



Speranța Țibu Alina Crăciunescu  
(Koord.)

# STRENGTH

## LEITFADEN ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG DER EIGENEN ENTWICKLUNG

(105)



Editura Centrului Național de Politici și Evaluare în Educație

Bucharest, 2022

ISBN 978-606-8966-15-1



## Informationen zur Veröffentlichung

### STRENGTH Leitfaden zur Selbsteinschätzung der eigenen Entwicklung (IO5)

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

**Herausgeber:** National Center for Policies and Evaluation in Education

37 Stirbei Voda, 010102, Bukarest, Rumänien

Tel: +40 21 314 27 28

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

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

Das Erasmus+ Projekt: STREngthen socio-Emotional competeNce to Guidance pracTitioners - STRENGTH (2019-1-RO01-KA202-063198) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



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



## Danksagung

### Beiträge der STRENGTH-Partner

Wir möchten uns bei allen STRENGTH-Partnern für ihre Beiträge zu diesem Bericht sowie für die Unterstützung bei der Verbreitung und Übersetzung dieser Ressource bedanken:

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

# INHALT

## **KAPITEL I. Einleitung/4**

Über das Projekt STRENGTH, das Team und die wichtigsten Ergebnisse/4

## **KAPITEL II. Beschreibung des Leitfadens/7**

Was dieser Leitfaden ist - Inhalte und Bezug zu anderen IOs/7

Was dieser Leitfaden nicht ist - Einschränkungen/10

Zweck und Zielgruppe/10

Besonderheiten des Leitfadens/11

Verwendung des Leitfadens/13

Struktur des Leitfadens/15

## **KAPITEL III. Der Selbsteinschätzungs- und Reflexionsprozess/16**

Die fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Dimensionen/16

Der Selbsteinschätzungs- und Reflexionsprozess/18

## **KAPITEL IV. Das Instrumentarium der STRENGTH-Selbsteinschätzungs- und Reflexionsaktivitäten/24**

Aktivität 1. REA-Karte (Reflektieren-Entdecken-Ansatz)/26

Aktivität 2. Wo bin ich? Wo möchte ich sein? /28

Aktivität 3. Fragebogen zur Selbsteinschätzung/35

Aktivität 4. Ein Fenster zu meinem Wissen und meinen Fähigkeiten/45

Aktivität 5. Mein STRENGTH-Kompass/49

Aktivität 6. Plan zur eigenen Entwicklung/70

## **KAPITEL V. Empfohlene Ressourcen/74**

Verfügbare Ressourcen in englischer Sprache/75

Verfügbare Ressourcen in finnischer Sprache/79

Verfügbare Ressourcen in deutscher Sprache/80

Verfügbare Ressourcen in griechischer Sprache/81

Verfügbare Ressourcen in italienischer Sprache/84

Verfügbare Ressourcen in portugiesischer Sprache/87

Verfügbare Ressourcen in rumänischer Sprache/90

## KAPITEL I. EINLEITUNG

### Über das Projekt STRENGTH, das Team und die wichtigsten Ergebnisse

Dieser Leitfaden ist der intellektuelle Output Nr. 5 (IO5) des Projekts Erasmus+ STRENGTH - STREngthen socio-Emotional competeNce to Guidance practITIONers (2019-1-RO01-KA202-063198, 2019-2021) und wurde in einer internationalen Partnerschaft entwickelt, die 8 Institutionen aus 7 Ländern umfasst:

 <p>MINISTERUL EDUCAȚIEI CENTRUL NAȚIONAL DE POLITICI ȘI EVALUARE ÎN EDUCAȚIE</p>	<p>Nationales Zentrum für Bildungspolitik und Evaluierung, Abteilung für Bildungsforschung, RUMÄNIEN (Koordinator von IO5)</p>
	<p>Städtisches Zentrum für pädagogische Unterstützung und Ressourcen Bukarest, RUMÄNIEN (Koordinator des Projekts)</p>
	<p>ISON Psychometrica, GRIECHENLAND</p>
	<p>Hochschule der Bunderagentur für Arbeit, DEUTSCHLAND</p>
	<p>HAK University of Applied Sciences, HAMK Edu Research Unit, FINNLAND</p>
	<p>Studio risorse S,r,l., ITALTY</p>
	<p>Uniao das Ferguesias de Gondomar (SCOSME) Valbom e Jovim, PORTUGAL</p>
	<p>Gründung des Netzwerks für Innovation in der Berufsberatung in Europa (NICE-Stiftung), DIE NIEDERLANDE</p>

Das Projekt zielt darauf ab, die **sozialen und emotionalen Kompetenzen** von Berufsberatern/Berufsberaterinnen zu verbessern. Soziale und emotionale Kompetenzen sind Fähigkeiten, die für die Berufsberatung von großer Bedeutung sind,

da sie es den Praktikern/Praktikerinnen ermöglichen, verschiedene Herausforderungen auf einfühlsame und effektive Weise anzugehen.

Während der Projektlaufzeit entwickelten die Partnerinstitutionen durch internationale Zusammenarbeit die folgenden fünf intellektuellen Outputs:

- **IO1 - Toolkit of Methods for Developing & Enhancing Social-Emotional Skills of Career Guidance Practitioners - Desk Research and Compendium of Methods on Social-Emotional Competence, koordiniert von der HdBA (Deutschland).** Der erste intellektuelle Output ist ein Bericht über die bestehenden Methoden zur Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen von Berufsberatern/Berufsberaterinnen und kann unter dem folgenden Link online abgerufen werden:  
[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 - Handbuch zum Ausbildungsbedarf von Berufsberatern/Berufsberaterinnen in Bezug auf sozial-emotionale Kompetenzen, koordiniert von NICE (Niederlande).** Der zweite intellektuelle Output ist ein Bericht über den Ausbildungsbedarf von Berufsberatern in Bezug auf soziale und emotionale Kompetenzen. Die Veröffentlichung kann hier abgerufen werden: [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 - Schulungsprogramm Entwicklung sozio-emotionaler Kompetenzen, koordiniert von ISON (Griechenland).** Der dritte intellektuelle Output ist ein Trainingsprogramm, das darauf abzielt, eine neue Generation kreativer, unternehmerischer und innovativer Fachkräfte im Bereich der Berufsberatung auszubilden. Die im Rahmen des Schulungsprogramms ausgebildeten Berater:innen sollen in der Lage sein, soziale und emotionale Kompetenzen zu entwickeln und zu nutzen, um sich den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu stellen und Wissen und Ideen in kundenorientiertere Dienstleistungen umzuwandeln, die verschiedenen Zielgruppen und Nutzern/Nutzerinnen von Beratungsdienstleistungen zugutekommen. Das Schulungsprogramm umfasst Lernstrategien, Übungen zum Trainingsmaterial und



theoretische Grundlagen zur Entwicklung der wichtigsten sozialen und emotionalen Kompetenzen, wie sie sich aus der Bedarfsanalyse im Rahmen von IO2 ergeben haben.

- **IO4 - Online-Plattform und (Tool-)Kit für Berufsberater:innen, koordiniert von der HAMK (Finnland).** Der vierte intellektuelle Output ist eine spezialisierte Online-Plattform in allen Sprachen der beteiligten Partnerinstitutionen sowie in Englisch. Sie enthält einerseits alle Informationen über die Projekte, die Partner und die intellektuellen Outputs, andererseits wurde das in IO3 entwickelte Schulungsprogramm in ein Online-Format übersetzt und bietet somit interaktive Aktivitäten, Instrumente sowie theoretische Informationen für die Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Berufsberatern/Berufsberaterinnen.
- **IO5 - Leitfaden zur Selbsteinschätzung der eigenen Entwicklung, koordiniert von CNPEE (Rumänien).** Der fünfte intellektuelle Output ist Gegenstand dieses Dokuments und wird im Folgenden vorgestellt.



## KAPITEL II. BESCHREIBUNG DES LEITFADENS

### Was dieser Leitfaden ist - Inhalte und Bezug zu anderen IOs

Der vorliegende Leitfaden ist der intellektuelle Output Nr. 5 (IO5) und wurde unter Berücksichtigung der Ergebnisse der vorangegangenen IOs erarbeitet.

#### ➤ Das STRENGTH-Modell der sozialen und emotionalen Kompetenzen

Das erste wichtige Produkt, das wir bei der Ausarbeitung von IO5 verwendet haben, ist *das* in IO1 entwickelte **STRENGTH-Modell der sozialen und emotionalen Kompetenzen**. Es identifizierte 2 grundlegende soziale und emotionale Kompetenzen/Bereiche (persönlich und sozial) und 13 Unterfähigkeiten. Da die Fähigkeiten, die sich auf moralische/ethische Kompetenz beziehen, nicht vollständig dem Zweck des STRENGTH-Projekts entsprachen, wurden sie nicht aufgenommen. Die verbleibenden 12 Fähigkeiten wurden in fünf Clustern wie folgt zusammengefasst:



Abb. 1. Die sozialen und emotionalen STRENGTH-Cluster/Dimensionen und Unterfähigkeiten

Den Schlussfolgerungen der im Rahmen von IO2 durchgeführten Bedarfsanalyse zufolge sind die Cluster für Berufsberater:innen von großer Bedeutung. 477 Berufspraktiker:innen aus 27 Ländern gaben an, an allen fünf Clustern "sehr interessiert" zu sein, und bezeichneten alle fünf Cluster (relativ häufig) als die wichtigsten in Bezug



auf den Ausbildungsbedarf für ihre in der Berufsberatung tätigen Kolleginnen und Kollegen.

Die Entwicklung der Selbsteinschätzungsinstrumente innerhalb des IO5 orientierte sich an den fünf herausgearbeiteten STRENGTH-Clustern/Dimensionen. Im STRENGTH Compass (dem wichtigsten Selbsteinschätzungsinstrument des Leitfadens) können Praktiker:innen beispielsweise ihr eigenes professionelles Verhalten in sechs herausfordernden sozialen und emotionalen Situationen im Zusammenhang mit ihrer Berufspraxis reflektieren (in Bezug auf Empathie, Emotionssteuerung, Diversität, Kooperation und aktives Zuhören) und anschließend ihr eigenes Profil mit den Merkmalen von Personen mit hohem und niedrigem Kompetenzniveau in allen fünf Dimensionen vergleichen.

#### ➤ **STRENGTH critical incidents (Vignetten)**

Ein wichtiges Ergebnis des IO2, die critical incidents (kritischen Vorfälle; in Form von kurzen Vignetten, Fallszenarien) wurden auch im IO5 verwendet.

Durch eine gemischte Forschungsmethodik (Fokusgruppen, Fragebögen) wurden innerhalb von IO2 sechs Vignetten (Fallstudien) identifiziert und validiert, die herausfordernde soziale und emotionale berufliche Situationen für Berufsberater illustrieren:

- ❖ Phillip, der Unruhestifter
- ❖ Emma, die ausreißende Teenagerin
- ❖ Haldi, der Asylbewerber
- ❖ Rosie leidet unter Panikattacken
- ❖ Tim interessiert sich für gar nichts
- ❖ Maria, die streitsüchtige Mutter

Sie dienen als Ausgangspunkt für die Ausarbeitung des STRENGTH-Kompasses, dem wichtigsten Selbstevaluationsinstrument in diesem Leitfaden. Jede Vignette stellt eine Fallstudie (Szenario) zu einer sozial und emotional herausfordernden Situation dar, der Berufsberater:innen in ihrer Arbeit begegnen können. Für jedes Szenario werden zwei mögliche Vorgehensweisen angeboten, die ein:e Berufsberater:in anwenden kann. Die



Berufsberater:innen können sich selbst auf einer Skala von 1 bis 5 bei der Vorgehensweise einordnen, die sie für ihr eigenes berufliches Verhalten für angemessener halten. Am Ende können sie ihre Punktzahl für die fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Dimensionen berechnen und ihr eigenes Profil mit den Merkmalen von Personen mit hohem und niedrigem Kompetenzniveau in allen fünf Dimensionen vergleichen.

➤ **Die Methoden für die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen**

Im Rahmen von IO1 wurde eine gründliche Analyse relevanter Methoden für die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten einige relevante Methoden in dieser Hinsicht auf. Im Rahmen dieses Leitfadens konzentrierten wir uns auf die Selbstreflexion als Hauptmethode zur Gewinnung von Erkenntnissen über den Entwicklungsstand der eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen. Diese Kompetenzen lassen sich mit traditionellen Beurteilungsmethoden wie psychometrischen Tests nur schwer erfassen. Daher bieten wir in diesem Leitfaden eine Reihe von Aktivitäten zur Selbstbeobachtung, Selbstanalyse und Selbstreflexion an, die es den Praktikern/Praktikerinnen ermöglichen, ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen zu ermitteln, die sehr gut bzw. nicht sehr gut entwickelt sind, und anschließend einen Plan zur eigenen Entwicklung auszuarbeiten.

➤ **Ressourcen zur eigenen Entwicklung**

Alle vorangegangenen IO schlagen eine Auswahl relevanter Ressourcen und eine Bibliographie zum sozialen und emotionalen Bereich vor. Im Rahmen der IO5 haben wir diese Ressourcen als wertvollen Pool genutzt, der den Beratern/Beraterinnen zur Entwicklung ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen angeboten werden soll. Neben den Ressourcen, die bereits durch die anderen IOs zur Verfügung gestellt wurden, bieten wir im Rahmen des IO5-Leitfadens auch relevante und aktuelle Ressourcen in den Landessprachen an, um den spezifischen Bedürfnissen der Praktiker:innen in den STRENGTH-Partnerländern besser gerecht zu werden.

## Was dieser Leitfaden NICHT ist - Einschränkungen

Im Rahmen des STRENGTH-Projekts waren die Zeit und die Ressourcen, die für diesen Leitfaden zur Verfügung standen, auf eine Selbsteinschätzungs- und Reflexionsmethodik der eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen von Praktiker:innen ausgerichtet. In dieser Hinsicht umfasst dieser Leitfaden keine standardisierten Tests und ermöglicht keine präzise und objektive Diagnose der sozialen und emotionalen Kompetenzen, die jemand besitzt. Er umfasst kein 360°-Feedback und wurde nicht entwickelt, um Feedback von anderen Fachleuten zu erhalten, die mit dem/der Praktiker:in zusammenarbeiten, z. B. Führungskräfte, Kollegen/Kolleginnen oder Kunden/Kundinnen.

## Zweck und Zielgruppe

**Das Ziel des Leitfadens besteht darin:**

- Berufsberatern/Berufsberaterinnen die Möglichkeit zu geben, über die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen zu reflektieren, die für ihre berufliche Praxis nützlich sind;
- die Selbsteinschätzung durch eine Reihe von Instrumenten und Aktivitäten, die auf der Reflexion der sozialen und emotionalen Kompetenzen beruhen, zu ermöglichen;
- Ressourcen für die weitere Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Berufsberatern/Berufsberaterinnen bereitzustellen.

## Wer kann diesen Leitfaden nutzen?

Dieser Leitfaden kann verwendet werden von:

- erfahrenen Praktikern/Praktikerinnen der Berufsberatung,
- Berufsberatern/Berufsberaterinnen in den ersten Berufsjahren in der Berufsberatung (mäßige/keine Erfahrung),
- Studenten/Studentinnen in der Erstausbildung zum/zur Berufsberater:in,
- Experten/Expertinnen, Ausbildern/Ausbilderinnen und Lehrern/Lehrerinnen, die sich mit Fragen der Berufsberatung und -orientierung befassen.

## Besonderheiten des Leitfadens

- **Evidenzbasiert** - der Leitfaden basiert auf den Forschungsergebnissen zu sozialen und emotionalen Kompetenzen, die in früheren Ergebnissen des STRENGTH-Projekts gesammelt wurden (IO1, IO2, IO3, IO4)
- **Ermutigt zur Selbstreflexion** - der Leitfaden bietet einen sinnvollen Raum für die Reflexion, indem er verschiedene Methoden, Werkzeuge und Aktivitäten anbietet, die den Praktikern/Praktikerinnen helfen, sich auf einen Reflexionsprozess über ihre eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen einzulassen
- **Freundlich** - es wird eine freundliche, leicht anwendbare und einfach umzusetzende Methodik für die Selbsteinschätzung vorgeschlagen
- **Flexibel** - der Leitfaden bietet einen flexiblen Fahrplan für Praktiker:innen, die einen Entwicklungsprozess in Bezug auf ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen beginnen möchten
- **Hilfreich** - der Leitfaden bietet unterstützende, hilfreiche Tipps zu relevanten Ressourcen für die Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen
- **Nachhaltig** - der Leitfaden kann als kostenloses Instrument während der Projektlaufzeit, aber auch nach dem Ende des STRENGTH-Projekts genutzt werden
- **Innovativ und bereichernd** - einer der ersten Ansätze, um Berufsberater:innen in einen Reflexionsprozess über ihre eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen einzubinden, der es ihnen ermöglicht, sich ein Bild von ihrer eigenen Entwicklung zu einem bestimmten Zeitpunkt zu machen und Pläne zur Verbesserung aufzustellen.

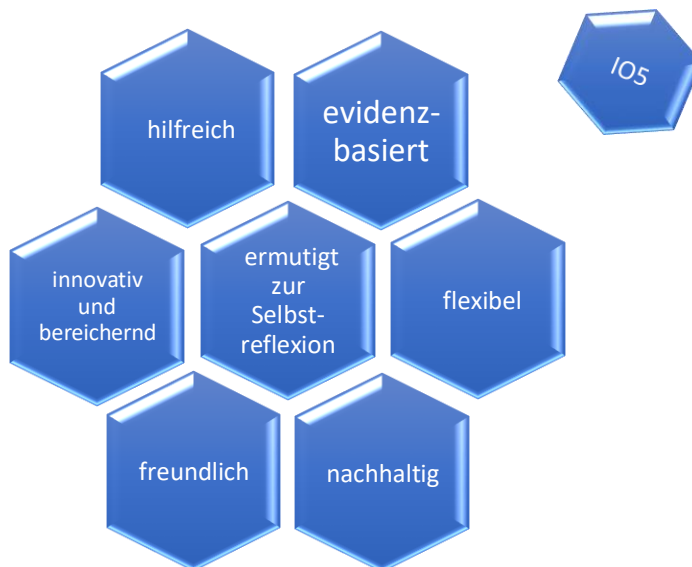










Abb. 2. Die Besonderheiten des IO5-Leitfadens zur eigenen Entwicklung



## Verwendung des Leitfadens

Zur Selbstevaluation und Selbstreflexion über die eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen lädt dieser Leitfaden die Berufsberater:innen ein, den folgenden Prozess zu durchlaufen:

	<b>Lesen Sie</b> die Einleitung, um sich mit den fünf sozialen und emotionalen Dimensionen vertraut zu machen, die im Rahmen des STRENGTH-Projekts erarbeitet wurden
	<b>Verstehen Sie</b> die Bedeutung der Selbsteinschätzung und der Reflexion über die eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen und <b>erkunden Sie</b> ausgewählte, literaturbasierte Modelle, die erklären, warum man sich auf einen solchen Prozess einlassen sollte und wie man diesen Prozess in der täglichen Arbeit anwenden kann
	<b>Wenden Sie</b> STRENGTH-Methoden, Instrumente und Aktivitäten zur Selbsteinschätzung und Reflexion der eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen <b>an</b>
	<b>Reflektieren Sie</b> die Ergebnisse, die Sie nach der Anwendung der Selbsteinschätzungsinstrumente für jede der fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen erhalten haben
	<b>Erstellen Sie</b> Ihr eigenes Profil und vergleichen Sie es mit leistungsstarken und leistungsschwachen Personen für jede der fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen
	<b>Erkunden Sie die Ressourcen</b> , um die niedrig eingestuften Kompetenzen weiterzuentwickeln
	<b>Arbeiten Sie einen Plan</b> für die Entwicklung der niedrig eingestuften Kompetenzen <b>aus</b>
	<b>Überprüfen Sie</b> von Zeit zu Zeit den Entwicklungsplan, um die Fortschritte bei der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen zu sehen und den Plan an die neuen Herausforderungen <b>anzupassen</b>

	<p><b>Wiederholen Sie</b> den gesamten Prozess nach einer gewissen Zeit, um die Fortschritte bei der Entwicklung Ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen zu sehen</p>
--	--

Der in diesem Leitfaden vorgeschlagene Selbsteinschätzungs-, Reflexions- und Entwicklungsprozess kann als ein Kreislauf dargestellt werden:

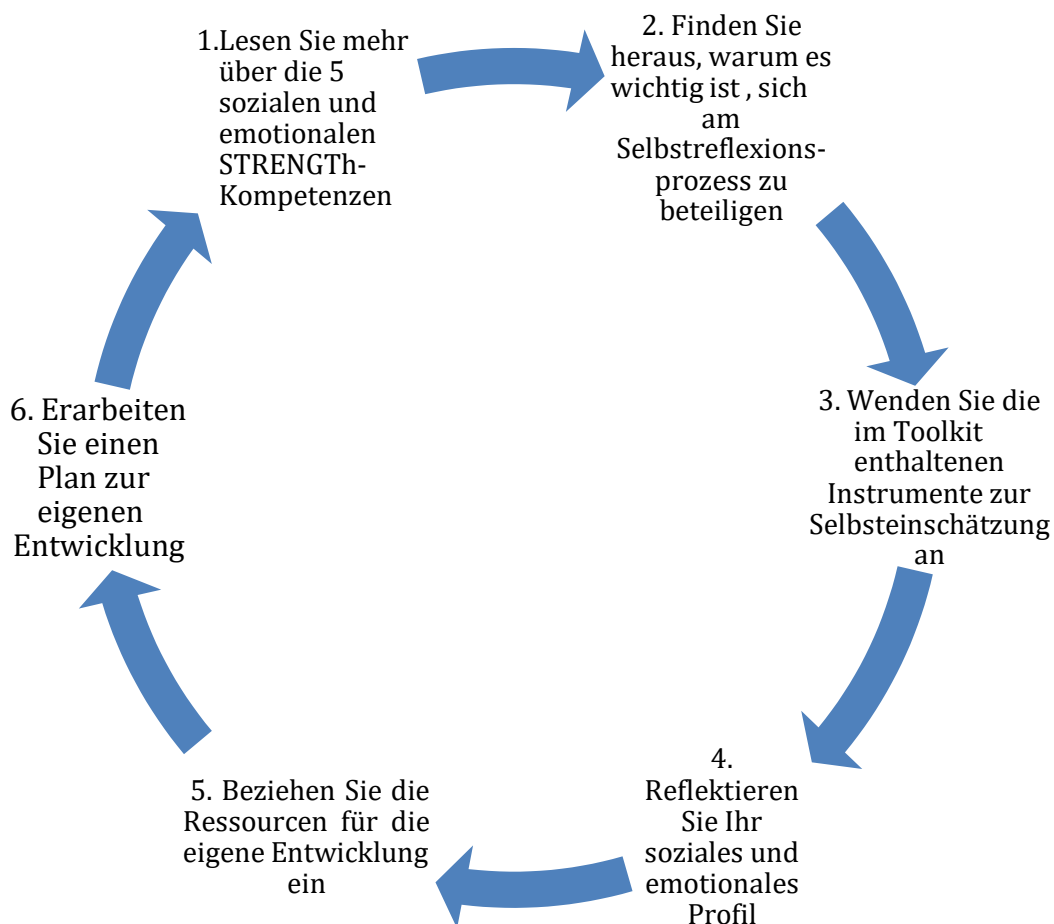


Abb. 3. Der vom IO5-Leitfaden beschriebene Prozess der Selbsteinschätzung, Reflexion und Entwicklung

Der Leitfaden kann auch als nützliches Instrument für Berufsberater:innen verwendet werden, die einen Einblick in ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen vor und nach einem bestimmten Trainingsprogramm im sozialen und emotionalen Bereich gewinnen wollen. Zum Beispiel kann der Leitfaden nach dem STRENGTH-Schulungsprogramm



(IO3), das in einem interaktiven Format als Toolkit (IO4) auf der STRENGTH-Plattform <https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/> verfügbar ist, zu Beginn der Berufslaufbahn, nach einigen Jahren Erfahrung oder zu jedem Zeitpunkt, den man für notwendig hält, um über die Entwicklung und die Richtungen zur Verbesserung der eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen nachzudenken, verwendet werden.

## Struktur des Leitfadens

Kapitel I gibt eine Einführung in das STRENGTH-Projekt und enthält Erläuterungen zum Ziel, zur Zielgruppe und zu den Grenzen dieses Leitfadens. Kapitel II stellt in synthetischer Form die in diesem Leitfaden vorgeschlagenen Schritte vor, die Berufsberater:innen zur Selbsteinschätzung ihrer eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen befolgen sollen. Kapitel III bietet ein Toolkit mit spezifischen Aktivitäten und Instrumenten, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden und die Berufsberatern/Berufsberaterinnen helfen, ihre eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen selbst einzuschätzen und zu reflektieren. Kapitel IV enthält Ressourcen für Berufsberater:innen, die sie auf ihrem Weg zur Entwicklung ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen berücksichtigen können.

## KAPITEL III. Der Selbsteinschätzungs- und Reflexionsprozess

### Die fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Dimensionen

Bevor Sie mit dem in Kapitel III vorgestellten Selbsteinschätzungs- und Reflexionsprozess beginnen, sollten Sie sich über die fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen informieren und diese gedanklich durchgehen:

Empathie

Emotions-  
steuerung

Diversität

Aktives  
Zuhören

Kooperation

### Fünf Cluster/Dimensionen von sozialen und emotionalen Kompetenzen

#### 1. Empathie

**Affektive Empathie** ist die Fähigkeit einer Person, die Emotionen anderer Menschen wahrzunehmen und korrekt auszudrücken, wobei sie sich auf verbale und nonverbale Hinweise stützt und die Gefühle und Absichten anderer (auch in der Vergangenheit und Zukunft) verstehen und sich vorstellen kann. **Perspektivenübernahme** (kognitive Empathie) ist die Fähigkeit einer Person, die Perspektive anderer einzunehmen, z. B. indem sie sich vorstellt, was deren Rollen und Umstände von ihnen verlangen und wie andere betroffen sein werden.

#### 2. Emotionssteuerung

...bedeutet, dass wir unsere eigenen Emotionen und die Emotionen anderer verstehen und uns ihrer bewusst sind und in der Lage sind, unsere eigenen Emotionen besser zu steuern. Emotionssteuerung umfasst das **Verständnis von Emotionen**, ihrem Wert und ihrer Natur. Darüber hinaus umfasst Emotionssteuerung auch die **emotionale Selbstwahrnehmung**, also die Fähigkeit, die eigenen Emotionen wahrzunehmen und



richtig auszudrücken, zu wissen, was man zu einem bestimmten Zeitpunkt fühlt und wie die eigenen Emotionen andere Menschen beeinflussen können. Emotionssteuerung beinhaltet ebenfalls die **emotionale Selbstkontrolle**, d.h. die Regulierung und Beeinflussung unserer Emotionen, um uns zu motivieren, Ziele zu erreichen und mit Stress umzugehen, Emotionen und Impulse zu kontrollieren oder umzulenken, Ausdauer angesichts von Hindernissen und Rückschlägen zu zeigen.

### 3. Diversität

**Toleranz** ist die Fähigkeit, die unterschiedlichen Perspektiven, Werte und Lebensstile anderer zu verstehen und zu akzeptieren. **Diversität und interkulturelle Kompetenz** ermöglichen es uns, den Einfluss von Kultur, Alter, Geschlecht, Religion und sozialer Schicht auf Identität, Bedürfnisse und Emotionen zu verstehen und besser mit unterschiedlichen Menschen zusammenzuarbeiten. Insgesamt ermöglicht die Diversitäts-Kompetenz den Menschen, sich für alle Arten von Bürgern/Bürgerinnen zu engagieren und sich für sie einzusetzen.

### 4. Aktives Zuhören

... bezieht sich auf die Fähigkeit, auf andere Menschen einzugehen, und beinhaltet **Aufmerksamkeit**, d.h. die Fähigkeit, die Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse, Gefühle und Erkenntnisse anderer zu lenken und auch dann aufmerksam zu bleiben, wenn man sich persönlich bedrängt fühlt; die Fähigkeit, zuzuhören und sich auf Menschen in einer verständnisvollen, nicht wertenden Weise zu konzentrieren, die **es anderen ermöglicht, Ideen und Gefühle offen zu äußern**.

### 5. Kooperation

...impliziert die Fähigkeit, Beziehungen effektiv zu managen. Bei **der Zusammenarbeit** geht es um die Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen und zu managen, Hilfe zu geben und anzunehmen und Vereinbarungen für die Zusammenarbeit zu treffen. **Konfliktlösungs- und Verhandlungskompetenzen** ermöglichen es, Missverständnisse, Werte und Ressourcen anzusprechen und Konflikte konstruktiv anzugehen. Kooperation beinhaltet



auch, unsere eigenen Stärken und Werte zu verstehen, um andere Menschen **überzeugen zu** können.

Tabelle 1. Die fünf STRENGTH-Cluster/Dimensionen der sozialen und emotionalen Kompetenzen, IO2 S. 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)

## Der Selbsteinschätzungs- und Reflexionsprozess

Der in Kapitel III empfohlene Prozess der Selbsteinschätzung der sozialen und emotionalen Kompetenzen erfordert die Beantwortung zweier Fragen: **WARUM?** und **WIE?**

### WARUM?

- Der Prozess der Selbsteinschätzung bietet Ihnen die Möglichkeit, Aspekte zu entdecken, die Sie nicht über sich selbst wussten
- Die Identifizierung von Stärken und Schwächen in Bezug auf soziale und emotionale Kompetenzen kann Ihnen neue Perspektiven für die zukünftige Planung der persönlichen und beruflichen Entwicklung eröffnen
- Ein:e Berufsberater:in mit guten sozialen und emotionalen Kompetenzen kann die Entwicklung anderer besser unterstützen

### WIE?

- Der Hauptprozess, der in diesem Leitfaden vorgeschlagen wird, ist die **Selbstreflexion** über die eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen als Berufsberater:in. Dies beinhaltet das Beobachten, Erforschen und Analysieren von Aspekten in Bezug auf die eigene Person, wobei das Selbst im Mittelpunkt steht. Obwohl es Überschneidungen zwischen diesen Begriffen geben kann, versuchen wir, einige Klarstellungen vorzunehmen, damit Sie den in diesem Leitfaden vorgeschlagenen Prozess besser verstehen können. Der Leitfaden unterstützt Sie dabei, auf positive Weise zu hinterfragen, was man tut und warum man es tut, die Wirksamkeit der eigenen sozialen und emotionalen



Kompetenzen zu überprüfen und dann aktive Schritte zur Entwicklung zu unternehmen.

- Selbstreflexion ist der Schlüssel zur Selbsterkenntnis: Sie erlaubt es uns, uns Zeit zu nehmen, um über uns selbst nachzudenken und neugierig auf uns selbst zu sein (unsere Gedanken, Gefühle, Emotionen und Handlungen). Selbstreflexion beinhaltet Selbstbeobachtung und Selbstexploration als introspektive Methoden und Bewusstseinsübungen, die einen vollständigen Zugang zu unserer inneren Landschaft bieten können: Die Aufmerksamkeit ist nach innen gerichtet, und wir beobachten unvoreingenommen, was wir denken, fühlen und tun. Dies bedeutet, unsere Gedanken zu beobachten, zuzuhören, aufmerksam zu sein, Informationen aus unserer Beobachtung zu sammeln und darüber nachzudenken, was wir mit den Erkenntnissen anfangen wollen.
- Die Selbstreflexion ermöglicht es dem/der Einzelnen, sein/ihr eigenes Denken und Verhalten zu ändern oder zu korrigieren und somit die Schlüsselemente besser zu verstehen und zu verbessern, die seine/ihre persönliche und berufliche Entwicklung unterstützen, dazu beitragen und eine wichtige Rolle dabei spielen. Selbstreflexion kann dazu beitragen, die Motivation zu steigern, neue Perspektiven zu eröffnen und dabei helfen, seine eigenen Ziele zu erreichen.

Selbstreflexion zu praktizieren erfordert Disziplin und Absicht und ist nicht unbedingt einfach. Die im Folgenden vorgestellten Modelle zur Selbstreflexion erklären daher, wie wir uns auf effektive Weise in den Reflexionsprozess einbringen können.

- ✓ **Der ERA-Zyklus (Erfahrung - Reflexion - Aktion)** (Jasper, 2013) ist ein einfaches dreistufiges Modell, das mit einer Erfahrung beginnt und mit Reflexion und Aktion fortgesetzt wird. Der Schlüssel zu diesem Modell ist die Erfahrung, der wir unsere Aufmerksamkeit schenken. Dabei stellen wir fest, ob die Erfahrung einfach oder schwierig war, wie lange sie gedauert hat, was wir daraus gelernt haben und was wir in Zukunft anders machen können. Dies sind nur einige Beispiele dafür, wie wir über uns selbst nachdenken können, was uns zum nächsten Schritt führen kann: dem

Ergreifen von Maßnahmen (die zu einer neuen Erfahrung führen können, die auf die gleiche Weise analysiert werden kann und so weiter).

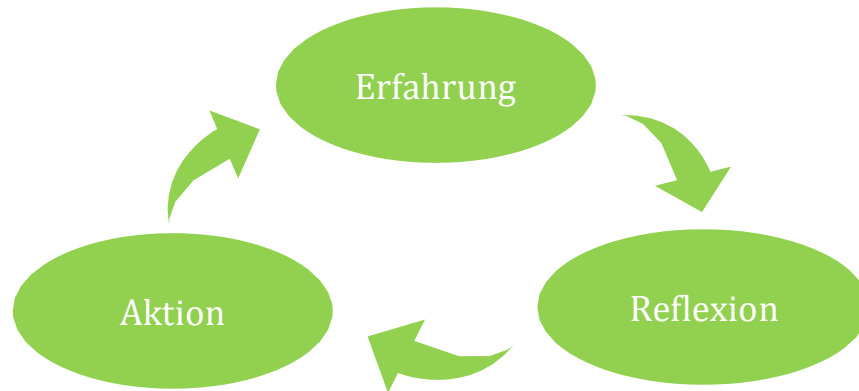


Abb. 4. Jasper, M. (2013). Beginning Reflective Practice. Andover: Cengage Learning.

- ✓ **Das Was-Modell von Driscoll** (Driscoll, 2007), das auf den Schlüsselfragen von Terry Borton basiert, ist ebenfalls in drei Stufen aufgebaut. Das Modell beginnt mit der Antwort auf die Frage: "Was?", die sich auf die Erfahrung oder Situation bezieht, über die wir nachdenken. Die nächste Stufe ist die Antwort auf die Frage: "Was bringt's?" bezieht sich auf das Ergebnis der Erfahrung, auf das, was nach dieser Erfahrung geschehen ist (Gefühle, Fakten). Die dritte Stufe, die Antwort auf: "Was nun?" bezieht sich auf das, was getan werden kann und was wir zu tun gedenken.

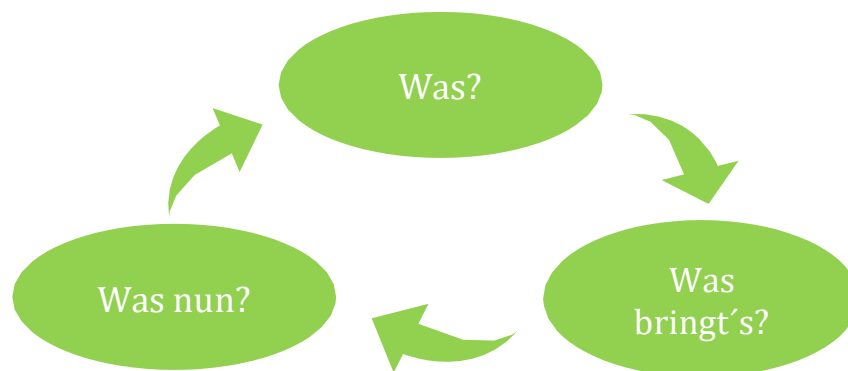


Abb. 5. Driscoll, J. (Hrsg.) (2007) Practicing Clinical Supervision: A Reflective Approach for Healthcare Professionals. Edinburgh: Elsevier.

- ✓ **Der Zyklus des Erfahrungslernens von Kolb (1984)** umfasst vier Stufen und beginnt mit der Erfahrung, setzt sich fort mit der reflektierenden Beobachtung, bei der es um Fakten geht, die zuvor nicht beobachtet wurden, dann folgt die abstrakte Konzeptualisierung, bei der Ideen entwickelt und Schlussfolgerungen aus der Erfahrung gezogen werden sollen. In der letzten Phase geht es darum, die Ideen oder Schlussfolgerungen aus dem vorherigen Schritt in einem neuen Kontext umzusetzen.

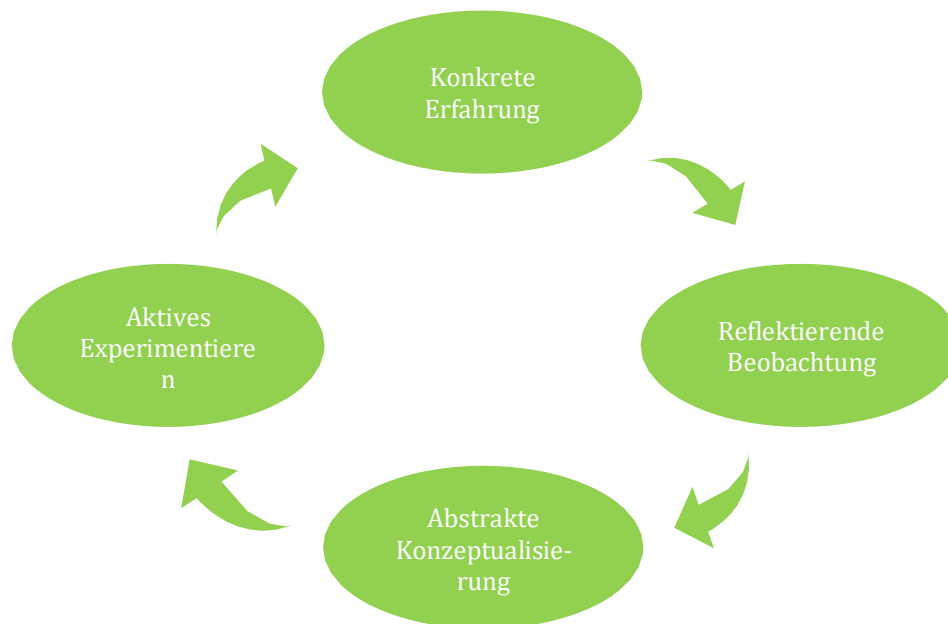


Abb. 6. Kolb, D. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

- ✓ **Das Gibb'sche Reflexionsmodell** umfasst sechs Stufen, die mit der Beschreibung der Erfahrung oder Situation beginnen und dann die Gefühle im Zusammenhang mit der Erfahrung betrachten. Der dritte Schritt, die Bewertung, befasst sich damit, wie die Situation bewältigt wurde. Die Analyse geht tiefer in die Details des Erlebnisses und integriert die positiven und negativen Seiten des Erlebnisses. Die Schlussfolgerung kann Alternativen zu dem, was passiert ist, und mögliche Handlungsalternativen

beinhalten. Schließlich beschreibt der Aktionsplan die zukünftigen Maßnahmen zur Entwicklung oder Aufrechterhaltung der Ergebnisse.

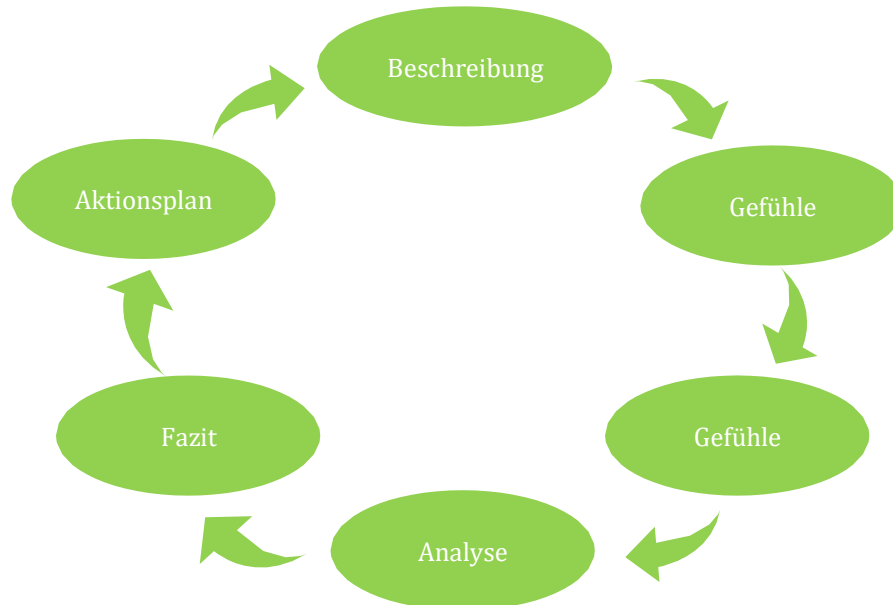


Abb. 7. Gibbs, G. (1998) Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods. Oxford: Further Education Unit, Oxford Polytechnic

Alle beschriebenen Modelle der Selbstreflexion beinhalten eine unbestimmte Zeitspanne für diesen Prozess. Der Zeitfaktor darf also nicht vernachlässigt werden, denn der Reflexionsprozess braucht Zeit, die von Person zu Person, von einer Erfahrung zur anderen unterschiedlich sein kann. Die Erwartung, den Prozess in einer bestimmten Zeit oder in ein oder zwei Sitzungen zu beenden, ist nicht realistisch. Manchmal ist es notwendig, den Prozess für eine kurze Zeitspanne zu unterbrechen und ihn mehrmals Revue passieren zu lassen.

Der STRENGTH-Leitfaden ist eine wirkliche Richtschnur zur Selbstreflexion über Ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen als Berufsberater:in oder als zukünftige:r Berufsberater:in.

Die im Leitfaden vorgeschlagene Art der Selbstbewertung ähnelt eher einer formativen Bewertung: Durch die Selbstbewertung werden die Adressaten/Adressatinnen aktiv in



den (Lern-)Prozess einbezogen, sie werden ermutigt, mehr Verantwortung für ihr eigenes Lernen und die Entwicklung ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen zu übernehmen.

## Literaturquellen

- Baban, A. (2003). Consiliere educațională. Ghid metodologic pentru dirigenție și consiliere. București: ASCR.
- Driscoll, J. (Hrsg.) (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.

Sind Sie bereit?

BEGINNEN Sie nun

den SELBSTEINSCHÄTZUNGS- und REFLEXIONSPROZESS  
mit dem IO5-LEITFADEN!

## KAPITEL IV. Das Instrumentarium der STRENGTH-Selbsteinschätzungs- und Reflexionsaktivitäten

Das Projekt STRENGTH schlägt ein Toolkit vor, das die folgenden Instrumente zur Selbstevaluierung und Reflexion der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Berufsberatern umfasst:

- ❖ REA-Karte (Reflektieren-Entdecken-Ansatz)
- ❖ Wo bin ich? Wo möchte ich sein?
- ❖ Fragebogen zur Selbsteinschätzung
- ❖ Ein Fenster zu meinem Wissen und meinen Fähigkeiten
- ❖ Mein STRENGTH-Kompass
- ❖ Der Plan zur eigenen Entwicklung

Die **REA-Karte** ist eine einführende Aktivität, die Anhaltspunkte für den Selbstreflexionsprozess bietet, den man in Bezug auf die sozialen und emotionalen Kompetenzen durchlaufen kann. Die Aktivität: "**Wo bin ich? Wo möchte ich sein?**" lädt Praktiker:innen dazu ein, über ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen nachzudenken, indem sie persönliche Antworten auf 6 komplexe Fragen finden. **Der Fragebogen zur Selbsteinschätzung** ermöglicht es den Praktikern/Praktikerinnen, ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen anhand von 14 Items für jede der fünf STRENGTH-Dimensionen selbst einzuschätzen. **Ein Fenster zu meinem Wissen und meinen Fähigkeiten** lädt Praktiker:innen dazu ein, über ihr Wissen und ihre Fähigkeiten für jede der 5 STRENGTH Dimensionen nachzudenken. **Mein STRENGTH-Kompass** ist ein Selbsteinschätzungsinstrument, das auf sechs Fallbeispielen basiert und Praktiker:innen dazu anleitet, ihre eigenen Praktiken, Methoden und Einstellungen zu reflektieren, wenn sie in ihrer beruflichen Arbeit auf herausfordernde soziale und emotionale Situationen stoßen. **Der Plan zur eigenen Entwicklung** bietet nützliche Vorlagen, um die spezifischen Schritte kurz-, mittel- und langfristig zu strukturieren und um die



kontinuierliche Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen zu gewährleisten.

Wir empfehlen in diesem Toolkit eine bestimmte Reihenfolge für die Anwendung der Selbsteinschätzungs- und Reflexionsaktivitäten, aber sie können in jeder gewünschten Reihenfolge durchgeführt werden. Verwenden Sie die für jede Aktivität angebotenen Vorlagen, um die Ergebnisse und Ihre Überlegungen festzuhalten. Nachdem Sie alle vorgeschlagenen Aktivitäten durchgeführt haben, werden Sie über eine Informationssammlung verfügen, die es Ihnen ermöglicht, sich selbst objektiver zu betrachten und den Entwicklungsstand jeder Ihrer fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen zu verstehen.

Tipps zur Durchführung der in diesem Toolkit vorgeschlagenen Aktivitäten:

- versuchen Sie, ehrlich und objektiv zu sein;
- seien Sie weder zu hart noch zu nachlässig mit sich selbst;
- setzen Sie sich nicht selbst unter Druck;
- nehmen Sie sich alle Zeit, die Sie brauchen, aber vermeiden Sie Prokrastination;
- wenn Sie Widerstand gegen Veränderungen oder einen Mangel an Motivation verspüren, versuchen Sie, die Aktivitäten in kleinen Schritten anzugehen.

## ❖ Aktivität 1. REA-Karte (Reflektieren-Entdecken-Ansatz)

Die Reise zu mehr Wissen über Ihre eigenen sozialen und emotionalen Kompetenzen kann mit dieser Aktivität beginnen.

Zunächst empfehlen wir die Übung "Achtsames Atmen" (Übung aus dem IO3 und dem IO4). Diese Übung kann im STRENGTH-online-Toolkit im Abschnitt 2 (Emotionssteuerung, Übung 5) heruntergeladen werden.



- Sehen Sie sich nach der Achtsamkeitsübung die nachstehende REA-Karte an und füllen Sie sie mit Aspekten aus, die mit Ihren sozialen und emotionalen Kompetenzen zusammenhängen. Versuchen Sie, die Liste mit den ersten Wörtern, die Ihnen in den Sinn kommen, zu vervollständigen. Versuchen Sie anschließend, die Liste mit der Zeit auf der Grundlage Ihrer Erfahrungen zu vervollständigen.
- Beginnen Sie mit der Nutzung der anderen im Toolkit vorgeschlagenen Instrumente und Aktivitäten.
- Sie können die REA-Karte jederzeit während und nach diesem Prozess ausfüllen.

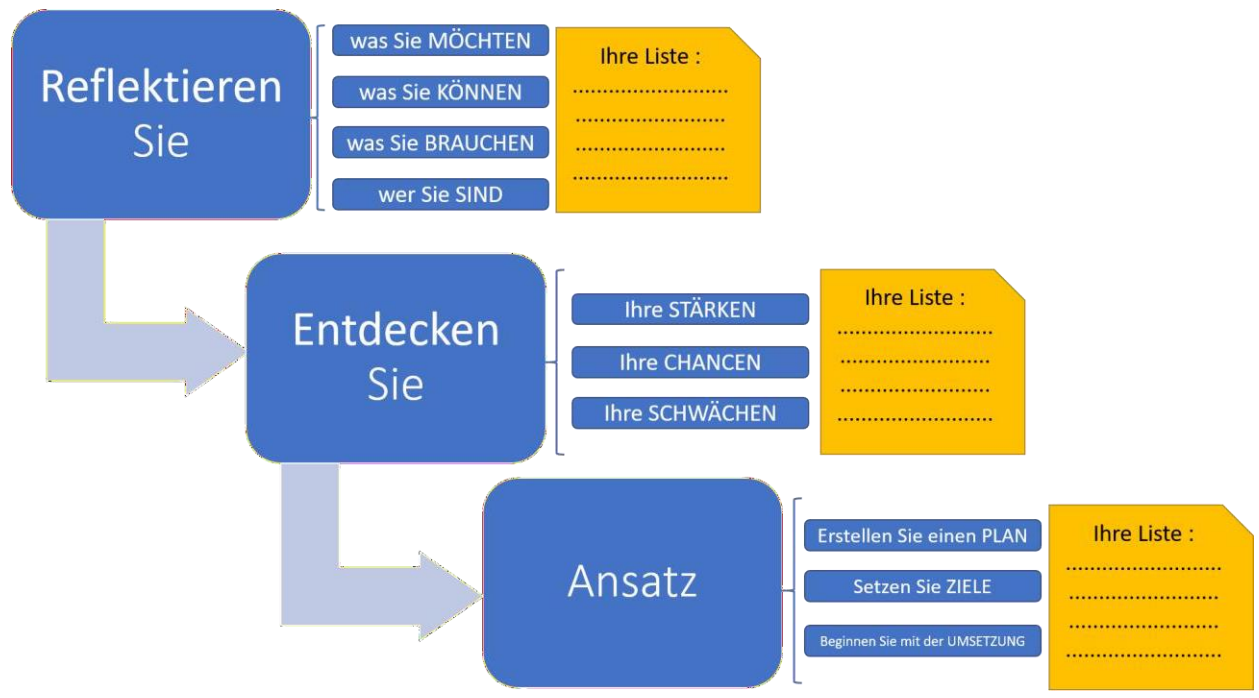
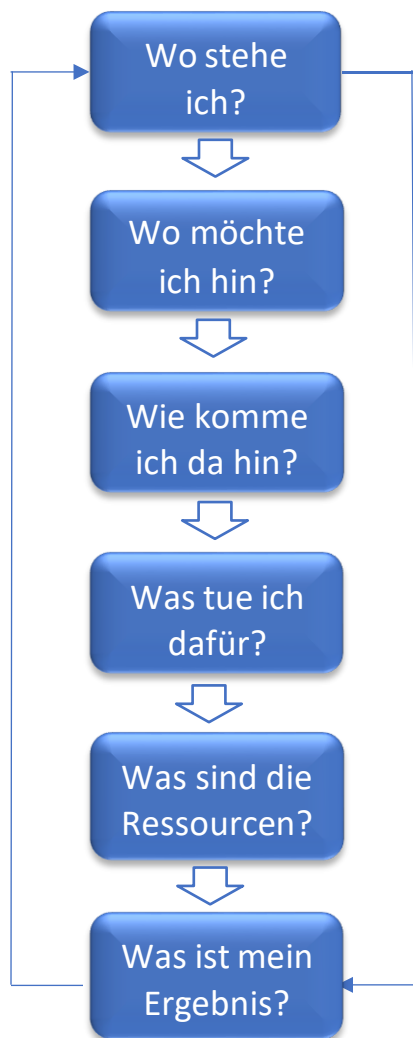


Abb.8: Die REA-Karte



## ❖ Aktivität 2. Wo bin ich? Wo möchte ich sein?

Diese Aktivität basiert auf sechs einfachen Fragen, die komplexe Antworten erfordern. Verwenden Sie Schlüsselwörter/Stichpunkte oder erzählende Texte, um die Fragen zu beantworten. Denken Sie über Ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen nach und beantworten Sie die folgenden Fragen:



Wir schlagen zwei Ansätze für diese Tätigkeit vor:

- **Ganzheitlicher Ansatz:** Denken Sie an sich selbst als Berufsberater:in und berücksichtigen Sie alle fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen.



Gehen Sie die erste Frage durch, betrachten Sie global alle Ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen, reflektieren Sie Ihren persönlichen Entwicklungsstand und definieren Sie ihn, und fahren Sie dann mit der zweiten Frage auf die gleiche Weise fort ODER

→ **Kompetenzorientierter Ansatz:** Gehen Sie alle Fragen mit der ersten der fünf STRENGTH-Kompetenzen durch und wiederholen Sie dann den Prozess in gleicher Weise für die restlichen Kompetenzen

Beispiel für die Auseinandersetzung mit den Fragen zu sozialen und emotionalen Kompetenzen im ganzheitlichen Ansatz:

**Zunächst einmal beschreibe ich mich selbst und meinen aktuellen Kontext**

**Erzählung:** Ich habe einen Bachelor-Abschluss und verfüge über eine eigene Beratungsstelle und verschiedene Klienten/Klientinnen, von denen mein Einkommen abhängt. Ich habe gute Kenntnisse in der Berufsberatung und ein Jahr Praxiserfahrung. Ich lese viel Literatur im Bereich der Berufsberatung, aber ich lege nicht so viel Wert auf soziale und emotionale Kompetenzen - ich weiß wirklich nicht, was das ist und ob ich sie in meiner Arbeit wirklich brauche.

**Wo bin ich?**

**Erzählung:** Ich habe in der Schule etwas über soziale und emotionale Kompetenzen gelernt, ich hatte oder habe keinen speziellen Kurs in diesem Bereich, ich nutze meine sozialen und emotionalen Kompetenzen in meiner täglichen Arbeit, ich habe das Gefühl, dass mein Niveau bei den sozialen und emotionalen Kompetenzen im Allgemeinen durchschnittlich/niedrig/hoch ist. Schlüsselwörter: Bachelor-Abschluss, Klient:in, eigene Beratungsstelle, durchschnittliches Niveau der sozialen und emotionalen Kompetenzen.



**Wo sollte ich stehen?** (*Die Antwort sollte meinen aktuellen Wissensstand und meine Praxis mit dem Wissensstand verbinden, auf dem sich eine vergleichbare Fachperson mit meiner Erfahrung und meiner Ausbildung befinden sollte*)

**Erzählung:** Mein Niveau der sozialen und emotionalen Kompetenzen sollte für eine Person mit meiner Praxiserfahrung höher sein, aber entsprechend meiner Ausbildung niedriger.

Schlüsselwörter: Ich verfüge über ein durchschnittliches/niedriges/hohes Kompetenzniveau gemäß meiner Erfahrung/meiner Ausbildung.

Beispiel für die Annäherung an eine Kompetenz durch diese Übung, z. B. *emotionale Selbstkontrolle* im kompetenzorientierten Ansatz:

**Wo bin ich?**

Ich bin in der Lage, meine Emotionen in bestimmten Kontexten zu kontrollieren. Ich kann anfangen, mehr Fragen zu stellen wie: In welchen Kontexten kann ich meine Gefühle nicht kontrollieren? Wie oft passiert das bei mir? Wie wirkt es sich auf mein Leben, meine Beziehungen zu anderen aus? usw.

**Wo sollte ich sein?**

Zunächst muss ich mir über meine Vergangenheit im Klaren sein: frühere Erfahrungen, Bildungsstand, persönliches Engagement im Bereich der emotionalen Selbstbeherrschung, mein Wissen in diesem Bereich usw. Nach diesen Fakten sollte ich in den folgenden Zusammenhängen mehr emotionale Selbstkontrolle haben....

**Wie komme ich dorthin?**

- mehr in diesem Bereich lesen
- ich besuche einen Kurs zur emotionalen Selbstbeherrschung



- ich besuche ein Masterstudium in diesem oder einem verwandten Fachgebiet
- ich besuche ein paar Psychotherapie- oder Beratungssitzungen usw.

### Was muss ich tun, um dorthin zu gelangen?

- Ich entscheide mich für die Aktivitäten, an denen ich eher teilnehme und keine falschen Erwartungen habe
- Ich bitte einen erfahreneren Kollegen / eine erfahrenere Kollegin, mich zu anzuleiten (Bücher, Beratung, Kurse usw. zu empfehlen)
- Ich fange an, zweimal pro Woche über dieses Thema zu lesen
- Ich werde versuchen, mir meiner Gefühle bewusster zu werden und eine bestimmte Methode anzuwenden, um mich zu beherrschen usw.

### Welche Ressourcen benötige ich?

- Geld
- Freunde/Freundinnen
- Bücher (ich kann sie kaufen oder in einer örtlichen Bibliothek ausleihen)
- Personen, die auf diesen Bereich spezialisiert sind

### Wo stehe ich dann?

Nach einer gewissen Zeit beginne ich, meine Fortschritte zu analysieren. Gibt es irgendwelche Verbesserungen? Was muss ich noch tun, um mich weiterzuentwickeln? Habe ich alle Aspekte berücksichtigt, die ich mir vorgenommen hatte?

Um diese Fragen zu beantworten, schaffen Sie einen Rahmen, in dem Sie sich wohlfühlen. Verwenden Sie farbiges Papier und Stifte. Beantworten Sie die Fragen, wenn Sie im Freien sind. Nehmen Sie sich vor dem Aufschreiben der Antworten Zeit,



um über jede Frage und jede Antwort nachzudenken. Erlauben Sie sich, die Antworten zu vervollständigen, wenn Ihnen etwas Wichtiges einfällt.

Sie können auch das nachstehende Formular verwenden:

Kompetenz _____
Wo bin ich?
_____
_____
_____
Wo sollte ich sein?
_____
_____
_____
Wie komme ich dorthin?
_____
_____
_____
Was muss ich tun, um dorthin zu gelangen?
_____
_____
_____
Welche Ressourcen benötige ich?
_____



---

---

---

Wo stehe ich dann?

---

---

---

---

Sie können diese Aktivität mit einem Planungsbogen (siehe unten) fortsetzen.

**Mein Ziel:** \_\_\_\_\_

**Stichtag:** \_\_\_\_\_

**Schritt 1 (Maßnahme, Frist, Häufigkeit)**

---

---

---

**Schritt 2 (Maßnahme, Frist, Häufigkeit)**

---

---

---

**Schritt 3 (Maßnahme, Frist, Häufigkeit)**

---

---

---

**Schritt 4 (Maßnahme, Frist, Häufigkeit)**



---

---

---

Schritt 5 (Maßnahme, Frist, Häufigkeit)

---

---

---

Schritt 6 (Maßnahme, Frist, Häufigkeit)



### ❖ Aktivität 3. Fragebogen zur Selbsteinschätzung

#### **Warum ist dieser Fragebogen nützlich?**

Dieser Fragebogen richtet sich an alle Berufsberater:innen, die sich ein Bild von ihrer beruflichen Entwicklung in Bezug auf die fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen machen und eine mögliche Richtung für Entwicklungen finden möchten.

#### **Wie ist dieser Fragebogen zu verwenden?**

Um sich ein Bild von der Entwicklung Ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen machen zu können, ist es notwendig, über die folgenden Punkte nachzudenken:

- Ihre Erstausbildung, Studium und Weiterbildung,
- Ihre persönlichen Erfahrungen in der Berufsberatung und -orientierung,
- Ihr Wissen aus anderen Quellen als der Ausbildung (Bücher, Seminare, wissenschaftliche Artikel),
- Ihr Erfolg bei bestimmten Themen (basierend auf der Anzahl der Jahre an Erfahrung und der Anzahl der Fälle/Klienten/Klientinnen und der Komplexität der behandelten Fälle).

Bevor Sie eine Frage beantworten, bedenken Sie bitte alle oben genannten Punkte. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Verwenden Sie für jedes Item die folgende 5-Punkte-Skala, bewerten Sie Ihre Antworten und wählen Sie die Option, die Sie im Moment am besten beschreibt:

1 = stimme überhaupt nicht zu

2 = stimme eher nicht zu

3 = stimme weder noch zu

4 = stimme eher zu

5 = stimme voll und ganz zu

## Fragebogen zur Selbsteinschätzung

### Empathie

Item		Bewertungsskala (1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll und ganz zu)
1.	Es fällt mir leicht, die Dinge aus der Sicht der anderen Person zu sehen.	1..... 2.....3.....4.....5
2.	Es fällt mir leicht, andere zu verstehen, wenn ich mir vorstelle, wie die Dinge aus ihrer Sicht aussehen.	1..... 2.....3.....4.....5
3.	Ich kann mir vorstellen, wie es ist, tatsächlich die andere Person zu sein.	1..... 2.....3.....4.....5
4.	Ich bin in der Lage zu verstehen, wie die Emotionen meiner Klienten/Klientinnen ihre Gedanken und Reaktionen beeinflussen.	1..... 2.....3.....4.....5
5.	Ich bin wirklich daran interessiert, wie sich andere Menschen fühlen.	1..... 2.....3.....4.....5
6.	Ich bin sehr daran interessiert, wie Menschen auf Herausforderungen in ihrem Leben reagieren.	1..... 2.....3.....4.....5
7.	Ich bin in der Lage, jemanden in einer Gruppe zu erkennen, der sich unbehaglich oder unwohl fühlt.	1..... 2.....3.....4.....5
8.	Ich kann in der Regel den Standpunkt meines Gegenübers nachvollziehen, auch wenn ich nicht mit ihm übereinstimme.	1..... 2.....3.....4.....5
9.	Ich bin in der Lage, die Verhaltensweisen anderer zu sehen, ohne von meinen eigenen Werten, Urteilen, Erfahrungen usw. beeinflusst zu sein.	1..... 2.....3.....4.....5
10.	Ich bin in der Lage, meinen Klienten/Klientinnen gegenüber Einfühlungsvermögen zu zeigen.	1..... 2.....3.....4.....5

11.	Andere Menschen sagen mir, dass ich gut verstehen kann, wie sie sich fühlen und was sie denken.	1..... 2.....3.....4.....5
12.	Ich habe beobachtet, dass meine Klienten/Klientinnen sich verstanden fühlen, wenn sie mit mir sprechen.	1..... 2.....3.....4.....5
13.	Ich fühle mich normalerweise durch die Gefühlslage anderer angeregt.	1..... 2.....3.....4.....5
14.	Ich verstehe den Schmerz anderer und habe den Wunsch, ihn zu lindern.	1..... 2.....3.....4.....5

<b>Emotionssteuerung</b>		
<b>Item</b>		<b>Bewertungsskala</b> (1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll und ganz zu)
1.	Ich kann meine Gefühle leicht erkennen, wenn ich sie erlebe.	1..... 2.....3.....4.....5
2.	Wenn ich die Mimik einer Person betrachte, erkenne ich die Emotionen, die sie gerade empfindet.	1..... 2.....3.....4.....5
3.	Ich nutze gute Laune, um mich angesichts von Hindernissen weiter zu bemühen.	1..... 2.....3.....4.....5
4.	Wenn ich mit einer stressigen Situation konfrontiert bin, zwingen mich dazu, auf eine Art und Weise darüber nachzudenken, die mir hilft, ruhig zu bleiben.	1..... 2.....3.....4.....5
5.	Ich kontrolliere meine Gefühle, indem ich die Perspektive auf die Situation, in der ich mich befinde, ändere.	1..... 2.....3.....4.....5
6.	Emotionen auszudrücken, fällt mir ziemlich leicht.	1..... 2.....3.....4.....5



7.	Ich bin in der Lage, anderen Menschen beizubringen, wie sie ihre Gefühle kontrollieren können, unabhängig von ihrem Charakter oder ihrer Persönlichkeit.	1..... 2.....3.....4.....5
8.	Ich bin mit allen Emotionen vertraut, die von Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen identifiziert oder beschrieben wurden, einschließlich der neuesten Studien.	1..... 2.....3.....4.....5
9.	Ich weiß, wie Emotionen aus neurowissenschaftlicher Sicht entstehen.	1..... 2.....3.....4.....5
10.	Ich verstehe, warum es wichtig ist, unseren Kindern wichtige Aspekte über Gefühle beizubringen.	1..... 2.....3.....4.....5
11.	Ich bin bereit, meinen Klienten/Klientinnen wichtige Aspekte zum Thema Emotionen zu vermitteln.	1..... 2.....3.....4.....5
12.	Ich verfolge die neuesten Studien über Emotionen.	1..... 2.....3.....4.....5
13.	Wenn ich wegen meiner Gefühle verwirrt bin, suche ich Hilfe in einer Selbsthilfegruppe, bei Gleichaltrigen usw.	1..... 2.....3.....4.....5
14.	Ich bin mir der Bedeutung von Emotionen für unser tägliches Leben bewusst.	1..... 2.....3.....4.....5

## Diversität

Item		Bewertungsskala (1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll und ganz zu)
1.	Ich verstehe, wie sich Menschen in ihrem Denken, Handeln oder in ihren Überzeugungen, Gefühlen und Werten unterscheiden können.	1..... 2.....3.....4.....5

2.	Ich erkenne und respektiere stets die kulturellen und sprachlichen Unterschiede meiner Klienten/Klientinnen.	1..... 2.....3.....4.....5
3.	Ich bin mir der Hindernisse bewusst, die der/die Klient:in mit seiner/ihrer Ethnie, seinem/ihrer Geschlecht, seinem/ihrer Alter, seiner/ihrer Religion, seiner/ihrer Kultur und seinen/ihren Überzeugungen verbindet.	1..... 2.....3.....4.....5
4.	Ich zeige Flexibilität im Umgang mit Menschen aus einer anderen Kultur.	1..... 2.....3.....4.....5
5.	Ich versuche immer, die Unterschiede in den Verhaltensweisen, Werten, Einstellungen und Stilen von Klienten/Klientinnen aus anderen Ländern oder Minderheitengruppen zu verstehen.	1..... 2.....3.....4.....5
6.	Es fällt mir leicht, den Einfluss der Vielfalt im persönlichen und beruflichen Umfeld meiner Klienten/Klientinnen zu reflektieren und zu verstehen.	1..... 2.....3.....4.....5
7.	Ich arbeite gerne mit Menschen mit unterschiedlichen Weltanschauungen.	1..... 2.....3.....4.....5
8.	Es fällt mir leicht, die Vorurteile meiner Klienten/Klientinnen gegenüber der Arbeit und den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu erkennen und zu verstehen, die auf Geschlecht, Ethnie und kulturellen Stereotypen basieren.	1..... 2.....3.....4.....5
9.	Ich kann leicht die Bereitschaft zeigen, Verhaltensweisen und Überzeugungen zu akzeptieren, die sich von meinen eigenen unterscheiden.	1..... 2.....3.....4.....5



10.	Wenn ich mit Menschen aus dem Ausland zusammenarbeite, finde ich es gut, etwas über ihre kulturellen Gewohnheiten zu erfahren.	1..... 2.....3.....4.....5
11.	Ich bin mir meiner Werte und Vorurteile gegenüber anderen Kulturen und Minderheitengruppen bewusst.	1..... 2.....3.....4.....5
12.	Ich verfüge über ein breites Repertoire an verbalen und nonverbalen Kommunikationsmethoden für Kunden/Kundinnen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund.	1..... 2.....3.....4.....5
13.	Ich versuche, mehr über die Geschichte der ethnischen Gruppe meiner Klientin / meines Klienten, über lokale gesellschaftspolitische Themen und ihre/seine Einstellungen herauszufinden.	1..... 2.....3.....4.....5
14.	Ich kann meine Stereotypen über die ethnische Gruppe meines Klienten / meiner Klientin erkennen.	1..... 2.....3.....4.....5

## Kooperation

<b>Item</b>		<b>Bewertungsskala</b> (1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll und ganz zu)
1.	Ich kann mit allen Arten von Klienten/Klientinnen erfolgreich zusammenarbeiten.	1..... 2.....3.....4.....5
2.	Es fällt mir leicht, Missverständnisse in Arbeitsbeziehungen aus dem Weg zu räumen.	1..... 2.....3.....4.....5
3.	Andere würden sagen, dass ich ein Vorbild bin.	1..... 2.....3.....4.....5
4.	Meine Klienten/Klientinnen würden sagen, ich motiviere sie.	1..... 2.....3.....4.....5



5.	Ich höre mir gerne die verschiedenen Meinungen, Sorgen, Fragen und Ideen meiner Klienten/Klientinnen über die Richtung der Beratung an.	1..... 2.....3.....4.....5
6.	Ich bin es gewohnt, anderen Praktikern/Praktikerinnen und Fachleuten Hilfe zu leisten.	1..... 2.....3.....4.....5
7.	Ich bin es gewohnt, Hilfe von anderen Praktikern/Praktikerinnen und Fachleuten anzunehmen.	1..... 2.....3.....4.....5
8.	Ich kann Konflikte effektiv bewältigen.	1..... 2.....3.....4.....5
9.	Ich bin mir meiner Stärken und Werte bewusst und kann sie ausdrücken, um andere zu inspirieren.	1..... 2.....3.....4.....5
10.	Ich bin gut darin, andere durch mein Handeln zu beeinflussen.	1..... 2.....3.....4.....5
11.	Ich ziehe es vor, mit meinen Klienten/Klientinnen auf gemeinsame Ziele hinzuarbeiten, anstatt ihnen meine Ideen aufzuzwingen.	1..... 2.....3.....4.....5
12.	Ich ziehe es vor, eine gute Beziehung zu pflegen und Konflikte zu vermeiden.	1..... 2.....3.....4.....5
13.	Ich kann meinen Klienten/Klientinnen zeigen und beibringen, wie wichtig die Zusammenarbeit für unsere psychische Gesundheit ist.	1..... 2.....3.....4.....5
14.	Ich bin flexibel und beteilige mich aktiv an den Veränderungsprozessen meiner Klienten/Klientinnen.	1..... 2.....3.....4.....5



## Aktives Zuhören

Item		Bewertungsskala (1= stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll und ganz zu)
1.	Ich wende die Fähigkeit des aktiven Zuhörens bei meinen Klienten/Klientinnen an.	1..... 2.....3.....4.....5
2.	Ich kann meinen Klienten/Klientinnen erklären, wie hilfreich aktives Zuhören in ihrem täglichen Leben ist.	1..... 2.....3.....4.....5
3.	Ich zeige der anderen Person, dass ich mich auf das, was sie sagt, konzentriere, indem ich nicke, lächle oder wiederhole, was sie gesagt hat.	1..... 2.....3.....4.....5
4.	Normalerweise wiederhole ich in meinen eigenen Worten, was ich gerade gehört habe, um sicherzustellen, dass ich verstanden habe, was die andere Person gesagt hat.	1..... 2.....3.....4.....5
5.	Ich höre der anderen Person zu und achte auf ihre unausgesprochenen Gefühle.	1..... 2.....3.....4.....5
6.	Ich halte Blickkontakt, während ich der anderen Person zuhöre.	1..... 2.....3.....4.....5
7.	Ich fühle mich wohl, wenn die andere Person schweigt.	1..... 2.....3.....4.....5
8.	Wenn ich mit einer Person spreche, höre ich mir die Botschaft an, ohne sie sofort zu beurteilen oder zu bewerten.	1..... 2.....3.....4.....5
9.	Ich stelle Fragen, um mehr Informationen zu erhalten und meinen Klienten/Klientinnen zu ermutigen, weiterzumachen.	1..... 2.....3.....4.....5
10.	Ich lese die Körpersprache meines Klienten / meiner Klientin, während ich zuhöre.	1..... 2.....3.....4.....5

11.	Ich bin mir der Vorteile bewusst, die es mit sich bringt, den Klienten/Klientinnen zu zeigen, dass ich zuhöre, d.h. einen sicheren Raum zu schaffen, die Klienten/Klientinnen zu ermutigen, mehr zu erkunden, das Vertrauen der Klienten/Klientinnen zu stärken.	1..... 2.....3.....4.....5
12.	Ich kann mich auf die Bedürfnisse meiner Klienten/Klientinnen konzentrieren, auch wenn ich Sorgen habe.	1..... 2.....3.....4.....5
13.	Ich bin aufmerksam und achte auf meine Körperhaltung, um meinem Klienten / meiner Klientin gegenüber Offenheit zu zeigen.	1..... 2.....3.....4.....5
14.	Ich erlaube meinen Klienten/Klientinnen, ihre Gedanken ohne Unterbrechung zu Ende zu denken.	1..... 2.....3.....4.....5

### Wie sind die Antworten zu interpretieren?

Um sich ein Bild von Ihrem Entwicklungsbedarf zu machen, werten Sie bitte Ihre Antworten gemäß der angegebenen Skala für jede der fünf STRENGTH-Dimensionen einzeln aus:

Wenn die meisten Antworten **1 (stimme überhaupt nicht zu) und 2 (stimme eher nicht zu) lauten**, empfiehlt es sich, sich näher mit dem Thema zu befassen und Fortbildungsmöglichkeiten, empfohlene Literatur, Workshops, Konferenzen, wissenschaftliche Artikel zu einem bestimmten Thema usw. zu suchen. Anhand Ihrer Antworten und Ihrer persönlichen Selbsterkenntnis können Sie feststellen, ob es Ihnen an Wissen, Erfahrung oder beidem zu einem bestimmten Thema mangelt, und Sie können Ihr künftiges Handeln darauf abstimmen.

Wenn die meisten Antworten **3 (weder noch)** ergeben: Es wird empfohlen, sich weiter mit dem Thema zu befassen, um das Wissen in die tägliche Praxis zu integrieren und Fortbildungsmöglichkeiten, empfohlene Literatur, Workshops,



Konferenzen, wissenschaftliche Artikel zu einem bestimmten Thema usw. in diesem Bereich zu erkunden.

Wenn die meisten Antworten **4 (stimme eher zu)** und **5 (stimme voll und ganz zu)** ergeben: Es wird empfohlen, sich weiter mit diesem Thema zu befassen, um mehr Informationen und Erfahrungen zu sammeln. Sie können sich darauf konzentrieren, Ihr Wissen in den einzelnen Bereichen zu vertiefen und auf dem neuesten Stand zu bleiben.

## ❖ Aktivität 4. Ein Fenster zu meinem Wissen und meinen Fähigkeiten

Sie können die fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Dimensionen (Empathie, Emotionssteuerung, Kooperation, Diversität, aktives Zuhören) betrachten, indem Sie Ihre eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten anhand der nächsten Tabelle reflektieren:

Wissen	Fähigkeiten
Ich habe gute Kenntnisse in dieser Dimension.	Ich habe praktische Erfahrung in dieser Dimension.
Ich habe <b>keine</b> Kenntnisse in dieser Dimension.	Ich habe <b>keine</b> praktische Erfahrung in dieser Dimension.
Ich habe gute Kenntnisse in dieser Dimension.	Ich habe <b>keine</b> praktische Erfahrung in dieser Dimension.
Ich habe <b>keine</b> Kenntnisse in dieser Dimension.	Ich habe praktische Erfahrung in dieser Dimension.

Tabelle 2. Das Fenster zu meinem Wissen und meinen Fähigkeiten

Hier sind einige Beispiele, die Ihnen helfen können, über Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nachzudenken.

Beispiele:

### Einfühlungsvermögen

**Ich habe gute Kenntnisse in diesem Bereich:** Ich habe während meines Studiums einen Kurs besucht, meine BA-Arbeit handelt von Empathie usw.



**Ich habe praktische Erfahrungen in dieser Dimension:** Ich achte normalerweise auf die Gefühle und Erfahrungen anderer, ich versetze mich gerne in die Lage anderer und tue das jedes Mal, wenn ich mit jemandem in Kontakt bin, usw.

Denken Sie nun über die fünf STRENGTH-Dimensionen nach und schreiben Sie einige spezifische Sätze auf, die Sie in Bezug auf Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten in jedem Bereich unterstützen:

## Empathie

**Ich habe/habe keine guten Kenntnisse in dieser Dimension:**

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

**Ich habe/habe keine praktischen Erfahrungen in dieser Dimension:**

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

## Emotionssteuerung

**Ich habe/habe keine guten Kenntnisse in dieser Dimension:**

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

**Ich habe/habe keine praktischen Erfahrungen in dieser Dimension:**

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



## Diversität

**Ich habe/habe keine guten Kenntnisse in dieser Dimension:**

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

**Ich habe/habe keine praktischen Erfahrungen in dieser Dimension:**

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

## Kooperation

**Ich habe/habe keine guten Kenntnisse in dieser Dimension:**

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

**Ich habe/habe keine praktischen Erfahrungen in dieser Dimension:**

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

## Aktives Zuhören

**Ich habe/habe keine guten Kenntnisse in dieser Dimension:**

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

**Ich habe/habe keine praktischen Erfahrungen in dieser Dimension:**

.....

.....

.....

Sie können diese Aufgabe auch mit fünf Farbstiften (eine andere Farbe für jede der fünf STRENGTH-Dimensionen) und dem abgebildeten Thermometer lösen. Zeichnen Sie eine Linie für jede Dimension jeweils unter der Kategorie “Wissen” und unter der Kategorie Fähigkeiten ein. Je höher die eingezeichnete Temperatur, desto höher ist das Niveau Ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten in der jeweils betrachteten Dimension.

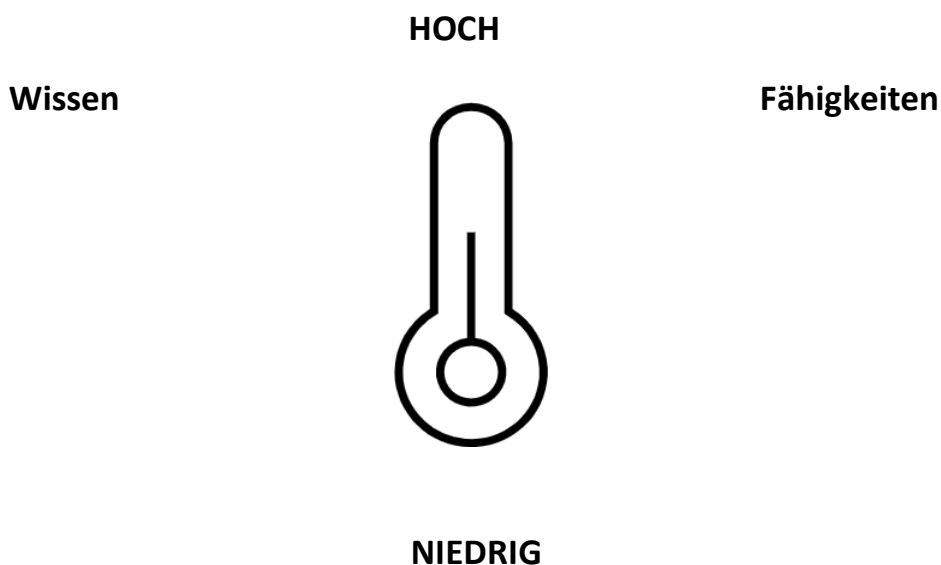


Abb. 9. Das Thermometer

Sie können das Thermometer verwenden, wenn Sie Ihre sozialen und emotionalen Kompetenzen zum ersten Mal bewerten, oder jederzeit, nachdem Sie einen Plan zur Entwicklung Ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen verfolgt haben, indem Sie das aktuelle Thermometer mit dem zuvor ausgefüllten Thermometer vergleichen.

## ❖ Aktivität 5. Mein STRENGTH-Kompass

### Instrument zur Selbsteinschätzung von Berufsberatern/Berufsberaterinnen

**Als Ausgangspunkt sollten Sie über die folgenden Fragen nachdenken:**

- Bin ich ein:e sozial und emotional kompetente:r Berufsberater:in?
- Brauche ich soziale und emotionale Kompetenzen in meiner täglichen Arbeit?
- Welchen Wert haben soziale und emotionale Kompetenzen für meine Arbeit als Berufsberater:in?
- Wie verhalte ich mich in einem Berufsberatungsgespräch, wenn ich mich in einer sozial und emotional schwierigen Situation befinde?

*Wie oft reflektieren Sie über Ihre sozio-emotionalen Kompetenzen als Berufsberater:in?*

Das vorliegende Tool führt Sie durch sechs Szenarien, die soziale und emotionale Herausforderungen veranschaulichen, denen Berufsberater:innen bei ihrer Arbeit begegnen können.

Für jedes Szenario werden zwei mögliche Ansätze angeboten, die ein:e Berufsberater:in in dieser spezifischen Situation anwenden kann.

Lesen Sie jedes Szenario sorgfältig durch und ordnen Sie sich dem Ansatz zu, der *Ihrem* Verhalten am ehesten entspricht, indem Sie für jede blau markierte Dimension eine entsprechende Zahl auf der Skala ankreuzen.

Geben Sie keine theoretische Antwort (wie sollte/könnte sich ein/e Berufsberater:in verhalten), sondern überlegen Sie, *wie Sie* in jedem Szenario mit den Klienten/Klientinnen umgehen würden.

Am Ende dieser Übung werden Sie ein besseres Bild von Ihren fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen als Berufsberater:in haben.

### Soziale und emotionale Kompetenzen



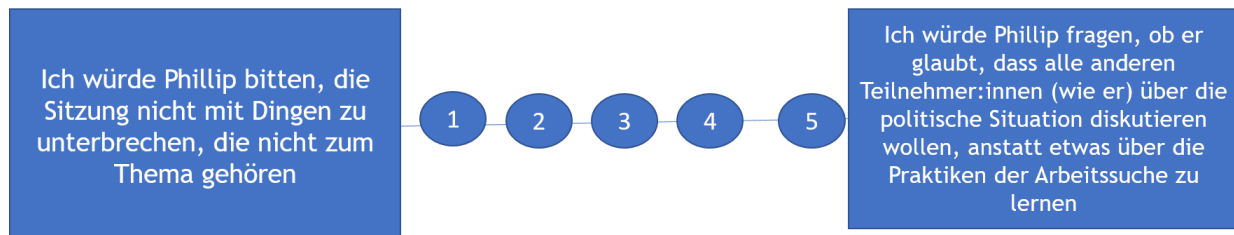
## Phillip, der Unruhestifter (Szenario 1)

Audrey leitet in einem Berufsinformationszentrum eine Informationsveranstaltung über Wege zur Arbeitssuche für mehr als 100 Personen mit unterschiedlichem Bildungs- und Berufshintergrund. Während der gesamten Sitzung wird Audrey häufig von Phillip unterbrochen. Phillip scheint zu jedem Thema eine Meinung zu haben und gibt am Ende immer entweder der Regierung, dem politischen System oder den großen kapitalistischen Unternehmen die Schuld. Phillips scheinbar unschuldige Äußerungen provozieren zustimmende und ablehnende Reaktionen der übrigen Gruppe, was zu Gerede und weiteren öffentlichen Äußerungen führt. Für Audrey wird es immer schwieriger, den Fokus der Sitzung beizubehalten und alle Inhalte rechtzeitig zu behandeln.

Stellen Sie sich vor, Sie sind der/die Berufsberater:in,  
der/die diese Veranstaltung moderiert.

Wie würden Sie sich am ehesten in der Praxis verhalten?

### Empathie



### Emotionssteuerung





### Kooperation

Ich würde mit den Teilnehmern/Teilnehmerinnen diskutieren, um die von Phillip vorgeschlagenen Themen zu klären



Ich würde die Teilnehmer:innen fragen, ob sie an einer speziellen Aktivität interessiert sind, die sich auf politische und strukturelle Fragen im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit konzentriert

### Diversität

Wenn politische Themen auftauchen, würde ich meine Meinung als vernünftigen Standpunkt vertreten und die gegensätzlichen Perspektiven kritisieren



Bei politischen Themen würde ich versuchen, Verständnis für unterschiedliche Werte zu zeigen, die zu unterschiedlichen Meinungen führen können

### Aktives Zuhören

Ich würde Phillips Aussagen und die Reaktionen anderer Teilnehmer:innen ignorieren, da sie nichts mit der Jobsuche zu tun haben



Ich würde sagen, dass es in der Tat verschiedene politische und strukturelle Zwänge geben kann, die Menschen daran hindern können, gute Arbeit zu finden



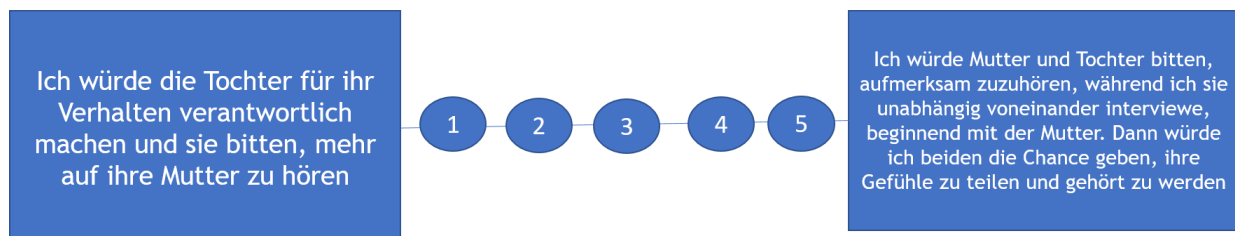
## Emma, die ausreißende Teenagerin (Szenario 2)

Emma (13 Jahre alt, adoptiert) besucht die 7. Klasse. Emma ist sehr introvertiert und zeigt Symptome einer möglichen Depression. In letzter Zeit hat sie regelmäßig in der Schule gefehlt und ist mehrmals von zu Hause weggelaufen. Sie hat stark zugenommen und es fehlt ihr an Motivation zum Lernen. Ihre Adoptivmutter akzeptiert Emmas wachsendes Bedürfnis nach Freiheit nicht und versucht, ihre Tochter zu kontrollieren. Bei einer Berufsberatung unterbricht Emmas Mutter immer wieder das Beratungsgespräch und will nicht mit Maya, der Beraterin, zusammenarbeiten.

Stellen Sie sich vor, Sie sind der/die Berufsberater:in,  
der/die diese Beratung durchführt.

Wie würden Sie sich am ehesten in der Praxis verhalten?

### Empathie

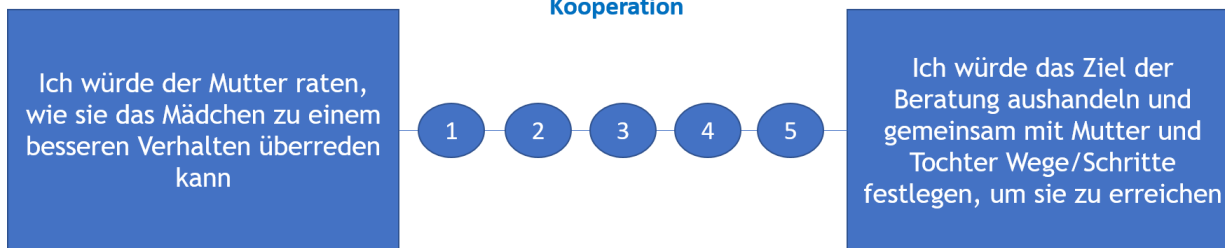


### Emotionssteuerung





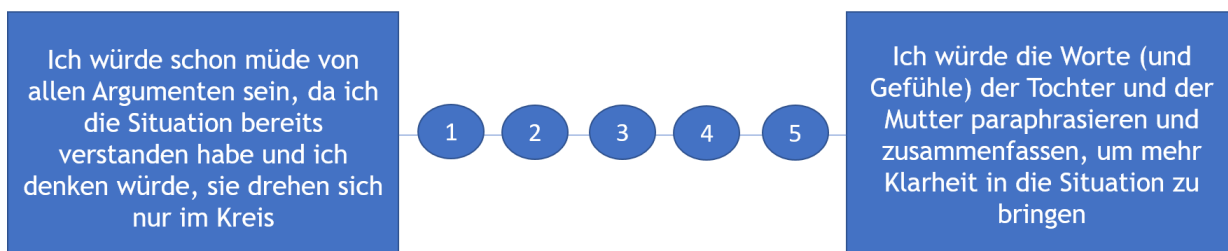
### Kooperation



### Diversität



### Aktives Zuhören



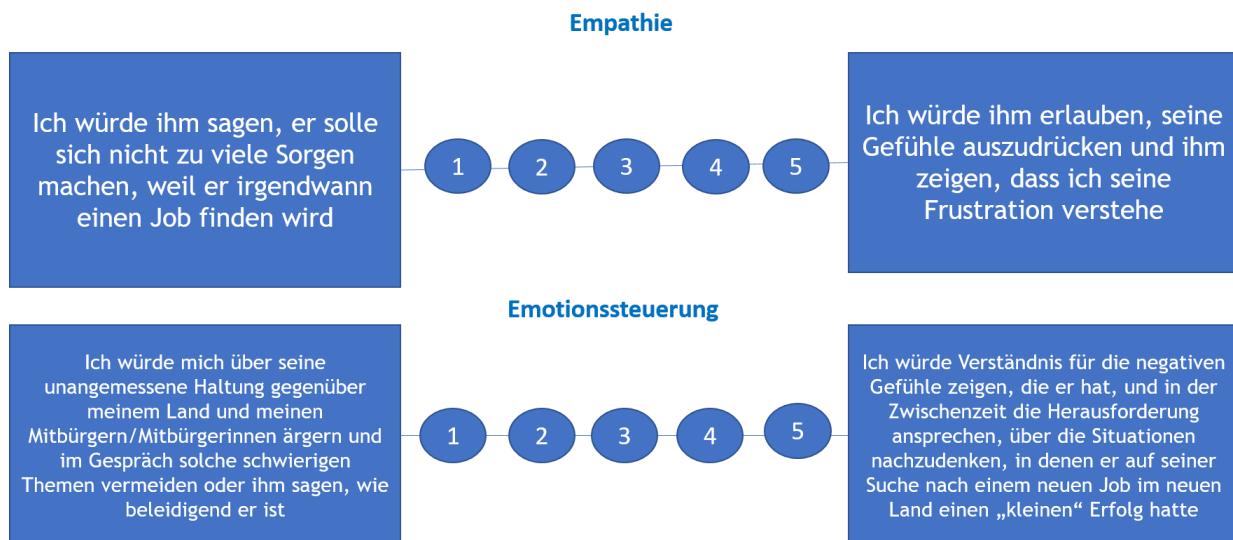


## Haldi, der Asylbewerber (Szenario 3)

Haldi muss im Gastland eine Arbeitsstelle finden, um die Behörden zu überzeugen, ihm (weiter) Asyl zu gewähren. Er hat sich wiederholt um eine Arbeitsstelle bemüht, hatte aber bisher keinen Erfolg, weshalb er zunehmend verzweifelt. In der Beratungssitzung von Despina zeigt er Zorn, Enttäuschung und mangelndes Vertrauen gegenüber Arbeitgeber:innen, die keine Migrant:innen einstellen wollen. Er hat das Gefühl, dass jeder im Land ihm als Migrant:en gegenüber abweisend und voller Vorurteile ist.

Stellen Sie sich vor, Sie sind der/die Berufsberater:in,  
der/die diese Beratung durchführt.

Wie würden Sie sich in der Praxis am ehesten verhalten?





### Kooperation

Ich würde ihm eine Liste von Zielen vorlegen, die er für die nächste Zeit annehmen sollte



Ich würde ein Schein-Vorstellungsgespräch mit Haldi führen und aufzeichnen und ihm Feedback und Hinweise geben, wie er seine Interaktionen mit Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen verbessern kann

### Diversität

Ich würde Haldi sagen, dass er einen Job findet, wenn er positiv denkt und die Hoffnung nicht aufgibt



Ich würde seine negativen Erfahrungen im Umgang mit Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen analysieren, Haldi helfen, die lokale Kultur zu verstehen, und ihm helfen, zu interagieren und seine Stärken auf kulturell angemessene Weise auszudrücken

### Aktives Zuhören

Ich würde seine Beschwerden unterbrechen, da sie nicht vernünftig sind und ihn nicht weiterbringen



Ich würde ihn ermutigen, weiter zu reden und von Zeit zu Zeit nachzufragen, ob mein Verständnis richtig ist und dem entspricht, was er mir erklärt

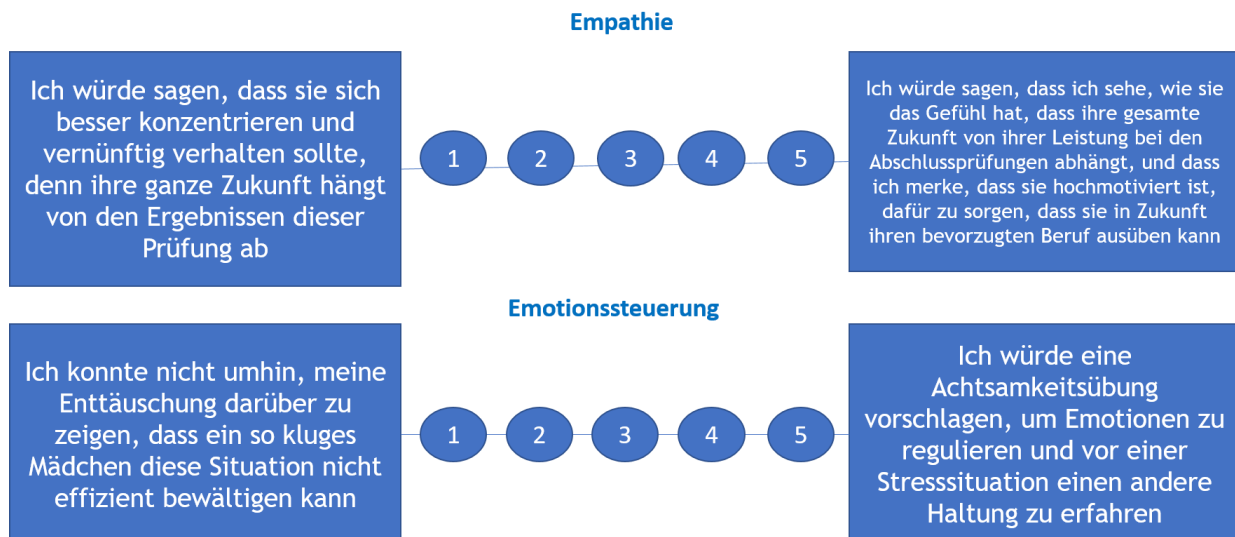


## Rosie leidet unter Panikattacken (Szenario 4)

Rosie, ein 18-jähriges Mädchen im letzten Jahr der weiterführenden Schule, fällt in der Schule positiv auf und hat in allen Fächern hervorragende Noten. Jetzt, da die Abschlussprüfungen bevorstehen, ist sie sehr ängstlich. Aus Angst vor den mündlichen Prüfungen leidet sie unter Panikattacken und Alpträumen. Während eines Orientierungsgesprächs über ihre Studienwahl erzählt Rosie Keith, dass sie sich nicht entscheiden kann, wie es weitergehen soll, weil sie nur daran denken kann, dass sie die Abschlussprüfungen mit der bestmöglichen Note abschließen muss.

Stellen Sie sich vor, Sie sind der/die Berufsberater:in,  
der/die diese Beratung durchführt.

Wie würden Sie sich in der Praxis am ehesten verhalten?





### Kooperation

Ich würde einige Ziele und Aktionspläne festlegen, die von Rosie in einem bestimmten Zeitraum erreicht werden sollen



Ich würde Rosie dabei unterstützen, ihre Angst zu überwinden und eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen, in der sie später Karrierefragen besprechen kann

### Diversität

Ich würde sie an einen effektiven Lernstil heranführen und ihr Tipps für mündliche Prüfungen geben, damit sie keine Angst mehr haben muss



Durch Diskussionen würde ich die Lerngewohnheiten in Rosies Familie, die soziale Stellung ihrer Eltern, ihre Denkweise und Erwartungen an sie sowie ihre eigene Wahrnehmung ihrer Kompetenz erkunden

### Aktives Zuhören

Ich würde Rosie von meinen eigenen Erfahrungen mit Prüfungen erzählen, damit sie versteht, dass es keinen Grund zur Panik gibt



Ich würde Rosie einladen, ihre Gedanken zu ihren Prüfungen und ihrer Zukunft zu erforschen, und sie ermutigen, sie in erreichbare Ziele umzuwandeln

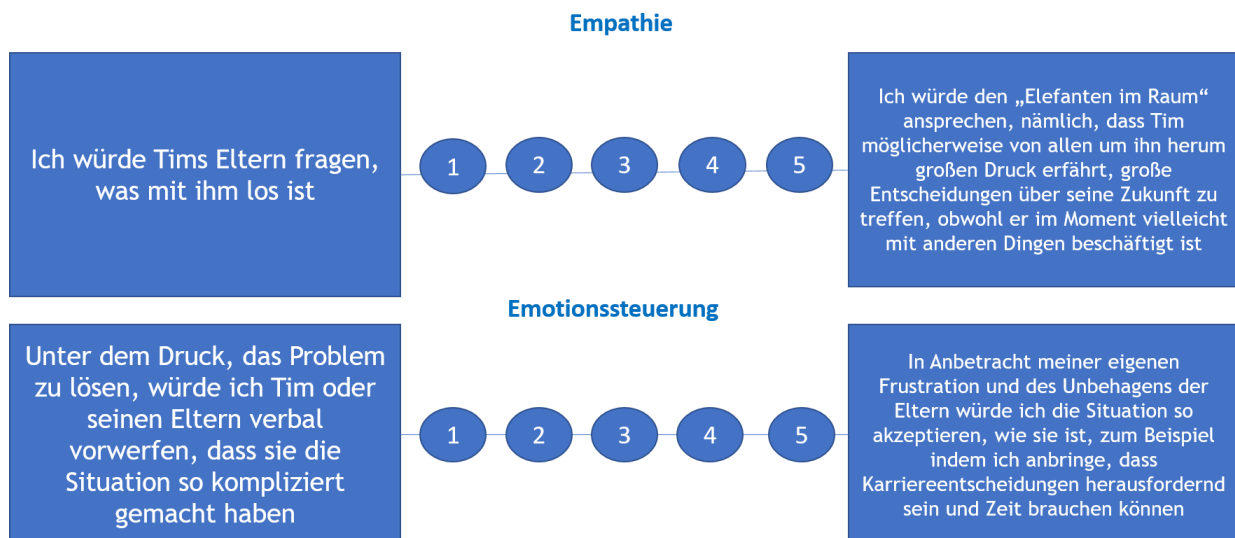


## Tim interessiert sich für gar nichts (Szenario 5)

Tim ist ein Schüler, der besondere Unterstützung benötigt. In einem Gespräch zur Planung der weiten Schulzeit oder einer Ausbildung, an dem Tony (der Berater), Tim und seine Eltern teilnehmen, zeigt Tim kein Interesse an einer Ausbildung oder einem Beruf. Nichts scheint ihn zu motivieren. Es ist auch äußerst schwierig, seine Stärken zu erkennen. Gleichzeitig erwarten seine Eltern von Tony, dass er das Problem löst.

Stellen Sie sich vor, Sie sind der/die Berufsberater:in,  
Der/die diese Beratung durchführt.

Wie würden Sie sich am ehesten in der Praxis verhalten?





### Kooperation

Ich würde Tims Eltern vorschlagen, einen Beruf für ihren Sohn zu wählen, weil sie am besten wissen, was gut für ihn ist



Ich würde Tim einladen, drei Erwachsene seiner Wahl zu interviewen, um herauszufinden, wie sie ihre Bildungs- und Karriereentscheidungen getroffen haben, welchen Herausforderungen sie begegnet sind und wer sie dabei unterstützt hat

### Diversität

Ich würde versuchen, Tim davon zu überzeugen, einen Beruf zu ergreifen, von dem ich denke, dass er gut zu ihm passt



Ich würde Tim sagen, dass es bei der Wahl einer Ausbildung oder eines Berufs darum geht, wer man sein möchte, aber dass es oft einfacher ist, zu benennen, welche Art von Leben wir uns nicht wünschen

### Aktives Zuhören

Ich würde viel reden und Tim mit allen möglichen Informationen über Bildungs- und Karrierewege ausstatten, da ich weiß, dass Informationen das sind, was er braucht, um eine Entscheidung zu treffen



Ich würde Tims Körpersprache auf Hinweise zu seinen Gefühlen und Bedürfnissen untersuchen (wenn er es vermeidet zu sprechen) und versuchen, meine Beobachtungen aufmerksam zu artikulieren



## Maria, die streitsüchtige Mutter (Szenario 6)

Helen, eine Studentin, besucht zusammen mit ihrer Mutter Maria ein Berufsberatungsprogramm. Maria ist Finanzanalystin und besitzt ihr eigenes Unternehmen. Sie möchte, dass Helen Wirtschaftswissenschaften studiert, damit sie in der Lage ist, das Unternehmen in Zukunft zu übernehmen. Als Roberta, die Beraterin, bekannt gibt, dass Helen in einem Fragebogen zu ihren Berufsinteressen ihr Interesse am Lehrer:innenberuf bekundet hat, wird Maria wütend und schreit Roberta an. Sie behauptet, der Berufsfragebogen sei ungültig, weil sie ihre Tochter besser kenne als jeder andere und am besten wisse, was zu ihrer Tochter passe.

Stellen Sie sich vor, Sie sind der/die Berufsberater:in,  
der/die diese Beratung durchführt.

Wie würden Sie sich in der Praxis am ehesten verhalten?

### Empathie

Ich würde Maria sagen, dass sie ihre Tochter vielleicht nicht so gut kennt, wie sie denkt



Ich würde Maria sagen, dass ich verstehen kann, dass es ihr Traum ist, dass ihre Tochter eines Tages das Geschäft übernimmt, das sie gegründet hat - und dass ich sehen kann, wie traurig es sie macht zu hören, dass ihre Tochter andere Träume hat

### Emotionssteuerung

Ich würde entweder sehr unsicher werden, wie ich den Rest des Gesprächs handhabe (eingeschüchtert), oder ich würde Maria anschreien und ihr sagen, dass sie sich angemessen verhalten soll (wütend)



Bevor ich mich weiterhin ruhig mit Maria und Helen auseinandersetze, würde ich warten, bis Maria ihrem Ärger Luft gemacht hat und wieder in der Lage ist, zuzuhören



### Kooperation

Ich würde Maria sagen, dass die endgültige Entscheidung nicht bei ihr liegt, sondern bei Helen, und dass es nicht nötig ist, sich wieder mit ihr zu treffen, sondern nur mit ihrer Tochter



Ich würde Maria einladen, denselben Fragebogen auszufüllen, mir vorstellen, wie Helen die Fragen beantworten würde, und dann die Antworten mit beiden besprechen

### Diversität

Ich würde der Mutter klar machen, dass der Vorschlag der richtige für ihre Tochter ist, da er das Ergebnis eines wissenschaftlichen Prozesses ist und sie ihn nicht ignorieren kann



Ich würde erklären, dass der Fragebogen zum Berufsinteresse unterschiedliche Berufsinteressen hervorhebt, dass aber viele Berufe den Interessen der Menschen entsprechen können

### Aktives Zuhören

Ich würde Maria unterbrechen, um ihr die Vorteile des Tests ausführlicher und überzeugender zu erklären



Ich würde sagen, dass ich sehe, dass Maria über das Interesse ihrer Tochter, Lehrerin zu werden, verärgert ist und dass sie an der Qualität des Fragebogens zweifelt, der zu dieser Schlussfolgerung geführt hat

## Punktevergabe

Basierend auf Ihrer Selbsteinschätzung, wie Sie wahrscheinlich mit den sechs oben beschriebenen herausfordernden Situationen umgehen würden, können Sie nun eine Punktzahl für jede der fünf STRENGTH-Dimensionen der sozialen und emotionalen Kompetenz berechnen. Um Ihre Punktzahl zu berechnen, addieren Sie bitte die Zahlen aus jedem Szenario separat für jede Dimension. Für Empathie addieren Sie beispielsweise die Zahlen für diesen Bereich aus allen sechs Szenarien, so dass Sie für jede Dimension (Empathie, Emotionssteuerung, Diversität, Kooperation, aktives Zuhören) eine Punktzahl zwischen 6 und 30 erhalten.

Sie können Ihren Punktestand hier berechnen:

	Einfühlungs- vermögen	Emotions- steuerung	Diversität	Aktives Zuhören	Kooperation
Szenario 1					
Szenario 2					
Szenario 3					
Szenario 4					
Szenario 5					
Szenario 6					
SUMME pro Dimension					

- **Punktzahl zwischen 6 und 13 (in der entsprechenden Dimension): Geringe AUprägung der Dimension & großes Entwicklungspotenzial.** In den meisten der dargestellten Situationen könnten Ihre typischen Reaktionen effektiver sein. Sie werden wahrscheinlich stark von den entsprechenden Aktivitäten des IO3 STRENGTH Schulungsprogramms und des IO4 Toolkits profitieren, die Sie dabei



unterstützen werden, die Bedürfnisse Ihrer Kunden/Kundinnen besser zu erfüllen.

- **Punktzahl zwischen 14-22 (in der entsprechenden Dimension): Mäßige Beherrschung der Dimension und mäßiges Entwicklungspotenzial.** Sie neigen dazu, in beruflichen Situationen kompetent zu handeln. In manchen Situationen könnten Ihre Reaktionen auf soziale oder emotionale Herausforderungen jedoch besser sein. Sie würden wahrscheinlich von einigen der im IO3 STRENGTH Schulungsprogramm oder IO4 Toolkit vorgeschlagenen Aktivitäten profitieren.
- **Punktzahl zwischen 23-30 (in der entsprechenden Dimension): Hohe Beherrschung der Dimension & geringes Entwicklungspotenzial.** Sie haben in den verschiedenen Szenarien sehr gut abgeschnitten, was auf ein hohes Kompetenzniveau schließen lässt. Sie werden wahrscheinlich noch von einem regelmäßigen Austausch mit anderen Praktikern/Praktikerinnen und einer Reflexion darüber profitieren, wie Sie Ihre Praxis weiter verbessern können. Einige Aktivitäten des IO3 STRENGTH Schulungsprogramms und des IO4 Toolkits könnten für Sie noch von Interesse sein, z. B. um darüber nachzudenken, wie Sie Ihre Kompetenz an andere weitergeben können.



Um besser zu verstehen, was Menschen mit hoch entwickelten sozialen und emotionalen Kompetenzen von Menschen unterscheidet, die ihr Potenzial noch nicht entfaltet haben, können Sie sich die folgenden Beschreibungen ansehen.

## Empathie

	Weniger Kompetente...	Sehr Kompetente...
<b>Affektive Empathie</b>	... verstehen oft das Gefühlsleben anderer nicht, kritisieren andere dafür, dass sie in verschiedenen Situationen Gefühle ausdrücken. Sie könnten das Gefühl haben, dass niemand sie wirklich verstehen kann, was die soziale Interaktion sehr erschwert.	... verstehen die Erfahrungen anderer auf einer emotionalen Ebene, z.B. Gefühle und Absichten anderer, auch in der Vergangenheit und Zukunft. Sie können die Emotionen anderer Menschen wahrnehmen und richtig ausdrücken. Sie können eine tiefere Verbundenheit mit anderen Personen empfinden.
<b>Perspektivübernahme/ kognitives Einfühlungsvermögen</b>	...verstehen in der Regel nicht, was im Kopf eines anderen vorgeht. Sie können nur schlechte Kommunikatoren/ Kommunikatorinnen sein, da ihnen vollständige und genaue Informationen darüber fehlen, wie sich eine Person fühlt und was sie denken könnte.	... sind in der Lage, die Perspektive anderer einzunehmen, z.B. indem sie sich vorstellen, was verschiedene Rollen und Umstände von ihnen verlangen, sich vorstellen können, wie andere betroffen sind. Sie sind gute Verhandlungspartner:innen, die sich in andere hineinversetzen



		können, ohne sich unbedingt auf die Gefühle anderer einzulassen.
--	--	--

## Emotionssteuerung

	Weniger Kompetente...	Sehr Kompetente...
<b>Emotionen verstehen</b>	... verstehen oft die Bedeutung der von ihnen wahrgenommenen Emotionen nicht, z.B. können sie die Ursache der Emotionen des anderen und deren Bedeutung nicht richtig deuten. Sie neigen dazu, auf einen Konflikt zu reagieren, anstatt zu antworten, und nehmen Kritik nicht gut auf.	... verstehen das Wesen und die Ursachen von Emotionen, können Emotionen bei sich selbst und anderen erkennen, vorhersagen und erklären. Sie sind in der Regel gute Beobachter:innen und prüfen, wie sich Handlungen auf sie selbst oder auf andere auswirken, bevor sie diese Handlungen ausführen.
<b>Emotionale Selbstwahrnehmung</b>	... sind nicht in der Lage, ihre eigenen Emotionen wahrzunehmen, rechtzeitig zu erkennen und richtig auszudrücken. Sie sind nicht bewusst, wie die eigenen Emotionen andere Menschen beeinflussen können.	... verstehen die eigenen Emotionen und die Auswirkungen auf ihre Leistung in verschiedenen Lebensbereichen, begreifen, was sie fühlen und warum. Sie nehmen eine introspektive Haltung ein, um einen realistischen, aber mitfühlenden Einblick in sich selbst zu gewinnen.



<p><b>Emotionale Selbstbeherrschung</b></p>	<p>... sind nicht in der Lage, ihre Emotionen zu kontrollieren und angesichts von Hindernissen, Rückschlägen, Konflikten und Stress durchzuhalten, um ihre Ziele zu erreichen. Sie könnten Schwierigkeiten haben, eine Haltung der Einsicht und Selbstakzeptanz einzunehmen, um konstruktiv mit Emotionen umzugehen.</p>	<p>... können störende Emotionen und Impulse unter Kontrolle halten, die Kontrolle über Handlungen behalten und selbst in Stresssituationen leistungsfähig bleiben. Ihre Fähigkeit, Gefühle und Emotionen zu bewältigen, macht sie offen für Lernen und Veränderungen.</p>
---	--	--

**Kooperation**

	Weniger Kompetente...	Sehr Kompetente...
<p><b>Lösung von Konflikten</b></p>	<p>... lösen Konflikte oft als Gewinner:in oder Verlierer:in, z.B. indem sie ihre Macht einsetzen, um zu bekommen, was sie wollen, oder indem sie problematische Verhaltensweisen akzeptieren, um "Konflikte zu vermeiden".</p>	<p>... lösen Konflikte oft einvernehmlich, geben allen das Gefühl, verstanden und geschätzt zu werden, und legen einen Standard fest, der für alle Beteiligten akzeptabel ist.</p>
<p><b>Beziehungen aufbauen</b></p>	<p>... scheitern oft daran, mit anderen in Kontakt zu treten, z.B. weil sie sich zu sehr darauf</p>	<p>... finden effektiv eine gemeinsame Basis mit anderen, z.B. durch die Identifizierung und Hervorhebung</p>



	konzentrieren, sich selbst zu präsentieren, oder weil sie zu schüchtern oder kritisch sind.	gemeinsamer Interessen oder von Möglichkeiten, wie beide Parteien von einer Zusammenarbeit profitieren könnten.
<b>Aktive Beeinflussung</b>	... neigen dazu, auf extrinsische Motivationen zurückzugreifen, um andere dazu zu bringen, das zu tun, was sie wollen, z.B. Drohungen, und verstehen nicht, was den Überzeugungen und Absichten anderer zugrunde liegt.	... verstehen es, ihre Ideen, Überzeugungen und Wünsche so zu kommunizieren, dass andere sich motiviert fühlen, sie zu unterstützen oder zu übernehmen, z.B. indem sie ihre Meinung ändern oder ihre Hilfe anbieten.

## Diversität

	Weniger Kompetente...	Sehr Kompetente...
<b>Interkulturelle Kompetenz</b>	... ignorieren kulturelle Unterschiede in der Art und Weise, wie Menschen Dinge tun, z. B. um Hilfe zu bitten. Das kann dazu führen, dass sie denken, dass Menschen, die sich nicht so verhalten wie sie selbst, dumm sind oder keine richtige Ausbildung haben.	... verstehen, wie die Kultur auf subtile Weise beeinflusst, was Menschen als normal empfinden. Sie sind offen für andere Verhaltensweisen, z. B. Respekt, und können anderen helfen, ihre eigene Kultur besser zu verstehen.
<b>Toleranz</b>	... neigen dazu, die Handlungen anderer auf der	... akzeptieren, dass es verschiedene gute Lebensweisen



	<p>Grundlage sehr einheitlicher Erwartungen zu bewerten und missbilligen andere Werte als ihre eigenen, z. B. Lebensziele. Sie kritisieren oft andere für ihre Ziele oder ihren Lebensstil, obwohl niemandem damit geschadet wird.</p>	<p>gibt und dass das, was für den einen richtig ist, für den anderen falsch sein kann. Sie versuchen, die Werte anderer Menschen zu verstehen und handeln so, dass sie die Autonomie jedes/jeder Einzelnen respektieren, seine/ihre Träume zu verfolgen.</p>
<p><b>Universelle Fürsorge</b></p>	<p>... bevorzugen Menschen, die ihnen selbst ähnlich sind oder die von ihrer Gesellschaft als überlegen angesehen werden, z.B. Männer. Sie betrachten "Andersartigkeit" als "Schwäche" und machen ungern "Ausnahmen" für Menschen, die anders sind.</p>	<p>... wissen, dass die Bedürfnisse der Menschen und die Interpretationen von Situationen je nach Alter, Geschlecht, Fähigkeiten usw. sehr unterschiedlich sein können. Sie kümmern sich um unterschiedliche Menschen und bemühen sich, sich in ihre Lage zu versetzen, anstatt alle gleich zu behandeln.</p>

## Aktives Zuhören

	Weniger Kompetente...	Sehr Kompetente...
<p><b>Achtsamkeit / Aufmerksamkeit</b></p>	<p>... neigen dazu, unbekümmert, gleichgültig und apathisch zu sein, nicht auf Details zu achten, weniger in der Lage zu sein,</p>	<p>... können aufmerksam zuhören, Fragen stellen, wenn etwas unklar ist, aufmerksam bleiben, auch wenn sie sich persönlich bedrängt fühlen. Sie können ihre</p>



	Fehler zu verhindern und schwierige zwischenmenschliche Situationen zu vermeiden.	Aufmerksamkeit auf die Bedürfnisse, Gefühle und Wahrnehmungen anderer richten.
<b>Aktives Zuhören</b>	<p>... sind unfähig, zuzuhören und sich auf Menschen zu konzentrieren, ohne sie zu verurteilen. Ihre eigene Körpersprache und Gestik zeigen dem/der Zuhörer:in, dass sie sich nicht engagieren und dass die Botschaft nicht wichtig ist bzw. nicht verstanden wird.</p> <p>Normalerweise sehen sie ihre Gesprächspartner:innen nicht an, wenn sie sprechen, stellen keine Fragen, wenn sie etwas nicht verstehen, unterbrechen und ziehen voreilige Schlüsse oder drängen ihre eigenen Meinungen oder Lösungen auf.</p>	<p>... stellen sicher, dass sie die andere Person hören und dass die andere Person weiß, dass sie zuhört, indem sie nonverbale Signale verwenden, die Verständnis zeigen, wie Nicken, Augenkontakt, kurze verbale Bestätigungen wie "Ich sehe" oder "Ich verstehe", warten, bis der/die Sprecher:in zu Ende gesprochen hat, bevor sie antworten, Feedback geben, das Gesagte mit eigenen Worten wiederholen, um die Bedeutung zu verdeutlichen und die Absichten zu verstehen.</p>



## ❖ Aktivität 6. Plan zur eigenen Entwicklung

Nachdem Sie die vorangegangenen Aktivitäten aus dem Toolkit durchgeführt haben, nutzen Sie das folgende Fenster, um darüber nachzudenken, was Sie *während* und *aus den* Aktivitäten zur Selbsteinschätzung gelernt haben:

<p>Ich war überrascht, das Folgende über mich zu erfahren:</p>	<p>Das wurde mir bestätigt:</p>
<p>Ich wurde darüber aufgeklärt:</p>	<p>Fragen, die aufgetreten sind:</p>

Tabelle 3. Das Reflexionsfenster. Quelle: Baban (2003), S. 283 (übersetzt aus dem Rumänischen)



Denken Sie über Ihr Profil in Bezug auf jede der fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen nach. Schreiben Sie für jede Dimension das Niveau auf, das Sie kurz-, mittel- und langfristig erreichen möchten, und zwar auf einer Skala von 1 bis 5 (wobei 1 für grundlegend und 5 für fortgeschritten steht):

	Kurzfristig (1 Woche-1 Monat) 1-2-3-4-5	Mittelfristig (6 Monate) 1-2-3-4-5	Langfristig (5 Jahre) 1-2-3-4-5
EMPATHIE			
EMOTIONSSTEUERUNG			
KOOPERATION			
DIVERSITÄT			
AKTIVES ZUHÖREN			

Erstellen Sie Ihren kurz-, mittel- und langfristigen Entwicklungsplan, indem Sie die Antworten auf die nachstehenden Fragen ausfüllen:

### KURZFRISTIGE MASSNAHMEN

Was möchte ich in der folgenden Woche(n) tun, um meine fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen zu verbessern? Beschreiben Sie spezifische Aktionen und geben Sie spezifische Titel/URLs für jede Kategorie an. Wenn Sie nicht vorhaben, in einer der Kategorien Maßnahmen zu ergreifen, machen Sie einfach einen waagerechten Strich (das bedeutet "keine Maßnahme" auf KURZFRISTIGE Sicht):

Zu lesende Bücher/Artikel: .....

Videos zum Anschauen: .....

Schulungskurse: .....

Teilnahme an Konferenz/Seminar/Webinar: .....

Master/PhD:.....

Supervision/Zertifizierung:.....

Beitritt zu einem Verband/Netzwerk: .....



Andere Aktionen: .....

### MITTELFRISTIGE MASSNAHMEN

Was möchte ich in den nächsten 6 Monaten tun, um meine fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen zu verbessern? Beschreiben Sie spezifische Maßnahmen und geben Sie spezifische Titel/URLs für jede Kategorie an. Wenn Sie nicht vorhaben, in einer der Kategorien Maßnahmen zu ergreifen, machen Sie einfach einen waagerechten Strich (d.h. "keine Maßnahmen" auf MITTELFRISTIGE Sicht:

Zu lesende Bücher/Artikel: .....

Videos zum Anschauen: .....

Schulungskurse: .....

Teilnahme an Konferenz/Seminar/Webinar: .....

Master/PhD:.....

Supervision/Zertifizierung:.....

Beitritt zu einem Verband/Netzwerk: .....

Andere Aktionen: .....

### LANGFRISTIGE MASSNAHMEN

Was möchte ich in den nächsten fünf JAHREN tun, um meine fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen zu verbessern? Beschreiben Sie spezifische Maßnahmen und geben Sie spezifische Titel/URLs für jede Kategorie an. Wenn Sie nicht vorhaben, in einer der Kategorien Maßnahmen zu ergreifen, machen Sie einfach einen waagerechten Strich (das bedeutet "keine Maßnahmen" auf LANGFRISTIGE Sicht):

Zu lesende Bücher/Artikel: .....

Videos zum Anschauen: .....

Schulungskurse: .....

Teilnahme an Konferenz/Seminar/Webinar: .....

Master/PhD:.....

Supervision/Zertifizierung:.....



Beitritt zu einem Verband/Netzwerk: .....

Andere Aktionen: .....

Setzen Sie sich regelmäßig mit Ihrem Plan auseinander und überprüfen Sie, wie viel Sie erreicht haben. Sie können den gesamten STRENGTH-Selbsteinschätzungs- und Selbstreflexionsprozess erneut anwenden, um Veränderungen in der Entwicklung Ihrer fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen zu erkennen. Überprüfen Sie den kurz-, mittel- und langfristigen Plan entsprechend. Was können Sie feststellen?

**Und denken Sie daran:**

- ❖ Erfolg ist kein Zufall.
- ❖ Der Weg vom Traum zum Erfolg ist vorhanden.
- ❖ Durchhaltevermögen ist kein langes Rennen, sondern umfasst viele kurze Rennen hintereinander.
- ❖ Wenn Sie immer das tun, was Sie schon immer getan haben, werden Sie immer dort sein, wo Sie schon immer waren.
- ❖ RESET. UMDENKEN. Neue Wege GEHEN!

## V. Empfohlene Ressourcen

Um die Entwicklung Ihrer fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen zu unterstützen, stellen wir Ihnen neben den intellektuellen Outputs IO1, IO2, IO3, IO4, die auf der STRENGTH-Website <https://projectstrength.net/> verfügbar sind, einen Pool relevanter Ressourcen zur Verfügung, die im Rahmen der Projektpartnerschaft gesammelt und geprüft wurden:

- 1. Verfügbare Ressourcen in englischer Sprache
- 2. Verfügbare Ressourcen in finnischer Sprache
- 3. Verfügbare Ressourcen in deutscher Sprache
- 4. Verfügbare Ressourcen in griechischer Sprache
- 5. Verfügbare Ressourcen in italienischer Sprache
- 6. Verfügbare Ressourcen in portugiesischer Sprache
- 7. Verfügbare Ressourcen in rumänischer Sprache

Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um *empfohlene* Ressourcen für die Entwicklung Ihrer fünf sozialen und emotionalen STRENGTH-Kompetenzen handelt. Fühlen Sie sich frei, die Tabellen zu überprüfen und weitere Ressourcen hinzuzufügen, die Sie für Ihre eigene soziale und emotionale Entwicklung für wichtig halten.



## KAPITEL V. RESSOURCEN

### zur Selbsteinschätzung und Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Berufsberatern/Berufsberaterinnen

#### 1. Ressourcen in ENGLISCHER Sprache

#### 1. Theorie, Modelle, Rahmenwerke, allgemeine Einführung in soziale und emotionale Kompetenzen

#### Erste Empfehlung

- IO1 - Desk Research und Methodenkompendium zur sozial-emotionalen Kompetenz (Englisch)  
[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1\\_report\\_final.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1_report_final.pdf)

#### Weitere Lektüre

- CASEL: Das interaktive CASEL-Rad (5 Bereiche der sozio-emotionalen Kompetenzen) (Englisch)  
<https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-casel-framework/#interactive-casel-wheel>
- Was ist soziales und emotionales Lernen (SEL)? - Videomaterial (Englisch)  
<https://www.youtube.com/watch?v=Y-XNp3h3h4A>
- Das PUUM-Modell von Salovey und Mayers zur Emotionalen Intelligenz - Videomaterial (Englisch)  
[https://www.youtube.com/watch?v=eUTWeq\\_9OZ4](https://www.youtube.com/watch?v=eUTWeq_9OZ4)
- Gardner, H. (1993) Frames of mind: The theory of multiple intelligences, NY: Basic Books, Fontana Press, London (English)
- Goleman, D.
  - o Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ, (1995) (English)
  - o Social Intelligence: Beyond IQ, Beyond Emotional Intelligence (2006) (English)
- Herman, B., & Collins, R. (2018). Social and Emotional Learning Competencies. Student Services/Prevention and Wellness Team. Wisconsin: Department of Public Instruction
- Elias, M. (2003) Academic and social and emotional learning. (English)  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000129414> Mayer, John D., & Peter Salovey (1993). Die



	<p>Intelligenz der emotionalen Intelligenz. <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></p> <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><b>Fortbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Beratungsfachkräften</b></p>	<p><b>Erste Schulungsempfehlung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IO3/IO4 - Entwicklung von sozial-emotionalen Kompetenzen: Schulungsprogramm (Englisch + 6 weitere Sprachen: Deutsch, Griechisch, Italienisch, Portugiesisch, Rumänisch und Suomi) <a href="https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/">https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/</a></li> </ul> <p><b>Weiterbildungsempfehlungen</b></p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training von sozial-emotionalen Lernfähigkeiten. CalSAC - California School-Age Consortium (man muss ein Konto auf dem CalSAC Training Portal erstellen) (Englisch) <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>• Ausbildung in sozio-emotionalen Fähigkeiten durch Schulungen vor Ort (Englisch) <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>• Ein umfassender Leitfaden zu SEL für Erwachsene (Englisch) <a href="https://www.panoramaed.com/blog/comprehensive-guide-adult-sel">https://www.panoramaed.com/blog/comprehensive-guide-adult-sel</a></li> </ul> <p><b>Weitere Lektüre zur Professionalisierung von Berufsberatern/Berufsberaterinnen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationale Kompetenzen für Praktiker:innen der Bildungs- und Berufsberatung <a href="https://iaevg.com/competencies">https://iaevg.com/competencies</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?Fld=938535">https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fld=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><b>Instrumente zur (Selbst-)Bewertung der sozialen und emotionalen Kompetenzen, wie Tests, Fragebögen, Checklisten, Selbstreflexionsinstrumente und andere</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MSCEIT - Test der Emotionalen Intelligenz nach Mayer-Salovey-Caruso</b> Der MSCEIT ist ein Leistungstest für emotionale Intelligenz. Ein Leistungstest liefert eine Einschätzung der Fähigkeiten einer Person, indem er sie Probleme lösen lässt. Der MSCEITTM fordert Sie auf, Probleme zu lösen, die mit Emotionen zu tun haben, oder Probleme, die den Einsatz von Emotionen erfordern.</li> <li>• <b>Der Bar-On-Fragebogen zum Emotionalen Quotienten (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>Das Bar-On-Modell (1997a), das von Reuven Bar-On entwickelt wurde, umfasst 15 miteinander verbundene emotionale und soziale Kompetenzen. Diese bestimmen, wie wir uns selbst verstehen, mit anderen in Beziehung treten und mit den täglichen Anforderungen und Herausforderungen umgehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fragebogen der emotionalen Kompetenz (ECI)</b> Der ECI ist ein 360-Grad-Instrument, mit dem die emotionalen Kompetenzen von Einzelpersonen und Organisationen bewertet werden können. Es basiert auf den von Dr. Daniel Goleman in Working with Emotional Intelligence (1998) identifizierten emotionalen Kompetenzen und auf den Kompetenzen aus dem Generic Competency Dictionary von Hay/McBer (1996) sowie dem Self-Assessment Questionnaire (SAQ) von Dr. Richard Boyatzis.</li> <li>• Informationen über andere Instrumente: <b>Konsortium für Forschung über emotionale Intelligenz in Organisationen</b> <a href="https://www.eiconsortium.org/measures/measures.html">https://www.eiconsortium.org/measures/measures.html</a></li> <li>• <b>Selbstbeurteilung: Soziale und emotionale Entwicklung</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>Die PERMAH-Umfrage zum Wohlbefinden</b> - Fragebogen zur Selbsteinschätzung des Wohlbefindens <a href="https://permahsurvey.com/">https://permahsurvey.com/</a></li> </ul>
<p>Verbände/Netzwerke im sozialen und emotionalen Bereich (und im Bereich der Berufsberatung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Europäisches Netzwerk für soziale und emotionale Kompetenzen - ENSEC</b> <a href="https://www.enseceurope.com/">https://www.enseceurope.com/</a></li> <li>• <b>Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung - IAEVG</b> <a href="https://iaevg.com/">https://iaevg.com/</a></li> <li>• <b>Netzwerk für Innovation in der Berufsorientierung und -beratung in Europa - NICE</b> <a href="http://www.nice-network.eu/">http://www.nice-network.eu/</a></li> <li>• <b>Das CEDEFOP-Expertenetzwerk für lebensbegleitende Beratung und berufliche Entwicklung - CareersNet</b> <a href="https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet">https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet</a></li> </ul>

## 2. Ressourcen in FINNISCHER Sprache

<p>Theorie, Modelle, Rahmenwerke, allgemeine Einführung in soziale und emotionale Kompetenzen</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>Fortbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Beratungsfachkräften</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lappalainen, R., Lehtonen, T., Hynninen, M., Loimala, P., Väätäinen, S. &amp; Rantanen, M. (2004). Sosiaaliset taidot: työkirja. Psykologipalveluiden kehittämissyksikön julkaisuja 4. Tampere. Psykologian laitos.</li> <li>• Pursiainen, J. (2018). "Kumpi oli positiivinen? Hyvä vai huono?": Vahvuuslähtöisen ja oppilaan sosioemotionaalista kompetenssia tukevan mallin luominen kouluuyhteisöön. Universität von Ostfinland.</li> </ul>
<p>Instrumente zur (Selbst-)Bewertung der sozialen und emotionalen Kompetenzen, wie Tests, Fragebögen, Checklisten, Selbstreflexionsinstrumente und andere</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>Verbände/Netzwerke im sozialen und emotionalen Bereich (und im Bereich der Berufsberatung)</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. Ressourcen in DEUTSCHER Sprache

<p><b>Theorie, Modelle, Rahmenwerke, allgemeine Einführung in soziale und emotionale Kompetenzen</b></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 Vorbereitung für 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><b>Fortbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Beratungsfachkräften</b></p>	
<p><b>Instrumente zur (Selbst-)Bewertung der sozialen und emotionalen Kompetenzen, wie Tests, Fragebögen, Checklisten, Selbstreflexionsinstrumente und andere</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EQ-Test - Testen Sie Ihre Emotionale Intelligenz</b> <a href="https://www.psychomeda.de/online-tests/eq-test.html">https://www.psychomeda.de/online-tests/eq-test.html</a></li> </ul>
<p><b>Verbände/Netzwerke im sozialen und emotionalen Bereich (und im Bereich der Berufsberatung)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bundesverband der Emotionalen Intelligenz</b> <a href="https://www.bvei.org/">https://www.bvei.org/</a></li> </ul>

#### 4. Ressourcen in GRIECHISCHER Sprache

Theorie, Modelle, Rahmenwerke, allgemeine Einführung in soziale und emotionale Kompetenzen

- 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.

Fortbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Beratungsfachkräften

#### E-Learnings:

- 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 Hochschule 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 zur (Selbst-)Bewertung der sozialen und emotionalen Kompetenzen, wie Tests, Fragebögen, Checklisten, Selbstreflexionsinstrumente und andere**

- **EQi-Bar-On Emotional Quotient Inventory** (Bar-On, 2006). Übersetzt ins Griechische von Maridaki-Kassotaki & Koumoundourou. Maridaki-Kassotaki & Koumoundourou (2003).
- Anpassung und Standardisierung des EQi-Bar-On Emotional Inventory. 9<sup>th</sup> Panhellenic Conference on Psychological Research, Rhodos, 21-24.
- **Mayer-Salovey-Caruso-Test für emotionale Intelligenz (MSCEIT)**. Übersetzt ins Griechische von Kafetsios & Petratos. Kafetsios, K. & Petratos, A. (2005). Emotionale Intelligenz, soziale Unterstützung und Lebensqualität. ELEFThERNA. Wissenschaftliche Jahresschrift der Abteilung für Psychologie. Band 2, Rethymno
- **Inventar für emotionale Kompetenz (ECI)**. Übersetzt ins Griechische von der Korn Ferry Hay Group
- **GalaEmo-Test**. Es handelt sich um ein ursprünglich griechisches Instrument zur Bewertung der emotionalen Intelligenz eines Erwachsenen in seinem Arbeitsumfeld. Er bewertet die emotionale Intelligenz als Persönlichkeitsmerkmal, basierend auf Golemans Modell für emotionale Intelligenz am Arbeitsplatz. Erhältlich unter <http://www.testbiz.gr/>
- **Griechische Skala der Emotionalen Intelligenz (GEIS)**. Test der Merkmale der emotionalen Intelligenz (TE-XA-SY-N). Er besteht aus 52 Items, die vier grundlegende Fähigkeiten der emotionalen Intelligenz bewerten: Emotionen ausdrücken und erkennen, Emotionen kontrollieren, Emotionen nutzen, um das Denken zu verbessern, und Empathie. Tsousis, I. (2008). Die Messung emotionaler Intelligenz: Entwicklung und psychometrische Eigenschaften der Greek Emotional Intelligence Scale (GEIS). Psychologie, 15, 200-218
- **Fragebogen zur emotionalen Intelligenz (TEIQue)**. TEIQue ist ein Instrument zur Messung der emotionalen Intelligenz als Persönlichkeitsmerkmal. Beide Versionen des TEIQue V.1.00 und V.1.50 sind auf Griechisch angepasst (Petrides, Pita & Kokkinaki, 2007). Verfügbar unter <http://www.eiconsortium.org/measures/teiQue.html>.
- **Der Fragebogen Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)** (Wong und Law, 2002) enthält 16 Aussagen und bewertet vier Dimensionen der emotionalen Intelligenz, insbesondere: a) die Bewertung der eigenen Gefühle (4 Fragen), b) die Bewertung der Gefühle anderer (4 Fragen), c) die Regulierung von Emotionen (4 Fragen) und d) die Nutzung von Emotionen (4 Fragen). Er wurde von Kafetsios und Zampetakis (2008) ins Griechische adaptiert.
- **Fragebogen zur Emotionalen Intelligenz nach Schutte (SSEIT: Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test)**. Dieser Fragebogen basiert auf dem theoretischen Modell von Salovey & Mayer

	<p>(1990) und ist eine Selbstbeurteilungsskala. Er misst die emotionale Intelligenz als eine Eigenschaft und wurde von Platsidou (2010) ins Griechische übersetzt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EOPPEP-Selbsteinschätzungsskala für emotionale Fähigkeiten</b> - im Anhang unter <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>Verbände/Netzwerke im sozialen und emotionalen Bereich</b> (und im Bereich der Berufsberatung)</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>• Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen &amp; Berufsberatung/ 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>Andere relevante Materialien</b> zu sozialen und emotionalen Kompetenzen, die nicht in die oben genannten Kategorien aufgenommen werden können</p>	<p><b>Bildungsmaterial für Berufspraktiker:innen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Peer Support in der Berufsberatung/</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>Interaktive Techniken auf der Grundlage der Existenzphilosophie, der Transaktionsanalyse und der Theorie von Moreno in der Berufsberatung/</b> Δωσ' μου το χέρι σου. Διαδραστικές τεχνικές βασισμένες στη θεωρία του Moreno, την υπαρξιακή φιλοσοφία και την Συναλλακτική Ανάλυση στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. 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>Emotionale und kommunikative Fertigkeiten: Empathie und Selbstvertrauen - NESET-Projekt/</b> Κοινωνικές και Επικοινωνιακές δεξιότητες: Ενσυναίσθηση &amp; Αυτοπεποίθηση - NESET PROJECT <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> </ul> <p><b>Rahmenwerk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>National Life/Career Competences Framework</b> - Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας. 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. Ressourcen in ITALIENISCHER Sprache

Theorie, Modelle,  
Rahmenwerke, allgemeine  
Einführung in soziale und  
emotionale Kompetenzen

- **Misurare l'intelligenza emotiva nei contesti educative**, 2021. Organisator/Autor: Six Seconds Italia, <https://www.youtube.com/watch?v=4HuOw8Sn4Vw>  
Kurze Beschreibung: In diesem Video spricht Manuel Caviglia, Leiter der Bildungsabteilung von Six Seconds Italia, über einen Zertifizierungspfad, der die Grundlagen des sozialen und emotionalen Lernens (SEL) vermittelt und dessen nachgewiesene Bedeutung für die pädagogische Entwicklung veranschaulicht sowie Pädagogen/Pädagoginnen, Trainern/Trainerinnen und Beratern/Beraterinnen wirksame Instrumente an die Hand gibt, um die emotionale Intelligenz junger Menschen zu messen und sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen, in Synergie mit den Familien.
- **Diventare Educatori di Intelligenza Emotiva**, 2022. Organisator/Autor: Six Seconds Italia <https://www.youtube.com/watch?v=uuuGtnCPSbg>  
Kurzbeschreibung In diesem Video beantwortet Manuel Caviglia, Leiter der Bildungsabteilung von Six Seconds Italia, die folgenden Fragen: Was würde passieren, wenn jede Person, die in Bildungskontexten tätig ist, egal auf welcher Ebene, lernen würde, die Energie der Emotionen als Mittel zum Lernen zu kennen und zu nutzen? Welche sozio-emotionalen Vorteile würden Kinder und Jugendliche, Lehrer:innen und Familien daraus ziehen? Welche Auswirkungen hätte dies auf die Gesellschaft?

Fortbildungsmöglichkeiten  
im Zusammenhang mit der  
Entwicklung der sozialen und  
emotionalen Kompetenzen  
von Beratungsfachkräften

- **Lebenskompetenzen, emotionale Intelligenz und Kommunikationsmittel für Menschen**, 2022. Organisator/Autor: Asnor - Associazione Nazionale Orientatori [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)  
Kurze Beschreibung: 50 Stunden Online-Schulung für Lehrer:innen und angehende Lehrer:innen, Berater:innen, Erzieher:innen, Pädagogen/Pädagoginnen, Fachleute in den Bereichen Bildung, Unterricht und Beratung zu folgenden Themen: Lebenskompetenzen auf kognitiver und emotional-relationaler Basis; intra- und interpersonelle Kompetenzen; biozentrische Bildung
- **Intelligenza emotiva (videocorso)**, 2022. Organisator/Autor: Università Popolare del sociale, <https://www.universitadel sociale.org/it/corsi/categorie/fad-corsi-on-line/intelligenza-emotiva/>  
Kurzb Beschreibung: Dieser Online-Kurs über die Anwendung der Emotionalen Intelligenz bietet jedem die Möglichkeit, durch Theorie und Übungen technische Hilfsmittel, Fähigkeiten und Wahrnehmungen

	<p>zu erkennen und zu erforschen, um die eigenen Emotionen und die der anderen mit Zuversicht und positiven Ergebnissen zu managen und die eigene Rolle als Elternteil oder Mitarbeiter:in von Lehrern/Lehrerinnen, Erziehern/Erzieherinnen, Psychologen/Psychologinnen optimal zu erfüllen.</p>
<p><b>Instrumente zur (Selbst-)Bewertung der sozialen und emotionalen Kompetenzen, wie Tests, Fragebögen, Checklisten, Selbstreflexionsinstrumente und andere</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kostenloser Online-Test zur Emotionalen Intelligenz, 2020.</b> <b>Organisator/Autor:</b> Dentro la tana del Coniglio - Vincenzo Marranca, <a href="https://dentrolatanadelconiglio.com/test/intelligenza-emotiva-test">https://dentrolatanadelconiglio.com/test/intelligenza-emotiva-test</a>          Kurzbeschreibung: Dieser Test zur emotionalen Intelligenz wurde entwickelt, um 4 Arten von Fähigkeiten zu messen: Selbstbewusstsein und Selbstkontrolle, soziales Gewissen und soziale Fähigkeiten (zwischenmenschliche Fähigkeiten).          Wenn alle Fragen beantwortet wurden, liefert der Test 5 Ergebnisse:         <ol style="list-style-type: none"> <li>1. das Niveau des Selbstbewusstseins;</li> <li>2. das Niveau der Selbstkontrolle;</li> <li>3. das Niveau des sozialen Bewusstseins;</li> <li>4. das Niveau der sozialen Kompetenz;</li> <li>5. das allgemeine Niveau der emotionalen Intelligenz (Emotionaler Quotient oder EQ).</li> </ol>         Der Test zur emotionalen Intelligenz sollte nicht als genaues Abbild der eigenen Persönlichkeit betrachtet werden, da es schwierig ist, sich selbst objektiv einzuschätzen, und weil die gegebenen Antworten von der momentanen Stimmung beeinflusst werden könnten.       </li> </ul>
<p><b>Verbände/Netzwerke im sozialen und emotionalen Bereich (und im Bereich der Berufsberatung)</b></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>          Kurze Beschreibung: Das Hauptziel der ASITOR Italian Association of Orientators ist die Verbreitung der Kultur der Orientierung in all ihren Formen. Er beabsichtigt, die Verbesserung, das Wachstum und die Aktualisierung der Fähigkeiten des professionellen Beraters / der Beraterin zu fördern, indem er ein hohes Qualitätsniveau sowohl der Berater:innen als auch der von ihnen angebotenen Dienstleistungen zertifiziert.</li> <li>• <b>Asnor - Associazione Nazionale Orientatori</b>, <a href="https://asnor.it/">https://asnor.it/</a>          Kurzbeschreibung: Asnor   National Association of Career Guidance fördert eine neue Kultur der Orientierung und strebt danach, sicherzustellen, dass die professionelle Rolle der Berufsberatung anerkannt wird. Der Verband hat mit der Unterstützung seines wissenschaftlichen Fachausschusses und in Zusammenarbeit mit italienischen und ausländischen Universitätsinstituten ein definiertes und gegliedertes System der professionellen Berufsberatung aufgebaut und will für diese die volle</li> </ul>



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



	Anerkennung ermöglichen und die Regulierung fördern. Der Verband organisiert und führt das Asnor-Orientierungsregister.
--	---



## 6. Ressourcen in PORTUGUESISCHER Sprache

Theorie, Modelle,  
Rahmenwerke, allgemeine  
Einführung in soziale und  
emotionale Kompetenzen

### Bücher

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

### Videos

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

### Artikel

- 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). Pp. 67-84.  
<https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/1200>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Silva, C.M. (2016). <i>Capital psicológico: a influência da inteligência emocional e o papel das variáveis sociodemográficas</i>. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra. <a href="https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/32744">https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/32744</a></li> </ul> <p><b>Konferenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidade Lusófona do Porto - Palestra sobre Inteligência Emocional <a href="https://www.ulp.pt/noticias/reportagem-palestra-inteligencia-emocional">https://www.ulp.pt/noticias/reportagem-palestra-inteligencia-emocional</a></li> </ul>
<p><b>Fortbildungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Beratungsfachkräften</b></p>	<p><b>Kurse/Übungen</b></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><b>Instrumente zur (Selbst-)Bewertung der sozialen und emotionalen Kompetenzen, wie Tests, Fragebögen, Checklisten, Selbstreflexionsinstrumente und andere</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Inventar zur Identifizierung von Emotionen und Gefühlen - IIES - ist ein Selbstbericht, der die Fähigkeit von Kindern zur Identifizierung und Unterscheidung von Emotionen anhand von Alltagssituationen bewertet. (S.62-66). <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. (pp.33-34). <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><b>Verbände/Netzwerke im sozialen und emotionalen Bereich</b> (und im Bereich der Berufsberatung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PRESSLEY RIDGE - Gemeinnütziger Verein zur Unterstützung des Wiederaufbaus von Familien und Gemeinden - Amadora <a href="https://www.pressleyridge.pt/pt/pages/quem-somos">https://www.pressleyridge.pt/pt/pages/quem-somos</a></li> <li>• Associação Pigmaleão - unterstützt benachteiligte Kinder, Personen mit psychischen Problemen und betreute Kinder <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><b>Andere</b> relevante Materialien zu sozialen und emotionalen Kompetenzen, die nicht in die oben genannten Kategorien aufgenommen werden können</p>	<p><b>Filme</b></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. Ressourcen in RUMÄNISCHER Sprache

Theorie, Modelle,  
Rahmenwerke,  
allgemeine Einführung in  
soziale und emotionale  
Kompetenzen

- Andrei, A. (Koord.), 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. (Koord.), 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. (Koord.), 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/>

Fortbildungsmöglichkeiten  
im Zusammenhang mit  
der Entwicklung der  
sozialen und emotionalen  
Kompetenzen von  
Beratungsfachkräften

- **Master-Abschluss** in "Schulberatung und emotionale Erziehung" an der Ștefan cel Mare University, Fakultät für Erziehungswissenschaften Suceava <https://fsed.usv.ro/master/consiliere-scolara-si-educatie-emotionala/#>
- **Self-Kit** (Adrian Opre, Koord.), ein validierter Schulungskurs und validiertes Schulungsmaterial (SEL-Geschichten) für Lehrer. "Social and Emotional Learning Facilitator (SelfKit) ist ein Programm, das Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen helfen soll, ihre sozialen und emotionalen Fähigkeiten

	<p>zu entwickeln, um flexibel zu sein und sich besser an neue Realitäten anzupassen  <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>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lions Quest Rumänien</b> hat eine große Initiative zu SEL-Themen gestartet, die sich an rumänische Lehrer richtet. Weitere Informationen finden Sie unter <a href="http://www.lionsquest.ro">www.lionsquest.ro</a>. Die Broschüre in rumänischer Sprache, die sich auf das SEL-Programm für Lehrer bezieht, ist hier erhältlich:  <a href="https://lionsquest.ro/brosuri/brosura-lions-quest-romana/">https://lionsquest.ro/brosuri/brosura-lions-quest-romana/</a>.</li> </ul>
<p><b>Instrumente zur (Selbst-)Bewertung der sozialen und emotionalen Kompetenzen</b>, wie Tests, Fragebögen, Checklisten, Selbstreflexionsinstrumente und andere</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EQ-i - Emotional Quotient Inventory (rumänische Version)</b> <a href="https://testcentral.ro/test/emotional-quotient-inventory">https://testcentral.ro/test/emotional-quotient-inventory</a></li> </ul>
<p><b>Verbände/Netzwerke im sozialen und emotionalen Bereich</b> (und im Bereich der Berufsberatung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Europäisches Netzwerk für soziale und emotionale Kompetenzen - ENSEC</b>  <a href="https://www.enseceurope.com/">https://www.enseceurope.com/</a> organisiert jährlich Konferenzen</li> <li>• <b>Asociația Consilierilor Români - ACROM</b>  <a href="http://www.acrom.org.ro/">http://www.acrom.org.ro/</a></li> </ul>
<p><b>Andere relevante Materialien zu sozialen und emotionalen Kompetenzen</b>, die nicht in die oben genannten Kategorien aufgenommen werden können</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Die Lehrpläne für Beratung und Orientierung für die Klassen 0, 1 und 2</b>, die durch den Ministerialerlass 418/19.03.2013 genehmigt wurden, sind hier in rumänischer Sprache verfügbar:  <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>• <b>Die Lehrpläne für Beratung und Orientierung für die Sekundarstufe I</b>, die durch den Ministerialerlass 3393/28.02.2017 genehmigt wurden, sind hier verfügbar:  <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- Surfen auf den Wellen</b> (ins Rumänische übersetzt) - Lehrplan für Kindergarten, Grundschule und Sekundarstufe I (CNPEE-UCE). Handbuch für Lehrer auf Englisch:  <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





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



## **STRENGTH Leitfaden zur Selbsteinschätzung der eigenen Entwicklung (IO5)**

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

Bucharest, 2022

**ISBN 978-606-8966-15-1**

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