



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Speranța Țibu Alina Crăciunescu
(coord.)

STRENGTH

GUIA DE AUTO-AVALIAȚIÃO

PARA A MELHORIA

(105)



Editura Centrului Național de Politici și Evaluare în Educație

Bucharest, 2022

ISBN 978-606-8966-17-5



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Informações da publicação

STRENGTH Guia de Auto-Avaliação para a Melhoria (IO5)

Autores: Țibu, S. & Crăciunescu A. (coord.), Katsarov, J., Tountopoulou, M., Vlachaki, F., Weber, P., Maltese, T., Miglionico, M., Rinne, S., Călineci, M., Oancea A-M., Constâncio, J. (2022)

Editor: National Center for Policies and Evaluation in Education

37 Stirbei Voda, 010102, Bucharest, Romania

Tel: +40 21 314 27 28

www.ise.ro

Copyright: © National Center for Policies and Evaluation in Education/ STRENGTH Project, 2022

O projeto ERASMUS +: STRENGTH - competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação (2019-1-RO01-KA202-063198) foi financiado com o apoio da Comissão Europeia.

Esta publicação reflete apenas os pontos de vista dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações aí contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Agradecimentos

Contributos dos parceiros STRENGTH

Gostaríamos de agradecer a todos os parceiros do STRENGTH as suas contribuições para este relatório, bem como o apoio à divulgação e tradução deste recurso:

Luminita Mitrofan, Aura Stănculescu, Robert Florea (CMBRAE), Antti Viiman (Häme University of Applied Sciences), Catarina Madureira, Sofia Rego (União das Freguesias de Gondomar Valbom e Jovim), Maria Santarcangelo (Studio Risorse), Gundula Gwenn Hiller (University of Applied Labour Studies, Mannheim)

CONTEÚDOS

CAPÍTULO I. Introdução/4

O projeto STRENGTH , equipa e principais resultados/4

CAPÍTULO II. O que é este guia/6

O que é este guia/6

O que não é este guia/9

Finalidade e beneficiários/9

As especificidades do guia/10

Como utilizar este guia/12

A estrutura deste guia/14

CAPÍTULO III. A auto-avaliação e o processo reflexivo /14

As 5 dimensões sociais e emocionais do STRENGTH/14

A auto-avaliação e o processo reflexivo /16

CAPÍTULO IV. O *toolkit* do STRENGTH atividades de auto-avaliação e reflexão /22

Mapa REA (refletir-explorar-abordar) /23

Onde estou? Onde quero estar? /24

Questionário de Auto-Avaliação/31

A janela do meu conhecimento e competências /39

A Minha Bússola STRENGTH/44

Plano de auto-melhoria/65

CAPÍTULO V. Recursos Recomendados/69

Recursos disponíveis em Inglês/70

Recursos disponíveis em Finlandês /75

Recursos disponíveis em Alemão /76

Recursos disponíveis em Grego /77

Recursos disponíveis em Italiano /80

Recursos disponíveis em Português/82



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Recursos disponíveis em Romeno /85



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CAPÍTULO I. INTRODUÇÃO

O projeto STRENGTH, equipa e principais resultados

Este guia é a produção intelectual nr. 5 (IO5) do projeto Erasmus+ STRENGTH - Reforço das competências socio-emocionais dos profissionais de carreira (2019-1-RO01-KA202-063198), 2019-2021) e foi desenvolvida numa parceria internacional que compreende 8 instituições de 7 países:

 <p>MINISTERUL EDUCAȚIEI CENTRUL NAȚIONAL DE POLITICI ȘI EVALUARE ÎN EDUCAȚIE</p>	<p>National Center for Policy and Evaluation in Education, Educational Research Unit, ROMANIA (coordinator of IO5)</p>
	<p>Bucharest Municipal Centre for Educational Assistance and Resources, ROMANIA (coordinator of the project)</p>
	<p>ISON Psychometrica, GREECE</p>
	<p>Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, GERMANY</p>
	<p>HAK University of Applied Sciences, HAMK Edu Research Unit, FINLAND</p>
	<p>Studio risorse S,r,l., ITALY</p>
 <p>UNIÃO DAS FREGUESIAS de Gondomar (S. Cosme), Valbom e Jovim</p>	<p>União das Freguesias de Gondomar (SCOSME) Valbom e Jovim, PORTUGAL</p>
 <p>NICE FUNDATION FOR INNOVATION IN CAREER GUIDANCE & COUNSELLING IN EUROPE</p>	<p>Foundation of the Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE Foundation), THE NETHERLANDS</p>

O projeto visa aumentar as **competências sociais e emocionais** nos conselheiros de orientação de carreira. As competências sociais e emocionais são capacidades de grande importância para a orientação da carreira e aconselhamento, porque elas permitem que os profissionais abordem diversos desafios de forma empática e eficaz.



Durante a vida útil do projeto, os parceiros desenvolveram através da cooperação internacional os seguintes 5 produtos intelectuais:

- **IO1 - Toolkit de Métodos para Desenvolver e reforçar Competências Socio-Emocionais dos Profissionais de Orientação de Carreira - Pesquisa e Coletânea de Métodos sobre Competências Socio-Emocionais, coordenada por HdBA (Alemanha).** O primeiro produto intelectual é um relatório sobre os métodos existentes para o desenvolvimento de competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação de carreira e pode ser acessado aqui:
https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1_report_final.pdf
- **IO2 - Manual sobre Necessidades de Formação de Profissionais de Orientação de Carreira em Competências Socio-Emocionais, coordenadas por NICE (Países Baixos).** O segundo produto intelectual é um relatório sobre necessidades de formação de conselheiros de orientação de carreira em relação às competências sociais e emocionais. A publicação pode ser acessada aqui:
https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication_IO2_210713.pdf
- **IO3 - Programa de Formação de Competências de Inteligência Social para Profissionais de Orientação de Carreira, coordenado por ISON (Grécia).** O terceiro produto intelectual é um programa de formação que visa formar uma nova geração de profissionais criativos, empreendedores e inovadores no campo da orientação capazes de desenvolver e utilizar competências sociais e emocionais a fim de enfrentar desafios atuais e futuros e converter conhecimentos e ideias em serviços mais centrados no cliente, beneficiando diversos grupos-alvo e utilizadores dos serviços de orientação de carreira. O programa de formação inclui estratégias de aprendizagem, exercícios materiais de formação e fundamentos teóricos para melhorar as mais importantes competências sociais e emocionais, como eles surgiram após a análise de necessidades realizada dentro IO2.



- **IO4 - Plataforma online e (tool) kit para profissionais orientadores de carreira, coordenado por HAMK (Finlândia).** O quarto produto intelectual é uma plataforma online especializada em todas as linguagens dos parceiros e em Inglês. É composto por um lado, por toda a informação sobre os projetos, os parceiros, e produtos intelectuais, e por outro lado, traduz o curso de formação desenvolvido no IO3 no formato online, oferecendo assim atividades interativas, instrumentos e informação teórica para o desenvolvimento das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação de carreira.
- **IO5 - Guia De Auto-Avaliação para a Melhoria, coordenado por CNPEE (Roménia).** A quinta produção intelectual é representada por este documento e será aí apresentada.

CAPÍTULO II.O QUE É ESTE GUIA?

O que é este guia e como está relacionado com outros IOs?

O presente guia é o produto intelectual nr. 5 (IO5) e foi elaborado tendo em conta os resultados de anteriores IOs.

➤ O modelo de competências sociais e emocionais STRENGTH

O primeiro produto mais importante que usamos na elaboração do IO5 é o *Modelo de competências sociais e emocionais STRENGTH* desenvolvidos no IO1. Identifica 2 competências/áreas sociais e emocionais básicas (Pessoal e Social) e 13 sub-competências. Como as competências relacionadas com a competência moral/ética não respondem inteiramente à finalidade do projeto STRENGTH, foram excluídas, e as restantes 12 competências foram combinadas em 5 grupos, da seguinte forma:

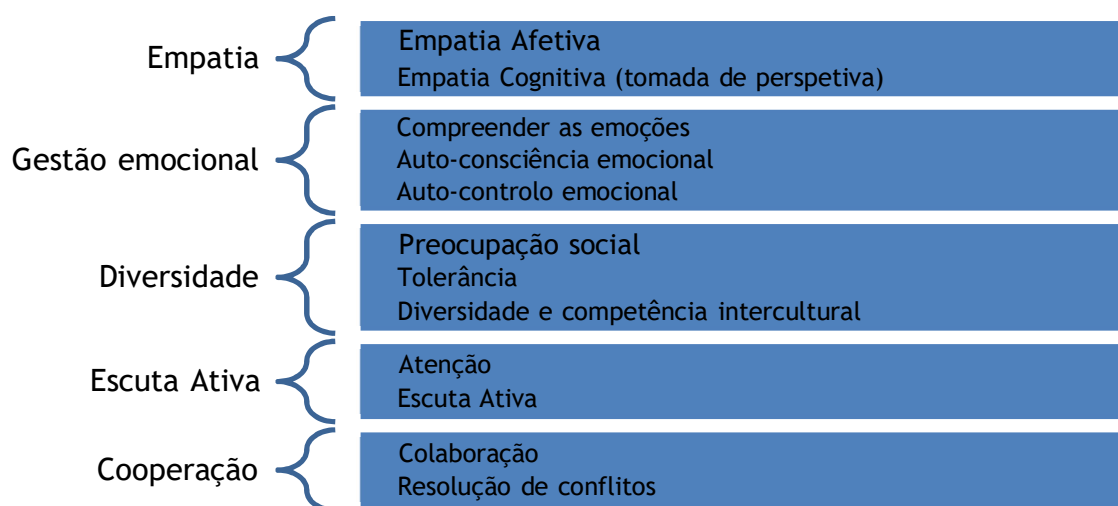


Fig.1. Grupos/Dimensões sociais e emocionais e sub-competências do STRENGTH .

Os grupos têm uma relevância muito forte para os profissionais de orientação de carreira, de acordo com as conclusões da análise de necessidades realizada em IO2. 477 profissionais de carreira de 27 países declararam-se como “muito interessados” em todos os cinco grupos e identificaram todos os cinco grupos (relativamente frequente) como o mais importante em termos de necessidades de formação para os colegas profissionais.

Dentro do IO5, os 5 grupos ofereceram-nos o enquadramento e as dimensões tomadas em consideração para o desenvolvimento dos instrumentos de auto-avaliação incluídos neste guia. Por exemplo, dentro da Bússula STRENGTH (o principal instrumento de auto-avaliação dentro do Guia), os profissionais podem refletir sobre o seu próprio comportamento profissional em 6 situações sociais e emocionais desafiantes relacionadas com a sua prática profissional (em termos de empatia, gestão emocional, diversidade, colaboração e escuta ativa) e depois disso podem comparar o seu próprio perfil com as características avaliadas como baixas/elevadas para todas as 5 dimensões.

➤ Incidentes Críticos STRENGTH (vinhetas)

Um importante resultado do IO2, os incidentes críticos (na forma de vinhetas breves, cenários de caso) também foram usados dentro do IO5.

Através de uma metodologia de investigação mista (*focus group*, questionários), dentro do IO2 foram identificadas e validadas 6 vinhetas (estudos de caso) ilustrando situações profissionais sociais e emocionais desafiantes para os profissionais de orientação de carreira:

- ❖ Filipe o Revolucionário
- ❖ Emma a Adolescente Fugitiva
- ❖ Haldi o requerente de asilo
- ❖ Rosie sofre de ataques de pânico
- ❖ Tim não se interessa por nada
- ❖ Maria a mãe que discute

Eles foram considerados como um ponto de partida para a elaboração da Bússola STRENGTH, a principal ferramenta de auto-avaliação incluída neste guia. Cada vinheta apresenta um estudo de caso (cenário) sobre uma situação social e emocional desafiante que profissionais de orientação de carreira podem encontrar no seu trabalho. Para cada cenário, são disponibilizadas duas abordagens possíveis que o profissional de orientação de carreira pode adotar, e os profissionais podem selecionar numa escala de 1 a 5 a abordagem que consideram mais adequada para o seu próprio comportamento profissional. No final, eles podem calcular as suas pontuações para as 5 dimensões sociais e emocionais do STRENGTH e podem comparar o seu próprio perfil de características com baixas/elevadas avaliações para todas as 5 dimensões.

➤ Os métodos para o desenvolvimento de competências sociais e emocionais

Foi realizada uma análise aprofundada dos métodos relevantes para o desenvolvimento de competências sociais e emocionais realizadas dentro do IO1, e as descobertas indicaram alguns métodos relevantes a este respeito. Neste guia, focámo-nos na auto-reflexão como o principal método para obter informações relacionadas com o



desenvolvimento das próprias competências sociais e emocionais. Estas competências não são fáceis de medir utilizando práticas tradicionais de avaliação como os testes psicométricos. Portanto, dentro deste guia oferecemos um conjunto de atividades de auto-observação, auto-análise e auto-reflexão que permitem aos profissionais estabelecer as suas competências sociais e emocionais que estão muito bem desenvolvidas/ pouco desenvolvidas e, posteriormente, elaborar um plano de melhoria.

➤ Recursos para melhoria

Todos os IOs anteriores propõem uma seleção de recursos relevantes e bibliografia na área social e emocional. Dentro do IO5, utilizamos ainda estes recursos como uma valiosa ferramenta a ser oferecida aos profissionais de orientação para a melhoria das suas competências sociais e emocionais. Além dos recursos já disponibilizados através dos outros IOs, dentro do Guia IO5 oferecemos também recursos relevantes e atualizados nas línguas nacionais, para melhor atender às necessidades específicas dos profissionais dos países parceiros STRENGTH.

O que NÃO é este guia - limitações

Dentro do enquadramento do projeto STRENGTH, o tempo e os recursos atribuídos a este guia, os nossos esforços foram orientados para uma metodologia de autoavaliação e reflexão sobre as competências sociais e emocionais dos próprios profissionais. A este respeito, este guia não compreende os testes standardizados e não permite um diagnóstico preciso e objetivo das competências sociais e emocionais que se possuem; não compreende uma metodologia de avaliação de 360 e não foi desenhado para recolher *feedback* de outros profissionais trabalhando como praticantes e.g., gestores, pares ou clientes.

Finalidade e beneficiários

A finalidade deste guia é:



- Proporcionar oportunidades aos profissionais de orientação de carreira para refletir sobre o desenvolvimento de competências sociais e emocionais úteis na sua prática profissional;
- Permitir a auto-avaliação através de um conjunto de instrumentos e atividades baseados na reflexão sobre as competências sociais e emocionais;
- Oferecer recursos para o desenvolvimento futuro das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação da carreira.

Quem pode utilizar este guia?

Este Guia pode ser utilizado por:

- profissionais experientes em orientação de carreira,
- profissionais de orientação de carreira nos seus primeiros anos de orientação profissional e aconselhamento (experiência moderada/sem experiência),
- estudantes em formação inicial para se tornarem profissionais de orientação profissional,
- especialistas, formadores e professores que lidam com questões de orientação e aconselhamento de carreira.

As especificidades do Guia IO5

- **Baseado em evidências** - baseia-se na investigação de evidências sobre competências sociais e emocionais, recolhidas em resultados anteriores do projeto STRENGTH (IO1, IO2, IO3, IO4)
- **Incentiva práticas reflexivas** - oferece um espaço significativo de reflexão, oferecendo vários métodos, ferramentas e atividades para ajudar os profissionais a envolverem-se num processo reflexivo sobre as suas próprias competências sociais e emocionais.
- **Amigável** - propõe uma metodologia amigável, fácil de aplicar, fácil de implementar para a auto-avaliação.



- **Flexível** - oferece um roteiro flexível para os profissionais que gostariam de iniciar o processo de auto-melhoria em relação às suas competências sociais e emocionais.
- **Recursos variados** - oferece conselhos de apoio e ajuda sobre recursos relevantes para a melhoria das competências sociais e emocionais.
- **Sustentável** - pode ser usado como um instrumento livre durante o tempo de vida do projeto, mas também após o final do projeto STRENGTH.
- **Inovador e Enriquecedor** - uma das primeiras tentativas de desenvolver uma abordagem para envolver os profissionais de orientação de carreira num processo reflexivo sobre as suas próprias competências sociais e emocionais o que lhes permite obter uma imagem do seu próprio desenvolvimento num determinado momento e estabelecer planos de melhoria.



Fig.2. As especificidades do Guia IO5 para auto-melhoria






Como utilizar o Guia IO5

Para a auto-avaliação e auto-reflexão sobre as suas próprias competências sociais e emocionais, este Guia convida profissionais de orientação de carreira a passarem pelo seguinte processo:

	Ler a introdução para se familiarizar com as 5 dimensões sociais e emocionais propostas pelo projeto STRENGTH
	Compreender a importância da auto-avaliação e reflexão das suas próprias competências sociais e emocionais e explorar alguns modelos propostos pela literatura explicando porque se deve envolver em tal processo e como pode aplicar este processo no seu trabalho diário
	Aplicar um conjunto de métodos STRENGTH, instrumentos e atividades para auto-avaliação e reflexão sobre as suas próprias competências sociais e emocionais
	Refletir sobre os resultados obtidos após a aplicação dos instrumentos de auto-avaliação em cada uma das 5 competências sociais e emocionais do STRENGTH
	Criar o seu próprio perfil e compará-lo com baixas/elevadas avaliações para cada uma das 5 competências sociais e emocionais STRENGTH
	Ir para os recursos para desenvolver ainda mais as competências de baixa pontuação



	Elaborar um plano para o desenvolvimento de competências de baixa pontuação
	Rever de vez em quando o plano de melhoria, ver o progresso na implementação das ações estabelecidas e ajustar o plano para os novos desafios
	Re-aplicar todo o processo após um período, para ver o progresso no desenvolvimento das suas competências sociais e emocionais

A auto-avaliação, reflexão e processo de melhoria proposto por este Guia pode ser visualizado como um círculo com as seguintes entradas:

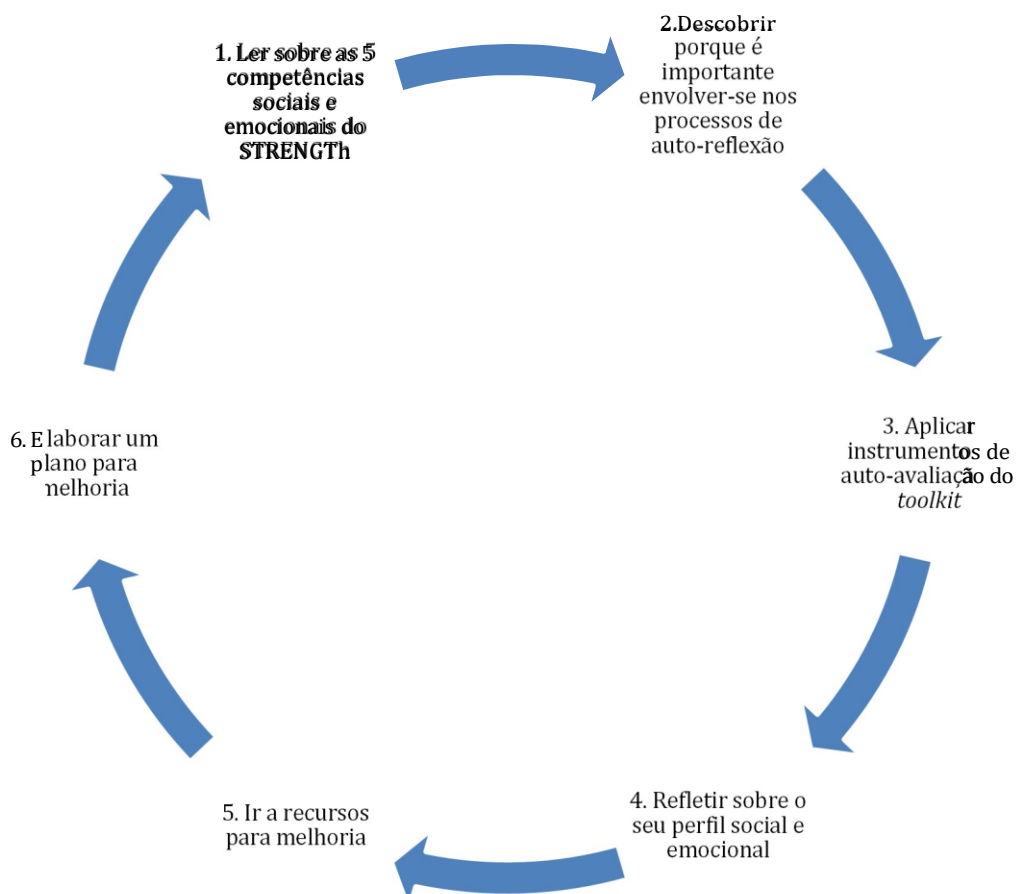


Fig.3.O processo de auto-avaliação, reflexão e melhoria proposto pelo Guia IO5

O Guia pode ser também usado como um instrumento útil para profissionais de orientação de carreira que querem obter conhecimento sobre as suas competências sociais e emocionais antes e após um programa de formação na área emocional e social, e.g., o programa de treino proposto por IO3 e disponível num formato interativo como o *Toolkit* (IO4) sobre a plataforma STRENGTH <https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/>, no início da carreira, após alguns anos de experiência ou em qualquer momento se considera necessário refletir sobre o desenvolvimento e direções para a melhoria das próprias competências sociais e emocionais.

A estrutura do Guia IO5

O capítulo I faz uma introdução do projeto STRENGTH e traz explicações sobre o objetivo, beneficiários e limitações deste Guia. O capítulo II apresenta de forma sintética os passos propostos pelo presente Guia, que os profissionais de orientação de carreira são convidados a seguir para auto-avaliar as suas próprias competências sociais e emocionais. O capítulo III oferece um *toolkit* com atividades e instrumentos específicos desenvolvidos no âmbito das parcerias do projeto que ajudam os profissionais a auto-avaliar e refletir sobre as suas próprias competências sociais e emocionais, enquanto o capítulo IV fornece recursos para os profissionais de orientação de carreira considerarem na sua jornada para melhorar as suas competências sociais e emocionais.

CAPÍTULO III. A auto-avaliação e processo reflexivo

As 5 dimensões sociais e emocionais do STRENGTH

Antes de iniciar o processo de auto-avaliação e auto-reflexão proposto no capítulo III, leia e reflita sobre as 5 competências sociais e emocionais:

Empatia

Gestão
emocional

Diversidade

Escuta ativa

Cooperação

Os cinco Grupos/Dimensões das competências sociais e emocionais

1. Empatia

Empatia afetiva é a habilidade de uma pessoa para perceber e expressar corretamente as emoções de outras pessoas, baseando-se em pistas verbais e não verbais e na



habilidade de compreender e imaginar os sentimentos e intenções dos outros (incluindo o passado e o futuro). **Tomada de perspectiva** (empatia cognitiva) é a habilidade de uma pessoa para tomar a perspectiva de outros, e.g., imaginando o que os seus papéis e circunstâncias podem exigir deles, sendo capazes de imaginar como os outros serão afetados.

2. Gestão emocional

... implica compreensão e consciência das nossas próprias emoções e das emoções das outras pessoas, ser capaz de gerir melhor as nossas próprias emoções. É composto por **compreensão das emoções**, o seu valor e natureza; **auto-consciência emocional**, a capacidade de perceber e expressar corretamente as próprias emoções, para saber o que se está a sentir a qualquer momento, e como as emoções podem afetar outras pessoas; **auto-controlo emocional**, regulando e influenciando as nossas emoções para nos motivarmos, alcançarmos objetivos e lidarmos com o stress, controlarmos ou redirecionarmos emoções e impulsos e perseverança perante obstáculos e contratempos.

3. Diversidade

...implica **preocupação com todo o tipo de pessoas**, tolerância de diferentes valores, cooperação com diversas pessoas; **tolerância** é uma habilidade para compreender e aceitar as diversas perspectivas, valores, e estilos de vida de outros; **diversidade e competência intercultural** permitir-nos compreender a influência da cultura, idade, sexo, religião e classe social sobre a identidade, necessidades e emoções, e trabalhar em conjunto com pessoas diversas. Globalmente, a competência diversidade permite que as pessoas sintam um compromisso e preocupação com todos os tipos de cidadãos.

4. Escuta ativa



... refere-se às habilidades para assistir outras pessoas e envolve **atenção**, i.e., a capacidade de direcionar a sua atenção para as necessidades, sentimentos e cognições dos outros e permanecer atento mesmo quando se sente pessoalmente angustiado; competências para escutar e focar nas pessoas de uma forma simpática, de modo a fazer julgamentos que **permitam que os outros reflitam ideias e sentimentos abertamente**.

5. Cooperação

...implica habilidades para gerir eficazmente as relações; **colaboração** refere-se à habilidade para construir e gerir relações, dar e aceitar ajuda, e formar acordos de cooperação; competências de **Resolução de conflito e negociação** permitem abordar mal-entendidos, valor, recursos e conflitos construtivamente, significa também compreender os nossos próprios pontos fortes e valores, a fim de ser capaz de **convencer/persuadir** outras pessoas.

Tabela 1. Os cinco grupos/dimensões das competências sociais e emocionais STRENGTH, IO2 pp. 13, https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication_IO2_210713.pdf

A auto-avaliação e o processo reflexivo proposto por este Guia

Passar pelo processo de auto-avaliação das competências sociais e emocionais, proposto no capítulo III, requer resposta a duas perguntas: **PORQUÊ?** e **COMO?**

PORQUÊ?

- O processo de auto-avaliação traz a oportunidade de descobrir aspetos que você não sabia sobre si mesmo
- Identificar pontos fortes e fracos em relação às competências sociais e emocionais pode trazer novas perspetivas sobre o planeamento futuro no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal e profissional

- Um conselheiro de carreira com boas competências sociais e emocionais pode apoiar melhor o desenvolvimento dos outros

COMO?

- O processo principal proposto por este Guia é a **auto-reflexão** sobre as suas competências sociais e emocionais como profissional de orientação de carreira. Isto envolve observar, explorar, analisar aspetos relacionados consigo mesmo, enquanto o eu se torna o foco de atenção. Embora possa haver sobreposições entre estes termos, estamos a tentar trazer alguns esclarecimentos para que se possa compreender melhor o processo proposto por este Guia, que ajudará a questionar, de forma positiva, o que fazem e porque o fazem, rever a eficácia das nossas competências sociais e emocionais e, em seguida, tomar medidas ativas para melhorar.
- Auto-reflexão é a chave para a auto-consciência: permite-nos ter tempo para pensar sobre nós mesmos, para ser curioso sobre nós mesmos (nossos pensamentos, sentimentos, emoções e ações). Envolve auto-observação e auto-exploração como métodos introspectivos e práticas de sensibilização que podem oferecer acesso total à nossa paisagem interior: a atenção é virada para dentro, e nós sem julgamento assistimos ao que pensamos, sentimos e fazemos. Significa observar os nossos pensamentos, ouvir, prestar atenção, recolher dados da nossa observação e pensar no que queremos fazer com os *insights*.
- Auto-reflexão permite que os indivíduos mudem ou corrijam o seu próprio pensamento e comportamento, e, portanto, para entender melhor e aperfeiçoar os elementos-chave que o apoiam, contribuiu e desempenha um papel importante no desenvolvimento pessoal e profissional de cada um. A auto-reflexão pode ajudar a aumentar a motivação, pode trazer novas perspetivas e pode ajudar a melhorar o processo de alcançar objetivos.

Praticar a auto-reflexão requer disciplina e intencionalidade e não é necessariamente uma coisa fácil de fazer. Por isso, os modelos de auto-reflexão apresentados abaixo explicam como podemos estar envolvidos no processo reflexivo de forma eficaz.

- ✓ **O ciclo ERA (experiência - reflexão - ação)** (Jasper, 2013) é um modelo simples de três estágios que começa com experiência e continua com reflexão e ação. A chave para este modelo é a experiência que colocamos sob a nossa atenção identificando se foi fácil ou difícil, quanto tempo durou, quais foram as lições aprendidas, o que pode ser feito de forma diferente no futuro. Estes são apenas poucos exemplos de como podemos refletir sobre nós mesmos, o que nos pode levar à próxima fase: tomada de ação (pode fornecer uma nova experiência que pode ser analisada da mesma forma e assim por diante).



Fig.4. Jasper, M. (2013). Prática Reflexiva inicial. Andover: Cengage Learning.

- ✓ **Modelo Driscoll's What** (Driscoll, 2007) com base nas principais questões de Terry Bort também é concebido em três estágios. O modelo começa com a resposta à pergunta: "O quê?" que se refere à experiência ou situação em que refletimos sobre. No estágio seguinte, a resposta à pergunta: "Qual ?" refere-se ao resultado da experiência, o que aconteceu depois desta experiência (emoções, factos). O terceiro estágio, a resposta para: "E agora?" refere-se ao que se pode fazer e o que pretendemos fazer.



Fig.5. Driscoll, J. (ed.) (2007) Prática de Supervisão Clínica: Uma Abordagem Reflexiva para Profissionais de Saúde. Edinburgh: Elsevier

- ✓ **Ciclo de Aprendizagem Experiencial de Kolb (1984)** envolve quatro estágios e começa com a experiência, continua com observação reflexiva que envolve factos que não foram observados antes, posteriormente a conceptualização abstrata é suposto gerar ideias e tirar conclusões sobre a experiência. O ultimo estágio é dedicado à implementação de ideas ou conclusões do passo anterior num novo contexto.



Fig.6. Kolb, D. (1984) Aprendizagem Experiencial: Experiência como Fonte de Aprendizagem e Desenvolvimento. Upper Saddle River: Prentice Hall.



- ✓ **Modelo Reflexivo Gibb's** inclui seis estágios que começam com a experiência ou descrição da situação, e posteriormente, com os sentimentos relacionados com a experiência. O terceiro passo, a avaliação diz respeito à forma como a situação foi tratada. A análise aprofunda os detalhes da experiência e integra os lados positivos e negativos da experiência. A conclusão pode envolver alternativas ao que aconteceu e possíveis cursos de ação diferentes. Finalmente, o plano de ação descreve as ações futuras para melhorar ou manter os resultados.



Fig.7. Gibb, G. (1998) Aprender fazendo: Um Guia para Métodos de Ensino e Aprendizagem. Oxford: Further Education Unit, Oxford Polytechnic.



Todos os modelos descritos de auto-reflexão envolvem um período de tempo não especificado para este processo. Assim, o fator tempo não deve ser negligenciado porque o processo reflexivo precisa de tempo que pode diferir de uma pessoa para outra, de uma experiência para outra. Esperar que o processo termine em tempo fixo ou em uma ou duas sessões não é realista. Por vezes, temos de deixar o processo por um curto período de tempo e voltar a analisar várias vezes.

O guia STRENGTH o conduz genuinamente através da auto-reflexão sobre as suas competências sociais e emocionais como profissional ou futuro profissional de orientação de carreira.

O tipo de auto-avaliação proposto pelo Guia é mais como uma avaliação formativa: através da auto-avaliação, os beneficiários estão ativamente envolvidos no processo (aprendizagem), são incentivados a assumir mais responsabilidade pela sua própria aprendizagem e desenvolvimento das suas competências sociais e emocionais.

Recursos

- Baban, A. (2003). *Consiliere educațională. Ghid metodologic pentru dirigenție și consiliere*. București: ASCR.
- Driscoll, J. (ed.) (2007). *Practicing Clinical Supervision: A Reflective Approach for Healthcare Professionals*. Edinburgh: Elsevier.
- Gibbs, G. (1998). *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods*. Oxford: Further Education Unit, Oxford Polytechnic.
- Jasper, M. (2013). *Beginning Reflective Practice*. Andover: Cengage Learning.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Estás pronto?



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



COMEÇA aqui
a AUTO-AVALIAÇÃO e o PROCESSO REFLEXIVO
proposto pelo GUIA IO5!

CAPÍTULO IV. O *toolkit* de atividades de auto-avaliação e reflexão STRENGTH

O projeto STRENGTH propõe um *toolkit* que compreende os seguintes instrumentos de auto-avaliação e reflexão sobre as competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação da carreira:

- ❖ Mapa REA (refletir-explorar-abordar)
- ❖ Onde estou? Onde quero estar?
- ❖ Questionário de Auto-avaliação
- ❖ A janela para o meu conhecimento e competências
- ❖ A minha Bússola STRENGTH
- ❖ Plano de auto-melhoria

O **mapa REA** é uma atividade introdutória que oferece marcos relacionados com o processo de auto-reflexão em que se pode estar envolvido, em relação às competências sociais e emocionais. A atividade: **”Quem sou eu? Onde quero estar?”** convida os profissionais a refletir sobre as suas competências sociais e emocionais, encontrando respostas pessoais a 6 questões complexas. O **questionário de auto-avaliação** permite que os profissionais auto-avaliem as suas competências sociais e emocionais, com base em 14 itens para cada uma das 5 dimensões STRENGTH. **A janela do meu conhecimento e competências** convida os profissionais a refletir sobre os seus conhecimentos e competências para cada uma das 5 dimensões STRENGTH. **A minha Bússola STRENGTH** é um instrumento de auto-avaliação baseado em 6 cenários que convida os profissionais a refletir sobre as suas próprias práticas, métodos e atitudes quando se deparam com uma situação social e emocional desafiante no seu trabalho profissional. O **plano de auto-melhoria** oferece modelos úteis para estruturar os passos específicos em termos



curtos, médios e longos, de modo a garantir o desenvolvimento contínuo das competências sociais e emocionais.

Recomendamos que dentro deste *toolkit* siga uma ordem específica na aplicação das atividades de auto-avaliação e reflexão, apesar de poderem ser abordadas na ordem que desejar. Use os modelos oferecidos por cada atividade para registrar os resultados e as suas reflexões. Depois de ter participado em todas as atividades propostas, terá um conjunto de informações que lhe permitirá olhar para si de uma forma mais objetiva e ser capaz de compreender o nível de desenvolvimento de cada uma das suas 5 competências sociais e emocionais.

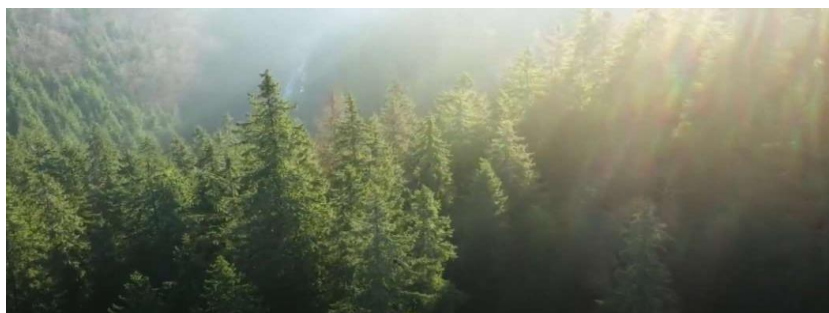
Dicas para se envolver nas atividades propostas por este *toolkit*:

- tentar ser honesto e objetivo;
- não seja muito exigente nem muito brando consigo mesmo.;
- não coloque pressão em si;
- leve o tempo que precisar, mas preste atenção à procrastinação;
- se sentir resistência à mudança ou falta de motivação, tente abordar as atividades em pequenos passos.

❖ Atividade 1. Mapa REA (refletir-explorar-abordar)

A sua jornada para conhecer mais sobre as suas competências sociais e emocionais pode começar com esta atividade.

Primeiro, recomendamos o uso de "O exercício de respiração consciente" (exercício de IO3). Este exercício pode ser acedido em formato vídeo em Romeno (design e voz: Ana Maria Oancea, disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=nnvvqHlizv0>)



- Após o exercício de mindfulness, veja o Mapa REA abaixo e preencha-o com aspetos relacionados com as suas competências sociais e emocionais. Tente completá-lo com as primeiras palavras que lhe chegam à mente, e depois tente finalizar a lista a tempo, com base nas suas experiências.
- Comece a utilizar as outras ferramentas e atividades propostas no *toolkit*.
- Complete o Mapa REA em qualquer momento durante e depois deste processo.

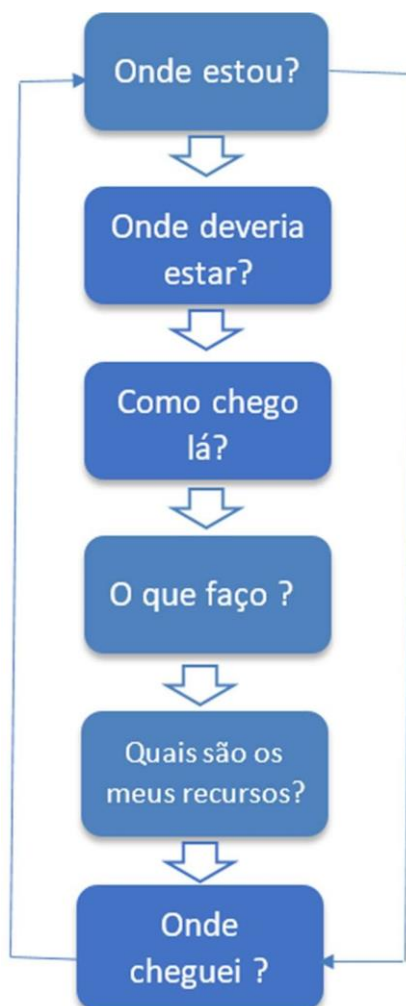


Fig.8. O Mapa REA



❖ Atividade 2. Onde estou? Onde quero estar?

Esta atividade baseia-se em seis perguntas simples que requerem respostas complexas. Use palavras-chave/expressões ou textos narrativos para responder às perguntas. Pense nas suas competências sociais e emocionais e responda às seguintes perguntas:





Nós propomos duas abordagens para esta atividade:

- pense em si mesmo como um profissional de orientação de carreira e considere todas as 5 competências sociais e emocionais STRENGTH; vá para a primeira questão, pense globalmente em todas as suas competências sociais e emocionais, questione e defina o seu nível pessoal de realização, em seguida, proceda para a segunda questão da mesma forma - abordagem holística OR
- passe por todas as questões com a primeira competência fora das 5 competências STRENGTH, em seguida, repita o processo da mesma forma para as competências restantes - abordagem de competências

Exemplos de abordagem de todas as respostas de competências sociais e emocionais:

Antes de tudo descrevo-me e o meu contexto atual

Narrativa: Tenho uma licenciatura e tenho o meu próprio gabinete de aconselhamento privado e diversos clientes dos quais o meu rendimento depende. Tenho bons conhecimentos de aconselhamento de carreira e um ano de prática. Leio muita literatura no campo da orientação e aconselhamento, mas não coloco tanta ênfase nas competências sociais e emocionais/ não tenho conhecimento sobre o que são e se preciso mesmo delas no meu trabalho.

Onde estou?

Narrativa: Aprendi sobre as competências sociais e emocionais na faculdade, eu tinha ou não tinha um curso dedicado a este campo, uso as minhas competências sociais e emocionais no meu dia-a-dia, sinto que o meu nível é médio/baixo/alto em competências sociais e emocionais de forma geral.



Palavras-chave: Licenciatura, clientes, gabinete próprio de aconselhamento, nível médio em competências sociais e emocionais.

Onde deveria estar? (A resposta deve conectar o meu nível de conhecimento real e prática para o nível de conhecimento onde uma pessoa com a minha experiência e a minha formação deveria ser profissionalmente)

Narrativa: O meu nível de competências sociais e emocionais deveria ser elevado para uma pessoa com a minha experiência de prática, mas mais baixo de acordo com a minha formação.

Palavras-chave: Tenho um nível médio/baixo/elevado de competências de acordo com a minha experiência/a minha formação.

Exemplos de abordagem de uma competência através deste exercício, e.g., *auto-controlo emocional*:

Onde estou?

Sou capaz de controlar as minhas emoções em certos contextos. Posso começar a usar mais questões como: Em que contextos não consigo controlar as minhas emoções? Quantas vezes é que isso me acontece? Como é que isso afeta a minha vida, as minhas relações com os outros?, etc.

Onde deveria estar?

Em primeiro lugar, devo estar ciente do meu passado: experiências anteriores, nível de educação, envolvimento pessoal no auto-controlo emocional, o meu conhecimento nesta área, etc.. De acordo com estes factos, eu deveria ter mais auto-controlo emocional nos seguintes contextos...



Como chego lá?

- Ler mais nesta área
- Frequentar um curso sobre auto-controlo emocional
- Frequentar um Mestrado nesta área ou relacionado
- Frequentar algumas sessões de psicoterapia ou aconselhamento, etc.

O que faço para chegar lá?

- Eu decido quais são as atividades mais propensas a frequentar e não tenho falsas expectativas
- Peço a um colega mais experiente que me oriente (para recomendar livros, aconselhamento, cursos, etc)
- Começo a ler duas vezes por semana sobre este assunto
- Tentarei estar mais consciente das minhas emoções e tentarei aplicar um determinado método para controlar, etc.

Que recursos preciso?

- dinheiro
- amigos
- livros (Posso comprá-los, ou posso pedir emprestado de uma biblioteca local)
- pessoas que são especializadas nesta área

Onde cheguei?



Após um período de tempo, começo a analisar o meu progresso. Há alguma melhoria? O que mais preciso de fazer para evoluir? Abordei todos os aspetos que planeei?

Para responder a estas questões, crie um contexto onde se sinta confortável, use papel e canetas coloridos, responda às questões quando estiver fora delas, antes de escrever as respostas leve algum tempo para refletir sobre cada questão e resposta, permita-se completar as respostas sempre que se lembrar de algo importante.

Também pode usar o formulário abaixo:

<p>Competência _____</p> <p>Onde estou?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Onde deveria estar?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Como chego lá?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>



O que faço para chegar lá?

Que recursos preciso?

Onde cheguei?

Pode continuar esta atividade com um formulário de planeamento como abaixo.

O meu objetivo _____

Prazo _____

1.º Passo (ação, prazo, frequência)



2.º Passo (ação, prazo, frequência)

3.º Passo (ação, prazo, frequência)

4.º Passo (ação, prazo, frequência)

5.º Passo (ação, prazo, frequência)

6.º Passo (ação, prazo, frequência)

❖ **Atividade 3. Questionário de Auto-avaliação**



Porque é que este questionário é útil?

Este questionário é dirigido a todos os profissionais de orientação e aconselhamento que queiram ter uma imagem do seu desenvolvimento profissional em relação às 5 competências sociais e emocionais do STRENGTH e uma possível direção para melhorar.

Como utilizar este questionário?

Para ter uma imagem sobre o desenvolvimento das suas competências sociais e emocionais, é necessário refletir sobre as seguintes questões:

- a sua formação inicial e contínua,
- a sua experiência pessoal em orientação e aconselhamento,
- os seus conhecimentos de outras fontes que não a formação (livros, seminários, artigos científicos),
- a sua taxa de sucesso em determinados tópicos (com base no número de anos de experiência e no número de casos/clientes e na complexidade dos casos abordados).

Antes de responder a qualquer item, tenha em mente todos os anteriores. Não há respostas certas ou erradas. Para cada item, utilize a seguinte escala de 5 pontos e avalie as suas respostas e escolha a opção que melhor o descreve neste momento:

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo um pouco

3 = Nem concordo nem discordo

4 = Concordo um pouco

5 = Concordo totalmente



Questionário de Auto-avaliação

Empatia	
Itens	Escala de classificação (1= Discordo totalmente; 5 = concordo totalmente)
1. Acho fácil ver as coisas do ponto de vista da outra pessoa	1.....2.....3.....4.....5
2. Acho fácil entender os outros imaginando como as coisas parecem da sua perspetiva	1.....2.....3.....4.....5
3. Eu sou capaz de imaginar o que é ser realmente a outra pessoa	1.....2.....3.....4.....5
4. Sou capaz de entender como as emoções dos meus clientes afetam os seus pensamentos e reações	1.....2.....3.....4.....5
5. Estou realmente interessado em como as outras pessoas se sentem	1.....2.....3.....4.....5
6. Estou realmente interessado em como as pessoas reagem aos desafios nas suas vidas	1.....2.....3.....4.....5
7. Sou capaz de identificar alguém de um grupo que se sente estranho ou desconfortável	1.....2.....3.....4.....5
8. Eu geralmente posso apreciar o ponto de vista da outra pessoa, mesmo que eu não concorde com isso	1.....2.....3.....4.....5



9.	Sou capaz de ver os comportamentos dos outros sem ser contaminado pelos meus próprios valores, julgamentos, experiências, etc.	1.....2.....3.....4.....5
10.	Sou capaz de mostrar empatia para com os meus clientes	1.....2.....3.....4.....5
11.	Outras pessoas dizem-me que sou bom a entender como se sentem e o que estão a pensar	1.....2.....3.....4.....5
12.	Observei que os meus clientes se sentem compreendidos quando falam comigo	1.....2.....3.....4.....5
13.	Normalmente sinto-me entusiasmado pelos estados emocionais dos outros	1.....2.....3.....4.....5
14.	Compreendo a dor dos outros e sinto o desejo de atenuar essa dor	1.....2.....3.....4.....5

Gestão emocional

		Escala de classificação (1= discordo totalmente; 5 = concordo totalmente)
Itens		
1.	Posso facilmente reconhecer as minhas emoções à medida que as experimento	1.....2.....3.....4.....5
2.	Ao olhar para as expressões faciais de alguém, reconheço as emoções que ele está a sentir	1.....2.....3.....4.....5

3.	Uso bom humor para me ajudar a continuar a tentar perante obstáculos	1.....2.....3.....4.....5
4.	Quando me deparo com uma situação stressante, faço por pensar nisso de uma forma que me ajude a manter a calma	1.....2.....3.....4.....5
5.	Eu controlo as minhas emoções mudando a perspetiva da situação em que estou	1.....2.....3.....4.....5
6.	Expressar emoções é bastante fácil para mim	1.....2.....3.....4.....5
7.	Sou capaz de ensinar outras pessoas a controlar as suas emoções, independentemente do seu carácter ou personalidade	1.....2.....3.....4.....5
8.	Estou familiarizado com todas as emoções identificadas ou descritas pelos investigadores, incluindo os últimos estudos	1.....2.....3.....4.....5
9.	Estou consciente de como as emoções são geradas do ponto de vista da neurociência	1.....2.....3.....4.....5
10.	Entendo porque é importante ensinar aos nossos filhos aspetos importantes sobre emoções	1.....2.....3.....4.....5
11.	Estou preparado para ensinar aos meus clientes aspetos importantes sobre emoções	1.....2.....3.....4.....5
12.	Estou a seguir os últimos estudos sobre emoções	1.....2.....3.....4.....5



13.	Quando me sinto confuso sobre as minhas emoções, encontro ajuda num grupo de apoio, um par, etc.	1.....2.....3.....4.....5
14.	Estou consciente da importância das emoções no nosso dia-a-dia	1.....2.....3.....4.....5

Diversidade

		Diversidade
Itens		Escala de classificação (1= discordo totalmente; 5 = concordo totalmente)
1.	Entendo como as pessoas podem diferir na sua maneira de pensar, agir, ou nas suas crenças, emoções e valores	1.....2.....3.....4.....5
2.	Eu sempre reconheço e respeito as diferenças culturais e linguísticas dos clientes	1.....2.....3.....4.....5
3.	Estou consciente dos obstáculos que o cliente associa à sua raça, sexo, idade, religião, cultura, crenças	1.....2.....3.....4.....5
4.	Eu demonstrei flexibilidade ao interagir com pessoas de uma cultura diferente	1.....2.....3.....4.....5
5.	Tento sempre compreender as diferenças nos comportamentos, valores, atitudes e estilos de clientes de outros países ou grupos minoritários	1.....2.....3.....4.....5



6.	Acho fácil refletir e compreender a influência da diversidade no ambiente pessoal e profissional dos meus clientes	1.....2.....3.....4.....5
7.	Gosto de trabalhar com pessoas com diferentes visões do mundo	1.....2.....3.....4.....5
8.	É fácil para mim identificar e compreender os preconceitos dos clientes em relação ao trabalho e aos trabalhadores com base no género, raça, estereótipos culturais	1.....2.....3.....4.....5
9.	Posso facilmente demonstrar vontade de aceitar comportamentos e crenças que são diferentes da minha	1.....2.....3.....4.....5
10.	Quando trabalho com pessoas do estrangeiro, acho que é bom aprender sobre os seus hábitos culturais	1.....2.....3.....4.....5
11.	Estou consciente dos meus valores e preconceitos para com diferentes culturas e grupos minoritários	1.....2.....3.....4.....5
12.	Tenho um vasto repertório de métodos de comunicação verbais e não verbais para clientes com diferentes antecedentes culturais	1.....2.....3.....4.....5
13.	Tento saber mais sobre a história do meu cliente, questões socio-políticas locais e suas atitudes	1.....2.....3.....4.....5
14.	Posso identificar os meus estereótipos sobre o grupo étnico do meu cliente	1.....2.....3.....4.....5



Cooperação

Itens		Escala de classificação (1=discordo totalmente; 5 =concordo totalmente)
1.	Posso colaborar com sucesso com todos os tipos de clientes	1.....2.....3.....4.....5
2.	É fácil para mim reparar mal-entendidos nas relações de trabalho	1.....2.....3.....4.....5
3.	Outros diriam que sou um exemplo	1.....2.....3.....4.....5
4.	Os meus clientes diriam que os motivo	1.....2.....3.....4.....5
5.	Gosto de escutar as diferentes opiniões, preocupações, dúvidas e ideias do meu cliente sobre a direção do aconselhamento	1.....2.....3.....4.....5
6.	Estou habituado a ajudar outros profissionais	1.....2.....3.....4.....5
7.	Estou habituado a aceitar ajuda de outros profissionais	1.....2.....3.....4.....5
8.	Posso gerir os conflitos de forma eficaz	1.....2.....3.....4.....5



9.	Estou consciente dos meus pontos fortes e valores e posso expressá-los para inspirar os outros	1.....2.....3.....4.....5
10.	Sou bom a influenciar os outros através das minhas ações	1.....2.....3.....4.....5
11.	Prefiro trabalhar em conjunto com os meus clientes para objetivos partilhados em vez de impor as minhas ideias	1.....2.....3.....4.....5
12.	Prefiro manter uma boa relação e evitar conflitos	1.....2.....3.....4.....5
13.	Sou capaz de mostrar e ensinar aos meus clientes a importância da cooperação para a nossa saúde mental	1.....2.....3.....4.....5
14.	Estou flexível e ativamente empenhado no processo de mudança dos meus clientes	1.....2.....3.....4.....5

Escuta ativa

Itens		Escala de classificação (1=discordo totalmente; 5 =concordo totalmente)
1.	Estou a usar competências de escuta ativa com os meus clientes	1.....2.....3.....4.....5

2.	Posso explicar aos clientes o quão útil é a escuta ativa no seu dia-a-dia	1.....2.....3.....4.....5
3.	Mostro à outra pessoa que estou focado no que diz acenando, sorrindo, repetindo o que disseram	1.....2.....3.....4.....5
4.	Costumo repetir nas minhas próprias palavras o que acabei de ouvir para garantir a compreensão do que a outra pessoa disse	1.....2.....3.....4.....5
5.	Escuto a outra pessoa, prestando atenção aos seus sentimentos não expressos	1.....2.....3.....4.....5
6.	Mantenho contacto visual enquanto escuto a outra pessoa	1.....2.....3.....4.....5
7.	Sinto-me confortável quando a outra pessoa está em silêncio	1.....2.....3.....4.....5
8.	Quando falo com uma pessoa, escuto a mensagem sem julgá-la imediatamente ou avaliá-la	1.....2.....3.....4.....5
9.	Faço questões para obter mais informações e para incentivar o meu cliente a continuar	1.....2.....3.....4.....5
10.	Leio a linguagem corporal do meu cliente enquanto o escuto	1.....2.....3.....4.....5
11.	Estou consciente das vantagens de mostrar aos clientes que estou a ouvir, i.e., criar um espaço seguro,	1.....2.....3.....4.....5

	incentivando os clientes a explorar mais, aumentando a confiança dos clientes	
12.	Posso concentrar-me nas necessidades do meu cliente, mesmo que esteja angustiado	1.....2.....3.....4.....5
13.	Estou consciente e presto atenção à minha postura para mostrar abertura ao meu cliente	1.....2.....3.....4.....5
14.	Permito que os meus clientes terminem os seus pensamentos sem interrupção	1.....2.....3.....4.....5

Como interpretar as respostas?

Para ter uma imagem das suas necessidades, por favor reveja os números (de acordo com a escala dada) relacionada com as suas respostas, **para cada uma das 5 dimensões STRENGTH:**

<p>Se adicionar à maioria das respostas 1 (discordo completamente) e 2 (discordo um pouco): recomenda-se olhar mais de perto sobre o tema e explorar oportunidades de formação, literatura recomendada, workshops, conferências, artigos científicos sobre um tópico específico, etc. Com base nas suas respostas e na sua auto-consciência pessoal, pode identificar se tem falta de conhecimento, falta de experiência ou ambos num tópico específico e pode adaptar as suas ações futuras com base nisto.</p>
<p>Se adicionar à maioria das respostas 3 (nem concordo nem discordo) : é recomendado continuar o seu estudo sobre o tema para tentar integrar o seu conhecimento na sua prática do dia-a-dia e para explorar oportunidades de</p>



formação relacionadas com esta dimensão, literatura recomendada, workshops, conferências, artigos científicos sobre um tema específico, etc.

Se adicionar à maioria das respostas 4 (**concordo um pouco**) e 5 (**concordo totalmente**): recomenda-se que continue a estar em contacto com este tema para obter mais informação e experiência. Pode concentrar-se em aprofundar os seus conhecimentos sobre as áreas específicas e manter-se atualizado.

❖ Atividade 4. A janela do meu conhecimento e competências

Pode olhar para as 5 dimensões sociais e emocionais do STRENGTH (empatia, gestão emocional, cooperação, diversidade, escuta ativa) refletindo sobre os seus próprios conhecimentos e competências, seguindo a tabela seguinte:

Conhecimento	Competências
Eu tenho bom conhecimento nesta dimensão	Eu tenho experiência prática nesta dimensão
Eu não tenho conhecimento nesta dimensão	Eu não tenho experiência prática nesta dimensão
Eu tenho bom conhecimento nesta dimensão	Eu não tenho experiência práticas nesta dimensão
Eu não tenho conhecimento nesta dimensão	Eu tenho experiência prática nesta dimensão



Tabela 2. A janela do meu conhecimento e competências

Aqui estão alguns exemplos que podem ajudá-lo a refletir sobre os seus conhecimentos e competências.

Exemplos:

Empatia

Eu tenho bom conhecimento nesta dimensão: Frequentei um curso durante a faculdade, a minha tese de Licenciatura é sobre empatia, etc.

Eu tenho experiência prática nesta dimensão: Costumo prestar atenção às emoções, às experiências dos outros, gosto de me colocar no lugar dos outros e faço-o sempre que estou em contacto com alguém, etc.

Agora reflita sobre as 5 dimensões STRENGTH indicadas abaixo, e escreva algumas frases específicas para apoiar a sua relação com os seus conhecimentos e as habilidades em cada área:

Empatia

Eu tenho/Eu não tenho conhecimento nesta dimensão

.....
.....
.....

Eu tenho/Eu não tenho experiência prática nesta dimensão:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



.....
.....
.....

Gestão emocional

Eu tenho/Eu não tenho bom conhecimento nesta dimensão:

.....
.....
.....

Eu tenho/Eu não tenho experiência prática nesta dimensão:

.....
.....
.....

Diversidade

Eu tenho/Eu não tenho bom conhecimento nesta dimensão:

.....
.....
.....

Eu tenho/Eu não tenho experiência prática nesta dimensão:

.....
.....
.....

Cooperação



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Eu tenho/Eu não tenho bom conhecimento nesta dimensão:

.....
.....
.....

Eu tenho/Eu não tenho experiência prática nesta dimensão:

.....
.....
.....

Escuta ativa

Eu tenho/Eu não tenho bom conhecimento nesta dimensão:

.....
.....
.....

Eu tenho/Eu não tenho experiência prática nesta dimensão:

.....
.....
.....

Também pode resolver este exercício usando 5 lápis coloridos (uma cor diferente para cada uma das 5 dimensões STRENGTH) e o termómetro abaixo. Desenhe uma linha para cada dimensão em Conhecimento e em Competências. Escolha o nível dos seus conhecimentos e competências entre baixo (inferior) e elevado (superior).



Fig.9. 0

Pode utilizar o avaliar as suas e emocionais em qualquer ter seguido um melhoria das sociais e comparando o o anteriormente concluído.



termómetro

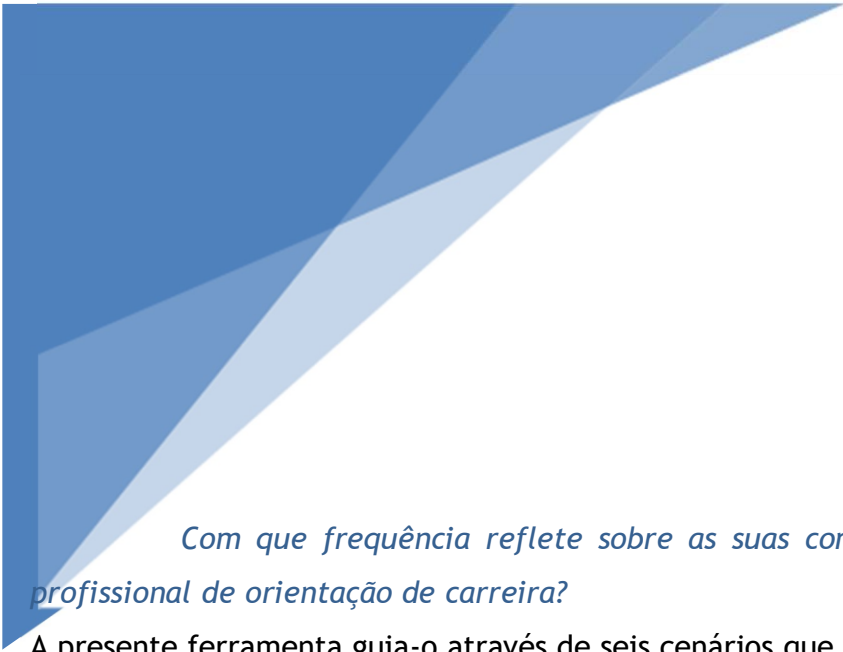
termómetro quando competências sociais pela primeira vez, ou momento depois de plano relativo à suas competências emocionais, termómetro real com



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



❖ **Activity 5. A minha Bússola STRENGTH**
Instrumento de auto-avaliação das competências sociais e emocionais dos
profissionais de orientação de carreira



Com que frequência reflete sobre as suas competências socio emocionais como profissional de orientação de carreira?

A presente ferramenta guia-o através de seis cenários que ilustram situações de desafio social e emocional que os profissionais de orientação de carreira podem encontrar no seu trabalho. Para cada cenário são oferecidas duas abordagens possíveis, que um profissional de orientação de carreira, pode adotar nessa situação específica.

Leia cada cenário atentamente e coloque-se perto da abordagem que melhor se adequa à forma como se comportaria, assinalando um número correspondente na escala, para cada dimensão marcada com azul.

Não ofereça uma resposta teórica (como deve/não deve um profissional de orientação de carreira comportar-se) mas refletir sobre a sua própria maneira de se envolver com os clientes em cada cenário.

No final deste exercício, terá uma melhor imagem das suas 5 competências sociais e emocionais STRENGht como profissional de orientação de carreira.

Você também pode considerar esta atividade como **uma bússola** que mostra pontos fortes, bem como direções para melhorar o desenvolvimento das suas competências sociais e emocionais.



Phillip, o Revolucionário (cenário 1)

A Audrey está a apresentar uma sessão sobre práticas de procura de emprego para

m
d
P
g
a
re
P
se
Como ponto de partida, reflita sobre as seguintes questões:

Sou um profissional de orientação de carreira competente a nível social e emocional?

No meu trabalho diário preciso de competências sociais e emocionais?

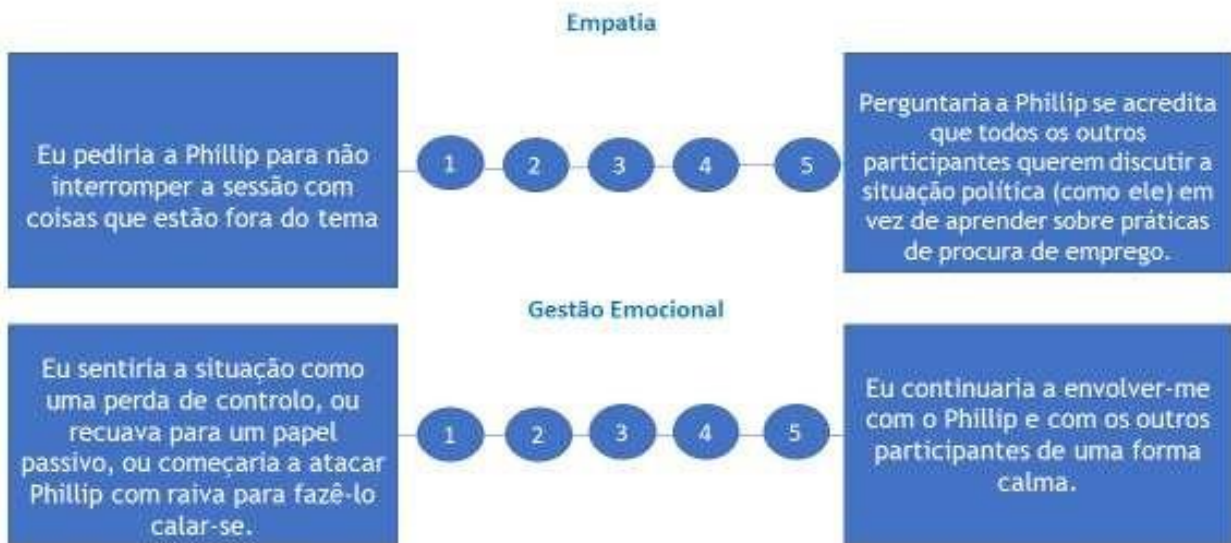
Qual é o valor das competências sociais e emocionais para o meu trabalho como profissional de orientação de carreira?

Como me comporto numa sessão de aconselhamento de carreira quando encontro uma situação de desafio social e emocional?

Agora, imagine que é o conselheiro de carreira
que está a apresentar esta sessão



Que comportamento é mais semelhante com a forma
como se comportaria na prática?





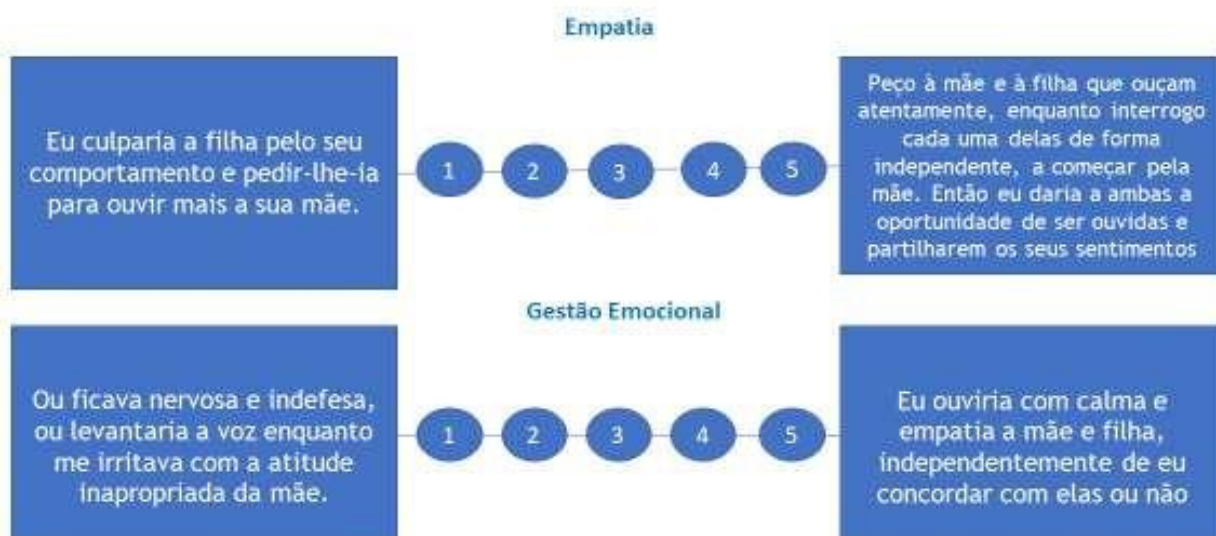


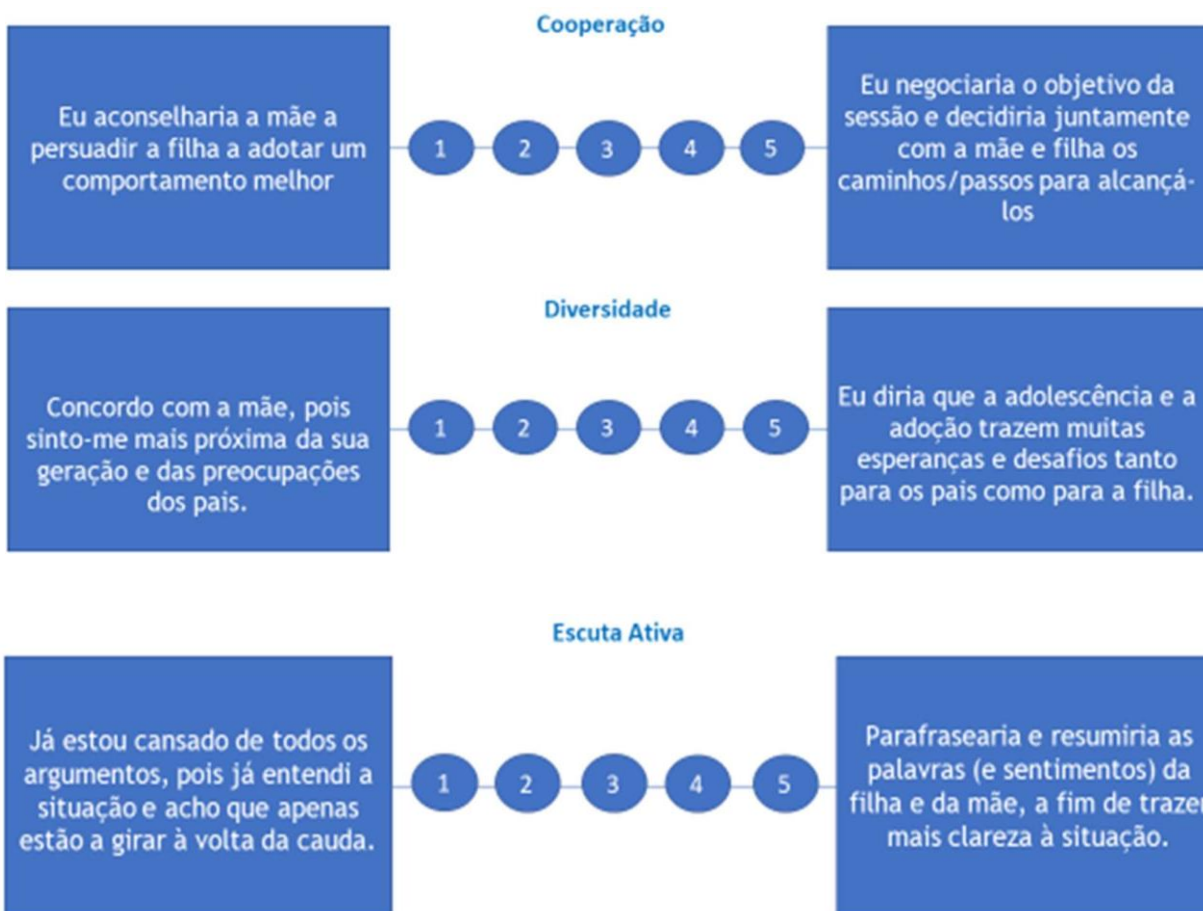
Emma, a Adolescente Fugitiva (cenário 2)

Emma (13 anos, adotada) visita o 7º ano. Emma é muito introvertida e mostra sintomas de uma possível depressão. Ultimamente, tem estado ausente da escola regularmente e fugiu de casa várias vezes. Ganhou muito peso e falta-lhe uma motivação para aprender. A mãe adotiva não aceita a crescente necessidade de liberdade da Emma e tenta controlar a filha. Numa sessão de aconselhamento profissional, a mãe de Emma interrompe a sessão repetidamente e não colabora com Maya, a conselheira.

Agora, imagine que é o conselheiro de carreira que está a apresentar esta sessão.

Que comportamento é mais semelhante com a forma como se comportaria na prática?







Haldi, o Requerente de Asilo (cenário 3)

Haldi precisa de encontrar um emprego no país de acolhimento para convencer as autoridades locais a conceder-lhe asilo. Ele tem tentado arranjar um emprego repetidamente, mas falhou até agora, e é por isso que está cada vez mais desesperado. Na sessão de aconselhamento de Ruth, expressa raiva, desilusão e falta de confiança para com os empregadores que não querem empregar migrantes nas suas empresas. Ele sente que todos no país são hostis e preconceituosos contra ele por ser um migrante.

Agora, imagine que é o conselheiro de carreira que está a apresentar esta sessão.



Que comportamento é mais semelhante com a forma como se comportaria na prática?

Empatia



Gestão Emocional



Cooperação Escuta Ativa





Rosie sofre de ataques de pânico (cenário 4)

Rosie, uma menina de 18 anos no último ano do liceu, destaca-se na escola e tem excelentes notas em todas as disciplinas. Com os exames finais a chegar, ela agora está muito ansiosa. Com medo dos exames orais, sofre de ataques de pânico e pesadelos. Durante uma entrevista de orientação sobre a escolha de uma universidade, Rosie diz a Keith que não pode decidir sobre o seu futuro, porque só pode pensar em como completar os exames finais com a melhor nota possível.

Agora, imagine que é o conselheiro de carreira que está a apresentar esta sessão.



Que comportamento é mais semelhante com a forma
como se comportaria na prática?

Empatia

<p>Eu diria que ela devia concentrar-se melhor e comportar-se de forma racional porque todo o seu futuro depende dos resultados deste exame.</p>	<p>1 — 2 — 3 — 4 — 5</p>	<p>Eu diria que posso ver como ela sente que todo o seu futuro depende do seu desempenho nos exames finais, e posso dizer que ela está altamente motivada para garantir o prosseguimento da sua carreira preferida no futuro.</p>
--	--------------------------	---

Gestão Emocional

<p>Eu não podia deixar de mostrar a minha desilusão por uma rapariga tão inteligente que não pode gerir esta situação de uma forma eficiente</p>	<p>1 — 2 — 3 — 4 — 5</p>	<p>Proponho um exercício de mindfulness para regular as emoções e experimentar um estado de espírito diferente perante uma situação stressante</p>
--	--------------------------	--

Cooperação

Escuta Ativa

<p>Contaria à Rosie sobre a minha experiência com os exames para que ela perceba que não há necessidade de entrar em pânico.</p>	<p>1 — 2 — 3 — 4 — 5</p>	<p>Convido a Rosie a explorar os pensamentos que tem para os seus exames e o seu futuro, encorajando-a a transformá-los em objetivos executáveis.</p>
--	--------------------------	---



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



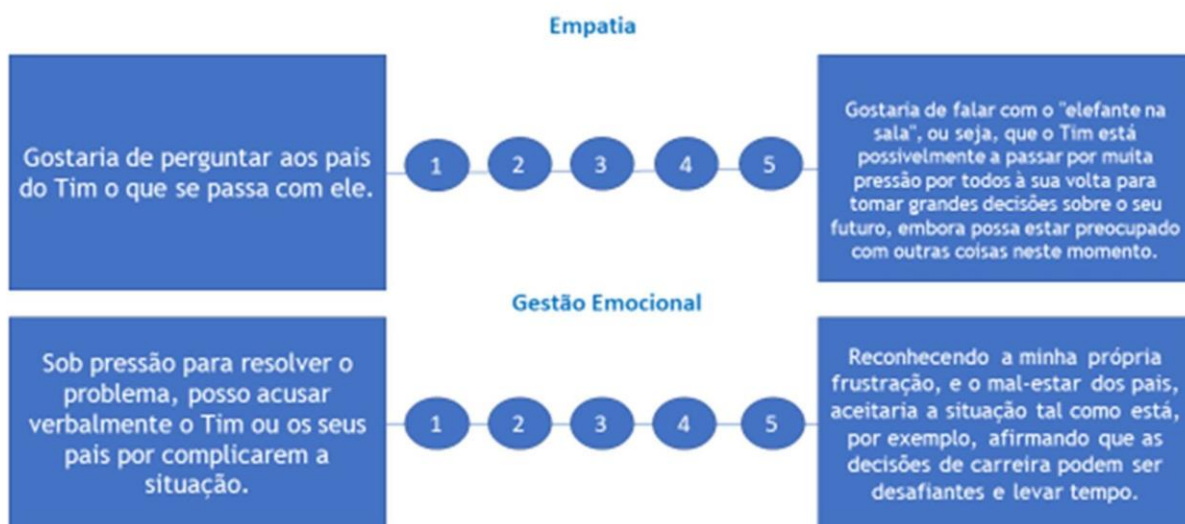


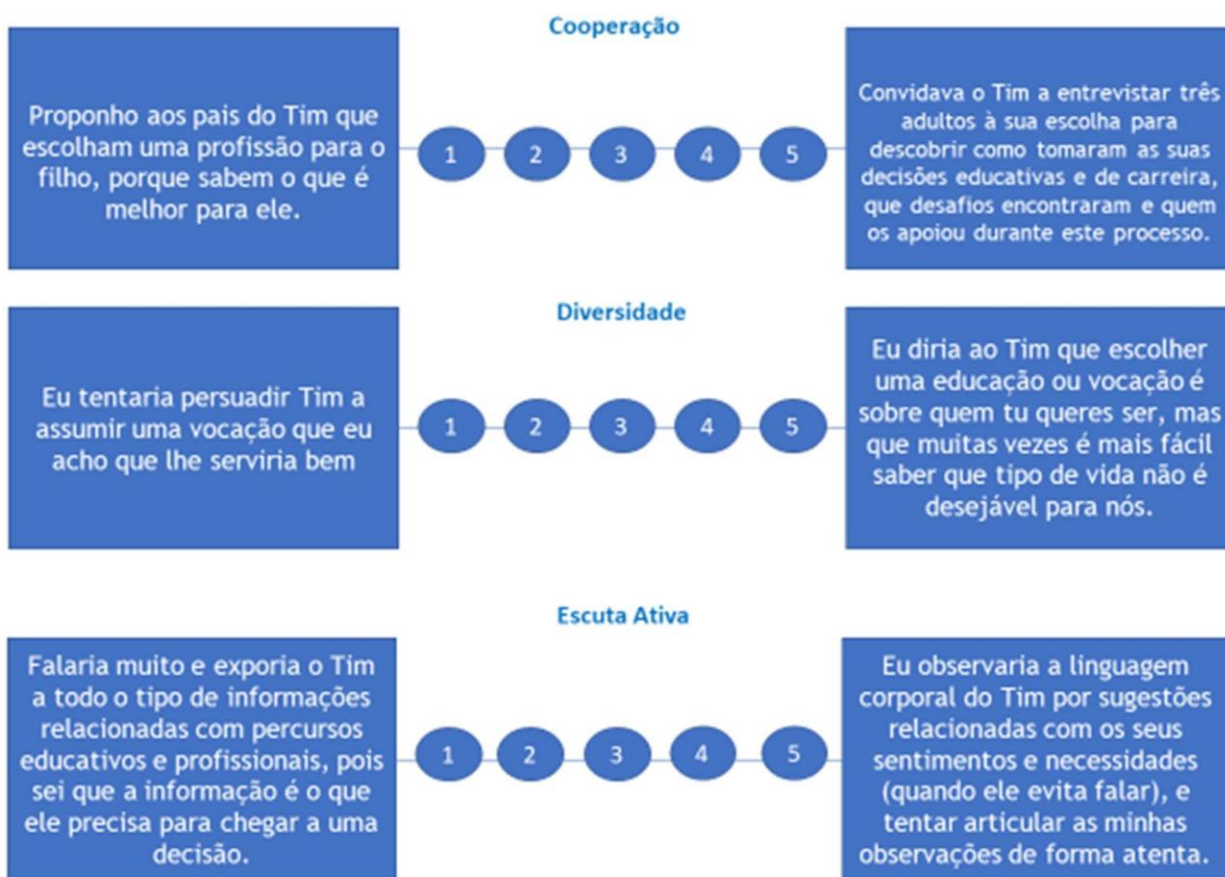
Tim Não se interessa por nada (cenário 5)

Tim é um estudante que precisa de apoio especial. Num estudo que planeia a discussão envolvendo Tony (o conselheiro), Tim, e seus pais, Tim não mostra interesse em qualquer tipo de educação ou vocação. Nada parece motivá-lo. Também é extremamente difícil identificar os seus pontos fortes. Ao mesmo tempo, os pais esperam que Tony resolva o problema.

Agora, imagine que é o conselheiro de carreira que está a apresentar esta sessão.

Que comportamento é mais semelhante com a forma como se comportaria na prática?







Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



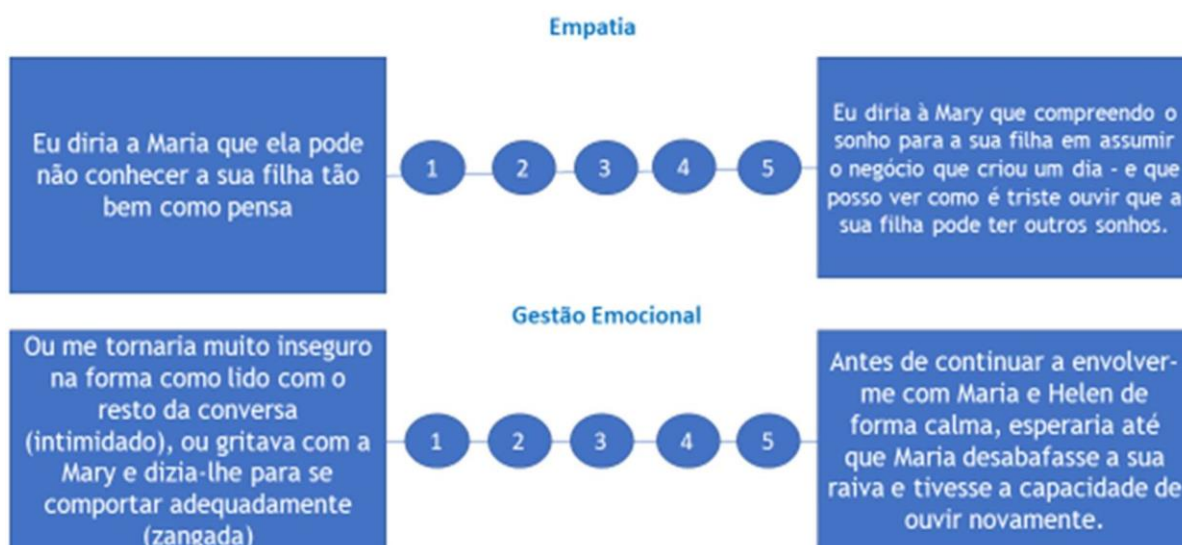


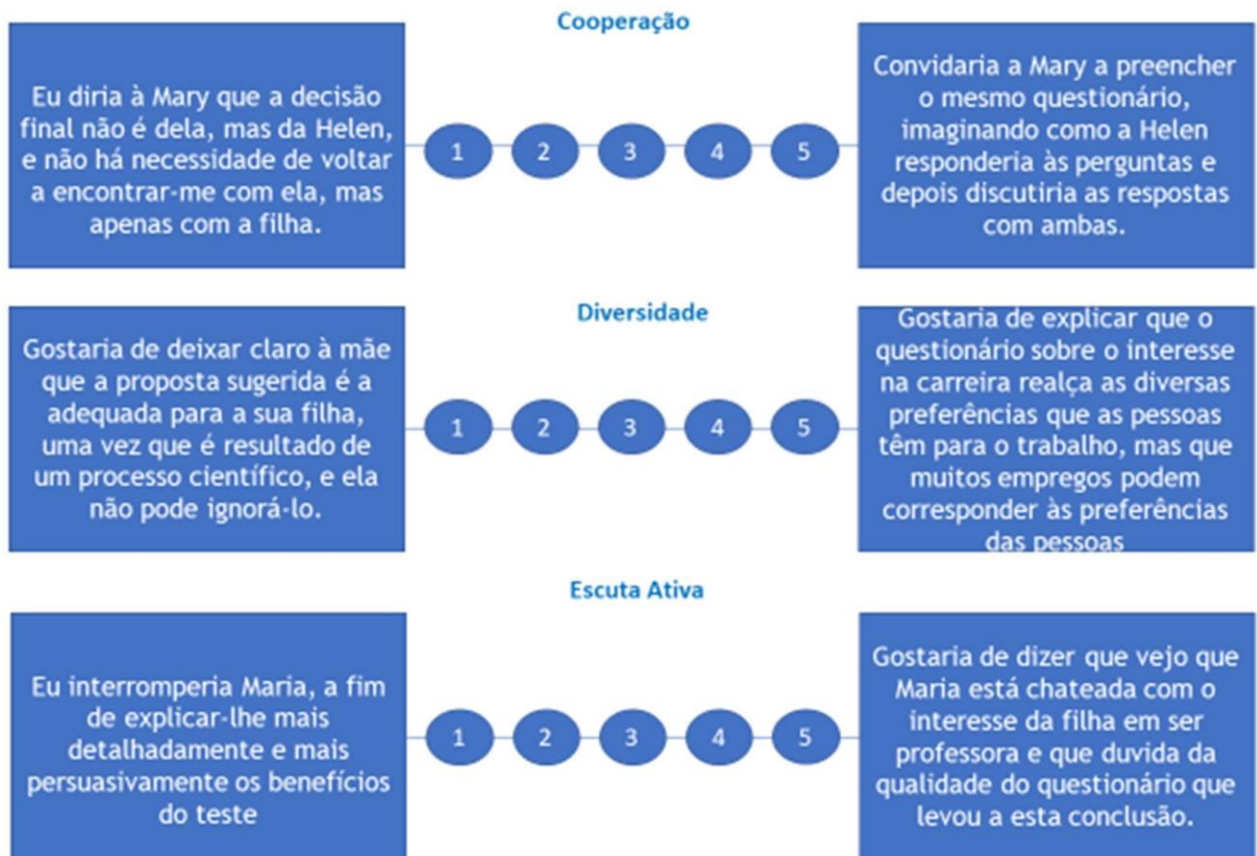
Maria, a Mãe que discute (cenário 6)

Helen, uma estudante, frequenta um programa de aconselhamento profissional com a sua mãe, Mary. Mary é analista financeira e tem a sua própria empresa. Ela quer que a Helen estude economia para que possa assumir a empresa no futuro. Quando Robert, o conselheiro, anuncia que Helen expressou o seu interesse em ser professora num questionário de interesse na carreira, Mary fica chateada e começa a gritar com Robert. Ela afirma que o questionário de carreira é inválido porque conhece a filha melhor do que ninguém e sabe o que é mais adequado para ela.

Agora, imagine que é o conselheiro de carreira que está a apresentar esta sessão.

Que comportamento é mais semelhante com a forma como se comportaria na prática?







Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Pontuação

Com base na sua auto-avaliação de como provavelmente lidaria com as seis situações desafiantes acima descritas, pode agora calcular uma pontuação para cada uma das 5 dimensões STRENGTH, de competência social e emocional. Para calcular a sua pontuação, por favor adicione os números de cada cenário separadamente por dimensão. Por exemplo, para empatia irá adicionar os números correspondentes a esta dimensão a partir de todos os seis cenários. Desta forma, terá uma pontuação entre 6 e 30 para cada dimensão (Empatia, Gestão Emocional, Diversidade, Cooperação, Escuta Ativa).

Pode calcular as suas pontuações aqui:

	Empatia	Gestão Emocional	Diversidade	Escuta Ativa	Colaboração
Cenário 1
Cenário 2
Cenário 3
Cenário 4
Cenário 5
Cenário 6
TOTAL por dimensão					

- **Pontuação entre 6 e 13 (para uma dimensão): Escassa mestria de competência e grande potencial de desenvolvimento.** Na maioria das situações retratadas,



as suas reações típicas podem ser mais eficazes. Provavelmente beneficiará fortemente das respetivas atividades do programa de formação IO3 STRENGTH e do IO4 Toolkit, que o apoiará em satisfazer melhor as necessidades dos seus clientes.

- **Pontuação entre 14-22 (para uma dimensão): Domínio moderado de competência e potencial moderado de desenvolvimento.** Tende a agir com competência em situações profissionais. No entanto, em algumas situações, as suas reações a desafios sociais ou emocionais poderiam ser melhores. Provavelmente beneficiaria de algumas das atividades propostas no programa de formação IO3 STRENGTH ou no IO4 Toolkit.
- **Pontuação entre 23-30 (para uma dimensão): Grande domínio de competência e pequeno potencial de desenvolvimento.** Obteve uma pontuação muito elevada nos diferentes cenários, indicando um elevado nível de competência. Provavelmente ainda beneficiará de uma troca regular com outros profissionais e de uma reflexão sobre como melhorar ainda mais a sua prática. Algumas atividades do programa de formação IO3 STRENGTH e do IO4 Toolkit ainda podem ser do seu interesse, por exemplo, para pensar em como passar a sua competência para outros.

Para se obter uma melhor compreensão sobre o que distingue as pessoas com competências sociais e emocionais altamente desenvolvidas de pessoas que ainda não desenvolveram o seu potencial, pode ver as seguintes descrições.



Empatia

	Baixa Avaliação...	Elevada Avaliação...
Empatia afetiva	...muitas vezes não entendem a vida emocional dos outros, criticam os outros por expressarem emoções em diferentes situações; eles podem sentir que ninguém realmente os entende, o que torna a interação social muito mais difícil. compreender a experiência dos outros a nível emocional, por exemplo, sentimentos e intenções dos outros, no passado e no futuro; podem perceber e expressar corretamente as emoções dos outros. Podem sentir uma ligação mais profunda com outras pessoas.
Tomada de perspectiva/empatia cognitiva	...geralmente não entendem o que se passa na cabeça de outra pessoa; podem ser maus comunicadores, uma vez que perdem informações completas e precisas sobre	...são capazes de tomar a perspectiva dos outros, por exemplo, imaginando que diferentes papéis e circunstâncias podem exigir, sendo capazes de imaginar como os outros serão afetados; são bons negociadores,



	como uma pessoa se sente e o que pode estar a pensar.	sendo capazes de se colocar no lugar de outra pessoa, sem necessariamente se envolver com as emoções dos outros.
--	---	--

Gestão emocional

	Baixa Avaliação...	Elevada Avaliação...
Compreender as emoções	... muitas vezes não entendem o significado das emoções percebidas, e.g., não podem interpretar corretamente a causa das emoções das outras pessoas e o que significam; tendem a reagir em vez de responder a um conflito e não aceitam bem a crítica.	... compreender a natureza e as causas das emoções, identificar, prever e explicar a emoção nele e nos outros; geralmente são bons observadores, examinam como as ações vão afetar a si mesmos ou aos outros antes de tomar essas ações.
Auto-consciência emocional	... são incapazes de perceber, identificar e expressar corretamente as suas próprias emoções, não têm	...compreender as próprias emoções e os efeitos sobre o seu desempenho em várias áreas da vida, entender o que eles estão a



	consciência de como as emoções podem afetar outras pessoas.	sentir e porquê; eles adotam uma atitude introspectiva para ganhar uma visão realista, mas compassiva de si mesmos.
Auto-controlo emocional	... desconfortável para controlar as suas emoções e persistir perante obstáculos, retrocessos, conflitos e stress para alcançar objetivos; podem encontrar dificuldades na adoção de uma atitude de discernimento e auto-aceitação para lidar com as emoções construtivamente.	...verificar emoções perturbadoras e impulsos, manter o controlo sobre as ações e permanecer eficaz, mesmo em situações de stress; a capacidade de gerir sentimentos e emoções, alienar indivíduos para estarem abertos à aprendizagem e mudança.

	Baixa Avaliação...	Elevada Avaliação...
Resolução de Conflitos	...muitas vezes resolvem conflitos como vencedores ou vencidos, e.g., usando o seu poder para obter o que querem, ou aceitando comportamentos problemáticos para "evitar conflitos".	... muitas vezes resolvem conflitos amigavelmente, fazendo todos se sentirem compreendidos e apreciados, e estabelecendo um padrão que é aceitável para todos os envolvidos.



Construção de Relacionamento	... muitas vezes falham na ligação com os outros, e.g., porque estão excessivamente focados em apresentar-se, porque são demasiado tímidos, ou críticos.	... efetivamente encontrar um terreno comum com outros, e.g., identificando e realçando interesses comuns, ou formas de ambas as partes poderem beneficiar da cooperação.
Persuasão	... tendem a recorrer a motivações extrínsecas para fazer com que outros façam o que querem, por exemplo, ameaças e não compreendem o que está subjacente às crenças e intenções dos outros.	... compreender como comunicar as suas ideias, crenças e desejos para que os outros se sintam motivados a apoiá-las ou adotá-las, por exemplo, mudando de ideias, ou oferecendo-se para ajudar.

	Baixa Avaliação...	Elevada Avaliação...
Competência Intercultural	... ignorar diferenças culturais na forma como as pessoas fazem as coisas, e.g., pedir ajuda. Isto pode levá-los a pensar que as pessoas que não agem como si mesmas podem ser estúpidas ou não têm educação adequada.	... compreender como a cultura influencia subtilmente o que as pessoas entendem como normal; estão abertos a diferentes formas de fazer as coisas, e.g., mostrar respeito, e ajudar os outros a entender melhor a sua própria cultura.
Tolerância	... costumam avaliar as ações	... aceitar que existem diferentes



	<p>dos outros com base em expectativas altamente uniformes, e franzir a testa em valores diferentes dos seus próprios, e.g., objetivos de vida; muitas vezes criticam os outros pelos seus objetivos ou estilos de vida, embora ninguém seja prejudicado.</p>	<p>bons modos de vida, e que o que é certo para uma pessoa, pode ser errado para outra; tentam compreender os valores dos outros e agir de forma a respeitar a autonomia de cada pessoa para prosseguir com os seus sonhos.</p>
<p>Preocupação Universal</p>	<p>...oferecer tratamento preferencial a pessoas que são iguais em si mesmas, ou que são vistas como superiores pela sua sociedade, e.g., homens; vêem a "alteridade" como "fraqueza", e não gostam de "abrir exceções" para pessoas que são diferentes.</p>	<p>... saber que as necessidades das pessoas, e as interpretações de situações podem diferir fortemente com base na sua idade, sexo, capacidades, etc.; cuidam de diversas pessoas, fazendo um esforço para "colocar-se no seu lugar", em vez de tratar todos da mesma forma.</p>

	Baixa Avaliação...	Elevada Avaliação...
--	---------------------------	-----------------------------



<p>Atenção</p>	<p>... costumam ser despreocupados, indiferentes, apáticos, não prestar atenção aos detalhes, menos capazes de prevenir erros e evitar situações interpessoais difíceis.</p>	<p>... prestar atenção e ouvir atentamente, fazer perguntas quando algo não é claro, permanecer atento mesmo quando se sentem aflitos pessoalmente; poder direcionar a sua atenção para as necessidades, sentimentos e cognições dos outros.</p>
<p>Escuta ativa</p>	<p>... incapaz de ouvir e concentrar-se nas pessoas de forma não-crítica; a sua própria linguagem corporal e gestos mostram ao ouvinte que não estão envolvidos e que a mensagem não é importante/não compreendida: normalmente não olham para as pessoas quando falam, não fazem perguntas se não entendem, interrompem e saltam para conclusões ou impõem as suas próprias opiniões ou soluções.</p>	<p>... garantir que ouvem a outra pessoa, e que a outra pessoa sabe que está a ouvir o que diz, usando pistas não verbais que mostram compreensão como acenar, contacto visual, breves afirmações verbais como "eu vejo", ou "eu entendo", esperando que o orador termine de falar antes de responder, fornecendo <i>feedback</i>, reiterar o que foi dito nas suas próprias palavras, a fim de clarificar o significado e compreender as intenções.</p>



❖ **Actividade 6: Plano de auto-melhoria para o desenvolvimento**

Depois de participar nas atividades anteriores a partir do *toolkit*, use a seguinte janela para refletir sobre o que aprendeu durante e a partir das atividades de auto-avaliação:

Fiquei surpreendido(a) por saber sobre mim:	Ficou confirmado que:
Fiquei esclarecido(a) sobre:	Questões que me ocorreram:



Tabela 3. A janela de reflexão. Fonte: Baban (2003), p. 283 (traduzido a partir de Romeno)

Refleta sobre o seu perfil relacionando com cada uma das 5 competências sociais e emocionais STRENGTH. Escreva, para cada dimensão, o nível que pretende atingir a curto, médio e longo prazo, numa escala de 1 a 5 (onde 1 significa básico e 5 significa avançado):

	Curto (1 semana-1 mês) 1-2-3-4-5	Médio (6 meses) 1-2-3-4-5	Longo (5 anos) 1-2-3-4-5
EMPATIA			
GESTÃO EMOCIONAL			
COLABORAÇÃO			
DIVERSIDADE			
ESCUITA ATIVA			

Desenhe o seu plano de melhoria a curto, médio e longo prazo, preenchendo as respostas às questões abaixo:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



AÇÕES A CURTO PRAZO

O que gostaria de fazer na próxima semana para melhorar as minhas 5 competências sociais e emocionais STRENGTH? Escreva ações específicas e dê títulos/URL específicos para cada categoria. Se não pretender atuar em alguma das categorias abaixo, basta colocar uma linha horizontal (que significa "não há ação" a curto prazo):

Livros/artigos para ler:

Vídeos para ver:

Cursos de formação:

Participação em conferência/seminário/webinar:

Mestrado/Doutoramento:.....

Supervisão/certificação:.....

Inscrição numa associação/rede:.....

Outras ações:

AÇÕES A MÉDIO PRAZO

O que eu gostaria de fazer nos próximos 6 MESES, para melhorar as minhas 5 competências sociais e emocionais STRENGTH? Escreva ações específicas e dê títulos/URL específicos para cada categoria. Se não pretender atuar em alguma das categorias abaixo, basta colocar uma linha horizontal (que significa "não há ação" a médio prazo):

Livros/artigos para ler:

Vídeos para ver:

Cursos de formação:

Participação em conferência/seminário/webinar:

Mestrado/Doutoramento:.....



Supervisão/certificação:.....

Inscrição numa associação/rede:.....

Outras ações:

AÇÕES A LONGO PRAZO

O que eu gostaria de fazer nos próximos 5 ANOS, para melhorar as minhas 5 competências sociais e emocionais STRENGTH? Escreva ações específicas e dê títulos/URL específicos para cada categoria. Se não pretender atuar em alguma das categorias abaixo, basta colocar uma linha horizontal (que significa "não há ação" a longo prazo):

Livros/artigos para ler:

Vídeos para ver:

Cursos de formação:

Participação em conferência/seminário/webinar:

Mestrado/Doutoramento:.....

Supervisão/certificação:.....

Inscrição numa associação/rede:.....

Outras ações:

Volte ao seu plano periodicamente e veja o quanto conseguiu. Re-aplique todo o processo de auto-avaliação e auto-reflexão do STRENGTH, para ver as mudanças no desenvolvimento das suas 5 competências sociais e emocionais STRENGTH. Reveja o plano a curto, médio e longo prazo em conformidade. O que pode assinalar?

E lembre-se:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- ❖ Sucesso não é um acidente.
- ❖ O caminho dos sonhos para o sucesso existe.
- ❖ Perseverança não é uma corrida longa; é muitas corridas curtas uma após a outra.
- ❖ Se fizeres sempre o que sempre fizeste, estarás sempre onde sempre estiveste.
- ❖ REINICIAR. REPENSAR. VAI!

V. Recursos recomendados

Para apoiar o desenvolvimento das suas 5 competências sociais e emocionais STRENGTH, além dos resultados intelectuais IO1, IO2, IO3, IO4 disponíveis no website STRENGTH <https://projectstrength.net/>, fornecemos-lhe um conjunto de recursos relevantes recolhidos e revistos dentro da parceria do projeto:

- 1. Recursos disponíveis em Inglês
- 2. Recursos disponíveis em finlandês



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- 3. Recursos disponíveis em Alemão
- 4. Recursos disponíveis em Grego
- 5. Recursos disponíveis em Italiano
- 6. Recursos disponíveis em Português
- 7. Recursos disponíveis em Romeno

Por favor, esteja consciente de que estes são recursos recomendados para o desenvolvimento das suas 5 competências sociais e emocionais STRENGTH. Sinta-se livre para rever as tabelas e incluir quaisquer outros recursos que considere importantes para o seu próprio desenvolvimento social e emocional.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CAPÍTULO V. RECURSOS

para auto-avaliação e melhoria
das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação de carreira

1. Recursos em Inglês

<p>1. Teoria, modelos, enquadramentos, introdução geral das competências sociais e emocionais</p>	<p>Primeira recomendação</p> <ul style="list-style-type: none"> • IO1 - Desk Research and Compendium of Methods on Social-Emotional Competence (English) https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1_report_final.pdf <p>Outras leituras</p> <ul style="list-style-type: none"> • CASEL: The interactive CASEL wheel (5 areas of socio-emotional competences) (English) https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-casel-framework/#interactive-casel-wheel • What is Social and Emotional Learning (SEL)? - video material (English) https://www.youtube.com/watch?v=Y-XNp3h3h4A • Salovey and Mayers` PUUM model on Emotional Intelligence - video material (English) https://www.youtube.com/watch?v=eUTWeg_9OZ4 • Gardner, H. (1993) Frames of mind: The theory of multiple intelligences, NY: Basic Books, Fontana Press, London (English) • Goleman, D. <ul style="list-style-type: none"> ○ Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ, (1995) (English) ○ Social Intelligence: Beyond IQ, Beyond Emotional Intelligence (2006) (English) • Herman, B., & Collins, R. (2018). Social and Emotional Learning Competencies. Student Services/Prevention and Wellness Team. Wisconsin: Department of Public Instruction • Elias, M. (2003) Academic and social and emotional learning. (English) https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000129414 • Mayer, John D., & Peter Salovey (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. Intelligence, 17(4), 433-442. https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3 • Mayer, John D., David R. Caruso, & Peter Salovey (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. Emotion Review, 8(4), 290-300. https://doi.org/10.1177/1754073916639667
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. in R. J. Sternberg (Ed.). Handbook of Intelligence, Cambridge, England: Cambridge University Press, pp. 401 • OECD. (2018) Social and Emotional Skills. Well-being, connectedness and success (English) https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf • Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review, Social Development, 6(1), pp 111-135 • Social and Emotional Competence. Why It's Vital for Life Success (2018) (English) https://www.tn.gov/content/dam/tn/tccy/documents/pb/pb-soc-emo-comp.pdf • LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020) (English) https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911 • Navigate the complex field of social and emotional learning. Harvard University (English) • Socio-emotional skills in career guidance: a Romanian school counsellor guide (2021). In: Digital transitions in lifelong guidance: Rethinking careers practitioners professionalism - A CareersNet expert collection (English) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202
<p>Oportunități de formare relacionate cu dezvoltarea competențelor sociale și emoționale ale profesioniștilor de orientare</p>	<p>Prima recomandare de formare</p> <ul style="list-style-type: none"> • IO3/IO4 - Development of Social-Emotional Competences: Training Program (English + 6 other languages: German, Greek, Italian, Portuguese, Romanian and Suomi) https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/ <p>Formare suplimentară recomandată</p>

- Social-emotional learning skills training. CalSAC - California School-Age Consortium (one need to [create an account on the CalSAC Training Portal](https://www.calsac.org/social-emotional-learning-and-character-development-training)) (English) <https://www.calsac.org/social-emotional-learning-and-character-development-training>
- Training in socioemotional skills through on-site training (English) https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_reportto.pdf
- A comprehensive Guide to adult SEL (English) <https://www.panoramaed.com/blog/comprehensive-guide-adult-sel>

Leituras adicionais sobre profissionalização de profissionais de orientação

- International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners <https://iaevg.com/Framework>
- Cedefop (2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf
- Ertelt, B. and Kraatz, S. (eds) (2011). Professionalisation of career guidance in Europe: training guidance research service organisation and mobility <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=938535>
- NICE. (2016) European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. Barbara Budrich (English)
- CEDEFOP (2021). Identifying standards for career professionalization. In: Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioners professionalism - A CareersNet expert collection (English) <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202>

Instrumentos de (auto) avaliação das competências sociais e emocionais, como testes, questionários, checklists, ferramentas de auto-reflexão, outros

- **MSCEIT - Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence test**
The MSCEIT is a performance test of emotional intelligence. A performance test provides an estimate of a person's ability by having them solve problems. The MSCEITTM asks you to solve problems about emotions, or problems that require the use of emotions.
- **The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i)**
<https://www.futurelearn.com/info/courses/emotional-intelligence-at-work/0/steps/63001>
The Bar-On model (1997a), developed by Reuven Bar-On, comprises 15 interrelated emotional and social competences. These determine how we understand ourselves, relate to others and cope with daily demands and challenges.
- **Emotional Competence Inventory (ECI)**
The ECI is a 360-degree tool designed to assess the emotional competences of individuals and organizations. It is based on emotional competences identified by Dr. Daniel Goleman in Working with Emotional Intelligence (1998), and on competences from Hay/McBer's Generic Competency Dictionary (1996) as well as Dr. Richard Boyatzis's Self-Assessment Questionnaire (SAQ).
- Information about other instruments: **Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizações**
<https://www.eiconsortium.org/measures/measures.html>
- **Self-Assessment: Social and Emotional Development**
<https://backend.edutopia.org/sites/default/files/resources/edutopia-self-assessment-for-sed-rubric.pdf>
- **The PERMAH Wellbeing Survey** - Self-evaluation questionnaire on wellbeing
<https://permahsurvey.com/>



Associações/redes na área social e emocional (e na área de orientação de carreira)

- European Network for Social and Emotional Competences - ENSEC
<https://www.enseceurope.com/>
- International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG
<https://iaevg.com/>
- Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe - NICE
<http://www.nice-network.eu/>
- CEDEFOP`s Expert Network for Lifelong Guidance and Career Development - CareersNet
<https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>

2. Recursos em FINLANDÊS

<p>Teoria, modelos, enquadramentos, introdução geral das competências sociais e emocionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hankala, U. (2013). Sosioemotionaalisten taitojen merkitys aikuiskouluttajan työssä. TJS Työelämäjulkaisut. • Lahtinen, A. & Rantanen, J. (2019). Tunnetaidot opetustyössä: Opas haastaviin tilanteisiin. Otavan Kirjapaino Oy.
<p>Oportunidades de formação relacionadas com o desenvolvimento das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lappalainen, R., Lehtonen, T., Hynninen, M., Loimala, P., Väättäinen, S. & Rantanen, M. (2004). Sosiaaliset taidot: työkirja. Psykologipalveluiden kehittämisyksikön julkaisuja 4. Tampere. Psykologian laitos. • Pursiainen, J. (2018). "Kumpi oli positiivine? Hyvä vai huono?": Vahvuuslähtöisen ja oppilaan sosioemotionaalista kompetenssia tukevan mallin luominen kouluyhteisöön. University of Eastern Finland.
<p>Instrumentos de (auto) avaliação das competências sociais e emocionais, como testes, questionários, checklists, ferramentas de auto-reflexão, outros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oivallus - sosiaalisten taitojen työväline. https://www.avainsaatio.fi/ladattavat/Oivallus_ohjeet.pdf • Sostra-hanke. https://sites.google.com/view/sostrafinland



Associações/redes na área social e emocional (e na área de orientação de carreira)

- Suomen opinto-ohjaajat ry: <https://www.sopo.fi/en/>
- Uraohjaajat ja -valmentajat ry: <https://uraohjaajat.fi/>

3. Recursos em ALEMÃO

Teoria, modelos, enquadramentos, introdução geral das competências sociais e emocionais

- Schulze, R., Freund, A. & Roberts, R. D. (Hrsg.). (2006). Emotionale Intelligenz. Ein internationales Handbuch. Göttingen: Hogrefe.
- Hiller, G. G. Selbstfürsorge für BeraterInnen, in preparation for dvb forum 2/2022: Zukunftsperspektiven in Krisenzeiten.
- Gölzner H., Meyer P. (Hrsg.) (2018). Emotionale Intelligenz in Organisationen. Der Schlüssel zum Wissenstransfer von angewandter Forschung in die praktische Umsetzung. Springer VS: Heidelberg.

Oportunidades de formação relacionadas com o desenvolvimento das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação

Instrumentos de (auto) avaliação das competências sociais e emocionais, como testes, questionários, checklists, ferramentas de auto-reflexão, outros

- EQ-Test - Testen Sie Ihre Emotionale Intelligenz
<https://www.psychomeda.de/online-tests/eq-test.html>



Associações/redes na área social e emocional (e na área de orientação de carreira)

- **Bundesverband der Emotionalen Intelligenz**
<https://www.bvei.org/>

4. Recursos em GREGO

Teoria, modelos, enquadramentos, introdução geral das competências sociais e emocionais

- Bradberry T., Greaves J. (2019) Συναισθηματική νοημοσύνη 2.0 (μετ. Αντωνίου Αλέκος). Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
- Goleman Daniel (2012). Κοινωνική νοημοσύνη: Η νέα επιστήμη των ανθρώπινων σχέσεων (μετ. Ξενάκη Χρύσα). Εκδόσεις Πεδίο.
- Goleman Daniel (2011). Η συναισθηματική νοημοσύνη: Γιατι το «EQ» είναι πιο σημαντικό από το «IQ». (μετ. Παπασταύρου Άννα). Εκδόσεις Πεδίο.
- Goleman Daniel (2011). Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας (μετ. Μεγαλούδη Φωτεινή). Εκδόσεις Πεδίο.
- Platsidou Maria (2010). Η Συναισθηματική νοημοσύνη. Εκδόσεις Gutenberg.
- Plomaritou Vassiliki (2019). Συναισθηματική νοημοσύνη του εκπαιδευτικού. Εκδόσεις Γρηγόρης.
- Steiner Claude (2006). Συναισθηματική νοημοσύνη με καρδιά (μετ. Παππά Βασιλική). Εκδόσεις Καστανιώτη.

Oportunidades de formação relacionadas com o desenvolvimento das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação

E-learning:

- Συναισθηματική νοημοσύνη. E-learning Χρηματοοικονομικής Διοικητικής και Διοίκησης Έργων ΚΕΔΙΒΙΜ Πανεπιστημίου Πειραιώς <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/10829/synaisthimatiki-noimosyni>
- Συναισθηματική νοημοσύνη. IST College ΚΔΒΜ2 <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/15993/synaisthimatiki-noimosyni>
- Συναισθηματική νοημοσύνη στον εργασιακό χώρο. TUV Hellas <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/9078/synaisthimatiki-noimosyni-ston-ergasiako-horo>



	<ul style="list-style-type: none">• Συναισθηματική νοημοσύνη & Ηγεσία Ανθρώπινου Δυναμικού. Hellas Network. https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/17458/synaisthimatiki-noimosyni---igesia-anthropinoy-dynamikoy
<p>Instrumentos de (auto) avaliação das competências sociais e emocionais, como testes, questionários, checklists, ferramentas de auto-reflexão, outros</p>	<ul style="list-style-type: none">• EQi-Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On, 2006). Translated into Greek by Maridaki-Kassotaki & Koumoundourou. Maridaki-Kassotaki & Koumoundourou (2003).• Adaptation and standardization of EQi-Bar-On Emotional Inventory. 9th Panhellenic Conference on Psychological Research, Rhodes, 21-24.• Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Translated into Greek by Kafetsios & Petratos. Kafetsios, K. & Petratos, A. (2005). Emotional intelligence skills, social support and quality of life. ELEFThERNA. Scientific yearly publication of the Department of Psychology. Volume 2, Rethymno• Emotional Competence Inventory (ECI). Translated into Greek by the Korn Ferry Hay Group• GalaEmo Test. It is an original Greek tool for evaluating the emotional intelligence of an adult in his work environment. It assesses emotional intelligence as a personality trait, based on Goleman's model for emotional intelligence at work. Available at http://www.testbiz.gr/• Greek Emotional Intelligence Scale (GEIS). Emotional Intelligence Characteristics Test (TE-XA-SY-N). It consists of 52 items that assess four basic emotional intelligence skills: expressing and recognizing emotions, controlling emotions, Using emotions to enhance thinking, and empathy. Tsaousis, I. (2008). Measuring Trait Emotional Intelligence: Development and Psychometric Properties of the Greek Emotional Intelligence Scale (GEIS). Psychology, 15, 200-218• Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). TEIQue is a tool for measuring emotional intelligence as a personality trait. Both versions of TEIQue V.1.00 and V.1.50 are adapted in Greek (Petrides, Pita & Kokkinaki, 2007). Available at http://www.eiconsortium.org/measures/teique.html.

	<ul style="list-style-type: none"> ● The Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) questionnaire (Wong and Law, 2002) contains 16 statements and assesses four dimensions of emotional intelligence and in particular: a) the assessment of self-feelings (4 questions), b) the assessment of the feelings of others (4 questions), c) the regulation of emotions (4 questions), and d) the use of emotions (4 questions). It has been adapted into Greek by Kafetsios and Zampetakis (2008). ● Schutte Emotional Intelligence Questionnaire (SSEIT: Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test). This questionnaire is based on the theoretical model of Salovey & Mayer (1990) and is a self-report scale. It measures emotional intelligence as a feature and has been translated into Greek by Platsidou (2010). ● EOPPEP Emotional Skills Self-Assessment Scale - in the annex at https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf
<p>Associações/redes na área social e emocional (e na área de orientação de carreira)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Hellenic Society of Counselling and Guidance/ Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού (ΕΛΕΣΥΠ) www.Elesyp.gr ● National organization for the certification of qualifications & vocational guidance/ Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)- https://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting ● Association Of Greek Career Counselors And Vocational Practitioners (Sesep) - Σύλλογος Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΣΕΠ). https://sesep.weebly.com/
<p>Outros materiais relevantes sobre competências sociais e emocionais que não podem ser incluídos nas categorias acima mencionadas</p>	<p>Material educativo para profissionais de carreira</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peer support in Career Counselling/ Από συμβούλους για συμβούλους. Κοινωνική υποστήριξη ομηλίκων - ομοτίμων (peer support) στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. ΕΟΠΠΕΠ https://www.eoppep.gr/images/SYEP/3_peer_support.pdf

- **Interactive techniques based on Existential Philosophy, Transactional Analysis and Moreno's Theory in Career Counseling/** Δωσ' μου το χέρι σου. Διαδραστικές τεχνικές βασισμένες στη θεωρία του Moreno, την υπαρξιακή φιλοσοφία και την Συναλλακτική Ανάλυση στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. ΕΟΠΠΕΠ https://www.eoppep.gr/images/SYEP/4_xeri.pdf
- **Emotional and Communication Skills: Empathy and Self-confidence- NESET project/** Κοινωνικές και Επικοινωνιακές δεξιότητες: Ενσυναίσθηση & Αυτοπεποίθηση - NESET PROJECT https://saronis.gr/wp-content/uploads/2020/10/neset_wp4-training-modules_social-skills_module-2_gr.pdf

Enquadramento

- **National Life/Career Competences Framework** - Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας. ΕΟΠΠΕΠ https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf

5. Recursos em ITALIANO

Teoria, modelos, enquadramentos, introdução geral das competências sociais e emocionais

- **Misurare l'intelligenza emotiva nei contesti educative**, 2021. Organizer/author: Six Seconds Italia, <https://www.youtube.com/watch?v=4HuOw8Sn4Vw>
Short description: In this video, Manuel Caviglia, Director of Education Department for Six Seconds Italia, talks about a certification path that provides the foundations of Social and Emotional Learning (SEL) and illustrates its demonstrated importance in educational development, as well as providing educational educators, coaches and guidance practitioners effective tools to measure the emotional intelligence of young people and supporting them in their growth, in synergy with families.
- **Diventare Educatori di Intelligenza Emotiva**, 2022. Organizer/author: Six Seconds Italia <https://www.youtube.com/watch?v=uuuGtnCPSbg>
Short description In this video, Manuel Caviglia, Director of Education Department for Six Seconds Italia, answer the following questions: What would happen if every person engaged in educational contexts, at any level, learned to know and use the energy of emotions as a vehicle for learning? What socio-emotional benefits would children and teenagers, teachers and families derive from it? With what impact on society?

Oportunidades de formação relacionadas com o desenvolvimento das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação

- **Life skills, intelligenza emotiva e codici di comunicazione umana**, 2022. Organizer/author: Asnor - Associazione Nazionale Orientatori https://asnor.it/it-schede-523-life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana
Short description: 50 hours of online training course addressed to Teachers and aspiring school teachers, guidance practitioners, educators, pedagogists, professionals in the education, teaching and guidance sectors about the following topics: Life skills with a cognitive and emotional-relational basis; The intra and inter personal skills; Biocentric education

	<ul style="list-style-type: none"> ● Intelligenza emotiva (videocorso), 2022. Organizer/author: Università Popolare del sociale, https://www.universitadel sociale.org/it/corsi/categorie/fad-corsi-on-line/intelligenza-emotiva/ Short description: Through theory and exercises, this on line course on the application of Emotional Intelligence will offer everyone the opportunity to identify and explore technical tools and skills and perception to manage their own and others' emotions with confidence and positive results and to best perform their parental or workers role of teachers, educators, psychologists.
<p>Instrumentos de (auto) avaliação das competências sociais e emocionais, como testes, questionários, checklists, ferramentas de auto-reflexão, outros</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Free Test on line on Emotional Intelligence, 2020. Organizer/author: Dentro la tana del Coniglio - Vincenzo Marranca, https://dentrolatanadelconiglio.com/test/intelligenza-emotiva-test Short description: This emotional intelligence test was designed to measure 4 types of skills: self-awareness and self-control, social conscience and social skills (inter-personal skills). Once all the questions have been answered, the test will offer 5 results: <ol style="list-style-type: none"> 1. the level of self-awareness; 2. the level of self-control; 3. the level of social consciousness; 4. the level of social skill; 5. the general level of Emotional Intelligence (Emotional Quotient or EQ). The emotional intelligence test should not be considered as an accurate map of one's personality, both because it is difficult to make an objective assessment of oneself and because the answers given could be influenced by the mood of the moment.
<p>Associações/redes na área social e emocional (e na área de orientação de carreira)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ASITOR - Associazione Italiana Orientatori, https://www.asitor.it/ Short description: The main purpose of ASITOR Italian Association of Orientators is the dissemination of the culture of orientation in all its forms. It intends to promote the enhancement, growth and updating of the skills of the professional counsellor by certifying high quality levels of both guidance officers and the services they offer.



- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">● Asnor - Associazione Nazionale Orientatori, https://asnor.it/
Short description: Asnor National Association of Career Guidance promotes a new culture of orientation, striving to ensure that the professional role of the Career Guidance is recognized. The Association, with the support of its Technical Scientific Committee and with the collaboration of Italian and foreign university institutions, has built a defined and articulated system of the professional Career Guidance and for them it wants to allow full recognition and promote regulation. The Association organizes and holds the Asnor Orientation Register. |
|--|--|

6. Recursos em PORTUGUÊS

Teoria, modelos, enquadramentos, introdução geral das competências sociais e emocionais

Livros

- Moreira, P. (2019). *Inteligência emocional - uma abordagem prática*. Portugal: Idioteque.
- Goleman, D. (2012). *Trabalhar com inteligência emocional*. Portugal: Temas e debates.
- Damásio, A. (2000). *O sentimento de Si*. Lisboa: Europa América.
- Goleman, D. (1996). *Inteligência Emocional: a teoria revolucionário que redefine o que é ser inteligente*.
- Nascimento, R., Lopes, R., Lopes, P. *Exercícios de Inteligência Emocional*
- Bradberry, T., Greaves, J. (2019). *Inteligência emocional 2.0: você sabe usar a sua?*
- Goleman, D. (2019). *Inteligência Social: a ciência revolucionária das relações humanas*.

Videos

- “Será que conseguimos viver sem emoções?” - 2021 - Paulo Moreira, Português, <https://www.youtube.com/watch?v=Yi010ZcLbgU>
- *Inteligência emocional - o podcast - emoções básicas e sociais- 2021 - Paulo Moreira, Português,* https://www.youtube.com/watch?v=2_SGpvk-1dl

Artigos

- Queiros, M., Vigário, M., Lamas, M., Rodrigues, R., Barbosa, S., Lamas, E. (2020). *Inteligência emocional - reptos lançados à educação, promoção do bem-estar do ser humano*. E-Revista de Estudos Interculturais do CEI-ISCAP. https://www.iscap.pt/cei/e-rei/n8/artigos/M.Queiros-et-all_Inteligencia-emocional-reptos-lancados-a-educacao.pdf
- Angelo, I.S.(2007). *Medição da Inteligência emocional e a sua relação com o sucesso escolar*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/1288>
- Silva, D. M. & Carvalho, D.J. (2012). *Sucesso Escolar e Inteligência Emocional*. Revista Millenium, 42 (janeiro/junho). Pp. 67-84. <https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/1200>

	<ul style="list-style-type: none"> ● Silva, C.M.(2016).<i>Capital psicológico: a influência da inteligência emocional e o papel das variáveis sociodemográficas</i>. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra. https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/32744 <p>Conferências</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Universidade Lusófona do Porto - Palestra sobre Inteligência Emocional https://www.ulp.pt/noticias/reportagem-palestra-inteligencia-emocional
<p>Oportunidades de formação relacionadas com o desenvolvimento das competências sociais e emocionais dos profissionais de orientação</p>	<p>Cursos/exercícios</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Universidade Católica do Porto - Formação Avançada em Inteligência Emocional. B-LEARNING https://fch.lisboa.ucp.pt/pt-pt/epgfa/fa-inteligencia-emocional ● COGNOS - Curso de Formação Inteligência Emocional -B learning ou presencial https://www.cognos.pt/c_inteligencia_emocional.html ● Associação Portuguesa para a Qualidade. Formação em Inteligência Emocional - presencial https://apq.pt/formacoes/inteligencia-emocional-3/ ● Nascimento, R., Lopes, R., Lopes, P. (2018). Exercícios de Inteligência Emocional: 100 perguntas para aprimorar as suas competências ● Kotsou, I. (2014). Caderno de exercícios de inteligência emocional

<p>Instrumentos de (auto) avaliação das competências sociais e emocionais, como testes, questionários, checklists, ferramentas de auto-reflexão, outros</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Inventário de Identificação de Emoções e Sentimentos - IIES - é um inventário de auto relato que avalia a capacidade das crianças identificarem e diferenciarem emoções, a partir de situações da experiência quotidiana. (pp.62-66). http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/218/4/rpca_v3n1_2_artigo.pdf ● Validação do Questionário de consciência emocional para crianças (EAQ) -versão portuguesa. (pp.33-34). https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/12210/2/Dissertac%cc%a7a%cc%83o_%20Corre%c3%a7%c3%b5es.pdf ● Escala de competências sociais K6 para professores aplicarem a alunos - versão portuguesa https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2669/7/ANEXO%205.pdf
<p>Associações/redes na área social e emocional (e na área de orientação de carreira)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● PRESSLEY RIDGE - Associação comunitária que apoia a reconstrução de famílias e comunidades - Amadora https://www.pressleyridge.pt/pt/pages/quem-somos ● Associação Pigmaleão - apoia crianças desfavorecidas, pessoas com doenças do foro psicológico e idosos carenciados https://pigmaleao.pt/ ● Associação Portuguesa de Inteligência Emocional http://www.apie.pt/quem-somos.html
<p>Outros materiais relevantes sobre competências sociais e emocionais que não podem ser incluídos nas categorias acima mencionadas</p>	<p>Filmes</p> <ul style="list-style-type: none"> ● “INSIDE OUT”- Divertidamente - versão portuguesa (2015) - aborda as competências socio-emocionais em Crianças ● O RECREIO - versão portuguesa (1972) - aborda as competências socio-emocionais na Adolescência

7. Recursos em ROMENO

Teoria, modelos, enquadramentos, introdução geral das competências sociais e emocionais

- Andrei, A. (coord.), Angela A., Țibu, S., Scoda, A., Botnariuc, P. et al. (2021). Competențele sociale și emoționale. Colecție de bune practici pentru consilieri școlari și profesori. București: Editura Universitară. ISBN: 978-606-28-1248-5. Disponibilă la: <https://www.ise.ro/competente-sociale-si-emotionale>
- Andrei, A. (coord.) Goia, D., Țibu, S., Botnariuc, P., Crăciunescu, A., Scoda, A., Iftode, O., Lazăr, M., Manu, M., Iacob M. et. al. (2020). Programe și activități de consiliere pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale elevilor. Ghid pentru profesorii consilieri școlari. Volumul I Învățământ primar. Volumul II Învățământ gimnazial. Volumul III Învățământ liceal/ profesional de trei ani. Ministerul Educației Naționale. Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație - Unitatea de Cercetare în Educație. București: Editura Didactică și Pedagogică. ISBN 978-606-31-1319-2. Disponibil la: <https://www.ise.ro/consiliere-pentru-dezvoltarea-competentelor-socio-emotionale-ale-elevilor> Opre,
- Opre, A. (coord.), Benga, O., Buzgar, R., Dumulescu, D., Opre, A. (2018). Dezvoltarea abilităților socio-emoționale în copilărie și adolescență. București: Alpha MDN. Disponibilă la: <https://psiedu.ubbcluj.ro/data/uploads/poze/afis/tool-kit-socio-emotional.pdf>
- Opre, A. (coord.), Balica M., Buzgar R., Dumulescu D., Macavei, B. (2020). Dezvoltare socială și emoțională. Ghid pentru licee. Bucuresati: UMPFE. Disponibilă la: <https://www.rose-edu.ro/3d-flip-book/ghid-dezvoltare-sociala-si-emotionala-elevi/>
- Opre, A. (coord.), Balica M., Buzgar R., Dumulescu D., Macavei, B. (2020). Dezvoltare socială și emoțională. Ghid pentru universități. Bucuresati: UMPFE. Disponibilă la: <https://www.rose-edu.ro/3d-flip-book/ghid-dezvoltare-sociala-si-emotionala-studenti/>



<p>Oportunități de formare și dezvoltare profesională și de orientare profesională legate de dezvoltarea competențelor sociale și emoționale ale profesioniștilor din domeniul educației</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Master’s degree in “School counselling and emotional education” at Ștefan cel Mare University, Faculty of Educational Sciences Suceava https://fsed.usv.ro/master/consiliere-scolara-si-educatie-emotionala/# ● Self-Kit (Adrian Opre, coord.) a validated training course and validated training materials (SEL stories) for teachers. “Social and emotional learning facilitator (SelfKit) is a program designed to help children, adolescents and youth develop their social and emotional skills in order to be flexible and better adapt to new realities https://psiedu.ubbcluj.ro/data/uploads/poze/afis/tool-kit-socio-emotional.pdf, www.selfkit.ro, https://selfkit.wordpress.com. ● Lions Quest Romania has launched a large initiative on SEL topics addressed to Romanian teachers. More information can be found at www.lionsquest.ro. The brochure in Romanian language related to the SEL program for teachers is available here: https://lionsquest.ro/brosuri/brosura-lions-quest-romana/.
<p>Instrumente de evaluare a competențelor sociale și emoționale, precum teste, chestionare, check-uri, instrumente de auto-reflecție, altele</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● EQ-i - Emotional Quotient Inventory (Romanian version) https://testcentral.ro/test/emotional-quotient-inventory
<p>Asociații/rețele în domeniul social și emoțional (și în domeniul de orientare profesională)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● European Network for Social and Emotional Competences - ENSEC https://www.enseceurope.com/ organizează anual conferințe ● Asociația Consilierilor Români – ACROM http://www.acrom.org.ro/



<p>Outros materiais relevantes sobre competências sociais e emocionais que não podem ser incluídos nas categorias acima mencionadas</p>	<ul style="list-style-type: none">• The curricula of counselling and guidance for grades 0,1 and 2 approved by Ministry Order 418/19.03.2013 is available in Romanian language here: http://programe.ise.ro/Portals/1/2013_CP_I_II/55_Dezvoltare%20personala_CP_II_OMEN.pdf• The curricula of counselling and guidance for lower secondary education approved by Ministry Order 3393/28.02.2017 is available here: http://programe.ise.ro/Portals/1/Curriculum/2017-progr/118-Consiliere%20si%20dezvoltare%20personala.pdf• RESCUR- Surfing the waves (translated into Romanian) - curriculum for kindergarten, primary and lower secondary education (CNPEE-UCE). Manual for teachers in English: https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/21977/1/2.%20English%20Version.pdf
--	--



STRENGTH Guia de auto-avaliação para a melhoria (IO5)

Editura Centrului Național de Politici și Evaluare în Educație

Bucharest, 2022

ISBN - 978-606-8966-17-5

Copyright: © National Center for Policies and Evaluation in Education/ STRENGTH Project, 2022