



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



Speranța Țibu Alina Crăciunescu  
(coord.)

# STRENGTH

## GHID DE AUTOEVALUARE ȘI PERFEȚIONARE

a competențelor socio-emoționale ale practicienilor  
din domeniul consilierii și orientării carierei

(105)



Editura Centrului Național de Politici și Evaluare în Educație

București, 2022

ISBN 978-606-8966-19-9



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



## Informații privind publicația

### **STRENGTH Ghid de autoevaluare și perfecționare a competențelor socio-emoționale ale practicienilor din domeniul consilierii și orientării carierei (IO5)**

**Autori:** 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:** Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație

Str. Știrbei Vodă nr. 37, 010102, București, România

Tel: +40 21 314 27 28

[www.ise.ro](http://www.ise.ro)

**Copyright:** © Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație/ Proiectul STRENGTH, 2022

Proiectul Erasmus+: Competențele sociale și emoționale ale practicienilor în orientarea carierei - STRENGTH (2019-1-RO01-KA202-063198) a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene.

Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor pe care le conține.



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



## Recunoaștere

### Contribuții ale partenerilor STRENGTH

Mulțumim tuturor partenerilor STRENGTH pentru contribuțiile la acest raport, precum și pentru sprijinul acordat la diseminarea și traducerea acestei resurse:

Luminita Mitrofan, Aura Stănculescu, Robert Florea (CMBRAE, România), Antti Viiman (Universitatea de Științe Aplicate din Häme, Finlanda), Catarina Madureira, Sofia Rego (União das Freguesias de Gondomar Valbom e Jovim, Portugalia), Maria Santarcangelo (Studio Risorse, Italia), Gundula Gwenn Hiller (Universitatea de Studii Aplicate în Domeniul Muncii, Mannheim, Germania).

## CUPRINS

### **CAPITOLUL I. Introducere/4**

Proiectul STRENGTH, echipa și principalele rezultate/4

### **CAPITOLUL II. Ce este acest ghid/6**

Ce este acest ghid/6

Ce nu este acest ghid/9

Scop și beneficiari/10

Specificul ghidului/10

Cum se utilizează ghidul/12

Structura ghidului/14

### **CAPITOLUL III. Procesul de autoevaluare și reflecție/14**

Cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH/14

Procesul de autoevaluare și reflecție/16

### **CAPITOLUL IV. Kitul STRENGTH cu activități de autoevaluare și reflecție/22**

Harta ERA (experimentez-reflectez-acționez)/24

Unde sunt? Unde îmi doresc să fiu?/25

Chestionar de autoevaluare/31

Fereastra către cunoștințele și abilitățile mele/40

Busola mea STRENGTH/45

Planul de perfecționare/65

### **CAPITOLUL V. Resurse recomandate/69**

Resurse disponibile în limba engleză/70

Resurse disponibile în limba finlandeză/74

Resurse disponibile în limba germană/75

Resurse disponibile în limba greacă/76

Resurse disponibile în limba italiană/79

Resurse disponibile în limba portugheză/81

Resurse disponibile în limba română/83

## CAPITOLUL I. INTRODUCERE

### Proiectul STRENGTH, echipa și principalele rezultate

Acest ghid este produsul intelectual nr. 5 (IO5) al proiectului Erasmus+ STRENGTH - Strengthening Socio-Emotional Competences of Career Practitioners (2019-1-RO01-KA202-063198, 2019-2022) și a fost elaborat în cadrul unui parteneriat internațional care cuprinde 8 instituții din 7 țări:

	<p>Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație, Unitatea de Cercetare în Educație, ROMÂNIA (coordonator IO5)</p>
	<p>Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională, ROMÂNIA (coordonatorul proiectului)</p>
	<p>ISON Psychometrica, GRECIA</p>
	<p>Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, GERMANIA</p>
	<p>HÄME University of Applied Sciences, HAMK Edu Research Unit, FINLANDA</p>
	<p>Studio Risorse S,r,l., ITALIA</p>
	<p>Uniao das Freguesias de Gondomar (SCOSME) Valbom e Jovim, PORTUGALIA</p>
	<p>Foundation of the Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE Foundation), OLANDA</p>



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



Proiectul are ca scop dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei. Competențele socio-emoționale sunt foarte importante pentru consilierea și orientarea carierei deoarece le permit practicienilor să abordeze diverse provocări într-o manieră empatică și eficientă.

Pe parcursul derulării proiectului, partenerii au dezvoltat, prin cooperare internațională, următoarele 5 produse intelectuale:

- **IO1 - Toolkit de metode pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei, coordonat de HdBA (Germania).** Primul rezultat al proiectului este un raport privind metodele existente pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale și poate fi accesat aici:  
[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1\\_report\\_final.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1_report_final.pdf)
- **IO2 - Manualul nevoilor de formare pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării în carieră, coordonat de NICE (Olanda).** Al doilea rezultat al proiectului este un raport privind nevoile de formare ale consilierilor carierei în ceea ce privește competențele socio-emoționale. Publicația poate fi accesată aici:  
[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication\\_IO2\\_210713.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication_IO2_210713.pdf)
- **IO3 - Programul de formare a abilităților socio-emoționale pentru practicienii în domeniul consilierii și orientării în carieră, coordonat de ISON (Grecia).** Cel de-al treilea rezultat al proiectului este un program de formare care vizează formarea unei noi generații de profesioniști creativi, antreprenori și inovatori în domeniul consilierii și orientării carierei, capabili să dezvolte și să utilizeze competențe socio-emoționale pentru a face față provocărilor actuale și viitoare, dornici să adopte o abordare centrată pe client, în beneficiul diverselor grupuri țintă și al utilizatorilor serviciilor de consiliere și orientare în carieră. Programul de formare include strategii de învățare, exerciții/aplicații și fundamente teoretice pentru

perfecționarea competențelor socio-emoționale STRENGTH, așa cum au reieșit acestea în urma analizei de nevoi realizate în cadrul IO2.

- **IO4 - Platformă online și kit (de instrumente) pentru practicienii din domeniul consilierii și orientării în carieră, coordonat de HAMK (Finlanda).** Cel de-al patrulea produs al proiectului este o platformă online dezvoltată în toate limbile partenerilor, inclusiv în limba engleză. Aceasta cuprinde, pe de o parte, toate informațiile despre proiect, parteneri și rezultatele obținute, iar pe de altă parte, transpune cursul de formare dezvoltat în cadrul IO3 într-un format online, oferind astfel informații teoretice, activități interactive și instrumente pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei.
- **IO5 - Ghid de autoevaluare și perfecționare a competențelor socio-emoționale ale practicienilor din domeniul consilierii și orientării carierei, coordonat de CNPEE (România).** Cel de-al cincilea rezultat al proiectului este acest ghid care va fi prezentat în continuare.

## CAPITOLUL II. CE ESTE ACEST GHID?

### Ce este acest ghid și cum este corelat cu celelalte produse intelectuale (IO) ale proiectului?

Prezentul ghid este produsul intelectual nr. 5 (IO5) al proiectului STRENGTH și a fost elaborat luând în considerare rezultatele OI-urilor anterioare.

#### ➤ Modelul STRENGTH al competențelor socio-emoționale

Primul produs important pe care l-am folosit în elaborarea IO5 este modelul STRENGTH al competențelor socio-emoționale dezvoltat în IO1. Acesta a identificat 2 categorii socio-emoționale de bază (personală și socială) și 13 competențe. Deoarece competența

morală/etică nu răspundea în totalitate scopului proiectului STRENGTH, aceasta a fost exclusă, iar cele 12 competențe rămase au fost combinate în 5 dimensiuni, după cum urmează:

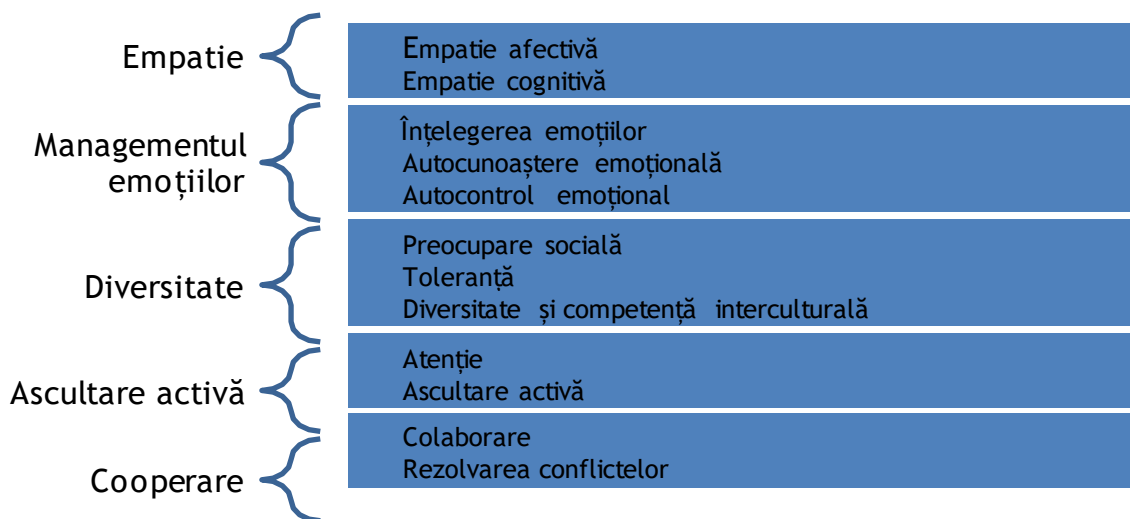


Fig.1. Modelul STRENGTH al dimensiunilor și competențelor socio-emoționale

Cele 5 dimensiuni au o relevanță foarte mare pentru practicienii din domeniul consilierii și orientării în carieră, așa cum au arătat și concluziile analizei de nevoi realizate în cadrul IO2. 477 de practicieni în consiliere și orientare în carieră din 27 de țări s-au declarat "foarte interesați" de toate cele cinci dimensiuni și au identificat toate cele cinci dimensiuni (relativ des) ca fiind cele mai importante în ceea ce privește nevoile de formare pentru alți colegi practicieni.

În cadrul IO5, cele 5 dimensiuni ne-au oferit cadrul pentru dezvoltarea instrumentelor de autoevaluare incluse în acest ghid. De exemplu, în cadrul Busolei STRENGTH (principalul instrument de autoevaluare din cadrul ghidului), practicienii pot reflecta asupra propriului comportament profesional în 6 situații provocatoare din punct de vedere socio-emoțional întâlnite în practica profesională (în ceea ce privește empatia, managementul emoțiilor, diversitatea, ascultarea activă și cooperarea), iar apoi își pot compara propriul profil cu caracteristicile celor cu performanțe scăzute/înalte pentru toate cele 5 dimensiuni.

### ➤ **Incidentele critice STRENGTH (vinietele)**

Un rezultat important al IO2, incidentele critice (sub forma unor viniete, scurte studii de caz) au fost, de asemenea, utilizate în cadrul IO5.

Printr-o metodologie de cercetare mixtă (focus-grupuri, chestionare), în cadrul IO2 au fost identificate și validate 6 viniete (incidente critice) care ilustrează situații profesionale provocatoare din punct de vedere socio-emoțional pentru practicienii în domeniul consilierii și orientării în carieră:

- ❖ Filip agitatorul
- ❖ Ema adolescenta fugară
- ❖ Haldi solicită azil
- ❖ Raluca are atacuri de panică
- ❖ Pe David nu îl interesează nimic
- ❖ Maria mama certăreață

Acestea au constituit punctul de plecare pentru elaborarea Busolei STRENGTH, principalul instrument de autoevaluare inclus în acest ghid. Fiecare vinieta prezintă un incident critic referitor la o situație provocatoare din punct de vedere socio-emoțional cu care se pot confrunta în activitatea lor practicienii în domeniul consilierii și orientării în carieră. Pentru fiecare scenariu, sunt oferite două abordări posibile pe care le pot adopta practicienii, aceștia putându-se plasa pe o scală de la 1 la 5 în apropierea abordării pe care o consideră mai potrivită pentru propriul comportament profesional. La final, își pot calcula scorurile în raport cu cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH și își pot compara propriul profil cu caracteristicile persoanelor cu performanțe scăzute/înalte pentru toate cele 5 dimensiuni.

### ➤ **Metode pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale**

În cadrul IO1 a fost efectuată o analiză amănunțită a metodelor pentru dezvoltarea competențelor socio-emoționale, iar concluziile au indicat câteva metode relevante în

acest sens. În cadrul acestui ghid, ne-am axat pe autorefecție și autoevaluare ca metode principale pentru a obține o perspectivă mai clară asupra dezvoltării competențelor socio-emoționale. Aceste competențe nu sunt ușor de măsurat cu ajutorul metodele tradiționale de evaluare, cum ar fi testele psihometrice. Prin urmare, în cadrul acestui ghid oferim un set de activități de autoobservare, autoanaliză și autorefecție care le permit practicienilor să își identifice competențele socio-emoționale foarte bine dezvoltate/nu foarte bine dezvoltate și, ulterior, să elaboreze un plan de perfecționare.

#### ➤ Resurse pentru perfecționare

Toate OI-urile anterioare propun o selecție de resurse și bibliografie relevante în domeniul socio-emoțional. În cadrul IO5, am utilizat în continuare aceste resurse ca un fond valoros care să fie oferit practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei, pentru perfecționarea competențelor lor socio-emoționale. Pe lângă resursele deja puse la dispoziție prin intermediul celorlalte IO-uri, în cadrul Ghidului IO5 oferim, de asemenea, resurse relevante și actualizate în limba engleză și în 6 limbi (finlandeză, germană, greacă, italiană, portugheză, română), pentru a răspunde mai bine atât nevoilor specifice ale practicienilor din țările parteneriatului STRENGTH, cât și nevoilor altor practicieni la nivel internațional.

### Ce nu este acest ghid - limitări

În cadrul proiectului STRENGTH, timpul și resursele alocate acestui ghid au orientat eforturile noastre către o metodologie de autoevaluare și reflecție asupra competențelor socio-emoționale. În acest sens, acest ghid nu cuprinde teste standardizate și nu va permite un diagnostic precis și obiectiv al competențelor socio-emoționale pe care le posedă practicienii din domeniul consilierii și orientării; de asemenea, ghidul nu cuprinde o metodologie de evaluare la 360 de grade și nu a fost



conceput pentru a colecta feedback de la alți profesioniști care lucrează cu practicianul, de exemplu, manageri, colegi sau clienți.

## Scop și beneficiari

**Scopul acestui ghid este:**

- Să ofere practicienilor din domeniul consilierii și orientării carierei oportunități de a *reflecta* asupra competențelor socio-emoționale utile în practica profesională;
- Să permită *autoevaluarea* prin intermediul unui set de instrumente și activități care se bazează pe reflecția asupra competențelor socio-emoționale;
- Să ofere *resurse* pentru perfecționarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor din domeniul consilierii și orientării carierei.

**Cine poate utiliza acest ghid?**

Ghidul poate fi utilizat de:

- ✓ practicieni cu experiență în domeniul consilierii și orientării carierei,
- ✓ practicieni aflați în primii ani de consiliere și orientare a carierei (cu experiență moderată/fără experiență),
- ✓ studenți în formare inițială pentru a deveni practicieni în domeniul consilierii și orientării carierei,
- ✓ experți, formatori și cadre didactice care au ca responsabilități (și) aspecte legate de consilierea și orientarea carierei.

## Specificul ghidului

- **Bazat pe dovezi** - se bazează pe dovezile de cercetare privind competențele socio-emoționale, colectate prin toate produsele intelectuale ale proiectului STRENGTH (IO1, IO2, IO3, IO4)

- **Încurajează practicile reflexive** - oferă un spațiu semnificativ pentru reflecție, oferind diverse metode, instrumente și activități pentru a-i ajuta pe practicieni să se angajeze într-un proces de reflecție asupra propriilor competențe socio-emoționale
- **Prietenos** - propune o metodologie de autoevaluare prietenoasă, ușor de aplicat și de implementat
- **Flexibil** - oferă o foaie de parcurs flexibilă pentru practicienii care doresc să înceapă procesul de perfecționare a propriilor competențe socio-emoționale
- **Bogat în resurse** - oferă resurse relevante pentru perfecționarea competențelor socio-emoționale
- **Sustenabil** - poate fi utilizat ca instrument gratuit pe parcursul proiectului STRENGTH, dar și după încheierea acestuia
- **Inovativ** - una dintre primele încercări de a dezvolta o abordare care să implice practicienii din domeniul consilierii și orientării carierei într-un proces de reflecție asupra propriilor competențe socio-emoționale care să le permită să își contureze o imagine asupra dezvoltării acestora și să stabilească planuri de perfecționare.



Fig.2. Specificul Ghidului IO5

## Cum se utilizează ghidul?

Pentru autoevaluarea și reflecția asupra competențelor socio-emoționale, acest ghid invită practicienii din domeniul consilierii și orientării carierei să parcurgă următorul proces:

	<b>Citiți</b> introducerea pentru a vă familiariza cu cele 5 dimensiuni socio-emoționale propuse de proiectul STRENGTH
	<b>Înțelegeți</b> importanța evaluării și a reflecției asupra propriilor competențe socio-emoționale și explorați câteva modele propuse de literatura de specialitate care explică de ce ar trebui să ne angajăm într-un astfel de proces și cum putem aplica acest proces în activitatea noastră zilnică
	<b>Aplicați</b> setul de metode, instrumente și activități STRENGTH pentru autoevaluare și reflecție asupra competențelor socio-emoționale
	<b>Reflectați</b> asupra rezultatelor obținute în urma aplicării instrumentelor de autoevaluare pentru fiecare dintre cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH
	<b>Creați-vă</b> propriul profil și comparați-l cu profilul celor cu performanțe înalte/scăzute pentru fiecare dintre cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH
	<b>Mergeți</b> la resurse pentru a perfecționa, în continuare, competențele cu punctaj scăzut
	<b>Elaborați un plan</b> de dezvoltare a competențelor cu punctaj scăzut

	Revizuiți din când în când planul de perfecționare, pentru a vedea progresele înregistrate în implementarea acțiunilor stabilite și pentru a <b>ajusta</b> planul la noile provocări
	<b>Reaplicați</b> întregul proces după o perioadă, pentru a vedea progresul în perfecționarea competențelor socio-emoționale

Procesul de autoevaluare, reflecție și perfecționare propus de acest ghid poate fi vizualizat ca un cerc cu următoarele intrări:



Fig.3. Procesul de autoevaluare, reflecție și perfecționare propus de ghidul IO5

Ghidul poate fi, de asemenea, utilizat de către practicienii în domeniul consilierii și orientării carierei care doresc să își cunoască mai bine competențele socio-emoționale înainte și/sau după un anumit program de formare care dezvoltă astfel de competențe,

de exemplu, programul de formare propus de IO3 și disponibil în format online interactiv (IO4) pe platforma STRENGTH (<https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/>), la începutul carierei, după câțiva ani de experiență sau în orice moment considerat oportun pentru a reflecta asupra dezvoltării și direcțiilor de perfecționare a propriilor competențe socio-emoționale.

## Structura Ghidului IO5

Capitolul I prezintă proiectul STRENGTH și oferă explicații cu privire la scopul, beneficiarii și limitele acestui ghid. Capitolul II prezintă în mod sintetic pașii propuși de acest ghid, pe care practicienii în domeniul consilierii și orientării carierei sunt invitați să îi urmeze pentru a-și autoevalua competențele socio-emoționale. Capitolul III oferă un set de instrumente și activități specifice dezvoltate în cadrul parteneriatului proiectului, care îi ajută pe practicieni să se autoevalueze și să reflecteze asupra competențelor socio-emoționale, în timp ce capitolul IV oferă resurse care pot sprijini demersul de perfecționare a competențelor socio-emoționale.

## Capitolul III. Procesul de autoevaluare și reflecție

### Cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH

Înainte de a începe procesul de autoevaluare și reflecție propus în capitolul III, vă invităm să aflați mai multe informații despre cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH și să reflectați asupra lor:



## 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH

### 1. Empatie

**Empatia afectivă** este capacitatea unei persoane de a percepe și de a exprima corect emoțiile altor persoane, bazându-se pe indicii verbale și non-verbale și pe capacitatea de a înțelege și de a-și imagina sentimentele și intențiile altora (inclusiv în trecut și în viitor).

**Empatia cognitivă (adoptarea perspectivei)** este capacitatea unei persoane de a adopta perspectiva celorlalți, de exemplu, imaginându-și ce cerințe ar putea genera diferite roluri și circumstanțe în care aceștia se găsesc și reușind să înțeleagă cum vor fi afectați ceilalți.

### 2. Managementul emoțiilor

... implică înțelegerea și conștientizarea propriilor emoții și a emoțiilor celorlalți, pentru a putea să ne gestionăm mai bine propriile emoții. Cuprinde **înțelegerea emoțiilor**, a valorii și naturii lor; **autocunoașterea emoțională**, capacitatea de a percepe și de a exprima corect propriile emoții, de a ști ce simțim la un moment dat și modul în care emoțiile noastre pot afecta alte persoane; **autocontrolul emoțional**, reglarea și influențarea emoțiilor noastre pentru a ne motiva, a ne atinge obiectivele și a face față stresului, controlul sau redirectionarea emoțiilor și impulsurilor, perseverența în fața obstacolelor și a eșecurilor.

### 3. Diversitate

... implică **preocuparea socială** pentru toate tipurile de oameni, toleranța față de valori diferite, cooperarea cu oameni diferiți; **toleranța** este capacitatea de a înțelege și de a accepta diverse perspective, valori și stiluri de viață ale celorlalți; **diversitatea și competența interculturală** ne permit să înțelegem influența culturii, vârstei, sexului, religiei, clasei sociale asupra identității, nevoilor și emoțiilor unor oameni diferiți, precum și să lucrăm mai bine cu aceștia. În general, competența în domeniul

diversității permite oamenilor să simtă un angajament și o preocupare față de toate tipurile de cetățeni.

#### 4. Ascultare activă

... se referă la abilitățile de a fi atent la alte persoane și implică **atenția**, capacitatea unei persoane de a se focaliza asupra nevoilor, sentimentelor și cognițiilor celorlalți și de a rămâne atentă chiar și atunci când se simte tulburată personal; **abilitățile de a asculta** și de a se concentra asupra oamenilor într-o manieră înțelegătoare și lipsită de prejudecăți, care să le permită celorlalți să își exprime în mod deschis ideile și sentimentele.

#### 5. Cooperarea

...implică abilități de gestionare eficientă a relațiilor; **colaborarea** se referă la capacitatea de a construi și gestiona relații, de a oferi și accepta ajutor și de a încheia acorduri de cooperare; competențele de **rezolvare a conflictelor** și de negociere permit abordarea neînțelegerilor, a valorii, a resurselor și abordarea constructivă a conflictelor; înseamnă, de asemenea, înțelegerea propriilor puncte forte și valori pentru a putea convinge alte persoane.

Table 1. Cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH, IO2 pg. 13,

[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication\\_IO2\\_210713.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication_IO2_210713.pdf)

## Procesul de autoevaluare și reflecție propus de acest ghid

Parcurgerea procesului de autoevaluare a competențelor socio-emoționale, propus în capitolul III, necesită răspunsul la două întrebări: DE CE? și CUM?

### DE CE?

- Procesul de autoevaluare aduce oportunitatea de a descoperi aspecte pe care nu le știai despre tine însuși/însăși.

- Identificarea punctelor tari și a punctelor slabe în ceea ce privește competențele socio-emoționale poate aduce noi perspective asupra planificării viitoare privind dezvoltarea personală și profesională.
- Un consilier de carieră cu bune competențe socio-emoționale poate sprijini mai bine dezvoltarea clienților săi.

## CUM?

- Principalul proces propus de acest ghid este autorefecția asupra competențelor socio-emoționale în calitate de practician în domeniul consilierii și orientării carierei. Autorefecția presupune observarea, explorarea, analizarea aspectelor legate de sine, sinele devenind centrul atenției. Deși pot exista suprapuneri între acești termeni, aducem în continuare câteva clarificări care să sprijine înțelegerea mai bună a procesului propus de acest ghid, proces care va ajuta la chestionarea, într-un mod pozitiv, a ceea ce fac și de ce o fac, la revizuirea eficienței propriilor competențe socio-emoționale și apoi la luarea unor măsuri active de îmbunătățire.
- Autorefecția este cheia autocunoașterii: ne permite să ne luăm timp pentru a ne gândi la noi înșine/însene, să fim curioși cu privire la noi înșine/însene (gândurile, emoțiile și acțiunile noastre). Ea implică autoobservarea și autoexplorarea ca metode introspective și practici de conștientizare care ar putea oferi acces deplin la peisajul nostru interior: atenția este îndreptată spre sine și observăm fără a judeca ceea ce gândim, simțim și facem. Înseamnă să ne observăm gândurile, emoțiile, acțiunile, să ne ascultăm, să fim atenți, să colectăm date din observația noastră și să ne gândim la ceea ce dorim să facem cu aceste informații.
- Autorefecția ne permite să schimbăm sau să corectăm propria gândire și propriul comportament și, prin urmare, să înțelegem mai bine și să îmbunătățim elementele cheie care susțin, contribuie și joacă un rol important în dezvoltarea personală și profesională. Autorefecția poate contribui la creșterea motivației,

poate aduce noi perspective și poate contribui la îmbunătățirea procesului de atingere a obiectivelor.

Practicarea autorefecției necesită disciplină și intenționalitate și nu este neapărat un lucru ușor de făcut. Modelele de autorefecție prezentate în continuare explică modul în care ne putem implica în procesul reflexiv într-un mod eficient:

- ✓ **Harta ERA** (experimentez-reflectez-acționez) (Jasper, 2013) este un model simplu în trei etape care începe cu *experiența* și continuă cu *reflecția* și *acțiunea*. Cheia acestui model este experiența pe care o supunem atenției noastre, identificând dacă a fost una ușoară sau dificilă, cât a durat, care au fost lecțiile învățate, ce se poate face diferit în viitor. Acestea sunt doar câteva exemple despre cum putem reflecta asupra noastră, ceea ce ne poate conduce la următoarea etapă: trecerea la acțiune. Aceasta poate oferi o nouă experiență care poate fi analizată în același mod și așa mai departe.

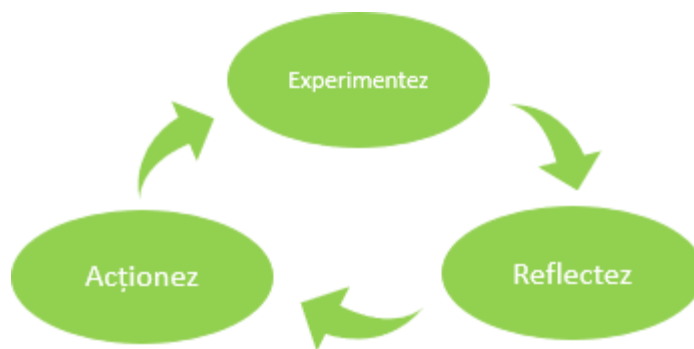


Fig.4. Jasper, M. (2013). Începerea practicilor reflexive. Andover: Cengage Learning.

- ✓ **Modelul "Ce?"** (Driscoll, 2007) bazat pe întrebările-cheie ale lui Terry Borton este, de asemenea, conceput în trei etape. Modelul începe cu răspunsul la întrebare: "Ce?", care se referă la experiența sau situația asupra căreia reflectăm. Următoarea etapă, răspunsul la întrebare: "Și ce?" se referă la rezultatul experienței, la ceea ce s-a întâmplat după această experiență (emoții, fapte). A treia etapă, răspunsul la

Întrebarea: "*Și acum?*" se referă la ceea ce se poate face și la ceea ce intenționăm să facem.

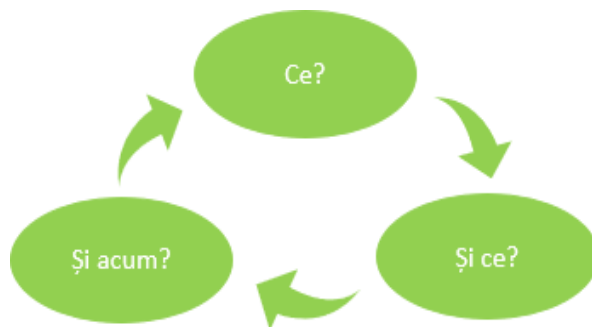


Fig.5. Driscoll, J. (ed.) (2007) Practica supervizării clinice: o abordare reflexivă în serviciile de sănătate. Edinburgh: Elsevier

- ✓ **Ciclul învățării experiențiale (Kolb, 1984)** implică patru etape și începe cu *experiența*, continuă cu *observația reflexivă* care implică fapte care nu au fost observate înainte, apoi *conceptualizarea abstractă* care ar trebui să genereze idei și să sprijine extragerea unor concluzii asupra experienței. Ultima etapă este dedicată punerii în *aplicare* a ideilor sau concluziilor din etapa anterioară, într-un nou context.

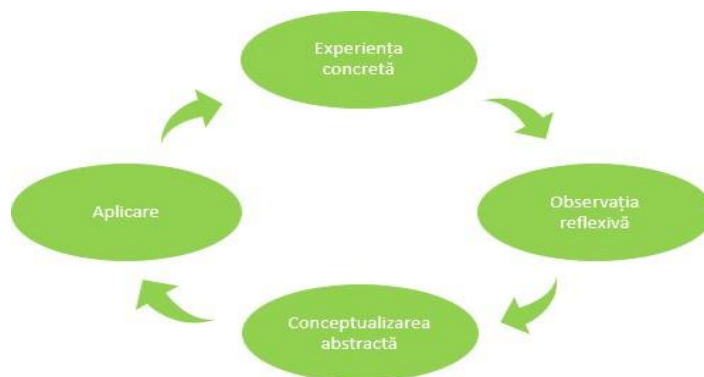


Fig.6. Kolb, D. (1984) Învățarea experiențială: experiența ca sursă a învățării și dezvoltării. Upper Saddle River: Prentice Hall.

- ✓ **Modelul reflexiv (Gibb, 1988)** include șase etape: începem cu *descrierea* experienței sau a situației, apoi cu *sentimentele* legate de experiență. Cea de-a

treia etapă, *evaluarea*, privește modul în care a fost abordată situația. *Analiza* intră mai adânc în detaliile experienței și integrează părțile pozitive și negative ale acesteia. *Concluzia* poate implica alternative la ceea ce s-a întâmplat și posibile cursuri de acțiune diferite. În cele din urmă, *planul de acțiune* descrie acțiunile viitoare pentru a îmbunătăți sau a menține rezultatele.

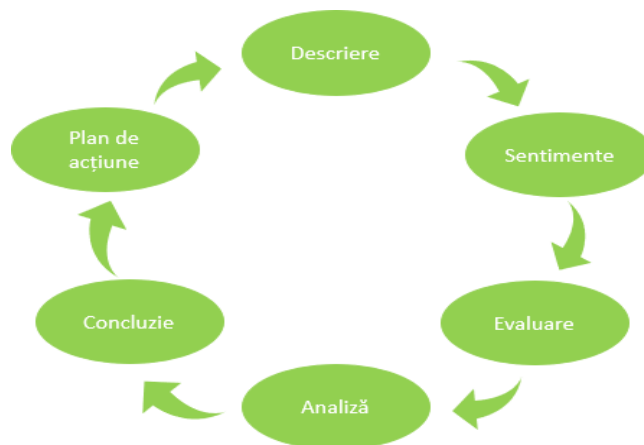


Fig.7. Gibbs, G. (1998) *Învățarea prin acțiune: ghid de metode de predare și învățare*. Oxford: Further Education Unit, Oxford Polytechnic.

Toate modelele de autorefecție descrise implică o perioadă de timp nespecificată pentru acest proces. Astfel, factorul timp nu trebuie neglijat, deoarece procesul reflexiv are nevoie de timp, care poate fi diferit de la o persoană la alta, de la o experiență la alta. Așteptarea de a încheia procesul într-un timp fix sau în una sau două sesiuni nu este realistă. Uneori trebuie să părăsim procesul pentru o perioadă scurtă de timp și să revenim asupra lui de câteva ori.

Ghidul STRENGTH vă orientează în mod real prin procesul de autorefecție asupra competențelor dumneavoastră socio-emoționale în calitate de practician în domeniul consilierii și orientării carierei sau de viitor profesionist.



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



Tipul de autoevaluare propus de ghid are o valență formativă: prin autoevaluare, suntem implicați activ în procesul de reflecție și suntem încurajați să ne asumăm responsabilitatea pentru propria învățare și dezvoltare a competențelor socio-emoționale.

### Resurse:

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.

**Ești pregătit?**

**Începe AICI**

**Procesul de AUTOEVALUARE și REFLECȚIE**

**propus de Ghidul IO5!**

## CAPITOLUL IV. Kitul STRENGTH cu activități de autoevaluare și reflecție

Proiectul STRENGTH, prin ghidul IO5, propune următorul kit de activități și instrumente de autoevaluare și reflecție asupra competențelor socio-emoționale ale practicienilor din domeniul consilierii și orientării carierei:

- ❖ Harta ERA (experimentez-reflectez-aplic)
- ❖ Unde sunt? Unde îmi doresc să fiu?
- ❖ Chestionar de autoevaluare
- ❖ Fereastra către cunoștințele și abilitățile mele
- ❖ Busola mea STRENGTH
- ❖ Planul de perfecționare

*Harta ERA* este o activitate introductivă care oferă repere legate de procesul de autorefecție în care vă puteți implica, în legătură cu competențele socio-emoționale. Activitatea: *Unde sunt? Unde îmi doresc să fiu?* vă invită să reflectați asupra competențelor socio-emoționale prin găsirea unor răspunsuri personale la 6 întrebări complexe. *Chestionarul de autoevaluare* vă permite să vă autoevaluați competențele socio-emoționale, pe baza a 14 itemi pentru fiecare dintre cele 5 dimensiuni STRENGTH. *Fereastra către cunoștințele și abilitățile mele* vă încurajează să reflectați asupra cunoștințelor și abilităților pentru fiecare dintre cele 5 dimensiuni STRENGTH. *Busola mea STRENGTH* este un instrument de autoevaluare bazat pe 6 incidente critice care vă invită să reflectați asupra propriilor practici, metode și atitudini atunci când vă confrunțați cu situații dificile din punct de vedere socio-emoțional în activitatea profesională. *Planul de perfecționare* oferă modele utile pentru a structura etapele de perfecționare pe termen scurt, mediu și lung, pentru a vă asigura dezvoltarea continuă a competențelor socio-emoționale.



Pentru utilizarea acestui kit de instrumente și activități, recomandăm o anumită ordine de urmat în aplicarea activităților de autoevaluare și reflecție, însă acestea pot fi abordate în orice ordine dorită. Utilizați șabloanele oferite de fiecare activitate pentru a înregistra rezultatele și reflecțiile dumneavoastră. După ce v-ați implicat în toate activitățile propuse, veți avea o colecție de informații care vă va permite să vă priviți într-o manieră obiectivă și să puteți înțelege nivelul de dezvoltare pentru fiecare dintre cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH.

Sfaturi pentru a vă implica în activitățile propuse prin acest kit de activități și instrumente:

- ✓ încercați să fiți sincer(ă) și obiectiv(ă);
- ✓ nu fiți nici prea aspri, nici prea blânzi cu voi înșivă/însevă;
- ✓ nu puneți presiune asupra dumneavoastră;
- ✓ luați-vă tot timpul de care aveți nevoie, dar fiți atenți la tergiversare;
- ✓ dacă simțiți rezistență la schimbare sau lipsă de motivație, încercați să abordați activitățile în pași mici.



## ❖ Activitatea 1. Harta ERA (experimentez-reflectez-aplic)

Călătoria ta pentru a afla mai multe despre competențele tale socio-emoționale poate începe cu această activitate.

În primul rând, îți recomandăm să aplici "Exercițiul de respirație conștientă" din cadrul IO3. Acest exercițiu poate fi accesat în format video în limba română (design și voce: prof. consilier școlar Ana Maria Oancea), disponibil la adresa:

<https://www.youtube.com/watch?v=nnvvqHlizv0>



- După exercițiul de mindfulness, consultă harta ERA de mai jos și completează-o cu aspecte legate de competențele tale socio-emoționale. Completează cu primele cuvinte care îți vin în minte, apoi definitivează lista în timp, pe baza experiențelor tale.
- Începe să utilizezi celelalte instrumente și activități propuse în kitul STRENGTH.
- Poți reveni la completarea hărții ERA în orice moment înainte sau după utilizarea altor instrumente și activități din kitul STRENGTH.

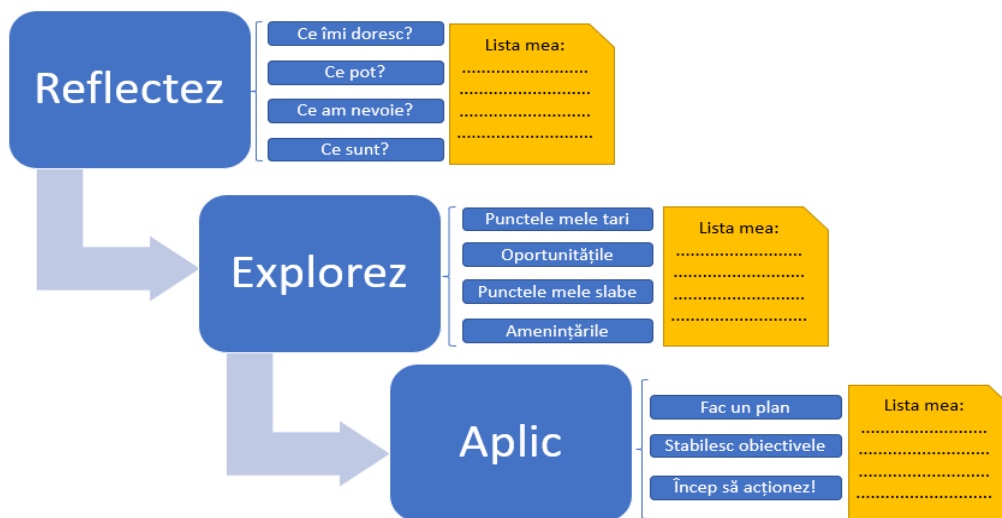
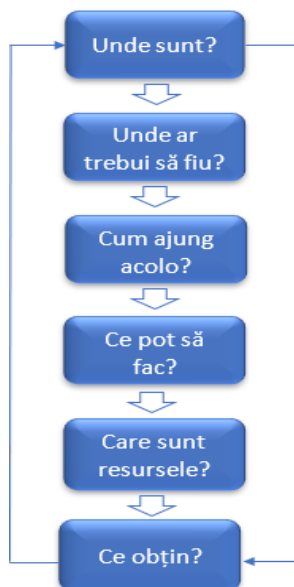


Fig.8. Harta ERA

### ❖ Activitatea 2. Unde sunt? Unde îmi doresc să fiu?

Această activitate se bazează pe șase întrebări simple care necesită răspunsuri complexe. Folosește cuvinte/expresii cheie sau texte narrative pentru a răspunde la întrebări. Gândește-te la competențele tale socio-emoționale și răspunde la următoarele întrebări:



Propunem două abordări pentru această activitate:

- abordare holistică: ia în considerare toate cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH; treci prin prima întrebare, gândește-te global la toate competențele tale socio-emoționale, întreabă-te și definitivează-ți nivelul personal de realizare, apoi treci la a doua întrebare, apoi la următoarele în același mod; SAU
- abordarea analitică: treci prin toate întrebările cu prima din cele 5 dimensiuni STRENGTH, apoi repetă procesul în același mod pentru celelalte dimensiuni.

Exemplu de abordare holistă:

**În primul rând mă descriu pe mine și contextul meu actual**

**Narativ:** Am o diplomă de licență în psihologie, am un cabinet privat de consiliere și diverși clienți de care depinde venitul meu. Am cunoștințe bune de consilierea și orientarea carierei și un an de practică. Citesc multă literatură în domeniul consilierii și orientării, dar nu pun atât de mult accent pe competențele socio-emoționale, chiar nu știu ce sunt și dacă am nevoie de ele în activitatea mea.

**Unde sunt?**

**Narativ:** Am învățat/Nu am învățat despre competențele socio-emoționale în facultate, am avut sau nu un curs în acest domeniu, îmi folosesc competențele socio-emoționale în activitatea de zi cu zi, consider că am un nivel mediu/scăzut/ridicat al competențelor socio-emoționale în general.

**Unde ar trebui să fiu?** (*Răspunsul ar trebui să facă legătura între nivelul meu actual de cunoștințe și practică și nivelul de cunoștințe la care ar trebui să se aplece o persoană cu experiența și pregătirea mea profesională*)

**Narativ:** Nivelul meu de competențe socio-emoționale ar trebui să fie mai ridicat pentru o persoană cu experiența mea, dar mai scăzut în funcție de pregătirea mea.

Exemplu de abordare analitică pentru competența *autocontrol emoțional* din cadrul dimensiunii *Managementul emoțiilor*:

**Unde sunt?**

Sunt capabil să-mi controlez emoțiile în anumite contexte. Pot începe să folosesc mai multe întrebări de genul: În ce contexte nu-mi pot controla emoțiile? Cât de des mi se întâmplă acest lucru? Cum îmi influențează viața, relațiile cu ceilalți? etc.

**Unde ar trebui să fiu?**

În primul rând, încerc să devin conștient de trecutul meu: experiențele anterioare, nivelul de educație, implicarea personală în autocontrolul emoțional, cunoștințele mele în acest domeniu etc. În funcție de aceste fapte, voi încerca să am mai mult autocontrol emoțional în următoarele contexte....

**Cum ajung acolo?**

- Citesc mai multe în acest domeniu
- Particip la un curs privind autocontrolul emoțional

- Particip la un curs de masterat în acest domeniu sau în domenii conexe
- Particip la câteva ședințe de psihoterapie sau consiliere etc.

### Ce pot să fac pentru a ajunge acolo?

- Decid care sunt activitățile la care este mai probabil să particip și să nu am așteptări false
- Cer unui coleg mai experimentat să mă îndrume (să îmi recomande cărți, consiliere, cursuri etc.)
- Încep să citesc de două ori pe săptămână pe această temă
- Voi încerca să fiu mai conștient de emoțiile mele și voi încerca să aplic o anumită metodă pentru a fi în control etc.

### Care sunt resursele de care am nevoie?

- bani
- prieteni
- cărți (le pot cumpăra sau le pot împrumuta de la o bibliotecă)
- persoane care sunt specializate în acest domeniu

### Ce obțin?

După o anumită perioadă de timp, încep să îmi analizez progresele. Există îmbunătățiri? Ce mai trebuie să fac pentru a evolua? Am abordat fiecare aspect pe care l-am planificat?

Pentru a răspunde la aceste întrebări, creează-ți un context în care să te simți confortabil, folosește hârtie și pixuri colorate, răspunde la întrebări atunci când ești afară, înainte de a scrie răspunsurile ia-ți timp să reflectezi la fiecare întrebare și



răspuns, permit-ți să completezi răspunsurile ori de câte ori îți amintești ceva important.

De asemenea, poți utiliza formularul de mai jos:

<p><b>Competența</b> _____</p> <p>Unde sunt?</p> <hr/> <hr/>
<p>Unde ar trebui să fiu?</p> <hr/> <hr/>
<p>Cum ajung acolo?</p> <hr/> <hr/>
<p>Ce pot să fac să ajung acolo?</p> <hr/> <hr/>
<p>Care sunt resursele de care am nevoie?</p> <hr/> <hr/>
<p>Ce obțin?</p> <hr/> <hr/>



Poți continua această activitate cu un formular de planificare, după cum urmează.

Obiectivul meu \_\_\_\_\_

Termen limită \_\_\_\_\_

Etapa 1 (acțiune, termen, frecvență)

---

---

---

Etapa 2 (acțiune, termen, frecvență)

---

---

---

Etapa 3 (acțiune, termen, frecvență)

---

---

---

Etapa 4 (acțiune, termen, frecvență)

---

---

---

Etapa 5 (acțiune, termen, frecvență)

---

---

---

Etapa 6 (acțiune, termen, frecvență)

---

---

---

## ❖ Activitatea 3. Chestionar de autoevaluare

### De ce este util acest chestionar?

Acest chestionar se adresează tuturor practicienilor din domeniul consilierii și orientării carierei care doresc să aibă o imagine mai clară asupra dezvoltării lor profesionale în raport cu cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH și să identifice direcții posibile de perfecționare.

### Cum se utilizează acest chestionar?

Pentru a avea o imagine asupra dezvoltării competențelor tale socio-emoționale, este necesar să reflectezi asupra următoarelor aspecte:

- formarea ta inițială și continuă,
- experiența personală în domeniul consilierii și orientării carierei,
- cunoștințele dobândite din alte surse decât formarea profesională (cărți, seminare, articole științifice),
- rata de succes pe anumite subiecte (în funcție de numărul de ani de experiență, de numărul de cazuri/clienti și de complexitatea cazurilor abordate).

Înainte de a răspunde la orice întrebare, te rugăm să ai în vedere toate cele de mai sus. Nu există răspunsuri corecte sau greșite. Pentru fiecare item, utilizează următoarea scală, evaluează-ți răspunsurile și alege opțiunea care te descrie cel mai bine în momentul de față:

- 1 = dezacord total
- 2 = dezacord parțial
- 3 = nici acord, nici dezacord
- 4 = acord parțial
- 5 = acord total

## Chestionar de autoevaluare

### Empatie

Item		Scală de răspuns (1= dezacord total; 5 = acord total)
1.	Îmi este ușor să văd lucrurile din punctul de vedere al unei alte persoane	1....2....3....4....5
2.	Îmi este ușor să îi înțeleg pe ceilalți imaginându-mi cum arată lucrurile din perspectiva lor	1....2....3....4....5
3.	Sunt capabil(ă) să-mi imaginez cum este să fii de fapt cealaltă persoană	1....2....3....4....5
4.	Sunt capabil(ă) să înțeleg modul în care emoțiile clienților mei le afectează gândurile și reacțiile	1....2....3....4....5
5.	Sunt foarte interesat(ă) de ceea ce simt ceilalți oameni	1....2....3....4....5
6.	Sunt foarte interesat(ă) de modul în care oamenii reacționează la provocările din viața lor	1....2....3....4....5
7.	Sunt capabil(ă) să detectez pe cineva dintr-un grup care se simte ciudat sau inconfortabil	1....2....3....4....5
8.	De obicei, pot aprecia punctul de vedere al unei alte persoane, chiar dacă nu sunt de acord cu el/ea	1....2....3....4....5



9.	Sunt capabil(ă) să privesc comportamentele celorlalți fără a fi contaminat(ă) de propriile valori, judecăți, experiențe etc.	1....2....3....4....5
10.	Sunt capabil(ă) să dau dovadă de empatie față de clienții mei	1....2....3....4....5
11.	Alți oameni îmi spun că sunt bun(ă) la a înțelege cum se simt și ce gândesc	1....2....3....4....5
12.	Am observat că clienții mei se simt înțeleși atunci când vorbesc cu mine	1....2....3....4....5
13.	De obicei mă simt trezit(ă) de stările emoționale ale celorlalți	1....2....3....4....5
14.	Înțeleg durerea altora și simt dorința de a atenua această durere	1....2....3....4....5

## Managementul emoțiilor

Managementul emoțiilor		
Item	Scală de răspuns (1= dezacord total; 5 = acord total)	
1.	Îmi pot recunoaște cu ușurință emoțiile pe măsură ce le trăiesc	1....2....3....4....5
2.	Privind expresiile faciale ale cuiva, recunosc emoțiile pe care le trăiește	1....2....3....4....5



3.	Mă folosesc de buna dispoziție pentru a mă ajuta să continui să încerc în fața obstacolelor	1....2....3....4....5
4.	Când mă confrunt cu o situație stresantă, mă gândesc la ea într-un mod care mă ajută să rămân calm(ă)	1....2....3....4....5
5.	Îmi controlez emoțiile prin schimbarea perspectivei asupra situației în care mă aflu	1....2....3....4....5
6.	Exprimarea emoțiilor este destul de ușoară pentru mine	1....2....3....4....5
7.	Sunt capabil(ă) să-i învăț pe ceilalți oameni cum să-și controleze emoțiile, indiferent de caracterul sau personalitatea lor	1....2....3....4....5
8.	Sunt familiarizat(ă) cu toate emoțiile identificate sau descrise de cercetători, inclusiv cu cele mai recente studii	1....2....3....4....5
9.	Sunt conștient(ă) de modul în care sunt generate emoțiile din perspectiva neuroștiințelor	1....2....3....4....5
10.	Înțeleg de ce este important să ne învățăm copiii aspecte importante despre emoții	1....2....3....4....5
11.	Sunt pregătit(ă) să îi învăț pe clienții mei aspecte importante despre emoții	1....2....3....4....5
12.	Sunt la curent cu cele mai recente studii despre emoții	1....2....3....4....5
13.	Când mă simt confuz(ă) în legătură cu emoțiile mele, găsesc ajutor într-un grup de sprijin, la un coleg etc.	1....2....3....4....5



14.	Sunt conștient(ă) de importanța emoțiilor în viața noastră de zi cu zi	1.....2.....3.....4.....5
-----	--	---------------------------

<b>Diversitate</b>		
<b>Item</b>		<b>Scală de răspuns</b> (1= dezacord total; 5 = acord total)
1.	Înțeleg cum oamenii pot fi diferiți în modul lor de gândire, de acțiune sau în credințele, emoțiile și valorile lor	1.....2.....3.....4.....5
2.	Întotdeauna recunosc și respect diferențele culturale și lingvistice ale clienților mei	1.....2.....3.....4.....5
3.	Sunt conștient(ă) de obstacolele pe care clientul le asociază cu rasa, sexul, vârsta, religia, cultura, convingerile sale	1.....2.....3.....4.....5
4.	Dau dovadă de flexibilitate atunci când interacționez cu persoane dintr-o cultură diferită	1.....2.....3.....4.....5
5.	Încerc întotdeauna să înțeleg diferențele de comportament, valori, atitudini și stiluri ale clienților din alte țări sau grupuri minoritare	1.....2.....3.....4.....5
6.	Îmi este ușor să reflectez și să înțeleg influența diversității asupra mediului personal și profesional al clienților mei	1.....2.....3.....4.....5



7.	Îmi place să lucrez cu persoane cu viziuni diferite asupra lumii	1....2....3....4....5
8.	Îmi este ușor să identific și să înțeleg prejudecățile clienților față de muncă și față de lucrători, bazate pe gen, rasă, stereotipuri culturale	1....2....3....4....5
9.	Pot să-mi demonstrez cu ușurință disponibilitatea de a accepta comportamente și convingeri diferite de ale mele	1....2....3....4....5
10.	Când lucrez cu oameni din străinătate, cred că este bine să învăț despre obiceiurile lor	1....2....3....4....5
11.	Sunt conștient(ă) de valorile și prejudecățile mele față de diferite culturi și grupuri minoritare	1....2....3....4....5
12.	Am un repertoriu larg de metode de comunicare verbală și nonverbală pentru clienți cu un background cultural diferit	1....2....3....4....5
13.	Încerc să aflu mai multe despre istoria grupului etnic al clientului meu, despre problemele socio-politice locale și despre atitudinile sale	1....2....3....4....5
14.	Pot identifica stereotipurile mele despre grupul etnic al clientului meu	1....2....3....4....5

Cooperare



Item		Scală de răspuns (1= dezacord total; 5 = acord total)
1.	Pot să colaborez cu succes cu toate tipurile de clienți	1....2....3....4....5
2.	Îmi este ușor să repar neînțelegerile în relațiile de muncă	1....2....3....4....5
3.	Alții ar spune că sunt un model de urmat	1....2....3....4....5
4.	Clienții mei ar spune că îi motivez	1....2....3....4....5
5.	Îmi place să ascult diferitele opinii, preocupări, întrebări și idei ale clientului meu cu privire la direcția de consiliere	1....2....3....4....5
6.	Sunt obișnuit(ă) să ofer ajutor altor practicieni și profesioniști	1....2....3....4....5
7.	Sunt obișnuit(ă) să accept ajutor din partea altor practicieni și profesioniști	1....2....3....4....5
8.	Pot gestiona eficient conflictele	1....2....3....4....5
9.	Sunt conștient(ă) de punctele mele forte și de valorile mele și le pot exprima pentru a-i inspira pe ceilalți	1....2....3....4....5
10.	Sunt bun(ă) în a-i influența pe alții prin acțiunile mele	1....2....3....4....5
11.	Prefer să lucrez împreună cu clienții mei pentru atingerea unor obiective comune în loc să-mi impun ideile	1....2....3....4....5
12.	Prefer să păstrez o relație bună și să evit conflictele	



		1....2....3....4....5
13.	Pot să le arăt și să-mi învăț clienții cât de importantă este cooperarea pentru sănătatea noastră mintală	1....2....3....4....5
14.	Sunt flexibil(ă) și mă implic activ în procesul de schimbare a clienților mei	1....2....3....4....5

## Ascultare activă

Item		Scală de răspuns (1= dezacord total; 5 = acord total)
1.	Folosesc abilități de ascultare activă cu clienții mei	1....2....3....4....5
2.	Pot să le explic clienților cât de utilă este ascultarea activă în viața de zi cu zi	1....2....3....4....5
3.	Îi arăt celeilalte persoane că sunt atent(ă) la ceea ce spune, dând din cap, zâmbind, repetând ceea ce a spus	1....2....3....4....5
4.	De obicei, repet în propriile cuvinte ceea ce tocmai am auzit pentru a mă asigura că am înțeles ceea ce a spus cealaltă persoană	1....2....3....4....5
5.	Îl ascult pe celălalt, acordând atenție sentimentelor sale neexprimate	1....2....3....4....5
6.	Păstrez contactul vizual în timp ce îl ascult pe interlocutorul meu	1....2....3....4....5

7.	Mă simt confortabil atunci când cealaltă persoană tace	1....2....3....4....5
8.	Atunci când vorbesc cu o persoană, ascult mesajul fără a o judeca sau evalua imediat	1....2....3....4....5
9.	Pun întrebări pentru a obține mai multe informații și pentru a-l încuraja pe clientul meu să continue	1....2....3....4....5
10.	Citesc limbajul corpului clientului meu în timp ce-l ascult	1....2....3....4....5
11.	Sunt conștient(ă) de avantajele de a le arăta clienților că îi ascult, spre exemplu prin: crearea unui spațiu sigur, încurajarea clienților să exploreze mai mult, creșterea încrederii clientului	1....2....3....4....5
12.	Pot să mă concentrez pe nevoile clientului meu chiar dacă sunt în dificultate	1....2....3....4....5
13.	Sunt conștient(ă) și sunt atent(ă) la postura mea pentru a arăta deschidere față de clientul meu	1....2....3....4....5
14.	Le permit clienților mei să își termine gândurile fără întrerupere	1....2....3....4....5

### Cum se interpretează răspunsurile?

Pentru a avea o imagine a nevoilor tale de perfecționare a competențelor socio-emoționale, te rugăm să analizezi cifrele (conform scalei date) legate de răspunsurile oferite, pentru fiecare dintre **cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH**:

Dacă **1 (dezacord total) și 2 (dezacord parțial)** sunt predominante la majoritatea răspunsurilor referitoare la o anumită dimensiune: recomandarea este să analizezi mai atent subiectul și să explorezi oportunități de formare, literatura recomandată, ateliere de lucru, conferințe, articole științifice pe un anumit subiect etc. Pe baza răspunsurilor oferite și a autocunoașterii personale, poți identifica dacă ai nevoie de cunoștințe, de experiență sau de ambele pe un anumit subiect și îți poți adapta acțiunile viitoare în funcție de acest lucru.

Dacă **3 (nici acord, nici dezacord)** sunt predominante la majoritatea răspunsurilor referitoare la o anumită dimensiune: recomandarea este să continui studiul pe această temă pentru a încerca să integrezi cunoștințele în practica de zi cu zi și pentru a explora oportunitățile de formare legate de această dimensiune, literatura recomandată, ateliere de lucru, conferințe, articole științifice pe o anumită temă etc.

Dacă **4 (acord parțial) și 5 (acord total)** sunt predominante la majoritatea răspunsurilor referitoare la o anumită dimensiune: recomandarea este să continui să fii în contact cu acest subiect pentru a obține mai multe informații și experiență. Poți să te concentrezi pe aprofundarea cunoștințelor în domeniile specifice și să te menții la zi.

#### ❖ **Activitatea 4. Fereastra către cunoștințele și abilitățile mele**

Poți analiza cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH (empatie, managementul emoțiilor, cooperare, diversitate, ascultare activă) reflectând asupra propriilor cunoștințe și abilități, pe baza următorului tabel:

Cunoștințe	Abilități
Am cunoștințe bune pe această dimensiune	Am experiență practică pe această dimensiune
Nu am cunoștințe pe această dimensiune	Nu am experiență practică pe această dimensiune
Am cunoștințe bune pe această dimensiune	Nu am experiență practică pe această dimensiune
Nu am cunoștințe pe această dimensiune	Am experiență practică pe această dimensiune

Table 2. Fereastra cunoștințelor și abilităților

Iată câteva exemple care te pot ajuta să reflectezi asupra cunoștințelor și abilităților tale.

Exemple:

### **Empatie**

Am cunoștințe bune despre această dimensiune: Am participat la un curs în timpul facultății, teza mea de licență se referă la empatie etc.

Am experiență practică pe această dimensiune: Obişnuiesc să fiu atent la emoțiile și experiențele celorlalți, îmi place să mă pun în locul celorlalți și o fac de fiecare dată când sunt în contact cu cineva etc.

Acum reflectează asupra celor 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH de mai jos și scrie câteva propoziții specifice pentru a-ți susține cunoștințele și abilitățile din fiecare domeniu:



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



## Empatie

Am/nu am cunoștințe bune despre această dimensiune:

.....

.....

.....

Am/nu am experiență practică pe această dimensiune:

.....

.....

.....

## Managementul emoțiilor

Am/nu am cunoștințe bune despre această dimensiune:

.....

.....

.....

Am/nu am experiență practică pe această dimensiune:

.....

.....

.....

## Diversitate

Am/nu am cunoștințe bune despre această dimensiune:

.....

.....

.....

Am/nu am experiență practică pe această dimensiune:

.....



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



.....  
.....

## Cooperare

**Am/nu am cunoștințe bune despre această dimensiune:**

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

**Am/nu am experiență practică pe această dimensiune:**

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

## Ascultare activă

**Am/nu am cunoștințe bune despre această dimensiune:**

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

**Am/nu am experiență practică pe această dimensiune:**

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

Poți rezolva acest exercițiu folosind 5 creioane colorate (o culoare diferită pentru fiecare dintre cele 5 dimensiuni STRENGTH) și termometrul de mai jos. Desenează o linie pentru fiecare dimensiune la capitolul Cunoștințe și o linie la capitolul Competențe, plasându-le între scăzut (jos) și ridicat (sus).

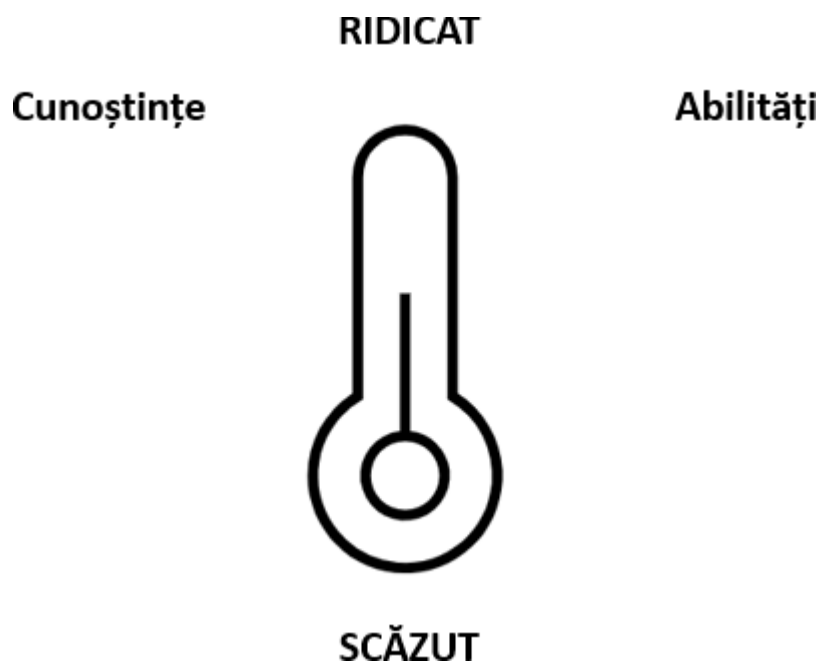


Fig.9. Termometrul

Poți utiliza termometrul atunci când îți evaluezi competențele socio-emoționale pentru prima dată sau oricând după ce ai urmat un plan de perfecționare, comparând termometrul actual cu cel completat anterior.

## ❖ Activitatea 5. Busola mea STRENGTH

Instrument de autoevaluare a competențelor socio-emoționale  
ale practicienilor în consilierea și orientarea carierei

**Ca punct de plecare, reflectează asupra următoarelor întrebări:**

- Sunt un practician în domeniul consilierii și orientării carierei competent socio-emoțional?
- Am nevoie de competențe socio-emoționale în munca mea zilnică?
- Care este valoarea competențelor socio-emoționale pentru munca mea de consiliere și orientare în carieră?
- Cum mă comport într-o sesiune de orientare în carieră când mă confrunt cu o situație provocatoare din punct de vedere socio-emoțional?
- Ce aș face dacă...

*Cât de des reflectezi asupra competențelor tale socio-emoționale ca practician în domeniul consilierii și orientării carierei?*

Instrumentul de față te ghidează prin șase scenarii care ilustrează situații provocatoare din punct de vedere socio-emoțional, pe care practicienii în domeniul consilierii și orientării în carieră le pot întâlni în munca lor.

Pentru fiecare scenariu sunt oferite două abordări posibile pe care le poți adopta în acea situație specifică. Citește cu atenție fiecare scenariu și plasează-te *lângă* abordarea care se potrivește cel mai bine cu modul în care te-ai comporta, bifând un număr corespunzător pe scală, pentru fiecare dimensiune menționată cu albastru.

Nu oferi un răspuns teoretic (cum ar trebui/nu ar trebui să se comporte un practician competent), ci reflectează asupra *modului propriu de a te implica* în respectivele situații.

La sfârșitul acestui exercițiu, vei avea o imagine mai bună asupra competențelor tale socio-emoționale ca practician în domeniul consilierii și orientării carierei.

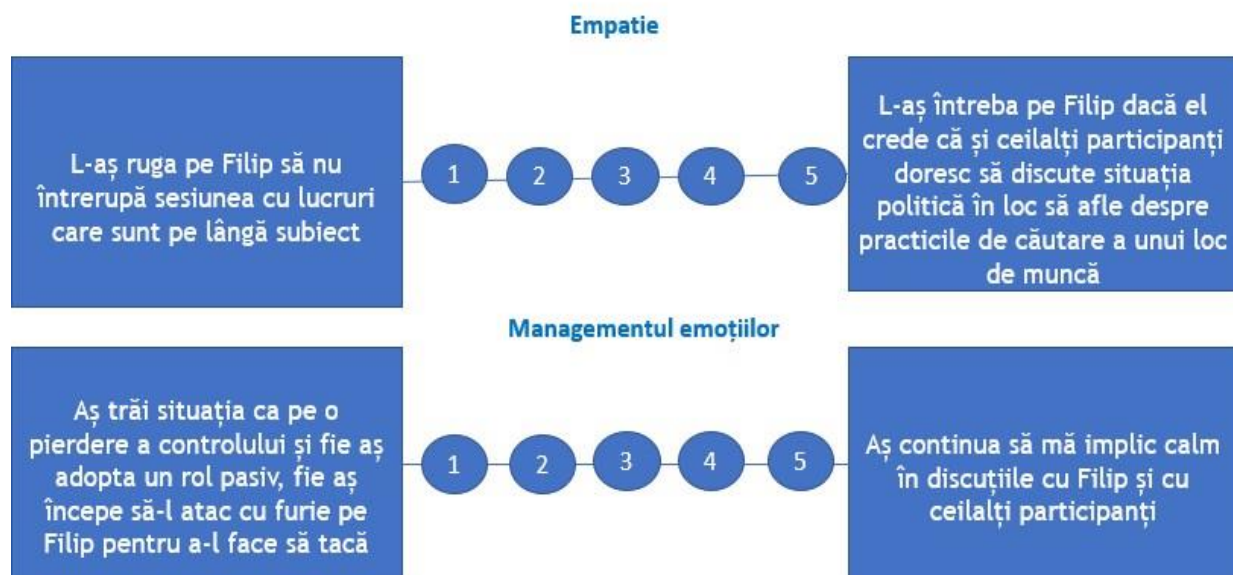
De asemenea, poți considera această activitate ca o **busolă** care arată punctele forte, precum și direcțiile de perfecționare a competențelor tale socio-emoționale.

## Filip agitatorul (scenariul 1)

Andra facilitează o sesiune despre practicile de căutare a unui loc de muncă pentru mai mult de 100 de persoane din diferite medii educaționale și profesionale la un centru de ocupare a forței de muncă. Pe parcursul sesiunii, Andra este întreruptă frecvent de Filip. Filip pare să aibă o opinie pe fiecare subiect și întotdeauna sfârșește prin a da vina fie pe guvern, fie pe sistemul politic, fie pe marile companii capitaliste. Observațiile aparent nevinovate ale lui Filip provoacă reacții de aprobare și dezaprobare din partea celorlalți membri ai grupului, ceea ce duce la discuții între oameni și la comentarii suplimentare. Pentru Andra devine din ce în ce mai dificil să mențină focalizarea ședinței pe subiect și să acopere la timp toate conținuturile.

Acum, imaginează-ți că ești consilierul carierei care facilitează această sesiune.

Ce comportament este mai asemănător cu felul  
 în care te-ai comporta tu în practică?





### Cooperare

M-aș implica în discuții cu participanții, pentru a clarifica subiectele propuse de Filip



Aș întreba participanții dacă sunt interesați de o activitate distinctă care să se concentreze pe probleme politice și structurale legate de munca decentă

### Diversitate

Când apar subiecte politice, mi-aș exprima propria opinie ca un punct de vedere rezonabil și aș critica perspectivele opuse



Când apar subiecte politice, aș încerca să arăt înțelegere pentru diversele valori care pot face oamenii să aibă opinii diferite

### Ascultare activă

Aș ignora declarațiile lui Filip și ale celorlalți participanți, pentru că nu au legătură cu căutarea unui loc de muncă



Aș spune că într-adevăr, pot exista diferite constrângeri politice și structurale care pot împiedica oamenii să își găsească un loc bun de muncă

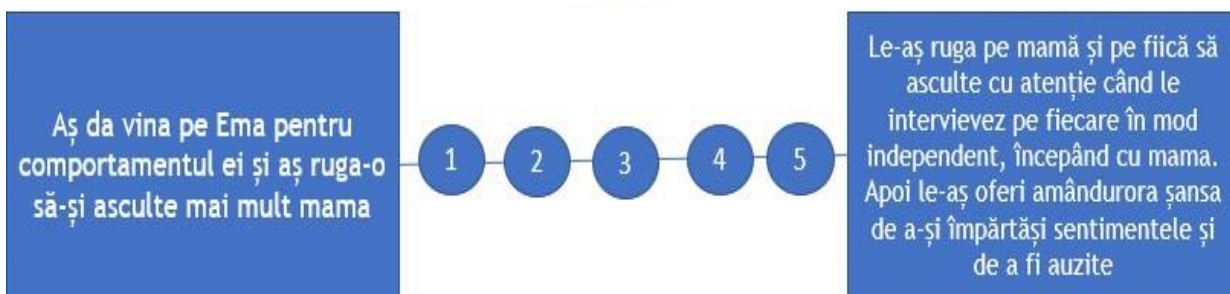
## Emma adolescenta fugară (scenariul 2)

Emma (13 ani, adoptată) este în clasa a VII-a. Emma este introvertită și prezintă simptome ale unei posibile depresii. În ultima vreme, a lipsit frecvent de la școală și a fugit de acasă de mai multe ori. S-a îngrășat foarte mult și îi lipsește motivația de a învăța. Mama ei adoptivă nu acceptă nevoia tot mai mare de libertate a Emei și încearcă să își controleze fiica. La o ședință de consiliere și orientare în carieră, mama Emei întrerupe ședința în mod repetat și nu vrea să colaboreze cu Maia, consilierul.

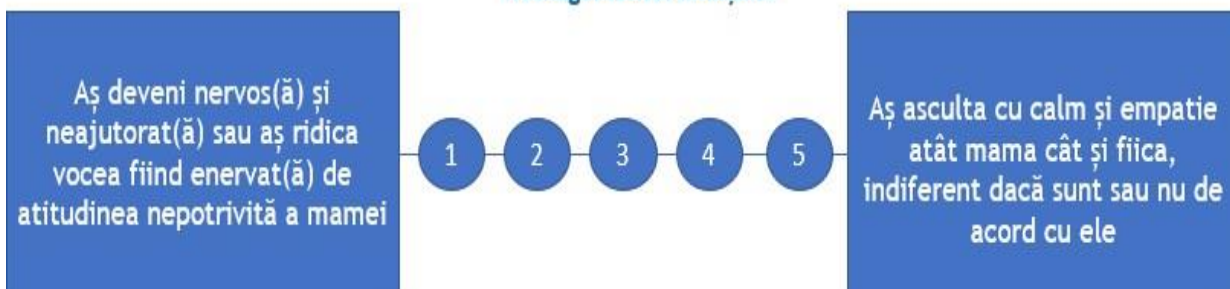
Acum, imaginează-ți că ești consilierul carierei care facilitează această sesiune.

Ce comportament este mai asemănător cu felul  
 în care te-ai comporta tu în practică?

### Empatie



### Managementul emoțiilor





### Cooperare

Aș sfătui-o pe mamă cum să o convingă pe Ema să adopte un comportament mai bun



Aș negocia scopul sesiunii și aș decide împreună cu mama și fiica pașii/căile pentru a-l atinge

### Diversitate

Aș fi de acord cu mama, deoarece mă simt mai aproape de generația ei și de preocupările unui părinte



Aș spune că adolescența și adopția aduc multe speranțe și provocări atât pentru părinte, cât și pentru fiică

### Ascultare activă

M-am săturat de toate argumentele pentru că am înțeles deja situația și cred că discuțiile doar se învârt în jurul cozii



Aș parafraza și aș rezuma cuvintele (și sentimentele) fiicei și ale mamei pentru a aduce mai multă claritate situației

## Haldi solicită azil (scenariul 3)

Haldi trebuie să găsească un loc de muncă în țara gazdă pentru a convinge autoritățile locale să-i acorde azil. El a încercat în repetate rânduri să obțină un loc de muncă, dar nu a reușit până acum, motiv pentru care este din ce în ce mai disperat. În cadrul ședinței de consiliere cu Radu, el își exprimă furia, dezamăgirea și lipsa de încredere față de angajatorii care nu doresc să angajeze imigranți în afacerile lor. El simte că toată lumea din țara în care a ajuns este ostilă și are prejudecăți împotriva lui ca imigrant.

Acum, imaginează-ți că ești consilierul carierei care facilitează această sesiune.

Ce comportament este mai asemănător cu felul în care te-ai comporta tu în practică?





### Cooperare

I-aș prezenta o listă de scopuri și obiective de atins pentru următoarea perioadă de timp



Aș conduce și aș înregistra o simulare de interviu de angajare cu Haldi și i-aș oferi acestuia feedback și sugestii despre cum să-și îmbunătățească interacțiunile cu angajatorii

### Diversitate

I-aș spune lui Haldi că îmi va găsi un loc de muncă dacă gândește pozitiv și dacă nu va renunța la speranță



Aș analiza experiențele negative ale lui Haldi în interacțiunea cu angajatorii, ajutându-l să înțeleagă cultura locală și cum să interacționeze și să-și exprime punctele forte în moduri adecvate culturale

### Ascultare activă

I-aș întrerupe criticile pentru că nu sunt rezonabile și nici nu îl duc nicăieri



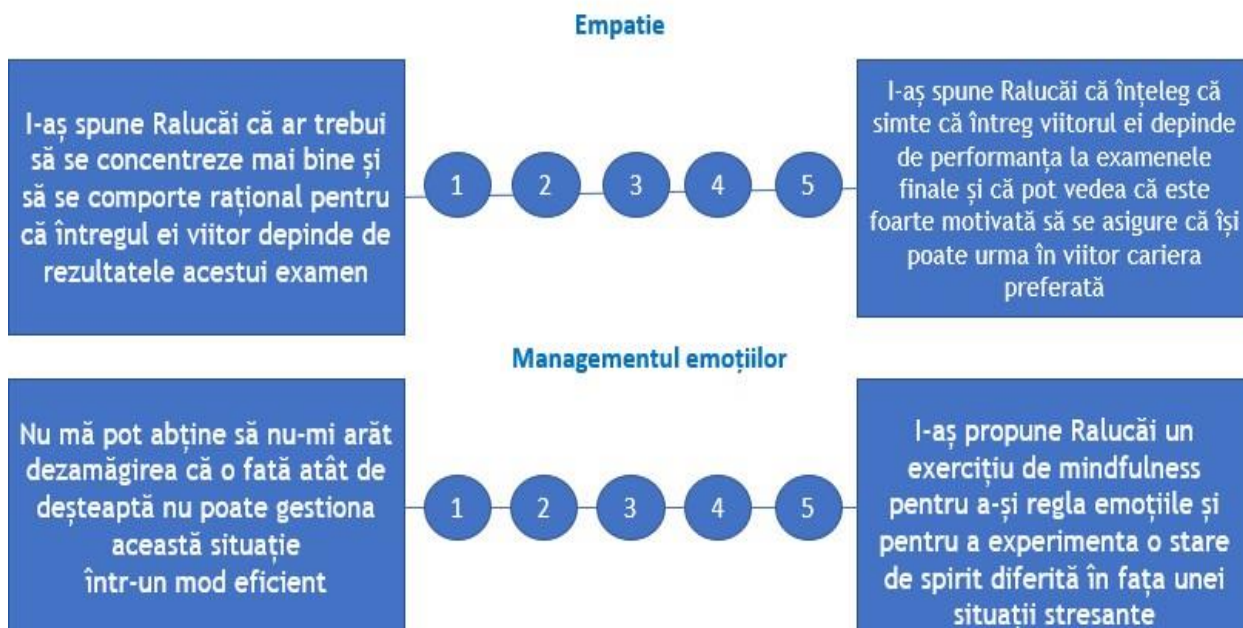
L-as încuraja pe Haldi să vorbească în continuare, verificând dacă înțelegerea mea este corectă și corespunde cu ceea ce îmi explică el

## Raluca are atacuri de panică (scenariul 4)

Raluca, o tânără de 18 ani, în ultimul an de liceu, se remarcă la școală și are note excelente la toate materiile. Acum, când se apropie examenele finale, ea este foarte neliniștită. De teama examenelor orale, ea are atacuri de panică și coșmaruri. În timpul unui interviu cu consilierul carierei privind alegerea unei universități, Raluca îi spune că nu se poate decide în privința viitorului ei, deoarece nu se gândește decât la faptul că trebuie să termine examenele finale cu cea mai bună notă posibilă.

Acum, imaginează-ți că ești consilierul carierei care facilitează această sesiune.

Ce comportament este mai asemănător cu felul  
 în care te-ai comporta tu în practică?

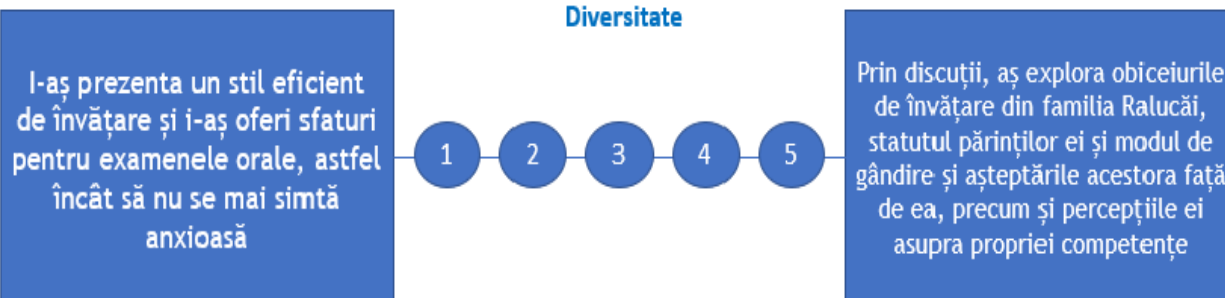




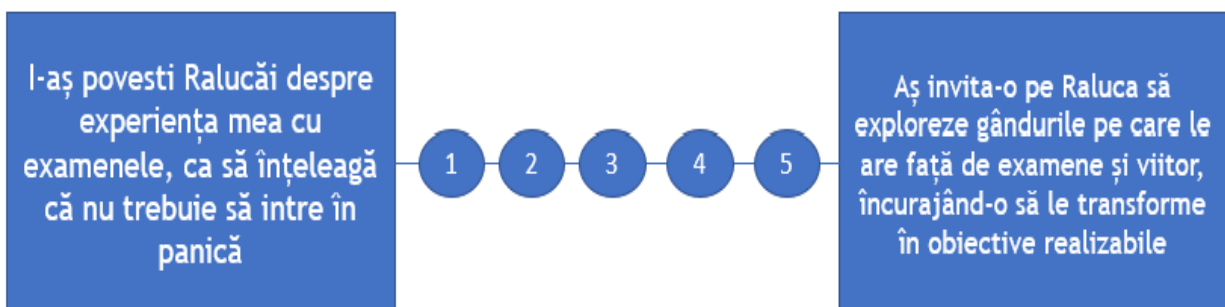
### Cooperare



### Diversitate



### Ascultare activă



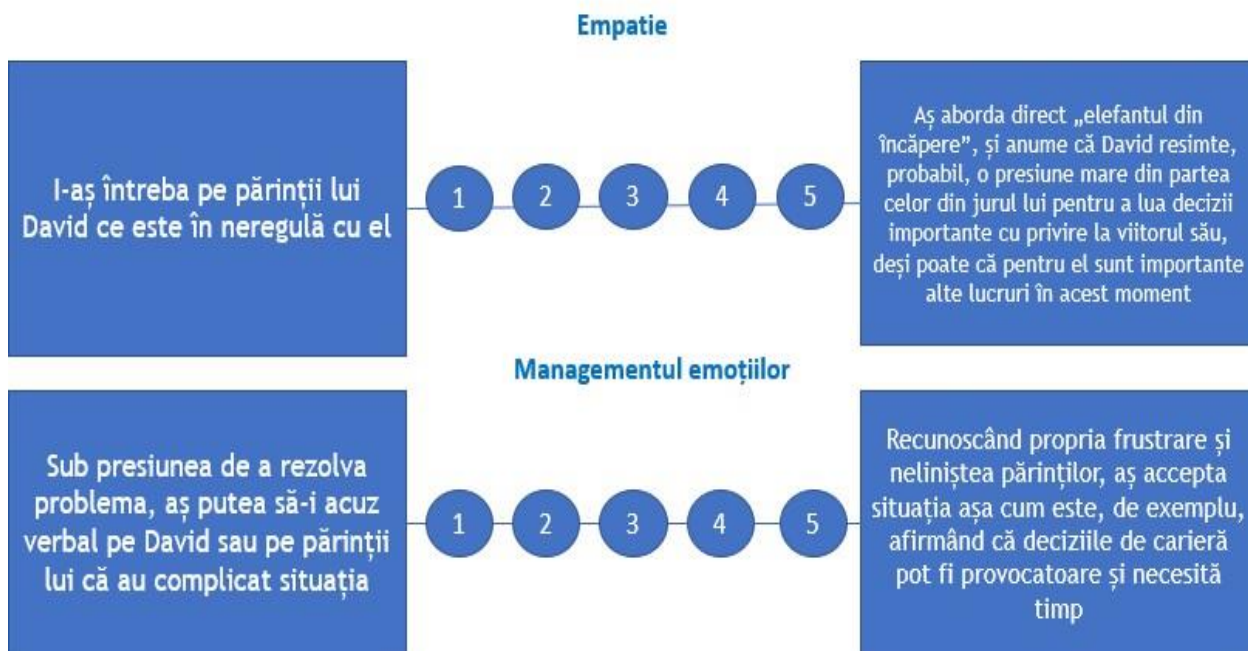


## David nu este interesat de nimic (scenariul 5)

David este un elev care are nevoie de sprijin special. În cadrul unei discuții de planificare a studiilor la care participă Tudor (consilierul), David și părinții acestuia, David nu manifestă niciun interes pentru niciun fel de educație sau carieră. Nimic nu pare să îl motiveze. De asemenea, sunt extrem de greu de identificat punctele sale forte. În același timp, părinții săi se așteaptă ca Tudor să rezolve problema.

Acum, imaginează-ți că ești consilierul carierei care facilitează această sesiune.

Ce comportament este mai asemănător cu felul în care te-ai comporta tu în practică?





### Cooperare

Le-aș propune părinților lui David să aleagă o profesie pentru fiul lor, pentru că ei știu cel mai bine ce este bine pentru el



L-aș invita pe David să interviueze trei adulți la alegerea lui pentru a afla cum au luat ei deciziile educaționale și de carieră, ce provocări au întâmpinat și cine i-a susținut pe parcursul acestui proces

### Diversitate

Aș încerca să-l conving pe David să aleagă o carieră care cred că i s-ar potrivi bine



I-aș spune lui David că alegerea unei rute educaționale sau a unei cariere este despre cine vrei să fii, dar că adesea este mai ușor să știi ce fel de viață *nu* ți-ai dori pentru tine

### Ascultare activă

Aș vorbi mult și l-aș expune pe David la tot felul de informații legate de rutele educaționale și de carieră, deoarece știu că de informații are nevoie pentru a lua o decizie



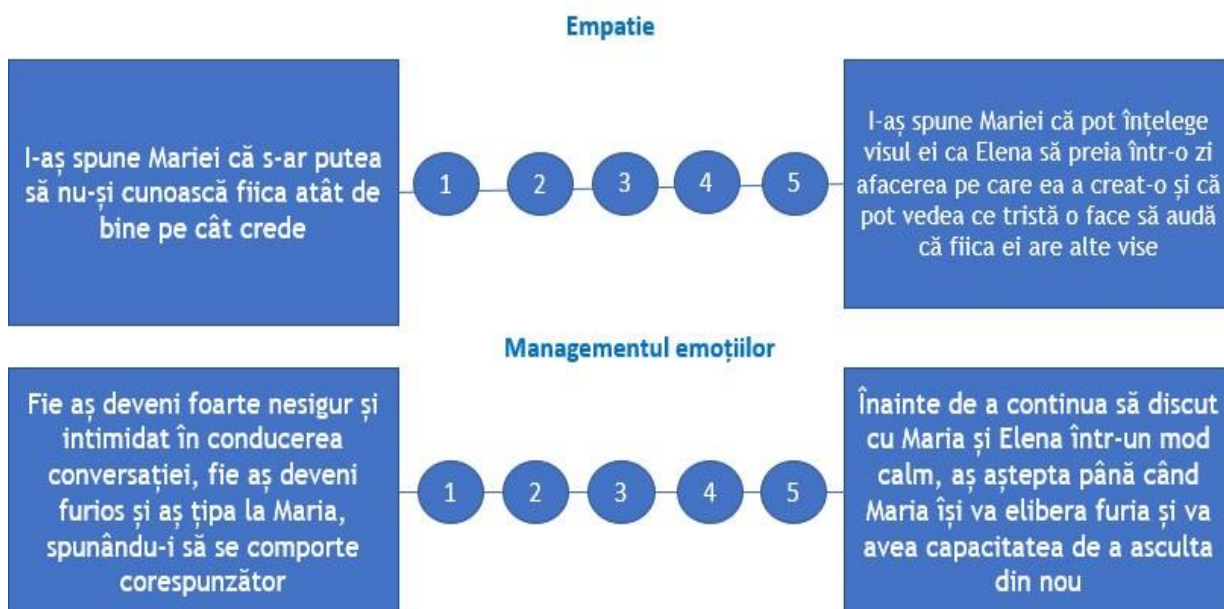
Aș observa limbajul corporal al lui David pentru a colecta indicii despre sentimentele și nevoile lui (când evită să vorbească) și aș încerca să adaptez informațiile pe care i le ofer la nevoile lui

## Maria mama certăreață (scenariul 6)

Elena, o studentă, participă la un program de consiliere și orientare în carieră împreună cu mama ei, Maria. Maria este analist financiar și deține propria companie. Ea dorește ca Elena să studieze economia pentru a putea prelua compania în viitor. Când Robert, consilierul, anunță că rezultatele unui chestionar privind interesele profesionale arată interesul Elenei de a deveni profesoară, Maria se supără și începe să țipe la Robert. Ea susține că rezultatele chestionarului de carieră nu sunt relevante și că ea își cunoaște fiica și știe ce i se potrivește acesteia mai bine decât oricine altcineva.

Acum, imaginează-ți că ești consilierul carierei care facilitează această sesiune.

Ce comportament este mai asemănător cu felul în care te-ai comporta tu în practică?





### Cooperare

I-aș spune Mariei că decizia finală nu este a ei, ci a Elenei și că nu este nevoie să mă mai întâlnesc cu ea, ci doar cu fiica ei



Aș invita-o pe Maria să completeze același chestionar, imaginându-și cum ar răspunde Elena la întrebări, apoi aș discuta răspunsurile și cu ea și cu Elena

### Diversitate

I-aș spune mamei că propunerea sugerată este cea potrivită pentru fiica ei, deoarece este rezultatul unui proces științific și nu poate fi ignorată



Aș explica faptul că un chestionar de interese evidențiază diverse preferințe pe care oamenii le au față de muncă, dar că multe ocupații pot corespunde acelor preferințe

### Ascultare activă

Aș întrerupe-o pe Maria pentru a-i explica mai detaliat și mai persuasiv beneficiile testului



Aș afirma că înțeleg că Maria este supărată de interesul fiicei sale de a deveni profesoară și că se îndoiește de calitatea chestionarului care a condus la această concluzie

## Scorul

Pe baza autoevaluării cu privire la modul în care ai aborda probabil cele șase situații dificile descrise mai sus, poți calcula acum un scor pentru fiecare dintre cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH. Pentru a-ți calcula scorul, te rugăm să aduni numerele din fiecare scenariu, separat, pentru fiecare dimensiune. De exemplu, pentru Empatie, vei aduna numerele corespunzătoare acestei dimensiuni din toate cele șase scenarii. În acest fel, vei avea un scor între 6 și 30 pentru fiecare dimensiune (Empatie, Managementul emoțiilor, Diversitate, Cooperare, Ascultare activă).

Poți să îți calculezi scorurile aici:

	Empatie	Managementul emoțiilor	Diversitate	Ascultare activă	Colaborare
Scenariul 1	...	...	...	...	...
Scenariul 2	...	...	...	...	...
Scenariul 3	...	...	...	...	...
Scenariul 4	...	...	...	...	...
Scenariul 5	...	...	...	...	...
Scenariul 6	...	...	...	...	...
TOTAL pe dimensiune					

- **Punctaj între 6 și 13 (pentru o dimensiune): Stăpânire slabă a competenței și potențial mare de dezvoltare.** În majoritatea situațiilor descrise, reacțiile tale tipice ar putea fi mai eficiente. Vei beneficia intens de activitățile programului de formare IO3 STRENGTH și ale Toolkit-ului IO4, care te vor sprijini în înțelegerea mai bună a nevoilor clienților tăi.
- **Punctaj între 14-22 (pentru o dimensiune): Stăpânire moderată a competenței și potențial moderat de dezvoltare.** Ai tendința de a acționa competent în situații profesionale. Cu toate acestea, în unele situații, reacțiile

tale la provocările socio-emoționale ar putea fi mai bune. Ai putea beneficia de unele dintre activitățile propuse în programul de formare IO3 STRENGTH sau în kitul online IO4.

- **Punctaj între 23-30 (pentru o dimensiune): O mare stăpânire a competenței și un mic potențial de dezvoltare.** Ai obținut un punctaj foarte mare în diferitele scenarii, ceea ce indică un nivel ridicat de competență. Poți beneficia în continuare de un schimb de experiență cu alți practicieni și poți reflecta asupra modului în care îți poți îmbunătăți în continuare practica. Unele activități din programul de formare IO3 STRENGTH și IO4 ar putea fi în continuare de interes pentru tine, de exemplu, pentru a te gândi la modul în care poți transmite competența ta altora.

Pentru a înțelege mai bine ce deosebește persoanele cu competențe socio-emoționale foarte dezvoltate de cele care nu și-au valorificat încă potențialul, poți arunca o privire asupra următoarelor descrieri.

## Empatie

	Persoanele cu competențe scăzute...	Persoanele cu competențe înalte...

<p><b>Empatie afectivă</b></p>	<p>...adesea nu înțeleg viața emoțională a celorlalți, îi critică pe ceilalți pentru că își exprimă emoțiile în diferite situații; pot simți că nimeni nu îi poate înțelege cu adevărat, ceea ce face interacțiunea socială mult mai dificilă.</p>	<p>..... înțeleg experiența celorlalți la nivel emoțional, de exemplu, sentimentele și intențiile celorlalți, inclusiv în trecut și în viitor; pot percepe și exprima corect emoțiile altor persoane. Ei ar putea simți o conexiune mai profundă cu alte persoane.</p>
<p><b>Empatie cognitivă</b></p>	<p>... de obicei nu înțeleg ce se întâmplă în mintea altcuiva; pot fi comunicatori slabi, deoarece le lipsesc informațiile complete și exacte despre cum se simte și ce gândește o persoană.</p>	<p>... sunt capabili să adopte perspectiva celorlalți, de exemplu, imaginându-și ce cerințe ar putea avea diferite roluri și circumstanțe asupra altora, fiind capabili să își imagineze cum vor fi afectați aceștia; sunt buni negociatori, fiind capabili să se pună în locul altcuiva, fără să ia parte neapărat la trăirile emoționale ale celorlalți.</p>

## Managementul emoțiilor

	<p><b>Persoanele cu competențe scăzute...</b></p>	<p><b>Persoanele cu competențe înalte...</b></p>
--	---	--

<p><b>Înțelegerea emoțiilor</b></p>	<p>... adesea nu înțeleg semnificația emoțiilor pe care le percep, de exemplu, nu pot interpreta corect cauza emoțiilor celorlalți și ce înseamnă acestea; au tendința de a reacționa în loc să răspundă la un conflict și nu acceptă bine criticile.</p>	<p>... înțeleg natura și cauzele emoțiilor, pot identifica, prezice și explica emoțiile la ei înșiși și la ceilalți; de obicei sunt buni observatori, examinează modul în care acțiunile îi vor afecta pe ei înșiși sau pe ceilalți înainte de a întreprinde acele acțiuni.</p>
<p><b>Autocunoaștere emoțională</b></p>	<p>... nu sunt capabili să perceapă, să identifice cu promptitudine și să exprime corect propriile emoții, nu sunt conștienți de modul în care emoțiile proprii pot afecta alte persoane.</p>	<p>... pot să înțeleagă propriile emoții și efectele asupra performanțelor lor în diferite domenii ale vieții, reușesc să înțeleagă ce simt și de ce; sunt capabili să adopte o atitudine introspectivă pentru a obține o viziune realistă, dar plină de compasiune, despre ei înșiși.</p>
<p><b>Autocontrol emoțional</b></p>	<p>... nu reușesc să-și controleze emoțiile și să persevereze în fața obstacolelor, eșecurilor, conflictelor și stresului pentru a-și atinge obiectivele; ar putea întâmpina dificultăți în adoptarea unei atitudini de discernământ și acceptare de</p>	<p>... reușesc să țină sub control emoțiile și impulsurile perturbatoare, să mențină controlul asupra acțiunilor și să rămână eficienți, chiar și în situații stresante; capacitatea lor de a gestiona sentimentele și emoțiile îi predispun să fie deschiși la învățare și schimbare.</p>



	sine pentru a face față emoțiilor în mod constructiv.	
--	---	--

## Cooperare

	Persoanele cu competențe scăzute...	Persoanele cu competențe înalte...
<b>Rezolvarea conflictelor</b>	... rezolvă adesea conflictele ca învingători sau învinși, de exemplu, folosindu-și puterea pentru a obține ceea ce doresc sau acceptând comportamente problematice pentru a "evita conflictul".	... rezolvă adesea conflictele pe cale amiabilă, făcând ca toată lumea să se simtă înțeleasă și apreciată și stabilind un standard acceptabil pentru toți cei implicați.
<b>Colaborare (construirea relațiilor)</b>	... deseori nu reușesc să se conecteze cu ceilalți, de exemplu, pentru că se concentrează prea mult pe felul în care se prezintă în fața altora, pentru că sunt prea timizi sau prea critici.	... reușesc să găsească în mod eficient un teren comun cu ceilalți, de exemplu, prin identificarea și evidențierea intereselor comune sau a modurilor în care ambele părți ar putea beneficia de pe urma cooperării.

## Diversitate

	Persoanele cu competențe	Persoanele cu competențe
--	--------------------------	--------------------------



	scăzute...	înalte...
<b>Preocupare socială</b>	... oferă un tratament preferențial persoanelor care se aseamănă cu ei înșiși sau care sunt considerate superioare de către societatea lor, de exemplu, bărbații; consideră că "alteritatea" este o "slăbiciune" și nu le place să "facă excepții" pentru persoanele care sunt diferite.	...știu că nevoile oamenilor și interpretările situațiilor pot fi foarte diferite în funcție de vârstă, sex, abilități etc.; au grijă de oameni diferiți, făcând un efort de a se "pune în locul lor", în loc să îi trateze pe toți la fel.
<b>Toleranță</b>	...au tendința de a evalua acțiunile celorlalți pe baza unor așteptări uniforme și sunt critici la alte valori decât cele proprii, de exemplu, în ceea ce privește obiectivele de viață; deseori îi critică pe alții pentru obiectivele sau stilul lor de viață, deși nimeni nu este prejudiciat.	...acceptă faptul că există diferite moduri bune de viață și că ceea ce este corect pentru o persoană poate fi greșit pentru alta; încearcă să înțeleagă valorile celorlalți și acționează în așa fel încât să respecte autonomia fiecăruia de a-și urma visele.

<p><b>Diversitate și competență interculturală</b></p>	<p>... ignoră influențele culturale asupra modului în care oamenii fac lucrurile, de exemplu, modul în care diferite persoane cer ajutor. Acest lucru îi poate face să creadă că oamenii care nu se comportă ca ei sunt proști sau nu au o educație adecvată.</p>	<p>...înțeleg modul în care cultura influențează în mod subtil ceea ce oamenii percep ca fiind normal; sunt deschiși la diferite moduri de a face lucrurile, de exemplu, de a arăta respect, și îi pot ajuta pe ceilalți să își înțeleagă mai bine propria cultură.</p>
--	---	---

## Ascultare activă

	Persoanele cu competențe scăzute...	Persoanele cu competențe înalte...
<p><b>Atenție</b></p>	<p>... au tendința de a fi nepăsători, indiferenți, apatici, nu sunt atenți la detalii, sunt mai puțin capabili să prevină greșelile și să evite situațiile interpersonale dificile.</p>	<p>... acordă atenție și ascultă cu atenție, pun întrebări atunci când ceva nu este clar, rămân atenți chiar și atunci când se simt mai puțin bine la nivel personal; își pot îndrepta atenția către nevoile, sentimentele și raționamentele celorlalți.</p>

<p><b>Ascultare activă</b></p>	<p>... nu sunt capabili să asculte și să se concentreze asupra altora fără să-i judece; propriul limbaj corporal și gesturile lor arată ascultătorului că nu sunt implicați și că mesajul nu este important/nu este înțeles: de obicei, nu se uită la cei cu care vorbesc, nu pun întrebări dacă nu înțeleg, întrerup și trag concluzii pripite sau își impun propriile opinii sau soluții.</p>	<p>... se asigură că îl aud pe interlocutor și că acesta știe că este ascultat, prin: utilizarea limbajului nonverbal care îi arată celuilalt că a fost înțeles, cum ar fi datul din cap, contactul vizual, confirmările verbale scurte, cum ar fi "văd" sau "înțeleg", așteaptă ca vorbitorul să termine de vorbit înainte de a răspunde, oferă feedback, reiterează ceea ce a fost spus în propriile cuvinte pentru a clarifica sensul și a înțelege intențiile.</p>
--------------------------------	---	--

### ❖ Activitatea 6. Planul de perfecționare

După ce te-ai implicat în activitățile anterioare, utilizează următoarea fereastră pentru a reflecta asupra a ceea ce ai învățat în timpul și în urma activităților de autoevaluare:

<p>Am fost surprins(ă) să aflu despre mine:</p>	<p>Mi s-a confirmat că:</p>
---	-----------------------------

Am fost lămurit(ă) cu privire la:	Întrebări care au apărut:
-----------------------------------	---------------------------

Tabel 3. Fereastra pentru reflecție. Sursa: Baban (2003)

Reflectează asupra profilului tău în legătură cu fiecare dintre cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH. Încercuiește, pentru fiecare dimensiune, nivelul pe care ai dori să îl atingi pe termen scurt, mediu și lung, pe o scală de la 1 la 5 (unde 1 înseamnă elementar și 5 înseamnă avansat):

	Scurt (1săptămână-1 lună)	Mediu (6 luni)	Lung (5 ani)
EMPATIE	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
MANAGEMENTUL EMOȚIILOR	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
COLLABORARE	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
DIVERSITATE	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5
ASCULTARE ACTIVĂ	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5	1-2-3-4-5

Construiește-ți planul de perfecționare pe termen scurt, mediu și lung, completând răspunsurile la întrebările de mai jos:

### ACȚIUNI PE TERMEN SCURT

Ce aș vrea să fac în următoarea **SĂPTĂMÂNĂ** pentru a-mi îmbunătăți cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH? Scrie acțiuni specifice și oferă titluri/URL-uri specifice pentru fiecare categorie. Dacă nu intenționezi să întreprinzi acțiuni la una



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



dintre categoriile de mai jos, pune pur și simplu o linie orizontală (ceea ce înseamnă "nicio acțiune" pe termen SCURT):

- ❖ Cărți/articole de citit: .....
- ❖ Videoclipuri de vizionat: .....
- ❖ Cursuri de formare: .....
- ❖ Participare la conferință/seminar/webinar: .....
- ❖ Master/Doctorat:.....
- ❖ Supervizare/certificare:.....
- ❖ Înscrierea într-o asociație/rețea:.....
- ❖ Alte acțiuni: .....

### ACȚIUNI PE TERMEN MEDIU

Ce aș vrea să fac în următoarele **6 LUNI** pentru a-mi îmbunătăți cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH? Scrie acțiuni specifice și oferă titluri/URL-uri specifice pentru fiecare categorie. Dacă nu intenționezi să întreprinzi acțiuni la una dintre categoriile de mai jos, pune pur și simplu o linie orizontală (ceea ce înseamnă "nicio acțiune" pe termen MEDIU):

- ❖ Cărți/articole de citit: .....
- ❖ Videoclipuri de vizionat: .....
- ❖ Cursuri de formare: .....
- ❖ Participare la conferință/seminar/webinar: .....
- ❖ Master/ Doctorat:.....
- ❖ Supervizare/certificare:.....
- ❖ Înscrierea într-o asociație/rețea:.....
- ❖ Alte acțiuni: .....

### ACȚIUNI PE TERMEN LUNG

Ce aș vrea să fac în următorii **5 ANI** pentru a-mi îmbunătăți cele 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH? Scrie acțiuni specifice și oferă titluri/URL-uri specifice pentru



fiecare categorie. Dacă nu intenționezi să întreprinzi acțiuni în una dintre categoriile de mai jos, pune pur și simplu o linie orizontală (ceea ce înseamnă "nicio acțiune" pe termen LUNG):

- ❖ Cărți/articole de citit: .....
- ❖ Videoclipuri de vizionat: .....
- ❖ Cursuri de formare: .....
- ❖ Participarea la conferință/seminar/webinar: .....
- ❖ Master/ Doctorat:.....
- ❖ Supervizare/certificare:.....
- ❖ Înscrierea într-o asociație/rețea:.....
- ❖ Alte acțiuni: .....

Revino periodic la planul tău și vezi cât de mult ai realizat. Reia întregul proces de autoevaluare și autoreflecție pentru a observa schimbările în dezvoltarea celor 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH. Revizuieste în consecință planul pe termen scurt, mediu și lung. Ce poți observa?

#### **ȘI NU UITA:**

- ❖ Succesul nu este un accident.
- ❖ Calea de la vise la succes există.
- ❖ Perseverența nu este o cursă lungă, ci mai multe curse scurte, una după alta.
- ❖ Dacă faci mereu ceea ce ai făcut mereu, vei fi mereu acolo unde ai fost mereu.
- ❖ **RESETARE. REVIZUIRE. ACȚIUNE!**

## V. Resurse recomandate

Pentru a sprijini dezvoltarea celor 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH, pe lângă rezultatele intelectuale IO1, IO2, IO3, IO4 disponibile pe site-ul STRENGTH <https://projectstrength.net/>, prin intermediul IO5 vă punem la dispoziție o colecție de resurse relevante selectate în cadrul parteneriatului de proiect:

- 1. Resurse disponibile în limba engleză
- 2. Resurse disponibile în limba finlandeză
- 3. Resurse disponibile în limba germană
- 4. Resurse disponibile în limba greacă
- 5. Resurse disponibile în limba italiană
- 6. Resurse disponibile în limba portugheză
- 7. Resurse disponibile în limba română

Vă rugăm să aveți în vedere faptul că acestea sunt resurse recomandate pentru dezvoltarea celor 5 dimensiuni socio-emoționale STRENGTH. Nu ezitați să revizuiți tabelele și să includeți orice alte resurse pe care le considerați importante pentru propria dezvoltare socio-emoțională.



## CAPITOLUL V. RESURSE

### pentru autoevaluarea și perfecționarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în consilierea și orientarea carierei

#### 1. Resurse în limba ENGLEZĂ

Teorie, modele, cadre,  
introducere generală  
privind competențele  
socio-emoționale

- IO1 - Desk Research and Compendium of Methods on Social-Emotional Competence (English)  
[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1\\_report\\_final.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1_report_final.pdf)
- 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](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.
  - 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>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mayer, John D., &amp; Peter Salovey (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. <i>Intelligence</i>, 17(4), 433-442. <a href="https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3">https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3</a></li> <li>● Mayer, John D., David R. Caruso, &amp; Peter Salovey (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. <i>Emotion Review</i>, 8(4), 290-300. <a href="https://doi.org/10.1177/1754073916639667">https://doi.org/10.1177/1754073916639667</a></li> <li>● Mayer, J. D., Salovey, P., &amp; Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. in R. J. Sternberg (Ed.). <i>Handbook of Intelligence</i>, Cambridge, England: Cambridge University Press, pp. 401</li> <li>● OECD. (2018) Social and Emotional Skills. Well-being, connectedness and success (English) <a href="https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf">https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf</a></li> <li>● Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review, <i>Social Development</i>, 6(1), pp 111-135</li> <li>● Social and Emotional Competence. Why It's Vital for Life Success (2018) (English) <a href="https://www.tn.gov/content/dam/tn/tccy/documents/pb/pb-soc-emo-comp.pdf">https://www.tn.gov/content/dam/tn/tccy/documents/pb/pb-soc-emo-comp.pdf</a></li> <li>● LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020) (English) <a href="https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911">https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911</a></li> <li>● Navigate the complex field of social and emotional learning. Harvard University (English) <a href="http://exploresel.gse.harvard.edu/">http://exploresel.gse.harvard.edu/</a></li> <li>● 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) <a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202">https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202</a></li> </ul>
<p>Oportunități de formare legate de dezvoltarea competențelor socio-emoționale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● IO3/IO4 - Development of Social-Emotional Competences: Training Program (English + 6 other languages: German, Greek, Italian, Portuguese, Romanian and Suomi) <a href="https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/">https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/</a></li> </ul>

<p>practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Social-emotional learning skills training. CalSAC - California School-Age Consortium (one need to create an account on the CalSAC Training Portal) (English) <a href="https://www.calsac.org/social-emotional-learning-and-character-development-training">https://www.calsac.org/social-emotional-learning-and-character-development-training</a></li> <li>● Training in socioemotional skills through on-site training (English) <a href="https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_repetto.pdf">https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_repetto.pdf</a></li> <li>● A comprehensive Guide to adult SEL (English) <a href="https://www.panoramaed.com/blog/comprehensive-guide-adult-sel">https://www.panoramaed.com/blog/comprehensive-guide-adult-sel</a></li> <li>● International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners <a href="https://iaevg.com/Framework">https://iaevg.com/Framework</a></li> <li>● Cedefop (2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe <a href="https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf">https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf</a></li> <li>● Ertelt, B. and Kraatz, S. (eds) (2011). Professionalisation of career guidance in Europe: training guidance research service organisation and mobility <a href="https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=938535">https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=938535</a></li> <li>● NICE. (2016) European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. Barbara Budrich (English)</li> <li>● CEDEFOP (2021). Identifying standards for career professionalization. In: Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioners professionalism - A CareersNet expert collection (English) <a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202">https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202</a></li> </ul>
<p>Instrumente de (auto)evaluare a competențelor socio-emoționale, cum ar fi teste, chestionare, liste de verificare, instrumente de autoreflexie etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>MSCEIT - Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence test</b> 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.</li> <li>● <b>The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i)</b> <a href="https://www.futurelearn.com/info/courses/emotional-intelligence-at-work/0/steps/63001">https://www.futurelearn.com/info/courses/emotional-intelligence-at-work/0/steps/63001</a></li> </ul>



	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Emotional Competence Inventory (ECI)</b> 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).</li> <li>● Information about other instruments: <b>Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations</b> <a href="https://www.eiconsortium.org/measures/measures.html">https://www.eiconsortium.org/measures/measures.html</a></li> <li>● <b>Self-Assessment: Social and Emotional Development</b> <a href="https://backend.edutopia.org/sites/default/files/resources/edutopia-self-assessment-for-sed-rubric.pdf">https://backend.edutopia.org/sites/default/files/resources/edutopia-self-assessment-for-sed-rubric.pdf</a></li> <li>● <b>The PERMAH Wellbeing Survey</b> - Self-evaluation questionnaire on wellbeing <a href="https://permahsurvey.com/">https://permahsurvey.com/</a></li> </ul>
<p>Asociații/rețele în domeniul socio-emoțional (și în domeniul consilierii și orientării carierei)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>European Network for Social and Emotional Competences - ENSEC</b> <a href="https://www.enseceurope.com/">https://www.enseceurope.com/</a></li> <li>● <b>International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG</b> <a href="https://iaevg.com/">https://iaevg.com/</a></li> <li>● <b>Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe - NICE</b> <a href="http://www.nice-network.eu/">http://www.nice-network.eu/</a></li> <li>● <b>CEDEFOP's Expert Network for Lifelong Guidance and Career Development - CareersNet</b> <a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet">https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet</a></li> </ul>



## 2. Resurse în limba FINLANDEZĂ

<p>Teorie, modele, cadre, introducere generală privind competențele socio-emoționale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hankala, U. (2013). Sosioemotionaalisten taitojen merkitys aikuiskouluttajan työssä. TJS Työelämäjulkaisut.</li> <li>• Lahtinen, A. &amp; Rantanen, J. (2019). Tunnetaidot opetustyössä: Opas haastaviin tilanteisiin. Otavan Kirjapaino Oy.</li> </ul>
<p>Oportunități de formare legate de dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lappalainen, R., Lehtonen, T., Hynninen, M., Loimala, P., Väättäin, S. &amp; Rantanen, M. (2004). Sosiaaliset taidot: työkirja. Psykologipalveluiden kehittämissyksikön julkaisu 4. Tampere. Psykologian laitos.</li> <li>• Pursiainen, J. (2018). "Kumpi oli positiivinen? Hyvä vai huono?": Vahvuuslähtöisen ja oppilaan sosioemotionaalista kompetenssia tukevan mallin luominen kouluyhteisöön. University of Eastern Finland.</li> </ul>
<p>Instrumente de (auto)evaluare a competențelor socio-emoționale, cum ar fi teste, chestionare, liste de verificare, instrumente de autorefecție etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oivallus - sosiaalisten taitojen työväline. <a href="https://www.avainsaatio.fi/ladattavat/Oivallus_ohjeet.pdf">https://www.avainsaatio.fi/ladattavat/Oivallus_ohjeet.pdf</a></li> <li>• Sostra-hanke. <a href="https://sites.google.com/view/sostrafinland">https://sites.google.com/view/sostrafinland</a></li> </ul>
<p>Asociații/rețele în domeniul socio-emoțional (și în domeniul consilierii și orientării carierei)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suomen opinto-ohjaajat ry: <a href="https://www.sopo.fi/en/">https://www.sopo.fi/en/</a></li> <li>• Uraohjaajat ja -valmentajat ry: <a href="https://uraohjaajat.fi/">https://uraohjaajat.fi/</a></li> </ul>



### 3. Resurse în limba GERMANĂ

<p>Teorie, modele, cadre, introducere generală privind competențele socio-emoționale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Schulze, R., Freund, A. &amp; Roberts, R. D. (Hrsg.). (2006). Emotionale Intelligenz. Ein internationales Handbuch. Göttingen: Hogrefe.</li> <li>● Hiller, G. G. Selbstfürsorge für BeraterInnen, in preparation for dvb forum 2/2022: Zukunftsperspektiven in Krisenzeiten.</li> <li>● Gölzner H., Meyer P. (Hrsg.) (2018). Emotionale Intelligenz in Organisationen. Der Schlüssel zum Wissenstransfer von angewandter Forschung in die praktische Umsetzung. Springer VS: Heidelberg.</li> </ul>
<p>Oportunități de formare legate de dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei</p>	
<p>Instrumente de (auto)evaluare a competențelor socio-emoționale, cum ar fi teste, chestionare, liste de verificare, instrumente de autorefecție etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● EQ-Test - Testen Sie Ihre Emotionale Intelligenz  <a href="https://www.psychomeda.de/online-tests/eq-test.html">https://www.psychomeda.de/online-tests/eq-test.html</a></li> </ul>
<p>Asociații/rețele în domeniul socio-emoțional (și în domeniul consilierii și orientării carierei)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bundesverband der Emotionalen Intelligenz  <a href="https://www.bvei.org/">https://www.bvei.org/</a></li> </ul>

#### 4. Resurse în limba GREACĂ

Teorie, modele, cadre, introducerea generală privind competențele socio-emoționale

- 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.

Οportunități de formare legate de dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei

- 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>
- Συναισθηματική νοημοσύνη & Ηγεσία Ανθρώπινου Δυναμικού. Hellas Network. <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/17458/synaisthimatiki-noimosyni--igesia-anthropinoy-dynamikoy>



**Instrumente de (auto)evaluare a competențelor socio-emoționale, cum ar fi teste, chestionare, liste de verificare, instrumente de autorefecție etc.**

- **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. 9<sup>th</sup> 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. Tsoulos, 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). <http://www.eiconsortium.org/measures/teique.html>.
- **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

	<p>(1990) and is a self-report scale. It measures emotional intelligence as a feature and has been translated into Greek by Platsidou (2010).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>EOPPEP Emotional Skills Self-Assessment Scale</b> - in the annex at <a href="https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf">https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf</a></li> </ul>
<p><b>Asociații/rețele în domeniul socio-emoțional (și în domeniul consilierii și orientării carierei)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hellenic Society of Counselling and Guidance/ Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής &amp; Προσανατολισμού (ΕΛΕΣΥΠ) <a href="http://www.Elesyp.gr">www.Elesyp.gr</a></li> <li>● National organization for the certification of qualifications &amp; vocational guidance/ Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων &amp; Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) - <a href="https://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting">https://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting</a></li> <li>● Association Of Greek Career Counselors And Vocational Practitioners (Sesep) - Σύλλογος Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΣΕΠ). <a href="https://sesep.weebly.com/">https://sesep.weebly.com/</a></li> </ul>
<p><b>Alte materiale relevante privind competențele socio-emoționale care nu pot fi incluse în categoriile menționate mai sus</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Peer support in Career Counselling'</b> Από συμβούλους για συμβούλους. Κοινωνική υποστήριξη ομηλίκων - ομοτίμων (peer support) στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. ΕΟΠΠΕΠ <a href="https://www.eoppep.gr/images/SYEP/3_peer_support.pdf">https://www.eoppep.gr/images/SYEP/3_peer_support.pdf</a></li> <li>● <b>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.</b> ΕΟΠΠΕΠ <a href="https://www.eoppep.gr/images/SYEP/4_xeri.pdf">https://www.eoppep.gr/images/SYEP/4_xeri.pdf</a></li> <li>● <b>Emotional and Communication Skills: Empathy and Self-confidence- NESET project/ Κοινωνικές και Επικοινωνιακές δεξιότητες: Ενσυναίσθηση &amp; Αυτοπεποίθηση - NESET PROJECT</b> <a href="https://saronis.gr/wp-content/uploads/2020/10/neset_wp4-training-modules_social-skills_module-2_gr.pdf">https://saronis.gr/wp-content/uploads/2020/10/neset_wp4-training-modules_social-skills_module-2_gr.pdf</a></li> <li>● <b>National Life/Career Competences Framework - Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας.</b> ΕΟΠΠΕΠ <a href="https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf">https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf</a></li> </ul>

## 5. Resurse în limba ITALIANĂ

<p>Teorie, modele, cadre, introducere generală privind competențele socio-emoționale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Misurare l'intelligenza emotiva nei contesti educative</b>, 2021. Organizer/author: Six Seconds Italia, <a href="https://www.youtube.com/watch?v=4HuOw8Sn4Vw">https://www.youtube.com/watch?v=4HuOw8Sn4Vw</a> 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.</li> <li>● <b>Diventare Educatori di Intelligenza Emotiva</b>, 2022. Organizer/author: Six Seconds Italia <a href="https://www.youtube.com/watch?v=uuuGtnCPSbg">https://www.youtube.com/watch?v=uuuGtnCPSbg</a> 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?</li> </ul>
<p>Oportunități de formare legate de dezvoltarea competențelor socio-emoționale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Life skills, intelligenza emotiva e codici di comunicazione umana</b>, 2022. Organizer/author: Asnor - Associazione Nazionale Orientatori <a href="https://asnor.it/it-schede-523-life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana">https://asnor.it/it-schede-523-life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana</a> 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</li> <li>● <b>Intelligenza emotiva</b> (videocorso), 2022. Organizer/author: Università Popolare del sociale, <a href="https://www.universitadel sociale.org/it/corsi/categorie/fad-corsi-on-line/intelligenza-emotiva/">https://www.universitadel sociale.org/it/corsi/categorie/fad-corsi-on-line/intelligenza-emotiva/</a> Short description: Through theory and exercises, this on line course on the application of Emotional Intelligence will offer everyone the opportunity to identify and</li> </ul>

	<p>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>
<p>Instrumente de (auto)evaluare a competențelor socio-emoționale, cum ar fi teste, chestionare, liste de verificare, instrumente de autorefecție etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Free Test on line on Emotional Intelligence, 2020.</b> Organizer/author: Dentro la tana del Coniglio - Vincenzo Marranca, <a href="https://dentrolatanadelconiglio.com/test/intelligenza-emotiva-test">https://dentrolatanadelconiglio.com/test/intelligenza-emotiva-test</a> 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: 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.</li> </ul>
<p>Asociații/rețele în domeniul socio-emoțional (și în domeniul consilierii și orientării carierei)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>ASITOR - Associazione Italiana Orientatori</b>, <a href="https://www.asitor.it/">https://www.asitor.it/</a> 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.</li> <li>● <b>Asnor - Associazione Nazionale Orientatori</b>, <a href="https://asnor.it/">https://asnor.it/</a> 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.</li> </ul>



## 6. Resurse în limba PORTUGHEZĂ

Teorie, modele, cadre, introducere generală privind competențele socio-emoționale

- 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.
- “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](https://www.youtube.com/watch?v=2_SGpvk-1dl)
- 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](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). <https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/1200>
- Silva, C.M.(2016). *Capital psicológico: a influência da inteligência emocional e o papel das variáveis sociodemográficas*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra.  
<https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/32744>
- Universidade Lusófona do Porto - Palestra sobre Inteligência Emocional  
<https://www.ulp.pt/noticias/reportagem-palestra-inteligencia-emocional>

<p>Oportunități de formare legate de dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidade Católica do Porto - Formação Avançada em Inteligência Emocional. B-LEARNING <a href="https://fch.lisboa.ucp.pt/pt-pt/epgfa/fa-inteligencia-emocional">https://fch.lisboa.ucp.pt/pt-pt/epgfa/fa-inteligencia-emocional</a></li> <li>• COGNOS - Curso de Formação Inteligência Emocional-B learning ou presencial <a href="https://www.cognos.pt/c_inteligencia_emocional.html">https://www.cognos.pt/c_inteligencia_emocional.html</a></li> <li>• Associação Portuguesa para a Qualidade. Formação em Inteligência Emocional - presencial <a href="https://apq.pt/formacoes/inteligencia-emocional-3/">https://apq.pt/formacoes/inteligencia-emocional-3/</a></li> <li>• Nascimento, R., Lopes, R., Lopes, P. (2018). Exercícios de Inteligência Emocional: 100 perguntas para aprimorar as suas competências</li> <li>• Kotsou, I. (2014). Caderno de exercícios de inteligência emocional</li> </ul>
<p>Instrumente de (auto)evaluare a competențelor socio-emoționale, cum ar fi teste, chestionare, liste de verificare, instrumente de autoreflexie etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventário de Identificação de Emoções e Sentimentos - IIES <a href="http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/218/4/rpca_v3n1_2_artigo.pdf">http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/218/4/rpca_v3n1_2_artigo.pdf</a></li> <li>• Validação do Questionário de consciência emocional para crianças (EAQ) -versão portuguesa. <a href="https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/12210/2/Dissertac%cc%a7a%cc%83o_%20Corre%c3%a7%c3%b5es.pdf">https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/12210/2/Dissertac%cc%a7a%cc%83o_%20Corre%c3%a7%c3%b5es.pdf</a></li> <li>• Escala de competências sociais K6 para professores aplicarem a alunos - versão portuguesa <a href="https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2669/7/ANEXO%205.pdf">https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2669/7/ANEXO%205.pdf</a></li> </ul>
<p>Asociații/rețele în domeniul socio-emoțional (și în domeniul consilierii și orientării carierei)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PRESSLEY RIDGE - Associação comunitária que apoia a reconstrução de famílias e comunidades - Amadora <a href="https://www.pressleyridge.pt/pt/pages/quem-somos">https://www.pressleyridge.pt/pt/pages/quem-somos</a></li> <li>• Associação Pigmaleão - apoia crianças desfavorecidas, pessoas com doenças do foro psicológico e idosos carenciados <a href="https://pigmaleao.pt/">https://pigmaleao.pt/</a></li> <li>• Associação Portuguesa de Inteligência Emocional <a href="http://www.apie.pt/quem-somos.html">http://www.apie.pt/quem-somos.html</a></li> </ul>
<p>Alte materiale relevante privind competențele socio-emoționale care nu pot fi incluse în categoriile menționate mai sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “INSIDE OUT”- Divertidamente - versão portuguesa (2015) - aborda as competências socio-emocionais em Crianças</li> <li>• O RECREIO - versão portuguesa (1972) - aborda as competências socio-emocionais na Adolescência</li> </ul>



## 7. Resurse în limba ROMÂNĂ

Teorie, modele, cadre, introducere generală privind competențele socio-emoționale

- 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, 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/>

Oportunități de formare legate de dezvoltarea competențelor socio-emoționale ale

- **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/#>

<p>practicienilor în domeniul consilierii și orientării carierei</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Self-Kit</b> (Adrian Opre, coord.) a validated training course and validated training materials (SEL stories) for teachers. <a href="https://psiedu.ubbcluj.ro/data/uploads/poze/afis/tool-kit-socio-emotional.pdf">https://psiedu.ubbcluj.ro/data/uploads/poze/afis/tool-kit-socio-emotional.pdf</a>, <a href="http://www.selfkit.ro">www.selfkit.ro</a>, <a href="https://selfkit.wordpress.com">https://selfkit.wordpress.com</a>.</li> <li>● <b>Lions Quest Romania</b> has launched a large initiative on SEL topics addressed to Romanian teachers. More information can be found at <a href="http://www.lionsquest.ro">www.lionsquest.ro</a>, <a href="https://lionsquest.ro/brosuri/brosura-lions-quest-romana/">https://lionsquest.ro/brosuri/brosura-lions-quest-romana/</a>.</li> </ul>
<p>Instrumente de (auto)evaluare a competențelor socio-emoționale, cum ar fi teste, chestionare, liste de verificare, instrumente de autoreflexie etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>EQ-i - Emotional Quotient Inventory (Romanian version)</b> <a href="https://testcentral.ro/test/emotional-quotient-inventory">https://testcentral.ro/test/emotional-quotient-inventory</a></li> </ul>
<p>Asociații/rețele în domeniul socio-emoțional (și în domeniul consilierii și orientării carierei)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>European Network for Social and Emotional Competence - ENSEC</b> <a href="https://www.enseceurope.com/">https://www.enseceurope.com/</a></li> <li>● <b>Asociația Consilierilor Români - ACROM</b> <a href="http://www.acrom.org.ro/">http://www.acrom.org.ro/</a></li> </ul>
<p>Alte materiale relevante privind competențele socio-emoționale care nu pot fi incluse în categoriile menționate mai sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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: <a href="http://programe.ise.ro/Portals/1/2013_CP_I_II/55_Dezvoltare%20personala_CP_II_OMEN.pdf">http://programe.ise.ro/Portals/1/2013_CP_I_II/55_Dezvoltare%20personala_CP_II_OMEN.pdf</a></li> <li>● The curricula of counselling and guidance for lower secondary education approved by Ministry Order 3393/28.02.2017 is available here: <a href="http://programe.ise.ro/Portals/1/Curriculum/2017-progr/118-Consiliere%20si%20dezvoltare%20personala.pdf">http://programe.ise.ro/Portals/1/Curriculum/2017-progr/118-Consiliere%20si%20dezvoltare%20personala.pdf</a></li> <li>● <b>RESCUR- Surfing the waves</b> (translated into Romanian) - curriculum for kindergarten, primary and lower secondary education (CNPEE-UCE). Manual for teachers in English: <a href="https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/21977/1/2.%20English%20Version.pdf">https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/21977/1/2.%20English%20Version.pdf</a></li> </ul>



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



**STRENGTH Ghid de autoevaluare și perfecționare a competențelor socio-emoționale ale practicienilor din domeniul consilierii și orientării carierei (IO5)**

**Editura Centrului Național de Politici și Evaluare în Educație**

București, 2022

**ISBN** 978-606-8966-19-9

**Copyright:** © Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație/ Proiectul STRENGTH, 2022