

**AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU CALIFICĂRI**  
**STANDARD OCUPAȚIONAL**

**CONSILIER PENTRU DEZVOLTARE PERSONALĂ**

**Sectorul :** Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport

**Versiunea:** 00

**Data aprobării:** 31.10.2012

**Data propusă pentru revizuire:** 15 septembrie 2016

**Inițiator proiect:** Blocul Național Sindical

**Echipa de redactare:**

Bădărău Constantin-Mugurel, specialist în dezvoltare personală, coach, consultant resurse umane, manager Brainevo Consulting- București;

Feroiu Sorin, consultant resurse umane, director general SC Sof Consulting SRL, Constanța, jud. Constanța;

Vișcoțel Lucian, manager proiect- Asociația Fotbaliștilor Amatori și Nonamatori din România;

Petre Cristina, expert științific, consultant standarde ocupaționale și calificări, Asociația Fotbaliștilor Amatori și Nonamatori din România

**Verificator sectorial:**

Irina de Hillerin, expert în organizarea resursei umane și managementul performanței, psiholog organizațional, consilier de etică, ANCOM- Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații

**Comisia de validare:**

Paraschiv Ciprian-Constantin, director executiv al Direcției Județene pentru Sport și Tineret Iași-Autoritatea Națională pentru Sport și Tineret;

**Denumirea documentului electronic:** SO\_consilier dezvoltare personala\_00

**Responsabilitatea pentru conținutul standardului ocupațional revine echipei de redactare și experților care au efectuat verificarea și validarea analizei ocupaționale și a standardului ocupațional.**

## **Descriere:**

Prezentul document a fost elaborat ca rezultat al dezvoltării analizei ocupaționale pentru ocupația **CONSILIER PENTRU DEZVOLTARE PERSONALĂ** grupa de bază 2423 Specialiști în domeniul resurselor umane și de personal, cod COR 242324.

*Consilierul pentru dezvoltare personală* este un specialist care lucrează cu persoane sănătoase din punct de vedere psihic, care au nevoie să exploreze sau să depășească diverse stări sau situații cu care se confruntă în evoluția personală și profesională, valorificând și dezvoltând resursele și potențialul propriu. Specialistul în consiliere pentru dezvoltare personală este o persoană neutră, imparțială, care îi susține pe clienți în investigarea situațiilor problemă și facilitează explorarea soluțiilor potențiale pentru reglarea eventualelor disfuncționalități induse în plan personal și în relațiile socio-profesionale de către o serie de factori perturbatori extrem de variați printre care se înscriu: volumul și complexitatea activităților desfășurate în mod curent, multiplele responsabilități asumate în familie și societate, imprevizibilitatea contextelor de lucru, dinamica schimbărilor și nevoia continuă de adaptare în situații noi, presiunea informațională etc.

Consilierul pentru dezvoltare personală stimulează identificarea și alegerea soluției optime de către fiecare client pentru sine însuși, pentru diminuarea nivelului de stres, înlăturarea confuziei, tensiunilor acumulate și a blocajelor temporare induse în evoluția personală pe unul sau mai multe planuri.

Investigarea situațiilor problemă se realizează împreună cu persoanele afectate, pe baza acordului lor liber exprimat, pe parcursul unui proces în care sunt analizate și clarificate cauzele care generează perturbații și sunt identificate diverse alternative posibile de îndepărtare a blocajelor resimțite.

Intervenția specializată a consilierului pentru dezvoltare personală constă în ghidarea, susținerea și încurajarea interlocutorilor, prin intermediul unor tehnici și instrumente specifice, în vederea sondării și relevării propriilor capacități și resurse și a conștientizării punctelor critice din existența proprie și a posibilităților de depășire a situațiilor neconvenabile într-o manieră particularizată.

De asemenea, consilierul acordă sprijin clienților atât pentru explorarea alternativelor de evoluție în viitor pornind de la potențialul propriu, caracteristicile individuale ale acestora, nevoile și aspirațiile exprimate, cât și pentru corectarea deficiențelor identificate și abordarea constructivă a modalităților de implicare, relaționare și acțiune la nivel individual sau ca parte în cadrul unor grupuri care urmează să funcționeze unitar și armonios.

În acest scop, consilierul pentru dezvoltare personală facilitează accesul indivizilor la resursele interioare proprii, dezvoltă talentele și potențialul uman, îmbunătățește calitatea vieții personale și profesionale a celor interesați să progreseze în plan individual sau colectiv și contribuie la realizarea obiectivelor și aspirațiilor acestora.

Specialistul poate lucra în mod independent, ca persoană fizică autorizată, sau ca angajat al unor organizații sau instituții cu domenii foarte variate de activitate, sprijinind îmbunătățirea performanțelor forței de muncă și oferind ajutor managementului companiilor pentru atingerea obiectivelor organizaționale. Activitatea consilierului pentru dezvoltare personală este distinctă față de activitățile de psiho-terapie, psihiatrie, consiliere psihologică, prin

prisma intensității și complexității scăzute a problematicii clienților și a instrumentelor și tehnicilor specifice de lucru care se bazează pe non-directivitate.

*Consilierul pentru dezvoltare personală* demonstrează foarte bune capacități de: comunicare, ascultare activă, atenție pentru detalii, focalizare pe probleme, analiză și sinteză, interacționare și adaptabilitate în condiții de lucru cu categorii foarte diverse de persoane. De asemenea, el dovedește empatie, capacitate de câștigare a încrederii interlocutorilor și de asigurare a confortului psihic al acestora, spirit de observație și rezistență la efort intelectual prelungit.

Atitudinile principale necesare pentru practicarea ocupației sunt: calmul, neutralitatea, grija pentru client, răbdarea, onestitatea, obiectivitatea, seriozitatea, responsabilitatea, perseverența, deschiderea, receptivitatea și gândirea pozitivă.

Consilierul pentru dezvoltare personală asigură deplina confidențialitate privind problemele clienților, excepție făcând situațiile prevăzute prin lege.

## Lista unităților de competență

Titluri și categorii de unități de competență	Nivelul de responsabilitate și autonomie
<p><b>Unități de competență cheie</b></p> <p>Titlul unității 1: Comunicare în limba oficială            Titlul unității 2: Comunicare în limbi străine            Titlul unității 3: Competențe de bază în matematică, științe și tehnologie            Titlul unității 4: Competențe informatice            Titlul unității 5: Competența de a învăța            Titlul unității 6: Competențe sociale și civice            Titlul unității 7: Competențe antreprenoriale            Titlul unității 8: Competența de exprimare culturală</p>	<p>6CEC/4CNC            4CEC/3CNC            4CEC/3CNC            4CEC/3CNC            6CEC/4CNC            6CEC/4CNC            5CEC/3CNC            4CEC/3CNC</p>
<p><b>Unități de competență generale</b></p> <p>Titlul unității 1: Organizarea activității proprii            Titlul unității 2: Aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență            Titlul unității 3: Dezvoltarea propriei cariere</p>	<p>4CEC/3CNC            3CEC/2CNC            5CEC/3CNC</p>
<p><b>Unități de competență specifice</b></p> <p>Titlul unității 1: Crearea spațiului de interacțiune cu persoanele consiliate            Titlul unității 2: Investigarea situațiilor problemă            Titlul unității 3: Explorarea soluțiilor potențiale ale situațiilor problemă            Titlul unității 4: Consilierea privind modalitățile de dezvoltare personală</p>	<p>6CEC/4CNC            6CEC/4CNC            6CEC/4CNC            6CEC/4CNC</p>

<b>UCG1 Organizarea activității proprii</b> (unitate generală)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 4CEC/3CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Stabilește prioritățile individuale	<p>1.1. Prioritățile individuale sunt stabilite în funcție de activitățile profesionale de realizat.</p> <p>1.2. Prioritățile individuale sunt stabilite având în vedere estimarea realistă a timpului necesar pentru derularea fiecărei activități în parte.</p> <p>1.3. Prioritățile individuale sunt stabilite în funcție de disponibilitatea celorlalte persoane implicate în derularea activităților.</p> <p>1.4. Prioritățile individuale sunt stabilite în mod coerent pentru asigurarea fluenței în activitate și evitarea disfuncționalităților.</p>	Stabilirea priorităților individuale se face cu discernământ.
2. Planifică etapele activităților	<p>2.1. Etapele activităților sunt planificate realist, în funcție de tipul și complexitatea acestora.</p> <p>2.2. Etapele activităților sunt planificate având în vedere încadrarea în termenele finale necesare.</p> <p>2.3. Etapele activităților sunt planificate urmărind alocarea rațională a resurselor necesare.</p>	Planificarea etapelor se face cu atenție.
3.Revizuiește planificarea activităților	<p>3.1. Planificarea activităților este revizuită după caz, în funcție de solicitările persoanelor abilitate.</p> <p>3.2. Planificarea activităților este revizuită în timp util, pentru încadrarea în termenele prestabilite.</p> <p>3.3. Planificarea activităților este revizuită, urmărind corelarea permanentă cu cele aflate în derulare, pentru evitarea unor suprapuneri generatoare de</p>	Revizuirea planificării activităților se face cu operativitate.

	disfuncționalități.	
<b>Contexte:</b>		
<p>-organizarea activității proprii este făcută la începutul fiecărei zile de muncă și se are în vedere pe tot parcursul consilierii care se desfășoară în spații diverse, special amenajate pentru asigurarea confortului fizic și psihic al participanților;</p> <p>-specialistul își asumă responsabilitatea pentru îndeplinirea obiectivelor și își adaptează propriul comportament în diverse circumstanțe neprevăzute în cursul rezolvării problemelor.</p>		
<b>Gama de variabile:</b>		
<p>-priorități individuale: amenajarea spațiului pentru sesiunile de consiliere, pregătirea fișelor pentru consemnarea informațiilor din cadrul sesiunilor de consiliere, planificarea sesiunilor de consiliere, urmărirea evoluției clientului pe parcursul perioadei de consiliere etc.;</p> <p>-tipuri de activități profesionale: asigurarea spațiului de relaționare cu clienții, culegerea de informații privind situațiile problemă ale clienților, explorarea soluțiilor potențiale pentru situațiile problemă, facilitarea adoptării de către client a soluției avantajoase, analizarea direcțiilor de dezvoltare, evaluarea adecvării soluțiilor aplicate de către clienți etc.;</p> <p>-persoane implicate în derularea activităților: persoane fizice independente, angajații diverselor organizații/instituții/companii cu domenii variate de activitate;</p> <p>-tipuri de resurse: materiale, financiare, umane, informaționale;</p> <p>-persoane abilitate să solicite revizuirea planificării: reprezentanții angajatorilor, persoanele consiliate.</p>		
<b>Cunoștințe:</b>		
<p>-prioritățile în activitatea proprie;</p> <p>-activitățile profesionale specifice consilierului de dezvoltare personală;</p> <p>-particularitățile activității de consiliere;</p> <p>-noțiuni de planificare și organizare;</p> <p>-tipuri de resurse necesare pentru desfășurarea activității și modalitatea de alocare a acestora;</p> <p>-situații de replanificare a activităților;</p> <p>-cerințe referitoare la replanificarea activităților.</p>		

<b>UCG2 Aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență (unitate generală)</b>		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie 3CEC/2CNC</b>
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Identifică riscurile specifice activității	<p>1.1. Riscurile specifice activității sunt identificate în corelație cu tipul acesteia și condițiile de derulare.</p> <p>1.2. Riscurile specifice activității sunt identificate având în vedere toate particularitățile locului de muncă.</p> <p>1.3. Riscurile specifice activității sunt identificate în conformitate cu prevederile legislației în vigoare</p>	Identificarea riscurilor specifice activității se face cu atenție.
2. Aplică normele de sănătate și securitate în muncă	<p>2.1 Normele de sănătate și securitate în muncă sunt aplicate permanent, pe întreaga derulare a activităților.</p> <p>2.2. Normele de sănătate și securitate în muncă sunt aplicate cu strictețe, pentru asigurarea securității personale și a celorlalți participanți la activități.</p> <p>2.3. Normele de sănătate și securitate în muncă sunt aplicate conform procedurilor specifice ale angajatorilor.</p>	Aplicarea normelor de sănătate și securitate în muncă se face cu responsabilitate.
3. Respectă prevederile legale referitoare la situațiile de urgență	<p>3.1. Prevederile legale referitoare la situațiile de urgență sunt respectate conform cerințelor formulate în instructaje.</p> <p>3.2. Prevederile legale referitoare la situațiile de urgență sunt respectate în corelație cu specificul locurilor în care se desfășoară activitățile.</p> <p>3.3. Prevederile legale referitoare la situațiile de urgență sunt respectate ținând seama de procedurile interne ale angajatorilor.</p>	Respectarea prevederilor legale referitoare la situațiile de urgență se realizează dovedind disciplină.

<p><b>Contexte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-activitatea are caracter permanent și este obligatorie în toate contextele de lucru, în spațiile amenajate în cabinetele individuale de consiliere sau în cele puse la dispoziție de către angajatori;</li> <li>-activitățile care comportă aplicarea prevederilor legale privind sănătatea și securitatea în muncă și în situații de urgență se desfășoară conform unor proceduri stricte, sub coordonarea personalului cu atribuții în domeniu din cadrul companiilor angajatoare sau în mod autonom în cazul activității desfășurate în regim independent.</li> </ul>		
<p><b>Gama de variabile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-tipuri de riscuri: riscuri asociate reacțiilor potențial violente ale clienților, expunere la activitate în mediu stresant, pericol de lovire, cădere, alunecare, electrocutări, răniri cu obiecte ascuțite sau cu părți tăioase etc.;</li> <li>-tipuri de activități: asigurarea spațiului de relaționare cu clienții, culegerea de informații privind situațiile problemă ale clienților, explorarea soluțiilor potențiale pentru situațiile problemă, facilitarea adoptării de către client a soluției avantajoase, analizarea direcțiilor de dezvoltare, evaluarea adecvării soluțiilor aplicate de către clienți etc.;</li> <li>-condiții de derulare a activităților: mediul ambiant, caracteristicile spațiului fizic/emoțional, momentul zilei etc.;</li> <li>-particularitățile locului de muncă: amplasare, dimensiune, configurație, luminozitate, grad de aglomerare, vecinătăți, căi de acces și distribuirea în spațiu a acestora etc.;</li> <li>-participanți la activități: persoane fizice independente, angajați ai unor diverse organizații;</li> <li>-angajatori: instituții, organizații, companii cu statut juridic divers din orice domeniu de activitate, persoane fizice;</li> <li>-situații de urgență: incendii, cutremure, inundații, explozii etc.</li> </ul>		
<p><b>Cunoștințe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-norme generale și specifice de sănătate și securitate în muncă;</li> <li>-tipuri de activități, contexte de desfășurare și riscuri potențiale;</li> <li>-reguli de utilizare a spațiilor și echipamentelor necesare pentru desfășurarea activităților;</li> <li>-prevederi legale privind acțiunea în situații de urgență;</li> <li>-tipuri de situații de urgență;</li> <li>-servicii specializate pentru intervenția în situații de accidente și de urgență;</li> <li>-modalități de intervenție în situații de urgență.</li> </ul>		



<b>UCG3 Dezvoltarea propriei cariere</b> (unitate generală)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 3CEC/5CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Analizează nivelul pregătirii profesionale proprii	1.1.Nivelul pregătirii profesionale proprii este analizat în raport cu evoluția domeniului de activitate. 1.2.Nivelul pregătirii profesionale proprii este analizat în corelație cu cerințele care decurg din implementarea noilor metode și tehnici de lucru. 1.3.Nivelul pregătirii profesionale proprii este analizat pe baza informațiilor utile obținute prin modalități diverse.	Analizarea nivelului pregătirii profesionale proprii se face cu obiectivitate.
2. Stabilește prioritățile în dezvoltarea carierei	2.1. Prioritățile în dezvoltarea carierei sunt stabilite ținând cont de rezultatele analizei efectuate. 2.2. Prioritățile în dezvoltarea carierei sunt stabilite în corelație cu obiectivele personale. 2.3. Prioritățile în dezvoltarea carierei sunt stabilite având în vedere stadiul evoluției profesionale proprii.	Stabilirea priorităților în dezvoltarea carierei se face cu atenție și preocupare.
3. Consolidază cariera profesională proprie	3.1. Cariera profesională proprie este consolidată ținând seama de prioritățile stabilite. 3.2. Cariera profesională proprie este consolidată prin metode adecvate, în concordanță cu interesele și nevoile personale. 3.3. Cariera profesională proprie este consolidată având în vedere specificul domeniului de activitate.	Consolidarea carierei profesionale proprii se realizează cu perseverență, dovedind deschidere către nou.
<b>Contexte:</b> -activitatea se desfășoară permanent, în mod individual, în contexte de timp și locații variate, comportând un grad crescut de autonomie și solicitând rezistență la efort intelectual susținut; -specialistul gestionează activități sau proiecte complexe din punct de vedere profesional, asumându-și răspunderea pentru stabilirea și atingerea obiectivelor personale și în procesul		

de luare a deciziilor în contexte de muncă sau de studiu imprevizibile.

**Gama de variabile:**

- tipuri de metode și tehnici de lucru: explorări mentale, proiecții mentale, identificarea și transferul de resurse, simulări, interviuri structurate și semistructurate etc.;
- informații utile: metode, tehnici și instrumente de lucru noi, cerințe privind actualizarea cunoștințelor de specialitate, nevoia de dezvoltare a unor noi abilități și atitudini profesionale etc.;
- modalități de obținere a informațiilor: documentarea privind evoluția domeniului de activitate, autoevaluarea, solicitarea de feed-back din partea persoanelor consiliate, studiul concluziilor rapoartelor de evaluare întocmite de angajatori etc.;
- priorități în dezvoltarea carierei: dobândirea de recunoaștere profesională la nivel local/național/internațional, diversificarea serviciilor de consiliere, dezvoltarea brandului personal, obținerea satisfacției din partea clienților, dezvoltarea contactelor profesionale etc.;
- tipuri de obiective personale: actualizarea și îmbogățirea cunoștințelor de specialitate, dezvoltarea abilităților și atitudinilor necesare pentru succesul în carieră, consolidarea poziției financiare, creșterea notorietății profesionale, creșterea numărului de clienți satisfăcuți etc.;
- metode de consolidare a carierei: participarea la programe de pregătire profesională, conferințe și reuniuni profesionale diverse, însușirea de noi tehnici și metode de lucru, înscrierea în asociații profesionale de profil, publicarea de articole și lucrări de specialitate, organizarea de evenimente cu caracter profesional aplicativ, schimburi de experiență cu specialiști/instituții cu activitate în domeniu etc.;
- interese personale: realizarea în plan profesional și social, recunoașterea în mediul profesional și pe piața serviciilor de consiliere, obținerea unei poziții profesionale avantajoase etc.;
- nevoi personale: actualizarea cunoștințelor, asigurarea securității financiare, realizarea în plan profesional și social etc.;
- specificul domeniului de activitate: tipuri de activități profesionale, profesii subordonate, cerințe de practicare a profesiilor aparținând domeniului, tendințele pieței de profil, posibilitățile de diversificare a serviciilor oferite, legislație specifică etc.

**Cunoștințe:**

- particularitățile domeniului de activitate;
- oportunități de dezvoltare profesională specifice domeniului de activitate;
- caracteristicile pieței serviciilor de profil;
- metode de culegere a informațiilor privind stadiul evoluției profesionale personale;
- metode și tehnici de dezvoltare și consolidare a carierei profesionale;
- terminologie de specialitate.

UCS1 Crearea spațiului de interacțiune cu persoanele consiliate (unitate specifică)		Nivelul de responsabilitate și autonomie 6CEC/4CNC
Elemente de competență	Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență	Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență
1. Amenajează spațiul de lucru	1.1. Spațiul de lucru este amenajat respectând principiile generale de confort. 1.2. Spațiul de lucru este amenajat în funcție de particularitățile locației. 1.3. Spațiul de lucru este amenajat utilizând toate dotările necesare.	Amenajarea spațiului de lucru se face cu preocupare.
2. Stabilește contactul emoțional cu clientul	2.1. Contactul emoțional cu clientul este stabilit în funcție de atitudinea percepută senzorial. 2.2. Contactul emoțional cu clientul este stabilit în concordanță cu starea emoțională exteriorizată de acesta și limbajul utilizat. 2.3. Contactul emoțional cu clientul este stabilit asigurând armonizarea stării acestuia cu obiectivele sesiunii de consiliere.	Stabilirea contactului emoțional cu clientul se face cu atenție.
3. Prezintă condițiile de colaborare	3.1. Condițiile de colaborare sunt prezentate având în vedere toate aspectele relevante pentru desfășurarea activității de consiliere. 3.2. Condițiile de colaborare sunt prezentate oferind la solicitarea clientului, informații suplimentare necesare pentru eventuale clarificări. 3.3. Condițiile de colaborare sunt prezentate adaptând maniera de exprimare în funcție de nivelul de înțelegere al interlocutorului.	Prezentarea condițiilor de colaborare se face cu claritate și acuratețe.
<b>Contexte:</b> -activitățile se desfășoară în mod independent, fără coordonare directă, în spații interioare special amenajate, în condiții de liniște și confort, necesitând un efort intelectual susținut; -activitatea proprie este organizată în contexte de muncă previzibile, dar care pot suferi schimbări, specialistul adaptându-și propriul comportament la diverse circumstanțe în cursul		

rezolvării problemelor.

**Gama de variabile:**

- spațiul de interacțiune: fizic, emoțional;
- principii generale de confort: dispunerea mobilierului și a accesoriilor, condiții de luminozitate, ventilație, cromatică etc.;
- particularitățile locației: dimensiune, dispunerea planurilor, detalii de construcție etc.;
- dotări necesare: mese, scaune, canapea, fotolii, obiecte de iluminat, echipamente de birotică etc.;
- tipuri de atitudini: deschisă/închisă, flexibilă/inflexibilă, participativă/nonparticipativă etc.;
- tipuri de stări emoționale: tristețe, agitație, optimism, indiferență, relaxare, teamă, furie, inhibiție etc.;
- limbaj utilizat de client: verbal, non-verbal, para verbal;
- tipuri de obiective ale sesiunilor de consiliere: înțelegerea situației de fapt, alegerea situației dorite, explorarea și activarea resurselor interioare, identificarea punctelor slabe etc.;
- condiții de colaborare: obiectivele sesiunilor de consiliere, termenii colaborării;
- aspecte relevante pentru desfășurarea activității: periodicitatea întâlnirilor, durata sesiunilor, reguli de participare, aspecte financiare etc.

**Cunoștințe:**

- noțiuni de ergonomie a spațiilor;
- cerințe privind asigurarea confortului fizic și emoțional al persoanelor care solicită servicii de consiliere;
- tehnici de comunicare;
- noțiuni generale de consiliere;
- tehnici de armonizare a stărilor emoționale cu obiectivele sesiunilor de lucru;
- noțiuni de organizare a activității de consiliere;
- terminologie de specialitate.

<b>UCS2 Investigarea situațiilor problemă</b> (unitate specifică)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie</b> 6CEC/4CNC
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Culege informații privind situația problemă	<p>1.1. Informațiile privind situația problemă sunt culese aplicând tehnicile de lucru specifice în funcție de caracteristicile persoanei consiliate.</p> <p>1.2. Informațiile privind situația problemă sunt culese urmărind firul logic al expunerii.</p> <p>1.3. Informațiile privind situația problemă sunt culese având în vedere obținerea tuturor detaliilor necesare pentru înțelegerea acesteia.</p>	Culegerea informațiilor privind situația problemă se face cu preocupare și deschidere.
2. Stabilește punctele cheie ale situației problemă	<p>2.1. Punctele cheie ale situației problemă sunt stabilite urmărind relevanța acestora pentru persoanele consiliate.</p> <p>2.2. Punctele cheie ale situației problemă sunt stabilite ținând cont de relațiile de interdependență dintre acestea.</p> <p>2.3. Punctele cheie ale situației problemă sunt stabilite în funcție de importanța acordată de client.</p> <p>2.4. Punctele cheie ale situației problemă sunt stabilite susținând conștientizarea de către client a stării de fapt.</p>	Stabilirea punctelor cheie ale situației problemă se face cu perseverență și răbdare.
3. Verifică ansamblul situației problemă	<p>3.1. Ansamblul situației problemă este verificat urmărind existența tuturor elementelor necesare pentru conștientizarea de către client a stării de fapt.</p> <p>3.2. Ansamblul situației problemă este verificat respectând logica aspectelor definitorii în funcție de tipul contextelor relaționale prezentate.</p> <p>3.3. Ansamblul situației problemă</p>	Verificarea ansamblului situației problemă se face cu sensibilitate și seriozitate.

	este verificat în funcție de mediile de manifestare a disfuncționalităților.	
<p><b>Contexte:</b></p> <p>-activitățile se desfășoară în mod independent, fără coordonare directă, în spații interioare special amenajate, în condiții de liniște și confort, necesitând un efort intelectual susținut;</p> <p>-specialistul administrează activități complexe din punct de vedere profesional, asumându-și responsabilitatea pentru procesul de luare a deciziilor în contexte de relaționare imprevizibile, pentru susținerea dezvoltării personale a clienților independenți sau a persoanelor care activează în cadrul unor diverse colective de muncă.</p>		
<p><b>Gama de variabile:</b></p> <p>-tipuri de situații problemă: lipsa unui loc de muncă, relații defectuoase în familie sau societate, blocaje emoționale diverse, eșecuri profesionale etc.;</p> <p>-tipuri de informații: persoane implicate în situație, forme de manifestare a persoanei consiliate, frecvența și poziționarea în timp și spațiu a manifestărilor specifice situației etc.;</p> <p>-tipuri de tehnici de lucru: interviu structurat, interviu semistrukturat, interviu nestructurat, consemnarea de către client a unor categorii de informații, metode de explorare în vederea conștientizării etc.;</p> <p>-caracteristicile persoanelor consiliate: echilibrul emoțional, volumul și dinamica verbală, atitudinea, reacțiile la stimuli diverși etc.;</p> <p>-tipuri de puncte cheie: persoane implicate, intensitatea trăirilor manifestate, acțiunile întreprinse și consecințele/rezultatele acestora, resurse utilizate, viziunea asupra problemelor, diverse atitudini personale manifestate și corelarea acestora cu anumite momente de timp etc.;</p> <p>-elemente necesare pentru conștientizarea stării de fapt: maniera de raportare la situație, maniera de raportare la persoanele implicate, efectele diverselor acțiuni întreprinse etc.;</p> <p>-tipuri de contexte relaționale: interacțiuni cu persoane situate pe poziții ierarhic superioare/inferioare și pe poziții similare în plan social, profesional și familial;</p> <p>-tipuri de medii de manifestare: social, profesional, familial; publice/private; familiare/necunoscute etc.;</p> <p>-tipuri de disfuncționalități: reacții exagerate, generare de stres, diminuarea randamentului fizic și emoțional, scaderea capacității de concentrare, tendințe de izolare etc.</p>		
<p><b>Cunoștințe:</b></p> <p>-tipuri de situații problemă;</p> <p>-tehnici și instrumente de investigare specifice activității de consiliere;</p> <p>-categoriile de informații necesare pentru descrierea situațiilor problemă;</p> <p>-tehnici de comunicare;</p> <p>-tipuri de disfuncționalități comportamentale;</p> <p>-tipuri de contexte și medii de manifestare a disfuncționalităților;</p> <p>-noțiuni generale de consiliere;</p> <p>-terminologie de specialitate.</p>		

UCS3 Explorarea soluțiilor potențiale ale situațiilor problemă (unitate specifică)		Nivelul de responsabilitate și autonomie 6CEC/4CNC
Elemente de competență	Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență	Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență
1. Facilitează identificarea soluțiilor potențiale pentru situația problemă	<p>1.1. Identificarea soluțiilor potențiale pentru situația problemă este facilitată în funcție de interesele și obiectivele persoanei consiliate.</p> <p>1.2. Identificarea soluțiilor potențiale pentru situația problemă este facilitată ținând cont de caracteristicile clientului și ale situației problemă.</p> <p>1.3. Identificarea soluțiilor potențiale pentru situația problemă este facilitată asigurând numărul de alternative necesar conform cerințelor uzuale din domeniul consilierii.</p>	Facilitarea identificării soluțiilor potențiale pentru situația problemă se realizează cu obiectivitate și grijă pentru client.
2. Analizează alternativele de rezolvare a situației problemă	<p>2.1. Alternativele de rezolvare a situației problemă sunt analizate având în vedere toate aspectele relevante pentru persoana consiliată.</p> <p>2.2. Alternativele de rezolvare a situației problemă sunt analizate urmărind criteriile de punere în practică specifice.</p> <p>2.3. Alternativele de rezolvare a situației problemă sunt analizate stimulând alegerea soluției optime de către client.</p>	Analizarea alternativelor de rezolvare a situației problemă se realizează cu răbdare și seriozitate.
3. Verifică adecvarea soluției finale	<p>3.1. Adecvarea soluției finale este verificată ținând seama de implicațiile potențiale ale acesteia.</p> <p>3.2. Adecvarea soluției finale este verificată prin utilizarea unor metode de lucru specifice.</p> <p>3.3. Adecvarea soluției finale este verificată urmărind reacțiile clientului în contextele create.</p>	Verificarea adecvării soluției finale se realizează cu responsabilitate.

**Contexte:**

-activitățile se desfășoară în mod independent, fără coordonare directă, în spații interioare special amenajate, în condiții de liniște și confort, necesitând un efort intelectual susținut;  
-specialistul administrează activități complexe din punct de vedere profesional, asumându-și responsabilitatea pentru procesul de luare a deciziilor în contexte de relaționare imprevizibile, pentru susținerea dezvoltării personale a clienților independenți sau a persoanelor care activează în cadrul unor diverse colective de muncă.

**Gama de variabile:**

-tipuri de situații problemă: lipsa unui loc de muncă, relații defectuoase în familie sau societate, blocaje emoționale diverse, eșecuri profesionale etc.;;  
-tipuri de soluții potențiale: înlăturarea blocajelor, stimularea resurselor personale, generarea de noi comportamente, schimbarea atitudinilor etc.;;  
-tipuri de interese ale clientului: înlăturarea/ transformarea situației problemă, generarea unei situații optime în raport cu problema semnalată etc.;;  
-obiective: inserția/reinserția pe piața muncii, ameliorarea relațiilor în cadrul familiei și societății, explorarea resurselor proprii, atingerea potențialului personal maxim în diverse contexte etc.;;  
-număr de alternative: trei sau mai multe;  
-aspecte relevante: tipul locului de muncă, nivelul câștigurilor, poziția socială, eficiența comunicării, înțelegerea stărilor persoanelor cu care se realizează contacte frecvente/importante, confortul personal etc.;;  
-criterii de punere în practică: adecvare la client și la contexte, grad de realizare, posibilitate de măsurare etc.;;  
-implicații potențiale ale soluțiilor alese: ameliorarea/agravarea stării de fond, afectarea persoanelor implicate, consecințe de timp și financiare etc.;;  
-metode de verificare a adecvării soluției finale: proiectarea mentală a persoanei consiliate în scenariul previzionat, simularea cadrului agreat în medii reale sau construite etc.;;  
-tipuri de reacții: spaimă, frică, angoasă, plăcere, entuziasm, naturalețe, detașare, implicare etc.;;  
-tipuri de contexte: reale, imaginate.

**Cunoștințe:**

-noțiuni generale de consiliere;  
-tehnici și instrumente pentru facilitarea identificării alternativelor de rezolvare a situațiilor problemă și pentru analizarea acestora;  
-tehnici de comunicare;  
-metode de verificare a compatibilității soluțiilor alese de persoanele consiliate cu planul de dezvoltare personală a acestora;  
-terminologie de specialitate.



<b>UCS4 Consilierea privind modalitățile de dezvoltare personală</b> (unitate specifică)		<b>Nivelul de responsabilitate și autonomie 6CEC/4CNC</b>
<b>Elemente de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate rezultatului activității descrise de elementul de competență</b>	<b>Criterii de realizare asociate modului de îndeplinire a activității descrise de elementul de competență</b>
1. Identifică direcțiile de dezvoltare	1.1. Direcțiile de dezvoltare sunt identificate respectând obiectivele urmărite de persoana consiliată. 1.2. Direcțiile de dezvoltare sunt identificate având în vedere disfuncționalitățile relevate în urma explorării situației problemă. 1.3. Direcțiile de dezvoltare sunt identificate în corelație cu particularitățile individuale ale persoanei consiliate și contextul situației problemă.	Identificarea direcțiilor de dezvoltare se realizează cu răbdare.
2. Analizează prioritatea direcțiilor de dezvoltare	2.1. Prioritatea direcțiilor de dezvoltare este analizată în funcție de nevoile personale ale clientului. 2.2. Prioritatea direcțiilor de dezvoltare este analizată ținând seama de detaliile situației problemă. 2.3. Prioritatea direcțiilor de dezvoltare este analizată respectând sistemul de valori și convingeri al persoanei consiliate.	Analizarea priorității direcțiilor de dezvoltare se face cu atenție.
3. Acordă sprijin pentru dezvoltarea personală a clientului	3.1. Sprijinul pentru dezvoltarea personală a clientului este acordat prin intermediul unor tehnici adecvate. 3.2. Sprijinul pentru dezvoltarea personală a clientului este acordat în funcție de direcțiile de dezvoltare alese. 3.3. Sprijinul pentru dezvoltarea personală a clientului este acordat urmărind stimularea acțiunii nemijlocite a acestuia pentru corectarea deficiențelor personale pe care și le-a identificat anterior.	Acordarea de sprijin pentru dezvoltarea personală a clientului se face cu perseverență și responsabilitate.
4. Evaluează adecvarea soluției adoptate pentru	4.1. Adecvarea soluției adoptate pentru dezvoltarea personală a	Evaluarea adecvării soluției adoptate pentru dezvoltarea

dezvoltarea personală a clientului	<p>clientului este evaluată continuu pe parcursul perioadei de consiliere, în funcție de etapele de lucru stabilite de comun acord.</p> <p>4.2. Adecvarea soluției adoptate pentru dezvoltarea personală a clientului este evaluată prin aplicarea unor tehnici specifice diverse.</p> <p>4.3. Adecvarea soluției adoptate pentru dezvoltarea personală a clientului este evaluată având în vedere toate aspectele relevante pentru acesta.</p>	personală a clientului se realizează cu obiectivitate și discernământ.
------------------------------------	---	--

**Contexte:**

-activitățile se desfășoară în mod independent, fără coordonare directă, în spații interioare special amenajate, în condiții de liniște și confort, necesitând un efort intelectual susținut;

-specialistul administrează activități complexe din punct de vedere profesional, asumându-și responsabilitatea pentru procesul de luare a deciziilor în contexte de relaționare imprevizibile, pentru susținerea dezvoltării personale a clienților independenți sau a persoanelor care activează în cadrul unor diverse colective de muncă.

**Gama de variabile:**

-modalități de dezvoltare personală: înțelegerea situațiilor problemă, schimbarea unor atitudini, dezvoltarea capacităților individuale, valorificarea potențialului propriu etc.;

-tipuri de obiective: inserția/reinserția pe piața muncii, ameliorarea relațiilor în cadrul familiei și societății, explorarea resurselor proprii, atingerea potențialului personal maxim în diverse contexte etc.;

-tipuri de clienți: persoane fizice independente, angajații diverselor organizații/instituții/companii cu domenii variate de activitate;

-tipuri de disfuncționalități: lipsă de adaptabilitate în diverse situații, reacții exagerate, reacția la stres, diminuarea randamentului fizic și emoțional, scaderea capacității de concentrare, tendințe de izolare, neînțelegerea situațiilor de fapt etc.;

-situații problemă: lipsa unui loc de muncă, relații defectuoase în familie sau societate, blocaje emoționale diverse, eșecuri profesionale etc.;

-particularitățile individuale ale persoanei consiliate: vârsta, particularitățile fizice și emoționale, sexul, religia, poziția socială și/sau profesională, rolurile asumate în societate și familie, atitudinile și dinamica acestora, reacțiile la stimuli diverși, valorile personale, convingerile, prejudecățile, situația materială etc.;

-detaliile situației problemă: persoane implicate în situație și acțiunile acestora, forme de manifestare a persoanei consiliate, frecvența și poziționarea în timp și spațiu a manifestărilor specifice situației, constrângeri și oportunități, context social/familial/ profesional etc.;

-tehnici pentru dezvoltare personală: explorarea mentală a situațiilor, proiecții mentale în situații specifice, transferul de resurse din cadrul situațiilor funcționale în situații disfuncționale, activarea resorturilor interioare, susținere, ascultare activă, interviu structurat etc.;

-deficiențe personale: incapacitate de comunicare eficientă în public, timiditate, agresivitate, necorelări ale reacțiilor personale cu stimulii externi, lipsa motivației, lipsa curajului, neasumarea răspunderii, neînțelegerea realității etc.;

-tehnici utilizate pentru evaluare: investigarea experienței concrete în urma implementării soluției de dezvoltare agreeate, proiectarea mentală în situația dorită, simularea situațiilor

considerate anterior ca fiind generatoare de probleme etc.;

-aspecte relevante pentru persoana consiliată: congruența soluției cu sistemul propriu de valori și convingeri, consecințe ale diverselor acțiuni întreprinse asupra propriei persoane și asupra persoanelor implicate, aportul soluției în realizarea personală/socio-profesională, contribuția soluției de dezvoltare în atingerea idealurilor proprii etc.

**Cunoștințe:**

-noțiuni generale de consiliere;

-tehnici pentru dezvoltare personală;

-tehnici de comunicare;

-tehnici de evaluare a compatibilității soluției adoptate cu planul de dezvoltare personală a clienților;

-terminologie de specialitate.

**AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU CALIFICĂRI**

**CALIFICAREA PROFESIONALĂ**  
**CONSILIER PENTRU DEZVOLTARE PERSONALĂ**

**Cod RNC:**

**Nivel:** 4CNC/6CEC

**Sector:** Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport

**Versiunea:** 00

**Data aprobării:** 31.10.2012

**Data propusă pentru revizuire:** 1 octombrie 2016

**Echipa de redactare:**

Bădărău Constantin-Mugurel, specialist în dezvoltare personală, coach, consultant resurse umane, manager Brainevo Consulting- București;

Feroiu Sorin, consultant resurse umane, director general SC Sof Consulting SRL, Constanța, jud. Constanța;

Vișcoțel Lucian, manager proiect- Asociația Fotbaliștilor Amatori și Nonamatori din România;

Petre Cristina, expert științific, consultant standarde ocupaționale și calificări, Asociația Fotbaliștilor Amatori și Nonamatori din România

**Verificator sectorial:**

Irina de Hillerin, expert în organizarea resursei umane și managementul performanței, psiholog organizațional, consilier pentru dezvoltarea personală a resursei umane, ANCOM- Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații.

**Comisia de validare:**

Paraschiv Ciprian-Constantin, director executiv al Direcției Județene pentru Sport și Tineret Iași-Autoritatea Națională pentru Sport și Tineret;

**Denumirea documentului electronic:** Q\_consilier pentru dezvoltare personala\_00

**Responsabilitatea pentru conținutul calificării revine echipei de redactare și experților care au efectuat verificarea și validarea analizei ocupaționale, a standardului ocupațional și a calificării corespunzătoare.**

## **Titlul calificării profesionale:** Consilier pentru dezvoltare personală

### **Descriere**

Calificarea consilier pentru dezvoltare personală, de nivel 4CNC/6CEC, este practică de specialiști care oferă servicii de consiliere persoanelor fizice independente sau celor angrenate cu statut de angajați în oricare domeniu al activităților din economia națională, sănătoase din punct de vedere psihic, care au nevoie să exploreze sau să depășească diverse stări sau situații cu care se confruntă în evoluția personală și profesională, valorificând și dezvoltând resursele și potențialul propriu sau care, sub impactul unor factori perturbatori foarte variați, se confruntă într-o anumită perioadă din viața lor cu diverse situații în urma cărora sunt generate blocaje și disfuncționalități manifestate atât în plan personal cât și în relațiile socio-profesionale. Intervenția specializată a consilierului pentru dezvoltare personală constă în ghidarea, susținerea și încurajarea interlocutorilor, prin intermediul unor tehnici și instrumente specifice, în vederea sondării și relevării propriilor capacități și resurse, a conștientizării punctelor critice din existența proprie și a posibilităților de depășire a situațiilor neconvenabile într-o manieră particularizată, pentru îmbunătățirea calității vieții acestora, progresul în plan individual sau colectiv și realizarea obiectivelor asumate.

### **Motivație**

Calificarea este necesară pe fondul creșterii complexității cerințelor din toate sectoarele de activitate și a responsabilităților sociale ale indivizilor și, implicit, a presiunilor la care sunt supuse persoanele active care sunt nevoite să facă față unor situații profesionale și de viață solicitante din punct de vedere psihic și fizic.

În contextul existent, se evidențiază necesitatea unor specialiști în consiliere pentru dezvoltare personală, care să exploreze de pe poziții de neutralitate, împreună cu persoanele interesate, aspectele critice ale situațiilor problemă identificate și care să încurajeze stabilirea de către clienți a celor mai bune soluții pentru înlăturarea barierelor, blocajelor și a disfuncționalităților, având ca obiectiv final dezvoltarea personală largă a acestora și progresul în plan profesional. Pentru realizarea acestor obiective, este necesară pregătirea unor specialiști în consiliere capabili să utilizeze tehnici și instrumente de lucru moderne, prin care să susțină, să stimuleze și să îndrume beneficiarii interesați în sensul identificării unor alternative de dezvoltare viabile conforme cu caracteristicile individuale ale acestora, cu preferințele exprimate și posibilitățile de acțiune care pot fi în mod real valorificate.

### **Condiții de acces**

Pentru practicarea calificării consilier pentru dezvoltare personală, orice persoană interesată trebuie să fie sănătoasă din punct de vedere psihic, echilibrată emoțional și rezistentă la efort intelectual susținut. De asemenea, sunt necesare foarte bune capacități de comunicare, socializare și interrelaționare. O condiție specifică pentru practicarea calificării este legată de obligativitatea și, implicit, capacitatea de asigurare a confidențialității privind situațiile clienților.

### **Nivelul de studii minim necesar**

Persoanele interesate pot deveni consilieri pentru dezvoltare personală în urma absolvirii învățământului superior finalizat prin examen de licență (indiferent profilul de activitate) și a specializării în consiliere pentru dezvoltare personală prin participare la programe de formare profesională continuă a adulților autorizate conform legii.

Competențele dobândite pe alte căi decât cele formale pot fi evaluate pe baza standardului ocupațional.

**Rute de progres**

În urma acumulării de experiență și prin continuarea studiilor, consilierul pentru dezvoltare personală se poate orienta spre diverse specializări din domeniul consilierii, comunicării, resurselor umane sau al relațiilor publice.

**Cerințe legislative specifice**

Nu este cazul.

**Titlul calificării profesionale:** Consilier pentru dezvoltare personală

**Cod RNC:**

**Nivel:** 6CEC/4CNC

**Lista competențelor profesionale**

<b>Cod</b>	<b>Denumirea competenței profesionale</b>	<b>Nivel</b>	<b>Credite</b>
	C1.Comunicare în limba oficială	6CEC/4CNC	
	C2.Comunicare în limbi străine	4CEC/3CNC	
	C3.Competențe de bază în matematică, științe și tehnologie	4CEC/3CNC	
	C4.Competențe informatice	4CEC/3CNC	
	C5.Competența de a învăța	6CEC/4CNC	
	C6.Competențe sociale și civice	6CEC/4CNC	
	C7.Competențe antreprenoriale	5CEC/3CNC	
	C8.Competența de exprimare culturală	4CEC/3CNC	
	G1.Organizarea activității proprii	4CEC/3CNC	
	G2.Aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență	3CEC/2CNC	
	G3. Dezvoltarea propriei cariere	5CEC/3CNC	
	S1. Crearea spațiului de interacțiune cu persoanele consiliate	6CEC/4CNC	
	S2. Investigarea situațiilor problemă	6CEC/4CNC	
	S3. Explorarea soluțiilor potențiale ale situațiilor problemă	6CEC/4CNC	
	S4. Consilierea privind modalitățile de dezvoltare personală	6CEC/4CNC	

**Competența profesională:** Organizarea activității proprii

**Cod:**

**Nivel:** 4CEC/3CNC

**Credite:**

Deprinderi	Cunoștințe
<p>1. Stabilește cu discernământ prioritățile individuale în funcție de activitățile profesionale de realizat și disponibilitatea celorlalți specialiști implicați în rezolvarea problemelor, în mod coerent, pentru asigurarea fluenței în activitate și evitarea disfuncționalităților și având în vedere estimarea realistă a timpului necesar pentru derularea fiecărei activități în parte.</p> <p>2. Planifică etapele activităților realist, cu atenție, în funcție de tipul și complexitatea acestora, de comun acord cu ceilalți membri ai echipei, după caz și având în vedere încadrarea în termenele finale necesare.</p> <p>3. Alocă resursele eșalonat, cu pragmatism, pentru fiecare etapă în parte, în funcție de necesități, ținând seama de solicitările persoanelor abilitate și contextul în care se derulează activitatea.</p> <p>4. Revizuieste planificarea activităților cu operativitate, în timp util, pentru încadrarea în termenele prestabilite, urmărind corelarea permanentă cu cele aflate în derulare și evitarea suprapunerilor generatoare de disfuncționalități.</p>	<p>-prioritățile în activitatea proprie;</p> <p>-activitățile profesionale specifice consilierului pentru dezvoltare personală;</p> <p>-particularitățile activității de consiliere;</p> <p>-noțiuni de planificare și organizare;</p> <p>-tipuri de resurse necesare pentru desfășurarea activității și modalitatea de alocare a acestora;</p> <p>-situații de replanificare a activităților;</p> <p>-cerințe referitoare la replanificarea activităților.</p>

**Metode de evaluare:**

Metodele de evaluare considerate adecvate pentru această competență profesională sunt:

Deprinderi	Cunoștințe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Observarea candidaților îndeplinind cerințele de la locul de activitate</li><li>• Simulare</li><li>• Rapoarte de calitate asupra procesului realizat de către candidați din partea colaboratorilor/ superiori ierarhici / forul tutelar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Test scris</li><li>• Întrebări orale</li></ul>



**Competența profesională:** Aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență

**Cod:**

**Nivel:** 3CEC/2CNC

**Credite:**

Deprinderi	Cunoștințe
<p>1. Identifică riscurile specifice activității cu atenție, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, în funcție de tipul activității desfășurate, condițiile de derulare și particularitățile locului de muncă.</p> <p>2. Aplică normele de sănătate și securitate în muncă, permanent, pe întreaga derulare a activităților, cu responsabilitate și strictețe, pentru asigurarea securității personale și a celorlalți participanți la activități, respectând procedurile specifice ale angajatorilor.</p> <p>3. Respectă prevederile legale referitoare la situațiile de urgență dovedind responsabilitate și disciplină, conform cerințelor formulate în instructaje și procedurilor interne ale angajatorilor, ținând seama de specificul locurilor în care se desfășoară activitățile.</p>	<p>-norme generale și specifice de sănătate și securitate în muncă;</p> <p>-tipuri de activități, contexte de desfășurare și riscuri potențiale;</p> <p>-reguli de utilizare a spațiilor și echipamentelor necesare pentru desfășurarea activităților;</p> <p>-prevederi legale privind acțiunea în situații de urgență;</p> <p>-tipuri de situații de urgență;</p> <p>-servicii specializate pentru intervenția în situații de accidente și de urgență;</p> <p>-modalități de intervenție în situații de urgență.</p>

**Metode de evaluare:**

Metodele de evaluare considerate adecvate pentru această competență profesională sunt:

Deprinderi	Cunoștințe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observarea candidaților îndeplinind cerințele de la locul de activitate</li> <li>• Simulare</li> <li>• Rapoarte de calitate asupra procesului realizat de către candidați din partea colaboratorilor/ superiori ierarhici / forul tutelar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Test scris</li> <li>• Întrebări orale</li> </ul>

**Competența profesională:** Dezvoltarea propriei cariere

Cod:

Nivel: 5CEC/3CNC

Credite:

Deprinderi	Cunoștințe
<p>1. Analizează cu obiectivitate nivelul pregătirii profesionale proprii în raport cu evoluția domeniului de activitate, în corelație cu cerințele care decurg din implementarea noilor metode și tehnici de lucru și pe baza informațiilor utile obținute prin modalități diverse.</p> <p>2. Stabilește cu atenție și preocupare prioritățile în dezvoltarea carierei ținând cont de rezultatele analizei efectuate, în corelație cu obiectivele personale și având în vedere stadiul evoluției profesionale proprii.</p> <p>3. Consolidează cariera profesională proprie cu perseverență, prin metode adecvate, dovedind deschidere către nou, ținând seama de prioritățile stabilite în concordanță cu interesele și nevoile personale și având în vedere specificul domeniului de activitate.</p>	<p>-particularitățile domeniului de activitate;</p> <p>-oportunități de dezvoltare profesională specifice domeniului de activitate;</p> <p>-caracteristicile pieței serviciilor de profil;</p> <p>-metode de culegere a informațiilor privind stadiul evoluției profesionale personale;</p> <p>-metode și tehnici de dezvoltare și consolidare a carierei profesionale;</p> <p>-terminologie de specialitate.</p>

**Metode de evaluare:**

Metodele de evaluare considerate adecvate pentru această competență profesională sunt:

Deprinderi	Cunoștințe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Simulare</li><li>• Rapoarte de calitate asupra procesului realizat de către candidați din partea colaboratorilor/ superiori ierarhici / forul tutelar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Test scris</li><li>• Întrebări orale</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Portofoliu</li></ul>	

**Competența profesională:** Crearea spațiului de interacțiune cu persoanele consiliate

Cod:

Nivel: 6CEC/4CNC

Credite:

Deprinderi	Cunoștințe
<p>1. Amenajează cu preocupare spațiul de lucru în funcție de particularitățile locației, respectând principiile generale de confort și utilizând toate dotările necesare.</p> <p>2. Stabilește cu atenție contactul emoțional cu clientul, în funcție de atitudinea percepută senzorial, în concordanță cu starea emoțională exteriorizată de acesta și limbajul utilizat și urmărind armonizarea stării acestuia cu obiectivele sesiunii de consiliere.</p> <p>3. Prezintă cu claritate și acuratețe condițiile de colaborare, având în vedere toate aspectele relevante pentru desfășurarea activității de consiliere, oferind la solicitarea clientului informațiile suplimentare necesare pentru eventuale clarificări și adaptând maniera de exprimare în funcție de nivelul de înțelegere al acestuia.</p>	<p>-noțiuni de ergonomie a spațiilor; -cerințe privind asigurarea confortului fizic și emoțional al persoanelor care solicită servicii de consiliere; -tehnici de comunicare; -noțiuni generale de consiliere; -tehnici de armonizare a stărilor emoționale cu obiectivele sesiunilor de lucru; -noțiuni de organizare a activității de consiliere; -terminologie de specialitate.</p>

**Metode de evaluare:**

Metodele de evaluare considerate adecvate pentru această competență profesională sunt:

Deprinderi	Cunoștințe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Simulare</li><li>• Rapoarte de calitate asupra procesului realizat de către candidați din partea colaboratorilor/ superiori ierarhici / forul tutelar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Test scris</li><li>• Întrebări orale</li></ul>

**Competența profesională:** Investigarea situațiilor problemă**Cod:****Nivel:** 6CEC/4CNC**Credite:**

Deprinderi	Cunoștințe
<p>1. Culege informații privind situația problemă cu preocupare și deschidere, aplicând tehnicile de lucru specifice în funcție de caracteristicile persoanei consiliate, urmărind firul logic al expunerii și având în vedere obținerea tuturor detaliilor necesare pentru înțelegerea acesteia.</p> <p>2. Stabilește cu perseverență și răbdare punctele cheie ale situației problemă în funcție de relevanța pentru persoana consiliată și importanța ce le este acordată, ținând cont de relațiile de interdependență dintre acestea și susținând conștientizarea de către client a stării de fapt.</p> <p>3. Verifică ansamblul situației problemă cu sensibilitate și seriozitate, în funcție de mediile de manifestare a disfuncționalităților, urmărind existența tuturor elementelor necesare pentru conștientizarea de către client a stării de fapt, respectând logica aspectelor definitorii în funcție de tipul contextelor relaționale prezentate.</p>	<p>-tipuri de situații problemă;</p> <p>-tehnici și instrumente de investigare specifice activității de consiliere;</p> <p>-categoriile de informații necesare pentru descrierea situațiilor problemă;</p> <p>-tehnici de comunicare;</p> <p>-tipuri de disfuncționalități comportamentale;</p> <p>-tipuri de contexte și medii de manifestare a disfuncționalităților;</p> <p>-noțiuni generale de consiliere;</p> <p>-terminologie de specialitate.</p>

<b>Metode de evaluare:</b>	
Metodele de evaluare considerate adecvate pentru această competență profesională sunt:	
Deprinderi	Cunoștințe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simulare</li> <li>• Rapoarte de calitate asupra procesului realizat de către candidați din partea colaboratorilor/ superiori ierarhici / forul tutelar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Test scris</li> <li>• Întrebări orale</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Portofoliu</li> </ul>	

**Competența profesională:** Explorarea soluțiilor potențiale ale situațiilor problemă

**Cod:**

**Nivel:** 6CEC/4CNC

**Credite:**

<b>Deprinderi</b>	<b>Cunoștințe</b>
<p>1. Facilitează cu obiectivitate și grijă identificarea soluțiilor potențiale pentru situația problemă, în funcție de interesele și obiectivele persoanei consiliate, ținând cont de caracteristicile acesteia și ale situației investigate și asigurând numărul de alternative necesar conform cerințelor uzuale din domeniul consilierii.</p> <p>2. Analizează cu răbdare și seriozitate alternativele de rezolvare a situației problemă având în vedere toate aspectele relevante pentru persoana consiliată, urmărind criteriile specifice de punere în practică și stimulând alegerea soluției optime de către client.</p> <p>3. Verifică în mod responsabil adecvarea soluției finale prin utilizarea unor metode specifice, ținând seama de implicațiile potențiale ale acesteia și urmărind reacțiile clientului în contextele create.</p>	<p>-noțiuni generale de consiliere;</p> <p>-tehnici și instrumente pentru facilitarea identificării alternativelor de rezolvare a situațiilor problemă și pentru analizarea acestora;</p> <p>-tehnici de comunicare;</p> <p>-metode de verificare a compatibilității soluțiilor alese de persoanele consiliate cu planul de dezvoltare personală a acestora;</p> <p>-terminologie de specialitate.</p>

**Metode de evaluare:**

Metodele de evaluare considerate adecvate pentru această competență profesională sunt:

<b>Deprinderi</b>	<b>Cunoștințe</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Simulare</li><li>• Rapoarte de calitate asupra procesului realizat de către candidați din partea colaboratorilor/ superiori ierarhici / forul tutelar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Test scris</li><li>• Întrebări orale</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Portofoliu</li></ul>	

**Competența profesională:** Consilierea privind modalitățile de dezvoltare personală

**Cod:**

**Nivel:** 6CEC/4CNC

**Credite:**

<b>Deprinderi</b>	<b>Cunoștințe</b>
<p>1. Identifică direcțiile de dezvoltare cu răbdare, ținând seama de particularitățile individuale ale persoanei consiliate și contextul situației problemă, respectând obiectivele urmărite și având în vedere disfuncționalitățile relevate în urma explorării situației problemă.</p> <p>2. Analizează cu atenție prioritatea direcțiilor de dezvoltare în funcție de nevoile personale ale clientului, respectând sistemul de valori și convingeri al acestuia și ținând seama de detaliile situației problemă.</p> <p>3. Acordă sprijin cu perseverență și responsabilitate pentru dezvoltarea personală a clientului, prin intermediul unor tehnici adecvate, în funcție de direcțiile de dezvoltare alese și urmărind stimularea acțiunii nemijlocite a acestuia pentru corectarea deficiențelor personale pe care și le-a identificat anterior.</p> <p>4. Evaluează cu obiectivitate și discernământ, în mod continuu pe parcursul perioadei de consiliere, adecvarea soluției adoptate pentru dezvoltarea personală a clientului, având în vedere toate aspectele relevante pentru acesta și aplicând diverse tehnici specifice, în funcție de etapele de lucru stabilite de comun acord.</p>	<p>-noțiuni generale de consiliere; -tehnici pentru dezvoltare personală; -tehnici de comunicare; -tehnici de evaluare a compatibilității soluției adoptate cu planul de dezvoltare personală a clienților; -terminologie de specialitate.</p>

**Metode de evaluare:**

Metodele de evaluare considerate adecvate pentru această competență profesională sunt:

Deprinderi	Cunoștințe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Simulare</li><li>• Rapoarte de calitate asupra procesului realizat de către candidați din partea colaboratorilor/ superiori ierarhici / forul tutelar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Test scris</li><li>• Întrebări orale</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Portofoliu</li></ul>	