



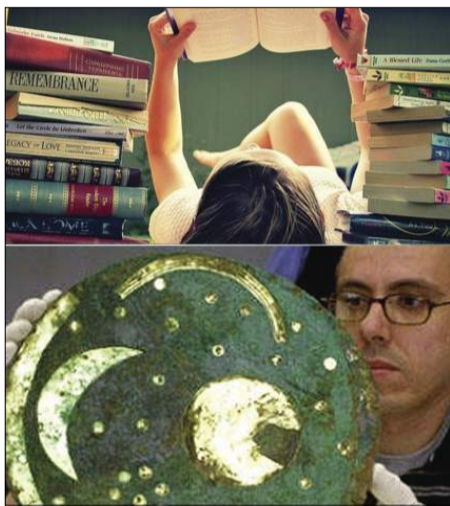
DIALOG

studentesc brâncovenesc

Pitești, Calea Bascovului nr. 2A,
tel.: +40 248 21 26 27

Râmnicu Vâlcea, Str. Nicolae
Balcescu nr. 39,
tel.: +40 250 73 91 22

Braila, Str. Rubinelor nr. 16 - 18,
tel.: +40 239 61 33 08



**Să iubim cărțile
/
Mistere ale lumii**

Pagina 2



**continuare
Inteligența
emoțională**

Pagina 3



**ISCAP
partener al UCB**

Pagina 4

Inteligența emoțională la locul de muncă

Aristotel descria inteligența emoțională astfel: „Oricine se poate supăra și enerva - este atât de simplu! Dar să te superi pe cine trebuie, atât cât trebuie, atunci când trebuie, cu un motiv foarte bine definit și în modul cel mai potrivit este mult mai greu”.

Termenul „inteligență emoțională (EQ)” a fost folosit pentru prima dată în literatura de specialitate de către psihologii Peter Salovey și John Mayer, într-un articol din anul 1990.

Howard Gardner a introdus conceptul de „Inteligente Multiple”. El argumenta că există nu doar un singur tip de inteligență, cea măsurată prin teste și dezvoltată în cadrul școlar, ci multiple tipuri de inteligențe. El a inventat sintagma: „Nu întrebați cât de deștepti sunteți, ci cum sunteți inteligenți”. Gardner a identificat 7 tipuri de inteligență diferite de abilitățile comunicative și matematice uzuale. Printre acestea, el a inclus și două abilități personale:

auto-conștientizarea stărilor interioare și interactivitatea socială eficientă.

Cele 7 tipuri de inteligență ale lui Gardner sunt:

- * Inteligența Matematică – Logică
- * Inteligența Interpersonală
- * Inteligența Spațială
- * Inteligența Ritmic – Muzicală
- * Inteligența Intrapersonală
- * Inteligența Kinestetică
- * Inteligența Lingvistic – Verbală

Inteligența emoțională este o inteligență socială sau interpersonală care le permite oamenilor să își recunoască propriile emoții, dar și pe ale celorlalți. Inteligența emoțională este cea care ne face să diferențiem între multitudinea de emoții pe care le simțim sau pe care le percepem la ceilalți și ne ajută să luăm deciziile potrivite în situații concrete.

Inteligența emoțională este formată din patru elemente:

- * Înțelegerea mai bună a propriilor emoții;
- * Gestionarea eficientă a propriilor emoții și creșterea semnificativă a calității vieții;
- * Înțelegerea mai bună a celor din jur și o conviețuire cu un grad de confort ridicat;
- * Crearea de relații mai bune la toate nivelurile cu cei din jur și creșterea productivității și a imaginii personale.

Atributele inteligenței emoționale

Conștiința de sine – cei care au inteligență emoțională sunt de obicei foarte conștienți de sine. Își înțeleg emoțiile și, din acest motiv, nu se lasă controlați de acestea. Sunt de obicei

încrăzători și sunt perfect conștienți și de calitățile pe care le au și de minusurile lor.

Autoreglarea – aceasta e abilitatea de control a emoțiilor și impulsurilor. Cei care nu sunt de obicei geloși sau nu se enervează, cei care nu iau decizii impulsive se numără printre cei care pot avea o inteligență emoțională matură.

Motivația – oamenii cu un grad înalt de inteligență emoțională sunt și foarte motivați. Sunt capabili să ignore rezultate pe termen scurt pentru beneficii pe termen lung. Sunt extrem de productivi, le place competiția și sunt eficienți în ceea ce fac.

Empatia – e probabil cel mai recunoscut atribut care întregește panopia inteligenței emoționale. Indivizii empatici recunosc ușor tipurile de emoții din alții și de aceea pot relaționa mai ușor. Nu se ghidează după stereotipuri și nici nu-i judecă ușor pe alții.

Abilități sociale – cei care au abilități sociale dezvoltate sunt și inteligenți emoțional. În mod curios, aceștia preferă să-i ajute pe alții, chiar în detrimentul lor. Sunt buni comunicatori și pot gestiona cu ușurință conflictele.

În organizații, inteligența emoțională este luată în considerare, în special atunci când se vorbește despre factori organizaționali precum schimbarea organizațională, leadership, managementul performanței, stress-ul ocupațional, nivelul de satisfacție al angajaților etc.

Studiile realizate în 500 de companii din întreaga lume de Daniel Goleman, considerat părintele conceptului de inteligență emoțională, au dezvăluit că angajații cu un EQ ridicat își valorifică potențialul cognitiv și emoțional de care dispun și ajung în poziții de conducere. Cu cât un angajat avansează mai mult în companie, cu atât inteligența emoțională devine mai importantă. Managerii de echipe trebuie să fie capabili să își adapteze emoțiile la cele ale subordonaților și, de asemenea, să seteze o anumită atmosferă emoțională în cadrul echipei care să eficientizeze lucrul. Adoptarea unui comportament care are la bază clișeul „a-ți lăsa problemele personale/emoțiile la ușa biroului” s-a dovedit a nu fi benefică pentru activitatea din cadrul companiilor. Lipsa totală a emoțiilor la locul de muncă produce apariția unor relații rigide între angajați, bazate fie pe indiferență, fie pe frică și autoritate. Pe de altă parte, exprimarea excesivă a emoțiilor este la fel de contraindicată. Aplicarea principiilor inteligenței emoționale la locul de muncă înseamnă tocmai găsirea unui echilibru între cele două situații menționate. Reprimarea ponderată a propriilor emoții și reacția inteligentă la emoțiile celorlalți pot face diferența între un manager de succes și unul care eșuează în această poziție.

Continuarea in pagina 3

Să iubim cărțile!

Parcursul existențial al fiecăruia dintre noi reprezintă o confirmare a faptului că între carte și cititorul său se creează și consolidează o relație de comunicare, un joc dual de transmitere și de receptare a unui mesaj prin intermediul unei idei, la care se adaugă maniera de identificare și de prelucrare a acesteia. Este vorba, în acest caz, despre o relație care, rândul ei, depinde atât de specificul cărții cât și de interesul - latent sau activat - al cititorului.

În funcție de specific, fiecare carte are o temă centrală, constituită din mai multe părți care, la un loc, formează o sinteză între ansamblu și detalii mai mult sau mai puțin semnificative iar, pe de altă parte, fiecare componentă își are propria ei structură în tema prin care se stabilesc legăturile de interdependență și de subordonare.

În același timp, nu trebuie neglijată nici diferența ce poate apărea între înțelegerea unui text sau a unei cărți în ansamblul ei și capacitatea noastră de-a exprima prin cuvinte mesajul transmis, cauza acestui decalaj confirmat la unii cititori fiind dată de lipsa capacității dobândite prin exercițiu și antrenament de-a vorbi în propoziții concise. După cum este lesne de observat, un cititor versat simte și știe foarte bine că există mai multe feluri de-a exprima mesajul unei cărți, iar calitatea fiecăruia depinde, în primul rând, de claritatea exprimării. Este unanim recunoscut că una și aceeași carte se prezintă în moduri diferite fiecărui cititor, astfel că, deși cititorii sunt diferiți, cartea este aceeași, precum realitatea obiectivă care trece prin mai multe minți subiective.

Se pare că aceste reguli sunt valabile și pentru scris, din simplul motiv că ele sunt complementare, situație identică inclusiv pentru acțiunile de-a învăța și de-a fi învățat. Astfel, dacă autorii și profesorii nu și-ar organiza comunicarea, dacă n-ar reuși s-o sistematizeze și să-i unifice părțile, n-ar putea pretinde celor care receptează mesajul (cititori, elevi, studenți) să găsească unitatea acestuia și să-i identifice structura. Probabil că fiecare dintre cei care am fost puși în situația transmiterii și explicării unor cunoștințe am simțit nedumerirea și frustrarea că, deși nu facem diferențe și discriminări între cursanți (predarea fiind întotdeauna frontală), rezultatele obținute la examene sunt, de obicei, diferite. Explicația ar putea consta în faptul că, deși conținutul este același, iar transmiterea lui se realizează după anumite proceduri, el se aplică și se receptează diferit. În acest fel, cititorul, respectiv cel care se lasă învățat, va încerca până la urmă, pe cont propriu și în funcție de posibilități, să descopere mesajul din spatele textului sau al subiectului. La rândul lui, autorul sau cel care transmite mesajul va face tot

posibilul să-i dea un stil specific de abordare. Până la urmă, tocmai acest stil este cel care va oferi elementele de atractivitate, menite să dea viață cărții sau subiectului transmis prin viu grai. Cu alte cuvinte, orice temă scrisă sau vorbită trebuie să aibă unitate, claritate, coerență. Numai că și receptorul mesajului trebuie să depună un efort conștient, centrat pe identificarea unității, aprecierii clarității și coerenței, toate acestea fiind posibile prin sesizarea părților și a ordinii lor interne.

Deasupra celor menționate anterior, tronează legea de aur conform căreia rolul regulilor și al procedurilor este de a distinge cărțile bune de cele proaste. De exemplu, dacă un cititor experimentat nu reușește să surprindă tema centrală a unei cărți și să-i identifice părțile componente ori relațiile dintre ele, în mod sigur este vorba despre o carte proastă, indiferent de reputația ei. Pe de altă parte, eșecul înțelegerii unei cărți sau teme supuse expunerii se poate datora inclusiv cititorului sau celui care se lasă învățat, deoarece nu a acumulat suficientă experiență anterioară și nu posedă motivația curiozității cognitive. În acest caz, cauza poate fi îndepărtată dacă cel care dorește să învețe și să înțeleagă își adaptează preocupările intelectuale la nivelul lui de cunoaștere și de interes pentru că, până la urmă, oricare ar fi minusurile fiecăruia dintre noi, suntem mai mult decât am devenit.

Conf. univ. dr. Mihaela Duțu,
F.M.M.A.E. Rm.Vâlcea



Mistere ale lumii

Discul Nebra, cel mai vechi calendar astronomic din lume

Discul Nebra a fost descoperit în Germania în 1999 și este considerat primul calendar astronomic creat vreodată, datând din jurul anului 1600 î.e.n. Discul este din bronz, are un diametru de 32 cm și are un desen realizat cu aur, care reprezintă Luna și câteva stele.

Cu ajutorul lui, oamenii din Epoca Bronzului puteau calcula perioadele pentru recoltă, primăvara și toamna. În Germania, perioada ideală de semănat era atunci când Pleiadele, un grup de stele foarte vizibile pe cer, erau aproape de Luna nouă, moment care însemna începutul primăverii. Când aceste stele erau aproape de Luna plină, era începutul toamnei, deci timpul pentru adunarea recoltei.

Discul a fost descoperit alături de alte artefacte din bronz, printre care săbii, topoare, o foarfecă și fragmente de brățări. Obiectele au putut fi datate pentru că în interiorul unei săbii a fost găsită o bucată de lemn.

Discul Nebra este un calendar lunar, iar pentru acuratețe era adăugată la un anumit interval de timp o a treisprezecea lună a anului. Acest disc este foarte complicat, arheologii fiind impresionați de complexitatea lui. Deși există calendare mai vechi, cum sunt cele descrise pe pereții piramidelor egiptene, acestea nu sunt așa de detaliate.

În iunie 2013, Discul Nebra a fost declarat de UNESCO drept una din cele mai importante descoperiri arheologice ale secolului XX.

Discul a fost găsit întâmplător, de către doi căutători de comori, cu ajutorul unor detectoare de metal, într-o pădure de lângă orașul Nebra, la 160 km sud-vest de Berlin. Se spune chiar că hoții de comori, alături de doi arheologi amatori, au încercat să vândă ilegal discul, dar au fost arestați.

Peștera lui Hades, unul dintre cele mai vechi și importante sate preistorice

O peșteră uriașă din Europa pare să fi fost unul dintre cele mai vechi și importante sate preistorice, înainte să se prăbușească și să își îngroape locuitorii. Așezările complexe din interiorul peșterii dar și cele din apropierea ei sugerează că civilizațiile preistorice din Europa au fost mult mai complexe decât se credea până acum.

Peștera, localizată în Grecia și descoperită în 1958, poartă numele de Alepotrypa, iar legenda spune că ea a fost descoperită de un vânător care

și-a urmat câinele până aici.

După descoperire, oficialitățile grecești au avut să includă peștera pe lista obiectivelor turistice, dar arheologii, care și-au dat seama de importanța istorică a locului, au făcut tot ce le-a stat în putință pentru a o proteja.

Camera principală a peșterii are o înălțime de aproape 60 de metri și se întinde pe 100 de metri. În total, peștera are 1.000 de metri, cuprinzând chiar și un mic lac în interior.

„Dacă ați văzut filmele din trilogia Stăpânul inelelor, atunci acest loc v-ar putea aminti de minele din Moria”, a declarat cercetătorul Michael Galaty.

De-a lungul timpului, excavările, care au început din anii '70, au scos la suprafață unelte, vase de lut, artefacte din obsidian, argint sau cupru, care datează din Neolitic, perioadă care în Grecia a început acum 9.000 de ani.

Potrivit specialiștilor, peștera nu era considerată numai un adăpost, ci și un loc unde se efectuau ceremonii și ritualuri, un fel de catedrală preistorică.

După prăbușirea peșterii, eveniment ce a avut loc acum 5.000 de ani, probabil din cauza unui cutremur, și în urma căruia locuitorii au fost îngropați de vii, zona pare să fi rămas nelocuită.

Cercetări recente indică faptul că oamenii de aici realizau ritualuri de îngropare a morților chiar în această peșteră, evenimente ce presupuneau și depozitarea unor cantități mari de vase de lut.

Aceste ritualuri reprezintă un subiect destul de controversat, unii cercetători fiind de părere că obiectele din lut nu ar fi originare din această regiune, ci că ele ar fi fost aduse aici de pelerini. Prin urmare, unele teorii susțin că peștera Alepotrypa ar fi fost un fel de loc de pelerinaj unde erau îngropați oameni importanți.

Ca urmare a acestei teorii, oamenii de știință nu exclud nici posibilitatea ca acest loc să fi fost considerat un fel de poartă de acces spre regatul lui Hades, zeul grec care a constituit o adevărată sursă de fascinație legată de lumea de dincolo.

Ramona – Gabriela Eana

Sursa: www.dailymail.co.uk; www.livescience.com

ISCAP partener al Universității Constantin Brâncoveanu

Be part of our world

The World is a book
and those who do not travel read only a page.

Sursa: ISCAP International Office © 2014 | ISCAP
<http://iscap.ipp.pt/gri/drupal/?q=information>



Universitatea Constantin Brâncoveanu din Pitești are un parteneriat de excelență cu Institutul Superior de Contabilitate și Administrație din Porto, Portugalia pentru programe de mobilități de practică cât și mobilități pentru studii pentru studenți, dar și programe de mobilități de predare și de cercetare pentru profesori. Astfel, prin Programul Uniunii Europene pentru Educație, Formare, Tineret și Sport, ERASMUS+ ca de altfel și în vechiul Program Erasmus LLP (Life Long Learning) în domeniile: studii de afaceri și management, economie, turism, catering și management hotelier, comunicare și relații publice, peste 200 de studenți brâncoveni au studiat sau au făcut practică la ISCAP.

ISCAP - Institutul Superior de Contabilitate și Administrație din Porto – este parte din cel mai mare și mai prestigios institut de învățământ superior din Portugalia, Institutul Politehnic din Porto (IPP) și oferă celor aproape 5.000 de studenți ai săi o serie de programe universitare și postuniversitare inovatoare.

Este un punct de referință națională în ceea ce privește studiul științelor din domeniul afacerilor și contabilității, prin cursurile de simularea întreprinderii (Enterprise Simulation), prin care își propune să ofere studenților un mediu de afaceri exigent, complex, universal și avansat din punct de vedere tehnologic. Mai mult, ISCAP dispune de centre moderne de Multimedia și Marketing avansate iar din 2003, a reușit să creeze Paol - Support Project Online, o platformă b-learning bazată pe Moodle și create cu scopul de a-i ajuta pe studenți și profesori să dezvolte metode alternative în procesul de predare - învățare.

De-a lungul anilor, ISCAP a încercat să diversifice cooperarea internațională și a dezvoltat o rețea vastă de parteneriate, atât în Europa, cât și în Brazilia. Este un partener de nădejde al mai multor rețele internaționale, cum ar fi AFECA, SPACE sau EdiNeb.

Institutul Superior de Contabilitate și Administrație din Porto este foarte interesat și activ în procesul de internaționalizare și dorește să crească numărul de programe de schimb pentru studenți, cât și pentru profesori și alte categorii de personal și dezvoltarea de experiențe interculturale în rândul comunităților sale.

Sursa: ISCAP International Office © 2014 | ISCAP
<http://iscap.ipp.pt/gri/drupal/?q=information>



sursa imagine: edu-news.ro

Sursa: ISCAP International Office © 2014 | ISCAP
<http://www.iscap.ipp.pt/site/php/welcome.php>

Sursa: IPP
<http://ipp.pt/filesserver/fckeditor/08ISCAP007.jpg>

