



Speranța Țibu Alina Crăciunescu
(coord.)

STRENGTH

GUIDA ALL'AUTOVALUTAZIONE PER IL MIGLIORAMENTO

(IO5)



Editura Centrului Național de Politici și Evaluare în Educație

Bucharest, 2022

ISBN 978-606-8966-16-8



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



Informazioni sulla pubblicazione

STRENGTH Guida all'Autovalutazione per il Miglioramento (IO5)

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

Editori: National Center for Policies and Evaluation in Education

37 Stirbei Voda, 010102, Bucharest, Romania

Tel: +40 21 314 27 28

www.ise.ro

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

ISBN 978-606-8966-16-8

Il Progetto Erasmus+: Social and Emotional Competence of Guidance practitioners - STRENGTH (2019-1-RO01-KA202-063198) è stato finanziato dalla Commissione Europea.

Questa pubblicazione rappresenta il punto di vista solo degli autori, e la Commissione non può essere considerata responsabile dell'utilizzo che se ne fa o delle informazioni in essa contenute.



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



Riconoscimenti

Contributi dei partner del Progetto STRENGTH

Vorremmo ringraziare tutti i partner del Progetto STRENGTH per il loro contributo a questo report, così come per il supporto alla sua diffusione e traduzione:

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 (Università degli Studi Applicati e del Lavoro, Mannheim)

CONTENUTI

CAPITOLO I. Introduzione/4

Il Progetto STRENGTH, il team ed i principali risultati/4

CAPITOLO II. Cos'è questa guida/6

Cos'è questa guida/6

Cosa non è questa guida/9

Obiettivi e beneficiari/9

Specificità della guida/10

Come usare questa guida/11

La struttura di questa guida/14

CAPITOLO III. Il processo di autovalutazione e riflessione/14

Le 5 dimensioni sociali ed emozionali STRENGTH/14

Il processo di autovalutazione e riflessione/16

CAPITOLO IV. Il toolkit di attività STRENGTH per l'autovalutazione e la riflessione/22

Mappa REA (rifletti-esplora-agisci)/23

Dove sono? Dove vorrei essere?/24

Questionario di autovalutazione/231

Una finestra sulle mie conoscenze e competenze/39

La mia bussola STRENGTH/43

Il piano di auto-miglioramento/64

CAPITOLO V. Risorse suggerite/68

Risorse disponibili in Inglese/68

Risorse disponibili in Finlandese/72

Risorse disponibili in Tedesco/73

Risorse disponibili in Greco/74

Risorse disponibili in Italiano/77

Risorse disponibili in Portoghese/79

Risorse disponibili in Rumeno/82

CAPITOLO I. INTRODUZIONE

Il Progetto STRENGTH, il team ed i principali risultati

Questa Guida è l'Output intellettuale n. 5 (IO5) del progetto Erasmus+ STRENGTH - Strengthening Socio-Emotional Competences of Career Practitioners (2019-1-RO01-KA202-063198), (2019-2021) ed è stato sviluppato da un partenariato internazionale che comprende 8 istituzioni provenienti da 7 paesi:

	National Center for Policy and Evaluation in Education, Educational Research Unit, ROMANIA (coordinator of IO5)
	Bucharest Municipal Centre for Educational Assistance and Resources, ROMANIA (coordinator of the project)
	ISON Psychometrica, GRECIA
	Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, GERMANIA
	HAK University of Applied Sciences, HAMK Edu Research Unit, FINLANDIA
	Studio risorse S,r,l., ITALIA
	Uniao das Ferguesias de Gondomar (SCOSME) Valbom e Jovim, PORTOGALLO
	Foundation of the Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE Foundation), OLANDA

Il progetto mira ad aumentare le **competenze sociali ed emotive** dei consulenti di orientamento professionale. Le competenze sociali ed emotive sono abilità di grande importanza per l'orientamento professionale e per la consulenza perché consentono ai professionisti di affrontare diverse sfide in modo empatico ed efficace.

Nell'ambito del progetto, i partner hanno sviluppato, grazie ad attività di cooperazione internazionale, i seguenti 5 risultati intellettuali:

- **IO1 - Toolkit di metodi per sviluppare/rafforzare/migliorare le abilità di Intelligenza Sociale dei Professionisti dell'Orientamento.** Il primo output intellettuale è un rapporto sui metodi esistenti per sviluppare/rafforzare/migliorare le abilità socio-emotive, coordinato da HdBA (Germania). Il primo output intellettuale è una relazione sui metodi esistenti per lo sviluppo delle abilità sociali ed emotive degli operatori di orientamento professionale e può essere consultato qui:
https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/04/io1_report_final.pdf
- **IO2 - Manuale sui fabbisogni formativi degli operatori di orientamento professionale sulle competenze socio-emotive, coordinato da NICE (Olanda).** Il secondo risultato intellettuale è una relazione sui bisogni formativi dei consulenti di orientamento professionale in relazione alle abilità socio-emozionali. La pubblicazione può essere consultato qui:
https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication_IO2_210713.pdf
- **IO3 - Programma di formazione sulle abilità di Intelligenza Sociale per gli operatori di orientamento professionale, coordinato da ISON (Grecia).** Il terzo output intellettuale è un programma formativo volto a formare una nuova generazione di professionisti creativi, intraprendenti ed innovativi nel campo dell'orientamento, in grado di sviluppare e utilizzare competenze sociali ed emotive per affrontare le sfide attuali e future e convertire conoscenze e idee in servizi più incentrati sul cliente a beneficio di diversi gruppi target e utenti di servizi di orientamento professionale. Il programma formativo comprende strategie di apprendimento, esercizi, materiale formativo e fondamenti teorici per il miglioramento delle più importanti competenze sociali ed emotive, emerse grazie all'analisi dei fabbisogni svolta nell'ambito dell'IO2.
- **IO4 - Piattaforma online e kit (strumenti) per consulenti di carriera e operatori di orientamento, coordinato da HAMK (Finlandia).** Il quarto output

intellettuale è una piattaforma online specializzata e disponibile in tutte le lingue del partner più l'inglese. Comprende da un lato tutte le informazioni sul progetto, i partner e gli output intellettuali e, dall'altro, il corso di formazione sviluppato nell'ambito dell'IO3 in un formato online, offrendo così attività interattive, oltre a strumenti e informazioni teoriche per lo sviluppo delle competenze sociali ed emotive degli operatori di orientamento professionale.

- **IO5 - Guida all'autovalutazione per il miglioramento, coordinato da CNPEE (Romania).** La quinta produzione intellettuale è rappresentata da questo documento e verrà presentata nelle sezioni seguenti.

CHAPTER II. COS'E' QUESTA GUIDA?

Che cos'è questa guida e come è correlata agli altri output?

La presente guida è l'output intellettuale n. 5 (IO5) ed è stata elaborato tenendo conto dei risultati dei precedenti output.

➤ **Il modello STRENGTH delle abilità sociali ed emotive**

Il primo prodotto importante che abbiamo utilizzato nell'elaborazione dell'IO5 è il **Modello STRENGTH delle abilità sociali ed emotive** sviluppato nell'ambito dell'IO1. Sono state identificate 2 abilità/aree sociali ed emotive di base (personali e sociali) e 13 abilità secondarie. Poiché le abilità relative alla competenza morale/etica non rispondevano del tutto allo scopo del progetto STRENGTH, sono state escluse e le restanti 12 abilità sono state suddivise in 5 cluster, come segue:

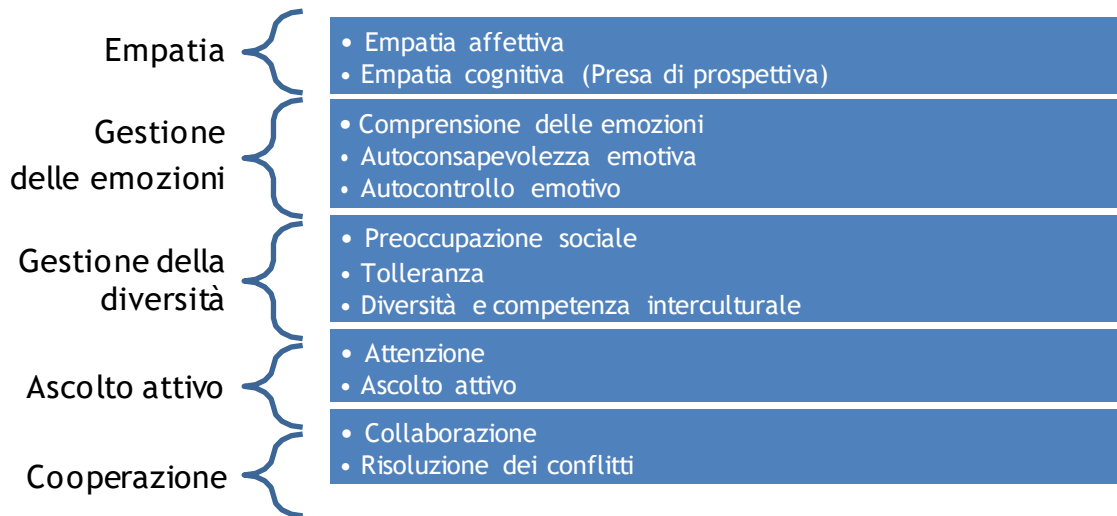


Fig.1. I cluster/dimensioni e sotto-competenze sociali ed emotive di STRENGTH

Questi cluster rivestono un'importanza molto forte per gli operatori di orientamento professionale, secondo le conclusioni dell'analisi dei bisogni svolta nell'ambito IO2. 477 professionisti della carriera provenienti da 27 paesi si sono dichiarati "molto interessati" a tutti e cinque i cluster e hanno identificato tutti e cinque i cluster (relativamente spesso) come i più importanti in termini di esigenze di formazione per i colleghi professionisti.

Nell'ambito dell'IO5, i 5 cluster ci hanno offerto il quadro e le dimensioni prese in considerazione per lo sviluppo degli strumenti di autovalutazione inclusi in questa guida. Ad esempio, all'interno della Bussola STRENGTH (il principale strumento di autovalutazione all'interno della Guida), i professionisti possono riflettere sul proprio comportamento professionale in 6 situazioni sociali ed emotive sfidanti legate alla loro pratica professionale (in termini di empatia, gestione delle emozioni, diversità, collaborazione e ascolto attivo) e successivamente possono confrontare il proprio profilo con le caratteristiche dei risultati bassi/alti previsti per tutte e 5 le dimensioni.

➤ **Gli incidenti critici STRENGTH (vignette)**

Un risultato importante dell'IO2, quello degli incidenti critici (sotto forma di brevi vignette, scenari di casi) è stato utilizzato anche all'interno dell'IO5.



Attraverso una metodologia di ricerca mista (focus group, questionari), nell'ambito dell'IO2 sono state identificate e validate 6 vignette (casi di studio) che illustrano situazioni professionali sociali ed emotive sfidanti per gli operatori dell'orientamento professionale:

- ❖ Phillip l'agitatore
- ❖ Emma l'adolescente in fuga
- ❖ Haldi il Richiedente Asilo
- ❖ Rosie soffre di attacchi di panico
- ❖ Tim non è interessato a nulla
- ❖ Maria la Madre litigiosa

Sono stati considerati un punto di partenza per l'elaborazione della Bussola STRENGTH, il principale strumento di autovalutazione incluso in questa guida. Ogni vignetta presenta un caso di studio (scenario) riguardante una situazione di sfida sociale ed emotiva che i professionisti dell'orientamento professionale possono incontrare nel loro lavoro. Per ogni scenario, vengono offerti due possibili approcci che un professionista dell'orientamento professionale può adottare e gli operatori possono valutare su una scala da 1 a 5 l'approccio che considerano più appropriato per il proprio comportamento professionale. Alla fine, possono calcolare i loro punteggi rispetto alle 5 dimensioni sociali ed emotive STRENGTH e possono confrontare il proprio profilo con le caratteristiche dei risultati bassi/alti previsti per per tutte e 5 le dimensioni.

➤ **Le metodologie per lo sviluppo delle competenze sociali ed emotive**

Nell'ambito dell'IO1 è stata realizzata un'analisi approfondita sulle principali metodologie per lo sviluppo delle competenze sociali ed emotive, e i risultati hanno indicato alcuni metodi come particolarmente rilevanti. All'interno di questa guida, ci siamo concentrati sull'autoriflessione come metodo principale per acquisire insight relativi allo sviluppo delle proprie competenze sociali ed emotive. Queste competenze non sono facili da misurare utilizzando pratiche di valutazione tradizionali come i tradizionali test psicometrici. Pertanto, all'interno di questa guida offriamo una serie di attività di auto-osservazione, autoanalisi e autoriflessione che consentono ai

professionisti di stabilire se le proprie competenze sociali ed emotive sono molto ben sviluppate/non molto ben sviluppate e successivamente elaborare un piano per il miglioramento.

➤ Risorse per il miglioramento

Tutti i precedenti output propongono una selezione di risorse e bibliografia rilevanti nell'area sociale ed emotiva. All'interno dell'IO5, abbiamo ripreso queste risorse e le abbiamo utilizzate come preziosi strumenti da offrire agli operatori dell'orientamento per il miglioramento delle loro competenze sociali ed emotive. Oltre alle risorse già messe a disposizione attraverso gli altri output, all'interno della Guida IO5 offriamo anche risorse pertinenti e aggiornate nelle lingue nazionali dei Partner, per soddisfare al meglio le esigenze specifiche dei professionisti nei paesi del partenariato STRENGTH.

Cosa NON è questa guida - limitazioni

Nell'ambito del progetto STRENGTH, il tempo e le risorse assegnate a questa guida hanno orientato i nostri sforzi verso una metodologia di autovalutazione e riflessione sulle competenze sociali ed emotive dei professionisti. A questo proposito, questa guida non comprende test standardizzati e non consentirà una diagnosi precisa e obiettiva delle competenze sociali ed emotive possedute; non comprende una metodologia di valutazione a 360 gradi e non è stata progettata per raccogliere feedback da altri soggetti che lavorano con il professionista, ad esempio manager, colleghi o clienti.

Obiettivi e beneficiari

L'obiettivo di questa guida è:

- Fornire agli operatori dell'orientamento professionale l'opportunità di riflettere sullo sviluppo delle competenze sociali ed emotive utili nella loro pratica professionale;
- Consentire l'autovalutazione attraverso un insieme di strumenti e attività che si basino sulla riflessione sulle competenze sociali ed emotive;

- Offrire risorse per l'ulteriore sviluppo delle competenze sociali ed emotive degli operatori di orientamento professionaler.

Chi può usare questa guida?

Questa Guida può essere utilizzata da:

- operatori esperti di orientamento professionale,
- operatori di orientamento professionale ai loro primi anni di pratica di orientamento e consulenza professionale (moderata/nessuna esperienza),
- studenti in formazione iniziale per diventare operatori di orientamento professionale,
- esperti, formatori e insegnanti che si occupano di orientamento professionale e problematiche di consulenza.

Le Specificità della Guida IO5

- **Basata sulle evidenze** - si basa sulle evidenze della ricerca sulle competenze sociali ed emotive, raccolte nell'ambito dei precedenti output del progetto STRENGTH (IO1, IO2, IO3, IO4)
- **Incoraggia le pratiche di riflessione** - offre uno spazio significativo per la riflessione, proponendo vari metodi, strumenti e attività per aiutare i professionisti a impegnarsi in un processo di riflessione sulle proprie competenze sociali ed emotive
- **Friendly** - propone una metodologia di autovalutazione friendly, facile da applicare e da implementare
- **Flessibile** - offre una tabella di marcia flessibile per i professionisti che desiderano avviare il processo di auto-miglioramento in relazione alle proprie competenze sociali ed emotive
- **Piena di Risorse** - offre consigli di supporto e utili sulle risorse rilevanti per il miglioramento delle competenze sociali ed emotive
- **Sostenibile** - può essere utilizzata come strumento gratuito durante il ciclo di vita del progetto, ma anche dopo la fine del progetto STRENGTH

- **Innovativa e arricchente** - è uno dei primi tentativi di sviluppare un approccio per coinvolgere gli operatori dell'orientamento professionale in un processo di riflessione sulle proprie competenze sociali ed emotive che consenta loro di avere un quadro del proprio sviluppo in un determinato momento e di stabilire piani di miglioramento.

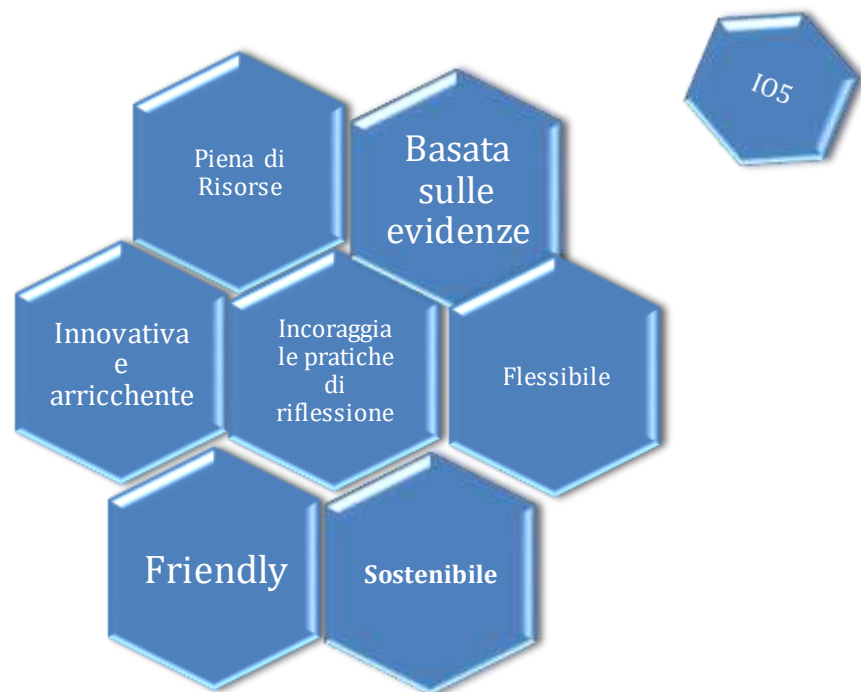


Fig.2. Le Specificità della Guida I05 per l'automiglioramento

Come usare la guida I05

Per l'autovalutazione e l'autoriflessione sulle proprie competenze sociali ed emotive, questa Guida invita i professionisti dell'orientamento professionale a seguire il seguente processo:

	Leggi l'introduzione per familiarizzare con le 5 dimensioni sociali ed emotive proposte dal progetto STRENGTH
--	--

	Comprendi l'importanza dell'autovalutazione e della riflessione delle tue competenze sociali ed emotive ed esplorare alcuni modelli proposti dalla letteratura capendo perché ci si dovrebbe impegnare in un tale processo e come si può applicare questo processo nel lavoro quotidiano
	Adotta l'insieme di metodi, strumenti e attività di STRENGTH per l'autovalutazione e la riflessione sulle tue competenze sociali ed emotive
	Rifletti sui risultati ottenuti dopo l'applicazione degli strumenti di autovalutazione su ciascuna delle 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH
	Crea il tuo profilo e confrontalo con quelli ideali alti/bassi per ciascuna delle 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH
	Consulta le risorse per sviluppare ulteriormente le competenze a basso punteggio
	Elabora un piano per sviluppare le competenze a basso punteggio
	Rivedi di volta in volta il piano di miglioramento, per constatare i progressi nell'attuazione delle azioni stabilite e adattare il piano alle nuove sfide
	Ripeti l'intero processo dopo un certo periodo di tempo, per verificare i progressi nello sviluppo delle tue competenze sociali ed emotive

Il processo di autovalutazione, riflessione e miglioramento proposto da questa Guida può essere visualizzato come un cerchio con i seguenti ingressi:

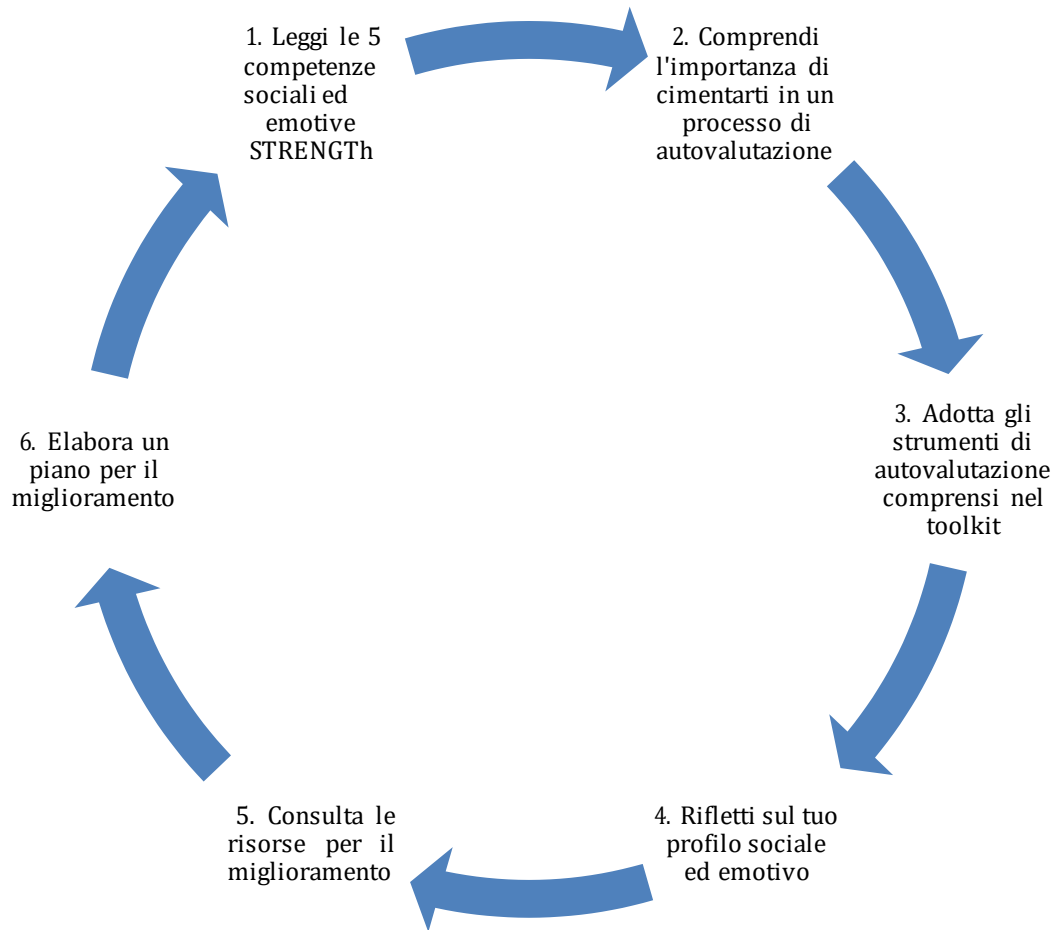


Fig.3. Il processo di autovalutazione, riflessione e miglioramento proposto dalla Guida IO5

La Guida può essere utilizzata anche come strumento utile per gli operatori di orientamento professionale che desiderano approfondire le proprie competenze sociali ed emotive prima e dopo un determinato programma di formazione nell'area sociale ed emotiva, ad esempio il programma di formazione proposto da IO3 e disponibile in formato interattivo come Toolkit (IO4) sulla piattaforma STRENGTH <https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/>, all'inizio della propria carriera, dopo alcuni anni di esperienza o in qualsiasi momento si ritenga necessario riflettere sullo sviluppo e sulle necessità di miglioramento delle proprie competenze sociali ed emotive.

La struttura di questa guida

Il capitolo I contiene un'introduzione al progetto STRENGTH e fornisce informazioni sull'obiettivo, sui beneficiari e sui limiti di questa guida. Il Capitolo II presenta in modo sintetico gli step proposti da questa Guida, che gli operatori dell'orientamento professionale sono invitati a seguire per autovalutare le proprie competenze sociali ed emotive. Il capitolo III offre un kit di strumenti con attività e strumenti specifici sviluppati nell'ambito dei partenariati del progetto che aiutano gli operatori ad autovalutarsi e a riflettere sulle proprie competenze sociali ed emotive, mentre il capitolo IV fornisce risorse per gli operatori di orientamento professionale da considerare nel loro percorso per migliorare le proprie competenze sociali e competenze emotive.

CAPITOLO III. Il processo di autovalutazione e riflessione

Le 5 dimensioni sociali ed emotive STRENGTH

Prima di iniziare il processo di autovalutazione e autoriflessione proposto nel Capitolo III, leggere e riflettere sulle 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH:

Empatia

Gestione delle
Emozioni

Gestione della
Diversità

Ascolto attivo

Cooperazione

Cinque Cluster/Dimensioni delle Competenze Sociali ed Emotive

1. Empatia

L'empatia affettiva è la capacità di una persona di percepire ed esprimere correttamente le emozioni degli altri, attingendo a segnali verbali e non verbali e alla



capacità di comprendere e immaginare i sentimenti e le intenzioni degli altri (anche nel passato e nel futuro).

L'assunzione di prospettiva (empatia cognitiva) è la capacità di una persona di assumere la prospettiva degli altri, ad esempio, immaginando ciò che i loro ruoli e circostanze potrebbero richiedere loro, ed essendo in grado di immaginare come gli altri ne saranno influenzati.

2. Gestione delle Emozioni

...implica comprensione e consapevolezza delle proprie emozioni e di quelle altrui, essere in grado di gestire meglio le proprie emozioni. Prevede la **comprensione delle emozioni**, del loro valore e della loro natura; **autoconsapevolezza emotiva**, a capacità di percepire ed esprimere correttamente le proprie emozioni, di sapere cosa si prova in un dato momento e come le proprie emozioni possono influenzare le altre persone; **autocontrollo emotivo**, che regola ed influenza le nostre emozioni per motivarci, raggiungere obiettivi e affrontare lo stress, controllare o reindirizzare emozioni e impulsi, perseveranza di fronte a ostacoli e battute d'arresto.

3. Gestione della Diversità

...implica **preoccupazione per tutti i tipi di persone**, tolleranza di valori diversi, cooperazione con persone diverse; la **tolleranza** è la capacità di comprendere e accettare le diverse prospettive, valori e stili di vita degli altri; **la diversità e la competenza interculturale** ci consentono di comprendere l'influenza della cultura, dell'età, del genere, della religione e della classe sociale sull'identità, i bisogni e le emozioni e di lavorare meglio insieme a persone diverse. Nel complesso, la competenza sulla diversità consente alle persone di provare un impegno e una preoccupazione nei confronti di tutti i tipi di cittadini

4. Ascolto attivo

... si riferisce alle capacità di occuparsi delle altre persone e implica l'**attenzione**, cioè la capacità di dirigere la propria attenzione sui bisogni, sui sentimenti e sulle cognizioni

degli altri e rimanere attenti anche quando ci si sente personalmente angosciati; capacità di ascoltare e concentrarsi sulle persone in modo comprensivo e non giudicante che *consenta agli altri di esprimere apertamente idee e sentimenti*.

5. Cooperazione

... implica capacità di gestire efficacemente le relazioni; la *collaborazione* riguarda la capacità di costruire e gestire relazioni, di dare e accettare aiuto e di stringere accordi di cooperazione; le *capacità di risoluzione dei conflitti e negoziazione* consentono di affrontare incomprensioni, valore e risorse e di affrontare i conflitti in modo costruttivo, significa anche comprendere i nostri punti di forza e valori per essere in grado di *convincere/persuadere* altre persone.

Tabella 1. I 5 cluster/dimensioni delle competenze sociali ed emotive di STRENGTH five, IO2 pp. 13, https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/Publication_IO2_210713.pdf

Il processo di autovalutazione e riflessione proposto da questa Guida

Intraprendere il processo di autovalutazione delle competenze sociali ed emotive, proposto nel Capitolo III, richiede di rispondere a due domande: **PERCHÉ?** e **COME?**

PERCHÉ?'

- Il processo di autovalutazione offre l'opportunità di scoprire aspetti che non conoscevi di te stesso
- Identificare i punti di forza e di debolezza relativi alle competenze sociali ed emotive può aprire nuove prospettive sulla pianificazione futura per quanto riguarda lo sviluppo personale e professionale
- Un consulente professionale con buone competenze sociali ed emotive può supportare meglio lo sviluppo degli altri



COME?

- Il processo principale proposto da questa Guida è l'**autoriflessione** sulle competenze sociali ed emotive come operatore di orientamento professionale. Ciò implica osservare, esplorare, analizzare aspetti legati a se stessi, mentre il sé diventa il centro dell'attenzione. Sebbene possano esserci sovrapposizioni tra questi termini, stiamo cercando di fare alcune precisazioni in modo da poter comprendere meglio il processo proposto da questa Guida, che aiuterà a mettere in discussione, in modo positivo, cosa si fa e perché lo si fa, rivedere l'efficacia delle nostre competenze sociali ed emotive e quindi intraprendere azioni attive per il miglioramento.
- L'autoriflessione è la chiave dell'autocoscienza: ci permette di prenderci del tempo per pensare a noi stessi, per essere curiosi di noi stessi (i nostri pensieri, sentimenti, emozioni e azioni). Implica l'auto-osservazione e l'auto-esplorazione come metodi introspettivi e pratiche di consapevolezza che possono offrire pieno accesso al nostro paesaggio interiore: l'attenzione è rivolta all'interno e ci permette di osservare senza giudicare ciò che pensiamo, sentiamo e facciamo. Significa osservare i nostri pensieri, ascoltare, prestare attenzione, raccogliere dati dalla nostra osservazione e pensare a cosa vogliamo fare con le intuizioni.
- L'autoriflessione consente alle persone di cambiare o correggere il proprio pensiero e comportamento, e quindi di comprendere e migliorare gli elementi chiave che supportano, contribuiscono e svolgono un ruolo importante nel proprio sviluppo personale e professionale. L'autoriflessione può aiutare ad aumentare la motivazione, può aprire nuove prospettive e può aiutare a migliorare il processo di raggiungimento degli obiettivi.

Praticare l'autoriflessione richiede disciplina e intenzionalità e non è necessariamente una cosa facile da fare. Pertanto, i modelli di autoriflessione presentati di seguito spiegano come possiamo essere coinvolti nel processo riflessivo in modo efficace.

- ✓ **Il ciclo ERA (esperienza - riflessione - azione)** (Jasper, 2013) è un semplice modello a tre fasi che inizia con l'esperienza e continua con la riflessione e l'azione. La chiave di questo modello è l'esperienza a cui prestiamo attenzione per verificare se sia stata facile o difficile, quanto è durata, quali sono state le lezioni apprese, cosa si può fare diversamente in futuro. Questi sono solo alcuni esempi di come possiamo riflettere su noi stessi, che possono portarci alla fase successiva: agire (che può fornire una nuova esperienza che può essere analizzata allo stesso modo e così via).

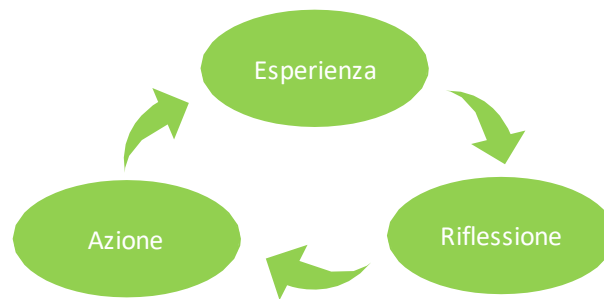


Fig.4. Jasper, M. (2013). Inizio della pratica riflessiva. Andover: Cengage Learning.

- ✓ **Driscoll's What Model** (Driscoll, 2007) basato sulle domande chiave di Terry Borton, è progettato in tre fasi. Il modello inizia con la risposta alla domanda: "Cosa?" che si riferisce all'esperienza o alla situazione su cui riflettiamo. La fase successiva è la risposta alla domanda: "E allora?", che si riferisce al risultato dell'esperienza, a ciò che è accaduto dopo questa esperienza (emozioni, fatti). La terza fase, la risposta a: "E adesso?" si riferisce a ciò che si può fare e ciò che si intende fare.

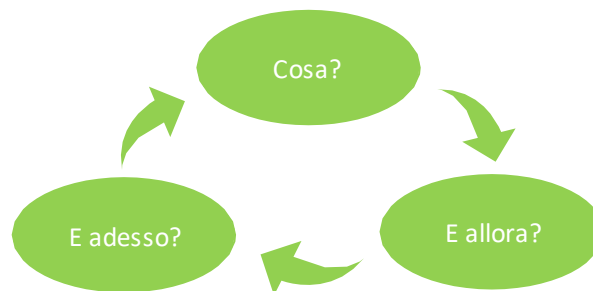


Fig.5. Driscoll, J. (ed.) (2007) Praticare la supervisione clinica: un approccio riflessivo per gli operatori sanitari. Edinburgh: Elsevier

- ✓ **Il ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb's (1984)** prevede quattro fasi e inizia con l'esperienza, prosegue con l'osservazione riflessiva che riguarda fatti che non sono stati osservati prima, quindi con la concettualizzazione astratta che dovrebbe generare idee e permettere di trarre conclusioni sull'esperienza. L'ultima fase è dedicata all'implementazione delle idee o delle conclusioni tratte dalla fase precedente in un nuovo contesto.



Fig.6. Kolb, D. (1984) *Apprendimento Esperienziale: L'esperienza come fonte di apprendimento e sviluppo*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

- ✓ **Il Modello Riflessivo di Gibb's** comprende sei fasi che iniziano con l'esperienza o la descrizione della situazione, proseguono quindi con i sentimenti legati all'esperienza. Il terzo passo, la valutazione, riguarda il modo in cui è stata affrontata la situazione. L'analisi approfondisce i dettagli dell'esperienza e integra i lati positivi e negativi dell'esperienza. La conclusione può comportare alternative a quanto accaduto e possibili diverse linee di azione. Infine, il piano d'azione descrive le azioni future per migliorare o mantenere i risultati.

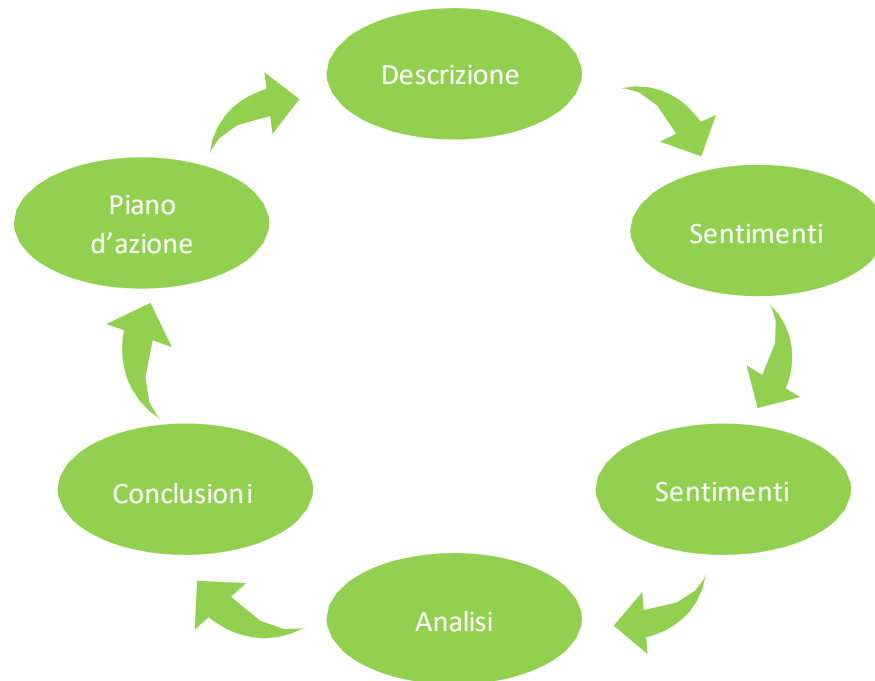


Fig.7. Gibbs, G. (1998) *Imparare facendo: Una guida ai metodi di insegnamento e apprendimento*.
Oxford: Further Education Unit, Oxford Polytechnic.

Tutti i modelli di autoriflessione descritti prevedono un processo che dura un periodo di tempo non specificato. Non va dunque trascurato il fattore tempo, perché il processo riflessivo ha bisogno di tempo che può variare da persona a persona, da esperienza a esperienza. Aspettarsi di terminare il processo in un tempo prestabilito o in una o due sessioni non è realistico. A volte abbiamo bisogno di abbandonare il processo per un breve periodo di tempo e di ripensarci più volte.

La Guida STRENGTH ti sta conducendo attraverso l'auto-riflessione sulle tue competenze sociali ed emotive come professionista dell'orientamento professionale o futuro.

La tipologia di autovalutazione proposta dalla Guida è più simile a una valutazione formativa: attraverso l'autovalutazione i beneficiari sono attivamente coinvolti nel processo (di apprendimento), sono incoraggiati ad assumersi maggiori responsabilità per il proprio apprendimento e lo sviluppo delle proprie capacità sociali ed emotive.



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



Risorse

Baban, A. (2003). *Consiliere educațională. Ghid metodologic pentru dirigenție și consiliere*. București: ASCR.

Driscoll, J. (ed.) (2007). *Practicing Clinical Supervision: A Reflective Approach for Healthcare Professionals*. Edinburgh: Elsevier.

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

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

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

Sei pronto?

COMINCIA qui

il PROCESSO di AUTOVALUTAZIONE e RIFLESSIONE

proposto dalla GUIDA IO5!

!

CAPITOLO IV. Il toolkit di attività STRENGTH per l'autovalutazione e la riflessione

Il progetto STRENGTH propone un toolkit che comprende i seguenti strumenti per l'autovalutazione e la riflessione sulle competenze sociali ed emotive degli operatori di orientamento professionale:

- ❖ Mappa REA (rifletti-esplora-agisci)
- ❖ Dove sono? Dove vorrei essere?
- ❖ Questionario di autovalutazione
- ❖ Una finestra sulle mie conoscenze e competenze
- ❖ La mia bussola STRENGTH
- ❖ Il piano di auto-miglioramento

La Mappa REA è un'attività introduttiva che offre punti di riferimento relativi al processo di autoriflessione in cui si può essere coinvolti, in relazione alle competenze sociali ed emotive. L'attività: **“Dove sono? Dove vorrei essere?”** invita i professionisti a riflettere sulle loro competenze sociali ed emotive trovando risposte personali a 6 domande complesse. **Il Questionario di autovalutazione** consente ai professionisti di autovalutare le proprie competenze sociali ed emotive, sulla base di 14 item per ciascuna delle 5 dimensioni di STRENGTH. **Una finestra sulle mie conoscenze e competenze** invita i professionisti a riflettere sulle loro conoscenze e abilità per ciascuna delle 5 dimensioni di FORZA. **La mia bussola STRENGTH** è uno strumento di autovalutazione basato su 6 scenari (casi studio) che invita i professionisti a riflettere sulle proprie pratiche, metodi e atteggiamenti quando si trovano in situazioni sociali ed emotive difficili nello svolgimento delle loro attività professionali. **Il piano di auto-miglioramento** offre modelli utili per strutturare un percorso specifico a breve, medio e lungo termine al fine di garantire il continuo sviluppo delle competenze sociali ed emotive.



Raccomandiamo, all'interno di questo toolkit, di seguire l'ordine da noi proposto nell'applicazione delle attività di autovalutazione e correzione, anche se è possibile procedere anche in un ordine diverso. Usa i modelli offerti da ogni attività per registrare i risultati e le tue riflessioni. Dopo esserti impegnato in tutte le attività proposte, avrai raccolto un insieme di informazioni che ti permetteranno di guardarti in modo più obiettivo e di essere in grado di comprendere il livello di sviluppo di ciascuna delle tue 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH.

Suggerimenti per impegnarsi nelle attività proposte da questo toolkit:

- cerca di essere onesto e obiettivo;
- non essere troppo duro né troppo morbido con te stesso;
- non fare pressione su te stesso;
- prenditi tutto il tempo che ti serve, ma fai attenzione alla procrastinazione;
- se senti resistenza al cambiamento o mancanza di motivazione, prova ad avvicinarti alle attività a piccoli passi.

❖ Attività 1. Mappa REA (rifletti-esplora-agisci)

Il tuo viaggio per saperne di più sulle tue competenze sociali ed emotive può iniziare con questa attività.

In primo luogo, consigliamo di utilizzare "L'esercizio di respirazione consapevole" (esercizio disponibile nell'IO3). È possibile accedere a questo esercizio in formato video in lingua rumena (design e voce: Ana Maria Oancea, disponibile al link <https://www.youtube.com/watch?v=nnvvqHlizv0>)



- Dopo l'esercizio di consapevolezza, guarda la mappa REA qui sotto e compila la indicando gli aspetti relativi alle tue competenze sociali ed emotive. Prova a completarla con le prime parole che ti vengono in mente, quindi prova a finalizzare l'elenco in breve tempo, in base alle tue esperienze.
- Inizia ad utilizzare gli altri strumenti e le attività proposte nel toolkit.
- Completa la mappa REA in qualsiasi momento durante e dopo questo processo.



Fig.8. La mappa REA

❖ Attività 2. Dove sono? Dove vorrei essere?

Questa attività si basa su sei semplici domande che richiedono risposte complesse. Usa parole/espressioni chiave o testi descrittivi per rispondere alle domande. Pensa alle tue competenze sociali ed emotive e rispondi alle seguenti domande:



Proponiamo due approcci per questa attività:

- pensa a te stesso come professionista dell'orientamento professionale e considera tutte e 5 le competenze sociali ed emotive di STRENGTH; rispondi alla prima domanda, pensa globalmente a tutte le tue competenze sociali ed emotive, definisci il tuo livello personale di realizzazione, quindi procedi con la seconda domanda allo stesso modo - approccio olistico OPPURE
- esamina tutte le domande facendo riferimento solo alla prima delle 5 competenze di STRENGTH, quindi ripeti il processo allo stesso modo per le restanti competenze - approccio per competenze



Esempio di approccio a tutte le risposte relative alle competenze sociali ed emotive:

Prima di tutto descrivo me stesso e il mio contesto attuale

Descrittivo: Ho una laurea e ho il mio ufficio di consulenza privato e diversi clienti da cui dipende il mio reddito. Ho una buona conoscenza della consulenza professionale e un anno di pratica. Leggo molta letteratura nel campo dell'orientamento e della consulenza, ma non metto così tanta enfasi nello sviluppo delle competenze sociali ed emotive/non so davvero cosa siano e se ne ho davvero bisogno nel mio lavoro.

Dove sono?

Descrittivo: Ho sviluppato le competenze sociali ed emotive al college, ho seguito o meno un corso in questo campo, utilizzo le mie competenze sociali ed emotive nella mia attività quotidiana, sento che il mio livello di competenze sociali ed emotive in generale è nella media/ basso/alto.
Parole chiave: Laurea, clienti, proprio studio di consulenza, livello medio di competenze sociali ed emotive.

Dove vorrei essere? *(La risposta dovrebbe collegare il mio effettivo livello di conoscenza e pratica al livello di conoscenza ideale di una persona con la mia esperienza e la mia formazione come professionista)*

Descrittivo: Il mio livello di competenze sociali ed emotive dovrebbe essere più alto per una persona con la mia esperienza pratica, ma più basso in base alla mia formazione.
Parole chiave: ho competenze di livello medio/basso/alto in base alla mia esperienza/alla mia formazione.

Esempio di approccio a una competenza a questo esercizio, ad es. autocontrollo emotivo:

Dove sono?

Sono in grado di controllare le mie emozioni in determinati contesti. Posso iniziare a farmi più domande come: In quali contesti non riesco a controllare le mie emozioni? Quante volte mi capita? In che modo influisce sulla mia vita, sulle mie relazioni con gli altri?, ecc.

Dove vorrei essere?

In primo luogo, devo essere consapevole del mio passato: esperienze precedenti, livello di istruzione, coinvolgimento personale nell'autocontrollo emotivo, conoscenza in quest'area, ecc. Secondo questi fattori, dovrei avere più autocontrollo emotivo nei seguenti contesti....

Come posso arrivarci?

- Leggo di più in questo settore
- Frequento un corso sull'autocontrollo emotivo
- Frequento un Master in questo campo o affini
- Frequento alcune sessioni di psicoterapia o counselling, ecc.

Cosa devo fare per arrivarci?

- Decido quali sono le attività migliori da frequentare e non ho false aspettative
- Chiedo a un collega più esperto di guidarmi (per consigliarmi libri, consulenze, corsi, ecc.)
- Comincio a leggere due volte a settimana su questo argomento
- Cerco di essere più consapevole delle mie emozioni e di applicare un certo metodo per avere il controllo, etc.



Di quali risorse necessito?

- soldi
- amici
- libri (Posso comprarli, oppure posso prenderli in prestito da una biblioteca locale)
- persone specializzate in questo settore

Dove sono arrivato?

Dopo un po' di tempo, inizio ad analizzare i miei progressi. Ci sono miglioramenti? Cos'altro devo fare per evolvermi? Mi sono avvicinato a ogni risultato che avevo pianificato?

Per rispondere a queste domande, crea un contesto in cui ti senti a tuo agio, usa carta colorata e penne, rispondi alle domande quando sei fuori, prima di scrivere le risposte prenditi del tempo per riflettere su ogni domanda e risposta, permetti a te stesso di completare le risposte ogni volta che ti ricordi qualcosa di importante.

Puoi anche utilizzare il modulo sottostante:

Competenza _____

Dove sono?

Dove vorrei essere?



Come posso arrivarci?

Cosa devo fare per arrivarci?

Di quali risorse necesito?

Dove sono arrivato?

Puoi continuare questa attività con un modulo di pianificazione come di seguito .

Il mio obiettivo _____

Scadenza _____



Step 1 (azione, scadenza, frequenza)

Step 2 (azione, scadenza, frequenza)

Step 3 (azione, scadenza, frequenza)

Step 4 (azione, scadenza, frequenza)

Step 5 (azione, scadenza, frequenza)

Step 6 (azione, scadenza, frequenza)

❖ Attività 3. Questionario di Autovalutazione

Perché questo questionario è utile?

Questo questionario è rivolto a tutti i professionisti dell'orientamento e della consulenza che vogliono avere un'immagine chiara del proprio sviluppo professionale in relazione alle 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH e una possibile indicazione per il miglioramento.

Come utilizzare questo questionario?

Per avere un'immagine chiara dello sviluppo delle proprie competenze sociali ed emotive, è necessario riflettere sui seguenti temi:

- la tua formazione iniziale e continua,
- la tua esperienza personale nell'orientamento e nella consulenza,
- le tue conoscenze provenienti da fonti diverse dalla formazione (libri, seminari, articoli scientifici),
- il tuo grado di successo su determinati argomenti (basato sul numero di anni di esperienza e sul numero di casi/clienti e sulla complessità dei casi affrontati).

Prima di rispondere ai vari item, tieni presente tutto quanto sopra. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. Per ogni voce usa la seguente scala a 5 punti e fornisci le tue risposte scegliendo l'opzione che meglio ti descrive in questo momento:

- 1 = fortemente in disaccordo
- 2 = leggermente in disaccordo
- 3 = né d'accordo né in disaccordo
- 4 = leggermente d'accordo
- 5 = fortemente d'accordo

Questionario di autovalutazione

Empatia

Items		Scala di valutazione (1= fortemente in disaccordo; 5 = fortemente d'accordo)
1.	Trovo facile vedere le cose dal punto di vista dell'altra persona	1.....2.....3.....4.....5
2.	Trovo facile capire gli altri immaginando come appaiono le cose dal loro punto di vista	1.....2.....3.....4.....5
3.	Sono in grado di immaginare com'è essere effettivamente l'altra persona	1.....2.....3.....4.....5
4.	Sono in grado di capire come le emozioni dei miei clienti influenzano i loro pensieri e le loro reazioni	1.....2.....3.....4.....5
5.	Sono davvero interessato a come si sentono le altre persone	1.....2.....3.....4.....5
6.	Sono davvero interessato a come le persone reagiscono alle sfide della loro vita	1.....2.....3.....4.....5
7.	Sono in grado di individuare qualcuno in un gruppo che si sente a disagio	1.....2.....3.....4.....5
8.	Di solito riesco ad apprezzare il punto di vista dell'altra persona, anche se non sono d'accordo con esso	1.....2.....3.....4.....5
9.	Sono in grado di osservare i comportamenti degli altri senza essere influenzato dai miei stessi valori, giudizi, esperienze, ecc.	1.....2.....3.....4.....5
10.	Sono in grado di mostrare empatia ai miei clienti	1.....2.....3.....4.....5
11.	Altre persone mi dicono che sono bravo a capire come si sentono e cosa stanno pensando	1.....2.....3.....4.....5

12.	Ho notato che i miei clienti si sentono compresi quando parlano con me	1.....2.....3.....4.....5
13.	Di solito mi sento coinvolto dagli stati emotivi degli altri	1.....2.....3.....4.....5
14.	Capisco il dolore degli altri e sento il desiderio di mitigarlo	1.....2.....3.....4.....5

Gestione delle emozioni		
	Items	Scala di valutazione (1= fortemente in disaccordo; 5 = fortemente d'accordo)
1.	Riesco facilmente a riconoscere le mie emozioni mentre le vivo	1.....2.....3.....4.....5
2.	Osservando le espressioni facciali di qualcuno, riconosco le emozioni che sta vivendo	1.....2.....3.....4.....5
3.	Uso il buon umore per aiutarmi a superare gli ostacoli	1.....2.....3.....4.....5
4.	Quando mi trovo di fronte a una situazione stressante, mi costringo a pensarci in un modo che mi aiuta a mantenere la calma	1.....2.....3.....4.....5
5.	Controllo le mie emozioni cambiando la prospettiva della situazione in cui mi trovo	1.....2.....3.....4.....5
6.	Esprimere emozioni è abbastanza facile per me	1.....2.....3.....4.....5
7.	Sono in grado di insegnare ad altre persone come controllare le proprie emozioni indipendentemente dal loro carattere o personalità	1.....2.....3.....4.....5

8.	Conosco tutte le emozioni identificate o descritte dai ricercatori, compresi gli studi più recenti	1.....2.....3.....4.....5
9.	Sono consapevole di come le emozioni vengono generate dal punto di vista delle neuroscienze	1.....2.....3.....4.....5
10.	Capisco perché è importante insegnare ai nostri figli aspetti importanti delle emozioni	1.....2.....3.....4.....5
11.	Sono pronto a insegnare ai miei clienti aspetti importanti sulle emozioni	1.....2.....3.....4.....5
12.	Sto seguendo gli ultimi studi sulle emozioni	1.....2.....3.....4.....5
13.	Quando mi sento confuso riguardo alle mie emozioni, trovo aiuto in un gruppo di supporto, un coetaneo, ecc.	1.....2.....3.....4.....5
14.	Sono consapevole dell'importanza delle emozioni nella nostra vita quotidiana	1.....2.....3.....4.....5

Gestione della diversità

Items		Scala di valutazione (1= fortemente in disaccordo; 5 = fortemente d'accordo)
1.	Capisco come le persone possono differire nel loro modo di pensare, agire o nelle loro convinzioni, emozioni e valori	1.....2.....3.....4.....5
2.	Riconosco e rispetto sempre le differenze culturali e linguistiche dei clienti	1.....2.....3.....4.....5
3.	Sono consapevole degli ostacoli che il cliente associa alla sua razza, sesso, età, religione, cultura, credo	1.....2.....3.....4.....5

4.	Dimostro flessibilità quando interagisco con persone di una cultura diversa	1.....2.....3.....4.....5
5.	Cerco sempre di capire le differenze nei comportamenti, nei valori, negli atteggiamenti e negli stili dei clienti di altri paesi o di gruppi minoritari	1.....2.....3.....4.....5
6.	Trovo facile riflettere e comprendere l'influenza della diversità nell'ambiente personale e professionale dei miei clienti	1.....2.....3.....4.....5
7.	Mi piace lavorare con persone con visioni del mondo diverse	1.....2.....3.....4.....5
8.	È facile per me identificare e comprendere i pregiudizi dei clienti nei confronti del lavoro e dei lavoratori in base a genere, razza, stereotipi culturali	1.....2.....3.....4.....5
9.	Posso facilmente dimostrare la volontà di accettare comportamenti e convinzioni diverse dalle mie	1.....2.....3.....4.....5
10.	Quando lavoro con persone straniere, penso che sia una buona cosa conoscere le loro abitudini culturali	1.....2.....3.....4.....5
11.	Sono consapevole dei miei valori e dei miei pregiudizi verso culture diverse e gruppi minoritari	1.....2.....3.....4.....5
12.	Ho un ampio repertorio di metodi di comunicazione verbale e non verbale per clienti con background culturale diverso	1.....2.....3.....4.....5
13.	Cerco di saperne di più sulla storia del gruppo etnico del mio cliente, sulle questioni socio-politiche locali e sui suoi atteggiamenti	1.....2.....3.....4.....5
14.	Riesco a identificare i miei stereotipi sul gruppo etnico del mio cliente	1.....2.....3.....4.....5

Cooperazione

Items		Scala di valutazione (1= fortemente in disaccordo; 5 = fortemente d'accordo)
1.	Posso collaborare con successo con tutti i tipi di clienti	1.....2.....3.....4.....5
2.	È facile per me risolvere le incomprensioni nei rapporti di lavoro	1.....2.....3.....4.....5
3.	Altri direbbero che sono un modello da seguire	1.....2.....3.....4.....5
4.	I miei clienti direbbero che li motivo	1.....2.....3.....4.....5
5.	Mi piace ascoltare le diverse opinioni, preoccupazioni, domande e idee del mio cliente sulla direzione della consulenza	1.....2.....3.....4.....5
6.	Sono abituato ad aiutare altri praticanti e professionisti	1.....2.....3.....4.....5
7.	Sono abituato ad accettare l'aiuto di altri praticanti e professionisti	1.....2.....3.....4.....5
8.	Riesco a gestire i conflitti in modo efficace	1.....2.....3.....4.....5
9.	Sono consapevole dei miei punti di forza e dei miei valori e posso esprimerli per ispirare gli altri	1.....2.....3.....4.....5
10.	Sono bravo a influenzare gli altri attraverso le mie azioni	1.....2.....3.....4.....5
11.	Preferisco lavorare insieme ai miei clienti per obiettivi condivisi invece di imporre le mie idee	1.....2.....3.....4.....5
12.	Preferisco mantenere un buon rapporto ed evitare conflitti	1.....2.....3.....4.....5
13.	Sono in grado di mostrare e insegnare ai miei clienti quanto sia importante la cooperazione per la nostra salute mentale	1.....2.....3.....4.....5

14.	Sono flessibile e attivamente coinvolto nel processo di cambiamento dei miei clienti	1....2....3....4....5
-----	--	-----------------------

Ascolto attivo		
Items		Scala di valutazione (1= fortemente in disaccordo; 5 = fortemente d'accordo)
1.	Sto usando capacità di ascolto attivo con i miei clienti	1....2....3....4....5
2.	Posso spiegare ai clienti quanto sia utile l'ascolto attivo nella loro vita quotidiana	1....2....3....4....5
3.	Mostro all'altra persona che sono concentrato su ciò che dice annuendo, sorridendo, ripetendo ciò che ha detto	1....2....3....4....5
4.	Di solito ripeto con parole mie quello che ho appena sentito per assicurarmi di comprendere ciò che l'altra persona ha detto	1....2....3....4....5
5.	Ascolto l'altra persona, prestando attenzione ai suoi sentimenti inespressi	1....2....3....4....5
6.	Mantengo il contatto visivo mentre ascolto l'altra persona	1....2....3....4....5
7.	Mi sento a mio agio quando l'altra persona tace	1....2....3....4....5
8.	Quando parlo con una persona, ascolto il messaggio senza giudicarlo o valutarlo immediatamente	1....2....3....4....5
9.	Faccio domande per ottenere maggiori informazioni e per incoraggiare il mio cliente a continuare	1....2....3....4....5
10.	Leggo il linguaggio del corpo del mio cliente mentre ascolto	1....2....3....4....5

11.	Sono consapevole dei vantaggi di mostrare ai clienti che sto ascoltando, ovvero creare uno spazio sicuro, incoraggiare i clienti a esplorare di più, aumentare la fiducia dei clienti	1.....2.....3.....4.....5
12.	Posso concentrarmi sui bisogni del mio cliente anche se sono angosciato	1.....2.....3.....4.....5
13.	Sono consapevole e presto attenzione alla mia postura per mostrare apertura al mio cliente	1.....2.....3.....4.....5
14.	Permetto ai miei clienti di finire i loro pensieri senza interruzioni	1.....2.....3.....4.....5

Come interpretare le risposte?

Per comprendere le tue esigenze, ti preghiamo di rivedere i risultati (secondo la scala indicata) delle tue risposte, **per ciascuna delle 5 dimensioni di STRENGTH**:

Se hai attribuito **1 (fortemente in disaccordo)** and **2 (leggermente in disaccordo)** alla maggior parte delle risposte: ti consigliamo di dare un'occhiata più da vicino all'argomento e verificare opportunità di formazione, letteratura consigliata, workshop, conferenze, articoli scientifici specifici sull'argomento, ecc. Sulla base delle tue risposte e della tua consapevolezza personale puoi capire se ti manca la conoscenza, l'esperienza o entrambe su un argomento specifico e su questa base puoi adattare le tue azioni future.

Se hai attribuito **3 (né d'accordo né in disaccordo)** alla maggior parte delle risposte: ti consigliamo di continuare lo studio dell'argomento per cercare di integrare le tue conoscenze nella pratica quotidiana e verificare opportunità di formazione relative a questa dimensione, letteratura consigliata, workshop, conferenze, articoli scientifici specifici sull'argomento, ecc..

Se hai attribuito **4 (leggermente d'accordo)** and **5 (fortemente d'accordo)** alla maggior parte delle risposte: ti consigliamo di continuare a coltivare lo studio di questo argomento per ottenere maggiori informazioni ed esperienza. Puoi

concentrarti sull'approfondimento delle tue conoscenze di aree specifiche e tenerti aggiornato.

❖ **Attività 4. Una finestra sulle mie conoscenze e competenze**

Puoi osservare le 5 dimensioni sociali ed emotive di STRENGHt (empatia, gestione delle emozioni, cooperazione, diversità, ascolto attivo) riflettendo sulle tue conoscenze e abilità, seguendo la seguente tabella:

Conoscenze	Competenze
Ho una buona conoscenza di questa dimensione	Ho esperienza pratica in questa dimensione
Non ho conoscenze su questa dimensione	Non ho esperienza pratica in questa dimensione
Ho una buona conoscenza di questa dimensione	Non ho esperienza pratica in questa dimensione
Non ho conoscenze su questa dimensione	Ho esperienza pratica in questa dimensione

Tabella 2. Una finestra sulle mie conoscenze e competenze

Ecco alcuni esempi che possono aiutarti a riflettere sulle tue conoscenze e abilità.

Esempi:

Empatia

Ho una buona conoscenza di questa dimensione: Ho frequentato un corso durante gli anni all'Università, la mia tesi di laurea è sull'empatia, ecc.



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



Ho esperienza pratica in questa dimensione: Di solito faccio attenzione alle emozioni, alle esperienze degli altri, mi piace mettermi nei panni degli altri e lo faccio ogni volta che sono in contatto con qualcuno, ecc.

Ora rifletti sulle 5 dimensioni di STRENGTH di seguito e scrivi alcune frasi specifiche per descrivere il tuo livello di conoscenze e abilità in ciascuna area:

Empatia

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Gestione delle emozioni

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Gestione della Diversità

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Cooperazione

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Active listening

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Ho/Non ho una buona conoscenza di questa dimensione:

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

Puoi anche risolvere questo esercizio utilizzando 5 matite colorate (un colore diverso per ciascuna delle 5 dimensioni di STRENGTH) e il termometro sottostante. Disegna una linea per ogni dimensione in Conoscenze e in Abilità. Scegli il livello delle tue conoscenze e abilità tra basso (basso) e alto (alto).

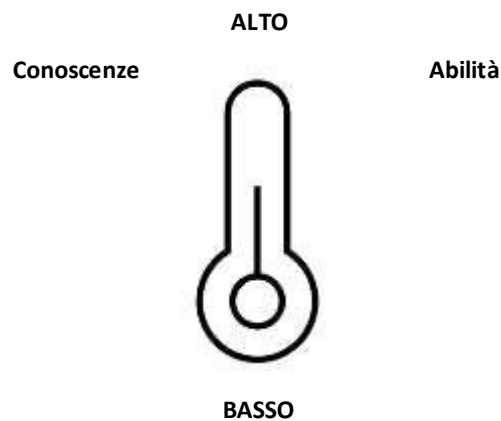


Fig.9. Il Termometro

Puoi usare il termometro quando valuti le tue competenze sociali ed emotive per la prima volta, o in qualsiasi momento dopo aver seguito un piano di miglioramento delle tue competenze sociali ed emotive, confrontando il termometro attuale con quello precedentemente completato.

❖ Attività 5. La mia Bussola STRENGTH

Strumento di autovalutazione delle competenze sociali ed emotive degli orientatori

Come punto di partenza, rifletti sulle seguenti domande:

- Sono un professionista dell'orientamento professionale competente a livello sociale ed emotivo?
- Ho bisogno di competenze sociali ed emotive nel mio lavoro quotidiano?
- Qual è il valore delle competenze sociali ed emotive per il mio lavoro di operatore di orientamento professionale?
- Come mi comporto in una sessione di orientamento professionale quando vivo una situazione di sfida sociale ed emotiva?
- Cosa farei se...

Quante volte rifletti sulle tue competenze socio-emotive come professionista dell'orientamento professionale?

Il presente strumento ti guida attraverso sei scenari che illustrano situazioni di sfida sociale ed emotiva che i professionisti dell'orientamento professionale possono incontrare nel loro lavoro.

Per ogni scenario vengono offerti due possibili approcci che un professionista dell'orientamento professionale può adottare in quella specifica situazione.

Leggi attentamente ogni scenario e posizionati vicino all'approccio che meglio si adatta al tuo comportamento, scegliendo un numero corrispondente sulla scala, per ciascuna dimensione contrassegnata in **blu**.

Non dare una risposta teorica (come dovrebbe/non dovrebbe comportarsi un professionista dell'orientamento professionale), ma rifletti sul tuo modo di interagire con i clienti in ogni scenario.

Alla fine di questo esercizio, avrai un quadro migliore delle tue 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH come professionista dell'orientamento professionale.

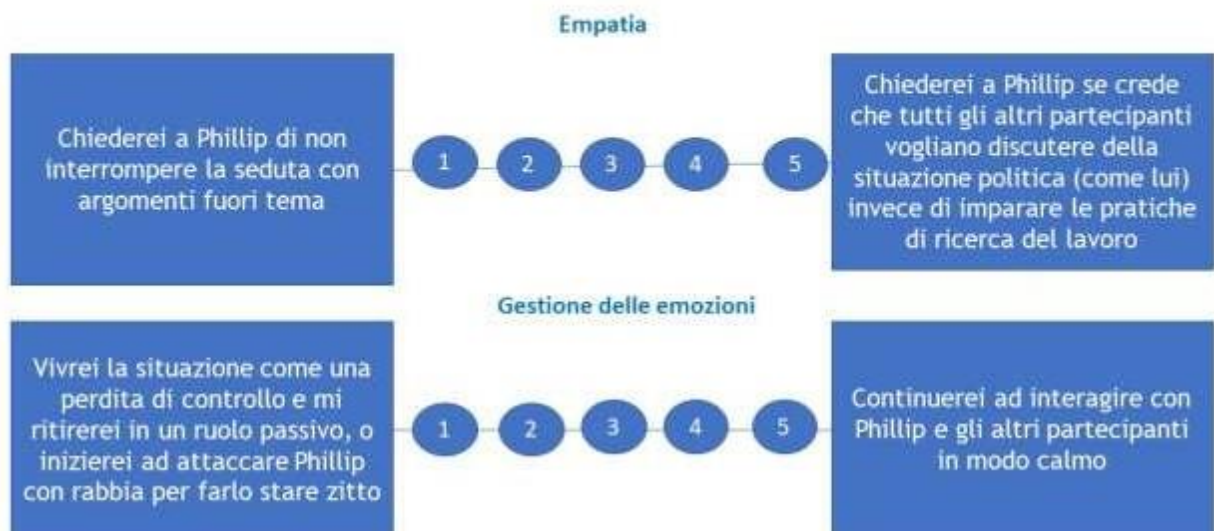
Puoi anche considerare questa attività come una **bussola** che mostra i punti di forza e le direzioni per il miglioramento delle tue competenze sociali ed emotive.

Phillip l'Agitatore (scenario 1)

Audrey sta facilitando una sessione sulle pratiche di ricerca di lavoro per più di 100 persone provenienti da diversi contesti educativi e professionali. Per tutta la sessione, Audrey viene interrotta da Phillip che sembra avere un'opinione su ogni argomento e finisce sempre per incolpare il governo, il sistema politico o le grandi aziende capitaliste. Le osservazioni apparentemente innocenti di Phillip provocano risposte di approvazione e disapprovazione da parte del resto del gruppo, causando chiacchiere tra le persone e ulteriori osservazioni pubbliche. Per Audrey, diventa sempre più difficile mantenere il centro della sessione ed affrontare tutti i contenuti previsti nel tempo a sua disposizione.

Ora, immagina di essere il consulente di orientamento professionale chi sta facilitando questa sessione.

Quale comportamento si avvicina di più a quello che assumeresti tu?





Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?

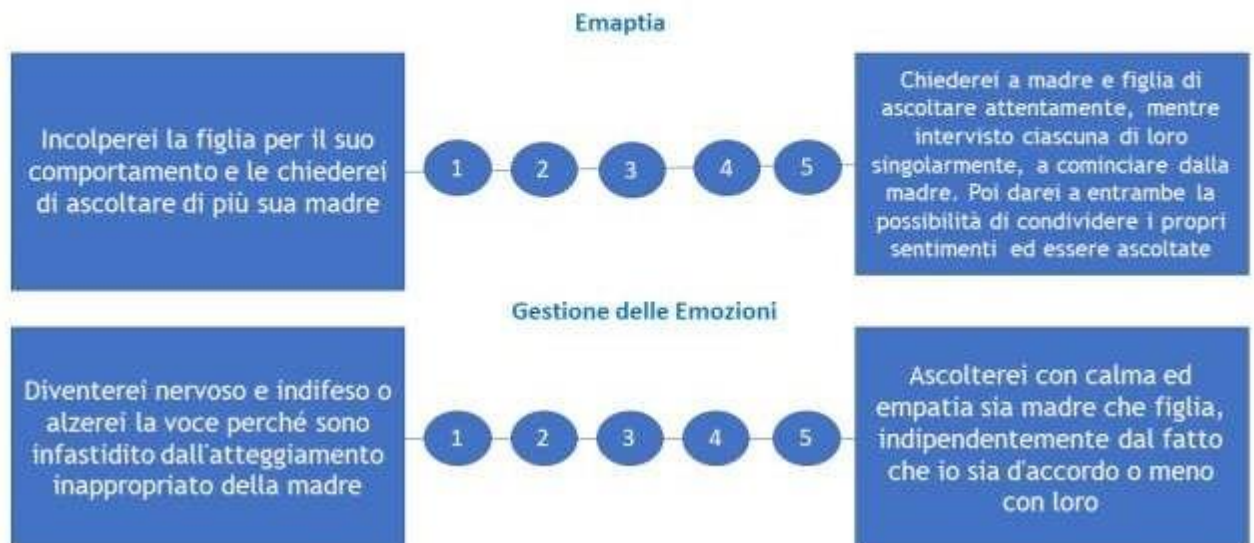


Emma l'adolescente in fuga (scenario 2)

Emma (13 anni, adottata) frequenta il 7° anno. Emma è molto introversa e mostra i sintomi di una possibile depressione. Ultimamente è stata assente da scuola regolarmente ed è scappata di casa più volte. Ha preso molto peso e le manca la motivazione per imparare. La madre adottiva non accetta il crescente bisogno di libertà di Emma e cerca di controllare sua figlia. In una sessione di consulenza professionale, la madre di Emma interrompe ripetutamente la seduta e non collabora con Maya, la consulente.

Ora, immagina di essere il consulente di orientamento professionale chi sta facilitando questa sessione.

Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?





Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



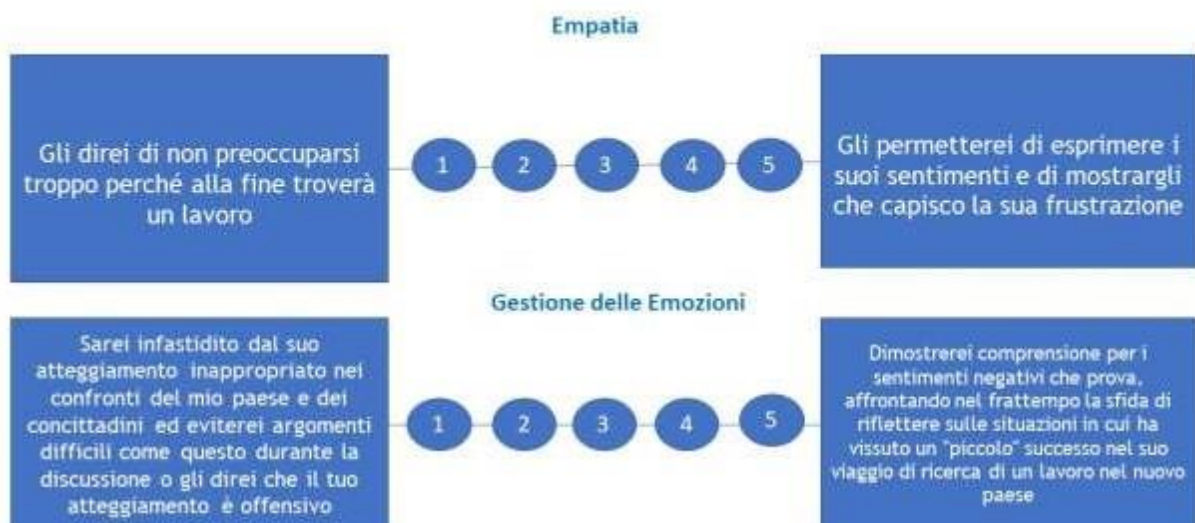


Haldi il Richiedente Asilo (scenario 3)

Haldi ha bisogno di trovare un lavoro nel paese ospitante per convincere le autorità locali a concedergli l'asilo. Ha tentato più volte di trovare un lavoro, ma finora non ci è riuscito, motivo per cui sta diventando sempre più disperato. Nella sessione di consulenza di Despina, esprime rabbia, delusione e mancanza di fiducia nei confronti dei datori di lavoro che non vogliono assumere migranti nelle loro attività. Sente che tutti nel paese sono ostili e prevenuti nei suoi confronti come migrante.

Ora, immagina di essere il consulente di orientamento professionale chi sta facilitando questa sessione.

Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?





Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



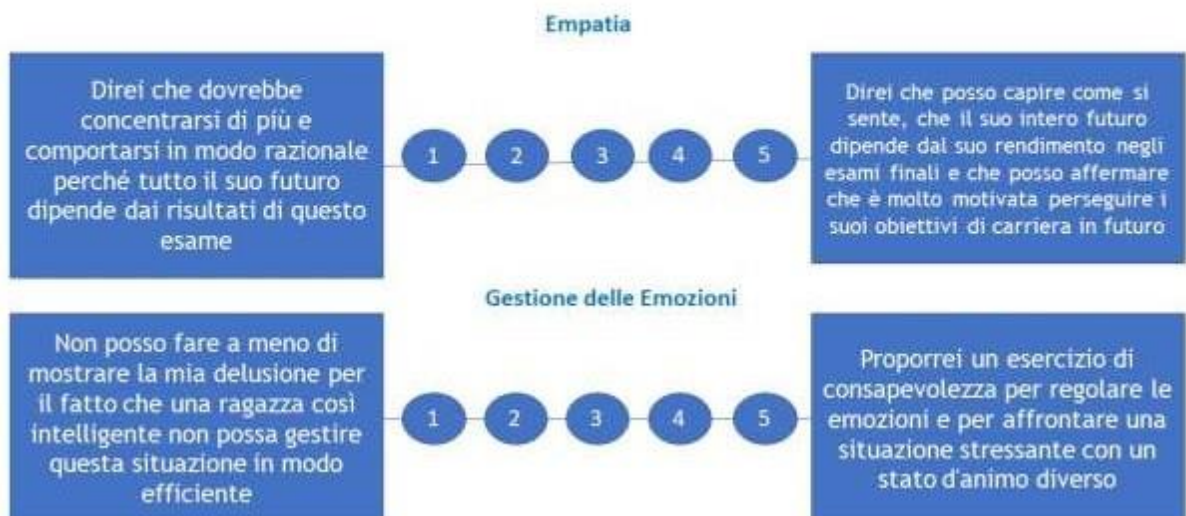


Rosie soffre di attacchi di panico (scenario 4)

Rosie, una ragazza di 18 anni all'ultimo anno delle superiori, si distingue a scuola e ha ottimi voti in tutte le materie. Con gli esami finali in arrivo, ora è molto ansiosa. Per paura degli esami orali, soffre di attacchi di panico e incubi. Durante un colloquio di orientamento sulla sua scelta universitaria, Rosie dice a Keith che non può decidere del suo futuro, perché tutto quello a cui può pensare è come completare gli esami finali con il miglior voto possibile.

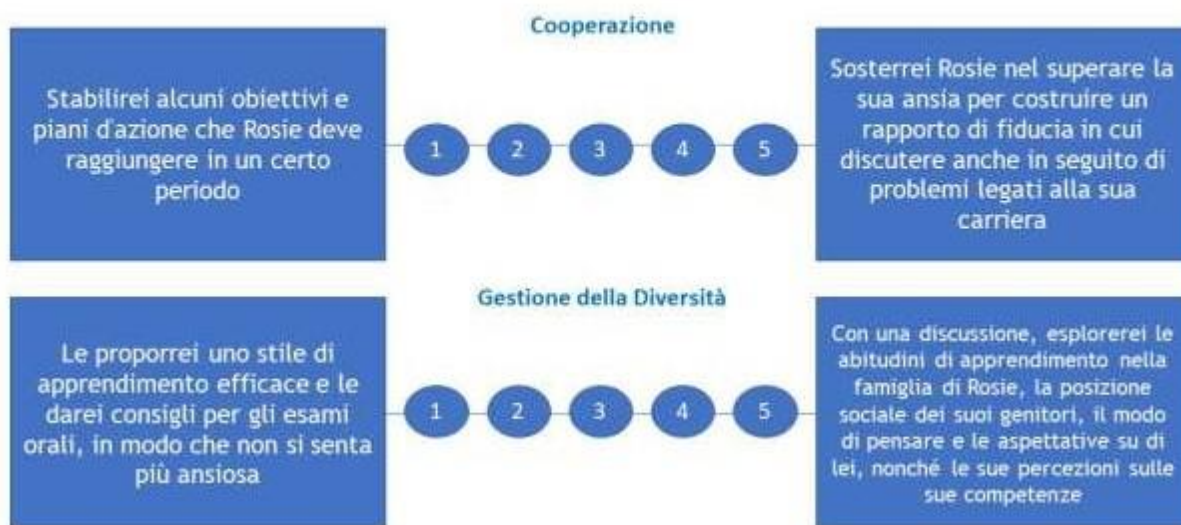
Ora, immagina di essere il consulente di orientamento professionale chi sta facilitando questa sessione.

Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?





Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



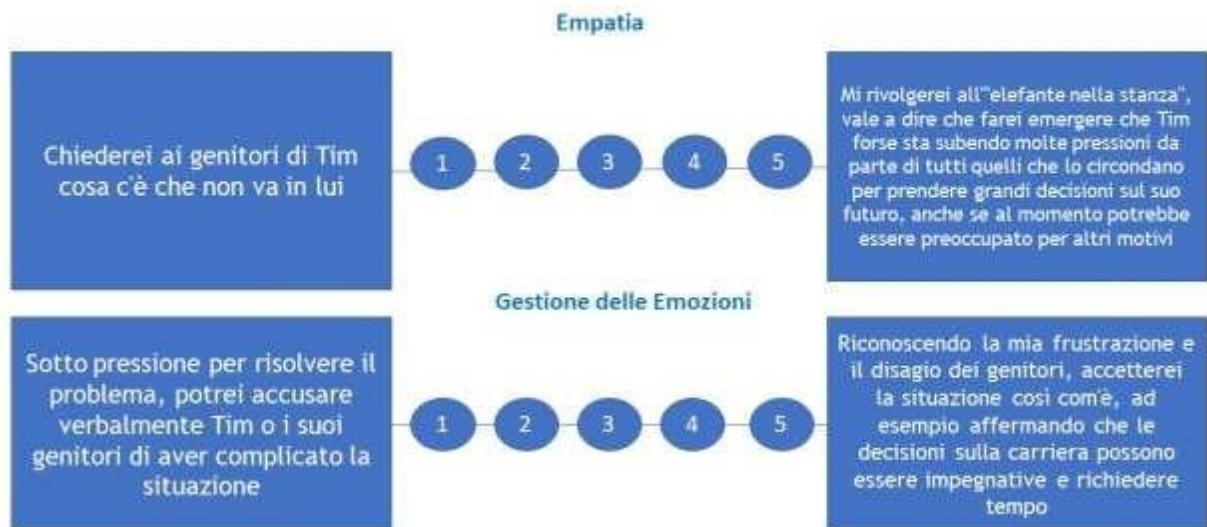


Tim non si Interessa a Nulla (scenario 5)

Tim è uno studente che ha bisogno di sostegno speciale. In una discussione sulla pianificazione dello studio che coinvolge Tony (il consulente), Tim e i suoi genitori, Tim non mostra alcun interesse per alcun tipo di istruzione o vocazione. Niente sembra motivarla. È anche estremamente difficile identificare i suoi punti di forza. Allo stesso tempo, i suoi genitori si aspettano che Tony risolva il problema.

Ora, immagina di essere il consulente di orientamento professionale chi sta facilitando questa sessione.

Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?





Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



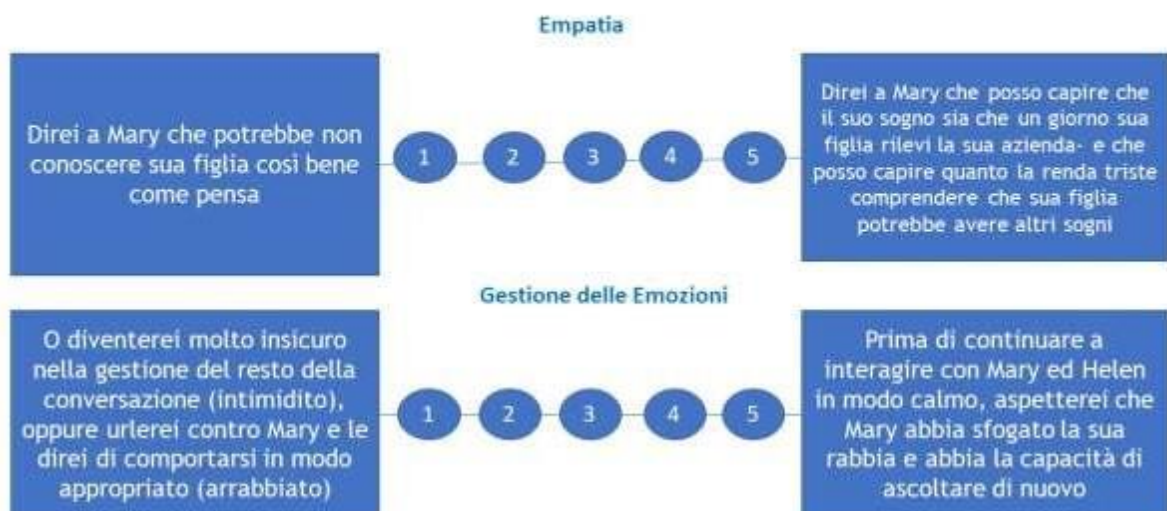


Maria la Madre Litigiosa (scenariu 6)

Helen, una studentessa, frequenta un programma di consulenza professionale insieme a sua madre, Maria. Maria è un'analista finanziario ed è un'impreditrice. Vuole che Helen studi economia per poter poi rilevare la sua azienda in futuro. Quando Robert, il consulente, annuncia che Helen ha espresso in un questionario sugli interessi professionali il suo interesse a diventare un'insegnante, Maria si arrabbia e inizia a urlare contro Robert. Afferma che il questionario sulla carriera non è valido perché conosce sua figlia meglio di chiunque altro e sa cosa sia meglio per lei.

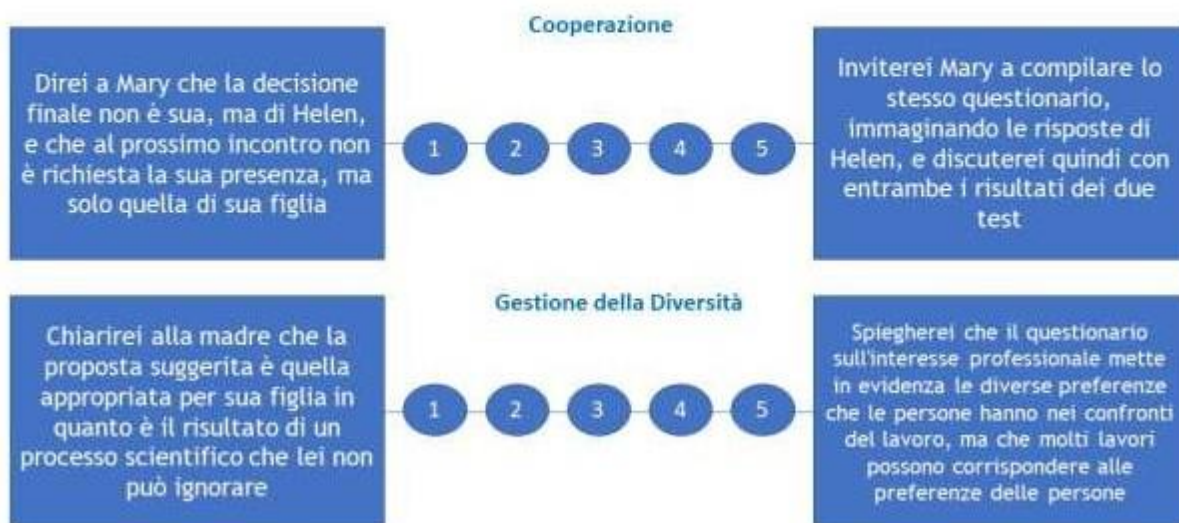
Ora, immagina di essere il consulente di orientamento professionale chi sta facilitando questa sessione.

Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?





Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



Quale comportamento si avvicina di più
a quello che assumeresti tu?



Punteggio

Sulla base della tua autovalutazione su come affronteresti le sei situazioni difficili sopra descritte, ora puoi calcolare il punteggio per ciascuna delle 5 dimensioni della competenza sociale ed emotiva di STRENGTH. Per calcolare il tuo punteggio, somma i punteggi attribuiti ad ogni scenario separatamente per dimensione. Ad esempio, per Empatia dovrai sommare i punteggi corrispondenti a quest'area in tutti e sei gli scenari. In questo modo, otterrai un punteggio compreso tra 6 e 30 per ciascuna dimensione (Empatia, Gestione delle emozioni, Gestione della Diversità, Cooperazione, Ascolto attivo).

Puoi calcolare i tuoi punteggi qui:

	Empatia	Gestione delle emozioni	Gestione della Diversità	Ascolto attivo	Cooperazione
Scenario 1
Scenario 2
Scenario 3
Scenario 4
Scenario 5
Scenario 6
TOTALE per dimensione					

- **Punteggio tra 6 e 13 (per ciascuna dimensione): Scarsa padronanza delle competenze e grande potenziale di sviluppo.** Nella maggior parte delle situazioni presentate, le tue reazioni potrebbero essere più efficaci. Probabilmente trarrai grandi benefici dalle attività del programma formativo IO3



STRENGTH e IO4 Toolkit, che ti supporteranno nel soddisfare al meglio le esigenze dei tuoi clienti.

- **Punteggio tra 14 e 22 (per ciascuna dimensione): Moderata padronanza delle competenze e moderato potenziale di sviluppo.** Tendi ad agire con competenza in situazioni che richiedono la tua professionalità. Tuttavia, in alcune situazioni, le tue reazioni alle sfide sociali o emotive potrebbero essere migliori. Probabilmente trarrai beneficio da alcune delle attività proposte nel programma formativo IO3 STRENGTH o IO4 Toolkit.
- **Punteggio tra 23 e 30 (per ciascuna dimensione): Grande padronanza delle competenze e piccolo potenziale di sviluppo.** Hai ottenuto un punteggio molto alto nei diversi scenari, il che è sintomo di un alto livello di competenza. Probabilmente trarrai comunque beneficio da uno scambio regolare con altri professionisti e da una riflessione su come migliorare ulteriormente la tua pratica. Alcune attività del programma formativo IO3 STRENGTH e IO4 Toolkit potrebbero ancora interessarti, ad esempio per capire come trasmettere le tue competenze ad altri.

Per comprendere meglio cosa distingue le persone con competenze sociali ed emotive altamente sviluppate da persone che non hanno ancora sviluppato il loro potenziale, puoi dare un'occhiata alle seguenti descrizioni.



Empatia

	Bassi risultati ...	Alti rezultati...
Empatia afectiva	... spesso non capiscono la vita emotiva degli altri, criticano gli altri per aver espresso emozioni diverse in determinate situazioni; potrebbero sentire che nessuno può davvero capirli, il che rende l'interazione sociale molto più difficile.	... comprendono l'esperienza degli altri a livello emotivo, ad es. sentimenti e intenzioni degli altri, anche nel passato e nel futuro; possono percepire ed esprimere correttamente le emozioni degli altri. Possono sentire un legame più profondo con altre persone.
Presenza di prospettiva/Em patia cognitiva	... di solito non capisco cosa sta succedendo nella testa degli altri; potrebbero essere cattivi comunicatori poiché mancano non capiscono in modo completo ed accurato come si sente una persona e cosa potrebbe pensare.	...sono in grado di assumere il punto di vista degli altri, ad esempio, immaginando ciò che ruoli e circostanze diversi potrebbero richiedere loro, essendo in grado di immaginare come gli altri saranno colpiti; sono buoni negoziatori, capaci di mettersi nei panni di qualcun altro, senza necessariamente impegnarsi con le emozioni degli altri.

Gestione delle emozioni

	Bassi risultati ...	Alti risultati...
Comprensione delle emozioni	... spesso non capiscono il significato delle emozioni che percepiscono, ad esempio, non riescono a interpretare correttamente la causa delle emozioni delle altre persone e il loro significato; tendono a reagire invece di rispondere a un conflitto e non prendono bene le critiche.	... comprendono la natura e le cause delle emozioni, sono in grado di identificare, prevedere e spiegare le emozioni in se stessi e negli altri; di solito sono buoni osservatori, analizzano come le azioni influenzeranno se stessi o gli altri prima di intraprenderle.
Autoconsapevolezza emotiva	... non sono in grado di percepire, identificare tempestivamente ed esprimere correttamente le proprie emozioni, non sono consapevoli di come le proprie emozioni possano influenzare le altre persone	... comprendono le proprie emozioni e gli effetti sulle loro prestazioni nei vari ambiti della vita, capiscono cosa provano e perché; adottano un atteggiamento introspettivo per ottenere una visione realistica ma compassionevole di se stessi.
Autocontrollo emotivo	...a disagio nel controllare le proprie emozioni e nel perseverare di fronte a ostacoli, battute d'arresto,	... tengono sotto controllo le emozioni e gli impulsi disturbanti, mantengono il controllo sulle azioni e rimangono efficienti,

	<p>conflitti e stress per il raggiungimento degli obiettivi; potrebbero incontrare difficoltà nell'adottare un atteggiamento di discernimento e di accettazione di sé per affrontare le emozioni in modo costruttivo.</p>	<p>anche in situazioni di stress; la loro capacità di gestire i sentimenti e le emozioni predispone gli individui ad essere aperti all'apprendimento e al cambiamento.</p>
--	---	--

Cooperazione

	Bassi risultati ...	Alti risultati...
Risoluzione dei conflitti	<p>...spesso risolvono i conflitti come vincitori o vinti, ad esempio, usando il loro potere per ottenere ciò che vogliono, o accettando comportamenti problematici per “evitare i conflitti”.</p>	<p>...spesso risolvono i conflitti in modo amichevole, facendo sentire tutti compresi e apprezzati e stabilendo uno standard accettabile per tutti i soggetti coinvolti.</p>
Creazione di relazioni	<p>... spesso non riescono a connettersi con gli altri, ad esempio, perché sono eccessivamente concentrati sul presentarsi, perché sono troppo timidi o critici.</p>	<p>... trovano velocemente un terreno comune con gli altri, ad esempio, identificando ed evidenziando interessi comuni o modi in cui entrambe le parti potrebbero trarre vantaggio dalla</p>

		cooperazione.
Persuasione	... tendono a ricorrere a motivazioni estrinseche per convincere gli altri a fare ciò che vogliono, ad esempio minacce, e non riescono a capire cosa sta alla base delle convinzioni e delle intenzioni degli altri.	... capiscono come comunicare le proprie idee, convinzioni e desideri in modo che gli altri si sentano motivati a sostenerli o ad essere d'accordo con loro, ad esempio cambiando idea o offrendo aiuto.

Gestione della Diversità

	Bassi risultati ...	Alti risultati...
Competenze interculturali	... ignorano le differenze culturali che sono alla base del modo in cui le persone fanno le cose, ad esempio chiedendo aiuto. Questo può portarli a pensare che le persone che non si comportano come loro possano essere stupide o non avere un'istruzione adeguata.	...capiscono come la cultura influenzi ciò che le persone percepiscono come normale; sono aperti a diversi modi di fare le cose, ad esempio mostrando rispetto, e possono aiutare gli altri a comprendere meglio la propria cultura.
Tolleranza	...tendono a valutare le azioni degli altri sulla base di aspettative altamente uniformi e disapprovano	...accettano che ci sono diversi modi di vivere ugualmente validi, e che ciò che è giusto per una persona, può essere sbagliato per

	valori diversi dai propri, legate ad esempio ad obiettivi di vita; spesso criticano gli altri per i loro obiettivi o stili di vita, anche se nessuno viene danneggiato.	un'altra; cercano di capire i valori delle altre persone e agiscono in modo tale da rispettare l'autonomia di ciascuno nel perseguire i propri sogni.
Preoccupazione universale	...offrono un trattamento preferenziale a persone che sono simili a loro o che sono considerate superiori per loro società, ad esempio gli uomini; considerano "la diversità" come "debolezza" e non amano "fare eccezioni" per le persone che sono diverse.	...sanno che i bisogni delle persone e le interpretazioni delle situazioni possono differire fortemente in base alla loro età, sesso, abilità, ecc.; si prendono cura di persone diverse, facendo uno sforzo per "mettersi nei loro panni", invece di trattare tutti allo stesso modo.

Ascolto attivo

	Bassi risultati ...	Alti risultati...
Attenzione	... tendono ad essere indifferenti, apatici, non attenti ai dettagli, meno capaci di prevenire errori ed evitare situazioni interpersonali difficili.	... prestano attenzione e ascoltano attentamente, fanno domande quando qualcosa non è chiaro, restano attenti anche quando si sentono personalmente angosciati; possono dirigere la loro attenzione

		sui bisogni, sui sentimenti e sulle percezioni degli altri.
Ascolto attivo	...incapace di ascoltare e concentrarsi sulle persone in modo non giudicante; il proprio linguaggio del corpo e i gesti mostrano all'ascoltatore che non sono coinvolti e che il messaggio non è importante/non compreso: di solito non guardano le persone quando parlano, non fanno domande se non capiscono, interrompono e saltano a conclusioni affrettate o vogliono imporre le proprie opinioni o soluzioni.	... si assicurano di ascoltare l'altra persona e fanno in modo che l'altra persona sappia che viene ascoltata, utilizzando segnali non verbali che mostrano comprensione come annuire, stabilire un contatto visivo, fare brevi affermazioni verbali come "Vedo" o "capisco", attendono che l'oratore finisca di parlare prima di rispondere, forniscono feedback, ripetono quanto detto con parole proprie al fine di chiarire il significato e comprendono le intenzioni.

❖ Attività 6. Piano di auto-miglioramento per lo sviluppo

Dopo esserti impegnato nelle attività precedenti del toolkit, utilizza la finestra seguente per riflettere su ciò che hai appreso *durante* e *dalle* attività di autovalutazione:

Sono stato sorpreso di scoprire di me:	Ho avuto la conferma che:
Mi sono chiarito su:	Domande che sono sorte:

Tabella 3. La finestra di riflessione. Source: Baban (2003), p. 283 (tradotta dal Rumeno)

Rifletti sul tuo profilo relativo a ciascuna delle 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH. Scrivi, per ogni dimensione, il livello che vorresti raggiungere nel breve, medio e lungo termine, su una scala da 1 a 5 (dove 1 significa base e 5 significa avanzato):

	Breve (1 settimana - 1 mese) 1-2-3-4-5	Medio (6 mesi) 1-2-3-4-5	Lungo (5 anni) 1-2-3-4-5
EMPATIA			
GESTIONE DELLE EMOZIONI			
COOPERAZIONE			
GESTIONE DELLA DIVERSITA'			
ASCOLTO ATTIVO			

Disegna il tuo piano di miglioramento a breve, medio e lungo termine, compilando le risposte alle domande seguenti:

AZIONI A BREVE TERMINE

Cosa vorrei fare nelle prossime SETTIMANE per migliorare le mie 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH? Scrivi azioni specifiche e assegna titoli/URL specifici per ciascuna categoria. Se non intendi agire in una delle categorie seguenti, metti semplicemente una linea orizzontale (che significa "nessuna azione" a BREVE termine):

Libri/articoli da leggere:

Video da guardare:

Corsi di formazione:

Partecipazione a conferenze/ seminari/webinar:

Master/Dottorati:.....

Certificazioni:.....

Iscrizioni ad associazioni/network:.....

Alter azioni:

AZIONI A MEDIO TERMINE

Cosa vorrei fare nei prossimi 6 MESI per migliorare le mie 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH? Scrivi azioni specifiche e assegna titoli/URL specifici per ciascuna categoria. Se non intendi agire in una delle categorie seguenti, metti semplicemente una linea orizzontale (che significa "nessuna azione" a MEDIO termine):

Libri/articoli da leggere:

Video da guardare:

Corsi di formazione:

Partecipazione a conferenze/ seminari/webinar:

Master/Dottorati:.....

Certificazioni:.....

Iscrizioni ad associazioni/network:.....

Alter azioni:

AZIONI A LUNGO TERMINE

Cosa vorrei fare nei prossimi 5 ANNI per migliorare le mie 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH? Scrivi azioni specifiche e assegna titoli/URL specifici per ciascuna categoria. Se non intendi agire in una delle categorie seguenti, metti semplicemente una linea orizzontale (che significa "nessuna azione" a LUNGO termine):

Libri/articoli da leggere:

Video da guardare:

Corsi di formazione:

Partecipazione a conferenze/ seminari/webinar:

Master/Dottorati:.....

Certificazioni:.....

Iscrizioni ad associazioni/network:.....

Alter azioni:

Torna periodicamente al tuo piano e verifica quanto hai ottenuto. Riapplica l'intero processo di autovalutazione e autoriflessione di STRENGTH, per renderti conto dei cambiamenti nello sviluppo delle tue competenze sociali ed emotive delle 5 dimensioni STRENGTH. Rivedi di conseguenza il piano a breve, medio e lungo termine. Cosa puoi notare?

E ricorda:

- ❖ Il successo non è un caso .
- ❖ Il percorso dai sogni al successo esiste .
- ❖ La perseveranza non è una corsa lunga; sono tante gare brevi una dopo l'altra .
- ❖ Se fai sempre quello che hai sempre fatto, sarai sempre dove sei sempre stato .
- ❖ RESETTA. RIPENSA. VAI!

V. Risorse raccomandate

Per supportare lo sviluppo delle tue 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH, oltre agli output intellettuali IO1, IO2, IO3, IO4 disponibili sul sito Web di STRENGTH, ti forniamo un pool di risorse interessanti raccolte e riviste nell'ambito della partnership di progetto:

- 1. Risorse disponibili in Inglese
- 2. Risorse disponibili in Finlandese
- 3. Risorse disponibili in Tedesco
- 4. Risorse disponibili in Greco
- 5. Risorse disponibili in Italiano
- 6. Risorse disponibili in Portoghese
- 7. Risorse disponibili in Rumeno

Occorre tenere presente che queste sono risorse consigliate per lo sviluppo delle vostre 5 competenze sociali ed emotive di STRENGTH. Sentiti libero di rivedere le tabelle e includere qualsiasi altra risorsa che ritieni importante per il tuo sviluppo sociale ed emotivo.

CAPITOLO V. RISORSE

Per l'auto-valutazione ed il miglioramento delle competenze sociali ed emotive degli orientatori

1. Risorse in INGLESE

Teoria, modelli, quadro generale e introduzione sulle competenze sociali ed emotive

Primo suggerimento

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

Ulteriori letture

- CASEL: The interactive CASEL wheel (5 areas of socio-emotional competences) (English)
<https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-casel-framework/#interactive-casel-wheel>
- What is Social and Emotional Learning (SEL)? - video material (English)
<https://www.youtube.com/watch?v=Y-XNp3h3h4A>
- Salovey and Mayers` PUUM model on Emotional Intelligence - video material (English)
https://www.youtube.com/watch?v=eUTWeq_9OZ4
- Gardner, H. (1993) Frames of mind: The theory of multiple intelligences, NY: Basic Books, Fontana Press, London (English)
- Goleman, D.
 - Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ, (1995) (English)
 - Social Intelligence: Beyond IQ, Beyond Emotional Intelligence (2006) (English)
- Herman, B., & Collins, R. (2018). Social and Emotional Learning Competencies. Student Services/Prevention and Wellness Team. Wisconsin: Department of Public Instruction
- Elias, M. (2003) Academic and social and emotional learning. (English)
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000129414>

	<ul style="list-style-type: none"> • Mayer, John D., & Peter Salovey (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. <i>Intelligence</i>, 17(4), 433-442. https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3 • Mayer, John D., David R. Caruso, & Peter Salovey (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. <i>Emotion Review</i>, 8(4), 290-300. https://doi.org/10.1177/1754073916639667 • Mayer, J. D., Salovey, P., & 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 • OECD. (2018) Social and Emotional Skills. Well-being, connectedness and success (English) https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf • Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review, <i>Social Development</i>, 6(1), pp 111-135 • Social and Emotional Competence. Why It's Vital for Life Success (2018) (English) https://www.tn.gov/content/dam/tn/tccy/documents/pb/pb-soc-emo-comp.pdf • LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020) (English) https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911 • Navigate the complex field of social and emotional learning. Harvard University (English) http://exploresel.gse.harvard.edu/ • Socio-emotional skills in career guidance: a Romanian school counsellor guide (2021). In: Digital transitions in lifelong guidance: Rethinking careers practitioners professionalism - A CareersNet expert collection (English) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202
<p>Opportunità formative legate allo sviluppo delle competenze socio emotive degli orientatori</p>	<p>Primi corsi suggeriti</p> <ul style="list-style-type: none"> • IO3/IO4 - Development of Social-Emotional Competences: Training Program (English + 6 other languages: German, Greek, Italian, Portuguese, Romanian and Suomi) https://projectstrength.net/en-toolkit-beta/ <p>Ulteriori corsi suggeriti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Social-emotional learning skills training. CalSAC - California School-Age Consortium (one need to create an account on the CalSAC Training Portal) (English) https://www.calsac.org/social-emotional-learning-and-character-development-training

	<ul style="list-style-type: none"> • Training in socioemotional skills through on-site training (English) https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_en_repetto.pdf • A comprehensive Guide to adult SEL (English) https://www.panoramaed.com/blog/comprehensive-guide-adult-sel <p>Ulteriori letture sulla professionalizzazione degli orientatori</p> <ul style="list-style-type: none"> • International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners https://iaevg.com/Framework • Cedefop (2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf • Ertelt, B. and Kraatz, S. (eds) (2011). Professionalisation of career guidance in Europe: training guidance research service organisation and mobility https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fld=938535 • NICE. (2016) European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. Barbara Budrich (English) • CEDEFOP (2021). Identifying standards for career professionalization. In: Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioners professionalism - A CareersNet expert collection (English) https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6202
<p>Strumenti per l'autovalutazione delle competenze emotive e sociali come test, questionari, checklists, strumenti di autoriflessione, altro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MSCEIT - Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence test The MSCEIT is a performance test of emotional intelligence. A performance test provides an estimate of a person's ability by having them solve problems. The MSCEITTM asks you to solve problems about emotions, or problems that require the use of emotions. • The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) https://www.futurelearn.com/info/courses/emotional-intelligence-at-work/0/steps/63001 The Bar-On model (1997a), developed by Reuven Bar-On, comprises 15 interrelated emotional and social competences. These determine how we understand ourselves, relate to others and cope with daily demands and challenges. • Emotional Competence Inventory (ECI)



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



	<p>The ECI is a 360-degree tool designed to assess the emotional competences of individuals and organizations. It is based on emotional competences identified by Dr. Daniel Goleman in Working with Emotional Intelligence (1998), and on competences from Hay/McBer's Generic Competency Dictionary (1996) as well as Dr. Richard Boyatzis's Self-Assessment Questionnaire (SAQ).</p> <ul style="list-style-type: none">• Information about other instruments: Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations https://www.eiconsortium.org/measures/measures.html• Self-Assessment: Social and Emotional Development https://backend.edutopia.org/sites/default/files/resources/edutopia-self-assessment-for-sed-rubric.pdf• The PERMAH Wellbeing Survey - Self-evaluation questionnaire on wellbeing https://permahsurvey.com/
<p>Associazioni/network nell'area socio-emotiva (e nell'orientamento)</p>	<ul style="list-style-type: none">• European Network for Social and Emotional Competences - ENSEC https://www.enseceurope.com/• International Association for Educational and Vocational Guidance - IAEVG https://iaevg.com/• Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe - NICE http://www.nice-network.eu/• CEDEFOP`s Expert Network for Lifelong Guidance and Career Development - CareersNet https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet

2. Risorse in FINLANDESE

<p>Teoria, modelli, quadro generale e introduzione sulle competenze sociali ed emotive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hankala, U. (2013). Sosioemotionaalisten taitojen merkitys aikuiskouluttajan työssä. TJS Työelämäjulkaisut. • Lahtinen, A. & Rantanen, J. (2019). Tunnetaidot opetustyössä: Opas haastaviin tilanteisiin. Otavan Kirjapaino Oy.
<p>Opportunità formative legate allo sviluppo delle competenze socio emotive degli orientatori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lappalainen, R., Lehtonen, T., Hynninen, M., Loimala, P., Väättäin, S. & Rantanen, M. (2004). Sosiaaliset taidot: työkirja. Psykologipalveluiden kehittämissyksikön julkaisuja 4. Tampere. Psykologian laitos. • Pursiainen, J. (2018). "Kumpi oli positiivinen? Hyvä vai huono?": Vahvuuslähtöisen ja oppilaan sosioemotionaalista kompetenssia tukevan mallin luominen kouluuyhteisöön. University of Eastern Finland.
<p>Strumenti per l'autovalutazione delle competenze emotive e sociali come test, questionari, checklists, strumenti di autoriflessione, altro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oivallus - sosiaalisten taitojen työväline. https://www.avainsaatio.fi/ladattavat/Oivallus_ohjeet.pdf • Sostra-hanke. https://sites.google.com/view/sostrafinland
<p>Associazioni/network nell'area socio-emotiva (e nell'orientamento)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suomen opinto-ohjaajat ry: https://www.sopo.fi/en/ • Uraohjaajat ja -valmentajat ry: https://uraohjaajat.fi/

3. Risorse in TEDESCO

<p>Teoria, modelli, quadro generale e introduzione sulle competenze sociali ed emotive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schulze, R., Freund, A. & Roberts, R. D. (Hrsg.). (2006). Emotionale Intelligenz. Ein internationales Handbuch. Göttingen: Hogrefe. • Hiller, G. G. Selbstfürsorge für BeraterInnen, in preparation for dvb forum 2/2022: Zukunftsperspektiven in Krisenzeiten. • Gölzner H., Meyer P. (Hrsg.) (2018). Emotionale Intelligenz in Organisationen. Der Schlüssel zum Wissenstransfer von angewandter Forschung in die praktische Umsetzung. Springer VS: Heidelberg.
<p>Opportunità formative legate allo sviluppo delle competenze socio emotive degli orientatori</p>	
<p>Strumenti per l'autovalutazione delle competenze emotive e sociali come test, questionari, checklists, strumenti di autoriflessione, altro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EQ-Test - Testen Sie Ihre Emotionale Intelligenz https://www.psychomeda.de/online-tests/eq-test.html
<p>Associazioni/network nell'area socio-emotiva (e nell'orientamento)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesverband der Emotionalen Intelligenz https://www.bvei.org/

4. Risorse in GRECO

Teoria, modelli, quadro generale e introduzione sulle competenze sociali ed emotive

- 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.

Opportunità formative legate allo sviluppo delle competenze socio emotive degli orientatori

E-learning:

- Συναισθηματική νοημοσύνη. E-learning Χρηματοοικονομικής Διοικητικής και Διοίκησης Έργων ΚΕΔΙΒΙΜ Πανεπιστημίου Πειραιώς <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/10829/synaisthimatiki-noimosyni>
- Συναισθηματική νοημοσύνη. IST College ΚΔΒΜ2 <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/15993/synaisthimatiki-noimosyni>
- Συναισθηματική νοημοσύνη στον εργασιακό χώρο. TUV Hellas <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/9078/synaisthimatiki-noimosyni-ston-ergasiako-horo>
- Συναισθηματική νοημοσύνη & Ηγεσία Ανθρώπινου Δυναμικού. Hellas Network. <https://www.semifind.gr/elearning/view/Seminario-Elearning/17458/synaisthimatiki-noimosyni---igesia-anthropinoy-dynamikoy>

<p>Strumenti per l'autovalutazione delle competenze emotive e sociali come test, questionari, checklists, strumenti di autoriflessione, altro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EQi-Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On, 2006). Translated into Greek by Maridaki-Kassotaki & Koumoundourou. Maridaki-Kassotaki & Koumoundourou (2003). • Adaptation and standardization of EQi-Bar-On Emotional Inventory. 9th Panhellenic Conference on Psychological Research, Rhodes, 21-24. • Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Translated into Greek by Kafetsios & Petratos. Kafetsios, K. & Petratos, A. (2005). Emotional intelligence skills, social support and quality of life. ELEFThERNA. Scientific yearly publication of the Department of Psychology. Volume 2, Rethymno • Emotional Competence Inventory (ECI). Translated into Greek by the Korn Ferry Hay Group • GalaEmo Test. It is an original Greek tool for evaluating the emotional intelligence of an adult in his work environment. It assesses emotional intelligence as a personality trait, based on Goleman's model for emotional intelligence at work. Available at http://www.testbiz.gr/ • Greek Emotional Intelligence Scale (GEIS). Emotional Intelligence Characteristics Test (TE-XA-SY-N). It consists of 52 items that assess four basic emotional intelligence skills: expressing and recognizing emotions, controlling emotions, Using emotions to enhance thinking, and empathy. Tsaousis, I. (2008). Measuring Trait Emotional Intelligence: Development and Psychometric Properties of the Greek Emotional Intelligence Scale (GEIS). Psychology, 15, 200-218 • Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). TEIQue is a tool for measuring emotional intelligence as a personality trait. Both versions of TEIQue V.1.00 and V.1.50 are adapted in Greek (Petrides, Pita & Kokkinaki, 2007). Available at http://www.eiconsortium.org/measures/teique.html. • The Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) questionnaire (Wong and Law, 2002) contains 16 statements and assesses four dimensions of emotional intelligence and in particular: a) the assessment of self-feelings (4 questions), b) the assessment of the feelings of others (4 questions), c) the regulation of emotions (4 questions), and d) the use of emotions (4 questions). It has been adapted into Greek by Kafetsios and Zampetakis (2008). • Schutte Emotional Intelligence Questionnaire (SSEIT: Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test). This questionnaire is based on the theoretical model of Salovey & Mayer (1990) and is a self-report scale. It measures emotional intelligence as a feature and has been translated into Greek by Platsidou (2010).
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • EOPPEP Scala di autovalutazione sulle competenze emotive - allegato https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf
<p>Associazioni/network nell'area socio-emotiva (e nell'orientamento)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hellenic Society of Counselling and Guidance/ Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού (ΕΛΕΣΥΠ) www.Elesyp.gr • National organization for the certification of qualifications & vocational guidance/ Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)- https://www.eoppep.gr/index.php/el/work-guidance-and-consulting • Association Of Greek Career Counselors And Vocational Practitioners (Sesep) - Σύλλογος Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΣΕΠ). https://sesep.weebly.com/
<p>Altro materiale rilevante sulle competenze sociali ed emotive che non può essere incluso nelle sezioni precedenti</p>	<p>Materiale formative per consulenti di carriera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supporto reciproco nell'Orientamento / Από συμβούλους για συμβούλους. Κοινωνική υποστήριξη ομηλικών - ομοτίμων (peer support) στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. ΕΟΠΠΕΠ https://www.eoppep.gr/images/SYEP/3_peer_support.pdf • Tecniche interattive basate su Filosofia Esistenziale, Analisi Transazionale e Teoria di Moreno nell'Orientamento/ Δωσ' μου το χέρι σου. Διαδραστικές τεχνικές βασισμένες στη θεωρία του Moreno, την υπαρξιακή φιλοσοφία και την Συναλλακτική Ανάλυση στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. ΕΟΠΠΕΠ https://www.eoppep.gr/images/SYEP/4_xeri.pdf • Competenze emotive e di comunicazione: empatia ed fiducia in se stessi - progetto NESET/ Κοινωνικές και Επικοινωνιακές δεξιότητες: Ενσυναίσθηση & Αυτοπεποίθηση - NESET PROJECT https://saronis.gr/wp-content/uploads/2020/10/naset_wp4-training-modules_social-skills_module-2_gr.pdf <p>Quadro generale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vita Nazionale / Quadro dell'Orientamento - Εθνικό Πλαίσιο Δεξιοτήτων Διαχείρισης Ζωής και Σταδιοδρομίας. ΕΟΠΠΕΠ https://www.eoppep.gr/images/SYEP/ETHNIKO_PLAISIO_DEXIOTHTON.pdf

5. Risorse in ITALIANO

<p>Teoria, modelli, quadro generale e introduzione sulle competenze sociali ed emotive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Misurare l'intelligenza emotiva nei contesti educative, 2021. Organizer/author: Six Seconds Italia, https://www.youtube.com/watch?v=4HuOw8Sn4Vw Short description: In this video, Manuel Caviglia, Director of Education Department for Six Seconds Italia, talks about a certification path that provides the foundations of Social and Emotional Learning (SEL) and illustrates its demonstrated importance in educational development, as well as providing educational educators, coaches and guidance practitioners effective tools to measure the emotional intelligence of young people and supporting them in their growth, in synergy with families. • Diventare Educatori di Intelligenza Emotiva, 2022. Organizer/author: Six Seconds Italia https://www.youtube.com/watch?v=uuuGtnCPSbg Short description In this video, Manuel Caviglia, Director of Education Department for Six Seconds Italia, answer the following questions: What would happen if every person engaged in educational contexts, at any level, learned to know and use the energy of emotions as a vehicle for learning? What socio-emotional benefits would children and teenagers, teachers and families derive from it? With what impact on society?
<p>Opportunità formative legate allo sviluppo delle competenze socio emotive degli orientatori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Life skills, intelligenza emotiva e codici di comunicazione umana, 2022. Organizer/author: Asnor - Associazione Nazionale Orientatori https://asnor.it/it-schede-523-life_skills_intelligenza_emotiva_e_codici_di_comunicazione_umana Short description: 50 hours of online training course addressed to Teachers and aspiring school teachers, guidance practitioners, educators, pedagogists, professionals in the education, teaching and guidance sectors about the following topics: Life skills with a cognitive and emotional-relational basis; The intra and inter personal skills; Biocentric education • Intelligenza emotiva (videocorso), 2022. Organizer/author: Università Popolare del sociale, https://www.universitadel sociale.org/it/corsi/categorie/fad-corsi-on-line/intelligenza-emotiva/ Short description: Through theory and exercises, this on line course on the application of Emotional Intelligence will offer everyone the opportunity to identify and explore technical tools and skills and

	<p>perception to manage their own and others' emotions with confidence and positive results and to best perform their parental or workers role of teachers, educators, psychologists.</p>
<p>Strumenti per l'autovalutazione delle competenze emotive e sociali come test, questionari, checklists, strumenti di autoriflessione, altro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Free Test on line on Emotional Intelligence, 2020. Autore: Dentro la tana del Coniglio - Vincenzo Marranca, https://dentrolatanadelconiglio.com/test/intelligenza-emotiva-test Short description: This emotional intelligence test was designed to measure 4 types of skills: self-awareness and self-control, social conscience and social skills (inter-personal skills). Once all the questions have been answered, the test will offer 5 results: <ol style="list-style-type: none"> 1. the level of self-awareness; 2. the level of self-control; 3. the level of social consciousness; 4. the level of social skill; 5. the general level of Emotional Intelligence (Emotional Quotient or EQ). The emotional intelligence test should not be considered as an accurate map of one's personality, both because it is difficult to make an objective assessment of oneself and because the answers given could be influenced by the mood of the moment.
<p>Associazioni/network nell'area socio-emotiva (e nell'orientamento)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ASITOR - Associazione Italiana Orientatori, https://www.asitor.it/ Short description: The main purpose of ASITOR Italian Association of Orientators is the dissemination of the culture of orientation in all its forms. It intends to promote the enhancement, growth and updating of the skills of the professional counsellor by certifying high quality levels of both guidance officers and the services they offer. • Asnor - Associazione Nazionale Orientatori, https://asnor.it/ Short description: Asnor National Association of Career Guidance promotes a new culture of orientation, striving to ensure that the professional role of the Career Guidance is recognized. The Association, with the support of its Technical Scientific Committee and with the collaboration of Italian and foreign university institutions, has built a defined and articulated system of the professional Career Guidance and for them it wants to allow full recognition and promote regulation. The Association organizes and holds the Asnor Orientation Register.

6. Risorsa in PORTOGHESE

Teoria, modelli, quadro generale e introduzione sulle competenze sociali ed emotive

Libri

- 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*.

Video

- “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_SGpyk-1dI

Articoli

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

	<ul style="list-style-type: none"> • Silva, C.M. (2016). <i>Capital psicológico: a influência da inteligência emocional e o papel das variáveis sociodemográficas</i>. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra. https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/32744 <p>Conferenze</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universidade Lusófona do Porto - Palestra sobre Inteligência Emocional https://www.ulp.pt/noticias/reportagem-palestra-inteligencia-emocional
<p>Opportunità formative legate allo sviluppo delle competenze socio emotive degli orientatori</p>	<p>Corsi/esercizi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universidade Católica do Porto - Formação Avançada em Inteligência Emocional. B-LEARNING https://fch.lisboa.ucp.pt/pt-pt/epgfa/fa-inteligencia-emocional • COGNOS - Curso de Formação Inteligência Emocional -B learning ou presencial https://www.cognos.pt/c_inteligencia_emocional.html • Associação Portuguesa para a Qualidade. Formação em Inteligência Emocional - presencial https://apq.pt/formacoes/inteligencia-emocional-3/ • Nascimento, R., Lopes, R., Lopes, P. (2018). Exercícios de Inteligência Emocional: 100 perguntas para aprimorar as suas competências • Kotsou, I. (2014). Caderno de exercícios de inteligência emocional
<p>Strumenti per l'autovalutazione delle competenze emotive e sociali come test, questionari, checklists, strumenti di autoriflessione, altro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inventário de Identificação de Emoções e Sentimentos - IIES - é um inventário de auto relato que avalia a capacidade das crianças identificarem e diferenciarem emoções, a partir de situações da experiência quotidiana. (pp.62-66). http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/218/4/rpca_v3n1_2_artigo.pdf • Validação do Questionário de consciência emocional para crianças (EAQ) -versão portuguesa. (pp.33-34). https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/12210/2/Dissertac%cc%a7a%cc%83o_%20Corre%c3%a7%c3%b5es.pdf • Escala de competências sociais K6 para professores aplicarem a alunos - versão portuguesa https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/2669/7/ANEXO%205.pdf



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



<p>Associazioni/network nell'area socio-emotiva (e nell'orientamento)</p>	<ul style="list-style-type: none">• PRESSLEY RIDGE - Associação comunitária que apoia a reconstrução de famílias e comunidades - Amadora https://www.pressleyridge.pt/pt/pages/quem-somos• Associação Pigmaleão - apoia crianças desfavorecidas, pessoas com doenças do foro psicológico e idosos carenciados https://pigmaleao.pt/• Associação Portuguesa de Inteligência Emocional http://www.apie.pt/quem-somos.html
<p>Altro materiale rilevante sulle competenze sociali ed emotive che non può essere incluso nelle sezioni precedenti</p>	<p>Film</p> <ul style="list-style-type: none">• “INSIDE OUT” - Divertidamente - versão portuguesa (2015) - aborda as competências socio-emocionais em Crianças• O RECREIO - versão portuguesa (1972) - aborda as competências socio-emocionais na Adolescência

7. Risorse in RUMENO

Teoria, modelli, quadro generale e introduzione sulle competenze sociali ed emotive

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

Opportunità formative legate allo sviluppo delle competenze socio emotive degli orientatori

- **Master** in “Consulenza scolastica ed educazione emotiva” alla Ștefan cel Mare University, Facoltà di Scienze della Formazione Suceava <https://fsed.usv.ro/master/consiliere-scolara-si-educatie-emotionala/#>
- **Self-Kit** (Adrian Opre, coord.) un corso di formazione validato e materiali di formazione convalidati (storie SEL) per gli insegnanti. “Il facilitatore dell'apprendimento sociale ed emotivo (SelfKit) è un programma progettato per aiutare i bambini, gli adolescenti e i giovani a sviluppare le capacità sociali

	<p>ed emotive per essere flessibili e adattarsi meglio alle nuove realtà https://psiedu.ubbcluj.ro/data/uploads/poze/afis/tool-kit-socio-emotional.pdf, www.selfkit.ro, https://selfkit.wordpress.com.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lions Quest Romania ha lanciato un'ampia iniziativa sui temi SEL rivolta agli insegnanti rumeni. Maggiori informazioni possono essere trovate su www.lionsquest.ro. La brochure in lingua rumena relativa al programma SEL per insegnanti è disponibile a questo link: https://lionsquest.ro/brosuri/brosura-lions-quest-romana/.
Strumenti per l'autovalutazione delle competenze emotive e sociali come test, questionari, checklists, strumenti di autoriflessione, altro	<ul style="list-style-type: none"> • EQ-i - Inventario del quoziente emotivo (Versione rumena) https://testcentral.ro/test/emotional-quotient-inventory
Associazioni/network nell'area socio-emotiva (e nell'orientamento)	<ul style="list-style-type: none"> • European Network for Social and Emotional Competences - ENSEC https://www.enseceurope.com/ organizes annually conferences • Asociația Consilierilor Români - ACROM http://www.acrom.org.ro/
Altro materiale rilevante sulle competenze sociali ed emotive che non può essere incluso nelle sezioni precedenti	<ul style="list-style-type: none"> • I curricula di consulenza e orientamento per le classi 0,1 e 2 approvati con Decreto Ministeriale 418/19.03.2013 sono disponibili in lingua Rumena a questo link: http://programe.ise.ro/Portals/1/2013_CP_I_II/55_Dezvoltare%20personala_CP_II_OMEN.pdf • I curricula di consulenza e orientamento per l'istruzione secondaria inferiore approvati con Decreto Ministeriale 3393/28.02.2017 sono disponibili a questo link: http://programe.ise.ro/Portals/1/Curriculum/2017-progr/118-Consiliere%20si%20dezvoltare%20personala.pdf



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



- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• RESCUR- Surfing the waves (tradotto in Rumeno) - curriculum per la scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado (CNPEE-UCE). Manuale per docenti in English:
https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/21977/1/2.%20English%20Version.pdf |
|--|---|



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



STRENGTH Guida all'Autovalutazione per il Miglioramento (IO5)

Editura Centrului Național de Politici și Evaluare în Educație

Bucharest, 2022

ISBN 978-606-8966-16-8

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