

A photograph of children looking at a large, colorful map of Europe. One child's hand is pointing to a location on the map. The map is made of paper cutouts and is mounted on a wall.

# *Instrument de Auto-Evaluare pentru Coordonatorii de Mentori*

Proiect Numar: 2018-1-RO01-KA201-049200



## **Parteneri**

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

Scoala Gimnaziala Simion Barnutiu

International Parents Association

BAGázs

Amadora Inova

Aproximar, CRL

Igaxes

## **Autori**

Joana Portugal

Tiago Leitão

APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

Bela Szuroka

Mihaela Pinte Traian

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare (CCF)

## **Coordonatorul Proiectului**

**Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord Baia Mare – CCF**

Persoana de contact: Mihaela Pinte-Traian ( Manager de Proiect)

E-mail: accfunbm@yahoo.com

Adresa: str. Dr. Victor Babeș, nr.1, Maramureș

## **Data Publicării**

Noiembrie 2019

[www.parentrus.eu](http://www.parentrus.eu)

*Acest proiect este finantat cu suportul Comisiei Europene, ca Program E+ .Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației”*

## Cuprins

1.	Despre proiectul PARENT'R'US .....	5
2.	Introducere.....	7
3.	Metodologia.....	9
4.	Profilul Coordonatorului de Mentori.....	10
	<b>REZILIENȚA.....</b>	<b>13</b>
	<b>MANAGEMENT-UL GRUPULUI .....</b>	<b>14</b>
	<b>MANAGEMENT-UL CONFLICTULUI .....</b>	<b>15</b>
	<b>CONSTIENTIZAREA DEZVOLTĂRII COPIILOR (CHILD DEVELOPMENT AWARENESS)</b> .....	<b>16</b>
	<b>IMPLICAREA PARENTALĂ.....</b>	<b>17</b>
	<b>INTELIGENȚA EMOTIONALĂ .....</b>	<b>18</b>
	<b>FURNIZAREA DE MENTORAT .....</b>	<b>20</b>
	<b>CONSTIENTIZAREA SISTEMICĂ/ ECOLOGICĂ.....</b>	<b>22</b>
	<b>INVĂȚAREA CONTINUĂ ȘI AUTO-DEZVOLTAREA.....</b>	<b>24</b>
5.	Chestionar de Auto-evaluare .....	25
6.	Referințe.....	42
7.	Anexa 1 – Interpretarea chestionarului de auto-evaluare.....	43

## Despre proiectul PARENT'R'US

*Proiectul School Parent Involvement to Increase Student Achievement (PARENT'R'US) ("Implicarea scoala-parinte pentru a imbunatati realizarile elevului") se desfasoara pe o perioada de 3 ani si este fondat de Programul Erasmus+ al Uniunii Europene si stabileste un parteneriat intre organizatii non-profit ale Uniunii Europene. Proiectul PARENT'R'US are ca scop utilizarea unui model/ abordari holistice pentru a conecta familia, scoala, si factorii ce tin de caracterul fiecarei comunitati. Tinta proiectului sunt familiile si copii aflati in medii/ situatii dezavantajate.*

*Proiectul prevede crearea unui curs de mentorat adresat parintilor, profesorilor, educatorilor –cheie din comunitate. .*

In cadrul modelului PARENT'R'US exista trei mari roluri:

- Coordonatorii de mentori (acestia sunt profesori , lucratori sociali, psihologi , etc );
- Mentorii (acestia vor fi parinti mai implicati in activitatile scolare ale copiilor , cat si in bunastarea lor in cadrul scolii; educatori-cheie din comunitate si alte figure de referinta din viata copilului);
- Persoane mentorate (parinte dezavantajat, neimplicati sau mai putin implicat in viata scolara a copilului).

Parteneriatul va furniza activitati concepute pe baza conceptului de mentorat vazut ca o relatie orientata spre dezvoltare dintre un individ mai putin experimentat (persoana mentorata) si un individ mai experimentat - the mentorul (Jacobi, 1991; Kram, 1985; Rhodes, 2005). Este o relatie unica, deosebita, marcata de o legatura emotionala dintre mentor si persoana mentorata, in cadrul careia mentorul ofera ghidare si noi oportunitati de invatare persoanei mentorate (DuBois & Karcher, 2005; Eby, Rhodes, & Allen, 2007). Relatia de mentorat este de asemenea un mod de a oferi un mediu sigur pentru auto-explorare, reflectie si exprimare in fata tuturor actorilor implicati in acest proces.

Scopurile proiectului PARENT'R'US sunt:

- a. Dezvoltarea de abordari inovative si multidisciplinare pentru a imbunatati implicarea parentala pe baza experientei castigate din proiectele MOMIE, MEGAN and MPATH in domeniul mentoratului, si din proiectele Includ-ED, FamilyEduNet & ELICIT + in domeniul implicarii parentale , luand in considerare aspectele ce tin de participarea elevilor si de un spirit civic activ;
- b. Identificarea competentelor si profilului potrivite pentru a sustine si desfasura programe de mentorat in scoli, asociatii de parinti si/ sau asociatii locale ;
- c. Conceperea unui model de mentorat care sa imbunatateasca abilitatile parentale , mai ales in cazul parintilor mai putin implicati sau neimplicati in viata scolara a propriilor copii;
- d. Crearea unui model de mentorat care sa imbunatateasca competentele profesorilor de a implica si responsabiliza parintii in legatura cu viata scolara a propriilor copii;

- e. Furnizarea unui set de instrumente de constientizare a mentoratului pentru parinti, adresat parintilor, scolilor, organizatiilor de supervizare/financiare din interiorul organizatiilor locale si scolare.

## Introducere

*Proiectul PARENT'R'US se centreaza pe urmatoarele:*

- I. Responsabilizarea parintilor dezavantajati pentru a facilita implicarea parentala in scolarizarea copiilor.*
- II. Imbunatatirea relatiilor dintre familiile provenite din medii dezavantajate, scoala si partile implicate din cadrul comunitatii.*

Din acest motiv, cat si pentru rezultatele sale programul PARENT'R'US isi propune sa dezvolte:

- IO1. O prezentare sistematica a rezultatelor Modelelor de Mentorat care sa ii implice pe parintii proveniti din medii dezavantajate in viata scolara a copiilor
- IO2. Instrumentul de Auto-Evaluare pentru Coordonatorii de Mentori**
- IO3. Instrumentul de Auto-Evaluare pentru Mentori
- IO4. Mentoratul pentru Implicarea Parintilor: cursul pentru pregatirea Coordonatorilor
- IO5. Mentoratul pentru Implicarea Parintilor: cursul pentru pregatirea Mentorilor
- IO6. Modelul de Mentorat pentru implicarea parintilor in viata scolara a propriilor parinti
- IO7. Set de instrumente pentru constientizarea si cresterea implicarii parintelui in viata scolara

Scopul celui de al doilea produs intelectual (IO2) este sa ofere coordonatorilor de mentori **un instrument ce le permite sa se auto-evalueze**. Este important de subliniat faptul ca *auto-evaluarea nu este un test*: este o modalitate in care acestia pot descoperi si constientiza - abilitatile, cunostintele, si competentele importante in coordonarea unui program de mentorat.

Instrumentul de auto-evaluare pentru coordonatorii de mentori include abilitati-cheie, indicatori corespunzatori si un instrument ce permite: ca dezvoltarea abilitatilor mentorilor sa fie gestionata, sa se adopte training-ul ce raspunde nevoilor /telurilor din pregatirea managerilor, si sa se ghideze desfasurarea programului de mentorat. Este realizat in forma unui plan menit sa recruteze, aleaga, antreneze si sa faciliteze auto-dezvoltarea coordonatorii de mentori.

Acesta auto-dezvoltare este realizata cu ajutorul unui instrument online ce permite o auto-evaluare continua, care ofera nu numai oportunitatea ca coordonatorii de mentori sa se compare cu momentul de inceput al procesului, dar sa inteleaga si rezultatele training-ului incat sa acumuleze experienta in coordonarea si supervizarea proceselor de mentorat.



# School Parent Involvement to Increase Student Achievement

Project Number: 2018-1-RO01-KA201-049200



## Metodologia

Conform rezultatelor din MOMIE, MEGAN si MPATH, sunt o serie de competente pe care un coordonator al mentorilor ar trebui sa le detina pentru a avea succes si a-si atinge scopurile cu privire la persoanele mentorate, cat si pentru programul de mentorat. Astfel, ne-am concentrat pe competentele care au fost identificate in cadrul acestor programme. Totodata, aceste competente au fost descoperite prin intermediul a doua procese de evaluare diferite.

Competentele identificate se bazeaza pe Raportul din IO1 "O prezentare sistematica a rezultatelor Modelelor de Mentorat care sa ii implice pe parintii proveniti din medii dezavantajate in viata scolara a copiilor" Scopul acestei lucrari este de a identifica tipurile de competente pe care un mentor ar trebui sa le aiba pentru a facilita o dezvoltare a persoanelor mentorate.

Structura acestui cadru a fost gandita luand in considerare recomandarile de la CEDEFOP, the European Centre for the Development of Vocational Training. Astfel, coordonatorul mentorilor ar trebui sa isi construiasca un corpus de competente pentru a-si efectua sarcinile cu succes. Adoptam definitia termenului de "competenta" ca set de cunostinte, abilitati si atitudini necesare desfasurarii unei activitati: «abilitatea de a aplica rezultatele invatarii in mod adecvat intr-un context determinat (educatie, munca, dezvoltare personala sau profesionala)» (CEDEFOP, 2008, p. 47).

Luand toate acestea in considerare, am identificat, **10 competente de baza pentru coordonatorii de mentori:**

Comunicarea	Rezilienta	Managementul Grupului
Managementul Conflictului	Cunoasterea Etapelor Dezvoltarii la Copii	Implicare Parentala
Inteligenta Emotionala	Furnizarea de Mentorat	Invatarea Continua si Auto-dezvoltarea

Fiecare competenta este definita conform scopului, cat si a ceea ce presupune rolul de manager al mentorilor. Pentru fiecare competenta, si in conformitate cu cadrul european, esista o «lista de ‘cunostinte esentiale, abilitati si atitudini» (Halász & Michel, 2011, p. 293).

Pentru evaluarea competentelor, am conceput un instrument de auto-evaluare, care prezinta un set afirmatii din care se alege una considerata a fi cea mai relevanta pentru persoana care completeaza chestionarul. Fiecare item din chestionar reprezinta diferiti descriptori si poate fi punctate si invers. Punctajul final este aratat pe un radar graphic unde este reprezentata fiecare competenta. Astfel, este posibil sa se identifice care competente au nevoie de o mai buna dezvoltare. Pentru interpretarea scorului, urmariti Anexa 1.

## Profilul Coordonatorului de Mentori

Urmatoarele pagini prezinta lista competentelor, definitiile acestora si descriptorii – cheie de comportament (cunostinte, abilitati, si atitudini). In fiecare descriptor, va fi identificata intrebarea din chestionarul de auto-evaluare (dupa pilotare), ca in urmatorul exemplu:

Key behavioural indicators	
Knowledge	Connection between how we think and how we feel (33)
	Intern and extern locus of control (25, 29)
	Strategies to help others finding alternative/positive thoughts (44)
	Thought traps and how to overcome them (27, 33, 48)
	Steps to solve a problem (43, 44, 48)

## COMUNICAREA

Comunicarea este un proces de interaciune intre indivizi in cadrul caruia emitentul schimba informatii cu receptorul. Scopul dorit este de a intelege. Pentru a se desfasura, comunicarea trebuie sa tina seama de urmatoarele consideratii: 1) comunicarea verbala si nonverbala (tonul vocii, expresia fetei, gesturile, limbajul corporal, contactul vizual, imbracamintea); 2) comunicarea orala si scrisa; 3) barierele in calea comunicarii.

Prin urmare, ca si Coordonatori ai Mentorilor, persoanele trebuie sa aiba cunostinte si sa poata :

- sa faca schimb de idei, sentimente sau experiente, atat verbale, cat si non-verbale;
- sa comunice clar si ferm pentru a sustine o comunicare eficienta in cadrul careia mesajul este corect inteles;
- sa foloseasca abilitatile de ascultare activa si sa arate empatie
- sa sustina parintii (persoanelor mentorate) in comunicarea cu scoala
- sa sustina eforturile de rezolvare a conflictelor dintre parinti si scoala

Acesti coordonatori trebuie sa fie prezenti fizic si la dispozitia Mentorilor in locatiile unde se desfasoara activitatile de mentorat. Trebuie sa aiba experienta in management si cunostinte solide cu privire la comunitatea locala cat si zona in care isi desfasoara activitatea.

## Descriptori-cheie de comportament

<b>Cunostinte</b>	Cum functioneaza procesul de comunicare
	Intelege impactul diferentelor culturale asupra comunicarii
	Drepturile copilului si drepturile parintilor
	Sistemul educational din scoli si regulile existente
	Instrumente de comunicare acasa- scoala functionale si sistematice
	Stiluri de comunicare variate
	Importanta comunicarii verbale si nonverbale
	Bariere in calea comunicarii si modul in care sunt depasite
<b>Abilitati</b>	Folosirea unor registre variate de limbaj
	Managementul conflictului dintre mentor si persoana mentorata
	De Mediere
	Comunicarea cu autoritatile si scoala ca institutie
	Organizacionale
	De Leadership desemnare
	Desemnare
	De supraveghere
	Flexibilitate
	Managementul conflictului
	Constientizare a comportamentelor nonverbale proprii

	Verificarea faptului ca mesajul este inteles
	Ascultare active
	Empatie
	Intelegere comunicarea nonverbala
	Faciliteaza formularea mesajelor proprii ( mentor, persoana mentorata)
	Gestionarea schimbari
	Adapteaza modul in care vorbeste in functie de persoana care asculta
<b>Atitudini</b>	Empatia

## REZILIENTA

**Reziliencia** este abilitatea de a dezvolta mecanisme pozitive de adaptare, a face fata problemelor, a depasi obstacolele, si a rezista presiunii in prezenta factorilor/ situatiilor nefavorabile. Conform cercetarilor, implica procese dinamice care incurajeaza adaptarea pozitiva in conditii vitrege. (Masten, A., 2011; Meichenbaum, D., 2017; Cicchetti & Blender, 2006; Rutter, M., 2006) Este o abilitate necesara dezvoltarii tinerilor si viitorilor adulti in persoane sanatoase si adaptabile. Factorii ce determina pe cineva sa fie rezilient sunt atitudinea pozitiva, optimismul, abilitatea de a-si regla emotiile, abilitatea de a vedea esecurile ca o forma de feedback util (Cyrułnik, B., 2005) A fi rezilient nu inseamna ca persoana nu traieste dificultati. Durerea emotionala si tristetea sunt comune la oameni care au trait experiente negative si traume in vietile lor. De fapt, calea spre reziliencia implica de cele mai multe ori o suferinta emotionala considerabila.

**Reziliencia educationala** este abilitatea copiilor de a avea reusite scolare in ciuda unor factori de risc ce le obstructioneaza succesul. (Bryan, J 2005; Benard, 1991). In cadrul Parent'R'Us, reziliencia este importanta in realizarea modelului de mentorat, atat pentru coordonatorul de mentori, cat si pentru persoanele mentorate. Managerul mentorului este constient de potentialul si resursele sale proprii si incearca sa depaseasca in mod activ o situatie traumatica actionand perseverent, flexibil si motivat, avand o buna stima si siguranta de sine. Reziliencia este asociata cu Managementul Emotiilor, Empatia, Optimismul, Analiza Cauzelor, Auto-eficacitatea si Proximitatea de oameni.

### Descriptori-cheie de comportament

<b>Cunostinte</b>	Conexiunea dintre cum gandim si ce simtim
	Locus of control intern si extern
	Strategii de a-i ajuta pe altii in gasirea alternativelor/ gandurilor pozitive
	Constientizarea si intelegerea semnalelor verbale (tonul vocii, alegerea cuvintelor si fluxul verbal) si a celor nonverbale ( contactul vizual, limbajul corporal) care arata ca schimbarea este posibila
	Strategii de coping pozitive
<b>Abilitati</b>	Anticipeaza probleme sau situatii
	Priveste lucrurile obiectiv
	Accepta critici constructive
	Recunoaste si auto-regleaza emotiile proprii
	Cere ajutorul in momente potrivite
	Poate sa lucreze autonom
	Directioneaza discutia de la problema la solutie
	Discuta si isi impartaseste emotiile si/sau situatiile
<b>Atitudini</b>	Perseverenta
	Optimismul
	Proactivitatea
	Gandirea critica
	Auto-eficienta

MANAGEMENT-UL GRUPULUI	
<p>Grupul este o unitate sociala, un ansamblu mai mult sau mai putin structurat, in cadrul caruia indivizii cu interese comune si scopuri comune interactioneaza, stabilind legaturi unii cu altii.</p> <p>Mentorul trebuie sa reuseasca sa interactioneze cu un grup de persoane mentorate ori de cate ori este necesar si sa foloseasca in mod adecvat dinamica grupului, ceea ce permite observarea comportamentelor, a atitudinilor si a cunostintelor, fiind un instrument foarte util in atingerea scopurilor.</p> <p>Dinamica grupului functioneaza, mai presus de toate, ca un proces de democratizare: ghideaza indivizii spre o participare activa, spre o asumare de responsabilitati si dezvoltarea spiritului de antreprenoriat. De asemenea, contribuie la formarea si exprimarea de idei logice, obiective si coerente.</p>	
Descriptori-cheie de comportament	
<b>Cunostinte</b>	Dinamica grupului: rolurile in cadrul grupului
	Stiluri diferite de leadership
	Strategii variate de a mentine grupul motivat (sesiuni dinamice, sarcini individuale/ de grup, etc)
	Beneficiile lucrului in grup , cat si provocarile sale
	Inteleg propriul rol in cadrul grupului
	Conditii/ regulile necesare pentru a face ca acest grup sa functioneze eficient
<b>Abilitatile</b>	Mediaza caile de comunicare in cadrul grupului
	Creeaza un mediu confortabil unde grupul se simte in largul sau sa isi exprime opiniile si sentimentele
	Coordoneaza oameni diferiti, atitudini si opinii diferite
	Capabil/a sa mentina grupul motivat
	Schimba stilul pentru a se adapta dinamicii grupului
<b>Atitudini</b>	Leadership
	Creativitate
	Dinamism
	Usurinta de a lucra cu oamenii
	Incredere

MANAGEMENT-UL CONFLICTULUI	
<p>Conflictul este un proces intre indivizi or grupuri ce genereaza tensiuni cauzate de diferenta de perspective si/sau a unui sentiment negativ. Conflictul poate fi distructiv, ducand la dezvoltarea unor sentimente negative, utilizarea energiei in conflicte, cand aceasta ar putea fi folosita mult mai bine in alta parte. Poate adanci diferentele care sa conduca spre polarizarea pozitiiilor in grup. Cu toate acestea, un conflict bine-gestionat poate fi constructiv, capabil sa degaje emotia si stresul, sa rezolve tensiunile, in special atunci cand este folosit ca o oportunitate in cresterea intelegeri si gasirea unor solutii commune de gestionare a situatiei.</p> <p>Coordonatorul de Mentori cunoaste variate strategii de rezolvare a conflictelor- de la evitare, acomodare si dominare, la implicare si cooperare. Mentorul trebuie sa ofere un diagnostic cu privire la originea conflictului ca prim pas in rezolvarea acestuia. Mentorul ar trebui sa-i asculte pe ceilalti si sa acorde atentie nu numai continutului din mesaj, dar si sentimentelor si emotiilor implicate. Ascultarea activa este una din cele mai potrivite metode de negociere a conflictelor si implica empatie si intelegerea punctului de vedere a celuiilalt, chibzuint asupra fiecarei solutii posibile. Managementul stresului este foarte important in gestionarea conflictului. De asemenea, Coordonatorul de Mentori ar trebui sa dea nota de consistenta in rezolvarea situatiilor de conflict care apar la tote nivele procesului de mentorat.</p>	
Descriptori-cheie de comportament	
<b>Cunostinte</b>	Strategii de rezolvare a conflictelor
	Tehnici de management al stresului
	Nivele diferite la care conflictul poate aparea (intrapersonal, interpersonal, intragrup, intra-organizational, intergrup si inter-organizational).
	Cauze/surse de conflict variate (relatii, perspective diferite cu privire la invatare in cazul copiilor, lipsa clarificarilor asupra rolurilor)
	Conflictul ca ceva pozitiv ce promoveaza dezvoltarea
	Abilitatile de negociere
<b>Abilitati</b>	Accepta diferite opinii, situatii si oameni
	Observa si asculta atent
	Identifica sentimente si emotii implicate intr-un conflict
	Ramane calm si neutru intr-o situatie de conflict
	Anticipeaza conflictul, este capabil sa se focalizeze pe informatii factuale , in loc de a se lasa influentat/a de emotii
	li ajuta pe ceilalti sa rezolve o situatie de conflict
	Auto-regleaza emotiile
<b>Atitudini</b>	Calmul
	Fermitatea
	Increderea in sine
	Auto-eficacitatea
	Impartialitatea
	Colaborarea

CUNOASTEREA ETAPELOR DEZVOLTARII LA COPII	
Pentru o implicare parentala de succes ce are ca tinta invatarea la copii, adultii trebuie sa aiba cunostinte de baza referitor la dezvoltarea copiilor.	
Descriptori-cheie de comportament	
<b>Cunostinte</b>	Dezvoltarea creierului
	Dezvoltarea cognitiva
	Intelegerea impactului stresului si traumei asupra dezvoltarii copilului
	Metode de invatare pentru dezvoltarea socio-culturala
<b>Abilitati</b>	Planificarea suportului pentru invatare conform nevoilor de dezvoltare
	Identifica etapele schimbarii
<b>Atitudini</b>	Centrare pe individ
	Sensibil la schimbare



IMPLICAREA PARENTALA	
<p>Implicarea parentala este o activitate comuna la scoala si acasa pentru a crea mijloace, metode, instrumente si oportunitati pentru parinti, profesori , copii, alti membri ai familiei si membrii ai comunitatii pentru a comunica intr-un mod democratic si deschis. (Goodall 2018.) Managerii de mentori joaca un rol activ in imbunatatirea colaborarii dintre parinti si scoala. Deasemenea, acestia faciliteaza schimbarile necesare in scoala, sustin training-ul, responsabilizarea, mentoratul si coaching-ul profesorilor si liderilor de scoli.</p>	
Descriptori-cheie de comportament	
<b>Cunostinte</b>	Procese participative si democratice
	Intelegerea modului in care scolile functioneaza
	Intelegerea diferentei dintre participare parentala si implicare parentala
	Drepturile copilului si drepturile parintilor
	Legaturi inovatoare scoala-acasa care functioneaza
	Dinamicile de putere in interiorul sistemelor
<b>Abilitati</b>	Creativitatea
	Facilitarea schimbarilor in scoli
	Construirea increderii
	Facilitarea
	Rezolvarea de probleme
	Motivarea celorlalti
	Sustinerea responsabilizarii
	Flexibilitatea
	Facilitarea comunitatilor incluzive
<b>Atitudini</b>	Incluziva
	Creativa
	Lipsa de prejudecati
	Orientata spre schimbare
	Proactiva
	Respect

## INTELIGENTA EMOTIONALA

**Inteligenta emotionala** este definita ca “abilitatea de a percepe emotii, a accesa si genera emotii pentru a ajuta gandirea, intelege emotiile si cunoasterea lor, si a regla emotiile pentru a promova dezvoltarea intelectuala si cea emotionala.” (Mayer, Salovey, & Sluyter, 1997, p.7)

Parintii reprezinta factori-cheie in a stimula dezvoltarea inteligentei emotionale a copiilor. De aceea, cunoasterea stilurilor de parenting este un element crucial pentru toti mentorii si coordonatorii.

Termenul de “stil de parenting” este folosit pentru a descrie la modul general modul in care parintii interactioneaza cu copiii lor. Sunt patru stiluri de Parenting: Autoritar, Autoritativ, Permisiv si Neglijent (Baumrind, D., 1966; Maccoby & Martin, 1983) Stilurile de parenting sunt definite ca colectii de comportamente si atitudini ale parintilor fata de copiii lor. (Darling & Steinberg, 1993). Aceste stiluri sunt bazate pe grade de control si receptivitate ale parintelui (bazate pe credintele acestora)

**Mentoratul inteligentei emotionale** “este o relatie intensa de dezvoltare mutual-benefica dintre mentor si protejatul sau, ce influenteaza si extinde abilitatile sociale si emotionale in moduri ce transmit idei si actiuni, aduc beneficii lor si celorlalte persoane , ducand la rezultate pozitive si avansare in cariera .” (Opengart & Bierema, 2015, p.243)

Conceptul de inteligenta emotionala pune in evidenta patru dimensiuni: auto-constientizarea, management-ul propriu, constientizare sociala si management social/relational (Goleman et al., 2013). Acestea sunt considerate a fi aspecte importante in mentorat, supervizare si leadership.

### Descriptori-cheie de comportament

<b>Cunostinte</b>	Constientizare (reflectiv asupra zilei, a evenimentului, a persoanei)
	Managementul propriu
	Constient de provocarile emotionale personale
	Solutionarea problemelor sociale
	Probleme sociale legate de colegi
	Emotii positive
	Diferente culturale si etnice
	Management-ul relatiilor
<b>Abilitati</b>	Percepe si intelege emotiile
	Reincadrarea perceptiilor asupra sinelui
	Empatic
	Introspect
	Gestioneaza si regleaza emotiile ( abilitatile de coping)
	Accepta manifestari emotionale
	Celebreaza emotiile positive
	Raspunde nevoilor copilului
Solutioneaza probleme	

<b>Atitudini</b>	Cunoasterea de sine
	Managementul propriu
	Fermitate
	Motivatie interna
	Constientizare sociala

FURNIZAREA DE MENTORAT	
<p>Mentoratul este un proces in cadrul caruia un individ care a depasit o anumita situatie in traiectoria vietii sale ( din punct de vedere profesional, personal si social) si si-a insusit abilitati si cunostinte ce au facut posibila o traiectorie de succes, cauta sa impartaseasca cunostintele si gandurile sale cu o alta persoana ce se afla intr-o situatie vulnerabila.</p> <p>Misiunea mentorului are ca scop sa ajute persoanele mentorate sa isi castige increderea, dand curaj si intarind pozitiv progresul realizat. Mentorul trebuie sa sporeasca capacitatea persoanelor mentorate de a lua propriile decizii.</p> <p>Mentorul trebuie sa fie "pregatit" emotional sa sustina o alta persoana si sa formeze o legatura eficienta cu persoana mentorata, asigurand confidentialitatea si oferind sfaturi autentice si grija.</p> <p>Managerul Mentorilor trebuie sa ofere ajutor adecvat schemei de mentorat, asigurand confidentialitatea si furnizand servicii autentice mentorului. Aceasta persoana, trebuie sa aiba cunostinte clare cu privire la scopul si limitele rolului de mentor, ajutand la stabilirea de limite clare in relatia mentor- persoana mentorata. In furnizarea unui proiect de mentorat, Managerul Mentorului ar trebui recunoscut ca lider, avand posibilitatea de a interactiona si coopera cu variate organizatii /parteneri din sistemul educational.</p>	
Descriptori-cheie de comportament	
<b>Cunostinte</b>	Factori ce ajuta la crearea unor conexiuni sigure
	Conceptul de mentorat si rolul de mentor al managerului de mentori
	Procesul de mentorat, stiluri si instrumente
	Stabilirea de scopuri realiste si posibil de atins (e.g. scopurile SMART )
	Strategii motivationale
	Diferenta dintre a sustine pe cineva si a ghida persoana respectiva
	Importanta relatiei in procesul de mentorat
	Constientizarea diferentelor culturale si modul in care pot afecta relatiile
	Administrarea programelor de mentorat (e.g. recrutare, selectie, training-ul initial si acordarea de ajutor pe parcurs , ...)
	Metode de realizare a schimbului de experiente si dezvoltarea unor strategii (ex supervizarea, studiile de caz, ...)
Metodele si instrumentele de evaluare	
<b>Abilitati</b>	Creeaza un mediu confortabil pentru a impartasi informatia
	Stabileste o relatie pozitiva si sigura
	Recunoaste progresul
	Stabileste limite clare ce permit legaturi si relatii sigure
	Provoaca idei
	Respecta fricile si vulnerabilitatile persoanelor cu care interactioneaza
	Se centreaza pe realizarile celorlalti
	Foloseste iniativa si ratiunea in rezolvarea de probleme

	Promoveaza autonomia si auto-eficacitatea
	Contacteaza si dezvoltã relatii strãnsã cu mentori, facilitãnd astfel potrivirea mentor – persoana mentoratã
	Administreazã activitatea mentorilor si acioneazã in situatii dificile
	Genereazã discutii si invãtarea in randul mentorilor
	Stabileste indicatori de evaluare a progresului
	Contribuie la o continuã monitorizare si evaluare a procesului de mentorat
	Coopereazã cu echipa de Mentorat pentru dezvoltarea si evaluarea programului/serviciului de mentorat
<b>Atitudini</b>	Atent
	Acceptare
	Nu judecã
	Confidentialitate
	Incredere
	Centrat pe client

## CUNOASTEREA SISTEMICA/ ECOLOGICA

Modelul systemic/ecologic sustine ideea ca oamenii, din momentul in care se nasc, traiesc, interactioneaza si sunt influentati de contextele diferite ale vietii. (Bronfenbrenner, 1994).

Mentorul ar trebui sa fie constient de interactiunea dintre oameni si diferite contexte, recunoscand diversitatea influentelor contextelor din vietile oamenilor asupra dezvoltarii lor personale. Aceasta cunoastere poate sensibiliza mentorul cu privire la anumite reactii, moduri de gandire si bariere ale persoanei mentorate.

Mentoratul este un proces de reintegrare extrem de puternic. Pentru acest tip de interventie, mentorul face fata unor situatii complexe si stabileste un mediu sigur pentru a-si atinge scopurile, atat in stilul de mentorat orientat spre atingerea scopurilor, cat si in stilul de mentorat deschis/non-formal.

Mentorul trebuie sa poata sa mobilizeze abilitati intrinseci pentru a se adresa nevoilor practice si emotionale ale persoanei mentorate. Mentorul ar trebui sa transmita cunoastere, sa impartaseasca abilitati, tehnici si experiente astfel ca acestea sa se potriveasca realitatii fiecarei persoane mentorate. De asemenea, mentorul ar trebui sa fie complet integrat in comunitate si sa aiba cunostinte serioase cu privire la cultura, valorile si scopurile comunitatii. Informatiile de baza despre resursele umane si de recrutare sunt utile permitand mentorului sa faca integrarea mai facila a persoanei mentorate in comunitatea scolii.

Deoarece mentoratul este o experienta complexa care aduna o multime de factori personali intr-un singur loc, mentorul trebuie sa faca fata intr-un mod adecvat esecului si sa depaseasca bariere complexe.

### Descriptori-cheie de comportament

<b>Cunostinte</b>	Abordarea ecologica/sistemica asupra dezvoltarii individuale
	Influenta diferitelor contexte asupra individului
	Resursele umane, recrutarea si intampinarea noilor parinti
	Conceptul de educatie
	Tehnicile de evaluare
	Fixarea prioritatilor
	Cultura organizationala, valori si scopuri
	Importanta contextului educational in viata oamenilor
<b>Abilitati</b>	Evalueaza / analizeaza contextele ce influenteaza persoana mentorata cel mai mult
	Vede dincolo de ceea ce spune persoana mentorata
	Promoveaza un mediu scolar pozitiv
	Promoveaza educatia ca influenta pozitiva asupra vietii persoanei mentorate
	Respecta perspectiva si experientele persoanei mentorate
	Recunoaste resursele persoanei mentorate , punctele tari cat si cele slabe, faciliteaza dezvoltarea acesteia
	Recunoaste barierele implicarii educationale si a retentiei scolare
	Capabil/a sa stabileasca teluri si sa ajute persoana mentorata in stabilirea scopurilor proprii
	Face fata situatiilor solicitante

	Face fata esecului
	Motiveaza si incurajeaza persoana mentorata
	Capabil/a sa promoveze competente asociate educatiei
	Vede persoana ca un intreg, care exista si se misca in contexte diferite, care ii influenteaza viata
<b>Atitudini</b>	Respectul
	Intelegerea
	Acceptarea
	Motivarea
	Disponibilitatea
	Rabdarea
	Atentia

INVATAREA CONTINUA SI AUTO-DEZVOLTAREA	
<p>Pentru a fi competent, mentorul trebuie sa isi dezvolte abilitatile continuu si sa se implice intr-un training avansat pentru a-si dezvolta abilitati specifice. Astfel, mentorul trebuie sa fie meditativ asupra actiunilor sale, capabil sa isi evalueze metodele si practicile proprii, sa fie disponibil si deschis sa reformuleze procesele si strategiile de mentorat. Mentorul trebuie sa recunoasca cand si in ce situatii trebuie sa caute sustinere si mai mult training. De asemenea, se cere ca mentorul sa prezinte rapoartele de progres si rezultatele obtinute echipei de coordonare ce e responsabila cu luarea de decizii si stabilirea sarcinilor de lucru</p>	
Descriptori-cheie de comportament	
<b>Cunostinte</b>	Acces programe the training/dezvoltare
	Constientizarea propriilor puncte tari si slabe
	Constientizarea importantei auto-dezvoltarii si invatarii pe tot parcursul vietii
<b>Abilitati</b>	Se auto-analizeaza
	Gandeste critic asupra performantelor proprii
	Recunoaste si isi ia responsabilitatea propriilor decizii/greseli
	Intelege resursele proprii si punctele sale slabe si intentioneaza sa se dezvolte
	Solicita si actioneaza asupra feedback-ului
<b>Atitudini</b>	Auto-constientizare si auto-reflectie
	Motivatia de a invata si dezvolta
	Proactivitate
	Curiozitate



### Chestionar de Auto-evaluare

In acest chestionar vi se cere sa ne spuneti cu care propozitie va identificati mai mult. Daca, de exemplu, marcati *X* in coloana “*Sunt total de acord cu propozitia din stanga*” inseamna ca va identificati cu propozitia din partea stanga, sau marcati un *X* in coloana “*Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta*” daca va identificati mai mult cu propozitia din partea dreapta. *Propozitiile care sunt marcate cu R folosesc logica inversa.*

COMUNICARE (6 itemi)					
	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
1. Daca noi toti vorbim aceeasi limba, cu siguranta ne vom intelege unii cu altii .					Background-ul nostru social si cultural influenteaza comunicarea, asa ca s-ar putea ca noi sa nu ne mai intelegem desi vorbim aceeasi limba.
2. Intalnirile fata-in-fata parinte-profesor functioneaza bine, nu e nevoie sa le reinventam					Daca un parinte nu se simte confortabil sa participe la o intalnire parinte-profesor, el trebuie sa comunice ce doreste in schimb.
3. Pentru mine, nu exista bariere in calea comunicarii.					Daca o persoana foloseste o multime de cuvinte complexe sau are prejudecati, imi va fi greu sa inteleg. (R)
4. Comunicarea parinte-profesor ar trebui sa fie despre lucruri ce se intampla in clasa sau scoala					Profesorii ar trebui sa ii sustina pe parinti ca educatori in orice situatie e nevoie.
5. Am sentimentul ca ceilalti oameni nu ma inteleg.					Sunt increzator/oare ca pot sa imi exprim clar ideile si opiniile in fata altora (R)
6. Este usor pentru mine sa inteleg cum si de ce oamenii simt si gandesc intr-un anume fel.					Cred ca sentimentele oamenilor si gandurile acestora sunt uneori prea complexe pentru a fi intelese.

REZILIENTA (19 itemi)					
	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
7. Sunt tipul de persoana ce se streseaza inainte ca ceva sa se intample.					De obicei ma simt capabil/a sa depasesc problemele si provocarile ce apar in viata mea. (R)
8. Cred ca atunci cand cer ajutorul inseamna ca am esuat.					A cere ajutor poate fi productiv. (R)
9. Sunt tipul de persoana ce se focuseaza pe prezent.					Tind sa anticipez situatiile viitoare. (R)
10. Cand ceva merge prost, pot sa analizez si sa inteleg ce s-a intamplat si cum sa fac mai bine.					Cand se intampla ceva rau, intotdeauna ma gandesc ca ceilalti oameni nu mi-au acordat destul ajutor.
11. De obicei renunt cand trebuie sa fac fata unui obstacol.					Obstacolele ma motiveaza sa muncesc mai mult. (R)
12. Cred ca am trait niste provocari in viata mea, din care am invatat multe.					Cand ma gandesc la situatiile dificile prin care am trecut, incep sa ma simt frustrat/a si deprimat/a.
13. Cred ca modul in care gandim ne afecteaza cum simtim.					Nu avem nici un control in legatura cu ceea ce simtim.
14. Tind sa fac mare caz din orice problema mica.					Pot vedea situatiile foarte clar, deci nu ma stresez. (R)
15. Intr-o situatie stresanta, sunt genul de persoana care este calma si care poate sa-i calmeze pe ceilalti.					Intr-o situatie stresanta, de obicei ma adresez altor persoane ca sa ma ajute sa ma calmez si sa ma concentrez.
16. Intr-o situatie dificila as incerca prima data sa rezolv problema, dar as cere ajutorul daca as avea nevoie.					Intotdeauna cer ajutorul inainte de a face ceva.
17. Desi imi place sa fiu autonom, uneori a cere ajutorul poate fi o strategie buna.					Nu am nevoie de ajutorul nimanui, pot sa fac totul singur/a.
18. Singura modalitate de a sti daca cineva e motivat sa se schimbe este daca el/ea iti spune acest lucru.					Postura si modalitatea in care oamenii vorbesc poate sugera motivatia lor pentru o schimbare. (R)

19. Pot sa primesc si sa accept critici si sa ma dezvolt pe baza acestora.					Este greu pentru mine sa accept critica, pentru ca simt ca am esuat.
20. De o multime de ori ma compar cu ceilalti, cu ceea ce au reusit acestia si ma simt frustrat/a.					Ma simt bine in legatura cu felul in care ma simt si ce am realizat in viata. (R)
21. Pentru a rezolva o problema, este de ajutor sa o impartii in probleme mai mici si sa incepi sa rezolvi cate una pe rand.					Pentru a rezolva o problema, trebuie sa oferi o solutie rapida care le rezolva pe toate, ca sa nu mai fie necesar sa te mai gandesti la asta.
22. Este OK daca sunt oameni care nu ma plac.					Sunt suparat/a si nelinistit/a cand simt ca oamenii nu ma plac.
23. De obicei am destula energie sa fac ceea ce trebuie sa fac.					Este greu pentru mine sa imi adun toata energia sa fac toate lucrurile ce trebuie sa le indeplinesc.
24. Imi face placere sa petrec timpul cu familia si prietenii mei.					De obicei prefer sa fiu de unul/a singur/a.
25. Cred ca oamenii sunt buni si capabili prin natura lor.					Gasesc dificil sa am incredere in oameni.

## MANAGEMENTUL GRUPULUI (13 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
26. Ma simt confortabil cand conduc un grup.					Simt ca situatiile de grup sunt foarte solicitante.
27. In interiorul grupurilor poti gasi intotdeauna diferite roluri pe care oamenii le adopta, iar provocarea este sa le gestionam.					In interiorul grupurilor trebuie sa te lasi dus de val, sa le permiti participantilor sa isi indeplineasca rolurile.
28. Cred ca rolul meu de coordonator de grup este de a urmari, asculta si actiona numai daca un conflict apare.					Cred ca rolul meu ca coordonator de grup este de a provoca si promova dezvoltarea grupului si a indivizilor. (R)
29. Grupurile sunt intotdeauna diferite, dar intotdeauna trebuie sa intelegi cum sa le motivezi.					Un grup e un grup, ce functioneaza in cazul unuia, functioneaza la toate.
30. Mai bine as colabora cu alti oameni decat sa concurezi cu ei.					Competitia este sanatoasa si intotdeauna incerc sa fiu desupra celorlalti.
31. Cand lucrezi cu grupuri este important sa sa promovezi coeziunea de grup.					Grupul este suma indivizilor, nu este nevoie sa existe o relatie intre ei.
32. Managementul de grup este usor, pentru ca sunt foarte bun/a sa ii motivez si sa ii inspir pe ceilalti.					Managementul grupului inseamna sa gestionezi diferite personalitati si sa intervii in cazul tuturor. (R)
33. O provocare la care trebuie sa faci fata cand gestionezi grupuri este sa promovezi participarea tuturor.					O provocare la care trebuie sa faci fata in grup este sa te faci auzit.
34. Uneori ma simt nesigur/a atunci cand sunt intr-un grup de oameni.					Imi place sa intalnesc si sa lucrez cu oameni diferiti. (R)
35. Cred ca daca o strategie functioneaza cu un anumit grup, ar trebui sa o folosesti doar pe respectiva strategie.					Atunci cand facilitez un grup, folosesc strategii diferite. (R)
36. Cred ca prezentarile sunt cel mai bun mod de a lucra cu grupurile.					Cand lucrez cu grupuri imi place sa fac dezbateri, jocuri de rol, sa discut video-uri sau experiente din viata reala. (R)

MANAGEMENTUL GRUPULUI (13 itemi)					
	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
37. Imi place sa conduc grupurile, dar si sa le las autonome.					Imi place ca oamenii sa imi spuna ce sa fac si nu ma simt confortabil sa indeplinesc sarcini manageriale.
38. Imi place sa intalnesc diferite tipuri de oameni.					Ma simt confortabil doar cu anumite tipuri de oameni.

**MANAGEMENTUL CONFLICTULUI (13 itemi)**

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
39. In unele situatii, cel mai bun mod de a gestiona un conflict este de a bate cu pumnul in masa.					Discutiile cu oamenii implicati este o modalitate de a rezolva conflictele. (R)
40. Intotdeauna sfarsesc intr-un conflict pentru ca imi place foarte mult sa am dreptate.					Tind sa fiu rational/a si sa pot vedea ambele fatete ale problemei. (R)
41. Cand cineva e in conflict, noi ar trebui sa ajutam ca el/ea sa se calmeze si sa vada lucrurile clar.					Cand cineva se confrunta cu o situatie de conflict, ar trebui sa ii fim alaturi, sa ii spunem ca are dreptate si sa ne aratam sustinerea.
42. Ma pot controla chiar bine intr-o situatie de criza.					Nu simt ca e usor sa controlez situatia.
43. Cunoasterea unor strategii diferite de a face fata conflictelor poate fi foarte de ajutor in viata.					Cunoasterea modului in care se rezolva conflictele poate fi de ajutor in viata.
44. Cred ca relatiile pot sa devina mai puternice dupa conflicte.					Cred ca conflictele reprezinta sfarsitul relatiilor.
45. Este important sa ii ajut pe ceilalti sa inteleaga ce declanseaza conflictele.					Este important sa ii ajuti pe ceilalti sa inteleaga cum sa evite conflictele.
46. Intr-o situatie de conflict am dificultati sa vad lucrurile clar si sa ma concentrez pe solutii.					Intr-un conflict pot urmari impartial ambele perspective, pot sa ii ajut si pe ceilalti sa le vada si sa gasim o solutie impreuna.(R)
47. Sa ii ajuti pe ceilalti sa gestioneze conflicte inseamna ca uneori trebuie sa le rezolvam noi.					Sa ii ajut pe ceilalti sa gestioneze un conflict in mai multe randuri inseamna sa lucrezi cu noi modalitati de a rezolva conflicte si a le aborda. (R)
48. Conflictele pot avea loc la mai multe nivele (e.g. persoana-persoana, persoana-organizatie) si este important sa le intelegi pentru a gasi o solutie cat mai buna.					Un conflict e un conflict; nu conteaza la ce nivel apare, modul de rezolvare e intotdeauna acelasi.

## MANAGEMENTUL CONFLICTULUI (13 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
49. S-ar putea sa nu detin toate raspunsurile, dar ma simt increzator/ increzatoare sa ii ajut pe oameni sa isi rezolve unele probleme.					Nu am toate raspunsurile, de aceea nu ma simt increzator/ oare ca pot sa ii ajut pe altii sa isi rezolve problemele.
50. Sunt o persoana chiar toleranta.					Sunt de obicei o persoana reactiva.
51. Modalitatea obisnuita si cea mai buna de a rezolva conflictele este de a le evita.					O buna modalitate de a rezolva un conflict este sa colaborezi si sa incerci sa gasesti o cale de mijloc. (R)

DEZVOLTAREA COPILULUI (4 itemi)					
	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
52. Copiii ar trebui grupati la scoala in conformitate cu nivelele de dezvoltare individuala.					Gruparea copiilor conform varstei lor este cea mai buna solutie, diversitatea in dezvoltare este usor de abordat in interiorul unui grup.
53. Comportamentul unui copil poate fi reglat de catre adulti					Sunt factori din viata copiilor ce nu pot fi schimbati, dar care trebuie luati in considerare in educatie.
54. Unii copii sunt predispusi la un comportament neadecvat					Comportamentul neadecvat are intotdeauna cauze mai profunde ce pot fi solutionate in intregime.
55. Toti copiii au nevoi educationale speciale, astfel ca e nevoie ca scoala sa individualizeze educatia.					Nevoile speciale de educatie de care copiii au nevoie ar trebui sa le fie oferite cu un ajutor specializat.



IMPLICAREA PARENTALA (6 itemi)					
	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
56. Este responsabilitatea parintilor sa isi educe copiii, scoala ii sustine in acest demers					Este responsabilitatea statului sa furnizeze educatie tuturor copiilor, parintii ar trebui sa sustina ceea ce se intampla in scoala.
57. Parintii si profesorii ar trebui sa se intalneasca doar la scoala, au nevoie sa colaboreze si sa sustina invatarea in scoala					Daca un parinte nu se simte confortabil in scoala, profesorii ar trebui sa gaseasca o alta locatie de intalnire si sa nu ii ceara parintelui sa vina in scoala.
58. Cred ca parintii ar trebui sa fie cei care iau deciziile in scoala si in comunitate.					Deciziile in scoala ar trebui luate de personalul scolii (directorul scolii, profesorii, psihologul), parintii ar trebui sa isi prezinte parerea lor.
59. Parintii trebuie responsabilizati sa poata sa ajute cu invatatul pentru scoala a copiilor eg.rezolvarea temelor pentru acasa					Scoala ar trebui sa inteleaga ca invatarea dupa curricula este adesea limitata la scoala, iar profesorii trebuie sa ii responsabilizeze pe parinti sa isi educe copii in domeniile si pe temele ce nu tin de curricula scolara.
60. Toti parintii doresc tot ce e mai bun pentru copiii lor.					Unii parinti doar isi exploateaza copiii sau au copii pentru beneficiul lor social.
61. Ar trebui ca scoala sa foloseasca un limbaj pe care toata lumea sa il inteleaga usor.					Parintii ar trebui sa isi ajusteze limbajul folosit in scoala ca o modalitate de a-si imbunatati abilitatile lingvistice

## INTELIGENTA EMOTIONALA (15 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
62. Cred ca emotiile mele au un impact puternic asupra modului in care ma comport					Cred ca emotiile mele au un efect nesemnificativ, chiar pana la nici un effect asupra modului in care ma comport.
63. Pot sa imi identific si sa imi gestionez emotiile					De obicei nu sunt constient/a de emotiile mele decat atunci cand este prea tarziu.
64. Sunt constient/a de punctele mele tari si cele slabe.					Intampin dificultati in identificarea punctelor mele tari si a celor slabe.
65. De obicei reflectez si fac tot posibilul sa invat din experientele trecute.					Ma gasesc in situatii in care repet aceleasi greseli.
66. Apreciez feedbackul si perspectiva oamenilor ca modalitate de continuare a invatarii si auto-dezvoltarii .					Nu ma las influentat/a de opiniile altor persoane. Am incredere in mine.
67. Nu sunt sigur/a de deciziile pe care le iau in situatii de stres si presiune.					Sunt ferm/a si capabil/a sa iau decizii in ciuda stresului si incertitudinii. (R)
68. Lucrez cel mai bine intr-un mediu stabil, cu rutina. Schimbarile rapide imi perturba munca.					Gestionez multiple solicitari, (schimbari rapide si prioritati) intr-un mod eficient. (R)
69. Adoptarea unui model structurat, bine-definit de rezolvare a problemelor este crucial in gestionarea dificultatilor.					Caut idei proaspete si originale dintr-o varietate de surse pentru a gasi solutii in situatii dificile. (R)
70. Recunosc si recompensez punctele tari, realizările oamenilor si dezvoltarea ca mod de indeplinire a sarcinilor si promovare a auto-dezvoltarii.					Toata lumea este responsabila pentru dezvoltarea sa proprie. Concentrarea mea este pe sarcina de lucru.
71. Respect si relationez bine cu oameni din medii diferite					Gasesc dificil sa relationez cu oameni ce provin din medii diferite (etnicitate, limba, rasa, orientare sexuala, religie etc)

## INTELIGENTA EMOTIONALA (15 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
72. Sunt flexibil in respectarea regulilor, pentru a-mi atinge scopul.					Respect regulile chiar daca asta inseamna ca nu imi ating scopurile.
73. Sunt perseverent/a in a urma scopurile in ciuda obstacolelor si a piedicilor					Obstacolele si piedicile diminueaza dorinta mea de a-mi atinge scopul.
74. Am o buna intelegere a fortelor ce influenteaza si modeleaza perspectivele si actiunile oamenilor.					Intampin dificultati in intelegerea modului in care oamenii gandesc si simt.
75. Pot sa folosesc strategii complexe, cum ar fi influenta indirecta, pentru a construi consens si suport					Intampin dificultati atunci cand ajut oamenii sa ajunga la consens si sa se sustina.
76. Ascut bine, caut intelegere reciproca si consider impartasirea informatiilor bine-venita					Cred ca informatia ar trebui impartasita pentru a acoperi nevoia de a cunoaste bazele.

## FURNIZAREA DE MENTORAT (19 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
77. Este important ca persoana mentorata sa simta ca o acceptam asa cum este, si credem ca aceasta se poate dezvolta si evolua mereu.					Este important ca persoana mentorata sa simta ca noi o acceptam pentru ceea ce este, si sa fie destul de realist ca sa accepte ca si-a atins limitele dezvoltarii sale.
78. Cred ca este important sa sarbatorim micile victorii pentru a putea continua si a ne simti motivati					Eu cred ca este foarte important sa se explice oamenilor ceea ce au facut gresit, ca ei sa poata sa faca mai bine/ diferit data viitoare.
79. In prezent, lucrurile se schimba rapid, si mi-e greu sa ma angajez in ceva pe termen lung.					Cand ma angajajez sa fac ceva, intotdeauna te poti baza pe mine pentru ca imi place sa dau tot ce am mai bun din mine.
80. Este chiar important sa fii constient si sa respecti diferentele culturale pentru a promova relatii pozitive cu persoana mentorata. Recrutarea si alegerea persoanelor a devenit o sarcina administrativa deoarece, nu se stie niciodata reactia dintre mentor si persoana mentorata.					Nu trebuie sa iti faci griji cu privire la diferentele culturale, pentru ca nu vor influenta munca ta cu persoana mentorata.
81. Recrutarea si alegerea persoanelor a devenit o sarcina administrativa deoarece, nu se stie niciodata reactia dintre mentor si persoana mentorata.					Introducerea unor activitati informale de alegere a persoanelor poate fi de ajutor in etapele initiale de mentorat. (R)
82. Mentorul si persoana mentorata ar trebui sa ramana unul cu celalalt pana la sfarsitul procesului					Perechea mentor- persoana mentorata poate fi despartita oricand este necesar. (R)
83. Competenta de a mentora este innascuta in fiinta umana, deci nu e nevoie de un training special , o ora sau 2 ore sunt de ajuns.					Ar trebui sa dedicam timp formarii mentorilor pentru ca acest rol necesita o multime de abilitati si implicare. (R)

## FURNIZAREA DE MENTORAT (19 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
84. Imi place sa ajut oamenii intrebandu-i ce cred ca ar trebui ei sa faca.					Imi place sa ajut oamenii spunandu-le ce sa faca.
85. Cea mai buna optiune de a sustine un mentor intr-o situatie dificila este de a-l tine in legatura cu ceilalti mentori, ca impreuna sa gaseasca solutii.					Managerul mentorului este cel care trebuie sa ofere tot suportul si solutiile de care mentorii au nevoie.
86. Fiecare mentor si situatie sunt unice si nu pot fi luate ca exemplu pentru alte situatii.					Schimbul de experiente si practici dintre mentori este o modalitate eficienta de auto-dezvoltare. (R)
87. Un Manager de Mentori este o persoana tacuta de-a lungul procesului de mentorat si isi face simtita prezenta in situatii dificile.					Un Manager de Mentori ar trebui sa fie prezent tot timpul facand numeroase verificari, si urmarind ca mentorii sa furnizeze rapoartele de progres.
88. Intotdeauna imi schimb parerea, deci e greu pentru mine sa iau decizii ferme.					Cand iau decizia in legatura cu ceva, pot sa raman la decizia respectiva si sa o argumentez. (R)
89. In decursul procesului de mentorat, o parte importanta este demersul direct spre rezolvarea problemelor.					Este important sa inteleg pasii de urmat in mentorat pentru a construi o relatie pozitiva cu toti cei implicati. (R)
90. Este important de evaluat programul de mentorat pe parcursul intregului proces, ca sa intelegem ce se intampla si ce putem face mai bine.					Evaluarea programului de mentorat este o procedura administrativa care de obicei se realizeaza la sfarsitul intregului proces.
91. Este important sa aratam dovezile eficientei mentoratului.					Desi dovezile sunt importante, nu ar trebui sa petrecem prea mult timp pe evaluarea serviciului de mentorat.
92. La un moment dat programul de mentorat trebuie sa se termine.					Programul de mentorat poate continua atata timp cat doarec mentorul si persoana mentorata.

## FURNIZAREA DE MENTORAT (19 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
93. Managerul mentorului trebuie sa furnizeze cunostinte si suport mentorilor, apoi sa ii evalueze.					Managerul mentorilor trebuie sa ii ajute pe acestia sa faca fata provocarilor ce apar pe parcurs.
94. Feedback-ul este un instrument important, ca mentorii sa poata sa invete si sa evolueze.					Ar trebui sa evitam feedback-ul pentru ca ii determina pe oameni sa se gandeasca la slabiciunile lor.
95. Feedback-ul trebuie sa fie agresiv, sa arate ca mentorul a procedat gresit , astfel ca acesta sa se schimbe.					Feedback-ul ar trebui sa fie clar si focusat pe lucrurile specifice la care mentorul trebuie sa se perfectioneze si lucrurile la care acesta este bun. (R)

## CUNOASTEREA ABORDARII ECOLOGICE / SISTEMICE (10 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
96. Inteleg ca oamenii se misca in diferite contexte, acestea impreuna afectandu-l in moduri diferite.					Oamenii sunt ceea ce sunt, independent de contextele vietii lor.
97. Cu cat cunosc mai multe despre mediul si familia persoanei mentorate, cu atat mai bine reusesc sa imi indeplinesc rolul.					In procesul de mentorat, este de ajuns doar sa ma intalnesc cu mentorul, pentru ca relatia dintre noi doi este decisiva.
98. Sa ajuti persoana mentorata sa socializeze si sa cunoasca alti parinti nu este important.					Ajuta persoana mentorata sa socializeze si sa cunoasca alti parinti, poate fi de real ajutor. (R)
99. Pentru a intelege pe deplin o persoana, trebuie sa luam in considerare mediul din care provine.					Mediul de provenienta al persoanelor poate fi important, dar nu le defineste.
100. Scoala nu este unul dintre cele mai importante contexte pentru ca dupa un timp oamenii merg mai departe					Scoala este unul dintre cele mai importante contexte din viata oamenilor, pentru ca reprezinta locul unde isi petrec o parte importanta din copilarie si tinerete. (R)
101. Persoana mentorata nu are nevoie sa inteleaga de ce lucurile se desfasoara intr-un anumit fel, el/ea trebuie sa stie doar calea ce trebuie urmata.					Este important de explicat motivul pentru care unele sarcini sunt efectuate intr-un anumit mod, astfel ca persoana mentorata sa poata intelege. (R)
102. Poate fi de ajutor sa vorbesti cu persoana mentorata si sa vezi care ii sunt punctele tari/slabe, ca aceasta sa poata evolua pornind de la acestea.					Daca persoana mentorata are puncte slabe, nu este bine, pentru ca ea/el va face o multime de greseli.
103. Sunt constient/a ca problemele de acasa pot influenta relatia oamenilor cu ceilalti si vice-versa.					Problemele de acasa nu pot influenta relatiile, pentru ca ceea ce se intampla acasa ramane acasa.
104. Faptul ca persoana mentorata de mine nu reuseste sa evolueze depinde adesea de o multime de factori externi.					Sunt sigur/a ca persoana mentorata poate evolueze, conditia e sa isi doreasca acest lucru.

## CUNOASTEREA ABORDARII ECOLOGICE / SISTEMICE (10 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
105. Nu ma astept ca persoana mentorata sa faca greseli pentru ca asta inseamna ca amandoi am esuat.					Ma astept ca persoana mentorata sa faca greseli, pentru ca el/ea este la inceput in acest demers si nu stie totul. (R)



## INVATAREA CONTINUA SI AUTO-DEZVOLTAREA (8 itemi)

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta .	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
106. Caut constant experiente si training-uri variate la care sa particip.					Particip doar la training-urile /experientele ce sunt obligatorii.
107. Inteleg ca am puncte slabe, dar cred ca pot sa le depasesc.					Cred ca sunt bun/a in ceea ce fac, cred ca nu am nevoie de mai mult training .
108. Cred ca e bine sa nu facem nimic in timpul liber.					Cred ca e interesant sa inveti hobby-uri noi si sa iti dezvolti noi abilitati.(R)
109. Eu nu cer feedback pentru ca mi-e frica ca am facut ceva gresit.					De obicei cer feedback de la superiorii si colegii mei, ca sa stiu in ce zone sa ma dezvolt. (R)
110. Inveti tot ceea ce ai nevoie pana cand termini universitatea, apoi perioada de invatare s-a terminat si esti pregatit sa incepi munca.					Eu cred ca oamenii invata toata viata lor. (R)
111. La sfarsitul zilei imi place sa reflectez asupra a ceea ce am facut in timpul zilei si sa inteleg ce am facut bine si ce nu.					La sfarsitul zilei imi place sa uit de munca, pentru ca ma streseaza.
112. Imi place foarte mult sa invat lucruri noi.					Am invatat destul in timpul facultatii.
113. De obicei incerc sa imi ascund greselile pentru ca simt ca ele reprezinta faptul ca am esuat.					Desi nu e usor, pot sa imi inteleg greselile si sa imi asum responsabilitatea pentru ele. (R)

## Referinte

Aldwin, C. M. (2015). How can Developmental Systems Theories Cope with Free Will? The importance of stress-related growth and mindfulness. *Research in human development*, 12(3-4), 189-195.

Ball, A. (2014). The parent/guardian empowerment in schools scale. *Families in Society*, 95(2), 92-99

Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56-95.

Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child development*, 887-907.

Benard, B. (1991). Fostering resiliency in kids: Protective factors in the family, school, and community.

Benson, P. L., & C. Scales, P. (2009). The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 85-104.

Bryan, J. (2005). Fostering educational resilience and achievement in urban schools through school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 219-227.

Bryan, J., & Holcomb-McCoy, C. (2004). School counselors' perceptions of their involvement in school-family-community partnerships. *Professional School Counseling*, 162-171.

Cicchetti, D., & Blender, J. A. (2006). A multiple-levels-of-analysis perspective on resilience: implications for the developing brain, neural plasticity, and preventive interventions. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094(1), 248-258.

Cyrluk, B. (2005). *The whispering of ghosts: Trauma and resilience*. Other Press.

Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological bulletin*, 113(3), 487.

Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy: A new and comprehensive method of treating human disturbance*. Secaucus, NJ: Citadel.

Fisher, C. B., Busch-Rossnagel, N. A., Jopp, D. S., & Brown, J. L. (2012). Applied developmental science, social justice, and socio-political well-being. *Applied Developmental Science*, 16(1), 54-64.

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. HGriffin, D., & Farris, A. (2010). School counselors and collaboration: Finding resources through community asset mapping. *Professional School Counseling*, 13(5).

Kim, J., Fletcher, K., & Bryan, J. (2017). Empowering marginalized parents: An emerging parent empowerment model for school counselors. *Professional School Counseling*, 21(1b)

Lerner, R. M., Lerner, J. V., P. Bowers, E., & John Geldhof, G. (2015). Positive youth development and relational-developmental-systems. Handbook of child psychology and developmental science, 1-45.

Maccoby, E. E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. In ph mussen (series ed.) & em hetherington (vol. ed.), Handbook of child psychology: Socialization, personality and social development (Vol. 4, pp. 1-101).

Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. Development and psychopathology, 23(2), 493-506.

Mayer, J. D., Salovey, P., Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. What is emotional intelligence, 3-31.

Meichenbaum, D. (2017). Bolstering resilience. The Evolution of Cognitive Behavior Therapy: A Personal and Professional Journey with Don Meichenbaum, 172.

MPATH project (2016). Mentoring coordinators and Mentors' profile and competencies tool. Available from: [http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/mpath\\_o2\\_coordprofile\\_final.pdf](http://www.mpath-mentoring.org/uploads/4/3/4/4/43445821/mpath_o2_coordprofile_final.pdf)

Opengart, R., & Bierema, L. (2015). Emotionally intelligent mentoring: Reconceptualizing effective mentoring relationships. Human Resource Development Review, 14(3), 234-258.

Patterson, J. M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. Journal of marriage and family, 64(2), 349-360.

Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. Journal of Multicultural Counseling and Development, 44(1), 28-48.

Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. Annals of the New York Academy of Science, 1094(1), 1-12.

Scott, K. L., & Copping, V. E. (2008). Promising directions for the treatment of complex childhood trauma: The Intergenerational Trauma Treatment Model. The Journal of Behavior Analysis of Offender and Victim Treatment and Prevention, 1(3), 273.

Seligman, M. E. P., Berkowitz, M. W., Catalano, R. F., Damon, W., Eccles, J. S., Gillham, J., ... & Peterson, C. (2005). The positive perspective on youth development.

### **Anexa 1 – Informatii privind interpretarea chestionarului de auto-evaluare**

#### **A – Stabilirea punctajului**

Instrumentul de auto-evaluare se bazeaza pe scala *Likert* de la 1 la 4, pentru a intelege daca persoana e de acord mai mult cu propozitia de pe o parte sau cu cea de pe partea cealalta. Conform exemplului:

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga.	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
De obicei renunt cand ma confrunt cu un obstacol	1	2	3	4	Obstacolele ma motiveaza sa muncesc mai mult

Deci, daca persoana alege “*Sunt complet de acord cu propozitia din stanga*” el/e va avea un punctaj de 1 punct pentru acest item, iar daca persoana alege “*Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta*” el/ea va avea un punctaj de 4.

Chestionarul de auto-evaluare contine itemi constuiti pe logica inversa (reverse logic), ca in exemplul:

	Sunt complet de acord cu propozitia din stanga	Sunt de acord mai mult cu propozitia din stanga .	Sunt de acord mai mult cu propozitia din dreapta.	Sunt complet de acord cu propozitia din dreapta	
Stiu ce presupune procesul de comunicare	4	3	2	1	Nu am nici o idee despre cum functioneaza procesul de comunicare

In acest caz, daca persoana allege coloana din stanga, el/ea va obtine 4 puncte.

Toti itemii inversati sunt identificati in chestionar cu litera “R”.

## B – Rezultate



***School Parent Involvement to Increase  
Student Achievement***

***(“Implicarea scoala-parinte pentru a  
imbunatati realizările elevului”)***

***www.parentrus.eu***

*Acest proiect este finantat cu suportul Comisiei Europene, ca Program E+ . Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației”*