

Program cofinanțat din Fondul Social European
Titlul proiectului: PRACTI-CON – Stagii de PRACTică pentru viitorul CONstrucțiilor
Cod MySMIS: 312875
Beneficiar: UNIVERSITATEA TEHNICA "GHEORGHE ASACHI" DIN IASI

CAIET DE SARCINI

Denumirea serviciului

Servicii ateliere de dezvoltare (ACTIVITATEA 2.1)

Ateliere de dezvoltare de competențe socio-emoționale corelate cu nevoile pietii muncii

CPV: 71621000-7 Servicii de analiza sau consultanta tehnica

Finantarea contractului/serviciilor

Finantarea se face prin intermediul Programului PEO si buget propriu.

Titlu Proiect: PRACTI-CON – Stagii de PRACTică pentru viitorul CONstrucțiilor

SCOPUL cererii de finanțare este de a crește rata de participare a studenților din cadrul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași, Facultatea de Construcții și Instalații, la programele de învățare la locul de muncă prin stagii de practică și activități informale și non-formale din cadrul parteneriatelor existente precum și nou înființate care să faciliteze inserția pe piața muncii a absolvenților.

OBIECTIVUL GENERAL al proiectului PRACTI-CON este îmbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii pentru un număr de 252 studenți de la Facultatea de Construcții și Instalații, din cadrul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași, în perioada 2024-2026, prin stagii de practică, formarea și dezvoltarea de competențe profesionale și transversale necesare integrării și menținerii pe o piață a muncii modernă, flexibilă și dinamică precum și creșterea adaptabilității acestora la cerințele locului de muncă.

Cadrul general

Obiectiv specific al proiectului conform program PEO - ESO4.5. „Îmbunătățirea calității, a caracterului incluziv, a eficacității și a relevanței sistemelor de educație și formare pentru piața muncii, inclusiv prin validarea învățării non-formale și informale, pentru a sprijini dobândirea de competențe-cheie, inclusiv de competențe de antreprenariat și digitale, precum și prin promovarea introducerii sistemelor de formare duală și a sistemelor de ucenicie (FSE+)”, ”Stagii studenți”.

OBIECTIVUL ACHIZITIEI – Necesitatea serviciilor de organizare a atelierelor pentru dezvoltarea competențelor corelate cu nevoile pietei: Serviciile sunt necesare pentru facilitarea unor experiențe educaționale interactive și imersive, axate pe creșterea conștientizării și aprofundarea înțelegerii competențelor esențiale pentru dezvoltarea personală și profesională a studenților. Aceste ateliere vor oferi un mediu propice pentru aplicarea practică a cunoștințelor, îmbunătățirea relațiilor interpersonale, gestionarea eficientă a stresului și adaptarea la diverse situații de viață. Prin participare activă, studenții vor dezvolta abilități critice precum comunicarea, colaborarea, rezolvarea conflictelor și

luarea deciziilor. Workshop-urile vor contribui, de asemenea, la creșterea rezilienței și adaptabilității studenților, pregătindu-i pentru provocările profesionale și personale și sporind șansele lor de succes în carieră. Se vor realiza 8 evenimente de tip ateliere pentru GT.

Pentru realizarea obiectivului se prevede:

- 1 contract de servicii de ateliere de formare derulat și
- 8 evenimente de tip ateliere pentru GT realizate.

Achiziția are loc în cadrul Activitatea 2.1 – Organizarea și furnizare servicii pentru formarea de competențe socio-emoționale.

Activitatea 2.1 presupune evaluarea socio-emotională a studenților din grupul țintă ce a inclus 3 etape: a. Aplicarea unor metode și instrumente de evaluare socio-emoțională, b. Evaluarea socio-emoțională, prin aplicarea unui instrument/test specific psihologic stabilit în metodologie (testul EQ-I de la Test central) și c. Scorarea și interpretarea testelor.

Ulterior evaluării se va continua cu sedințe individuale (max. 4 ore/ student, funcție de starea emoțională și disponibilitatea fiecărui student.) în cadrul acestei activități specialistul împreună cu studentul, vor discuta rezultatele testării, posibilitățile de formare și acțiunile necesare pentru îmbunătățire. Această acțiune va avea ca rezultat stabilirea unui plan de acțiune personalizat.

Ultimul pas va fi activitatea de orientare și derulare de workshop-uri și **ateliere de dezvoltare socio-emoționale**. Această activitate se va organiza în grup (workshop-uri susținute de partenerul 1 și ateliere derulate de solicitant prin intermediul subcontractării, respectiv pe parcursul a 3-4 h/zi/grupă, funcție de disponibilitatea grupului țintă (se vor face atât fizic cât și on-line). Cei 252 studenți vor fi împărțiți în grupe cu minim 10 și maxim 30 studenți. Derularea acestora se va face combinat, atât on-line cât și fizic, funcție de situația și disponibilitatea grupului țintă.

În cadrul cererii de finanțare au fost prevăzute, ca exemplu, următoarele teme "Inteligența emoțională", "Stabilirea obiectivelor personale și de carieră", "Marketing personal sau branding personal", "Elemente de comunicare", "Persuasiunea - arta de a influența", "Managementul timpului", "Comportament Asertiv VS Agresiv", "Obiceiuri și obiective care garantează rezultate".

În urma aplicării și interpretării testelor aplicare a rezultat următoarea situație (punctajul mare caracterizează nevoia principală care ar trebui abordată la activități din cadrul acestei activități A2.1. – anexat se găsește situația rezultatelor la teste).

Prin această activitate se dorește, în mod explicit, să se activeze acele competențe transversale, poate parțial latente, să contribuie la conștientizarea importanței acestora din perspectiva angajatorilor și să ofere suport pentru includerea în portofoliul de angajare, de prezentare personală și profesională a acestor valori.

Tematicile abordate în aceste ateliere sunt concepute pentru a oferi studenților o înțelegere profundă și practică a competențelor cerute pe piața muncii. Se va începe cu explorarea conștientizării emoționale, unde studenții vor învăța să recunoască și să gestioneze propriile emoții, o abilitate fundamentală pentru autoreglare și stăpânire de sine. Acest aspect este completat de dezvoltarea empatiei, care le va permite să înțeleagă și să se raporteze la emoțiile celorlalți, consolidând relațiile interpersonale.

Gestionarea stresului este o altă componentă crucială, îndreptată spre învățarea tehnicilor de relaxare și modalități de menținere a unei stări de bine, chiar și în situații presante. Comunicarea eficientă, un pilon al interacțiunii sociale și profesionale, va fi abordată prin îmbunătățirea abilităților de ascultare activă și exprimare clară.

Aspectul colaborării și lucrului în echipă va sublinia importanța sinergiei grupului și gestionării conflictelor, în timp ce leadership-ul emoțional va pune accent pe influențarea pozitivă a grupurilor și pe crearea unui mediu de lucru armonios.

Reziliența și adaptabilitatea vor fi explorate pentru a le oferi studenților instrumente de a naviga eficient prin schimbări și provocări, în timp ce luarea deciziilor și rezolvarea problemelor vor completa curriculum-ul, încurajând gândirea critică și abordarea strategică în fața situațiilor complexe.

În ansamblu, aceste tematici vor crea un cadru holistic care le va permite studenților să își dezvolte abilități socio-emoționale vitale pentru succesul lor academic și profesional.

Colaborând cele menționate mai sus și cu rezultatele obținute la teste aplicate temele care se propun pentru a fi derulate în cadrul atelierelor sunt:

1. Dezvoltarea și antrenarea empatiei
2. Controlul emoțiilor vs gestionarea emoțiilor
3. Managementul conflictului
4. Comunicare asertivă și non-violentă
5. Relaționare sănătoasă vs manipularea în relaționare prin strategii din Analiza Tranzacțională ("triumphiul dramatic")
6. Diferențe de comunicare, relaționare și nevoi între bărbați și femei
7. Tipare comportamentale, emoționale și mentale auto-sabotante sau generative
8. Antrenarea flexibilității emoționale prin strategii din NLP.

Rezultate : 8 rapoarte de activitate pentru fiecare din cele 8 ateliere derulate.

CERINTE PRIVIND PROPUNEREA TEHNICA

Ofertantul va face o descriere a etapelor propuse pentru realizarea activitatilor / evenimentelor, in vederea indeplinirii contractului, inclusiv punctele de referinta, precum și rezultatele și documentele ce trebuie prezentate pentru fiecare eveniment de tip atelier. Ofertantul face dovada ca a inteles și este familiarizat cu natura serviciilor prin descrierea etapelor de derulare in vederea indeplinirii activitatilor necesare pentru atingerea obiectivelor contractului inclusiv a punctelor de referinta. Fiecare etapa propusa trebuie sa demonstreze corespondenta cu procesul de implementare a proiectului, trebuie sa cuprinda descrierea detaliata a activitatilor necesare in etapa respectiva precum și modalitatea in care se asigura atingerea rezultatelor. Identificarea și descrierea punctelor de referinta demonstreaza capacitatea ofertantului de a presta servicii similare celor ce fac obiectul contractelor.

Ofertantul va prezenta planificarea, succesiunea și durata activitatilor și etapelor, luandu-se in considerare și timpul necesar pentru mobilizare in raport cu necesitatea atingerii rezultatelor. Ofertantul va face dovada unei planificari realiste a activitatilor din proiect in perioada de implementare impusa prin specificatiile tehnice (de exemplu proportionalitate intre complexitatea activitatilor proiectului și timpul necesar pentru indeplinirea acestora, sincronizarea activitatilor propuse luand in considerare timpul necesar mobilizarii resurselor și utilizarea resurselor pentru fiecare activitate), pentru atingerea obiectivelor contractului.

Ofertantul intelege sa-si planifice și sa-si organizeze resursele de timp pentru realizarea optima a activitatilor proiectului; in mod special se urmarește o abordare realista și cat mai apropiata de estimarea din specificatiile tehnice, fata de cerintele minime.

Evaluare și Feedback

Se vor colecta date și feedback de la participanți pentru a evalua eficacitatea și impactul atelierelor. Aceste informații vor fi folosite pentru a ajusta și îmbunătăți continuu programul.

CERINȚE MINIME PENTRU FURNIZORUL DE SERVICII

- Să prezinte minim trei contracte care să aibă același obiect al serviciilor organizate cu elevi/studenti/cadre didactice universitare (organizare evenimente de tip workshop-uri/focusgrup-ui/ ateliere de lucru/mentorat/tutoriat), care sa fi avut valoarea neta de cel puțin 120.000 lei fara TVA. Valoarea de 120.000 lei se acceptă să fie realizată din maxim două contracte similare;
- Să fie acreditat (conform OG 129/2000) ca și furnizor de formare profesională de min. 4 ani.

Cerințe minime pentru personalul inclus în ofertă:

Se solicita includerea a min. 2 experți la evenimentele de tip ateliere de dezvoltare:

1. Expert cheie - experiență profesională minim 10 ani, în domeniul: organizării de evenimente / expertiza psihologica / formator / trainer/ lector/ coachi/ consilier. Studii superioare absolvite cu diplomă de licență. Expertul trebuie să dețină Certificat recunoscut de Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Ministerul Educației Naționale pentru ocupația de: formator/ consilier orientare privind cariera.

2. Expert cheie - experiență profesională minim 5 ani în domeniul antreprenoriatului/ organizării de evenimente / coordonarea de echipe de lucru / managementului de resurse umane / formării / trainer/ lector/ coachi/ consilier. Studii superioare absolvite cu diploma de licență. Trebuie să dețină Certificat recunoscut de Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Ministerul Educației Naționale pentru ocupația de formator/ consilier orientare privind cariera.

3. Expert non-cheie - experiență profesională min. 10 ani, în domeniul resurelor umane și/sau organizarea de evenimente / coordonarea de echipe de lucru / management de proiect/ formării profesionale. Studii superioare absolvite cu diplomă de licență. Trebuie să dețină Certificat recunoscut de Ministerul Muncii și Justiției Sociale și Ministerul Educației Naționale pentru ocupația de: formator, manager proiect, inspector resurse umane si consilier orientare privind cariera / manager resurse umane.

Ofertantul poate oferta suplimentar experti necesari în derularea activităților (experti rezerva).

Pentru demonstrarea experientei resursei umane se vor prezenta documente doveditoare precum: adeverinta de vechime / carte de munca / contract de munca sau orice alt document doveditor.

Se vor prezenta CV-uri, insotite de documente de studii, de calificare si de experienta.

Operatorul economic va prezenta documente prin care demonstreaza accesul la serviciile resursei umane (contracte de munca / declaratii de disponibilitate / alte documente).

Durata contractului : de la data semnării contractului între părți și până la data 31.12.2026

Obligațiile achizitorului

Să asigure accesul și punerea la dispoziție a participanților, respectiv convocarea și asigurarea accesului la locațiile unde se vor derula activitățile de tip atelier de dezvoltare. Programul de derulare a activităților de tip atelier va fi stabilit de comun acord, pe baza unui calendar și orar, în timpul derulării contractului.

Specificații foto pentru atelier

Pentru fiecare eveniment prestatorul va realiza min. 3 fotografii, care vor fi predate electronic la momentul raportării.

Durata unui eveniment de tip atelier de dezvoltare va fi de maxim 4 ore, în funcție de nivelul și necesitățile de intervenție și discuții.

Monitorizarea serviciilor

Monitorizarea presupune verificarea directă, de către reprezentanții Beneficiarului, a modului în care sunt implementate serviciile contractate. Furnizorii de servicii trebuie să accepte vizite neanunțate ale reprezentanților Beneficiarului, care verifică modul de implementare a contractului.

Rezultate așteptate la finele contractului : 8 evenimente de tip atelier de dezvoltare realizate.

Obligații de raportare ale furnizorului de servicii

1. Raportari după fiecare eveniment

Furnizorul va prezenta următoarele (acestea sunt informațiile minime, orice alte documente care vor fi solicitate ulterior de către OIPEO/AMPEO vor fi prezentate cu celeritate):

a. Adresa de înaintare din care să rezulte suma facturată pentru care se solicită decontarea ;

b. Un raport tehnic care va cuprinde descrierea activităților derulate, graficul de desfășurare a evenimentelor de tip atelier, lista cu persoanele participante și confirmarea serviciilor prestate.

c. Livrabile :

- materiale PPT/word (dacă este cazul), lista de prezență pe evenimente;
- raport intermediar pe fiecare tema de atelier;
- raport final;
- altele.

d. Factura fiscală aferentă serviciilor lunare prestate.

2. Raportul final

Se va transmite în termen de maxim 30 de zile de la finalizarea contractului și va conține datele centralizate ale tuturor rapoartelor intermediare.

Evaluarea serviciilor

Evaluarea finală va fi făcută de către Beneficiar la finalizarea contractului, pe baza ofertei tehnice și financiare, a informațiilor culese în urma vizitelor de monitorizare, a rapoartelor intermediare și a raportului final depuse de furnizorul de servicii.

Modalități de decontare a serviciilor

Serviciile vor fi decontate după finalizarea fiecărui eveniment de tip atelier de dezvoltare, în funcție de activitatea desfășurată de furnizorul de servicii. Serviciile se vor deconta în baza emiterii facturii însoțită de documentele justificative și anexele stabilite de comun acord la încheierea contractului.

Observație: cele menționate în prezentul caiet de sarcini sunt prevederile minimale, ofertantul poate include și alte activități/demersuri necesare îndeplinirii cu succes a contractului.

NOTA: FURNIZORUL DE SERVICII NU VA PERCEPE NICI O TAXĂ PENTRU PRESTAREA SERVICIILOR, ACESTEA FIIND GRATUITE PENTRU PERSOANELE DIN GRUPUL ȚINTĂ.

Anexa - Raport legat de elemente CSE ce se cer a fi formate/dezvoltate/exersate în cadrul atelierelor de dezvoltare

Nr. Crt.	Componenta socio-emoțională ce se cere a fi formată/dezvoltată/exersată	% nevoii de formare/dezvoltare/exersare	Semnificația scorurilor înalte/scazute - text din interpretarea testului psihologic aplicat
INTRAPERSONAL se refera la evaluarea Eului interior, la functionarea intrapersonala.			Persoana evaluata are un respect de sine mai scazut, este mai puțin încontact cu propriile traiuri, întâmpinând de asemenea dificultati în a le exterioriza, precum și în a-si apăra drepturile într-o maniera nondistructiva. Este o persoana mai puțin independenta în gândire și actiune, care nu obtine satisfactie din îndeplinirea întregului potential personal și care nu este motivata de acest lucru. Un scor înalt la aceasta componenta indica o persoana care este în contact cu propriile traiuri, se simte bine în propria piele și în legatura cu viata în general. Un scor înalt este caracteristic unor persoane independente, hotarâte și capabile sa își exprime și sa își comunice traiurile și ideile cu încredere. Un nivel intrapersonal înalt este în mod cert un avantaj pentru persoanele implicate în vânzari, relatii publice și marketing.
1.	Respectul de sine reprezinta aptitudinea unei persoane de a se respecta pe sine și de a se accepta așa cum este, de a-si accepta atât aspectele pozitive, cât și pe cele negative, precum și de a-si accepta limitele și posibilitatile.	35.3	Persoana evaluata prezinta cel mai probabil un sentiment de inadecvare și de inferioritate personala prin comparatie cu ceilalti. Îi poate lipsi încrederea în sine și poate avea un respect de sine scazut. În timpul interactiunii cu alte persoane sau în timpul desfasurarii unor sarcini prezinta teama ca va spune ceva nepotrivit sau ca va comite o eroare. Un scor înalt la aceasta scala sugereaza persoane cu încredere în sine și în lucrurile pe care le pot realiza. Sunt persoane sigure pe sine, care se respecta, adica cu un grad ridicat al stimei de sine și un sentiment al identitatii și al adecvarii personale foarte bine dezvoltat. Scorurile înalte la aceasta scala sunt caracteristice persoanelor capabile sa îi motiveze pe ceilalti, fara ca acest lucru sa însemne ca nu prezinta și ele din când în când îndoieli în legatura cu rezultatele activitatilor întreprinse. De obicei, un respect de sine ridicat este asociat și cu alte caracteristici, printre care: o cantitate mai mare de energie pentru realizarea potentialului personal (scala Autoactualizare), o viziune mai pozitiva asupra lucrurilor (scala Optimism), o capacitate mai înalta de exprimare a încrederii (scala Asertivitate) și o multumire mai mare în legatura cu propria viata (scala Fericire).
2.	Conștiința de sine Constiinta de sine emotionala reprezinta aptitudinea unei persoane de a-si recunoaste și a fi în contact cu propriile traiuri. Constiinta emotionala de sine sta la baza multor deprinderi emotionale.	65.4	Persoana evaluata este mai puțin constienta de propriile sentimente și mai puțin capabila sa le exprime în cuvinte. Se caracterizeaza printr-o capacitate mai redusa de a crea un sentiment de intimitate emotionala, acest lucru putând avea urmări negative asupra relatiilor personale și profesionale cu ceilalti oameni. Un scor înalt la aceasta scala semnifica faptul ca persoana evaluata este în contact cu și constienta

			de propriile sentimente si emotii. Le poate diferentia, stie ce simte si de ce si stie si ce anume a cauzat respectivele trairi. Cunoaste impactul pe care trairile sale îl au asupra propriilor opinii si atitudini. Deasemenea, îi este usor si îi face placere sa-si împartaseasca emotiile cu ceilalti. Este o persoana capabila sa faciliteze interactiunile cu ceilalti oameni prin faptul ca își monitorizeaza si controleaza adecvat emotiile în timpul schimburilor relationale cu acestia.
3.	Asertivitatea reprezinta aptitudinea unei persoane de a-si exprima trairile, credintele si gândurile si de a-si apara drepturile într-o maniera non-distructiva.	42,1	Persoanele sunt în general timide si excesiv de controlate. Nu sunt capabile si nu au forta de a-si exprima deschis si apara în fata celorlalti anumite trairi, convingeri, gânduri si opinii, mai ales când acestea vin în contradicție cu cele ale interlocutorilor. Pot parea oameni naivi si indulgenti în fata celorlalti, care pot fi tentati sa profite de pe urma lor. Prezinta un comportament si atitudini pasive în situatiile în care punctul personal de vedere ar fi necesar, cum sunt de exemplu situatiile de munca. Un scor scazut este asociat de asemenea cu lipsa capacitatii de gestionare a conflictelor si cu lipsa capacitatii de atingere a obiectivelor personale si profesionale, chiar si a celor cu importanta înalta. Persoanele care obtin scoruri înalte la aceasta scala sunt capabile sa își exprime deschis trairile si sa își apere convingerile, gândurile, opiniile, precum si sa își exprime dezacordul atunci când simt acest lucru. Obisnuiesc sa își exprime deschis si constructiv opiniile. Sunt persoane capabile sa își exprime o atitudine categorica, chiar daca acest lucru este dificil din punct de vedere emotional sau daca le poate aduce dezavantaje. Îsi apara propriile drepturi si nu le permit celorlalti sa profite de persoana lor. Asertivitatea nu înseamna manipularea situatiilor prin deprinderile sociale si verbale ridicate, ci mai degraba gasirea limbajului adecvat a îți face înțeles punctul de vedere.
4.	Independența este definita drept aptitudinea de a fi autonom, adica autodirectionat si autocontrolat, atât în gândire si actiune, cât si din punct de vedere emotional.	46,6	Persoanele cu scoruri scazute la aceasta scala se caracterizeaza printr-o nevoie continua de protectie si sprijin în luarea deciziilor. Sunt persoane dependente de ceilalti din punct de vedere emotional si cognitiv. La locul de munca prefera sa faca mai degraba parte din nivelul subordonatilor decât sa fie lideri si sa se bazeze pe ideile celorlalti decât sa vina cu propriile idei. Un scor înalt la aceasta scala este caracteristic unei persoane independente în gândire si care manifesta o preferinta pentru a actiona independent. Obisnuieste sa se bazeze pe sine în luarea unor decizii importante, fara ca acest lucru sa însemne ca nu ia în considerare opiniile persoanelor din jur, ci doar ca aceste opinii nu sunt factorul determinant al alternativei alese. Sunt persoane caracterizate de un grad înalt de încredere în propria persoana si care prefera sa fie ele cele care coordoneaza o activitate sau un grup de oameni în loc sa fie sub supervizarea altcuiva. La locul de munca prefera un stil de munca independent, în care activitatea lor sa nu depinda de a celorlalti, sa hotarasca singure actiunile întreprinse, iar uneori prefera sa lucreze singure si cu instructiuni minime. Sunt persoane cu initiativa.
5.	Autoactualizarea reprezinta aptitudinea unei persoane de a-si	39,8	Un scor redus la aceasta scala semnifica faptul ca persoana evaluata nu este foarte interesata de a-si atinge întreg potentialul si prin urmare nu

	pune în valoare potentialul.		întreprinde eforturi consistente în acest sens. Nu încearca să găsească semnificație personală și satisfacție în lucrurile pe care le face, prin urmare este posibil ca și munca pe care o desfășoară să nu fie activitatea sa preferată și nici să nu-și fi pus vreodată întrebări în legătură cu acest lucru. Sunt oameni care nu și-au acordat destul timp pentru a descoperi ce le place și la ce sunt buni, de aceea este posibil să nu simtă o foarte mare satisfacție la locul de muncă. Uneori îi încearcă un sentiment de insatisfacție și sentimentul că nu au realizat foarte multe lucruri în viață. Un scor înalt la această scală semnifică faptul că persoana evaluată încearcă să facă tot ceea ce îi stă în putință pentru a-și dezvolta la maxim aptitudinile, capacitățile, talentele și propria persoană în general. Se implică în eforturi de durată și manifestă atașament față de anumite scopuri pe care le consideră semnificative pentru propria persoană și dezvoltare. Implicarea în aceste scopuri îi dau acestei persoane un scop, o energie motivatională și o viață plină de semnificație. Acestui fel de persoane le place să învețe lucruri noi și sunt în general pasionate de domeniul lor de activitate. Autoactualizarea este asociată cu sentimente de satisfacție de sine și de mulțumire în legătură cu propria viață. Aceste persoane au o idee foarte precisă în legătură cu unde vor să ajungă și de ce.
INTERPERSONAL indică adaptabilitatea socială, aptitudinea de a-i înțelege pe ceilalți, precum și aptitudinea de a interacționa și de a relaționa cu aceștia.			Un scor scăzut la această componentă este caracteristic persoanelor care prezintă anumite dificultăți în relaționarea cu ceilalți oameni. Au o capacitate redusă de a empatiza cu ceilalți și de a menține relații reciproc satisfăcătoare cu aceștia. Scorurile înalte la aceste componente reflectă persoane responsabile, de încredere, cu deprinderi sociale adecvate și care funcționează corespunzător în sarcini care implică contactul și cooperarea cu ceilalți. Aceste persoane funcționează bine în poziții care necesită interacțiunea cu ceilalți și care presupun munca de echipă. Deprinderile interpersonale bine dezvoltate sunt importante pentru persoanele implicate în activități precum relațiile cu clienții, management și leadership.
1.	Empatie reprezintă aptitudinea de a fi conștient de sentimentele celorlalți, de a le înțelege și aprecia.	48,1	Un scor scăzut la această scală semnifică o persoană puțin receptivă la sentimentele celorlalți, care prezintă dificultăți în a-i înțelege pe ceilalți, a le acorda atenție și a vedea lucrurile din perspectiva acestora. Acest scor este caracteristic unui tip de persoane mai predispuse să nu se gândească la modul în care acțiunile lor îi vor influența pe ceilalți, tocmai din cauza unei empatii mai reduse. La locul de muncă, lipsa capacității de a înțelege trăirile, grijile și nevoile colegilor poate duce la relații de muncă tensionate, la neînțelegeri și chiar la rupturi în cadrul echipei. Scorurile înalte la această scală sunt caracteristice persoanelor sensibile la ceea ce simt oamenii, care înțeleg și conștientizează trăirile acestora. Sunt persoane care posedă aptitudinea de a-i "citi" emoțional pe ceilalți și sunt capabile să înțeleagă

			motivul pentru care oamenii simt într-un anumit fel. Le pasa de asemenea si sunt preocupate de ceilalti, pe care încearca sa-i ajute atunci când pot si pe care evita sa îi raneasca. În compania lor, celelalte persoane simt ca cineva îi asculta si înțelege si se creeaza mai usor un sentiment de familiaritate si încredere.
2.	Responsabilitate socială reprezinta aptitudinea unei persoane de a fi un membru cooperant, care contribuie constructiv la succesul grupului sau social.	37,6	Un scor scazut la aceasta scala este caracteristic persoanelor cu un grad redus de responsabilitate sociala. La un nivel foarte scazut poate însemna chiar si riscul manifestarii de atitudini antisociale sau de încălcare a legilor, cum ar fi de exemplu actiuni abuzive fata de ceilalti. Un astfel de risc exista din cauza lipsei de înțelegere a regulilor sociale. Sunt persoane mai degraba competitive decât cooperante. Un scor înalt la aceasta scala este caracteristic unei persoane responsabile din punct de vedere social, cu constiinta sociala, care își asuma responsabilitati fata de comunitate, este cooperanta si constructiva. Este o persoana pe care te poti baza, care actioneaza în mod responsabil, chiar daca nu obtine un beneficiu personal pentru acest lucru. Este o persoana care îi accepta, respecta, ajuta pe ceilalti si care sustine regulile sociale, fiind capabila totodata sa își utilizeze aptitudinile nu doar în propriul interes, ci si în interesul celorlalti. Are standarde morale si etice ridicate si nu ar face rau unei alte persoane cu buna tiinta, la fel cum nu ar încălca nici legea. Îsi poate controla anumite emotii negative care apar în contactul cu membrii grupului din care face parte, pentru ca înțeleg scopul superior al grupului fata de scopul lor personal. Îsi tine de cele mai multe ori promisiunile.
3.	Relaționare și comunicare interpersonală reprezinta aptitudinea unei persoane de a stabili si mentine relatii mutual satisfacatoare, caracterizate prin intimitate si prin oferirea si primirea de afectiune. Aceasta este scala care se refera cel mai direct la aptitudinea de a interactiona cu ceilalti.	46,4	Un scor scazut la aceasta scala este caracteristic persoanelor care prezinta anumite dificultati în relationarea interpersonală, fiind foarte posibil ca aceste relatii sa fie de scurta durata si nu foarte profunde. Dificultatea stabilirii acestor relatii este dublata de faptul ca nu prezinta nici starea psihologica pozitiva adecvata pentru stabilirea acestor relatii. Sunt persoane caracterizate si de o oarecare rigiditate, nereusind sa identifice si sa accepte diferentele de idei si sentimente între propria persoana si cei din jur. De asemenea, prezinta doar la un nivel foarte redus capacitatea de a comunica afectiv cu ceilalti. Un scor înalt la aceasta scala semnifica faptul ca persoana evaluata prezinta aptitudini interpersonale dezvoltate. Relatiile sale cu ceilalti sunt reciproc satisfacatoare în cea mai mare parte a timpului, fiind capabila sa primeasca si sa transmita afectiune acestora. Aceasta capacitate este dublata si de dorinta de a cultiva relatii apropiate cu ceilalti, relatii de la care persoana evaluata are asteptari pozitive si în interiorul carora se simte multumita si confortabil. Aceasta aptitudine sustine comunicarea eficienta si schimburile reciproc avantajoase de idei, sentimente si informatii.
MANAGEMENTUL STRESULUI evalueaza modalitatea personala de a reactiona la stres.			Un scor redus la aceasta componenta semnifica o dispozitie a persoanei de a reactiona negativ si de a se adapta mai greu la situatii stresante, precum si de a avea un control mai redus al impulsurilor. Respondentii cu scoruri înalte la aceasta scala compozita sunt capabili sa faca fata stresului fara a se autodistringe si fara a

			pierde controlul asupra situatiei sau asupra lor. Sunt în general calmi, rareori impulsivi și lucrează bine sub presiune. Persoanele care obțin scoruri înalte la această componentă pot să facă față unor sarcini stresante, care provoacă anxietate, frustrare sau care implică un element de pericol. Deprinderile de management al stresului sunt critice pentru oamenii care lucrează în prima linie a unor activități periculoase, cum ar fi polițiști, pompieri, personal medical de urgență, asistenți sociali și militari.
1.	Toleranța la stres reprezintă aptitudinea unei persoane de a ține piept evenimentelor nefavorabile fără a claca, prin anumite mecanisme adaptative active și pozitive la stres și de a rezista situațiilor dificile fără a fi copleșită de acestea.	36	Un scor scăzut la această scală este obținut de o persoană caracterizată printr-un grad ridicat de anxietate, care tinde să cadă pradă sentimentelor de neajutorare și lipsa de speranță atunci când apar situații stresante. Preferă să evite înfruntarea situațiilor stresante până ce acestea devin inevitabile. Un nivel scăzut al toleranței la stres este asociat în plan organizațional cu o mai mare oboseală, o compliance mai redusă și uneori cu izbucniri nervoase. Un scor înalt la această scală sugerează faptul că persoana evaluată are o capacitate înaltă de a răspunde pozitiv la stres și de a face față la evenimentele neplăcute, adică de găsi soluții adecvate și de a le aplica în timp util în vederea rezolvării situației care provoacă stresul ("coping pozitiv"). Persoana cu scor înalt la această scală mai este caracterizată de asemenea printr-o atitudine pozitivă față de schimbare și încrederea în propria persoană că va putea gestiona cu succes situațiile neprevăzute aparute, precum și sentimentul controlului, calmului și relaxării în fața situației stresante. Nu se lasă copleșită de emoțiile puternice provocate de situațiile stresante, devine doar arareori temătoare sau agitată și situații în care se află sub presiune. Este o persoană care preferă să înfrunte situațiile stresante decât să le evite. O capacitate de toleranță la stres ridicată este asociată adesea cu capacitatea de a utiliza emoțiile în propriul avantaj (scoruri înalte la scalele Optimism și Conștiința de sine emoțională).
2.	Controlul impulsurilor reprezintă aptitudinea unei persoane de a rezista la sau de a amâna un impuls, un imbold sau o tentativă de a acționa.	39,8	Un scor scăzut la această subscală sugerează faptul că persoana evaluată este impulsivă, prezintă o toleranță scăzută la frustrare, probleme de control a furiei, poate prezenta un comportament exploziv și imprevizibil. Ia decizii sau acționează pripit sau fără a avea toate informațiile necesare. Impulsivitatea face ca acest tip de persoane să fie imprevizibile, lucru care generează încordare și neîncredere la cei cu care vin în contact în viața personală sau profesională. Un control scăzut al impulsurilor are un impact negativ asupra comunicării, încrederii și sprijinului reciproc între membrii grupurilor sociale. Un scor înalt la această scală este specific oamenilor capabili să își controleze pornirile agresive și ostile, precum și comportamentul iresponsabil. Acești oameni devin doar arareori nerăbdători sau agitați și tot la fel de rar exagerează sau își pierd controlul. Își pot amâna pornirile spre acțiune până în momentul în care au timp să se gândească rațional la emoțiile care le determină respectiva acțiune. Sunt persoane care în loc să exagereze, se asigură că își acordă suficient timp pentru a înțelege de ce simt într-un anumit fel.

			Ceilalti oameni se simt relaxati si în largul lor în compania acestui gen de persoane, deoarece nu se asteapta din partea lor la reactii necontrolate.
ADAPTABILITATE evalueaza cât de eficient reuseste o persoana sa se adapteze la cerintele mediului pe baza aptitudinii sale de a cântari si de a aborda situatiile problematice.			Un scor redus la aceasta componenta este caracteristic unei persoane mai putin acordate la realitate si care prezinta riscul de a visa mult cu ochii deschisi. Solutiile pe care le gaseste la problemele cu care se confrunta sunt adesea fantaziste si mai putin realiste. Se simte confortabil în medii în care schimbarea nu este o regula, având un oarecare grad de rigiditate si rezistenta la schimbare. Un scor înalt la aceasta componenta semnifica faptul ca persoana evaluata este flexibila în adaptarea la schimbarile situationale, este o persoana practica, realista si care nu fantazeaza peste masura. Înțelege situatiile problematice si are solutii eficiente si practice la acestea. Sunt persoane care se simt confortabil în mediile care necesita o gândire clara si care au capacitatea de a face fata la cerinte si provocari în continua schimbare. Adaptabilitatea nu este doar un atribut valoros în sine pentru viata de zi cu zi si pentru functionarea normala a tuturor indivizilor, ci mai mult, respondentii care obtin scoruri înalte la aceasta componenta pot aduce de asemenea o contributie substantiala si la locul de munca. Aceste persoane s-ar putea descurca bine, de exemplu, în departamente de cercetare, dezvoltare si planificare.
1.	Testarea realității reprezinta aptitudinea unei persoane de a evalua corespondenta între ceea ce simte sau traieste si ceea ce exista cu adevarat, obiectiv, în realitate.	71,4	Un scor redus la scala Testarea realitatii este caracteristic unei persoane care prezinta o aptitudine scazuta de a evalua diferenta între ceea ce experimenteaza si ceea ce exista în realitate. Este o persoana visatoare, care fantazeaza si care are un contact mai scazut cu realitatea. Testarea scazuta a realitatii, asa cum este aceasta masurata de EQ-i, nu are o conotatie patologica, însa poate provoca dificultati în evaluarea si rezolvarea rapida si cu succes a situatiilor de viata. Persoanelor cu un scor redus le este greu sa examineze corect situatiile din diverse perspective si din cauza faptului ca se lasa cuprinse de emotii excesiv de pozitive (cum ar fi optimismul extrem) sau excesi v de negative (de exemplu stres sau anxietate ridicate). Un scor înalt la aceasta scala este caracteristic persoanelor capabile sa evalueze corespondenta între ceea ce experimenteaza (subiectiv) si ceea ce exista în realitate (obiectiv). Sunt persoane realiste, cu picioarele pe pamânt, care încearca sa pastreze o perspectiva racordata la realitate asupra lucrurilor. O alta caracteristica a acestora este faptul ca sunt mereu în cautare de dovezi obiective si pragmatice care sa le confirme, sa le justifice si sa le sprijine sentimentele si actiunile. Se concentreaza pe examinarea modalitatilor prin care pot face fata situatiilor, pe masura ce acestea apar. Acorda atentie informatiilor relevante pentru solutionarea imediata a problemelor, luând decizii mai bune si cu mai putine erori.
2.	Flexibilitate reprezinta aptitudinea unei persoane de a-si adapta	48,9	Un scor scazut la aceasta scala este caracteristic unei persoane care prezinta o oarecare rigiditate la schimbare si la situatii neprevazute. Prezinta

	emotiile, gândurile si comportamentul la situatiile si conditiile de mediu schimbatoare.		dificultati în a-si schimba obiceiurile sau opiniile pe care le are de mult timp si care pot fi depasite, precum si la adaptarea emotiilor, gândurilor si comportamentelor la situatiile în schimbare. Se simte pusa în dificultate de schimbari semnificative în stilul de viata. Îi este dificil sa se descurce în medii dinamice, însa se simte confortabil si da un randament bun în mediile în care sunt necesare si valorizate consecventa, stabilitatea si rutina. Îi este greu sa lucreze în medii cu un nivel redus de structurare. Prefera sa utilizeze metodele cunoscute si cu care se simte confortabil în rezolvarea de probleme. Un scor înalt la aceasta scala semnifica faptul ca persoana evaluata se poate adapta cu usurinta la circumstantele nefamiliare si dinamice care apar, capabila sa reactioneze la schimbare fara rigiditate. Se caracterizeaza prin deschidere fata de diversele idei ale celorlalti si prin faptul ca nu tin cu tot dinadinsul sa aiba dreptate sau sa li se implementeze solutiile, ci își pot schimba punctul de vedere atunci când dovezile demonstreaza faptul ca se înseala. Cauta idei noi si solutii inovative la problemele cu care se confrunta.
3.	Rezolvarea de probleme reprezinta aptitudinea unei persoane de a identifica si defini probleme, precum si de a implementa solutii potential eficiente.	45,1	Un scor scazut la aceasta scala reflecta faptul ca persoana evaluata dispune de o capacitate rezolutiva redusa. Nu reuseste sa parcurga cu succes etapele rezolvarii problemelor aparute, în sensul ca le identifica mai greu, gasesc mai greu solutii potentiale si o aleg mai greu dintre acestea pe cea mai adecvata. Din cauza acestei aptitudini reduse nici nu le face placere sa fie pusi în situatii rezolutive, lucru care poate avea urmari negative la locul de munca sau asupra tipului de activitate desfasurat. Un scor înalt la aceasta scala reflecta faptul ca persoana evaluata are o abordare eficienta de a rezolva problemele aparute. Îi place sa delibereze si este foarte eficienta atât la definirea problemelor cât si la generarea si implementarea de solutii potential eficiente. Aceste scoruri înalte sunt caracteristice persoanelor carora le place sa se confrunte cu problemele si sa le depaseasca, în loc sa le evite. Sunt oameni constiinciosi, disciplinati, metodici, sistematici si perseverenti în abordarea problemelor si gasesc de cele mai multe ori solutiile cele mai eficiente la probleme. Procesul rezolutiv le genereaza emotii pozitive, care le permit sa fie mai deschisi la o idee si apoi sa extinda gama de idei care îi vin în minte. Aceasta viziune largita construiesc la rândul sau aptitudinea individuala de obtine resurse intelectuale si sociale.
STARE GENERALĂ masoara aptitudinea unei persoane de a se bucura de viata, precum si gradul în care viziunea de ansamblu asupra vietii este caracterizata de un sentiment general de multumire, de satisfactie.			Un scor redus este caracteristic persoanelor mai pesimiste, care au o viziune negativa asupra vietii si care nu stiu sa se bucure de aceasta. Un scor înalt la aceasta componenta indica în general indivizi veseli, pozitivi, plini de speranta si optimisti, care stiu sa se bucure de viata. Pe lângă faptul ca este un element esential în interactiunea cu ceilalti, acest atribut este o componenta motivationala cu o mare influenta în rezolvarea de probleme si în toleranta la stres. Persoanele care obtin scoruri înalte la aceasta componenta ajuta la crearea unei atmosfere motivate si pozitive la locul de munca.

1.	Optimism reprezinta aptitudinea unei persoane de a mentine o atitudine pozitiva, chiar si în fata necazurilor.	35.3	<i>Un scor scazut semnifica faptul ca persoana este pesimista. Un scor foarte scazut poate fi caracteristic unor persoane care prezinta stari depresive. O atitudine negativa predispune si la abandonarea scopurilor înainte ca acestea sa fie atinse si la ignorarea potentialelor solutii ale problemelor. Un scor scazut înseamna si o atitudine generala de renuntare si de pesimism în fata dificultatilor vietii.</i> <i>Un scor înalt la aceasta subscala semnifica faptul ca persoana evaluata abordeaza viata cu optimism, este plina de speranta si care nu se descurajeaza usor. Vede partea plina a paharului si are mereu o atitudine pozitiva. Aceasta caracteristica este de obicei de ajutor în adaptarea la situatiile dificile sau stresante. Persoanele optimiste sunt în general membri de dorit ai unei echipe, deoarece sunt mai motivate si mai perseverente si îi molipsesc si pe cei din jur.</i>
2.	Fericire reprezinta aptitudinea unei persoane de se simti multumita de propria viata, de a-i placea de sine si de ceilalti si de a se bucura de viata.	26,3	<i>Un scor scazut la aceasta scala este caracteristic unei persoane care prezinta tendinta de a se îngrijora, o lipsa spiritului de actiune, nesiguranta în privinta viitorului, retragere sociala, sentimente de vina, insatisfactie în legatura cu propria viata si gânduri depresive. În cazuri extreme persoana poate prezenta gânduri si comportamente autodistructive sau sinucigase.</i> <i>Un scor înalt la aceasta scala semnifica faptul ca persoana evaluata se bucura de propria viata, este fericita, entuziasta si debordeaza de buna dispozitie. Se simte bine si în largul sau în toate contextele, atât la locul de munca cât si în timpul liber, îi place sa se distreze si place compania celorlalti. Sunt persoane mereu vesele, cu care este o placere sa îți petreci timpul. Aceste persoane prezinta un grad mai mare de satisfactie la locul de munca. Au o dorinta mai mare de a explora, de a cauta noi informatii si de a avea o gândire creativa.</i>

Manager proiect PRACTI-CON,
Prof. univ. dr. ing. Dorina – Nicolina Isopescu