decât în măsura în care se realizează.”

Jean Paul Sartre,
L'existentialisme est un humanisme

Metoda Model numerologic de tipologizare® - 3 concepte de bază: calități și vulnerabilități, complementaritate și compatibilitate, proiect de viață 81

MNT® și conceptul de Proiect de viață 84

MNT® operează cu cifre de vibrație 86

MNT® * instrumentul nr. 1 * VIBRAȚIA INTERIOARĂ 87

MNT® * instrumentul nr. 2 * VIBRAȚIA EXTERIOARĂ 89

MNT® * instrumentul nr. 3 * VIBRAȚIA GLOBALĂ 112

MNT® * instrumentul nr. 4 * VIBRAȚIA DESTINULUI 124

MNT® * instrumentul nr. 5 * VECTORI ÎN MATRIȚA PSIHO-ENERGOINFORMATIVĂ 134

MNT® * instrumentul nr. 6 * CICLUL DE 9 ANI 156

Aplicație practică 177

Un proiect de viață implică atât un proces, cât și un obiectiv final amplu de atins, realizat prin parcurgerea unor etape succesive cu obiective intermediare clare. El ne setează o traiectorie majoră și asumată, care ne ajută să diminuăm conflictele interioare și frustrările.

Odată ce înțelegem cum funcționăm și cum ne dezvoltăm în permanență de-a lungul vieții și ne stabilim destinația dorită („despre ce vrem să fie viața noastră"), se conturează întregul tablou al existenței noastre, inclusiv resursele necesare, aliații, limitele și pașii concreți de urmat.

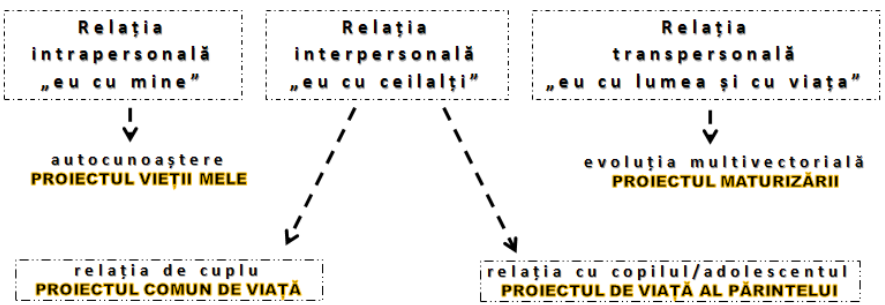
Această structură de proiect poate fi aplicată tuturor relațiilor semnificative din viața noastră, în funcție de etapa de vârstă, de interesul de moment sau de prioritatea unui anumit rol în viața noastră. Astfel, fiecare relație poate deveni un proiect de sine stătător, însă întotdeauna raportat la proiectul vieții noastre, care ar trebui să rămână prioritatea fundamentală.

În această viziune, **Proiectul de viață prin MNT®** în

- relația intrapersonală (autocunoașterea) devine *Proiectul vieții mele* (Metoda MNT®)
- relații interpersonale
- relația de cuplu devine *Proiectul comun de viață* (Metoda MNT® în relația de cuplu)
- relația cu copilul/adolescentul devine *Proiectul de viață al părintelui* (Metoda MNT® în relația cu (pre)adolescentul)
- relația transpersonală (cu lumea și cu viața) devine *Proiectul maturizării*

Toate aceste proiecte de viață cer răbdare și efort de voință, dar mai ales prioritizare. Nu putem investi energie în mod egal și constant în toate relațiile simultan.

Prin urmare, este vital să învățăm să ne planificăm alocarea de timp și energie, menținând în același timp o flexibilitate suficientă pentru a ne putea muta atenția și resursele ori de câte ori o anumită relație semnificativă ne solicită neprevăzut.



MNT® operează cu CIFRE de VIBRAȚIE

Orice număr se poate reduce la esența sa, care este o valoare între 1 și 9, numită Cifra de Vibrație a numărului respectiv. Reducerea la o cifră de vibrație a unui număr se face prin *adunarea fiecărei cifre ce compune acel număr până se obține o singură cifră*; dacă suma rezultată are mai mult de o cifră, repetăm procesul adunării până când obținem o singură cifră.

Această cifră finală este considerată *Cifra de Vibrație* a numărului respectiv. De exemplu:

- pentru numărul 123, adunăm cifrele: 1 + 2 + 3 = 6; prin urmare, *cifra de vibrație* pentru numărul 123 este 6.

Reduceri succesive:

- pentru numărul 568, adunăm cifrele: 5 + 6 + 8 = 19.
- apoi, adunăm din nou: 1 + 9 = 10.
- în cele din urmă, adunăm din nou: 1 + 0 = 1.

Astfel, *cifra de vibrație* pentru numărul 568 este 1.

Cifrele impare (1,3,5,7,9) sunt cifre masculine, active, iar *cifrele pare* (2,4,6,8) sunt cifre feminine, pasive, receptive.

Cifrele nu sunt bune sau rele. De-a lungul vieții, omul se va manifesta cu polaritățile plus, iar în altele, cu polaritățile minus ale semnificației cifrelor sale.

În funcție de educație, de experiențele și situațiile de viață, de context și de nivelul de conștientizare, o persoană își poate manifesta predominant latura pozitivă a semnificației cifrelor sale – ceea ce numim polarități plus – sau, dimpotrivă, predominant latura vulnerabilă, adică polaritățile minus.

Niciun concept numerologic nu se judecă de unul singur, niciun element sau instrument numerologic nu trebuie interpretat izolat, ci numai în concordanță cu alte informații ce rezultă din analiza configurației matriceale, pentru a avea o imagine completă, de ansamblu, asupra acestuia.

O singură cifră sau o singură vibrație nu poate defini complet personalitatea sau parcursul unei persoane.

MNT® funcționează ca un sistem complex de puzzle-uri: fiecare piesă-instrument adaugă o nuanță și completează tabloul general. O cifră poate decodifica atât calități de lider, cât și riscul de autoritarism. Tocmai de aceea, interpretarea corectă presupune o privire de ansamblu.

Cifrele de vibrație reprezintă un limbaj simbolic prin care ne putem înțelege mai bine pe noi înșine, cât și pe ceilalți. Ele nu etichetează și nu ne limitează, ci descriu modalitatea prin care ne putem folosi propriul potențial cu înțelepciune și asumare.

Metoda Model numerologic de tipologizare® * instrumentul nr. 1

VIBRAȚIA INTERIOARĂ

1. Ziua nașterii ca *Cifră de vibrație interioară (VI)*

Modul de calcul:

De la 1 la 9, cifra de vibrație este însăși ziua de naștere.

Dacă ziua de naștere este mai mare de 9 (de la 10 la 31), fiind formată din 2 cifre, acestea se adună și se reduc la o singură cifră.

Exemple:
12 (1+2=3)
17 (1+7=8),
24 (2+4=6),
29 (2+9=11, 1+1=2)

Cifra de vibrație interioară descrie caracterul și esența omului:

- cum este omul în lumea sa interioară, cum se percepe pe el însuși
- lumea lui subiectivă și conținutul subconștientului său - *dialogul interior, credințe, concepții, valori, convingeri, filozofia de viață* (cum se simte el pe sine și în sine, cum (se) vede/lumea/viața, atitudinea sa față de tot)
- modul în care omul *gândește* (ritmul trăirii sale interioare, nivelul vibrațional al stărilor interioare la care se petrec toate procesele, chiar și cele fiziologice ale individului)
- modul în care omul *se simte* și *se comportă* atunci când este *singur*, când știe că nu-l observă nimeni
- *calitățile, vulnerabilitățile, abilitățile, nevoile, dorințele, fricile*[1]*, ce (nu) îi place* - latura pe care ceilalți nu o văd și nu o percep niciodată, deși omul își dorește să fie văzut și înțeles exact așa cum este

[1] Fricile descrise la Vibrația interioară nu sunt revendicate ca frici înnăscute în sens biologic – categoria extrem de restrânsă a fricilor universale prezente la naștere fiind bine delimitată în literatura de specialitate. Ceea ce MNT® descrie prin termenul frici sunt tipare recurente de răspuns anxios – tendințe care se formează și se consolidează în contact cu experiența, dar care sunt coerente cu structura interioară a omului și cu nevoile sale fundamentale. Cu alte cuvinte, arhetipul nu generează frica, ci creează terenul pe care anumite frici specifice tind să apară, să se amplifice și să devină recurente mai degrabă decât altele. Aceeași experiență obiectivă – restricția libertății de mișcare, de exemplu – poate genera răspunsuri anxioase intense la omul cu VI 3 sau VI 5, și poate rămâne neutră pentru omul cu VI 4. Intensitatea acestui răspuns anxios crește proporțional cu ponderea arhetipului în profilul de ansamblu: cu cât aceeași cifră de vibrație apare și în alte instrumente ale profilului – ca VE, VD sau în configurația matriței –, cu atât mai pregnantă va fi tendința spre acel tipar specific de vulnerabilitate. Frica nu este, în această lectură, o trăsătură fixă, ci un indicator al structurii de sens a omului: semnalează unde se află miza reală, ce anume este perceput ca amenințare fundamentală în raport cu nevoile și valorile native ale tiparului său numerologic.

Cuvinte cheie caracteristice fiecărui arhetip în sistemul numit om

1 Principiul inițierii	**4** Principiul structurii	**7** Principiul analizei
Autonomie Inițiativă Determinare Spirit creator „Eu deschid calea. Puterea vine din mine.”	Ordine Disciplină Consecvență Practicitate „Ordinea naște valoare. Construiesc, deci exist.”	Reflecție Introspecție Discernământ Precizie „Adevărul se găsește în profunzime. Înțeleg înainte să acționez.”
2 Principiul relației	**5** Principiul libertății	**8** Principiul puterii
Cooperare Empatie Ascultare Diplomație „Conexiunea ne definește. Împreună suntem mai puternici.”	Adaptabilitate Curiozitate Versatilitate Aventură „Granițele sunt invitații. Libertatea e drumul meu.”	Ambiție Strategie Autoritate Spirit întreprinzător „Puterea atrage putere. Fac lucruri mari. Cer lucruri mari.”
3 Principiul expresiei	**6** Principiul armoniei	**9** Principiul integrării
Creativitate Comunicare Sociabilitate Optimism „Bucuria mea e molipsitoare. Lumea e un joc de descoperit.”	Ocrotire Devotament Mediere Simț estetic „Grija mea construiește lumea. Frumosul și binele merg împreună.”	Generozitate Viziune Altruism Compasiune „Contribui. Închei. Transmit mai departe.”

APLICAȚIE PRACTICĂ

MNT® - **Metoda Model numerologic de tipologizare®**

- metodă de (auto)cunoaștere și valorificare a potențialului nativ

În primă instanță, metoda MNT® trebuie aplicată în scopul autocunoașterii (Proiectul vieții mele).

Analiză 2.4.1948 (F)

Data nașterii: **2.4.1948. 28.10.24.6**

Codul numerologic personal: **2.4.1948. 28.10.24.6**

11	444	-
222	-	88
-	6	9

VI: 2
VE: 4
VG: 6
VD: 1
Vectori de influență și căsuțe (aspectare)
Ciclul de 9 ani: ciclul IX, anul 6

Prin instrumentele metodei MNT®, analiza oferă răspunsuri la întrebări astfel:

Ce îmi doresc și de ce mă tem? Cum funcționez instinctiv? (se descoperă nevoile relaționale și fricile din vibrația interioară)

Care sunt rolurile mele în interacțiunea cu oamenii, cum mă văd ceilalți și ce așteaptă de la mine? (se descoperă din vibrația exterioară)

Care sunt contextele mele de creștere? Ce situații de viață voi experimenta predominant pentru a-mi dezvolta anumite abilități? Ce tip de interacțiuni mă vor scoate din zona mea de confort? (sunt identificate din vibrația globală)

Ce mă împlinește cu adevărat? Spre ce mă îndrept? (se descoperă din vibrația destinului)

Potențialul meu, exprimat prin calități și vulnerabilități - predispoziții și tendințe de comportament (sunt evidențiate prin vectorii din matriță)

Ce sunt susținută să dezvolt și care sunt acțiunile care îmi sunt favorabile acum? (se identifică din ciclul de 9 ani)

VI 2

Calități – Manifestă o capacitate naturală de a colabora și de a construi relații bazate pe încredere. Se remarcă prin abilități de mediere și armonizare, reușind să gestioneze conflictele cu tact și sensibilitate. Este receptivă la stările emoționale ale celor din jur și oferă sprijin într-un mod constant și autentic. Abordează deciziile cu prudență și contribuie la menținerea echilibrului în contexte tensionate.

Vulnerabilități – Poate întâmpina dificultăți în asumarea deciziilor independente, manifestând o nevoie accentuată de validare externă. Există tendința de a amâna alegeri importante, pe fondul temerii de a greși sau de a produce disconfort celorlalți. Evită confruntările directe și poate ajunge să își neglijeze propriile nevoi pentru a menține armonia relațională. Sensibilitatea crescută la mediul emoțional o expune la suprasolicitare și epuizare. În anumite contexte, în locul exprimării directe, poate recurge la forme indirecte de influență emoțională.

Alte aspecte vulnerabile de evitat – Pasivitate, îndoială de sine, tendință de victimizare, instabilitate emoțională, influența unui anturaj nefavorabil, izolare, implicare în dinamici de tip conflictual indirect (ex. bârfe), dificultăți de comunicare și exprimare emoțională, neîncredere în propriile resurse.

Așteptări relaționale – Nevoia de a fi ascultată și de a avea spațiu pentru exprimarea stărilor emoționale.

Nevoi relaționale – Nevoia de conexiune și parteneriat, de afecțiune și siguranță emoțională. Are nevoie să se simtă iubită, susținută, protejată, ascultată și înțeleasă. Este important pentru ea să își poată exprima emoțiile și să nu resimtă izolarea afectivă.

Frici dominante – Frica de singurătate, de respingere, de necunoscut, de schimbare și de asumare cu responsabilitate a alegerii.

Funcționarea instinctivă a persoanei cu VI2 este structurată în jurul unei nevoi profunde de conexiune și siguranță relațională. Aceasta se manifestă printr-o sensibilitate emoțională ridicată și o capacitate fină de a percepe și interpreta stările celor din jur. Raportarea la viață este predominant relațională: sensul experiențelor este construit prin colaborare, apropiere afectivă și validare reciprocă. Tinde să caute armonia și stabilitatea emoțională, preferând contexte predictibile și relații în care se simte acceptată, protejată și înțeleasă. Nevoia de a fi ascultată și de a-și împărtăși trăirile interioare este centrală în dinamica sa psihologică. În același timp, această orientare către echilibru poate coexista cu temeri persistente legate de respingere, abandon sau pierderea siguranței emoționale, ceea ce face ca schimbările și deciziile majore să fie percepute ca riscante.

La nivel comportamental, există o tendință de adaptare la mediul interpersonal, persoana ajustându-și reacțiile în funcție de așteptările

CAPITOLUL III

METODA Model Numerologic de Tipologizare®
în EDUCAȚIE

Metoda Model numerologic de tipologizare® în educație: contextul apariției 195

Ecuația relației dascăl-elev, prin prisma metodei MNT® 200

MNT® în educație * instrumentul nr. 1 * VIBRAȚIA INTERIOARĂ 201

MNT® în educație * instrumentul nr. 2 * VIBRAȚIA EXTERIOARĂ 220

MNT® în educație * instrumentul nr. 3 * VIBRAȚIA GLOBALĂ 236

MNT® în educație * instrumentul nr. 4 * VIBRAȚIA DESTINULUI 252

MNT® în educație * instrumentul nr. 5 * VECTORI ÎN MATRIȚA PSIHOENERGOINFORMATIVĂ 259

MNT® în educație * instrumentul nr. 6 * CICLUL DE 9 ANI 281

Beneficiile aplicării MNT® în relația cu elevii 296

Să înțelegem generațiile de după anul 2000 296

Elevii au capacități și calități ascunse în ei, însă și le vor manifesta în exterior în moduri diferite, în conformitate cu mediul lor de viață, cu dorințele și scopurile acestora. Ei sunt condiționați de o mulțime de factori - calitățile părinților, obiceiurile, tendințele, valorile, cultura și subcultura care și-au exercitat influențele asupra lui, nivelul de civilizație al țării în care s-a născut, ș.a.m.d.

Prin numere, dascălul poate cunoaște potențialul și vulnerabilitățile elevilor la nivel individual, analizând data nașterii, dar și la nivel colectiv, analizând grupul/echipa în raport cu întreaga clasă. Astfel, pot fi identificate cele mai eficiente *metode de motivare - personalizate*.

Modelul numerologic de tipologizare® facilitează *îmbinarea într-un mod conștient a calităților și vulnerabilităților*, în manifestare interioară și exterioară, ale fiecărui elev în parte, chiar dacă aceasta presupune un efort mai mare din partea dascălilor, ca argument al unei abordări a copilului (adultul de mai târziu ce-și pune semnătura pe propria lui creație - societatea de mâine) ca Subiect (ce-și poate asuma responsabilități) și nu ca Obiect. De altfel, și cercetările actuale consideră copilul nu numai ca obiect, un recipient pasiv al informației, dar și ca subiect al educației, agentul principal al propriei învățări, nu doar un obiect al instrucției.

MNT® - Modelul numerologic de tipologizare® devine un atu în bagajul cunoașterii, fiindcă, pe baza acestuia, dascălul poate identifica rapid și în cel mai eficient mod cu putință:

√ Calitățile interioare, nivelul psihic, esența structurii interioare a elevului

√ Calitățile exterioare ale elevului, cum se manifestă în exterior, în relațiile lui cu alții, cu familia, cu colegii, poziția lui față de legile societății/ comunității

√ Comportamentul general și motivațiile elevului, așa cum este el în integralitatea sa, armonizând structura sa interioară cu manifestarea sa exterioară

√ Vocația elevului, scopul pe care acesta îl are de îndeplinit ca adult, pentru ce a venit el pe lume

√ Reperele în drumul către scop, instrucțiunile pe care le are de respectat în devenirea lui ca om

√ Orientarea elevului către o profesie de viitor, pentru a nu comite greșeli de orientare către un scop într-o direcție în care el nu va avea succes dacă nu are calitățile psihoenergoinformative necesare.

Reușind astfel:

- Să stabilească un set personalizat de norme, coduri și legi în baza cărora își va desfășura actul educațional

- Să relaționeze cu fiecare elev într-un mod eficient, antrenându-i în actul de comunicare pe toți, nu doar pe cei mai activi și mai bine pregătiți

- Să identifice metode atractive prin care poate comunica ţintit fiecărui tipar de elev conţinutul materiei predate
- Să plaseze fiecare elev în grupul de studiu exact pe locul potrivit, ştiind cu exactitate ce calităţi poate să stimuleze sau să inhibe în acesta
- Să identifice cele mai eficiente metode de a motiva fiecare elev să înveţe
- Să identifice modalitatea fiecărui elev de a se raporta la profesor, la actul educaţional şi la sistemul instituţional
- Să echilibreze balanţa aprecierilor pozitive cu cele negative, evitând supraaprecierea sau subaprecierea elevilor
- Să identifice rapid tipul factorilor de stres pentru fiecare elev
- Să îi ajute pe elevi să se cunoască mai bine, înţelegându-şi fiecare rolul în colectiv
- Să argumenteze obiectiv ideea de complementaritate în grup
- Să crească gradul de respect şi colaborare între elevi
- Să înţeleagă dinamica grupului de elevi
- Să evite conflictele social-psihologice din colectiv
- Să îşi dezvolte aptitudinile pegagogice şi să aibă sentimentul împlinirii profesionale, al actului educativ împărtăşit

În acest sens, cadrul didactic va opera în cadrul modelului numerologic de tipologizare® cu arhetipurile cifrelor de vibraţie 1-9.

În ţesătura arhetipală a fiecărei fiinţe umane, deci şi a copiilor, se regăsesc şi cele 9 arhetipuri numerologice - cu simbolistică decodificată în cele trei dimensiuni: ontologică, psihologică şi culturală, într-o combinaţie ce se manifestă într-o dinamică unică şi irepetabilă la fiecare.

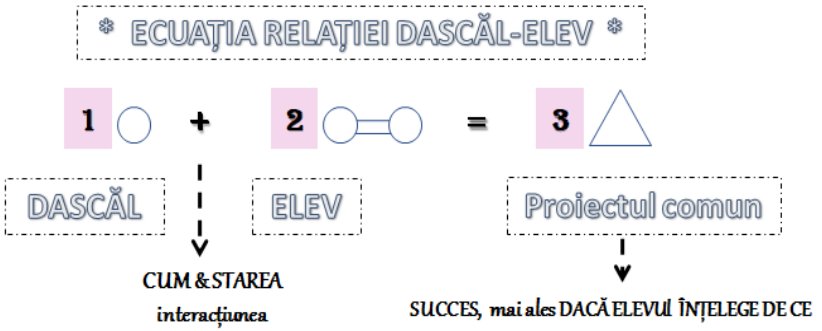
Cele 9 arhetipuri, din perspectiva folosirii Modelul numerologic de tipologizare® în educaţie, descriu *potenţialul nativ - caracteristici, atribute, trăsături şi manifestări ce creează comportamente specifice*.

Modelul Numerologic de Tipologizare® în educaţie este structurat pe aceleaşi *6 instrumente* şi anume Vibraţia interioară (VI), Vibraţia exterioară (VE), Vibraţia globală (VG), Vibraţia destinului (VD), Vectori în matriţa psihoenergoinformativă şi Ciclul de 9 ani.

1) Cifra de vibraţie interioară - VI

- arată cum este copilul în interiorul lui, cum se percepe pe el şi în el
- programele după care copilul rulează (reacţii, instincte, ce (nu) îi place, calităţile, vulnerabilităţi, porniri, abilităţi, frici, aptitudini, talente)
- lumea lui subiectivă, caracteristicile interioare, modul de structurare interioară, ritmul trăirii interioare

Relaţia dascăl-elev, prin prisma metodei MNT®



În relaţia dascăl-elev, dascălii reprezintă principiul activ - 1, care oferă idei, informaţii, iar elevii reprezintă principiul pasiv, receptiv - 2, care primesc şi sunt influenţaţi predominant de ceea ce simt, de starea celor care le transmit informaţiile. Iar un dascăl poate să transmită predominant încredere, curaj şi spirit de iniţiativă sau poate să transmită predominant critică şi descurajare.

În primul ciclu de 9 ani, deci la grădiniţă şi în ciclul primar, dascălului îi este suficient să cunoască VI a elevului pentru o mai bună relaţionare.

În ciclul gimnazial va acorda importanţă şi VE, pentru că atunci îl vede mai bine pe elev manifestând rolul lui social, apoi în cel liceal se va ghida şi va putea îndruma elevul şi conform VD, adică spre vocaţia acestuia. Sigur că predominanţa arhetipurilor în matriţă îi vor forma o viziune completă, de ansamblu asupra întregului potenţial.

Cu ocazia aplicării acestei metode, cadrele didactice parcurg mai întâi un proces de autoevaluare, realizând mai întâi inventarul propriilor înclinaţii, predispoziţii, trăsături şi comportamente. Această etapă le oferă oportunitatea de a reflecta asupra valorilor, atitudinilor şi resurselor personale care le formează personalitatea şi care influenţează relaţia cu elevii şi modul de predare.

Aplicând metoda MNT®, dascălii pot identifica rapid potenţialul copiilor - ceea ce pot deveni (mai ales cu îndrumare personalizată), nu doar ceea ce sunt în prezent. Pentru că dascălii observă deseori scânteia din fiecare elev, însă nu dispun de timpul şi resursele necesare pentru a o valorifica cu adevărat.

Rolul fundamental al educaţiei nu este acela de a oferi elevilor o stare permanentă de bine - aceasta nu este menirea ei şi nici nu ar fi realist. Este însă esenţial ca mediul educaţional să nu producă efecte negative asupra elevilor - nici la nivel fizic, nici psihic, nici emoţional.

Tipologia copiilor născuți în zilele 5, 14, 23 ale oricărei luni, exprimată în termeni de tendințe și predispoziții

Atât în relația cu dascălii, cât și cu colegii, acești copii se remarcă printr-o personalitate expansivă, dinamică și mereu dornică să depășească limitele convenționale. Au o nevoie profundă de libertate, de diversitate și de experiențe intense, ceea ce îi determină să caute constant noi provocări și contexte în care să-și exprime spiritul nonconformist.

În relația cu dascălii, acești copii pot fi percepuți ca fiind imprevizibili și greu de încadrat în tipare rigide. Orice regulă strictă sau cadru perceput ca restrictiv devine, pentru ei, un stimulent în plus de a explora limitele și de a demonstra că pot ieși din tipare. Sunt curioși, curajoși și entuziaști, iar atunci când primesc oportunitatea de a se implica în activități dinamice, care le dau spațiu de manifestare, pot deveni extrem de cooperanți și creativi.

Relația cu colegii este de regulă animată de carisma lor naturală. Acești copii au ușurința de a atrage atenția și de a fi în centrul grupului, deseori în rolul de catalizatori ai bunei dispoziții. Le place să anime atmosfera și să aducă un aer de entuziasm și libertate. Veseli, glumeți și expansivi, au capacitatea de a mobiliza colectivul și de a transforma activitățile monotone în experiențe captivante. Totuși, tendința lor de a se plictisi ușor și de a căuta necontenit stimulare îi poate conduce spre comportamente riscante, fie în scopul de a atrage atenția, fie ca formă de explorare. Sunt predispuși să testeze limitele – ale lor și ale celorlalți – și să experimenteze atât situații constructive, cât și contexte mai puțin benefice.

Spiritul lor vizionar, iubirea de viață și curajul de a încerca lucruri noi îi fac să fie o prezență energică, adesea sclipitoare, în orice colectiv. Au însă nevoie de varietate, libertate controlată și ocazii de a-și canaliza energia într-un mod pozitiv și constructiv.

Atunci când mediul educațional le oferă provocări pe măsura nevoii lor de noutate, oportunități de exprimare și libertatea de a-și pune în practică ideile, acești copii pot deveni resurse valoroase, capabile să inspire și să dinamizeze întreaga comunitate școlară.

Acești copii ar putea fi descriși ca având trăsături precum:

• Nonconformism – tendința de a contesta regulile și de a-și croi propriul drum.

• Curiozitate intensă – dorința de a explora permanent lucruri noi și de a trăi experiențe variate.

• Spirit aventuros – disponibilitatea de a-și asuma riscuri pentru a depăși limitele.

• Carismă – abilitatea de a atrage atenția și de a deveni centrul interesului grupului.

Nevoi relaționale dominante	*Activități recomandate la clasă*	*Dacă elevul nu este îndrumat corect*
VI / VE 1 (1, 10, 19, 28) ian./oct. Nevoie de independență, exprimarea voinței și recunoașterea ideilor și a inițiativelor.	Proiecte personale cu libertate decizională (decide parțial - alege tema, metoda); rol de lider informal în clasă sau în activități extracurriculare; proiecte unde inițiază și are posibilitatea de a veni cu idei și propuneri.	Devine încăpățânat, impulsiv, agresiv, dominator sau, din contră, se retrage; poate respinge autoritatea dascălului și poate provoca rebeliune și tensiune în clasă.
VI / VE 2 (2, 11, 20, 29) feb./nov. Nevoie de siguranță emoțională, sprijin pentru luarea deciziilor și validarea sensibilității.	Activități de grup cu rol de mediator (de tip mentorat în echipă sau coaching cu întrebări de clarificare); activități creative de (auto) reglare emoțională și spații de exprimare emoțională (jurnal, discuții despre emoții); exerciții graduale de asumare a deciziilor.	Risc de relaționare conflictuală, retragere sau anxietate dacă este comparat și descurajat, lipsă de încredere în sine din teama de a greși, dependență de elevii-lideri din clasă/școală.
VI / VE 3 (3, 12, 21, 30) mar./dec. Nevoie de exprimare, interacțiune socială, joc, experimentare și varietate.	Activități ludice, creative (dezbateri, scenetă, podcasturi/clipuri); proiecte creative de grup în care are rol de „punte de legătură” între colegi și între echipe; quiz-uri, jocuri de cercetare și competiții interactive.	Risc de superficialitate, împrăștiere și nefinalizarea sarcinilor, vorbărie excesivă.
VI / VE 4 (4, 13, 22, 31) apr. Nevoie de ordine, structură și stabilitate; evită schimbările bruște.	Planificări clare ale proiectelor, activități cu pași specifici și exemple concrete; roluri administrative și recurente (responsabil cu materialele); ritm predictibil în lecții, sarcini de rutină cu provocări treptate.	Devine critic și încăpățânat, rezistent la nou și anxios la schimbare, manifestă blocaj la adaptare la un ritm rapid, stres la incertitudine și grăbire în sarcini.

CAPITOLUL IV

METODA MNT® - Model Numerologic de Tipologizare® în RELAȚIILE de CUPLU și FAMILIE

Partea I
MNT® în Relația de Cuplu

METODA MNT® - Model Numerologic de Tipologizare® în RELAȚIILE de cuplu și FAMILIE 303

I. MNT® în Relația de Cuplu 305

Relația de cuplu - Proiectul Comun de Viață 306
Ecuația relației de cuplu, prin prisma metodei MNT® 307
Relația cu ceilalți începe cu noi înșine 310
Unde vrem să ajungem - Maturitate în relație 312
Compatibilitate & Complementaritate în cuplu 313

Aplicarea celor 6 instrumente ale MNT® ca soluții la capcanele relaționale din cuplu 317

1. Vibrația Interioară și principiile M/F - fel de a fi, esența, nevoi și frici relaționale

Capcana rolurilor de gen - Principiile Masculin (M) și Feminin (F) în relație 319
Bărbatul cu vibrație interioară feminină - 2 4 6 8 320
Femeia cu vibrație interioară masculină - 1 3 5 7 9 322
Femeia în relația de cuplu, din perspectiva vibrației interioare 323
Bărbatul și femeia, din perspectiva vibrației interioare – subtilități în cuplu 331
Compatibilitate și complementaritate, conform vibrației interioare 334
Capcana nevoilor relaționale 337
Fricile, din perspectiva vibrației interioare 339
Chestionar de Autoanaliză numerologică pentru cuplu 340
Tabel-sinteză * Mini-Ghid de comunicare pozitivă în cuplu conform VI 342

2. Vibrația Exterioară - atracție și percepții în cuplu

Capcana rolurilor sociale (capcana așteptărilor) 344
Așteptările din relații în funcție de vibrația exterioară: ce ne atrage și ce așteptăm de la ei, posibilă capcană relațională și posibile provocări, cheia relațională 346

3. Vibrația Globală - contextele evolutive optime

Capcana evoluției personale 354
Atitudini și gesturi de susținere pentru partener 355

4. Vibrația Destinului - vocația, menirea 357

Capcana aspirațiilor individuale și în comun 358
Tabel-sinteză * Calități de dezvoltat - abilități și atitudini pe care persoana trebuie să le cultive, posibile domenii de manifestare - zone în care își poate exprima cel mai bine vocația 358

5. Vectori în Matriță - comunicare, implicare, responsabilitate, asumare sarcini și datorii

Capcana relaționării 360
Energia m/f predominantă și relația activ-pasiv 360
Dezechilibre în energia masculină și feminină 364
Provocări în cuplu * energia masculină la femei 365
Provocări în cuplu * energie feminină la bărbați 367
Sistemele 1&2 * nevoia de control și nevoia de trăiri în cuplu 368
Sistemele 2&6 * atracția fizică și sexuală 369
Vectorul 258 * comunicarea emoțională, implicarea în relație, asumarea responsabilității, a sarcinilor și datoriilor, 370
Ghid de comunicare relațională în cuplu conform tiparului dominant din matrița psihoenergoinformativă 372
Intimitatea în cuplu din perspectiva MNT® 379
Infidelitatea în cuplu din perspectiva MNT® 380
Stresul și Conflictul în relația de cuplu din perspectiva MNT®
Stresul în cuplu 384
Conflictul în cuplu 390

6. Ciclul de 9 ani în relație - provocări și oportunități în cuplu

Capcana evoluției cuplului 393
Tabel-sinteză * Ciclul de 9 ani în relație 404
Sinteză MNT® în relații 406

• comportamentele predominante în relație,
• raportul de forțe psihice și emoționale,
• ce oferă fiecare și ce așteptări are de la partener, dar și de la relație,
• calitatea de familist, capacitatea de exprimare a emoțiilor și de empatie, în același timp de implicare în relație, de asumare a responsabilităților, dar și
• nivelul de pragmatism și capacitatea de propunere a scopurilor comune și de urmărire a lor.

În diferite contexte, omul se va manifesta cu polaritățile plus, iar în altele, cu polaritățile minus ale caracteristicilor arhetipurilor care îl compun. Cu cât gradul de conștientizare și maturitate emoțională este mai ridicat, cu atât acesta va reuși să își canalizeze energia către manifestările pozitive. Pe măsură ce fiecare învață să își recunoască propriile mecanisme interioare, el nu se mai supune reacțiilor automate, ci devine capabil să își aleagă răspunsul în fața mediului.

Relația de cuplu - Proiectul comun de viață

În evoluția cuplului, relația poate fi privită ca fiind Proiectul Comun de Viață. De ce? Pentru că studiile de până acum în domeniul relațiilor de cuplu arată că aspirațiile și obiectivele stabilite în comun sunt cele care ajută ca relația să dureze.

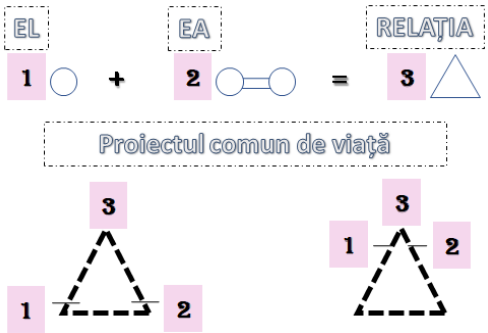
Relația de întâlnire, de la început, devine cu adevărat o relație de cuplu abia în momentul în care partenerii au convenit asupra unui viitor împreună, atunci când au ales să construiască un proiect comun de viață – un fel de „superscop" menit să le ghideze pașii. Atâta timp cât există doar trăirea prezentului sau planuri pe termen scurt, oricât de plăcute ar fi acestea, cei doi rămân într-o relație de întâlnire, fără perspective pe termen lung.

Tranziția la relația de cuplu se produce atunci când partenerii aleg să viseze împreună la un viitor și să clădească ceva mai mare decât propriile individualități, investind resurse într-o direcție în care amândoi sunt implicați activ. Această evoluție presupune o claritate a rolurilor, unde fiecare partener înțelege și acceptă locul pe care îl ocupă în viziunea celuilalt despre viitor.

Atunci când există un sens comun și un „superscop" bine definit, diferențele individuale, oricât de intense ar fi, își pierd din forța de separare sau dezbinare. În acest context, viziunea comună umple distanța dintre cei doi, oferind relației reziliența necesară pentru a rezista provocărilor timpului.

În relația de cuplu, este important ca cei doi să comunice deschis încă de la început despre ceea ce își dorește fiecare de la relație, despre planurile personale și profesionale, astfel încât să existe sentimentul că se poate construi un drum comun. Discuțiile trebuie să vizeze așteptările realiste și nevoile fiecăruia, dorința de a întemeia o familie, de a avea copii sau de

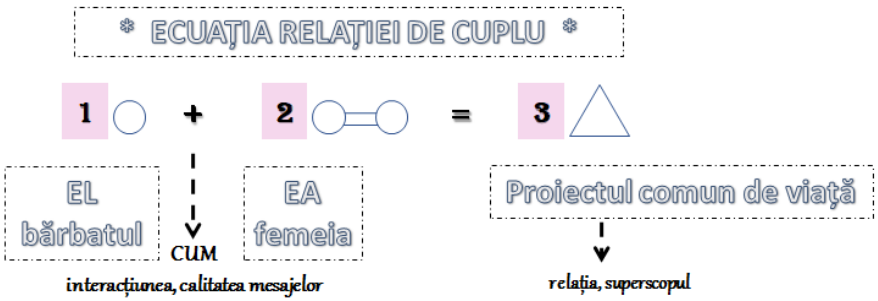
a se stabili într-o altă țară. Aceste teme nu trebuie tratate cu superficialitate, pentru că multe detalii cer curajul de a ne arăta așa cum suntem. Pot apărea obstacole, pot exista diferențe de perspectivă, dar este necesar să se revină periodic asupra acestor conversații, pentru că prioritățile se schimbă și fiecare are nevoie să-și poată actualiza poziția. Pentru ca relația să funcționeze, amândoi trebuie să se implice conștient și asumat în construirea și păstrarea unei direcții comune, astfel încât să fie ghidați de aceleași valori și să urmărească obiective compatibile, într-un spațiu în care fiecare se simte sprijinit și liber să crească.



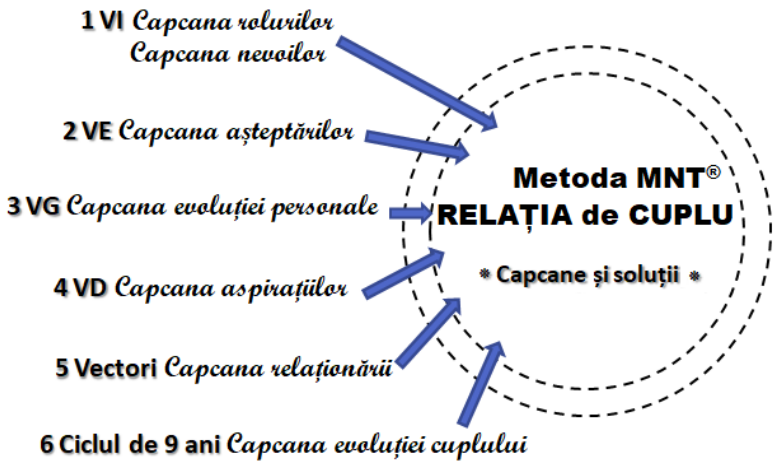
Distanța față de relație, față de Proiectul Comun de Viață

Asumarea față de proiectul comun are ca rezultat nivelul de conexiune și apropierea dintre cei doi parteneri. *Cu cât mai mare este distanța față de superscop, adică față de relație, cu atât mai mare devine distanța între El și Ea.* Prin tot ce face, gândește și simte, fiecare se apropie sau se îndepărtează de scopul comun în relație.

Ecuația relației de cuplu, prin prisma metodei MNT®



Ecuația este simplă: 1+2=3; unde + reprezintă modul în care cei doi interacționează.



Dacă le înțelegem mecanismul de funcționare, ele devin soluții pentru ca relația noastră să fie una predominant echilibrată.

Aplicarea celor 6 instrumente ale MNT® ca soluții la capcanele relaționale din cuplu

Tot ceea ce a fost prezentat în capitolul Metoda MNT® - descrierile arhetipurilor (în cifrele de vibrație VI, VE, VG, VD), dinamicile din matrița psihoenergoinformativă (Vectori), momentele favorabile privind dezvoltarea (Ciclul de 9 ani) - le vom raporta de data aceasta la modul în care partenerii se manifestă în relație.

1. Vibrația Interioară și principiile M/F - felul de a fi, esența, nevoile și fricile relaționale

Capcana rolurilor de gen - 1 Masculinitate & 2 Feminitate

Capcana nevoilor - Comunicarea conform nevoilor relaționale

VI descrie esența fiecăruia dintre parteneri, nevoile profunde, fricile inconștiente și modul instinctiv și autentic de manifestare; aici descoperim cum „funcționează" fiecare din interior și ce nevoi profunde are.

2. Vibrația Exterioară - atracție și percepții în cuplu

Capcana rolurilor sociale sau *capcana așteptărilor*

VE explică felul în care partenerii se atrag și se percep unul pe celălalt, imaginea pe care o afișează în lume și modul în care se raportează mai ales în termeni de așteptări.

3. Vibrația Globală - contextele evolutive optime

Capcana evoluției personale

VG descrie contextul mai larg al evoluției fiecăruia, experiențele și lecțiile de viață pe care cei doi le au de integrat; ea arată ceea ce îi scoate din zona de confort și ce calități au nevoie să dezvolte pentru a crește atât individual, cât și în cuplu.

4. Vibrația Destinului - vocația, menirea

Capcana aspirațiilor individuale și în comun

VD indică direcția vocațională și aspirațională a fiecărui partener, menirea personală și felul în care acestea se pot armoniza într-o viziune comună de viață.

5. Vectori în Matriță - comunicare, implicare, responsabilitate, asumare sarcini și datorii

Capcana relaționării - energia masculină/feminină predominantă, sistemele 1&2 și 2&6, vectorul 258

6. Ciclul de 9 ani în relație - provocări și oportunități în cuplu

Capcana evoluției cuplului

Ciclul de 9 ani explică etapele prin care trece orice cuplu: perioadele de expansiune, de consolidare, de criză și de transformare, dar și oportunitățile de a merge împreună mai departe pe un drum cu sens pentru fiecare.

Astfel, *informația descrisă de metoda MNT® este aplicată direct la dinamica de cuplu, iar fiecare descriere funcționează ca un mic „profil relațional”*, care oferă detalii despre cum se manifestă în relație (trăsăturile vizibile în interacțiunea cu partenerul), ce aduce fiecare ca resursă (punctele forte cu care contribuie în relație), vulnerabilități (riscurile sau comportamentele care pot tensiona relația) și de ce are nevoie fiecare în cuplu (cum îl poate sprijini partenerul pentru a se simți relativ împlinit și echilibrat).

Chestionar - Autoanaliza numerologică pentru cuplu

Vibrația 1

• Îmi pot exprima suficient autonomia în relație sau mă simt controlat(ă)?
• Mă simt respectat(ă) pentru deciziile mele sau resimt competiție?
• Las spațiu partenerului pentru inițiativă sau îmi impun constant punctul de vedere?
• Partenerul îmi validează dorința de independență și spațiu personal?
• Mă las condus(ă) sau impun controlul în relație?
• Pot colabora ca partener egal sau am tendința de a domina?

Vibrația 2

• Pot vorbi sincer despre emoțiile mele fără teamă de respingere?
• Simt că primesc afecțiunea și atenția de care am nevoie?
• Evit conflictele prea des, doar ca să mențin armonia?
• Simt că primesc destulă afecțiune și sprijin?
• Îmi pot exprima sensibilitatea fără a fi perceput(ă) ca slab(ă)?
• Evit conflictele prea mult pentru a menține armonia?
• Îmi asum nevoile mele sau mă pierd în ale partenerului?

Vibrația 3

• Am libertatea să mă exprim liber, cu umor și creativitate?
• Mă simt apreciat(ă) și admirat(ă) în relație?
• Mă pot exprima liber și creativ în relație?
• Sunt apreciat(ă) pentru energia și optimismul meu?
• Caut validare în afara relației când mă simt neobservat(ă)?
• Mă plictisesc ușor și cum gestionez rutina în cuplu?

Vibrația 4

• Relația mea are o structură clară și stabilă?
• Tind să cad în rutină și să uit partea emoțională?
• Cum reacționez când partenerul vrea „spontaneitate”?
• Mă simt în siguranță și predictibilitate în relație?
• Mă deschid emoțional sau rămân în zona „tehnică”?
• Tind să devin rigid(ă) în așteptările față de partener?
• Sunt deschis(ă) la schimbări și spontaneitate?

Vibrația 5

• Mă simt liber(ă) în cuplu sau constrâns(ă) / limitat(ă)?
• Mă plictisesc ușor și caut senzații în afara relației?
• Flirtez sau caut validare din exterior atunci când mă simt ignorat(ă)?
• Am libertatea să fiu eu însumi/însămi în relație?
• Mă simt limitat(ă) sau constrâns(ă) în dinamica actuală?
• Cât din nevoia mea de aventură vine din dorința de evadare?
• Pot construi intimitate emoțională, nu doar experiențe?

Compatibilitate şi Complementaritate pe vectorul 258

Atunci când ne raportăm la acest vector şi analizăm capacitatea fiecărui partener de armonizare în cuplu, în situaţia în care numărul de elemente ce compun fiecare căsuţă a vectorului este aproximativ similar putem vorbi despre compatibilitate, iar dacă este foarte diferit, putem spune că predomină complementaritatea.



În acest caz, predomină complementaritatea.

Ghid de comunicare relaţională în cuplu conform tiparului dominant din matriţă

Există, din fericire, numeroase metode şi tehnici de comunicare care ne facilitează învăţarea unor modalităţi de exprimare care hrănesc relaţia şi diminuează frecvenţa cu care folosim mesaje devalorizante, care distrug relaţia (critici, comenzi şi ordine, ameninţări, şantaj emoţional, etichetări, învinovăţiri şi reproşuri).

În egală măsură, dacă ceea ce spunem este general valabil, precum sunt expresiile „eşti minunat/ă" sau „te iubesc", valoarea emoţională este desigur evidentă, însă este posibil să nu hrănească în profunzime nevoile partenerului.

MNT® oferă o cheie suplimentară în comunicarea eficientă în cuplu şi anume ***personalizarea****.*

Fiecare om are un anumit tipar de comunicare şi câteva nevoi relaţionale dominante, ce reies atât din VI, precum şi din întreaga matriţă psihoenergoinformativă, care modelează felul în care se exprimă în cuplu.

Când felul în care ne exprimăm aprecierea atinge direct nevoia sa dominantă, partenerul simte că este văzut, înţeles şi validat exact acolo unde contează. Ca să conteze cu adevărat, ceea ce îi spunem celuilalt şi ceea ce apreciem la el trebuie să fie specific, să fie despre el, adică despre nevoile lui. Totodată, cunoscând aspectele cu care partenerul rezonează cel mai mult, vom şti ce să nu îi spunem niciodată partenerului şi vom putea evita cele mai nepotrivite reproşuri într-un cuplu.

Atunci când comunicarea este adaptată tiparului dominant şi structurii matriceale a fiecărui partener – fie că este vorba despre afecţiune, recunoaştere, siguranţă emoţională, apartenenţă, validare sau despre autonomie şi libertate - acesta se simte acceptat, înţeles, valorizat şi susţinut, iar multe dintre conflictele obişnuite, generate de reproşuri şi neînţelegeri, se diminuează sau sunt evitate.

Comunicarea adaptată nevoilor relaţionale nu este manipulativă, ci empatică şi constructivă – nu înseamnă că fiecare spune ce vrea celălalt să audă cu scopul de a obţine ceva, ci îşi alege cuvintele pentru că ştie ce îl atinge cu adevărat.

Cum se aplică

• Sunt identificate nevoile dominante ale partenerului.

• Mesajele sunt reformulate astfel încât să atingă deseori aceste nevoi.

• Este folosită valorizarea pozitivă, chiar și atunci când se face o observație sau se comunică o limită.

Exemple

• Nevoia de autonomie: în loc să spunem „De ce nu faci cum am zis eu?" putem reformula „Apreciez că ai inițiativă. Hai să vedem cum putem îmbina ideile noastre."

• Nevoia de afecțiune: în loc să spunem „Nu mai ești deloc romantic(ă)." putem reformula „Mă simt bine și în siguranță când mă îmbrățișezi."

• Nevoia de validare: în loc să spunem „Oricine putea să facă asta." putem reformula „Observ cât efort ai depus, chiar contează pentru mine."

Atunci când cuplul învață să comunice conform nevoilor relaționale și a tiparului dominant, fiecare partener se simte apreciat și își poate manifesta resursele în mod natural.

Comunicarea cu tiparul dominant 1

Relaționarea cu o persoană cu tipar dominant 1 presupune recunoașterea unicității individualității sale, precum și menținerea unei atitudini de loialitate și respect. Are nevoie să se simtă competentă și apreciată pentru ceea ce face, cum gândește și pentru intențiile sale. Detestă să fie corectată sau comparată cu alții, să audă exprimări precum „ți-am spus eu", nu cere păreri și rareori acceptă sfaturi sau sugestii directe, însă răspunde pozitiv la exemple personale și la formulări care nu îi amenință autoritatea. Deoarece nu recunoaște ușor că greșește, acuzațiile sau reproșurile nu fac decât să-i declanșeze și mai multă îndârjire și rezistență; o abordare mai eficientă este cea centrată pe consecințe și fapte concrete.

Este recomandată menținerea unor limite clare, mai ales în fața tendințelor sale de a-și impune cu insistență opiniile, de a da sfaturi nesolicitate sau de a controla. Întrucât învață prin experiență, are nevoie de libertate în luarea deciziilor și de spațiu pentru acțiune. Stilul său de comunicare este direct, pragmatic și orientat pe soluții, nu pe emoții și, la rândul său, apreciază ca celălalt să își exprime punctul de vedere clar, scurt și concis. Nu are răbdare și ritmul în care face lucrurile este foarte rapid, având așteptarea și punând presiune (uneori fără să își dea seama) ca și ceilalți să țină pasul cu ea. Manifestările mai afective sau dramatice ale partenerei/ului sunt percepute ca lipsă de maturitate (victimizare sau „văicăreală"). Tinde să abordeze relațiile într-un mod rațional, ce poate părea uneori rece și distant; nu are intenția de a răni, însă modul său natural de funcționare este centrat pe sarcini și eficiență, nu pe exprimarea emoțiilor, a tandreții, a nevoilor de conectare sau a celor considerate uneori „mofturi" emoționale ale partenerei/ului.

Percepția stresului în funcție de sistemul-căsuță 1

Factori de stres	Reacția la stres
1 - presiunea psihică (să se deschidă, să vorbească), critica, ignorarea din partea celorlalți (lipsa de atenție sau de afecțiune), poziția de subaltern/executant, situațiile de confruntare sau de conflict deschis, responsabilitatea excesivă	1 - se retrage defensiv din fața riscului, ca un „melc", se victimizează, dă vina pe exterior, devine încăpățânat sau intră în blocaj mental („nu mai știu ce să fac") și tace
11 - aluziile, ideile neclare, ambiguitatea, deciziile majore luate sub presiune, alegeri fără posibilitatea de a apela la ceva suplimentar	11 - devine pasiv-agresiv, se irită din cauza propriei indecizii și creează distanță emoțională în cuplu prin retragere
111 - mediile conflictuale („atmosfera încordată"), falsitatea, minciuna, încercările de a fi manipulat	111 - diplomație urmată de retragere tăcută; dacă însă este scos din fire, stresul poate declanșa o manifestare explozivă, greu de controlat
1111 - lipsa de stimulare mentală, riposta celuilalt, pierderea prestigiului, faptul de a fi numit „un nimic" și recunoașterea greșelilor proprii	1111 - devine dominator, răzbunător; preferă să ducă o prostie la capăt decât să admită că a greșit
11111 - lipsa atenției (aplauzelor - când este tratat ca un om obișnuit), loialitatea încălcată și sentimentul de „colaps" din cauza responsabilităților (supraîncărcării)	11111 - agresivitate psihică, joc de teatru sofisticat, tendința de a se răzbuna pentru a-și demonstra puterea

Percepția stresului în funcție de sistemul-căsuță 2

Factori de stres	Reacția la stres
2 - singurătatea forțată, lipsa afecțiunii, schimbările bruște de mediu, conflictele agresive	2 - cade în depresie, se îmbolnăvește preluând stările negative ale celor din jur
22 - singurătatea prelungită, lipsa feedback-ului emoțional și situațiile în care oferă mult dar nu primesc nimic înapoi	22 - devine agitat sau se retrage emoțional
222 - indiferența partenerului reprezintă cea mai mare pedeapsă, lipsa preludiului emoțional	222 - devine acid, răutăcios, tachinează agresiv sau poate deveni isteric și violent; la femei, stresul se manifestă prin răzbunare sau căutarea hranei emoționale în afara relației
2222 și mai mult - stresul din supraîncărcare sau lipsa activității	2222 și mai mult - comportament caracterizat prin agitație, energie excesivă sau iritabilitate intensă, exagerare în tot (laudă sau critică dusă la extreme)

Acesta este un an de examen și de testare, care îi pregătește pe cei doi pentru intrarea într-o nouă etapă a vieții.

Dificultățile apar mai ales atunci când cei doi parteneri de cuplu nu acceptă criza transformatoare sau când refuză să se schimbe, să se transforme și să dea drumul vechiului pentru a face loc noului în viața de cuplu.



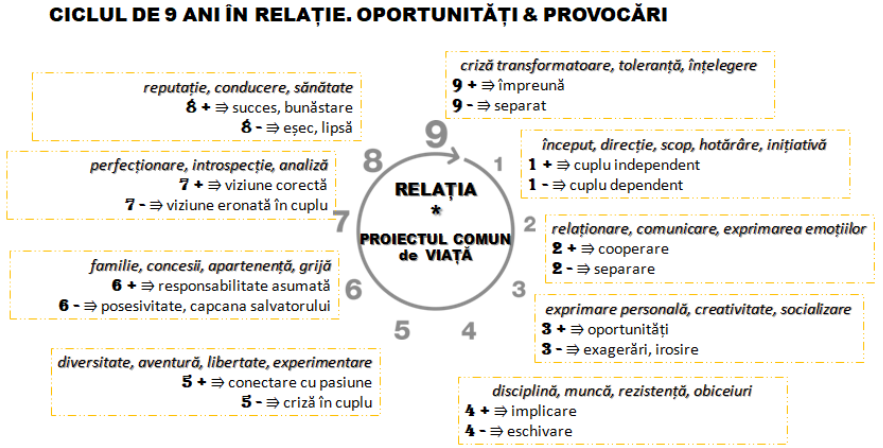
După fiecare ciclu de 9 ani, cuplul trece la o altă etapă, la un alt nivel.

În anul 1, cei doi parteneri de cuplu și-au unit viețile, iar dacă, de-a lungul anilor, au rămas uniți și nu și-au dat drumul, înseamnă că și-au hrănit relația, iar aceasta își poate continua drumul într-un nou ciclu. La finalul fiecărei etape de acest fel, relația se reînnoiește.

Cum va fi următorul ciclu de 9 ani pentru cuplu? Din perspectiva încercărilor, a testelor și a oportunităților, acesta va fi asemănător, însă trăit la un alt nivel calitativ. Cei doi parteneri de cuplu au acumulat experiență de viață, au crescut și și-au format calități și deprinderi noi. Pe măsură ce aceștia își învață lecțiile și trec împreună peste praguri, provocările se diminuează sau dispar. În caz contrar, cei doi parteneri de cuplu vor fi puși din nou în situația de a se lovi de aceleași obstacole, până când le vor înțelege sensul.

Cuplul are mereu în față perspective noi, inclusiv alegerea de a continua împreună sau nu – o opțiune care există, de fapt, în fiecare an. Diferența este că, de la un an la altul, această alegere se pune în contexte diferite, cu alte priorități, alte tentații și alte probe de maturitate relațională.

Faptul că cei doi parteneri de cuplu cunosc ce anume cere, ajută și susține fiecare an al ciclului de 9 ani și ce aduce acesta în termeni de provocări și oportunități, îi ajută pe aceștia să se pregătească mai bine. Astfel, ei se pot deplasa odată cu energia perioadei respective și își pot crea singuri ocazii pentru a veni în întâmpinarea cerințelor pe care anul respectiv le are de la cuplu.



Cei doi parteneri de cuplu se pot raporta la relația lor prin două perspective fundamentale:

- Considerând relația drept proiectul comun de viață și având mereu în minte faptul că, în momentele de conflict, ceea ce îi ajută cel mai mult este să își amintească superscopul comun care îi unește.

- Cunoscând ciclul de 9 ani în relație și înțelegând că fiecare dintre acești ani aduce cu sine atât provocări și lecții care facilitează maturizarea în relație, cât și oportunități sau șanse de a crește împreună. Dacă cei doi parteneri de cuplu le recunosc din timp, aceștia se pot bucura din plin de ele în cadrul cuplului.



CAPITOLUL IV

METODA MNT® - Model Numerologic de Tipologizare®
în RELAȚIILE de CUPLU și FAMILIE

Partea a II-a
MNT® în Relația cu Copilul / (Pre)Adolescentul

METODA MNT® - Model Numerologic de Tipologizare®
în RELAȚIILE de cuplu și FAMILIE

II. MNT® în Relația cu Copilul/(Pre)Adolescentul 411

Relația cu copilul - Proiectul de Viață al Părintelui 411
Ecuația relației de familie, prin prisma metodei MNT® 412
Rolurile în familie 414

Aplicarea celor 6 instrumente ale MNT® în relația de familie

1. Vibrația Interioară și principiile M/F - tiparul instinctiv al copilului/(pre)adolescentului 420
*Sinteză * Comunicarea relațională conform VI 1–9* 449

2. Vibrația Exterioară - rolul social al copilului/(pre) adolescentului 451
*Tabel-sinteză * Așteptările în funcție de VE* 452

3. Vibrația Globală - contextele evolutive optime 460
Procesul de dezvoltare a copilului și adolescentului cu VG1-9

4. Vibrația Destinului - vocația, menirea 469
Tabele - Copilul/adolescentul cu VD 1-9

5. Vectori în Matriță - puterea personală și vulnerabilitățile copilului/(pre)adolescentului 479
Căsuțele 1 și 2 și raportul de forțe în relația părinte-copil 480

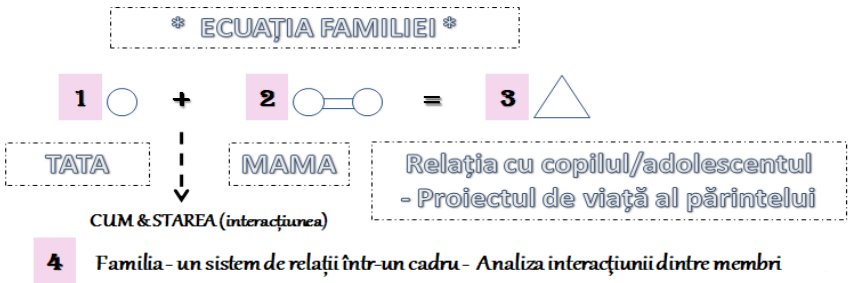
6. Ciclul de 9 ani în relație - - cerințe de dezvoltare specifice ciclului I (1-9 ani) și II (9-18 ani)
Relația părinte-copil (etapa de vârstă 1-9 ani) 486
Tabele-sinteză * Cerințe de dezvoltare specifice ciclului I 487
Relația părinte-(pre)adolescent (etapa de vârstă 9-18 ani) 490
Aspecte-cheie specifice ciclului II 492
Proiectul de autocreare al (pre)adolescentului 493
Adolescentul 5.1 - divergent rebel creativ 498

* Toate informațiile din acest capitol vin în completarea celor descrise în capitolele 2 și 3 - *Metoda MNT® și MNT® în educație* - privind trăsăturile de personalitate ale tipologiilor de la 1 la 9.

înnăscute ale copilului și ceea ce părintele consideră, cu toate bunele intenții, că este bine pentru el. Dacă investește timp, bani și energie să dezvolte în copil abilități pe care nu le are nativ, rezultatul va fi că acesta își va irosi potențialul. De aceea, părintele nu trebuie „să se certe" cu firea copilului său, ci are nevoie doar să învețe să lucreze cu potențialul acestuia.

Așa cum a fost descris în MNT® în educație, dar și în relația de cuplu, tot astfel se va proceda și în analiza relației cu copilul, folosind aceleași instrumente, însă integrând toți membrii familiei. O astfel de analiză ajută părintele să înțeleagă unicitatea copilului său și să nu intre în diferite capcane precum cea a așteptărilor - acesta are alt drum în viață, un alt mediu în care se dezvoltă, radical diferit de cel în care s-a modelat părintele - mai ales în contextul saltului tehnologic al zilelor de azi. Aplicând MNT®, părintele își însoțește copilul în mod activ pe drumul spre propria versiune autentică, fiind mediator, martor și sprijin în devenirea acestuia. *Nu va fi părintele perfect, cu un copil pe care îl vrea perfect sau după chipul și asemănarea sa, ci părintele suficient de bun, de care copilul său are nevoie.*

Ecuația relației de familie, prin prisma metodei MNT®



În relația de familie există un *Tată (1)* și există o *Mamă (2)*, două universuri distincte, fiecare cu propria lume interioară, cu funcții și roluri distincte și în același timp conectate, dând naștere unui al 3-lea.

De data aceasta, rezultatul interacțiunii dintre 1 și 2 este *Copilul* - la propriu *(3)*. Copilul este și manifestarea vizibilă a dinamicii invizibile dintre tată și mamă. Acesta nu este tocmai oglinda părinților, dar oglindește mult din felul în care arată relația cu părinții și reprezintă, totodată, măsura priceperii și a înțelegerii fenomenului educațional și de devenire a părinților lui, dar și măsura ignoranței sau a neimplicării lor.

Familia reprezintă cadrul *(4)*. Familia este un microunivers cu legi, reguli, ordine și ierarhie, un sistem de relații care se desfășoară într-un cadru, în sensul că structura familială se bazează pe un set invizibil de cerințe funcționale ce organizează modul în care membrii familiei interacționează. De aceea, fiecare familie este diferită (se spune deseori „la noi în casă", „la noi în familie..."), are propriile valori și obiceiuri, stil de viață și de relaționare.

Triunghiul acesta, în care fiecare părinte construiește propria relație cu fiul/fiica sa, reprezintă structura în care copilul poate evolua optim din punct de vedere psihologic.



Ordinea în familie: Eu - Partenera/ul - Copilul

În relația mamă/tată - copil, părintele este 1 (principiul activ, care îndrumă), iar copilul este 2 (principiul pasiv, care urmează și este călăuzit).

Ordinea în relații:

* Relația ta cu tine (autocunoaștere - stare de bine - *Proiectul vieții mele*)
* Relația de cuplu (model de relaționare pentru copil - *Proiectul comun de viață*)
* Relația cu copilul/adolescentul (*Proiectul de viață al părintelui*)

Studiile arată că foarte multe cupluri se destramă în primii doi ani de viață ai noului-născut, tocmai pentru că ordinea în familie și prioritățile relaționale nu au fost păstrate. După apariția copiilor, relația de cuplu ajunge adesea ultima pe listă. *Această ordine în relații începe cu propria persoană (metoda MNT® utilizată în autocunoaștere - Proiectul vieții mele)*, cu modul în care fiecare se cunoaște în profunzime și își îngrijește starea de bine. Dacă părintele nu are o relație bună cu el însuși, dacă este permanent obosit, frustrat sau tensionat, va transmite inevitabil această stare mai departe, afectând întreaga dinamică familială.

Următorul pas în ierarhia relațiilor este legătura de cuplu. Modul în care cei doi parteneri trăiesc împreună, cum își arată afecțiunea, cum comunică și cum gestionează conflictele devine primul și cel mai puternic model de relaționare pentru copil. El învață nu din ceea ce i se spune, ci din ceea ce simte, observă și vede: felul în care mama și tata se privesc, cum se susțin, cum își acceptă diferențele și își rezolvă disputele. Această relație îi arată copilului ce înseamnă afecțiunea, respectul și parteneriatul.

Abia apoi vine, ca ierarhie, relația dintre părinte și copil. Dacă părintele își pune copilul pe primul loc, înaintea relației cu sine sau cu partenerul de viață, cu timpul apar dezechilibre. Copilul are nevoie să perceapă cuplul ca o entitate care există (chiar dacă nu este vizibilă) și care îl protejează, altfel ajunge să poarte poveri care nu sunt ale lui, să se simtă

Vibrația interioară 3 (3, 12, 21, 30)

Părinții unui copil cu vibrația interioară 3 au în față o sursă inepuizabilă de energie, curiozitate și creativitate. Acest copil trăiește cu un entuziasm contagios, vrea să descopere totul, să știe cum funcționează lucrurile și să ajungă repede la experiențe noi.

Nu are răbdare să aștepte, pune multe întrebări, experimentează și se aruncă în jocuri și activități cu mare bucurie. Dorința sa intensă de explorare îl face să devină împrăștiat, pentru că mintea lui este mereu cu un pas înainte, deja atrasă de următoarea descoperire. De aceea, are nevoie de reguli clare și de un cadru stabil care să îl ajute să își adune energia și să o folosească în mod constructiv.

Încă din primii ani, copilul cu VI 3 are o capacitate de autoexprimare foarte bine dezvoltată. Familia este prima scenă de manifestare talentelor sale creative, iar părinții îl vor vedea cântând, dansând, desenând, pictând, inventând povești sau construind lucruri. Este oricând gata să improvizeze ceva. Uneori va strica sau va demonta jucării, din dorința sinceră de a înțelege mecanismul din interior.

Recomandări pentru părinți - cum să potențeze calitățile

Pentru a-i dezvolta calitățile (capacitatea de comunicare, creativitatea, sociabilitatea, spontaneitatea), părinții trebuie să îi ofere un mediu care îl stimulează și în care să își poată manifesta expresivitatea. Copilul cu VI 3 are darul de a-și putea exprima cu ușurință emoțiile prin artă, joacă și comunicare, însă are nevoie de validare concentrată pe acea formă artistică sau creativă care îl ajută să spună lumii ce simte. Părinții sunt chemați să îi recunoască acea forma personală de exprimare și să o încurajeze.

Fiind o fire amuzantă și spontană, cu o atitudine predominant orientată spre explorare, rolul părinților implică și să creeze rutine distractive, prin care să îi arate importanța răbdării și a perseverenței. Este important să îi satisfacă neobosita curiozitate oferindu-i cărți, acces la informații diverse și materiale creative și contexte care să îl provoace intelectual. Îl susțin optim atunci când îi creează oportunități să cerceteze și să experimenteze în situații diverse, dar și structura necesară pentru a-și canaliza creativitatea, păstrând, astfel, echilibrul între joacă și reguli.

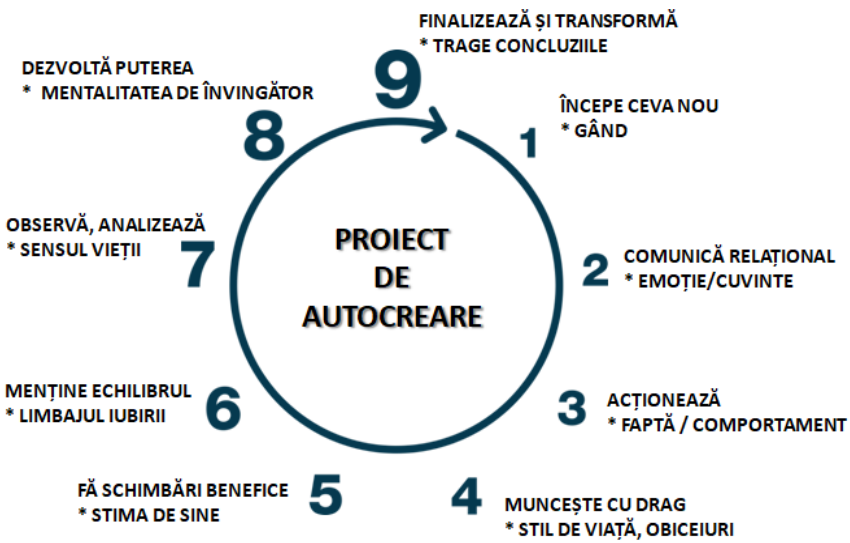
Pentru că se plictisește repede și nu suportă explicațiile seci sau să repete aceleași lucruri, părinții îi pot susține motivația pentru studiu prin povești, exemple concrete și activități variate, care implică multe jocuri de rol și de improvizație; înțelege și reține prin asocieri și conexiuni rapide, nu prin exerciții pur teoretice și repetitive. Are nevoie ca procesul de învățare să fie diversificat și intercalat cu joc, astfel încât să își poată pune amprenta personală asupra a ceea ce descoperă. Când înțelege logica din spatele

Proiectul de autocreare al (pre)adolescentului

Adolescența a fost dintotdeauna o mare provocare atât pentru copiii care o parcurg, cât și pentru părinți. Și, deși nu primim un manual când devenim părinți, îl putem scrie în linii mari cu ușurință dacă reținem câteva principii generale și, pentru personalizare și particularizare, ne folosim de instrumentele MNT®.

Fiecare părinte își dorește ca adolescentul să devină un tânăr echilibrat, care își găsește rostul în această lume. Primul pas în parcurgerea cât mai ușoară a acestei etape constă în înțelegerea faptului că, în această perioadă, influența părintelui scade și, de aceea, merită să o facă să conteze. Dacă prima naștere în rolul de părinte se petrecea odată cu venirea pe lume a nou-născutului, acum părintele este invitat să devină martor conștient la cea de-a doua sa „naștere" - cea în lumea tinerilor, viitori adulți.

Utilizând ciclul de 9 ani, părintele poate planifica, an de an, anumite obiective predominante în relația cu adolescentul său, astfel încât să îl sprijine în ***construirea propriului proiect de viață.***



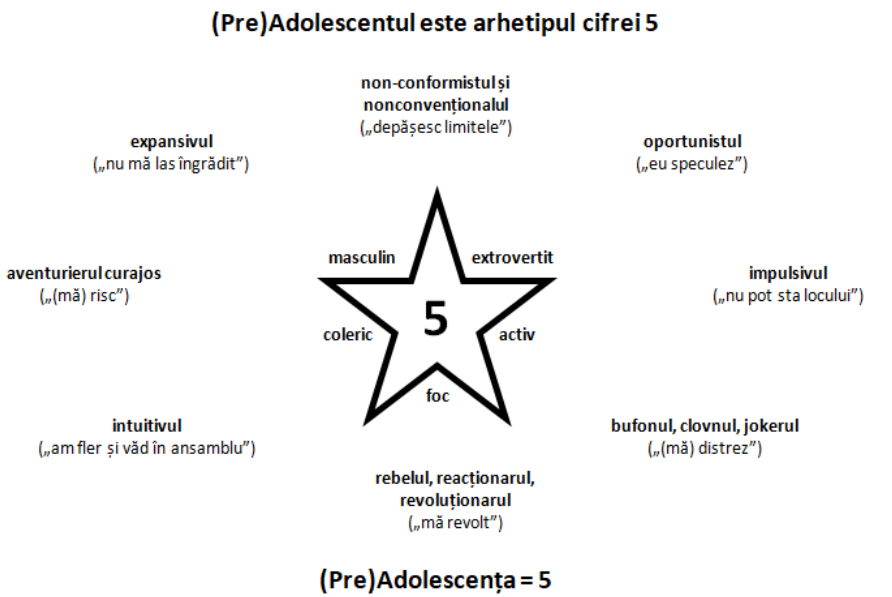
Adolescentul 5.1 - divergent rebel creativ

Adolescentul tău - cine este atunci când nimeni nu îl vede

Numerologic, adolescentul este asociat arhetipului 5 – activ, masculin, coleric, foc, extrovertit; intens și, în același timp, instabil și imprevizibil. Această perspectivă ajută la înțelegerea specificului vârstei: adolescența fără scântei nu există.

Este rebel, impulsiv, rapid în reacții, dornic să riște și să caute aventuri noi, dar în interiorul său coexistă numeroase frici. Are nevoie să se cunoască pe sine și să înțeleagă cum se potrivește în societate. Această căutare îl împinge să experimenteze cât mai mult, chiar dacă se teme că se va face de râs, că nu se va descurca sau că nu va fi adecvat.

Experiența devine pentru el o necesitate, deoarece doar prin experimentare poate descoperi că nu tot ce îi place este și bun, în sensul de util și constructiv, și că nu tot ce îi displace este neapărat rău sau inutil. O lecție esențială a acestei etape este înțelegerea faptului că binele și răul nu pot fi evaluate doar prin filtrul „îmi place/nu îmi place" sau „mă doare / nu mă doare". Adevărul poate fi dureros și totuși benefic. Nașterea doare, dar este bună. Binele înseamnă un lucru făcut corect și cu responsabilitate, chiar dacă rezultatul nu este întotdeauna cel dorit.



- extrovertit, atras de grupuri, în care se integrează ușor
- talentat, inteligent și analitic, cu imaginație bogată, minte vioaie și plină de soluții
- spontan, dinamic, progresist, flexibil și adaptabil

Privit astfel, prin prisma calităților sale (polaritatea +), adolescentul este divergentul orientat către evoluție și progres, care determină adultul să-și extindă zona de confort.

În schimb, dacă pornirile sale sunt reprimate sau orientate greșit, pot conduce fie la un adult pasiv, lipsit de voință și inițiativă, fie la un rebel centrat pe sine, care nu își asumă responsabilitatea pentru propriile acțiuni.

Atitudine bazată pe opoziție

Adolescentul pe polaritate minus manifestă:

- agitație, agresivitate, neastâmpărare
- tensiune, neliniște, nervozitate
- nerăbdare, instabilitate, neîncredere
- iresponsabilitate, neseriozitate, sporovăială
- tendința de a se eschiva în fața responsabilităților
- confuzie și incertitudine
- narcisism, înfumurare, prețiozitate intelectuală
- superficialitate, nestatornicie, lipsă de rigurozitate
- incapacitate de a-și duce scopul la bun sfârșit

Privit astfel, prin prisma vulnerabilităților sale (polaritatea -), adolescentul este deviantul orientat către depravare și libertinaj.

Direcția? În funcție de îndrumare



- **5 = 4+1** evoluție, progres
- *adultul căutător al bucuriei spirituale*
- va deveni adultul autonom și responsabil



- **5 = 4+1** involuție, libertinism
- *adultul căutător al plăcerilor fizice*
- va deveni fie adultul pasiv și fără voință sau inițiativă, fie rebelul egoist, fără asumarea responsabilității pentru faptele sale

CAPITOLUL V

METODA MNT® - Model Numerologic de Tipologizare®
ÎN RELAȚIILE PROFESIONALE ȘI DE BUSINESS

1. Analize personalizate (conform organigramei) pentru calitatea relațiilor și a comunicării la nivel profesional 509

* Relația top management – middle management prin prisma metodei MNT® 515

Profil de top manager - Director general 521

* Relația middle management - angajați

Abilități și comportamente necesare în relația middle manager–angajați 526

Tipologii de angajați și motivația lor 528

Ghid pentru motivarea tipologiilor de angajați 534

Chestionar Motivația la locul de muncă 535

* Relații între angajați, în cadrul echipelor/departamentelor 537

Contribuția fiecărui angajat – atât resurse vitale, cât și potențiale riscuri 539

Metode eficientizare a activității într-un grup 541

Vibrația Destinului – obiective majore, comportamente și sugestii de dezvoltare 549

Conflictele în echipe 554

Angajații în raport cu proiectele organizației: inițiatori, implementatori și finalizatori 566

2. Analize personalizate în Departamentul de HR pentru procesul de recrutare și evaluare a angajaților 570

Profilul numerologic al funcției de Manager Resurse Umane 571

MNT® în recrutare și selecție 572

MNT® în formarea angajaților 573

MNT® în motivarea și menținerea angajaților 574

MNT® în armonizarea echipelor 576

Aplicarea MNT® de la recrutare până la retenție 577

Profilul numerologic al funcției de Contabil 578

3. Analize personalizate pentru momente cheie favorabile dezvoltării organizației

Studiu de caz MNT® – Ciclul de 9 ani în business 583

Managementul schimbării - Atitudini față de schimbare 588

MNT® și funcțiile organizaționale ale comunicării 593

Profilele ocupaționale și tipologiile descrise de MNT® 598

În încheiere 605

MNT® (Modelul Numerologic de Tipologizare) poate fi **aplicat în business** la:

Nivel 1 – INDIVIDUAL (leadership și autocunoaștere)

√ *Profil personal:* un manager/antreprenor își poate înțelege mai clar stilul decizional, modul în care comunică, cum reacționează sub stres; fiecare angajat înțelege cum funcționează și ce anume îl motivează.

√ *Resurse & limite:* identificarea calităților, a punctelor forte (unde poate delega mai puțin) și a vulnerabilităților (unde are nevoie de echipă).

√ *Conducere congruentă:* leadership autentic, aliniat la propriul potențial – evită supra-adaptarea sau imitarea altor stiluri care nu i se potrivesc.

Nivel 2 – ECHIPĂ (compatibilitate și complementaritate)

√ *Selecție și recrutare:* MNT® aplicat pentru a vedea ce tipologii aduc echilibru într-un departament (de ex. creativ versus analitic).

√ *Dinamica grupului:* înțelegerea tensiunilor naturale care apar între tipologii (ex: o echipă cu prea mulți oameni cu predispoziții spre „control" riscă rigiditate).

√ *Roluri în echipă:* fiecare tip poate avea un rol optim (inițiator, implementator, mediator, vizionar, negociator).

Nivel 3 – ORGANIZAȚIE (cultură și strategie)

√ *Cicluri de dezvoltare:* MNT® se poate aplica la nivel de organizație (data înființării) pentru a înțelege etapele prin care trece firma: start-up, expansiune, consolidare, crize.

√ *Decizii strategice:* adaptarea obiectivelor firmei la energia ciclului (ex: un ciclu 1 favorizează lansări, un ciclu 4 cere structură și ordine).

√ *Cultură organizațională:* valorificarea diversității tipologiilor ca resursă și construirea unei culturi bazate pe complementaritate, în loc de uniformizare forțată.

Nivel 4 – PARTENERIATE (Relații B2B și negociere)

√ *Armonizarea relațiilor B2B:* compatibilitatea între parteneri de afaceri poate fi văzută prin vibrațiile lor personale și prin data lansării companiilor.

√ *Negociere și comunicare:* MNT® arată stilul preferat de relaționare – logic vs emoțional, rapid, impulsiv vs prudent, reticent la schimbare.

√ *Proiect comun:* orientarea către „ce construim și câștigăm împreună" devine cheia colaborărilor sustenabile în business.

Tendințele contemporane în mediul organizațional și de afaceri reflectă o trecere de la modelele rigide, bazate exclusiv pe productivitate, către o abordare integrativă în care individul este privit ca un sistem complex de nevoi psihologice, relaționale și existențiale.

MNT® aplicat în business facilitează:

1. Analize personalizate (conform organigramei) pentru calitatea relațiilor și a comunicării la nivel profesional, cu rol esențial în profitabilitate și rentabilitate.

Analize personalizate pentru:

Relația top management - middle management

√ Profilul funcției de lider în top management și potrivirea pe post.

Un top manager trebuie să dețină o bună înțelegere a tuturor proceselor din companie (focus pe rezultate, pe viziunea strategică și viziunea de ansamblu, capacitatea de a crea strategii și de a stabili obiectivele pe termen mediu și lung).

Relația Middle management - angajați

√ Profilul funcției de lider în middle management și potrivirea pe post.

Un middle manager trebuie să fie atât orientat pe oameni (abilități de comunicare, motivare, empatie), cât și pe sarcini (focus pe detalii, capacitate de eficientizare a proceselor și a rezultatelor, capacitatea de a stabili și urmări obiectivele pe termen scurt).

Relații între angajați, în cadrul echipelor/departamentelor

• Motivația și raportarea angajaților la obiectivele organizației. Retenția angajaților valoroși
• Compatibilitatea și complementaritatea în echipe în funcție de obiectiv
• Tipologii de angajați - roluri în organizație, potrivirea pe post, calități și vulnerabilități
• Conflictele și dinamica în echipe
• Angajații în raport cu proiectele organizației: inițiatori, implementatori și finalizatori

2. Analize personalizate în Departamentul de HR pentru procesul de recrutare și evaluare a angajaților

√ Calitățile și vulnerabilitățile candidatului conform fișei de post

Profilul funcțiilor din departamente precum Contabilitate, Marketing și Vânzare, PR și Comunicare, Resurse Umane-Formare profesională

3. Analize personalizate pentru momente cheie favorabile dezvoltării organizației

Într-un mediu de afaceri dinamic, sincronizarea acțiunilor cu momentele prielnice poate face diferența între succes și stagnare. Prin utilizarea MNT®, se determină intervalele de timp optime pentru asocieri, lansări de produse, investiții, angajări sau restructurări și sunt identificate prin intermediul ciclului de 9 ani perioadele favorabile pentru creștere strategică și decizii eficiente, cu scopul maximizării potențialului afacerii.

Aplicată la orice tip de business, analiza calitativă a cifrelor se va raporta la data de înființare a firmei/organizației și la obiectivele acesteia, *folosindu-se aceleași 6 instrumente ale metodei MNT®.*

Atât într-un start-up, într-o instituție, organizație sau firmă, cât și într-un grup sau într-o echipă, element central de analizat individual este cel care joacă rolul lui 1: antreprenorul, directorul general, patronul, președintele, conducătorul într-un cuvânt, căci de la 1 începe totul. Toate aceste roluri exprimă energia arhetipului 1 - inițiativa, conducerea, direcția, dar fiecare prin nuanțe diferite. Antreprenorul este inițiatorul, „scânteia" care aprinde proiectul, cel care creează business-ul de la zero și deține viziunea, capacitatea de risc asumat, cât și curajul de a începe, iar celelalte funcții implică predominant abilități de administrare și management, strategie și planificare, coordonare de resurse și oameni.

1 este cel care impune regulile (4) în raport cu visul lui, cu așteptările sale de la grupul pe care îl conduce, cu filosofiile lui despre ceea ce are de făcut alături de acel grup. 1 își alege colaboratorii, partenerii (2) și, împreună cu aceștia, aderă la un anumit sistem informațional (3) pentru a obține rezultate concrete, palpabile (4). În funcție de acestea și de oglindirea lor în lume (8), stabilizându-se și imaginea de sine a întregului compus din membrii grupului/comunității.

În egală măsură, Vectorii sunt un analizator relevant în dinamica echipelor/grupului, în sensul în care, de exemplu, persoana dominantă pe V123 (energetic) va tinde să preia cârma și să impună ritmul, în timp ce persoana dominantă pe V456 (volitiv) se va înhăma la muncă, nu neapărat alegând calea cea mai ușoară, dar obținând rezultate palpabile, concrete. Persoana cu vector dominant 789 se remarcă printr-o creativitate care aduce perspective de fluxuri de lucru durabile și raționale.

Metoda MNT® oferă o perspectivă rapidă și clară asupra aptitudinilor naturale, a înclinațiilor și a tiparelor comportamentale relevante în domeniul managementului și leadership-ului. Sigur că, în calitate de top manageri sau antreprenori, oameni diferiți dau naștere unor businessuri diferite și, în egală măsură, au stiluri diferite de a-și conduce afacerile, conform propriilor structuri

Studiu de caz – data de naștere: 15 ianuarie 1963

Pentru a înțelege cum funcționează în practică lectura MNT® în raport cu funcția de director general, analizăm profilul unei persoane născute pe 15 ianuarie 1963.

Cod numerologic: 15.1.1963 26 8 24 6

111	4	
22	5	8
3	666	9

Scopul nu este doar identificarea arhetipurilor prezente, ci înțelegerea modului în care calitățile și vulnerabilitățile persoanei se combină într-o configurație funcțională de leadership.

Primul element care se conturează este poziția arhetipului 1 ca Vibrație exterioară. Aceasta indică faptul că mediul percepe și solicită această persoană ca lider. Nu este nevoie ca ea să își construiască artificial autoritatea – rolul de inițiator și decident îi este atribuit natural de către ceilalți. În relația cu organizația, acest lucru se traduce prin așteptarea constantă de a da direcția, de a lua decizii și de a funcționa ca reper. Calitatea principală aici este asumarea firească a rolului de conducere. Vulnerabilitatea asociată este riscul de a lua decizii unilateral sau de preluare excesivă a controlului, mai ales în contexte de presiune.

Această tendință este însă semnificativ nuanțată de fondul interior și de structura matriceală. Tiparul său dominant 6 - Vibrația interioară 6, susținută de căsuța 6, cu cele mai multe elemente în matriță, introduce – în sens constructiv – o orientare naturală spre responsabilitate și atenție față de resursa umană. În practică, acest lucru temperează impulsul autoritar al configurației 1 (VI) + 8 (VD) și conduce la un stil de leadership în care decizia rămâne fermă, dar este filtrată prin impactul asupra oamenilor.

A doua dimensiune esențială apare prin arhetipul 8, prezent ca Vibrație a destinului. Leadershipul strategic și capacitatea de a gestiona resursele nu sunt doar o opțiune profesională, ci devin, în timp, o responsabilitate asumată. Calitatea majoră aici este orientarea spre construcție și impact pe termen lung. Vulnerabilitatea este legată de faptul că această resursă se maturizează progresiv, așadar în etapele timpurii poate exista o diferență între nivelul de responsabilitate asumat și capacitatea strategică pe deplin consolidată.

Un element care susține această dimensiune este, din nou, căsuța 6. Cu un număr de trei elemente (care întăresc vibrația interioară 6), aceasta indică un fond intern orientat spre responsabilitate, grijă și gestionarea resurselor într-un mod pragmatic. Este o combinație interesantă: autoritatea lui 8 este susținută și de responsabilitatea lui 6, ceea ce reduce riscul de abuz de putere și introduce o dimensiune umană în exercitarea conducerii.

Tipar dominant 4 – Executantul / Organizatorul / Constructorul

Profil: Este serios, disciplinat și orientat către stabilitate. Efortul și perseverența îl definesc. Se simte în siguranță și dă randament atunci când există reguli clare și când munca lui are structură.

Factori motivaționali:

• Stabilitate organizațională și ordine – reguli clare, structură și siguranță.
• Claritate în obiective – sarcini bine definite și măsurabile.
• Recunoașterea efortului constant – apreciere pentru perseverență, nu doar rezultate finale.
• Planificare și proiecte de construcție pe termen lung – posibilitatea de a construi „cărămizi solide".
• Condiții de muncă corecte – respectarea regulilor și a cadrului de muncă.

Factori demotivanți

• Haosul (lipsa clarității obiectivelor) și schimbările bruște fără explicație.
• Ambiguitatea în sarcini sau roluri.
• Subestimarea perseverenței lui.
• Munca în echipă cu cei rapizi (1,3,5).
• Întreruperile dese, lucrul la mai multe proiecte deodată.

Tipar dominant 5 – Nonconformistul / Speculativul / Exploratorul

Profil: Se simte bine în roluri care implică mobilitate, interacțiune și experimentare, este deschis la experiențe diverse, se adaptează cu ușurință și contribuie la schimbări în organizație.

Factori motivaționali:

• Flexibilitatea programului și libertatea de acțiune – autonomie și posibilitatea de a-și organiza singur munca.
• Diversitate și noutate – proiecte dinamice, în care să poată aduce idei originale și neconvenționale.
• Contact social intens – roluri care presupun interacțiune, networking, călătorii.
• Spațiu pentru creativitate și experimentare – libertatea de a încerca soluții originale, de a specula oportunități și de a-și asuma riscuri calculate în cadrul firmei.
• A fi în centrul atenției, recunoaștere pentru energie și contribuția la dinamismul echipei.

Factori demotivanți

• Program strict.
• Sarcini repetitive, monotone și lipsite de varietate.

• empatia și abilitățile de ascultare activă îi permit să înțeleagă în profunzime nevoile angajaților și să le ofere răspunsuri adecvate.

• capacitatea de comunicare clară și adaptată îi ajută să creeze punți între nivelurile ierarhice și să transmită mesaje care inspiră, nu doar informează.

• spiritul organizatoric și rigoarea sunt esențiale pentru a transforma inițiativele în proceduri clare, care să ofere stabilitate și siguranță.

• proactivitatea și viziunea strategică îi dau puterea de a anticipa problemele și de a le transforma în oportunități, iar

• flexibilitatea și adaptabilitatea îi permit să ajusteze strategiile de HR în funcție de dinamica pieței și de nevoile echipelor.

Astfel, un manager de resurse umane devine nu doar un administrator al proceselor, ci un arhitect al culturii organizaționale. Prin modul în care echilibrează grija pentru oameni cu orientarea spre rezultate, prin felul în care reușește să inspire și să mențină coeziunea, el este cel care poate transforma o echipă de angajați într-o comunitate profesională unită și performantă.

Profilul funcției MANAGER RESURSE UMANE

Din perspectiva MNT®, profilul acestei funcții este susținut de mai multe arhetipuri:

√ Tiparul 2 aduce empatie, abilități de ascultare activă și capacitatea de a construi relații bazate pe încredere. Este cel care facilitează comunicarea între angajați și management și gestionează conflictele prin diplomație. În polaritate minus, poate deveni prea dependent emoțional de ceilalți sau ezitant în luarea deciziilor.

√ Tiparul 4 sprijină partea de administrare de personal: salarizare, contracte, respectarea regulilor și a cadrului legal. Este orientat spre ordine și proceduri clare. În polaritate negativă, poate aluneca spre rigiditate și rezistență la schimbare.

√ Tiparul 6 întărește orientarea spre bunăstarea angajaților, dezvoltarea lor și protejarea capitalului uman. Aduce grijă, responsabilitate și capacitatea de a crea programe de learning & development. În polaritate minus, riscul este de posesivitate față de echipă sau de supraîncărcare prin asumarea excesivă a responsabilităților.

√ Tiparul 8 este cel care conferă managementul și coordonarea departamentului de HR. Aduce autoritate, capacitatea de a lua decizii ferme și orientarea către eficiență operațională. În polaritate minus, poate deveni excesiv de controlant sau orientat doar spre muncă, cifre și rezultate, pierzând din vedere partea umană.

√ Tiparul 3 contribuie prin comunicare informațională, networking și storytelling. Este esențial pentru a transmite mesajele organizației, pentru

a susține brandul de angajator și pentru a transforma datele și rapoartele de HR în povești relevante pentru top management și echipe. În polaritate negativă, poate manifesta superficialitate sau împrăștiere.

√ Tiparul 9 adaugă viziunea mai amplă, capacitatea de a integra valorile organizației cu nevoile oamenilor, dar și intuiția de a înțelege direcțiile mari de schimbare ale culturii organizaționale. În polaritate minus, poate deveni idealist și rupt de realitatea practică a muncii.

Una dintre cele mai eficiente modalități de a stimula angajamentul și de a crește starea de bine a angajaților este îmbunătățirea calității relațiilor sociale la locul de muncă. Un climat bazat pe respect, sprijin reciproc și comunicare deschisă nu doar că sporește satisfacția angajaților, dar se reflectă direct în productivitate, inovație și loialitatea față de organizație.

Astfel, profilul ideal al unui manager de resurse umane este unul complex și echilibrat, care combină structura și rigoarea (4, 8) cu empatia și grija pentru oameni (2, 6), dar și cu deschiderea spre comunicare și viziune (3, 9). În lipsa acestei complementarități, funcția riscă să se dezechilibreze fie spre o zonă strict administrativă, fie spre una prea idealistă și relațională, ambele ineficiente în mediul de business actual.

Viitorul HR-ului stă în decizii luate pe baza datelor analizate rapid prin instrumente diverse. Așa cum oamenii sunt cea mai valoroasă resursă a unei companii, timpul reprezintă capitalul nevăzut care le dă acestora șansa să își manifeste potențialul. Dacă oamenii definesc direcția și energia organizației, timpul determină ritmul și intensitatea cu care aceste resurse se transformă în rezultate. Gestionat corect, timpul devine multiplicator de performanță; irosit, se transformă în costuri invizibile ce erodează competitivitatea. În această ecuație, valoarea timpului nu stă doar în orele de lucru, ci în modul în care este alocat, prioritizat și folosit pentru a aduce sens și profitabilitate în activitatea companiei.

MNT® în recrutare și selecție

Utilizând MNT®, specialiștii în resurse umane obțin un cadru interpretativ care poate surprinde nu doar competențele tehnice, ci și dinamica umană și compatibilitatea dintre oameni. În felul acesta, timpul efectiv de recrutare se reduce, iar specialiștii pot face alegeri eficiente, exprimate în găsirea „omului potrivit la locul potrivit". Acest efort devine din ce în ce mai provocator, pentru că angajații își doresc un loc de muncă mai satisfăcător, mai semnificativ și mai în concordanță cu nevoile și valorile lor.

Un recruiter de RU poate elabora cu MNT® șabloane de recrutare și chestionare de analiză a candidaților, care îl vor ajuta să înțeleagă mai rapid dacă aceștia sunt compatibili cu job-urile pentru care au aplicat.

Pe un post de contabil ar fi mai potrivit ca angajat un tipar dominant 4 (4 ca vibrație interioară, exterioară sau cu dominant în matriță), iar pe cel de coordonator sau asistent, un tipar 2. Dacă departamentul dorește un om tot timpul deschis la nou, cu ideile la el, recruiter-ul se va îndrepta spre un 1. Pentru un motivator în echipă, va lua un 3, priceput în domeniile vânzări, comunicații, networking, științe exacte. Un 4 va fi bun și în post de manager, dezvoltator de afaceri, antrenor, avocat, administrator. 5-ul are fler speculativ, se pretează la meserii care implică risc, de exemplu bursă, este bun în publicitate și tot ce ține de prezentarea pe scenă, fie ea politică sau a sălii de teatru. 6-le este tiparul dascălului, cel care se implică în procesul de educare, un bun consultant, consilier sau trainer. 7 este investigator, poate face analize obiective, detașat, poate crea filosofii, credințe noi, un fin analist, deci. Un 8 poate fi director, lider, analist financiar, bancher, judecător, vameș, bun orator. 9 este în general transformaționalist, orice funcție/rol ar ocupa.

MNT® în formarea angajaților

Formarea angajaților nu se reduce doar la instruirea tehnică necesară ocupării unui post, ci presupune un proces mai amplu: integrarea într-o cultură organizațională, adaptarea la stilul de lucru al echipei și dezvoltarea continuă a abilităților care să asigure performanță și satisfacție pe termen lung. În acest context, metoda MNT® oferă un cadru complementar instrumentelor clasice de HR, prin care devine posibilă înțelegerea nu doar a competențelor vizibile, ci și a predispozițiilor, motivațiilor și compatibilităților umane din spatele lor.

De exemplu, în cazul angajaților noi, MNT® poate fi folosit pentru a crea programe de orientare personalizate, care să țină cont de modul în care fiecare tipar numerologic învață, se adaptează și se integrează într-un colectiv. Un tipar 2 va avea nevoie de mai mult sprijin relațional și de sentimentul că face parte dintr-un parteneriat, în timp ce un tipar 5 va învăța mai bine prin experiență directă, prin explorare și expunere la situații variate. În felul acesta, procesul de onboarding nu este doar uniform și formal, ci adaptat la specificul fiecărui angajat.

În ceea ce privește dezvoltarea continuă, MNT® poate ghida HR-ul și managerii în proiectarea de programe de training bazate pe abilități, dar cu accent și pe dinamica psihologică și motivațională a echipei. Un tipar 4, de exemplu, va răspunde excelent la traininguri de structurare, proceduri și instrumente de organizare, în timp ce un tipar 3 va fi mai motivat de sesiuni interactive, de networking și de activități care implică exprimarea și creativitatea.

Pe termen lung, utilizarea MNT® în formarea angajaților aduce un dublu beneficiu: îmbunătățirea capabilităților individuale (fiecare angajat se

dezvoltă în direcția care îi este naturală și îi aduce satisfacție) și consolidarea colaborării de echipă, pentru că diferențele dintre membri nu mai sunt surse de conflict, ci resurse complementare care pot fi armonizate. În plus, investiția în astfel de programe, centrate pe potențial și pe compatibilități, susține o cultură a îmbunătățirii continue. Angajații încep să perceapă organizația nu doar ca pe un loc de muncă, ci ca pe un spațiu unde pot crește profesional și personal, ceea ce le crește implicarea și loialitatea.

Astfel, MNT® devine un instrument strategic de HR Development: reduce timpul de adaptare a noilor angajați, facilitează crearea de programe de training eficiente, oferă repere pentru motivare și retenție, și transformă modul în care echipele colaborează și se dezvoltă împreună.

MNT® în motivarea și menținerea angajaților

Motivarea și menținerea angajaților reprezintă una dintre cele mai mari provocări pentru organizațiile contemporane. Dincolo de pachetul salarial, oamenii caută sens, apreciere, compatibilitate cu valorile proprii și un climat de lucru în care să se simtă implicați și respectați. În acest context, MNT® oferă un cadru unic pentru a înțelege și gestiona diversitatea motivațională a angajaților, transformând diferențele dintre oameni în resurse de coeziune și performanță.

Prin analiza tiparelor dominante, MNT® permite managerilor și specialiștilor HR să înțeleagă ce îi motivează cu adevărat pe angajați. Un tipar 1, de exemplu, va fi stimulat de autonomie și oportunitatea de a-și pune amprenta personală asupra proiectelor, în timp ce un tipar 2 are nevoie de recunoaștere emoțională și de sentimentul că face parte dintr-un parteneriat solid. Un 4 se va simți valorificat atunci când i se oferă stabilitate și structuri clare, pe când un 5 va prinde energie din libertatea de a experimenta și de a aduce inovație. Astfel, motivarea nu mai este abordată generic, ci personalizat, în acord cu specificul fiecărui angajat.

În ceea ce privește retenția angajaților, MNT® aduce o contribuție importantă prin identificarea factorilor de demotivare. De multe ori, oamenii părăsesc o organizație nu doar pentru un salariu mai bun, ci pentru că nu își mai regăsesc valorile, pasiunile sau resursele emoționale în climatul profesional. Prin MNT®, aceste vulnerabilități pot fi anticipate și prevenite. De exemplu, un tipar 6 suprasolicitat cu sarcini poate ajunge rapid la epuizare, în timp ce un tipar 7, dacă nu are spațiu pentru reflecție și analiză, se poate retrage și izola. Pentru tiparul 9, motivația și fidelizarea vin din dorința de a contribui la binele comun și de a lăsa o amprentă pozitivă asupra societății. De aceea, implicarea în proiecte cu impact social (proiecte de voluntariat; sprijinirea comunității locale; programe educaționale, ecologice sau culturale; donații și parteneriate cu ONG-uri; campanii de sustenabilitate)

Aplicarea MNT® de la recrutare până la retenție

1. Îmbunătățirea procesului de recrutare și selecție

MNT® completează procesul de recrutare și de retenție prin analize specifice ale candidaților, pentru a înțelege, printre altele:

- dacă sunt mai potriviți pentru roluri de inițiativă (1, 3, 5, 7, 9) sau de implementare (2, 4, 6, 8);
- compatibilitatea cu managerul direct și cultura organizațională.

Rezultat: se reduce timpul de selecție și se crește șansa de a angaja „omul potrivit la locul potrivit".

2. Integrarea în organizație

MNT® ajută la personalizarea procesului: un 4 are nevoie de reguli clare și proceduri, în timp ce un 5 preferă flexibilitate și autonomie.

Rezultat: scade riscul de demisie în primele luni și crește sentimentul de apartenență.

3. Managementul performanței, prin identificarea punctelor forte și a celor slabe

MNT® arată motivațiile subtile: un 3 se mobilizează prin apreciere publică, un 6 prin stabilitate și recunoaștere personală, un 8 prin responsabilități de leadership.

Rezultat: se stabilesc obiective realiste și metode de motivare adaptate fiecărui profil.

4. Dezvoltare și training

MNT® indică domeniile unde angajatul se dezvoltă cel mai natural (ex. un 7 în zona de analiză și cercetare, un 2 în coaching sau training relațional).

Rezultat: investițiile în training devin mai eficiente și direcționate.

5. Un mai bun grad de retenție a angajaților și un climat organizațional mai atractiv

MNT® propune ajustări simple pentru echilibru: schimbarea locului fizic în birou, combinarea profilurilor complementare (ex. 4 cu 5, 2 cu 8), reconfigurarea echipelor după tiparele dominante.

Rezultat: echipe mai armonizate, reducerea tensiunilor și retenția angajaților valoroși.

Soluțiile software de HR și metoda Model Numerologic de Tipologizare® pot fi abordate în mod complementar, creând împreună un instrument integrat, valoros, pentru analiza, predicția și optimizarea resurselor umane.

Profilul numerologic al funcției de CONTABIL

O perspectivă MNT® asupra potrivirii om–profesie

Contabilitatea este una dintre acele profesii în care eroarea nu este opțiune. Fiecare operațiune înregistrată, fiecare document procesat, fiecare balanță încheiată trebuie să reflecte realitatea cu exactitate – nu aproximativ, nu „în mare", ci precis. Această cerință fundamentală nu este arbitrară: ea decurge din însăși natura activității, care servește simultan interesele organizației și ale societății în ansamblu.

Profesia de contabil solicită un anumit tip de structură internă, un anumit mod de a procesa informația și o anumită orientare față de regulă și responsabilitate. Analiza prin MNT® identifică patru arhetipuri ale căror resurse sunt direct relevante pentru exercitarea acestei profesii: 4, 3, 8 și 6.

Acestea pot apărea în Vibrația interioară, în Vibrația exterioară, în Vibrația destinului sau ca dominante în matrița psihoenergoinformativă. Locul în care apare fiecare arhetip nu este un detaliu secundar – el determină modul în care resursele sau vulnerabilitățile asociate se manifestă concret în exercitarea profesiei. Același arhetip, în poziții diferite, produce profiluri diferite de contabil. Tocmai această lectură stratificată este ceea ce MNT® permite să fie identificat cu precizie.

O precizare metodologică esențială: nu există arhetipuri bune sau rele, potrivite sau nepotrivite în sine. Fiecare cifră conține în egală măsură o polaritate constructivă și una care poate deveni provocare. Ceea ce diferențiază un contabil performant de unul mai puțin performant nu este prezența sau absența unei cifre, ci modul în care acesta alege, în mod consecvent, să își activeze și să își gestioneze calitățile în contextul concret al profesiei.

Arhetipul 4 – Structura care ține totul la locul său

Contabilitatea operează într-un cadru reglementat, cu norme clare, termene fixe și proceduri care nu suportă improvizație. Arhetipul 4 este prin excelență arhetipul structurii, al ordinii și al muncii consecvente – ceea ce îl face o resursă nativă pentru această profesie. Persoanele cu tipar dominant 4 funcționează bine în medii cu reguli clare și sarcini definite: documente arhivate corect, informații accesibile rapid, termene respectate fără reamintire. Practicitatea este o altă resursă a acestui arhetip – 4 nu teoretizează, ci execută. Respectarea legislației fiscale și a procedurilor interne nu este pentru un 4 o constrângere exterioară, ci o formă de funcționare naturală.

Locul în care apare arhetipul 4 în profil modifică însă semnificativ modul în care această resursă se exprimă. Când 4 este Vibrație interioară,

MNT® (Modelul Numerologic de Tipologizare®) aplicat în business facilitează:

3. Analize personalizate pentru momente cheie favorabile dezvoltării organizației

Într-un mediu de afaceri dinamic, sincronizarea acțiunilor cu momentele prielnice poate face diferența între succes și stagnare. Prin utilizarea MNT®, se determină intervalele de timp optime pentru asocieri, lansări de produse, investiții, angajări sau restructurări și sunt identificate prin intermediul ciclului de 9 ani perioadele favorabile pentru creștere strategică și decizii eficiente, cu scopul maximizării potențialului afacerii.

În analiza persoanelor juridice, a firmelor, analiza numerologică se poate face pe paliere multiple, ținând cont, în mare parte, de noțiunile acumulate la capitolul anterior, când este vorba despre dinamica în echipă ori caracteristicile celui care îndeplinește rolul lui 1 (în acest caz, cel care a înființat firma și o conduce) și, evident, raportându-ne la „data nașterii" firmei respective - data actului de înființare (pe care o calculăm similar cu metoda de calcul pentru om). În plus, calculele se fac în funcție de ce anume dorim să aflăm.

STUDIU DE CAZ MNT® – CICLUL DE 9 ANI ÎN BUSINESS

Cum un an de expansiune a distrus o afacere în an de strategie

Datele cazului

Antreprenorul, născut pe 18 august 1993, conduce o firmă din domeniul instalațiilor tehnice pentru spații industriale (hale, depozite logistice, infrastructură tehnică).

Firma a fost înființată în martie 2017 și a crescut gradual, pe o nișă clară, cu proiecte Business-to-business (B2B) și colaborări constante cu aceiași clienți.

Antreprenor

18 6 1993 37 10 35 8

111	0	7
0	5	88
333	6	99

Firma

14 3 2017 18 9 16 7

1111	4	77
2	0	8
3	6	9