



Ministerul Educației
al Republicii Moldova



WITH FUNDING FROM
AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И УЧАЩИХСЯ

МОДУЛЬ «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ» (XI КЛАСС)



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА, Площадь Великого Национального
Собрания, 1, www.edu.md

ЦЕНТР ПО ОБУЧЕНИЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ И ПОДДЕРЖКЕ БИЗНЕСА, ул. М. Еминеску, 35; +373
22 885 425; oficiu@ceda.md; www.ceda.md

АВСТРИЙСКОЕ АГЕНТСТВО ПО РАЗВИТИЮ (ADA), ул. А. Матевич 23 В, chisinau@ada.gv.at

Учебные материалы разработаны в рамках проекта «Реконцептуализация профессиональной ориентации и консультирования по вопросам карьеры» (REVOCC), реализованного Центром по обучению предпринимательству и поддержке бизнеса (CEDA) в сотрудничестве с Министерством просвещения и при финансовой поддержке Австрийского агентства по развитию.

Рабочая группа:

Софья Шулянская, директор CEDA
Лия Склифос, доктор пед. наук, менеджер проекта REVOCC
Вероника Крецу, исполнительный директор, I ДК
Отилия Дандара, доктор хабилитат, профессор, проректор МГУ
Сергей Лысенко, тренер национального уровня
Валентина Олару, доктор пед. наук, преподаватель гражданского воспитания, высшая ДК
Родика Соловей, доктор ист. наук, доцент, научный сотрудник ИПН
Нина Узикова, преподаватель гражданского воспитания, высшая ДК
Инна Ботнар, психолог, преподаватель гражданского воспитания
Сильвия Петрович, преподаватель гражданского воспитания, высшая ДК
Галина Прекуп, менеджер проектов CPD
Татьяна Туркинэ, психолог, МГУ
Ольга Пилипчук, координатор учебных программ CEDA

Центр по обучению предпринимательству и поддержке бизнеса приносит свою искреннюю благодарность учащимся, классным руководителям и администрации образовательных учреждений, в которых проводилось апробирование разработанных материалов: *гимназия «Игорь Крецу», с. Гаваноаса Кагульского р-на и гимназия «Галата», мун. Кишинэу; лицеи «Ион Крянгэ» и «ProSuccess», мун. Кишинэу; лицей «Эмиль Некула», с. Мерень района Анений Ной; лицей «Константин Стере», г. Сороки; лицей «Георге Кошбук», мун. Бэлць и лицей «Михай Еминеску», г. Кагул.*

Выражаем благодарность преподавателям курса Гражданского воспитания, которые принимали участие в пилотировании разработанных материалов и внесли ряд конструктивных предложений в целях их усовершенствования: *Мазнюк Ариадна, Гуменко Драгалина, Зяма Анжела, Маланецкая Ирина, Авриченко Тамара, Чебан Надежда, Брынза Дорин, Оглиндэ Ольга, Страту Вероника, Раку Татьяна, Цыгану Вера, Чобану Ион, Петрович Сильвия, Бырлэдяну Алла, Узикова Нина, Житару Диана, Головей Лилия, Татару Тамара, Морару Людмила, Стойчиу Алла, Врабие Сильвия.*

Уважаемые учащиеся, преподаватели и классные руководители!

Руководство выбором профессии является очень значимым, со стратегической точки зрения, моментом, поскольку в условиях непрерывных экономических и социальных преобразований, которые характеризуют наше общество на современном этапе, становится явной необходимость масштабной реформы в системе образования, которая могла бы предложить, помимо ряда других аспектов, нововведение, связанное с деятельностью по управлению карьерой.

Учащиеся будут получать образование, позволяющее им быть эффективными в динамичном, меняющемся обществе, образовательным идеалом которого является формирование инициативной личности, способной к саморазвитию, обладающей не только системой знаний и навыков, необходимых для дальнейшего трудоустройства на рынке труда, но и независимостью взглядов и действий, будучи при этом открытой для межкультурного диалога в контексте освоенных национальных и универсальных ценностей.

В этом смысле руководство карьерой становится одним из основных инструментов, способствующих развитию и становлению личности каждого молодого человека, а также правильному выбору профессии – в соответствии со своими устремлениями, желаниями и знаниями, с учетом формирующихся запросов рынка труда.

Дорогие ученики! На этапе подросткового и раннего юношеского периода, когда Вы находитесь в активном поиске собственной идентичности и своего места в этом мире, Вы нуждаетесь не в ком-то, кто будет за Вас думать, а в том, кто окажет Вам помощь в процессе самопознания для последующего выявления многочисленных путей и возможностей, которые могут быть Вами освоены.

Этим кем-то, теоретически, может быть любой взрослый, но, с практической точки зрения, для этого необходим специалист, который хорошо знаком с особенностями возраста и, не в последнюю очередь, владеет техниками и современными методиками управления карьерой.

В этой связи мы предлагаем Вашему вниманию набор учебных материалов, которые могут быть использованы в рамках Модуля «Личностное развитие и проектирование карьеры» на уроках гражданского воспитания и во время классного часа.

Желаем каждому учащемуся и всем учителям успехов в проектировании и становлении карьеры!

Елена Черней, заместитель министра просвещения

СОДЕРЖАНИЕ

ГРАЖДАНСКОЕ ВОСПИТАНИЕ. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ

- ТЕМА 1. Матрица принятия решения при выборе карьеры
- ТЕМА 2. Мотивация и роль личных ценностей в выборе будущей профессии
- ТЕМА 3. Тенденции развития рынка труда
- ТЕМА 4. Как мне следует искать место работы?
- ТЕМА 5. Регулирование трудовых отношений посредством договора
- ТЕМА 6. Общение с работодателями в процессе поиска места работы
- ТЕМА 7. Эмоциональный интеллект и карьера
- ТЕМА 8. Предпринимательство – выбор карьеры
- ТЕМА 9. Набор опорных матриц для использования в процессе принятия решения относительно карьеры (Факультативно)

ГРАЖДАНСКОЕ ВОСПИТАНИЕ. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ

- ТЕМА 1. Матрица принятия решения при выборе карьеры
- ТЕМА 2. Мотивация и роль личных ценностей в выборе будущей профессии
- ТЕМА 3. Тенденции развития рынка труда
- ТЕМА 4. Как мне следует искать место работы?
- ТЕМА 5. Регулирование трудовых отношений посредством договора
- ТЕМА 6. Общение с работодателями в процессе поиска места работы
- ТЕМА 7. Эмоциональный интеллект и карьера
- ТЕМА 8. Предпринимательство – выбор карьеры
- ТЕМА 9. Набор опорных матриц для использования в процессе принятия решения относительно карьеры (Факультативно)

КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- ТЕМА 1. Компоненты решения
- ТЕМА 2. Мотивация и профессиональный маршрут
- ТЕМА 3. Место моей профессии на рынке труда
- ТЕМА 4. Я в будущем
- ТЕМА 5. Работодатель и работник
- ТЕМА 6. Активно получаю информацию
- ТЕМА 7. Я и мой эмоциональный мир
- ТЕМА 8. Стереотипы в карьере

МОДУЛЬ «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ» (XI КЛАСС)

Компетенции, развиваемые в рамках модуля



Базовая компетенция и 4 специфические компетенции, представленные в таблице, будут развиты в рамках модуля «Личностное развитие и проектирование карьеры».

Материал, предложенный в этом модуле, структурирован в дидактических проектах и может быть освоен в течение не менее 8 учебных часов. Учебные проекты могут быть реализованы в полном объеме или частично.

В случае частичной реализации проектов учитель должен самостоятельно определить оптимальный для его учеников объем информации и заданий и произвести реструктурирование учебных планов, сохраняя при этом ключевой посыл темы, методологию, отражающую основные этапы процесса обучения и мышления – Вызов / Осмысление содержания / Размышление / Расширение, которая обеспечивает необходимый контекст для развития компетенций.

Рекомендации, касающиеся деятельности учителя, согласованы с финальными результатами деятельности, предложенной для учащихся (материалы в помощь учащимся). Миссия преподавателя гражданского воспитания заключается в организации мероприятий по поддержке учеников в процессе проектирования карьеры, а задача классного руководителя – продолжить этот процесс на классных часах, которые необходимо запланировать и провести в этот же период.

Для повышения эффективности учебного процесса упор делается на активном вовлечении учащихся при помощи заданий, имеющих ярко выраженный прикладной характер. Исходя из этих соображений, рекомендуется проводить мониторинг процесса **разработки учащимися портфолио «Я принимаю компетентные решения для своей карьеры!»**, в котором будут собраны продукты практической деятельности, преимущественно те, что представляют собой результаты выполнения заданий, сформулированных в разделе **ДЕЙСТВУЙ!**

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ XI КЛАССА

СОДЕРЖАНИЕ

№	Темы	Кол-во часов
1	Матрица принятия решения при выборе карьеры	1
2	Мотивация и роль личных ценностей в выборе будущей профессии	1
3	Тенденции развития рынка труда	1
4	Как мне следует искать место работы?	1
5	Регулирование трудовых отношений посредством договора	1
6	Общение с работодателями в процессе поиска работы	1
7	Эмоциональный интеллект и карьера	1
8	Предпринимательство – выбор карьеры	1
9	Набор опорных матриц для использования в процессе принятия решения относительно карьеры (Факультативно)	1

ТЕМА 1. МАТРИЦА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ПРИ ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я буду применять матрицу принятия решения в процессе планирования карьеры, чтобы прояснить для себя сферы занятости и быть более информированным относительно этих сфер

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Проанализируй, вместе с одноклассниками, какую информацию следует собрать и подвергнуть анализу, чтобы принять решение относительно карьеры. Действуйте в соответствии со следующим алгоритмом:

1. Создайте команду из 5-6 человек.
2. Распределите роли:
 - *секретарь* является ответственным за фиксирование всех идей на отдельных листах;
 - *фасилитатор* отвечает за эффективность деятельности группы, для чего поощряет участников к выдвижению идей, предоставляет слово, обеспечивает запись всех идей, включая необычные, следит за временем;
 - *генераторы идей* – на основе свободного мышления выдвигают как можно больше идей в течение предусмотренного времени.
3. На протяжении 2-х минут сформулируйте как можно больше ответов на вопрос «*Какую информацию нужно проанализировать, чтобы принять решение относительно карьеры?*»
4. За 5 минут проанализируйте все идеи и разместите листы, заполненные секретарем, на постере, чтобы получился кластер (гроздь). Каждая ветвь должна представлять отдельный критерий.
5. Выберите того, кто будет представлять одноклассникам полученный результат.

УЗНАЙ!



Принять решение, связанное с выбором профессии и карьеры, совсем не просто: с одной стороны, от него зависит судьба человека, а с другой – существует очень много нюансов, способных повлиять на то или иное решение. Но в жизни ты сталкиваешься и с другими сложными ситуациями, когда из множества возможных альтернатив нужно остановить свой выбор лишь на одном решении. Для подобных ситуаций

были разработаны различные методы принятия решений, способствующие более качественному и глубокому рассмотрению информации.

Один из них был выдвинут Стюартом Пугом (Pugh), дизайнером и успешным менеджером из Великобритании. Данный метод существует под разными названиями: **метод Пуга**, матричный метод принятия решений, матрица на основе критериев, анализ возможностей и т. д.

Стюарт Пуг предложил этот метод в помощь людям, которые из различных альтернатив могут выбрать только одну (инженер, дизайнер, менеджер), поскольку их выбор ограничен располагаемыми ресурсами (финансовыми, материальными, человеческими или временными). Матрица хороша также и в том случае, когда никакой выбор не является в достаточной степени приемлемым. В такой ситуации данный метод может помочь при определении новой альтернативы, которая называется «гибридный выбор». Разве зачастую не подобен этому выбор профессии, образовательного учреждения, места работы?

Представим метод Пуга на основе воображаемого примера:

Анна – ученица XI класса лицея. Как и многие ее сверстники, девушка озабочена выбором факультета, чтобы продолжить образование и обрести профессию. Анна обсуждала это с разными людьми и в результате составила перечень факультетов (о некоторых она думала сама, относительно других ей подали идею ее собеседники) – психология и образование, право, журналистика и коммуникация, экономика. Этот список образует первую колонку матрицы.

Затем Анна сформулировала несколько отборочных критериев, на основе которых следует принять решение: личный интерес, престиж профессии в обществе, трудность изучения данной специальности, стоимость обучения, возможности найти место работы, потенциальный доход после трудоустройства. Эти критерии были отмечены в первом (верхнем) ряду клеток матрицы.

После установления критериев Анна составила шкалу оценивания – от 1 до 10. Для каждого критерия она описала две крайние ситуации – наилучшую и наихудшую. Эти описания были внесены в последний (нижний) ряд клеток матрицы.

Теперь Анна смогла оценить, последовательно используя оценки от 1 до 10, все возможные варианты выбора. Результаты оценивания она внесла в соответствующие клетки. Девушка суммировала полученные баллы и вписала результаты в последнюю колонку.

В итоге матрица, разработанная Анной, стала иметь следующий вид:

	Интерес	Трудность изучения	Возможность трудоустройства	Социальный престиж	Стоимость обучения	Потенциальный доход	Всего
Психология и образо-	5	7	8	4	7	3	34

вание							
Право	9	3	3	9	3	5	32
Журналистика и коммуникация	7	5	5	7	5	4	33
Экономика	4	3	4	10	4	7	32
	1 – очень скучно 10 – захватывающе интересно	1 – мне не удастся 10 – просто для меня	1 – очень трудно найти место работы 10 – очень много предложений по трудоустройству	1 – не престижно 10 – очень престижно	1 – очень дорого, нет бюджетных мест 10 – есть бюджетные места	1 – 1000 леев 10 – 8000 леев	

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



- В каких ситуациях возможно применение матрицы, разработанной Стюартом Пугом?
- Установи, на основе приведенного примера, 5 шагов, необходимых для заполнения матрицы.
- Какое решение приняла Анна после итогового подсчета баллов? Почему ты так думаешь?

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



- Разработай, совместно с одноклассниками/одноклассницами, матрицу для ситуации, описанной ниже.

Андрей – физически развитый юноша. Ему нравится любая физическая деятельность: спортивные игры, туристические походы, работа по хозяйству (любит рубить дрова, копать). Он мечтает о прыжках с парашютом. Кроме того, Андрею нравятся различные соревнования – даже если у него нет противника, он организует состязания, устанавливая для себя личные цели, которые являются вызовом для него самого, например: «Вскопаю этот участок за 30 минут» или «Сумею дойти до школы за 5 минут». К тому же он обладает сообразительностью и в мыслительной деятельности: ему нравится решать задачи с несколькими неизвестными, с применением логического мышления. Андрей внимателен к деталям, когда нужно понять внутренние связи между явлениями, процессами и найти приемлемые решения. Еще одной деятельностью, которая его увлекает, являются дебаты. Учителя говорят, что результаты школьной успеваемости Андрея могли бы быть очень высокими, но ему не хватает терпения и настойчивости, когда решение проблемы требует больше действий и продолжительного времени. В таких ситуациях он достигает успеха только в том случае, если кто-нибудь помогает ему распределять время и периодически наблюдает за его деятельностью. В своем населенном пункте юноша является одним из самых активных волонтеров общественной организации «Pro Tineret»: в качестве аниматора он организует различные виды деятельности для подростков и учеников начальных классов.

Цель матрицы – выбрать наиболее подходящие профессии/виды занятий для Андрея. При разработке матрицы придерживайтесь следующего алгоритма:

- 1) Определите 4-5 профессий/видов занятий, которые могли бы подойти Андрею. Внесите

- их в первую колонку.
- 2) Установите по меньшей мере 4 отборочных критерия для анализа выбора. Впишите их в первый (верхний) ряд клеток матрицы.
 - 3) Для каждого отборочного критерия сформулируйте описания для крайних ситуаций – наилучшей (10) и наихудшей (1). Заполните этими описаниями последний (нижний) ряд клеток матрицы.
 - 4) Оцените каждый вариант выбора, используя разработанную шкалу оценивания. Внесите результаты в соответствующие клетки.
 - 5) Суммируйте полученные итоги, заполняя последнюю колонку матрицы.

Проанализируй полученный опыт:

- О чем ты думал в процессе разработки матрицы?
- Какие этапы разработки матрицы были наиболее трудными? Почему?
- Какая информация должна быть собрана для заполнения матрицы? Из каких источников?
- Что бы ты сделал по-другому при повторении этого упражнения?

ДЕЙСТВУЙ!



Разработай свою персональную матрицу. Она должна содержать по меньшей мере 3 варианта выбора профессии и не менее 4-х отборочных критериев. Возвращайся к рассмотрению этой матрицы после каждого урока и всякий раз дополняй ее новыми аспектами/идеями.

ТЕМА 2. МОТИВАЦИЯ И РОЛЬ ЛИЧНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В ВЫБОРЕ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Мои личные ценности – это инструмент, оказывающий влияние на мою жизнь, они являются «моими жизненными правилами», и мне важно знать мои основные ценности, чтобы суметь выбрать будущую профессию, принимая во внимание эти ценности

ВКЛЮЧАЙСЯ!



- Что могло бы служить для тебя мотивацией для занятия определенной профессией?
- Что определило бы твой выбор той или иной профессии?

УЗНАЙ!



Термин *мотивация* происходит от лат. *movere*, что означает *движение*. Речь идет о совокупности потребностей, стремлений, желаний, побуждений – осознанных или неосознанных, – которые мобилизуют, придают импульс и побуждают организм к определенному поведению.

Исходя из контекста выбора будущей профессии, можно определить мотивацию как внутренний процесс, который побуждает личность двигаться к своей цели.

Линия профессионального развития каждого из нас определяется мотивационными факторами как в процессе выбора профессии, так и на том этапе, когда мы уже занимаемся профессиональной деятельностью. Перед тем как принять решение относительно будущей профессии, важно осознать его мотивационные составляющие, чтобы наше решение оставалось благоприятным в течение длительного времени.

Мотивации нельзя научиться. И все же, чем мы руководствуемся при выборе будущей профессии? Стандартного ответа на этот вопрос нет, однако все ответы соотносятся с личными ценностями каждого.

Что такое личные ценности? Личные ценности – это мощный инструмент, оказывающий влияние на нашу жизнь, это стандарты, которые каждый из нас устанавливает для того, чтобы жить в соответствии с ними, совокупность «правил», воздействующие на наши жизненные установки, поведение и решения. Они также определяют нашу личность, нашу аутентичность.

Например, автономность или независимость – это качества, необходимые для предпринимательства, многие предприниматели начинают заниматься бизнесом только потому, чтобы у них не было начальника. С другой стороны, если личной ценностью является надежность, то может существовать большая вероятность того, что такой человек будет работать в компании/корпорации, обладая стабильным рабочим местом. Если для человека важно общение, то скорее всего он будет искать себе место работы, где деятельность вовлекает в общение с людьми, в работу в команде; маловероятно, что он станет проводить время, сидя в одиночестве перед компьютером.

На наши ценности оказывает влияние и внешняя среда: средства массовой коммуникации, социальные сети, знаменитости, часто появляющиеся в телепередачах, а также реакция окружающих на определенное поведение или явление, стремления и т. п.

Личные ценности вырисовываются уже в детстве, с самого раннего возраста. В формирование первого набора ценностей вносят свою лепту родители. Например, если в семье делается акцент на вежливости, дети с малых лет обретают навыки говорить «спасибо», здороваться с окружающими и продолжают это делать всю свою жизнь. А если придается особое значение празднованию важных семейных событий, мы продолжаем на протяжении всей своей жизни собираться на семейные торжества, делать подарки, посещать родственников. Если в члены семьи много работают, и изначально воспитывается любовь к труду, дети, подрастающие в семьях с такой ценностью, очень рано показывают способность самостоятельно зарабатывать деньги. Как семья, в которой культивируется тот или иной набор ценностей, точно так же и школа, в которой мы учимся, сообщество, в котором мы живем, организация, в которой мы работаем, – все они продолжают формировать у нас новые ценности. Обычно люди стремятся к объединению с лицами или организациями, с которыми у них похожие/общие ценности. Так завязывается дружба, складываются отношения между сослуживцами и т. д.

Специалист в области социальной психологии Шалом Шварц (Shalom Schwartz) в своих первых работах 1994 г. рассматривает 10 базовых ценностей и ключевые характеристики каждой из них. Ниже представлена таблица личных ценностей по Шварцу, составленная в результате исследования, в котором принимали участие 64271 человек из 68 стран.

<p>Универсализм (понимание, умение ценить, защита и толерантность на благо людей и природы):</p> <p style="text-align: center;">Открытость Единение с природой Мир красоты Мир во всем мире Мудрость Равенство Душевное спокойствие Защита среды Социальная справедливость</p>	<p>Власть (социальное положение и престиж, доминирование или контроль над людьми и ресурсами):</p> <p style="text-align: center;">Социальное признание Богатство Социальная власть Авторитет Сохранение личного имиджа в обществе</p>
<p>Благожелательность (сохранение и улучшение благополучия ближних):</p> <p style="text-align: center;">Истинная дружба Зрелая любовь Смысл жизни Духовная жизнь Ответственность Лояльность Честность Отзывчивость Прощение</p>	<p>Достижение (личный успех посредством демонстрации компетенций в соответствии с социальными стандартами):</p> <p style="text-align: center;">Влияние Успешность Усердие Способный/ая Умный/ая</p>
<p>Традиция (уважение, разделение и принятие традиций, идей, поставляемых традиционной культурой и религией):</p> <p style="text-align: center;">Скромность Право на уединение Уважение традиций Вера Принятие судьбы</p>	<p>Гедонизм (удовольствия и личная удовлетворенность):</p> <p style="text-align: center;">Жизнерадостность Внутренняя гармония Удовольствие</p>

<p>Конформность (ограничение действий, склонностей и импульсов, способных причинять беспокойство другим и нарушать социальные нормы и ожидания):</p> <p>Самодисциплина Уважение к пожилым Вежливость Сдержанность</p>	<p>Стимуляция (сильные ощущения, новые впечатления и истинные вызовы):</p> <p>Смелость Жизненное разнообразие Сильные ощущения в жизни</p>
<p>Безопасность (безопасность, гармония и стабильность в общественных и личных отношениях):</p> <p>Здоровье Безопасность семьи Социальный порядок Опрятность Возвращение благ Национальная безопасность Чувство принадлежности</p>	<p>Самостоятельность (независимость мыслей и действий, свобода в решениях, творчестве и исследованиях):</p> <p>Свобода Любопытство Независимость Творчество Выбор собственных целей Право на личную жизнь Самоуважение</p>

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Определите свои личные ценности, используя приведенный выше перечень Шварца.

Обведите кружком в перечне Шварца все характерные для вас личные ценности. Попробуйте выстроить их по принципу приоритетности, отмечая справа:

- **очень важная,**
- **важная,**
- **менее важная.**

Затем впишите наиболее важные из них в рабочую тетрадь, в клетки таблицы, подобной нижеприведенной (минимум 3, максимум 10), указывая в скобках и категорию, к которой они относятся. Например: «Истинная дружба» (благожелательность).

1		6	
2		7	
3		8	
4		9	
5		10	

ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



Обоснуй действительность своих личных ценностей, используя «5 ПОЧЕМУ»¹

Чтобы признать действительной ту или иную личную ценность,

¹ Техника «5 ПОЧЕМУ» была создана Сакичи Тойода (Sakichi Toyoda) и использована в Тойота Мотор Компани для улучшения производственных методологий, впоследствии заимствованной и другими производствами.

попытайся спросить себя, почему она является твоей ценностью, напиши вопрос «почему?», затем снова спроси «почему?», и так до тех пор, пока не дойдешь до ответа, который невозможно оспорить. Обычно, задав вопрос максимум 5 раз, можно понять/обнаружить истинный мотив, в связи с которым именно данная ценность является твоей. Если тебе кажется, что соответствующий мотив недостаточно аргументирован, это означает, что рассматриваемая ценность не была обоснована. А если приведенный аргумент тебя удовлетворяет, то тогда ценность признается действительной и на самом деле входит в состав твоих ценностей.

Например: ответственность – моя ценность.

- Почему? Потому что мне нравится держать слово, если я что-нибудь обещаю.
- Почему тебе нравится держать слово? Потому что мне нравится, чтобы люди могли на меня положиться.
- Почему ты хочешь, чтобы на тебя можно было положиться? Хочу быть человеком, которому можно доверять.
- Почему ты хочешь, чтобы тебе доверяли? Потому что тогда я могу быть счастливым.
- Почему ты хочешь быть счастливым? Потому что быть счастливым – это то, чего мне хочется в жизни.

Ценность является действительной, поскольку выходит, что она помогает тебе быть счастливым, то есть достичь того, чего ты хочешь от жизни.

Начерти в тетради таблицу, подобную нижеприведенной, и впиши в нее максимум 5 ценностей, которые были наиболее убедительно обоснованы, и мотив, аргументировавший их действительность. Можно руководствоваться примером, который был приведен выше («ответственность»), – чтобы помочь себе реализовать то, чего мне хочется в жизни, то есть быть счастливым/ой.

1	
2	
3	
4	
5	

ДЕЙСТВУЙ!



Какие из этих ценностей являются важными при выборе будущей профессии? Запиши их в рабочую тетрадь и аргументируй Почему?

ТЕМА 3. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Все, что происходит на глобальном уровне, оказывает непосредственное воздействие на рынок труда моей страны. Я внимательно слежу за развитием области, которая представляет для меня интерес и работаю над ключевыми компетенциями, которые будут мне нужны на протяжении всей жизни

ВКЛЮЧАЙСЯ!



- В каком возрасте и в связи с каким жизненным контекстом ты впервые стал размышлять о рынке труда?
- Сформулируй три аргумента, почему ученик/ученица XI класса должен/должна знать особенности рынка труда и тенденции его развития в будущем?

УЗНАЙ И ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Определи, опираясь на текст, какие из представленных показателей будут оказывать наибольшее влияние на рынок труда Молдовы? Почему?



Мир изменяется с ошеломляющей скоростью.

Стремительно развиваются новые технологии. Развитие связи, смарт-устройства и новые средства массовой информации воздействуют на нашу повседневную жизнь, в том числе и на способ работы. Рынок труда, в свою очередь, стал очень непредсказуемым, и трудно сказать, каким он будет через 5 или 10 лет. Появляются новые виды занятий, а прежние исчезают. Институт Будущего (Institute for the Future) – организация, проводящая независимые исследования, многие годы анализирует тенденции на мировом уровне, чтобы выяснить, как будет эволюционировать общество в последующие годы. Сотрудники этой организации изучили изменения, которые стали происходить на уровне социума и окажут существенное воздействие на способ организации и функционирования рынка труда в будущем. В этом контексте исследователи выдвинули 6 показателей изменений к 2020 г., а именно:

1. Продолжительность жизни. Люди живут дольше, однако в западных странах отмечается спад рождаемости и наблюдается старение населения. Таким образом, окажется довольно много пожилых людей, которые должны будут влиться в ряды занятых на рынке труда, а непрерывное образование на протяжении всей жизни и изменение сферы деятельности станет обычным явлением.

2. Интеллектуальные машины и системы. Робототехника и инжиниринг быстро развиваются, а в будущем многие виды занятий будут осуществляться машинами, частично или полностью. Кроме того, **Интернет всех вещей** (от англ. *Internet of Things*, понятие, которое служит определением для мира, в котором все предметы – машины, электроприборы домашнего пользования, осветительные системы, мобильные, портативные устройства – взаимодействуют между собой с помощью Интернета) окажет огромное воздействие на жизнь людей в последующие годы. Человеку придется пересмотреть свои взгляды и найти свое место в этой новой структуре.

3. Мир данных. Компьютеры претерпели большие изменения и могут собирать и обрабатывать данные обо всем. Более того, в период 2011-2016 свыше 70 правительств присоединились к глобальным структурам и, в качестве их составной части, взяли на себя ответственность раскрыть как можно больше правительственных данных – эта инициатива известна под названием open data. Поэтому люди должны будут иметь способность работать с данными, чтобы на их основании принимать решения и использовать их для создания новых приложений, как для мобильных телефонов, так и для web-систем, новых инструментов, делать прогнозы относительно будущего и т. д.

4. New media (или новые средства массовой информации). Технологии (видео, цифровая анимация, игры и т. п.) создали новые коммуникативные средства и особую вселенную. Новые СМИ делают возможными рабочие площадки online, построение репутации и идентичности, привнося прозрачность в трудовую сферу и в нашу жизнь в целом. Однако это имеет и другую сторону, а именно: каждый может снимать видео или фотографировать то или иное событие, и в его силах сделать так, чтобы все выглядело иначе, чем в действительности. Поэтому люди все более будут нуждаться в критическом мышлении, в анализе ситуации с разных точек зрения.

5. Суперструктурированные организации. Многие из организаций, которые нам давно известны и которые являются результатом сотен лет научных исследований и открытий или технологий, начинают существенно меняться. Независимо от того, общественное ли это учреждение или частное, общереспубликанское или локальное – школа, больница, магазин, примэрия, коммунитарный центр, детский сад и т. д., все они будут проходить через процессы, связанные с переменами, потому что все более будут испытывать влияние нового поколения понятий и необходимость обретения новых способностей для осуществления работы. Уже существуют организации в сфере здравоохранения, которые, например, предоставляют любому заинтересованному лицу возможность обработать данные в указанной области (статистические и др.), способные помочь в выдвигании новых решений или видов лечения, которые в рамках традиционных лабораторий до сих пор не осуществлялись. Или, например, площадки открытого онлайн-образования дают возможность всем заинтересованным людям изучать любую дисциплину, проходить курсы online, создавать материалы, связанные с образованием, и делиться ими online с другими. Все это, наряду с многими другими изменениями и тенденциями, создаст образовательные парадигмы и инструменты, отличающиеся от тех, к которым мы привыкли.

6. Глобализация. Глобализация благоприятствует переменам в сфере экономики и интеграции, преодолевающей границы государств, однако в то же время определяет модификации в стратегии крупных компаний, которые стремятся сохранить конкурентоспособность. Более слабо развитые страны не будут оставаться лишь поставщиками талантов, а станут рынками сбыта, поскольку возникает необходимость в глобальной команде и, как следствие, – в развитии определенных способностей культурной восприимчивости и межкультурной коммуникации. Глобализация также способствует небывалому перемещению людей из одной части земного шара в другую. Люди сейчас обладают возможностью путешествовать более, чем когда-либо прежде, видеть и чувствовать различия в образе жизни разных стран и делать выбор, когда речь заходит о том, где им хотелось бы провести ту или иную часть своей жизни. Вот почему чиновники, те, которые находятся у руководства страны, должны полностью пересмотреть способ взаимодействия со своими гражданами, как отвечать на их запросы/интересы/потребности, как использовать

информационные и коммуникационные технологии, чтобы более быстро и эффективно предоставлять им общественные услуги. А правительства, которым не удастся справиться с этими тенденциями глобализации, будут терять все больше населения, как правило, активного и молодого.

Исходя из этих базовых показателей, исследователи выдвинули набор ключевых компетенций, которые с течением времени будут востребованы на рынке труда:

1. Способность понимать значение обсуждаемой темы и других сложных аспектов, которые не могут быть «закодированы» и обработаны на компьютере (англ. *sense-making*);
2. Способность к непосредственному и глубокому контакту с другими, чувствовать и взаимодействовать (англ. *social intelligence*);
3. Способность адаптироваться к различным заданиям и находить инновационные решения (англ. *novel & adaptive thinking*);
4. Способность работать в культурной среде разного характера (англ. *cross-cultural competency*);
5. Способность преобразовывать обширные количества данных в абстрактные понятия и понимать взаимосвязи (англ. *computational thinking*);
6. Способность развивать содержание на основе форм новых средств массовой информации и использовать его в убеждающей коммуникации (англ. *new media literacy*);
7. Способность понимать и использовать понятия из различных дисциплин (англ. *transdisciplinarity*);
8. Способность понимать задачи и адаптировать рабочие процессы к достижению желаемых целей (англ. *design mindset*);
9. Способность фильтровать информацию с точки зрения ее важности и максимально использовать когнитивные ресурсы (англ. *cognitive load management*);
10. Способность к вовлечению и продуктивной работе даже в качестве члена виртуальной команды (англ. *virtual collaboration*).

Чтобы отвечать возникающим требованиям и тенденциям, международные структуры, которые занимаются освоением человеческого потенциала (ЮНЕСКО, ОЭСР и др.), считают, что образование является наиболее эффективным средством подхода к рынку труда. Образование и профессиональное обучение должны адаптироваться к требованиям экономики, оказывать влияние на формирование установок, стремлений и надежд, соответствующих реальным условиям жизни; развивать компетенции, которые помогут человеку интегрироваться в социальную среду.

Кроме международных организаций, существуют правительства, которые осознали важность планирования и подготовки общества к будущему, предъявляющему особые требования к рынку труда, компетенции, которые будут востребованы и т. д., и прилагают максимум усилий к тому, чтобы граждане их стран были как можно лучше подготовлены к этому. Например, Швеция и Южная Корея создали министерства будущего (или инноваций); а многие страны, среди которых Индия и Бразилия, склоняются к мысли создания подобных министерств и у себя. Существование таких структур на правительственном уровне открывают возможности для применения инновационных подходов в общественной системе, в частной системе, помогают частным компаниям выдвигать и вносить инновации в решения. Среди интересных практик глобального уровня числятся:

- Сингапур, с новыми методами инвестирования в человеческий капитал;
- Канада, с инновационными подходами к адаптации мигрантов;

- Финляндия, со значительными инвестициями в науку и исследования;
- Швейцария, со smart-методами использования/управления налогами/таксами;
- Израиль и Германия, прилагающие существенные усилия к развитию малых и средних предприятий;
- Великобритания, проявляющая способность к трансформации новых идей в компании, стартапы;
- Южная Корея, обеспечивающая поддержку бизнеса.

В Республике Молдова в данный момент нет отдельного министерства инноваций или будущего; однако существует множество интересных инициатив, позволяющих молодежи извлекать пользу из инновационных подходов, быстро обретать новые способности в области ИКТ, посредством участия в различных техкэмпх (techcamp), хакатонах (hackathon), кодингх (coding) и т. д. Контактируя в социальных сетях, молодые люди могут зарегистрироваться и участвовать в такого рода событиях.

Что касается ситуации с рынком труда, следует отметить, что он находится под постоянным наблюдением Национального агентства по занятости населения, которое функционирует посредством своих территориальных структур. Ежегодно разрабатывается барометр профессий, который показывает уровень востребованности рабочей силы в различных секторах рынка труда. Тем, кто интересуется тенденциями, проявляющимися на рынке труда на национальном уровне, рекомендуется периодически знакомиться с этими ежегодными барометрами, представленными на веб-странице Агентства – <http://anofm.md/>. Знание ситуации на рынке труда позволяет сформировать реальное впечатление о возможностях социопрофессиональной интеграции и должно находиться в основе нашего решения при выборе профессии.

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



- Над какими компетенциями (из 10 указанных в тексте) следует работать больше всего?
- Если бы был/а министром будущего, какими были бы ключевые пункты работы министерства? Пообщайся с одноклассником/одноклассницей и поделись с ним/нею списком идей.

ДЕЙСТВУЙ!



Проведи исследование (индивидуально) того сектора рынка труда, куда вписывается профессия, к которой ты стремишься. Изучи проблему его функционирования и установи ключевые компетенции, которые в будущем потребуются в этом секторе. Вернись к своей матрице и отметь то новое, что появилось вследствие изучения данного урока/деятельности.

ТЕМА 4. КАК МНЕ СЛЕДУЕТ ИСКАТЬ РАБОТУ?

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Поиск рабочего места требует времени и информационных ресурсов. Я готов/а изучить предложения нанимателей, которые соответствуют моим личным интересам

ВКЛЮЧАЙСЯ!



- Обсуди с одноклассником/ей, какие шаги следует предпринять, когда мы хотим найти место работы, приводя примеры того, как и где надо искать место работы.

УЗНАЙ!



Все мы с детства хотим совершить в жизни что-нибудь значительное. По мере взросления и обретения опыта начинаем понимать, что сделать это совсем не просто. Если в данный момент тебя кто-нибудь спросит, как ты думаешь подготовиться к устройству на работу в будущем, возможно, ты ответишь, что поступишь на самый лучший факультет и обретишь все профессиональные компетенции.

Все же к тому времени, когда ты окончишь учебу и будешь искать постоянное место работы, тебе надо будет ответить на вопрос, каковы оценочные критерии нанимателя и как себя держать перед лицом этих ожиданий.

Наниматели, наряду с курсами и зачетной книжкой факультета, требуют от кандидатов и другие качества.

Поэтому было бы хорошо предвидеть будущее и заблаговременно работать над способностями, необходимыми для профессии, к которой ты стремишься. Для этого следует познакомиться с теми способностями, которые требуются и ценятся менеджерами, ответственными за человеческие ресурсы в крупнейших компаниях:

- *навыки общения: умение выразить мысли в письменной форме, понятная речь, активное слушание, способность к обучению: рефлексивное чтение, критическое мышление, изучение путем исследования;*
- *навыки работы в команде: сотрудничество, принятие ответственности, наставничество и руководство;*
- *навыки решения проблем, конфликтов, умение вести переговоры и находить решения;*
- *навыки организации времени, планирования деятельности;*
- *навыки креативности при поиске новых решений;*
- *навыки использования цифровых технологий.*

Они называются перемещаемыми профессиональными навыками, поскольку могут применяться в различных областях деятельности или профессиях. Но имеются в виду и те ключевые компетенции, которые востребованы сейчас или чья востребованность еще более возрастет с 2020 г. (о них мы говорили в лекции 2).

Таким образом, чтобы найти место работы, не нужно ждать окончания того или иного факультета, начни действовать уже сейчас, шаг за шагом.

- Мы предлагаем тебе начать со списка личных склонностей, способностей,

- интересов и определить профессии, которые тебе подходят.
- Затем составь перечень сфер и фирм, в которых тебе хотелось бы работать, в соответствии с твоим потенциалом.
- Отрази свои предпочтения, связанные со средой и условиями, в которых ты хочешь работать: в городе или в сельской местности, в кабинете или на открытом воздухе, дневной график работы или ночной, стабильный порядок дня или ненормированный рабочий день и т. д.
- Определи, от каких людей и в каких местах ты можешь получить информацию о возможностях трудоустройства и проконсультируйся относительно рекомендаций, которые эти люди тебе могут предоставить.
- Установи образовательные учреждения, которые готовят специалистов в соответствующей области и следуй по намеченному пути.

К тому моменту, когда у тебя в руках будет диплом, подтверждающий изучение определенной профессии, объяви всем, что находишься в поисках места работы, упомянув о том, какая работа для тебя желательна и каким опытом ты обладаешь.

Рабочие места могут быть известны. Речь идет о тех из них, которые отражены в объявлениях в газетах, журналах, рекламных сообщениях, радио и телепередачах, Интернете, агентствах по трудоустройству, НАЗН (Национальное агентство занятости населения), непосредственно на сайтах интересующих нас компаний, – в рубрике, посвященной наличию рабочих мест. Кроме того, рекомендуется участие в Ярмарке/биржах рабочих мест, организуемых Национальным агентством занятости населения или другими структурами. Многие организации обычно распространяют в городе (в транспорте, общественных местах) объявления на листовках; следовательно, хорошо было бы учитывать и их.

Однако есть и такие свободные места, о которых известно только внутри фирмы. Поэтому активные поиски места работы осуществляются разными способами, среди которых: *просматривание объявлений в прессе и Интернете, заполнение персональными данными формуляров относительно требуемой работы, которые выкладываются на специализированных электронных сайтах, через знакомых или путем контактов с людьми, занимающимися трудоустройством, а также посредством объявления твоих намерений относительно места работы.*

Объявления, в которых сообщается о вакантных местах, не всегда являются серьезными и надежными. За некоторыми из них, хотя они и содержат привлекающие внимание элементы, может скрываться так называемая работа «по-черному» или они могут быть методом вербовки, используемым теми, кто осуществляет трафик людей.

Объявление, которому можно доверять, содержит сведения о следующем:

- **учреждение, нанимающее работников**, – наименование, адрес, телефон, факс, e-mail и т. д.;
- **функция** – точное название, основные задачи;
- **требования или условия трудоустройства** – определенная квалификация, уровень образования, определенные умения и способности, опыт и т. п.
- **преимущества** – размер зарплаты и другие выгоды, получаемые работником;
- **Содержание досье** – CV, заявление, копии документов, удостоверяющих личность, диплом об образовании, медицинское свидетельство, справка об отсутствии судимости;
- **Конечная дата и место подачи документов** – адрес учреждения, телефон, факс, e-mail.

Ты тоже можешь опубликовать объявление в газете и довести до сведения заинтересованных лиц информацию о том, что ищешь работу. В объявлении должно содержаться точное описание желаемого вида деятельности и сведения о том, что твоя квалификация позволяет ею заняться (профессиональные знания, способности и опыт), область, в которой ты хочешь работать, населенный пункт, в котором желаешь иметь место работы.

Следует убедить работодателя, что он будет в выигрыше, если примет тебя на работу. Вместе с тем, нужно подумать о том, что выиграешь ты в случае трудоустройства и о подписании трудового договора. Если этого не происходит, значит, ты будешь работать нелегально, «по-черному».

Даже если, в большинстве случаев, работодатель убеждает тебя, что тогда твоя зарплата будет выше, тебе надо знать, что легальная работа обладает преимуществами: ты располагаешь медицинской страховкой, имеешь возможность получать банковские кредиты, пользуешься защитой и компенсацией при несчастных случаях на рабочем месте, будешь иметь пенсию по возрасту или по болезни и д. т.

Когда все эти риски будут преодолены, тебе следует знать, что каждый работодатель хочет быть уверен, что на своем рабочем месте ты приложишь весь свой накопленный опыт и личностные качества будут служить на благо дела.

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ И ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



- Прочитай текст и определи, какие аспекты представляют важность для работодателя при поисках будущих сотрудников/работников;



- Представь себе, что ты окончил определенный факультет и готовишься искать место работы. Какие шаги ты предпримешь, чтобы его найти?
- Сформулируй наиболее убедительное и краткое сообщение, с помощью которого дашь знать одноклассникам, что находишься в поисках рабочего места.

ДЕЙСТВУЙ!



- Изучи предложения работодателей, опубликованные в газетах, и раздели их на две категории: серьезные/надежные и опасные;
- Какие характеристики повлияли на осуществленную тобой классификацию?
- Что может случиться, если ты примешь предложение работодателя и будешь отобран для работы из опасной категории?
- Исследуй фирмы и организации в своем сообществе и выясни у лица, занимающегося набором персонала, какие требования предъявляются к кандидатам, претендующим на то или иное место.

ТЕМА 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОСРЕДСТВОМ ДОГОВОРА

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Прежде чем начать трудовые отношения, я получаю информацию обо всех видах ответственности и обязанностей, а также о своих правах. Любые трудовые отношения должны быть узаконены посредством индивидуального трудового договора или соглашения о предоставлении услуг

ВКЛЮЧАЙСЯ!



К настоящему моменту ты выяснил, что существует ряд шагов, которые следует предпринять при поиске места работы. Некоторые из вас, возможно, уже имеют опыт трудоустройства. Если ты был в такой ситуации, то вовремя узнал условия работы и то, с помощью какого документа узакониваются твои отношения с физическим или юридическим лицом, предоставляющим тебе возможность работать?

УЗНАЙ!



Юридические отношения между работодателем и работником, на территории нашей страны, регламентируются Кодексом о труде Республики Молдова. Документом, на основе которого устанавливаются отношения между работодателем и работником, является *индивидуальный трудовой договор*.

Этот документ представляет собой соглашение, заключенное в письменной форме, согласно которому одна сторона – работодатель – обязуется предоставить, на протяжении определенного срока, работу на благо другой стороны – работника, – находясь в его подчинении, а последний, в свою очередь обеспечивает предоставление заработной платы и адекватных условий труда. В заключении индивидуального трудового договора участвуют: работник, являющийся физическим лицом, и работодатель, который может быть как физическим, так и юридическим лицом.

Требования к работнику формулируются работодателем, однако он не имеет права формулировать указания или распоряжения по отношению к нему. Между двумя сторонами индивидуального договора существуют отношения субординации, характеризующиеся предоставлением труда под руководством работодателя, который может давать приказы и распоряжения работнику, контролировать выполнение служебных заданий и налагать дисциплинарные взыскания. В случае нарушения трудовой дисциплины работник подвергается дисциплинарным санкциям.

Индивидуальный трудовой договор не может быть расторгнуто в одностороннем порядке, поскольку является двухсторонним юридическим актом, который не может иметь менее двух субъектов. Кодекс о труде предусматривает обязательную письменную форму заключения индивидуального трудового договора. В тех случаях, когда в качестве работника выступает юридическое лицо, существуют формальные механизмы представления индивидуального трудового договора. Если работник является физическим лицом, то он обязан зарегистрировать индивидуальный трудовой договор в органах местной публичной власти, которая передает его копию в территориальную инспекцию труда.

Эти положения законодательства предотвращают ситуацию, когда работодатель может получать прибыль от труда работника или эксплуатировать его, не учитывая его права, связанные с возрастом, квалификацией, состоянием здоровья и т. п.

Индивидуальное трудовое соглашение обеспечивает работнику право выполнять свои должностные задачи в условиях, установленных данным соглашением. Этот документ позволяет работнику получать вознаграждение за свой труд даже в тех случаях, если работодатель не получил прибыль от выполненного работником труда. Использование труда работника возможно только в том случае, когда работодатель соблюдает свои обязательства, предоставляя рабочее место и организовывая трудовой процесс.

Индивидуальный трудовой договор является личным соглашением. Работник не может быть представлен другим лицом для выполнения обязательств, взятых им на себя и отраженных в договоре. Это касается и работодателя.

Любое трудовое соглашение может содержать две категории статей: *общего характера*, которые присутствуют во всех договорах, и *специфического характера*, свойственных определенному договору. Наиболее красноречивым выражением стабильности в сфере занятости, гарантии и защиты работников является законодательное регулирование оснований и условий, при которых действие индивидуального трудового договора может быть прекращено. Право на труд включает два фундаментальных элемента – право работать и право не работать. Это делает возможным расторжение индивидуального трудового договора по инициативе работника и позволяет ему уволиться.

Работодатель также имеет право на расторжение индивидуального трудового договора и на увольнение. Как в одном, так и в другом случае в законодательстве существуют соответствующие положения, которые предупреждают нарушение прав работника или работодателя.

Трудоустройство без индивидуального трудового договора не гарантирует легальную основу, обеспечивающую работнику условия соблюдения его прав. Такая ситуация способствует появлению злоупотреблений со стороны работодателя по отношению к рабочей силе, открывает возможности для нарушения права на предоставление услуг в адекватных условиях, увеличивает риск работы без вознаграждения.

Наряду с индивидуальным трудовым договором важную роль играет **договор о предоставлении услуг**. В соответствии с последним одна сторона (поставщик услуг) обязуется предоставлять другой стороне (получателю услуг) определенные услуги, а получатель обязуется уплатить за них надлежащую сумму. Предмет договора о предоставлении услуг составляют услуги любого характера, в именно те, выполнять которые обязуется поставщик; иными словами, это та деятельность или действия, которые должен выполнять поставщик услуг, за что он будет получать вознаграждение. (Примерами могут служить следующие: трудовой договор о предоставлении услуг по уборке и ведению хозяйства; юридические услуги; осуществление письменного или синхронного перевода во время того или иного события; присматривание за детьми; организация деятельности и т. п.) Закон не обязует лиц заключать договор о предоставлении услуг в какой-либо определенной форме. Но чтобы обе стороны – как поставщик, так и получатель услуг – пребывали в безопасности, он должен быть заключен в письменной форме, с конкретным указанием обязательств поставщика, способа оплаты, сроков реализации задач/услуг и т. д. Стороны вправе, по обоюдному согласию, устанавливать любой срок для договора о предоставлении услуг. Оплата услуг осуществляется после их предоставления. Если плата за услуги начисляется в соответствии с определенными периодами, суммы подлежат выдаче после завершения каждого периода (оплата за день работы, месяц, квартал, год и т. п.). Договор о предоставлении услуг прекращается по истечении установленного периода или в результате расторжения его сторонами.

Для учащихся, которые желают предоставлять определенные услуги в летний период или на каникулах/в свободное время, настоятельно рекомендуется заключение договора о предоставлении услуг.

Граждане Республики Молдова, чьи права были ущемлены или были нарушены положения их индивидуального трудового договора, могут обратиться в Государственную инспекцию труда. Этот административный орган подчиняется Министерству труда, социальной защиты и семьи и уполномочен осуществлять государственный контроль за соблюдением законодательных актов и других нормативных документов в области труда, безопасности и гигиены труда. Более подробно об этом учреждении см. на веб-странице www.ism.gov.md. Кроме него, согласно ст. 37 Кодекса о труде Республики Молдова, другими уполномоченными органами, наделенными правом контроля и наблюдения над исполнением законодательства о труде, являются следующие:

- Государственная санитарно-эпидемиологическая служба;
- Министерство экономики;
- Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций;
- другие организации, наделенные функциями наблюдения и контроля в соответствии с законом;
- профсоюзы.

На национальном уровне учреждением, которое занимается проблемами, связанными с трудом и международными стандартами в области труда, является Международная организация труда (МОТ), специализированное агентство Организации Объединенных Наций. Оно было создано в 1919 г., его штаб-квартира находится в Женеве (Швейцария). В 1969 г. данная организация получила Нобелевскую премию. Отличительная черта МОТ ее трипартизм, трехсторонняя структура, в которую на равных условиях входят представители правительств, организаций работодателей и профсоюзов, чтобы обсуждать вопросы, сопряженные с трудом и социальной политикой.

Международные стандарты в сфере труда – это юридические документы, которые разработаны составными частями МОТ (правительствами, работодателями и профсоюзами) и устанавливают принципы и права в сфере труда. Это конвенции, являющиеся международными договорами – обязательными, если они ратифицированы государствами-членами, или рекомендациями, которые служат в качестве необязательных для выполнения указаний.

Конвенции и рекомендации разработаны представителями правительств, работодателей и работников и приняты на Международной конференции труда, которая проводится каждый год.

Когда принимается тот или иной стандарт, в соответствии с Конституцией МОТ он должен быть представлен в компетентные органы (Парламент).

В случае конвенций это означает, что их передают для ратификации. Если конвенция ратифицирована, обычно она вступает в силу для данного государства с момента ратификации. Страны, которые ратифицировали конвенции, обязуются применять их в национальном законодательстве и на практике и регулярно передавать отчеты относительно их применения. ***При необходимости МОТ оказывает техническую поддержку. Кроме того, возможно инициирование жалоб против тех стран, которые нарушают ратифицированную ими конвенцию.***

Независимо от страны, в которой мы живем и работаем, важно знать законодательство о труде соответствующей страны и соблюдать его. Не менее важно уметь отстаивать свое право на труд и быть осведомленным об аспектах, связанных с социальной защитой труда в данной стране.

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ И ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



1. Определи, на основе текста, что такое индивидуальный трудовой договор.
2. Кто участвует в заключении индивидуального трудового договора?



3. Что предусматривает индивидуальный трудовой договор?
4. Почему заключение индивидуального трудового договора необходимо как для работодателя, так и для работника?
5. Сформулируй несколько аргументов, касающихся необходимости индивидуального трудового договора для работодателя и несколько аргументов, касающихся необходимости индивидуального трудового договора для работника.
6. Каковы ключевые различия между индивидуальным трудовым договором и договором о предоставлении услуг?
7. Какие учреждения могут помочь работникам в отстаивании их прав или положений договора?

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



- Реши, вместе с одноклассниками/одноклассницами, какие риски существуют при трудоустройстве без индивидуального трудового договора или договора о предоставлении услуг.

ДЕЙСТВУЙ!



- Установи случай, когда знакомое тебе лицо было принято на работу без индивидуального трудового договора.
- Каковы были последствия отсутствия индивидуального трудового договора?
- С какими рисками была сопряжена эта ситуация?

ТЕМА 6. ОБЩЕНИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ПРОЦЕССЕ ПОИСКА РАБОТЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я знаю техники и методы общения/взаимодействия с работодателями и буду их применять шаг за шагом в процессе поиска места работы

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Обсуди с одноклассником/одноклассницей и установи по крайней мере три момента, которые следует учитывать в процессе общения с возможным работодателем, будь то письменное общение или собеседование.

УЗНАЙ!



Общение – важный компонент жизни каждого из нас. Посредством общения мы представляем наши знания, способности, установки, ценности, интересы, навыки, цели, исходя из которых нас воспринимают и оценивают. Мы общаемся не только с помощью речи.

Специалисты выявили, что при непосредственном межличностном общении качество передаваемого сообщения зависит на 55% от того, как мы выглядим, на 38% – как мы говорим и только на 7% – от того, что мы говорим.

Сегодня общение может осуществляться с помощью различных средств, таких как телефон, e-mail, факс и т. д.

Если анализировать тему общения с работодателями, то можно указать целый ряд важных аспектов, которые необходимо знать.

Распространено *общение посредством e-mail*. Электронный адрес, с которого ты общаешься с потенциальными работодателями, должен содержать твое имя и фамилию. Сообщения с адреса, на который ты посылаешь информацию возможным работодателям, должны отвечать требованиям, предъявляемым к официальному письму, и быть грамматически правильными. Если в e-mail содержится сопроводительное письмо, следует знать о соблюдении определенных принципов.

Сопроводительное письмо должно представлять, главным образом, мотивацию того, почему ты выбрал соответствующее место работы, твое образование и склонности, а также свою готовность трудиться в данной компании/учреждении. Такое письмо должно быть предназначено исключительно для фирмы-работодателя, это твой первый шанс заявить о себе и выразить свой особый интерес, который ты выказываешь по отношению к фирме и соответствующей должности. Сопроводительное письмо обязательно содержит следующие элементы:

- Должно быть коротким, хорошо структурированным, максимальный объем – 1 страница.
- В него должны входить конкретные данные, которые можно проверить. В сопроводительном письме рекомендуется представить такую информацию, как: Фамилия и имя, адрес, номер телефона, дата составления письма; Ссылка на место работы, выдвинутое на конкурс (напр.: Относительно должности...); Ссылка на сформулированные

в объявлении вопросы или на требуемые компетенции; Информация о себе.

- Должно быть соотнесено с CV (резюме) и отражать то, что в нем указано.
- Должно содержать официальный способ обращения, например: «Уважаемый господин Крецу», а не «Уважаемый господин Валентин» (с использованием имени).
- В нем должна фигурировать оригинальная подписи.
- Дипломы, сертификаты и фотографии следует прилагать только в том случае, если они были затребованы.

Другой формой является *общение по телефону*, которое способно открыть или закрыть путь к трудоустройству, поскольку чаще всего первый контакт между тем, кто хочет получить работу, и работодателем является телефонным. При разговоре по телефону тебя оценивают по тому, что ты говоришь, как ты говоришь, как слушаешь, как реагируешь, поэтому рекомендуется общаться корректно и вежливо.

Еще одна форма – общение в рамках *собеседования*. Согласно «Толковому словарю румынского языка» («Dicționarului explicativ al limbii române» – DEX), собеседование – это разговор между работодателем или его представителем и кандидатом на получение рабочего места.

При собеседовании работодатель хочет знать, прежде всего, подходит ли данное лицо для соответствующего места работы, сможет ли оно адаптироваться к рабочему коллективу. Третья цель работодателя – лично узнать человека, проявившего интерес к той или иной должности и приславшего свое CV и сопроводительное письмо.

На собеседовании нужно уметь общаться, выглядеть как лицо, подходящее для занятия соответствующей должности. Проявляйте открытость, позитивное отношение и доброжелательность. Неопрятная одежда, не подходящая к данному случаю, может стать причиной того, что вам придется выбыть из соревнования; поэтому желательно, чтобы одежда была чистой, со вкусом подобранной и находилась в соответствии с искомой должностью.

Очень важна пунктуальность: опоздание существенно снижает ваши шансы; иногда, поскольку в серьезных фирмах практикуется предварительная запись на собеседование, вы даже не сможете его пройти.

Для эффективного общения в рамках собеседования имеет значение не только то, что ты говоришь, но и то, как ты слушаешь. Слушай, чтобы понимать, а не для того, чтобы спорить. Этот аспект очень важен в ходе переговоров при устройстве на работу.

Переговоры определяются как мирный способ, при котором две или более сторон обсуждают проблему, ставя конечной целью соглашение, приемлемое для всех этих сторон.

Если в ходе собеседования дело дошло до этапа обсуждения зарплаты, следует знать, что, возможно, этот аспект является самым сложным в процессе трудоустройства.

После долгого процесса собеседования тебе делается предложение о принятии на работу, которое ты хочешь освоить по максимуму, в том числе и с финансовой точки зрения. Большинство молодых выпускников рассматривают процесс переговоров о зарплате, исходя из той суммы денег, которая была достаточной для достойного образа жизни. В той экономической реальности, в которой мы живем, цены, соотносимые с достойным образом жизни, порой вдвое выше, чем зарплаты, которые предлагаются работодателями молодым работникам.

Как, тем не менее, следует эффективно поступить в процессе переговоров о зарплате, чтобы последняя была как можно лучше?

Примени следующие ключевые идеи:

1. Изучи рынок: расспроси более опытных людей из своего окружения об уровне зарплат в данный момент на рынке для различных рабочих мест из тех, которые ты можешь занять.
2. Примени на собеседовании силу убеждения: убеждай работодателя, что обладаешь мотивацией, характером, способностью в общении, потенциалом, чтобы обосновать просьбу относительно зарплаты большего размера на данном рабочем месте.
3. Будь готов вести переговоры: интеллигентно обсуждать вопрос о зарплате – означает аргументировать, настаивать, а в некоторые моменты, когда нужно, – и отступать.
4. Эффективно представляй желаемую зарплату: важно сформулировать ответ на вопрос о зарплате ясно и логично, основываясь на четком понимании особенностей рынка труда и своей ценности как работника. Попробуй применить формулировку такого типа: «Принимая во внимание профиль должности, условия рынка и мою подготовку, мои ожидания относительно зарплаты находятся между X и Y леев».
5. Не концентрируйся только на окладе, игнорируя остальную часть социального пакета: даже если оклад не столь велик, не следует пренебрегать другими важными преимуществами, которые могут тебе быть предоставлены, если ты о них спросишь: медицинская страховка, пенсионный взнос, талоны на обед, проездной и т. д. Обсуди также и вопрос о выходных днях и отпуске.

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



- Сформулируй 5 правил эффективного общения в ходе устройства на работу или поиска рабочего места.
- Сформулируй несколько советов своему другу или подруге, которым нужно отправить работодателю сопроводительное письмо в электронной форме.

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



1. Разработай, вместе с одноклассником/одноклассницей, сопроводительное письмо для устройства на работу недавнего выпускника, используя предложенную модель.
2. Оцените письмо, разработанное одноклассниками, в соответствии со следующим алгоритмом:

- С помощью каких аргументов они пытались убедить работодателя?
- Каковы сильные стороны письма?

- В чем состоит слабая сторона письма (если она есть) и как ее можно усилить?

- Какова начальная формула? А заключительная?

- Если бы ты был работодателем, пригласил/а ли бы ты на собеседование такого кандидата?

Почему?

ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



Составь, вместе с соседом/соседкой по парте диалог между работодателем и кандидатом на вакантное место, в котором обсудите зарплату, желаемую в данном случае.

ДЕЙСТВУЙ!



Найди объявление относительно вакантного места, на которое тебе хотелось бы устроиться. Подготовь сопроводительное письмо таким образом, чтобы иметь шансы быть приглашенным/ой на собеседование.

Приложение 1.

Сопроводительное письмо – модель

Фамилия Имя

Адрес
e-mail
Телефон

Господину/Госпоже Фамилия, Имя, занимаемая должность

НАИМЕНОВАНИЕ КОМПАНИИ

Месторасположение компании

Уважаемый/ая господин/госпожа,

Меня зовут и я направляю это сопроводительное письмо в ответ на Ваше объявление относительно занятия вакантного места, которое было опубликовано в Будучи выпускником/цей факультета, за годы обучения я накопил/а много знаний в таких областях, как, и жду с нетерпением возможности применить на практике.

Я общительная, динамичная, решительная личность, обладающая большой силой концентрации, отличающаяся уживчивостью, умеющая отвечать на любые вызовы, заинтересованная в продолжении профессионального развития. Шанс работать в компании, находящейся под Вашим руководством предоставил бы мне возможность применить интеллектуальные способности и накопленный опыт (в соответствии с прилагаемым CV) для выполнения целей и задач компании, а также для развития моей карьеры. Я способен/на к быстрому обучению, умею легко взаимодействовать с людьми и думаю, что сумею справиться как с заданиями в команде, так и с индивидуальными.

В надежде на Ваше понимание, благодарю Вас за уделенное мне внимание и надеюсь, что смогу предоставить больше подробностей в рамках собеседования.

С уважением,
Фамилия, Имя

ТЕМА 7. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И КАРЬЕРА

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я забочусь о своем эмоциональном состоянии и, чтобы снизить профессиональный стресс в будущем, хочу развивать свой эмоциональный интеллект

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Часто в обществе можно слышать вопросы такого типа:

1. «Что позволяет некоторым людям со средним или даже низким коэффициентом интеллекта добиться успехов в карьере?»
2. «Почему другие люди, с высоким IQ, имеют малооплачиваемое место работы, остановились в своем профессиональном росте или даже им свойственны неудачи как в

личной, так и профессиональной жизни?»

3. Чем различаются люди на их рабочем месте? Почему они, обладая одинаковым образованием, способностями, квалификацией и профессиональным опытом, получают разные результаты?

УЗНАЙ!



Ежедневно нас, естественно, захлестывают различные эмоции – как позитивные, так и негативные, например: *кто-то пошутил, тебя это задело и испортило настроение на весь день*. Эмоции могут оказывать воздействие в течение дня, определенного периода или всю жизнь, если человек не умеет контролировать свои эмоции и эффективно управлять стрессом. Способность личности к определению и эффективному

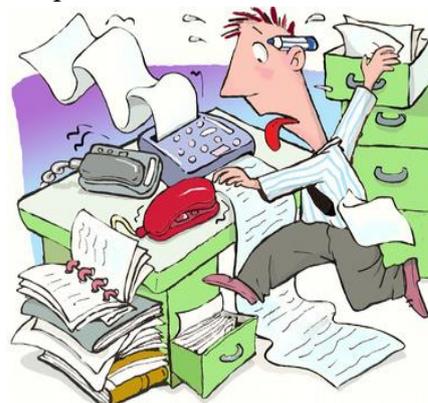
управлению своими эмоциями называется эмоциональным интеллектом (EQ).

Эмоциональный интеллект – это совокупность навыков, компетенций и установок, оказывающих влияние на способность личности успешно справляться с проблемами в социальной и профессиональной среде.

Этот тип интеллекта все более ценится в мире профессионального труда, особенно в таких видах занятий, которые требуют работы с людьми в организациях, а особенно с клиентами. В выигрышном положении оказываются те, кто понимает и способен интерпретировать эмоции человека, а также знает, как с ним общаться. *Эмоциональный интеллект* – это сила человеческой адаптивности.

Таким образом, если личность обладает удовлетворительными знаниями и интеллектуальными идеями, но не владеет приемами установления отношений с другими людьми, не умеет управлять своими эмоциями, то она может столкнуться с трудностями в отношениях. В подобных случаях негативные эмоции начинают преобладать, приводя к стрессу.

Согласно конвенции 72 Всемирной организации здравоохранения, **профессиональный стресс** определяется как «состояние, воспринимаемое группой сотрудников как негативное, ощущаемое как физический, психический и/или социальный дискомфорт в связи с тем, что люди не в



состоянии удовлетворить требования и ожидания, которые им предъявляются на рабочем месте».

Стресс в сфере трудовой деятельности наносит ущерб, как физический, так и психический, что происходит в тех случаях, когда профессиональные требования, связанные с выполнением должностных обязанностей, завышены по отношению к тому или иному работнику. Воздействие профессионального стресса может проявляться у человека на поведенческом, физиологическом и психологическом уровне. Первыми показателями трудового стресса и снижения эмоционального интеллекта являются:

- снижение успехов в работе, механические ошибки;
- признаки усталости;
- безучастность – утрата интереса к труду, пассивность, опоздания;
- прогулы или увеличение количества дней отсутствия по болезни;
- агрессивное поведение;
- раздражительность, критика в адрес других, словесные оскорбления, вандализм.

Следовательно, самоконтроль и эффективное управление эмоциями могут стать действенным средством в противостоянии профессиональному стрессу, который может возникнуть у любого человека, независимо от возраста, пола, опыта, занимаемой должности или специфики выполняемой работы.

В связи с этим, среди качеств, требуемых работодателем от нанимаемого лица, помимо должностных компетенций находятся: хорошее настроение, оптимизм, настойчивость, устойчивость к стрессу, гибкость и адаптивность к изменениям в рамках организации, а также способность взаимодействовать с людьми и работать в команде.

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Исследование ситуации

Даниел устроился на работу в офис. Его обязанности заключаются в кодировании бесконечных рядов чисел. Он занимается этим ежедневно, в течение 8 часов. Его кабинет находится на пятом этаже старого здания без лифта. Это маленькое помещение, среди других таких же, где нет места для служебных документов, не говоря уже о личных вещах. В кабинете не установлен телефон. Неоновое освещение доставляет много неудобств, когда мигает, но а устранение неполадок занимает много времени. Туалет находится на первом этаже. Другие сотрудники работают в подобных условиях, но у него практически нет времени на разговоры с ними, так как ему надо заполнять много документов. Нет обеденного перерыва и оплаты или отгулов за дополнительные часы работы. Начальник вызывает его только для того, чтобы дать задание и никогда не говорит о том, доволен ли он его работой или нет. Даниел воспринимает свой труд как чрезмерно стрессовый, у него болит голова, появилась нервозность и бессонница.

1. Установи на основе текста:

- содержание труда;
- рабочие условия;
- условия трудового договора;
- трудовые отношения.

2. Отметь, какие могут быть последствия такого труда и что должен предпринять Даниел,

исходя из нижеприведенных рекомендаций:

Рекомендации специалистов для демонстрации эмоционального интеллекта на рабочем месте:

- 1. Эффективное общение:** выслушивайте других, когда они ошибаются; непосредственным образом выражайте радость или разочарование; просите поддержки других людей; не стыдитесь говорить «не знаю»/«не понимаю»; развивайте свое чувство юмора; подбадривайте себя и других словами «в следующий раз все получится».
- 2. Распределение времени:** не перегружайте себя заданиями: составляйте список приоритетов; беритесь за выполнение только тех заданий, которые четко определены и даются вовремя; выполняйте сразу только одно задание; используйте блокнот для записей; чередуйте работу с отдыхом; планируйте дела на завтрашний день.
- 3. Иерархия отношений:** если начальник авторитарен и вызывает у вас стресс, соблюдайте дистанцию и говорите НЕТ в тех случаях, когда считаете, что вы правы; просите уточнения указаний, когда они двусмысленны.
- 4. Личное пространство:** четко отграничьте свое рабочее пространство; поместите в нем личный предмет, который будет помогать вам расслабиться; будьте всегда опрятно одеты, находясь на рабочем месте.
- 5. Оценивание и самооценивание:** подумайте над тем, действительно ли ваше место работы соответствует тому, что вы можете и хотите делать; если вы пришли к выводу, что НЕТ, то не надо бояться поисков нового места работы.

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



У лиц с хорошо развитыми эмоциональными способностями есть больше шансов быть довольными и достичь эффективности, они хорошо владеют своими эмоциями, для них характерен правильный подход к чувствам других людей и принятие их. Развитие эмоционального интеллекта позволяет использовать интеллектуальные склонности, креативность, обеспечивает нам успех,

как в личном плане, так и в профессиональном.

Преимущества, которые дает эмоциональный интеллект:

- понимание собственных эмоций и эмоций окружающих;
- знание сильных сторон и ограничений;
- эффективное управление конфликтами;
- продуктивная работа в команде;
- способность сохранять спокойствие и контролировать ситуацию при высоком уровне стресса;
- рост внутренней мотивации: посредством стремления к личному развитию и профессиональному совершенствованию.

Осуществи свободное письмо, применяя метод «Шесть шляп мышления» – проанализируй

преимущества и роль эмоционального интеллекта для управления стрессом и



профессионального успеха.

Надписи на шляпах:

- информирует
- говорит, что чувствует в связи с...
- креативно выдвигает преимущества (предложения)
- выявляет ошибки
- порождает новые идеи – усилие
- поясняет

Разработайте идеи сквозь призму шляпы, которую вы выбрали.

Белая шляпа - мыслит, как белый лист бумаги, беспристрастный и содержащий информацию.	Использует вопросы: - Какой информацией мы располагаем? - Какие сведения отсутствуют? - Какую информацию мы хотели бы иметь? - Как мы можем получить желаемую информацию?
Красная шляпа - выражает эмоции, страхи, интуицию, чувства; - ничего не обосновывает; - зажигает эмоции.	Использует формулировки типа: - Посмотрите, как я вижу ситуацию, надевая красную шляпу... - У меня такое чувство, что... - Мне не нравится то, как это было сделано. - Интуиция мне подсказывает, что...
Черная шляпа - критически рассуждает; - мыслит логически, негативно; - предупреждает о том, что не может быть сделано, что является рискованным или опасным.	Использует вопросы: - Каковы ошибки? - Что нам мешает? - Каким рискам мы подвергаемся? - Правила нам позволяют?
Желтая шляпа - мыслит оптимистически, логически и позитивно; - исследует преимущества и возможности.	Использует вопросы: - В чем состоят цели? - На чем базируются эти идеи? - Каковы преимущества? - Как я/ мы можем достичь такого видения (точки зрения)?
Синяя шляпа - контролирует процесс мышления, чтобы оно стало более продуктивным и организовывало действие; - наблюдает, систематизирует выводы, комментирует, направляет и ведет к следующему шагу.	Использует вопросы: - Мы можем обобщить изложенные точки зрения? - Каков следующий шаг? - В чем состоят основные идеи? - Вам не кажется, что не стоит терять время, а надо сосредоточиться на ...?

<p>Зеленая шляпа</p> <ul style="list-style-type: none"> - выражает новые идеи, стимулируя креативное мышление; - символизирует креативное мышление. <p>Поиск альтернатив – основной аспект мышления под зеленой шляпой;</p> <ul style="list-style-type: none"> - используется для приближения к новым понятиям и восприятию, новым вариантам, новым возможностям. 	<p>Использует вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Каковы шансы на успех этой темы? - Как можно получить преимущества, применяя новые правила к данной теме?
---	---

- Представьте одноклассникам записанные идеи.

ДЕЙСТВУЙ!



- Проведи тест на эмоциональный интеллект.

Тест на эмоциональный интеллект

Представь себе приведенную ситуацию и обведи кружком выбранный тобой вариант:

- Друг/подруга, с которым/ой ты договорился о встрече, не пришел/ла по семейным обстоятельствам. Как ты отреагируешь:
 - a) немедленно отправишься к нему/ней, чтобы подбодрить;
 - b) рассердишься, так как обещания нужно выполнять;
 - c) отнесешься к нему/ней с пониманием, но на прогулку пойдешь с кем-нибудь другим.
- В своей группе друзей/подруг говорят, что ты являешься:
 - a) доверенным лицом;
 - b) лидером;
 - c) робким/робкой.
- Случайно, пытаясь погладить одежду одного из членов семьи (девочке или мальчику), ты прожигашь ее. Каковы твои дальнейшие действия?
 - a) скажешь, что в следующий раз пусть сам/а гладит;
 - b) попросишь прощения, пожимая плечами;
 - c) пообещаешь отплатить другой услугой или помощью.
- Одноклассники говорят, что ты:
 - a) общительный/ая и экстравертный/ая;
 - b) уравновешенный/ая;
 - c) интровертный (замкнутый/ая, обращен/а внутрь себя)
- Ты забыл/а о дне рождения лучшего/й друга/подруги. Как поступишь?
 - a) решишь, что он/она знает о твоей невнимательности и не слишком рассердится;
 - b) подготовишь для него/нее вечеринку-сюрприз и скажешь, что «забыл/а» нарочно, чтобы не испортить сюрприз;
 - c) скажешь, что в последнее время у тебя было много дел, но ты исправляешь свою ошибку и поздравляешь его/ее, как только вспомнил/а; лучше позже, чем никогда.
- Если одноклассник/ница приходит огорченный/ая:

- a) Спросишь его/ее, что случилось, выслушаешь и дашь совет;
- b) Дашь ему/ей успокоиться;
- c) Расскажешь, что ты делал/а в течение дня, в надежде, что он/она забудет о своих проблемах.
- В школе тебе объявили, что твой портрет будет помещен на доску почета. Твоя реакция:

a) закричишь от радости;

b) обрадуешься и отпразднуешь после уроков;

c) ты столько участвовал/а в жизни школы, и у тебя такие хорошие результаты, что это нормально, чтобы тебя отметили.
 - Одноклассник/ница, с которым вы вместе работали над проектом, внезапно заболел/а, и тебе самому/ой придется закончить проект. Что ты будешь делать?

a) „Позабочусь о том, чтобы все узнали, что он/она меня бросил/а в трудную минуту»;

b) смиришься с ситуацией, потому что одноклассник/ница совсем не виноват/а;

c) рассердишься, что у тебя будет много работы, но смиришься с этой мыслью;
 - Идешь по улице и видишь, как женщина агрессивно ругает своего ребенка. Какова твоя реакция?

a) обратишь ее внимание на то, что ребенка воспитывают не так, а с кротостью и терпением;

b) решишь, что, возможно, ребенок сделал что-нибудь плохое, и не вмешиваешься в «муштру».

c) ты неприятно удивлен/а увиденным, каждый волен воспитывать своего ребенка так, как считает нужным;
 - Праздники для тебя – это:

a) периоды, когда все развлекаются;

b) поводы для того, чтобы делать или принимать подарки;

c) чудесные мгновения, переживаемые рядом с близкими.
 - В магазине продавщица говорит тебе, что одежды твоего размера нет. Что ты на это скажешь?

a) У меня нестандартная фигура/ Надо больше двигаться и похудеть;

b) Не нужно было ждать скидок;

c) Почему бы ей не пополнить свои запасы?

Обработка результатов

Подсчитай количество баллов, используя следующую таблицу, которая показывает число баллов, предоставляемых за каждый выбранный вариант (a,b,c) ответа на каждый вопрос в отдельности.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
А	5	3	1	5	1	5	5	1	5	1	3
В	1	5	3	3	5	1	3	5	1	3	5
С	3	1	5	1	3	3	1	3	3	5	1

35-55 б. – Ты точно знаешь, кто ты и каковы твои непосредственные реакции в каждой ситуации. Ты очень предусмотрительный человек и никогда не выражаешь нежелательные эмоции. Окружающие ценят тебя за то, что ты умеешь слушать и даешь мудрые советы. Тебе хотелось бы потерять контроль и плыть по течению, но иногда это не так уж плохо. *Такие*

качества самоконтроля и эмоциональной уравновешенности могут помочь тебе в профессиональной деятельности стать не только хорошим исполнителем, но и лидером, менеджером, режиссером, журналистом, судьей, прокурором, архитектором и т. д.

21-34 б. – Ты уравновешенная личность. Обладаешь способностью к эмпатии (сопереживанию эмоциям других) и к тому, чтобы поставить себя на их место, знаешь свои ограничения и с пониманием относишься к окружающим. Однако порой у тебя могут быть трудности с личной мотивацией, когда нет четкой цели в осуществляемых тобой действиях. Это является причиной некоторой неудовлетворенности, которую ты ощущаешь по отношению к себе или другим. *Все же эмпатия и открытость вовне являются знаками повышенного эмоционального интеллекта – благоприятный показатель для таких профессиональных сфер, как: психолог, воспитатель, психопедагог, социальный работник, PR-специалист и др.*

11-20 б. – Пришло время больше узнать о своих эмоциях и о контроле над ними. В том, что ты делаешь, ставь перед собой четкие цели и иди к их осуществлению, не позволяя эмоциям захлестывать тебя (гнев, паника). Учись не только помогать, но и принимать помощь, уделять время не только работе, но и отдыху. Принимай собственные ошибки и учись понимать других. В мире нет совершенных людей. *Вместе с тем, эмоциональная чувствительность, которую ты демонстрируешь, может повлиять на выбор креативной, творческой профессии, в которой ты сможешь свободно выразить эмоции (художник/ница, писатель/ница, поэт/поэтесса, танцовщик/щица, музыкант, спортсмен/ка, хореограф).*

Примечание: Вне зависимости от области, в которой ты будешь работать в будущем, важно научиться контролировать свои эмоции и развивать эмоциональный интеллект. Тогда ты сумеешь добиться профессионального роста и достижений. А представленные профессии – это всего лишь альтернатива, которой ты мог бы следовать, но ни в коем случае не застывшая модель.

Запиши результат

ТЕМА 8. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО – ВЫБОР КАРЬЕРЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Активно получаю информацию о возможностях, предоставляемых предпринимательской деятельностью, и оцениваю свой потенциал в соответствии с этой деятельностью

ВКЛЮЧАЙСЯ!

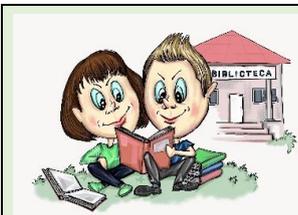


Вероника недавно окончила факультет технологий и менеджмента в пищевой промышленности Технического университета Молдовы по специальности «технология продовольственных продуктов». Все лето искала место работы по специальности, однако не нашла, поскольку сейчас кризис, и ни один руководитель в этой области не осуществляет прием на работу. Она пошла в территориальное агентство по занятости населения, чтобы найти предложение, но не

было ничего, соответствующего ее специализации. Она решила сама себя нанять на работу, открыв собственный бизнес. Поскольку у нее не было денег на аренду помещения, она решила начать с предоставления услуг в рамках экокейтеринга (доставка по заказу здоровой пищи – комплексных обедов в различные фирмы). Так, постепенно, был составлен внушительный список бенефициаров.

1. Как Веронике удалось изменить статус безработной на статус предпринимателя?
2. Как ты думаешь, это хорошая возможность? Почему?
3. Ты мог/ла бы стать предпринимателем?

УЗНАЙ!



Что такое предпринимательство? Это означает организовать бизнес, которым ты будешь руководить и который будешь развивать. Следовательно, нужно обладать способностью воплощать идеи в действия, сообразуя их с нуждами потребителей. Предприниматель – независимое лицо, которое по собственной инициативе открывает бизнес, принимая на себя риски, связанные с его ведением в целях получения личной прибыли. Быть предпринимателем – это значит твердо верить в свое дело, даже если ты сначала не знаешь, каким будет конечный результат или даже если большинство окружающих заявляют, что тебя может постигнуть неудача. Когда идет речь о карьере, нам трудно отдать себе отчет, чего мы хотим в действительности: быть работополучателем (работать по найму) или работодателем. Есть ли у нас все необходимое для того, чтобы открыть собственное дело, или мы хотим следовать чьей-либо идее? Конечно, **быть предпринимателем** – это означает множество **преимуществ**: делать много **денег**, находиться в ситуации, когда **сам себе начальник** и **сам принимаешь решения**, самостоятельно устанавливать распорядок работы, работать с людьми, которых ты нанял, создавать **новые рабочие места**, а также, не в последнюю очередь, ты будешь **пользоваться признательностью других людей**.

Все эти преимущества могут стать для тебя реальностью, если ты отличаешься ответственностью, осознанно принимаешь на себя риски, умеешь определять потребности, обладаешь способностью привлекать и других людей к решению связанных с этим проблем. Следовательно, предприниматель:

<p>...знает существующие потребности и рассматривает их как возможности для бизнеса!</p>			<p>...обладает открытостью, креативностью, энергичностью, динамичностью, гибкостью и терпением!</p>
<p>...умеет формировать команду и работать в ней!</p>			<p>...является оптимистом, обладает терпением и позитивными установками!</p>
<p>...отличается инициативностью, авантюрным духом и способностью принимать на себя риски!</p>	<p>...ориентирован на четко определенные конечные цели и настойчив при реализации намеченных задач!</p>	<p>...критически мыслит, планирует, принимает решения, общается, сотрудничает, организует!</p>	<p>...обладает способностью проходить через неудачи или преобразовывать их в возможности!</p>
<p>...верит в себя и в других, может координировать работу и вести за собой людей!</p>		<p>...руководствуется такими ценностями, как: вера, смелость, позитивное и стратегическое мышление, профессионализм, энтузиазм!</p>	

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



1. Прочитай текст и установи, в чем бы состояли преимущества предпринимательской деятельности для тебя.
2. Какую предпринимательскую деятельность ты мог/ла бы начать, обладая той подготовкой, к которой стремишься?

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



альтруизм, достижение.

1. Выстрой в тетради, совместно с соседом/кой по парте, иерархию следующих ценностей, в зависимости от возможных принципов, которые, по-вашему для предпринимателя являются важными: *дружба, любовь, свобода, независимость, счастье, развлечения, толерантность, вера, семья, деньги, работа, школа, физическое состояние, игра, карьера, искренность, истина, удовольствие,*
2. Обменяйтесь тетрадями с соседней парой и сформулируйте вывод, исходя из иерархии, выстроенной твоими одноклассниками.

ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



Ты уже прочитал вышеприведенную информацию о предпринимателях. Подумай о возможности стать предпринимателем и закончи предложения, представленные ниже:

Чтобы стать предпринимателем, мне нужно развивать следующие способности/знания/отношения...

Чтобы развить свои способности/знания/отношения...

ДЕЙСТВУЙ!



Установи одного из предпринимателей в своем сообществе. Выясни, какими мотивами он руководствовался, когда начинал предпринимательскую деятельность. Каким, по-твоему, был «ключ к успеху» в его случае?

ТЕМА 9. МАТРИЦЫ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО КАРЬЕРЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

В процессе принятия решения по выбору карьеры я буду применять матрицу – поддержку, которая мне поможет понять совместимость моих склонностей, способностей и ожиданий с конкретными требованиями рынка труда

ВКЛЮЧАЙСЯ!



На первом уроке этого модуля мы заполняли Матрицу принятия решения, по Стюарту Пугу (Stuart Pugh).

- Какие элементы этой матрицы представляли трудности при заполнении или понимании?
- В какой степени тебе помогло заполнение этой матрицы при установлении области, в которой тебе хотелось бы работать

в будущем?

УЗНАЙ!



Зачастую общее количество баллов, полученное после заполнения матрицы является одинаковым, в других же случаях разница между вариантами выбора очень невелика.

В связи с этим специалисты в данной области находятся в поиске дополнительных инструментов и методов оценивания вариантов выбора. Один из таких инструментов – *коэффициент важности критерия*, который позволяет выявить «вес» критерия. Коэффициент

важности следует оценивать с помощью шкалы от 1 до 10 (Внимание! Два или более критериев могут иметь одинаковые доли).

Например, Анна оценивает значимость критерия «Интерес» посредством оценки 8. Далее все первые оценки в этой рубрике должны быть умножены на 8. Матрица, разработанная Анной, могла бы выглядеть следующим образом (коэффициент важности и полученное с его помощью количество баллов указано в скобках):

	Интерес (8)	Трудность в обучении (5)	Возможнос ть трудоустро йства (7)	Социальн ый престиж (3)	Стоимо сть образов ания (7)	Возмо жный доход (6)	Всего
--	----------------	-----------------------------------	---	----------------------------------	---	-------------------------------	-------

Психология и образование	5 (40)	7 (35)	8 (56)	4 (12)	7 (49)	3 (18)	34 (210)
Право	9 (72)	3 (15)	3 (21)	9 (27)	3 (21)	5 (30)	32 (186)
Журналистика и коммуникация	7 (56)	5 (25)	5 (35)	7 (21)	5 (35)	4 (24)	33 (196)
Экономика	4 (32)	3 (20)	4 (28)	10 (30)	4 (28)	7 (42)	32 (180)
	1 – очень скучно 10 – захватывающе интересно	1 – мне не удастся 10 – очень просто для меня	1 – очень трудно найти место работы 10 – очень много предложений по трудоустройству	1 – не престижно 10 – очень престижно	1 – очень дорого, нет бюджетных мест 10 – есть бюджетные места	1 – 1000 леев 10 – 8000 леев	

У тебя уже есть опыт в заполнении своей матрицы, которая, в действительности, базируется по большей части на твоём восприятии личных интересов, способностей, а также общих знаний относительно профессии/области занятий. Некоторые специфические аспекты профессии посредством матрицы не выявлены.

В связи с этим предлагаем другой инструмент – ряд матриц, которые позволяют более глубоко анализировать твою совместимость с желаемой профессией.

С помощью этого инструмента будет возможно найти ответы на следующие вопросы:

- 1) В какой степени мой эмоциональный интеллект (моя способность к эмпатии, противостоянию стрессу, адаптации) отвечает требованиям профессии?
- 2) Насколько мои экономические, профессиональные и психологические ожидания соответствуют предложениям рынка труда?

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Заполни матрицы по предлагаемым моделям. У каждой матрицы есть общая рубрика – вывод о совместимости. Оцени совместимость с помощью баллов от 1 до 10, где 1 означает, что совместимости нет вообще, а 10 – что совместимость является полной.

Матрица 1. Совместимость со стрессом

Профессия (описание)	Степень стресса	Моя устойчивость к стрессу	Вывод о совместимости
П 1			
П 2			
П 3			

Шкала оценивания профессии с точки зрения степени стресса:

1– стабильная работа; четкие задачи, которые повторяются; мало взаимодействия с

начальником и клиентами; риск для здоровья невелик;

10 – нестабильная работа; новые задачи; необходимость решать проблемы в короткие сроки; обязательство удовлетворять требования клиентов и начальников; риск для здоровья высок.

Шкала оценивания степени личной устойчивости к стрессу:

1 – мне не нравится нестабильность и неясные задачи; меня раздражают капризы других людей; мне не нравится деятельность с растущим риском для жизни;

10 – мне нравится динамичная деятельность, иногда с риском для здоровья, с изменением условий и появлением проблем, которые нужно решать как можно скорее; у меня не вызывают беспокойства слова и мнения других людей обо мне.

Чтобы сделать вывод о совместимости, оцени разницу между полученными результатами. Если разница очень велика – ставь оценку 1, а если ее нет – оценку 10.

Пример:

Профессия (описание)	Степень стресса	Моя устойчивость к стрессу	Вывод о совместимости
Агент по продажам	8	4	3
Бухгалтер	5		9
Флорист	3		10

Вывод – по устойчивости к стрессу у меня большая совместимость с профессией флориста. Она является для меня более благоприятной, поскольку моя устойчивость к стрессу выше, чем степень стресса профессии.

Матрица 2. Совместимость с экономическими ожиданиями

В рубрике «предлагаемая зарплата» отмечается средняя зарплата, которую работодатели могут предложить начинающему специалисту. В рубрику «мои ожидания относительно зарплаты» включена приемлемая для тебя цифра. Разницу между твоими ожиданиями и реальными предложениями оцени с помощью оценок: если разница слишком велика – 1, а если предлагаемая зарплата выше или совпадает с ожиданиями – 10.

Профессия (описание)	Предлагаемая зарплата	Мои ожидания относительно зарплаты	Вывод о совместимости
П 1			
П 2			
П 3			

Пример:

Профессия (описание)	Предлагаемая зарплата	Мои ожидания относительно зарплаты	Вывод о совместимости
Агент по продажам	7000 леев	4000 леев	10 – Ожидания полностью удовлетворены
Бухгалтер	3500 леев		4 – Ожидания не полностью удовлетворены
Флорист	4000 леев		9 – Ожидания удовлетворены

Вывод – профессия агента по продажам с точки зрения зарплаты является более привлекательной для меня.

Матрица 3. Совместимость между моими способностями и профессиональными требованиями

В рубрике «профессиональные требования» кратко описывается: Какие специфические задачи предполагает профессия? Какие знания и способности следует применить, чтобы реализовать эти задачи? Данные задачи выполняются в офисе или вне его? Есть ли необходимость взаимодействия с людьми? В рубрике «мои ожидания» кратко описываются способности, которыми ты обладаешь, и ожидания относительно условий работы. Оценивается совместимость: если у тебя нет способностей и компетенций, необходимых для данной профессии, – 1, если твои способности и компетенции полностью соответствуют требованиям профессии – 10.

Профессия (описание)	Профессиональные требования	Мои ожидания в области профессии	Вывод о совместимости
П 1			
П 2			
П 3			

Пример:

Профессия (описание)	Профессиональные требования	Мои ожидания в области профессии	Вывод о совместимости
Агент по продажам	Много командировок, развитая способность к ведению переговоров, водительские права.	Предпочитаю деятельность без командировок, стабильный график работы. Хорошо знаю биологию, есть успехи в математике. У меня нет водительских прав. Дома мной выращены различные экзотические цветы.	6 – Средняя совместимость
Бухгалтер	Работа в офисе, стабильные задачи. Знание специфических компьютерных программ, законодательства. Внимательность, аккуратность.		9 – Высокая совместимость
Флорист	Знание растений, почвы, технологии выращивания цветов. Работа в теплице.		10 – высокая совместимость

Матрица 4. Моя совместимость с профессией на основе 3-х критериев

Заполни данную матрицу результатами, полученными в первых трех, и вычисли общее количество баллов по нижеприведенному примеру.

Профессия (описание)	Эмоциональная совместимость	Профессиональная совместимость	Совместимость в области зарплаты	Общее количество баллов
Агент по продажам	3	6	10	19
Бухгалтер	9	9	4	22
Флорист	10	10	9	29

ДЕЙСТВУЙ!



Поделись результатами, полученными в заполненной матрице, с людьми, которым ты доверяешь (родители, лучшие друзья, учителя и т. д.) и обсуди их с ними.

На основе обсуждения разработай план действий по модели, которая представлена ниже. Таким образом, ты продолжишь исследование деятельности, которое тебя все более будет приближать тебя к твоей будущей профессии и карьере. Успехов!

Деятельность	Период выполнения	Ожидаемый результат	Полученный результат (заполняется после выполнения деятельности)

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ

МОДУЛЬ «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ» XI КЛАСС

ТЕМА 1. МАТРИЦА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ПРИ ВЫБОРЕ КАРЬЕРЫ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция самооценки индивидуального потенциала с точки зрения проектирования карьеры.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут мотивированы к заполнению матрицы в процессе выбора профессии или области занятости.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- выражать интерес к заполнению различных инструментов/матриц, которые могут им помочь в определении областей занятости в будущем;
- объяснять алгоритм заполнения матрицы по принятию решений, которую разработал Стюарт Пуг, а также аргументировать ее использование при выборе профессии;
- выявлять информацию, необходимую для заполнения матрицы, и источники этой информации.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я буду применять матрицу принятия решения в процессе планирования карьеры, чтобы прояснить для себя сферы занятости и быть более информированным относительно этих сфер

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ. До 20 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Работа в командах	Учитель/учительница 1. Знакомит учеников с модулем «Личное развитие и проектирование карьеры» и кратко представляет основные темы, которые будут затронуты. 2. Призывает учеников активно включиться в деятельность по изучению модуля, после чего сразу переходит к теме урока, сформировав команды по 5-6 человек в каждой. 3. Вместе с учениками распределяет следующие роли: <ul style="list-style-type: none">- 1 чел. – секретарь (записывает все идеи на отдельных карточках);- 1 чел. – фасилитатор (поощряет участников к выдвижению идей, предоставляет слово, обеспечивает запись всех идей, даже необычных, следит за временем);

	<ul style="list-style-type: none"> - другие 3-4 чел. – генераторы идей. 4. Объясняет задание для 1 Этапа, которое состоит в следующем: в течение 2-х минут ученики должны выдвинуть как можно больше идей/ответов на вопрос «Какую информацию нужно проанализировать, чтобы принять решение относительно карьеры?». 5. Наблюдает за деятельностью учеников и, по истечении времени первого этапа, предоставляет еще 5 минут, в течение которых ученики анализируют идеи и группируют карточки на постере таким образом, чтобы получился кластер/гроздь. 6. Способствует организации 3 Этапа, в рамках которого в течение 2-х минут представители команд делятся полученными результатами. 7. Устанавливает, с помощью учеников, критерии, которые были использованы при разработке кластеров/гроздей.
	ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 15 минут
Индивидуальная работа	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников к индивидуальной работе над фрагментом из рубрики «Узнай!» (5-7 минут). 2. Объясняет ученикам, что информацию следует проанализировать с помощью вопросов рубрики «Осмысли информацию!»
	РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 10 минут
Общая дискуссия	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организует общую дискуссию на основе вопросов: <ul style="list-style-type: none"> - <i>В каких ситуациях возможно применение матрицы, разработанной Стюартом Пугом?</i> - <i>Каковы были шаги, необходимые для разработки матрицы?</i> - <i>Какие критерии использовала Анна для анализа вариантов выбора? Какие еще критерии можно было применить?</i> - <i>Какое решение приняла Анна после итогового подсчета баллов? Почему ты так думаешь?</i>
Работа в командах	<ol style="list-style-type: none"> 2. Формирует пары или малые команды (не более 4 учеников) и объясняет задание: <i>Сообща в течение 10 минут разработайте матрицу для ситуации, в которой находится Андрей.</i> 3. Организует общую дискуссию для анализа опыта, накопленного в рамках упражнения, с помощью вопросов: <ul style="list-style-type: none"> - <i>О чем ты думал в процессе разработки матрицы?</i> - <i>Какие этапы разработки матрицы были наиболее трудными? Почему?</i> - <i>Какая информация должна быть собрана для заполнения матрицы? Из каких источников?</i> 4. Подводит итоги деятельности: <i>«Чтобы заполнить матрицу, нам нужна различная информация – и о данном человеке, и о возможных профессиях, которые ему подходят. В рамках этого модуля мы продолжим изучение мира профессий и личных склонностей. На последнем уроке модуля каждый из вас заполнит подобную матрицу. Дома разработайте первичный вариант матрицы. Она должны содержать, по меньшей мере, 3 варианта выбора профессии и, по меньшей мере, 4 критерия отбора».</i>

ТЕМА 2. МОТИВАЦИЯ И РОЛЬ ЛИЧНЫХ ЦЕННОСТЕЙ В ВЫБОРЕ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция принятия решений по вопросам выбора образовательного и профессионального маршрута на основе системы убеждений и ценностей.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут осознавать важность личных ценностей при выборе будущей профессии.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- выражать интерес к познанию собственных ценностей и того, как они влияют на жизненный выбор;
- устанавливать собственные ключевые ценности;
- определять мотивацию и личные ценности на основе 10 базовых ценностей по Шварцу.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Мои личные ценности – это инструмент, оказывающий влияние на мою жизнь, они являются «моими жизненными правилами», и мне важно знать мои основные ценности, чтобы суметь выбрать будущую профессию, принимая во внимание эти ценности

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ. 10 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Свободное письмо	Учитель/учительница 1. Приглашает учеников осуществить свободное письмо в течение 3 минут, сосредоточившись на следующих вопросах: <ul style="list-style-type: none">- Что могло бы служить для тебя мотивацией для занятия определенной профессией?- Что определило бы твой выбор той или иной профессии? 2. Поощряет учеников к тому, чтобы они поделились записанными мыслями, каждый в течение не более половины минуты.
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 20 минут	
Направленное чтение (адаптированная версия)	Учитель/учительница 1. Объясняет значение ключевых терминов – мотивация и личные ценности в течение 3 минут. 2. Приглашает учеников прочитать, за 3 минуты, материал, приведенный перед таблицей личных ценностей по Шварцу. 3. В этот момент делает паузу и проводит общую дискуссию с учениками в течение 1-2 минут: <ul style="list-style-type: none">- Какие базовые ценности, по-вашему, у вас есть?- О чем часто упоминают ваши родители?- Какие ценности являются важными?

	4. Приглашает учеников прочитать/изучить 10 наборов ценностей по Шварцу в течение времени, оставшегося на данном этапе урока.
	РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 15 минут
Установление собственных ценностей 5 ПОЧЕМУ?	<p>Учитель/учительница</p> <p>1. Приглашает учеников к индивидуальной работе в течение 3 минут и выявить личные ключевые ценности в соответствии с перечнем Шварца. Ученики обводят кружками все личные ценности, которые их характеризуют, и заполняют таблицу, подобную представленной в пособии для учащихся, отмечая справа от ценностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - очень важная, - важная, - менее важная. <p>Затем следуют указания, приведенные в пособии для учащихся.</p> <p>2. Объясняет, что установление собственных ценностей – это очень важное упражнение, поскольку все, что мы делаем/решаем/предпринимаем, базируется на наших ценностях.</p> <p>3. Объясняет домашнее задание, целью которого является признание личных ценностей действительными на основе 5 ПОЧЕМУ?</p> <p>Предоставляемые им подробности связаны со следующими аспектами: <i>«Ответ на каждое ПОЧЕМУ? – это твоя ценность. Напиши ответ на вопрос „почему?“, а затем слова спрости „почему?“, пока не дойдешь до вопроса, который невозможно оспорить. Обычно, когда спрашиваешь максимум 5 раз, можно понять/открыть истинную причину, в соответствии с которой данная ценность является для тебя характерной. Возможно, что уже после третьего ответа на вопрос ПОЧЕМУ? ты перейдешь к следующей ценности. Если тебе кажется, что причина недостаточно аргументирована, это означает, что соответствующая ценность не признана действительной. А если данное обоснование тебя устраивает, тогда ценность признается действительной и на самом деле входит в систему твоих ценностей».</i></p>

ТЕМА3. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция быть информированным о возможностях развития карьеры и перспективах рынка труда.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут осознавать важность постоянного изучения тенденций, изменений на рынке труда на глобальном и национальном уровне.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- проявлять интерес к изучению ключевых факторов, которые будут оказывать влияние на рынок труда в последующие годы;

- объяснять, над какими ключевыми компетенциями (из тех, которые будут востребованы в будущем или уже являются востребованными) надо работать больше всего;
- называть основные показатели, а также ключевые компетенции, которые будут доминировать на рынке труда в будущем.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Все, что происходит на глобальном уровне, оказывает непосредственное воздействие на рынок труда моей страны. Я внимательно слежу за развитием области, которая представляет для меня интерес и работаю над ключевыми компетенциями, которые будут мне нужны, чтобы осуществить свою мечту

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ. 10 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Подумай совместно – поделись	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Делает краткое введение к теме данного урока, подчеркивая, что <i>«Ни одна страна с ее рынком труда не существует или не функционирует абсолютно отдельно от остального мира. Все мы взаимосвязаны, и то, что случается на глобальном уровне, оказывает и будет оказывать влияние на то, что находится на национальном уровне. Вот почему при анализе рынка труда необходимо понимать, прежде всего, факторы, которые будут воздействовать на его развитие в будущем, а также тип компетенций, в которых будут нуждаться этот новый рынок».</i> 2. Приглашает учеников, индивидуально, в течение 3 минут, подумать над следующими вопросами/заданиями: <ul style="list-style-type: none"> - В каком возрасте и в связи с каким жизненным контекстом ты впервые стал размышлять о рынке труда? - Сформулируй три аргумента, почему ученик/ученица XI класса должен/должна знать особенности рынка труда и тенденции его развития в будущем? 3. Приглашает учеников высказать по одному аргументу, подчеркнув, что важно избегать ответов, которыми они уже делились, и выделив максимум по 1 минуте на аргумент или ответ. 4. Поощряет их к высказыванию, по крайней мере, 7-8 аргументов.
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 20 минут	
Направленное чтение	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников к работе над текстом, формулируя вопросы после каждого показателя (всего 6 показателей) и 10 ключевых компетенций, которые будут востребованы к 2020 г. <ul style="list-style-type: none"> - Например, какое влияние оказывает на Молдову первый показатель – продолжительность жизни? Каким образом это повлияет на рынок труда в нашей стране?

	<ul style="list-style-type: none"> - Или (после 2 показателя)–какие ремесла могут быть компьютеризированы или роботизированы в будущем в Молдове? Какие из них исчезнут? Какие появятся? - Или (3 показатель, мир данных) – кто заинтересован в цифрах? Статистики? Какое влияние оказывают данные на нашу повседневную жизнь? Что случится, если не будет вестись счет работающего населения нашей страны? А если мы не будем знать количество учеников, обучающихся в школе? Или, в чем состоит для меня выгода от того, что я знал/а бы, как тратятся общественные деньги? <p>2. Решает, какие вопросы формулировать и после какого показателя или ключевой компетенции, в зависимости от интереса со стороны учеников.</p>
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 15 минут	
Общая дискуссия	<p>Учитель/учительница</p> <p>1. Иницирует общую дискуссию, в течение 3 минут, после изучения текста на основе следующего вопроса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Какие из представленных показателей окажут наибольшее влияние на рынок труда Молдовы?
Ролевая игра	<p>2. Приглашает учеников установить, индивидуально, в течение 2 минут, над какими компетенциями из 10 упомянутых в тексте следует работать больше всего.</p> <p>3. Побуждает учеников к работе в парах в течение 5 минут и поиску решений для следующей ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Если была бы должность Министра Будущего, какие вопросы стали бы ключевыми в повестке дня соответствующего министерства? Пообщайся с одноклассниками/цами и поделись с ними списком идей. <p>4. Способствует процессу общего обмена идеями, в течение 3 минут, и убеждается, что сообща будут обсуждены, по крайней мере, 4-5 идей.</p> <p>5. Обобщает результаты урока, обращая внимание на то, что для успешного будущего важно всегда идти в ногу с тенденциями развития.</p> <p>6. Объясняет домашнее задание: <i>«Проведи исследование (индивидуально) того сектора рынка труда, куда вписывается профессия, к которой ты стремишься. Изучи проблему его функционирования и установи ключевые компетенции, которые в будущем потребуются в этом секторе. Вернись к своей матрице и отметь то новое, что появилось вследствие изучения данного урока/деятельности».</i></p>

ТЕМА 4. КАК МНЕ СЛЕДУЕТ ИСКАТЬ РАБОТУ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция быть информированным о возможностях развития карьеры и перспективах рынка труда.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут размышлять над процессом поиска места работы с точки зрения работодателя и кандидата.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- осознать важные аспекты процесса поисков места работы с точки зрения работодателя и кандидата;
- оценивать предложения работодателей и отличать надежные, безопасные предложения от сомнительных;
- перечислять шаги в процессе поиска надежного места работы.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Поиск рабочего места требует времени и обширных информационных ресурсов. Я готов/а изучить предложения нанимателей, которые соответствуют моим личным интересам

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ. 10 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Пары/представь	Учитель/учительница 1. Приглашает учеников к работе в парах, в течение 3 минут, и обсудить шаги, которые следует предпринять, чтобы найти место работы, приводя примеры того, как и где мы ищем место работы. 2. Приглашает каждую пару поделиться одним примером в течение максимум половины минуты, избегая дублирования или повторения одних и тех же ответов. 3. Записывает на доске ключевые идеи, высказанные учениками.
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 15 минут	
Журнал с заметками	Учитель/учительница 1. Объясняет задание для этапа работы над информацией/материалом, предложенным ученикам, в котором предусматривается запись, со стороны учеников, в процессе изучения новой информации, всех возможных аспектов, которые работодатель считает важными, когда речь идет о трудоустройстве. - Например, работодатель должен принимать участие в Ярмарке рабочих мест, чтобы стать известным в рядах потенциальных работников/сотрудников. Или, к примеру, работодатель ищет X компетенции среди заинтересованных в том, чтобы занять определенное рабочее место.
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 20 минут	

Общая дискуссия	Учитель/учительница 2. Приглашает учеников поделиться, в течение 2 минут, теми аспектами, которые были установлены в процессе изучения материала.
Ролевая мини-игра	3. Приглашает учеников выполнить следующее упражнение в парах, в течение 5 минут: - Представьте себе, что вы окончили обучение и готовитесь к поиску места работы. Какие шаги вы предпримете, чтобы его найти? - Сформулируйте сообщение, как можно более убедительное и краткое, в котором информируйте одноклассников, что находитесь в поисках места работы. 4. Приглашает 3-4 пары поделиться идеями. 5. Подводит итоги урока и объясняет задание на дом: <i>«Изучи предложения по трудоустройству, опубликованные в газетах, и распредели их по 2 категориям: серьезные/надежные объявления и опасные объявления. Какие характеристики обусловили такую классификацию? Что может с тобой случиться, если ты устроишься на работу из категории опасных? Изучи фирмы, организации своего сообщества и побеседуй с человеком, который занимается наймом персонала, чтобы узнать, каковы их требования к кандидатам на работу».</i>

ТЕМА 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОСРЕДСТВОМ ДОГОВОРА

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция реализации личного и профессионального маркетинга.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики осознают ценность и важность соблюдения законодательства как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- проявлять сознательность в соблюдении законодательства в сфере трудовых отношений;
- объяснять различия между индивидуальным трудовым договором и договором об оказании услуг, а также определять риски трудоустройства без договора;
- определять цель индивидуального трудового договора и договора по оказанию услуг, роль Трудовой инспекции и МОТ (Международной организации труда).

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Прежде чем начать трудовые отношения, я обеспечиваю себе знания обо всех видах ответственности и обязанностей, а также о своих правах. Любые трудовые отношения должны быть узаконены посредством индивидуального трудового договора или соглашения о предоставлении услуг

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

	ВЫЗОВ. 5 минут
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Брэйнсторминг	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Делает краткое введение к теме урока, напоминая ученикам, что если на предыдущем уроке были затронуты аспекты, связанные с поисками места работы, то на данном уроке будем изучать тему о том, что такое трудовые договоры и что они предусматривают. - Проводит общую дискуссию, приглашая учеников поделиться своим опытом (у кого он есть) относительно трудоустройства (<i>Были ли вы в такой ситуации, вовремя ли узнали информацию об условиях работы и посредством какого документа узаконили отношения с физическим или юридическим лицом, которое предоставило вам работу</i>). 2. Записывает суть накопленного опыта на доске, поощряя как можно больше учеников высказаться.
	ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 20 минут
Индивидуальная работа Групповой пазл (МОЗАИКА адаптация)	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Просит учеников рассчитаться на первый – второй. 2. Объясняет ученикам, что те, кто под номером 1, изучают информацию об индивидуальном трудовом контракте, представленную в материалах для учащихся, а те, кто под номером 2, анализируют информацию относительно контракта о предоставлении услуг и сведения о Трудовой инспекции, МОТ (Международной организации труда). Все они (и 1-й, и 2-й номера) должны прочитать материал и подготовиться к объяснению наиболее важных аспектов одноклассникам из другой группы. 3. Объясняет условия проведения презентации, а именно: те, кто под номером 1, в своей презентации кратко остановятся на таких аспектах, как: <ul style="list-style-type: none"> - Что такое индивидуальный трудовой договор? - Кто участвует в подписании индивидуального трудового договора? - Что предусматривает индивидуальный трудовой договор? - Почему необходимо заключение индивидуального трудового договора между работодателем и работником? - Приводят несколько аргументов относительно необходимости индивидуального трудового договора для работника, а также другие несколько аргументов о необходимости индивидуального трудового договора для работодателя. 4. Объясняет условия проведения презентации тех, кто номером 2; они освещают следующие аспекты: <ul style="list-style-type: none"> - Что такое договор о предоставлении услуг? - Как он заключается, на какой срок, кто может заключать такой договор? - Какие учреждения на национальном уровне могут помочь работникам

	<p>отстаивать свои права или требовать соблюдения статей договора.</p> <p>5. Выделяет 10 минут для чтения текста и подготовки записей для своей части презентации.</p>
	<p>РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 20 минут</p>
<p>Групповой пазл (МОЗАИКА адаптация)</p> <p>Общая дискуссия</p>	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников сформировать группы, в которых будут присутствовать ученики как под номером 1, так и под номером 2. 2. Объясняет задание. Те, кто под номером 1, предоставляют основные объяснения относительно индивидуального трудового договора. Их презентация длится не более 7 минут вместе с вопросами со стороны учеников под номером 2. Указывает, что как только их тема будет исчерпана, те, кто под номером 2, представят важные аспекты, связанные с предоставлением услуг, ролью Трудовой инспекции МОМ тоже в течение 7 минут вместе с вопросами/ответами. 3. Приглашает учеников к общему обсуждению, в течение не более 3 минут, в чем состоят различия и сходства между индивидуальным трудовым договором и договором о предоставлении услуг. 4. Вмешивается, по необходимости, внося уточнения или дополнения 5. Приглашает учеников к совместному обсуждению, в течение 3 минут, рисков трудоустройства без договора. 6. Подчеркивает в конце деятельности следующее: <i>«Независимо от страны, в которой мы живем и работаем, важно знать законодательство о труде соответствующей страны и соблюдать его. Не менее важно уметь отстаивать свое право на труд и быть осведомленным об аспектах, связанных с социальной защитой труда в данной стране».</i> 7. Объясняет задание на дом. <i>«Установи случай, когда знакомое тебе лицо было принято на работу без индивидуального трудового договора. Каковы были последствия отсутствия индивидуального трудового договора? С какими рисками была сопряжена эта ситуация? Запиши основные результаты/идеи в Личном портфолио».</i>

ТЕМА 6. ОБЩЕНИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ПРОЦЕССЕ ПОИСКА МЕСТА РАБОТЫ

РАЗВИТЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенция быть информированным о возможностях развития карьеры и перспективах рынка труда. Компетенция реализации личного и профессионального маркетинга.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики узнают способы взаимодействия с работодателями в процессе поисков места работы и при необходимости будут их применять.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- выражать интерес к техникам/стратегиям общения с потенциальным работодателем в процессе поисков места работы;
- применять техники взаимодействия с работодателями;

- описывать различные методы и действия с работодателями в процессе поисков места работы.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я знаю техники и методы общения/взаимодействия с работодателями и буду их применять шаг за шагом в процессе поиска места работы

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ. 12 минут							
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей						
Подумай/пары/представь Знаем – Хотим знать – Узнали	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Чертит на доске или постере таблицу Знаем/Хотим знать/Узнали. 2. Объясняет ученикам, что на протяжении всего урока они будут работать с этой таблицей. Ученики, в свою очередь, чертят подобную таблицу в своих тетрадях. <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; margin: 10px 0;"> <thead> <tr style="background-color: #e0f2f7;"> <th style="width: 33%;">Знаем</th> <th style="width: 33%;">Хотим знать</th> <th style="width: 33%;">Узнали</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;"> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>ем</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Приглашает учеников записать, индивидуально, в течение 2 минут, в рубрике «Знаем», по меньшей мере, 3 момента/аспекта, над которыми надо подумать, принять их во внимание в ходе общения с возможным работодателем – будь то письменное или устное общение. 4. Формирует пары и побуждает учеников поделиться идеями в течение 1 минуты. 5. Приглашает каждую пару, по очереди, высказать по одной идее, не повторяя сказанного до этого. 6. Записывает идеи на доске в рубрике «Знаем». 7. Объясняет ученикам важность того, чтобы и они заполнили в своих тетрадях эту рубрику. 8. Просит учеников подумать над вопросами по теме или спрашивает, хотели бы они узнать о способах общения с работодателями в процессе поисков места работы. Объясняет, что можно начать с пересмотра того, что они уже знают о таких способах, и обнаружения 	Знаем	Хотим знать	Узнали			
Знаем	Хотим знать	Узнали					

	<p>областей, знания в рамках которых являются неполными или относительно которых у них есть конкретные вопросы.</p> <p>9. Записывает их вопросы в колонке «Хотим знать». Просит учеников записать вопросы в своих тетрадях, в той же колонке.</p> <p>10. Может добавить и другие вопросы, которые посчитает уместными.</p>
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 10 минут	
<p>Заполнение таблицы Знаем – Хотим знать – Узнали</p>	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников прочитать текст на данную тему и поработать с ним. 2. Напоминает ученикам, чтобы в процессе чтения они искали ответы на свои вопросы и новые идеи, которых они не предвидели. 3. Выделяет всего 10 минут на это задание. 4. Побуждает учеников записывать во время чтения то, что они определяют как новое для себя, в колонке «Узнали» своей таблицы.
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 22 минуты	
<p>Заполнение таблицы Знаем – Хотим знать – Узнали</p>	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников поделиться новыми моментами, которые они узнали/открыли в тексте. 2. Выделяет на это до 3-5 минут. 3. Объясняет ученикам, что им надо представить ответы, которые они нашли на свои вопросы. 4. Поощряет их поделиться новыми идеями, интересными или важными, которые обнаружили ученики. 5. Записывает на доске, в колонке «Узнали» новые идеи, чтобы создать ясную картину изученного в классе. 6. Приглашает учеников, после исчерпания новых идей, поработать над следующими аспектами: <i>Сформулируйте, по меньшей мере, 5 правил эффективного общения в процессе поисков места работы.</i> 7. Записывает идеи на доске, а также может их включить в рубрику «Узнали», чтобы дополнить информацию и суждениями учеников. 8. Предлагает ученикам работу в парах, в рамках имеющегося времени, и разработку сопроводительного письма, поставив перед ними следующие задачи: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Разработайте совместно с одноклассниками сопроводительное письмо в связи с трудоустройством недавнего выпускника, в соответствии с предложенной моделью.</i> - <i>Оцените письмо, разработанное одноклассниками, согласно следующему алгоритму:</i> - <i>С помощью каких аргументов они пытались убедить работодателя?</i> - <i>Каковы сильные стороны письма?</i> - <i>В чем состоит слабая сторона письма (если есть) и как можно ее усилить?</i> - <i>Какова начальная формула? А заключительная?</i>

	<p>- Если бы ты был работодателем, пригласил бы ты на интервью такого кандидата? Почему?</p> <p>9. Приглашает учеников привести 1-2 примера сопроводительных писем.</p> <p>10. Управляет обсуждением ключевых аспектов, которые были упомянуты учениками.</p> <p>11. <i>Найди объявление относительно вакантного места, на которое тебе хотелось бы устроиться. Подготовь сопроводительное письмо таким образом, чтобы иметь шансы быть приглашенным/ой на собеседование.</i></p>
--	---

ТЕМА 7. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И КАРЬЕРА

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция самооценки индивидуального потенциала с точки зрения проектирования карьеры.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики смогут оценить важность эмоционального интеллекта, его выгодные стороны, а также риски для эмоционально неуравновешенных людей.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- позитивно рассматривать ситуации возможного профессионального стресса и применять полиаспектное мышление для обнаружения наилучших для себя решений;
- анализировать роль эмоционального интеллекта для снижения профессионального стресса;
- определять риски профессионального стресса и основные выгодные стороны эмоционального интеллекта.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я забочусь о своем эмоциональном состоянии и, чтобы снизить профессиональный стресс в будущем, хочу развивать свой эмоциональный интеллект

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

	ВЫЗОВ. 7 минут
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
	<p>Учитель/учительница</p> <ul style="list-style-type: none"> - Осуществляет краткое представление/введение в тему на основе вопросов, приведенных в материале для учащихся: «Что позволяет некоторым людям со средним или даже низким

Свободное письмо	<p><i>коэффициентом интеллекта добиться успехов в карьере?»</i> <i>«Почему другие люди, с высоким IQ, имеют мало оплачиваемое место работы, остановились в своем профессиональном росте или даже им свойственны неудачи как в личной, так и профессиональной жизни?»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Приглашает учеников записать, индивидуально, в течение 1 минуты, свои идеи относительно следующих моментов: - Что отличает людей на их рабочем месте? - Почему они, обладая одинаковым образованием, способностями, квалификацией и профессиональным опытом, получают разные результаты? - Просит, по меньшей мере, 3-4 учеников поделиться своими идеями.
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 20 минут	
Направленное чтение	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников прочитать/изучить материал по данной теме и обратить особое внимание на ряд ключевых элементов: <ul style="list-style-type: none"> - Что такое эмоциональный интеллект? - Преимущества, которые дает эмоциональный интеллект? - Какие факторы приводят к профессиональному стрессу? - Что рекомендуют эксперты для проявления высокого эмоционального интеллекта на рабочем месте? 2. Побуждает учеников прочитать и «Исследование ситуации», одновременно с нахождением ответов на вопросы, представленные выше/сформулированные в начале данного этапа.
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 23 минуты	
<p>Работа над исследованием ситуации</p> <p>Презентация в командах</p> <p>Свободное письмо с помощью Шляп мышления</p>	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирует группы по 4-6 учеников в каждой. 2. Объясняет задание. Проанализируйте исследование ситуации и, в течение 5 минут, установите следующие аспекты: <ul style="list-style-type: none"> - <i>В чем состоит работа, которую выполняет Даниел?</i> - <i>В каких условиях он работает?</i> - <i>Каковы условия трудового договора?</i> - <i>Что характерно для трудовых отношений, отношений между Даниелом и коллегами, Даниелом и работодателем?</i> - <i>Что бы вы сделали, оказавшись в подобной ситуации? Или что мог бы предпринять Даниел?</i> - <i>Как эмоциональный интеллект мог бы подействовать/помочь в этой ситуации?</i> 3. Приглашает группы высказаться и выделяет каждой из них не более 2 минут. 4. Объясняет, что каждая группа имеет право задавать максимум 1

вопрос.

5. Вмешивается при необходимости с дополнениями/ответами на вышеупомянутые вопросы групп.
6. Объясняет технику «Шляпы мышления» и говорит, что обозначает каждая шляпа, а ученики могут выбрать одну из шляп для последующего письменного упражнения, «мысленно надев» ее.
 - **Белая шляпа:** *использует вопросы: Какой информацией мы располагаем? Какая еще информация нам нужна? Как мы можем получить желаемую информацию?*
 - **Красная шляпа:** *выражает чувства в связи с представленной тематикой: У меня такое чувство, что... Мне не нравится эта связь между эмоциональным интеллектом и стрессом... Интуиция мне подсказывает, что...*
 - **Черная шляпа:** *является критичной, мыслит логически и анализирует следующим образом: Каковы погрешности данной темы, какие риски могут появиться, что нам мешает...*
 - **Желтая шляпа:** *мыслит оптимистически, логически и позитивно, анализирует преимущества и возможности этой темы.*
 - **Зеленая шляпа:** *создает варианты и новые идеи, давая волю воображению: каковы шансы на успех данной темы, как можно получить преимущества, применяя новые правила, которые мы узнали по этой теме...*
 - **Синяя шляпа:** *контролирует процесс дискуссии, делает выводы по каждому этапу презентации. Каковы основные идеи, как мы можем обобщить изложенные точки зрения?*
7. Приглашает учеников к индивидуальной работе, в течение 3 минут: записать личные размышления относительно преимуществ и роли эмоционального интеллекта в управлении стрессом и профессиональным успехом, применяя метод «Шляпы мышления».
8. Приглашает учеников представить написанное и подчеркивает, что *«каждая шляпа мышления представляет способ мышления, взгляд на информацию, чувства, суждения, позитивные отношения/установки, креативность, контроль»*.
9. Подводит итоги урока.
10. Объясняет задание на дом, которое состоит в выполнении Теста на эмоциональный интеллект.

ТЕМА 8. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ВЫБОР КАРЬЕРЫ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция быть информированным о возможностях развития карьеры и перспективах рынка труда.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученик получает информацию о возможностях, предоставляемых предпринимательской деятельностью, и оценивает собственный потенциал в соотнесенности с этой деятельностью.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- характеризовать предпринимательскую деятельность как возможность развития карьеры;
- анализировать специфику предпринимателя с точки зрения ценностей;
- оценивать собственные характеристики в соотнесенности с предпринимательской деятельностью.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Активно получаю информацию о возможностях, предоставляемых предпринимательской деятельностью, и оцениваю свой потенциал в соответствии с этой деятельностью

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

	ВЫЗОВ. 10 минут
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Исследование ситуации/ Фронтальная деятельность	Учитель/учительница предлагает прочитать историю в рубрике «Включайся!» и инициирует дискуссию на основе следующих вопросов: <i>1. Как Веронике удалось изменить статус безработной на статус предпринимателя?</i> <i>2. Как ты думаешь, это хорошая возможность? Почему?</i> <i>3. Ты мог/ла бы стать предпринимателем?</i>
	ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 20 минут
Активное чтение/ Индивидуальная деятельность П.П.П./Деятельность в парах	Задание: <i>Прочитай текст и установи, в чем бы состояли преимущества предпринимательской деятельности для тебя.</i> <i>Подумай, какую предпринимательскую деятельность ты мог/ла бы начать, обладая той подготовкой, к которой стремишься.</i>

	<p>Учитель/учительница просит учеников представить по одной выгодной стороне и по одному виду предпринимательской деятельности с точки зрения профессиональной подготовки, к которой они стремятся.</p> <p>Задание: <i>Ученики в парах (вместе с соседом/кой по парте) осуществляют иерархизацию ценностей, которые, по их мнению, являются важными для предпринимателя: дружба, любовь, свобода, независимость, счастье, развлечения, толерантность, вера, семья, деньги, работа, школа, физическое состояние, игра, карьера, искренность, истина, удовольствие, альтруизм, достижение.</i></p> <p>Каждая команда обменивается тетрадями с соседней парой и формулирует вывод на основе иерархизации, предложенной одноклассниками.</p> <p>Презентации. Дискуссии</p>
	РАЗМЫШЛЕНИЕ. 14 минут
Проблематизация/ Индивидуальная деятельность	<p>На основе прочитанной информации, подумай над возможностью стать предпринимателем и закончи нижеприведенные высказывания: <i>Чтобы стать предпринимателем, мне нужно развивать следующие способности/знания/отношения...</i></p> <p><i>Чтобы развить свои способности/знания/отношения...</i></p> <p>Презентации учеников</p>
	РАСШИРЕНИЕ.1 минута
	<p><i>Установи одного из предпринимателей в своем сообществе. Выясни, какими мотивами он руководствовался, когда начинал предпринимательскую деятельность. Каким, по-твоему, был «ключ к успеху» в его случае?</i></p>

ТЕМА 9. МАТРИЦЫ ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО КАРЬЕРЫ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция принятия решений по вопросам выбора образовательного и профессионального маршрута на основе системы убеждений и ценностей.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут упражняться в применении опорных матриц с целью принятия информированных решений относительно выбора профессии и таким образом смогут соотносить решения с собственными ценностями, интересами и склонностями.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- аргументировать необходимость анализа совместимости личных склонностей, способностей и ожиданий с требованиями работодателей, характерными для соответствующего рода занятий;
- применять и дополнять опорную матрицу в процессе планирования карьеры;

- определять опорные матрицы и оценивать совместимость аспектов, подлежащих оценке по шкале, предлагаемой матрицей.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

В процессе принятия решения по выбору карьеры я буду применять матрицу – поддержку, которая мне поможет понять совместимость моих склонностей, способностей и ожиданий с конкретными требованиями рынка труда

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ.10 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Общая дискуссия	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Напоминает ученикам, что на первом уроке данного модуля они заполнили Матрицу принятия решений (по Стюарту Пугу). 2. Приглашает учеников к обмену идеями, используя следующие вопросы: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Какие элементы этой матрицы представляли трудности при заполнении или понимании?</i> - <i>В какой степени тебе помогло заполнение этой матрицы при установлении области, в которой тебе хотелось бы работать в будущем?</i> 3. Предлагает всем ученикам высказаться. 4. Кратко знакомит учеников с ключевой целью данного урока из модуля, подчеркивая, что им предстоит сосредоточиться на работе с опорными матрицами, которые чрезвычайно полезны в процессе планирования карьеры. <p><i>«Содействуют ли матрицы моему пониманию эмоционального интеллекта (способность к эмпатии, преодолению стресса, адаптации), соответствуют ли требованиям профессии? Помогают ли экономическим, профессиональным, психологическим ожиданиям, и соответствуют ли предложениям рынка труда».</i></p>
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ. 30 минут	
Заполнение матрицы	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников проследить шаг за шагом инструкции, приведенные в материале для учащихся, и заполнить матрицы по представленным моделям.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Объясняет ученикам, что в распоряжении каждого из них имеется 30 минут на выполнение данного упражнения. 3. Предлагает ученикам обращаться за помощью, если они в этом нуждаются.
	РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ. 15 минут
Общая дискуссия	<p>Учитель/учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников сообща поделиться, в течение максимум половины минуты, предварительными результатами заполнения матриц. 2. Предлагает ученикам обращаться по необходимости с уточняющими вопросами и продолжать заполнение матриц. 3. Просит учеников заполнять эти матрицы попутно, а также разработать План действий по образцу, представленному в материале для учащихся. 4. Объясняет ученикам, что <i>«важно, чтобы каждый осознал аспекты, над которыми еще надо поработать, но также и то, что было бы хорошо делиться их результатами с членами семьи и знакомыми. Общение с членами семьи поможет еще больше прояснить личные и профессиональные цели, а также получить необходимую поддержку в ходе применения идей»</i>. 5. Желает ученикам успехов в процессе планирования карьеры и призывает продолжать работу над матрицами, планированием, установлением новых возможностей развития.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
разработанные в рамках проекта «Перепроектирование профессиональной ориентации
и консультирования в области карьеры» (REVOCC)
XI класс

Модуль «Личностное развитие и проектирование карьеры»

Кол-во часов	Темы по гражданскому воспитанию	Темы по классному руководству	Кол-во часов
1	Матрица принятия решения при выборе карьеры	Компоненты решения	1
1	Мотивация и роль личных ценностей в выборе будущей профессии	Мотивация и профессиональный маршрут	1
1	Тенденции развития рынка труда	Место моей профессии на рынке труда	1
1	Как мне следует искать место работы?	Я в будущем	1
1	Регулирование трудовых отношений посредством договора	Работодатель и работник	1
1	Общение с работодателями в процессе поиска места работы	Активно получаю информацию	1
1	Эмоциональный интеллект и карьера	Я и мой эмоциональный мир	1
1	Предпринимательство – выбор карьеры	Стереотипы в карьере	1
1	Ряд опорных матриц для использования в процессе принятия решения		

	относительно карьеры		
--	----------------------	--	--

Базовая компетенция: Компетенция проектирования карьеры

Специфические компетенции

1. Компетенция самооценки индивидуального потенциала с точки зрения проектирования карьеры.
2. Компетенция быть информированным о возможностях развития карьеры и перспективах рынка труда.
3. Компетенция реализации личного и профессионального маркетинга.
4. Компетенция принятия решений по вопросам выбора образовательного и профессионального маршрута на основе системы убеждений и ценностей.

ТЕМА 1. КОМПОНЕНТЫ РЕШЕНИЯ

Ключевой посыл 1. Учись противостоять вызовам!

ВЫЗОВ (10 мин)

Классный руководитель

1. Начинает беседу с напоминания ученикам о важности того или иного решения – как в повседневной жизни, так и при выборе профессии. Чтобы принять решение, конечно, необходима система, систематический подход к проблеме.
2. Спрашивает учеников, каковы шаги принятия решения.
3. Поскольку ранее уже обсуждался алгоритм процесса принятия решений, сейчас ученикам предлагается проверить свою сегодняшнюю способность к принятию решений. Они рассматривают, насколько хорошо структурирован процесс принятия решений, определяют, какой из этапов/компонентов этого процесса лучше всего развит, а какой – более слабо.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (25 мин)

Классный руководитель

4. Предлагает каждому ученику заполнить тест, придерживаясь указаний (Опорная карточка 1). Упоминает, что с помощью данного теста оценивается степень развития способности по принятию решения для каждого этапа, а именно:
 - Установление благоприятной среды для принятия решения

- Нахождение возможных решений
 - Оценивание альтернатив
 - Решение
 - Оценивание решения
 - Сообщение и воплощение.
5. В конце заполнения призывает учеников к подсчету баллов по каждому этапу или компоненту процесса принятия решений путем суммирования баллов, полученных в связи с приведенными высказываниями, а затем деления их на 5 (Опорная карточка 2). Таким образом, ученики оценивают отдельно каждый компонент процесса принятия решений по шкале от 1 до 5. Ученики могут заметить, какой из этапов/компонентов развит лучше, а какой – хуже.
 6. Просит учеников сформировать малые группы, по 3-4 человека, исходя из критерия «малое число баллов на этапе X». Рабочее задание – разработать стратегии по улучшению принятия решения на слабо развитом этапе/компоненте.
 7. Организует презентацию результатов обсуждения.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель

8. Проводит дискуссию с учениками на основе следующих вопросов:
 - Какие эмоции/чувства у вас были во время выполнения заданий?
 - Какие открытия вы сделали относительно себя?
 - Какие факторы обуславливают наличие у вас большего числа баллов на одних этапах процесса принятия решений и меньшего – на других?
 - Каким будет ваш следующий шаг, который вам надо сделать для развития способности принятия решений?

РАСШИРЕНИЕ

Классный руководитель

9. Рекомендует ученикам предложить этот тест родителям/опекунам и оценить, существуют ли сильные и слабые стороны, а затем поговорить с родителями/опекунами о стратегиях по улучшению способности принятия решений, особенно в карьере.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики определяют сильные и слабые стороны в процессе принятия решений.
- ✓ Ученики разрабатывают стратегии по улучшению способности принятия решений.

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 1

Указания: Прочитай приведенные ниже утверждения и оцени, насколько часто это случается с тобой.

	Утверждения	Нико гда	Редк о	Иногд а	Част о	Очен ь часто
1	Прежде чем принять решение, оцениваю риски, связанные с каждой альтернативой.	1	2	3	4	5
2	Когда я принимаю решение, оно является окончательным – я знаю, что мой подход правилен.	5	4	3	2	1

3	Пытаюсь выявить истинную проблему, прежде чем приступаю к процессу принятия решения.	1	2	3	4	5
4	При поиске решений той или иной проблемы я основываюсь на своем личном опыте.	5	4	3	2	1
5	В ходе принятия решений я часто опираюсь на инстинкты.	5	4	3	2	1
6	Порой последствия моих решений меня удивляют.	5	4	3	2	1
7	Когда я принимаю решения, то прибегаю к четко структурированному процессу.	1	2	3	4	5
8	Считаю, что привлекать и других людей, заинтересованных в принятии решений, делает процесс сложнее, чем требуется.	5	4	3	2	1
9	Если я сомневаюсь в правильности своего решения, то меняю весь ход процесса и рассуждений.	1	2	3	4	5
10	Выделяю время, необходимое для принятия наилучшего решения.	1	2	3	4	5
11	В ходе принятия решений я принимаю во внимание различные возможные решения.	1	2	3	4	5
12	Прежде чем объявить о своем решении, я создаю план его воплощения в жизнь.	1	2	3	4	5
13	В группе, в которой принимаются решения, поддерживаю решения моих друзей и пытаюсь находить способы, чтобы заставить их работать.	5	4	3	2	1
14	Когда я объявляю о своем решении, то базируюсь на рассуждениях и обоснованиях.	1	2	3	4	5
15	Некоторые из выбранных вариантов порой значительно труднее воплотить, чем я ожидал/а.	5	4	3	2	1
16	Предпочитаю принимать решения по своему усмотрению, а затем объявляю другим, что я решил/а.	5	4	3	2	1
17	Определяю наиболее важные факторы для принятия решения, а затем использую их для оценивания своего выбора.	1	2	3	4	5
18	Подчеркиваю свою уверенность в принятых решениях, чтобы получить поддержку со стороны других в том, что намереваюсь сделать.	5	4	3	2	1

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 2

Подсчитай полученные баллы отдельно по каждому из 6 этапов/компонентов:

Установление благоприятной среды для принятия решения	Нахождение возможных решений	Оценивание альтернатив	Решение	Оценивание решения	Сообщение и воплощение
Утверждения					

3	4	1	5	2	12
7	8	6	10	9	14
13	11	15	17		18
16					
Итого ____	Итого ____	Итого ____	Итого ____	Итого ____	Итого ____
Примени формулу: Общее число баллов / 5 = ____					

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 3

1. Установление благоприятной среды для принятия решения (Утверждения 3, 7, 13, 16)

Перед тем как принять решение, важно понять проблему.

2. Нахождение возможных решений (Утверждения 4, 8, 11)

Если ты примешь первое же найденное решение, можешь потерять несколько отличных альтернатив.

3. Оценивание альтернатив (Утверждения 1, 6, 15)

В ходе принятия решения эта часть занимает наибольшее количество времени. Для некоторых данная стадия продолжается так долго, что решение не принимается никогда! Чтобы усилить эффективность этого шага, рекомендуется прояснить факторы, включенные в анализ. Вот несколько ключевых факторов:

- **Риск.** Некоторые решения сопряжены с риском. Нужно понять, какие имеются риски, чтобы сделать наилучший выбор.
- **Последствия.** Невозможно предвидеть всего того, что повлечет за собой то или иное решение. Однако можно постараться установить возможные позитивные и негативные последствия решения.
- **Осуществимость.** Является ли выбранное решение реалистичным и осуществимым? Принимая решение, необходимо подумать и над этими аспектами. Убедись, что выбранный вариант явно лучше, чем состояние ситуации в настоящем.

4. Решение (Утверждения 5, 10, 17)

Принятие решения может быть само по себе стрессом. Чтобы справиться с этими эмоциями по возможности наиболее объективно, используй структурированный подход к принятию решения. Это означает, что следует посмотреть еще раз на то, что является самым важным при принятии правильного решения.

5. Оценивание решения (Утверждения 2, 9)

Помни, что никакое решение не может быть стопроцентно объективным. Решение иногда базируется также на интуитивных и инстинктивных моментах. Теперь пора оценить выбранную альтернативу с точки зрения обоснованности и смысла, которые она в себе несет.

6. Сообщение и воплощение (Утверждения 12, 14, 18)

Ты можешь заставить других принять твоё решение или добиться этого, объясняя другим, как ты пришел к принятию данного решения и почему считаешь его наилучшим. Когда ты представляешь решение, было бы хорошо, чтобы у тебя имелся план по его воплощению. Люди положительно реагируют на четкий план, который им пояснил бы, чего ждать и что делать. Принятие решений – это способность, и ее, как всякую способность, можно улучшить. По мере того как ты будешь обретать больше опыта и лучше познакомишься с этими инструментами и структурами, необходимыми для эффективного процесса принятия решений, твоя уверенность также возрастет. Используй этот случай и подумай, как ты можешь усовершенствовать процесс принятия решения и личностного развития, потому что это является для тебя благоприятным как в личном плане, так и в профессиональном.

ТЕМА 2. МОТИВАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МАРШРУТ

Ключевой посыл 2. Хочешь достичь вершины горы – начинай с маленьких шагов!

ВЫЗОВ (15 мин)

Классный руководитель

1. Приглашает учеников выполнить упражнение, связанное с размышлением (записать в тетради):
 - Представьте себе, что все, что вас возвышает, развивает, поднимает вам дух, дает надежду, находится в шаре (шар здесь выступает как метафора мотивации).
 - Что надо делать, чтобы поддерживать «шар» в полете?
 - Каковы основные аспекты/части твоего «шара»? Места? Люди, ситуации, мысли, эмоции?
 - Что ты можешь сделать для того, чтобы твой «шар» был ценным, мощным, действенным?
 - Используй слова, символы, рисунки, которые покажут, что именно мотивирует тебя к действиям.
2. Просит учеников извлечь из ответов список причин, по которым они хотят работать.
3. После этого обращается к ученикам с просьбой выделить/отметить галочкой те причины, которые соотносятся с внутренними факторами (связаны с личностью/присущи ей), и те, которые соотносятся с внешними факторами (связаны со средой/внешние). Какова доля внутренних и внешних факторов в группе?
4. Организует дискуссию.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (20 мин)

Классный руководитель

5. Выбери один из предложенных далее вариантов.

Вариант 1.

- Формируются 5-6 групп.
- Первичное задание состоит в разработке списка ценностей и списка потребностей (для экономии времени классный руководитель может предоставить список ценностей и потребностей).
- Учеников просят выбрать одну из ценностей и записать в середине листа или доски. Исходя из ценности, ученики определяют внутренние и внешние мотивы/причины, соотносящиеся с ней, и размещают их на схеме.(Clustering). Затем определяют профессии, связанные с этой ценностью и установленными мотивами/причинами.
- Презентация и дискуссия.

Вариант 2.

- Предоставляет ученикам 3-4 истории успеха (лучше всего из данного населенного пункта/сообщества) или приглашает 2-3 успешных человека (предложение – профессиональный успех лучше рассматривать сквозь призму упорного честного труда).
- Задание, предложенное ученикам, состоит в установлении источников и пути успеха: ценности, мотивы.
- Презентация и дискуссия.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель

6. Проводит дискуссию на основе вопросов:
- Как лучше использовать формы внутренней мотивации так, чтобы воздействие на продуктивность/достижения в работе было благоприятным?
 - Кто, Что и Как должен «активизировать» внутреннюю мотивацию?
 - Каково соотношение между мотивацией и самоуважением?

РАСШИРЕНИЕ

Классный руководитель

7. Предлагает мини-исследование «Почему люди работают?». Ученик выбирает того, кто практикует какое-либо занятие/профессию, и исследует, что мотивирует данного человека работать в рамках данного занятия/профессии. В результате исследования разрабатывается мотивационный постер.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики дифференцируют внутреннюю и внешнюю мотивацию.
- ✓ Ученики намечают связь между ценностями, мотивацией и профессией.
- ✓ Ученики определяют стратегии, помогающие активизировать внутреннюю мотивацию.

ТЕМА 3. МЕСТО МОЕЙ ПРОФЕССИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ключевой посыл 3. Чтобы получить нужную информацию, надо знать, где искать!

Необходимые материалы: листы флипчартной бумаги, конверты с вырезанными карточками

ВЫЗОВ(10 мин)

Классный руководитель

1. Просит учеников вспомнить значения понятий: профессиональная область, профессия, вид занятий, должность. (Опорная информация)
2. Проводит дискуссию с учениками о профессиональных областях, существующих в Республике Молдова и известных им.
3. Просит учеников выбрать 5 лучших профессий, наиболее, по их мнению, востребованных, и аргументировать свой выбор.
 - В какой степени динамика рынка труда определяет лучшие профессии?
 - В каких секторах возрастает количество рабочей силы?
 - Какие профессии в будущем исчезнут, а какие пополнят список?

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ

Классный руководитель

4. Предлагает ученикам несколько упражнений.

Упражнение 1 (10 мин)

- Ученикам предлагается индивидуально назвать профессию, которой они хотят посвятить себя в будущем, и определить, к какой профессиональной области она относится.
- Ученики делятся на 5-6 групп. Каждая из них получает конверт с карточками, представляющими профессии и виды занятий. (Опорная карточка)
- Задание учеников состоит в том, чтобы каждую область соотнести с соответствующими видами занятий.
- Каждый ученик анализирует, правильно ли он выбрал область.

Упражнение 2 (15мин)

- Каждая группа получает постер и маркеры.
- Ученикам предлагается разделить лист на четыре зоны:

Зона 1 – проводимая деятельность (выберите 3 вида деятельности)	Зона 2 – профессиональная область (определите, к какой профессиональной области они относятся)
Зона 4 – отношения с рынком труда (определите, в какой степени этот вид занятий востребован на рынке труда)	Зона 3 – образовательный маршрут (определите образовательный маршрут)

- Презентация постера и дискуссии.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель

5. Вместе с учениками устанавливает шаги, которые необходимо сделать в процессе поисков места работы.
 - Какие шаги необходимо предпринять в процессе поисков места работы, исходя из наших потребностей и желаний и учитывая динамику рынка труда?

РАСШИРЕНИЕ

Классный руководитель

6. Предлагает исследовательский проект – с помощью сайтов www.anofm.md и www.angajat.md ученики получают информацию о секторе рынка труда, в рамках которого будут заниматься выбранной профессией.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики правильно группируют виды занятий по профессиональным областям.
- ✓ Ученики устанавливают связь между видами занятий, профессиональной областью и образовательным маршрутом.
- ✓ Ученики описывают свое профессиональное будущее на основе простого алгоритма.

ОПОРНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- **Область** – сфера или поле деятельности, сектор специфической деятельности.
- **Профессия** – специальность (квалификация), обретенная путем образования, комплекса знаний и практических навыков, определяющих чью-либо подготовку.

- **Занятие(работа)** – полезная деятельность, приносящая доход (в деньгах или натурой), осуществляемая человеком и являющаяся для него источником существования. Различные виды занятий свойственны активным людям, которые практикуют признаваемую обществом деятельность, полезную для себя и ближних. Занятие того или иного человека может выражаться в профессии, ремесле или должности, которую он выполняет.
- **Должность**– деятельность, осуществляемая человеком в рамках руководящей или исполнительской иерархии.
- **Ремесло** – комплекс знаний, полученных путем обучения или практики, необходимых для выполнения тех или иных операций по преобразованию и переработке объектов труда или для предоставления определенных услуг.

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА

Машиностроение, точная механика, оборудование и аппаратура

1. Фрезеровщик
2. Токарь
3. Слесарь-механик по техническому обслуживанию и ремонту
4. Механик по ремонту
5. Маляр
6. Красильщик
7. Сварщик
8. Электрик-монтер
9. Слесарь в области металлических конструкций и судостроения
10. Механик-вулканизатор
11. Техник по механической обработке
12. Котельщик
13. Слесарь-механик
14. Механик по сельскохозяйственным машинам
15. Оператор автоматических сборочных линий
16. Авиамеханик
17. Мастер-автомеханик
18. Монтажник-сборщик
19. Электромеханик водно-насосной станции

Электротехника, автоматика, электроника

1. Электронщик, специалист по приборам и средствам автоматизации
2. Техник-электронщик
3. Электрик по техническому обслуживанию типографского оборудования
4. Перемотчик электродвигателей
5. Электрик по техническому обслуживанию
6. Монтажник, наладчик и аварийный монтер лифтов
7. Перемотчик трансформаторов

Технология информации, коммуникаций, почты

1. Почтовый кассир
2. Руководитель почтового учреждения
3. Специалист по общественным автоматизированным станциям
4. Электронщик передающего цифрового оборудования
5. Телефонист
6. Телеграфист
7. Радиоэлектронщик станций телерадиовещания
8. Техник станций телерадиовещания

9. Техник-установщик кабельного телевидения
10. Оператор обработки текстов и изображений
11. Веб-дизайнер (среднее образование)
12. Помощник программиста
13. Инженер по системному программному обеспечению
14. Программист информационных систем
15. Консультант по информатике
16. Специалист в области систем автоматизированного проектирования
17. Администратор баз данных
18. Проектировщик информационных систем
19. Специалист в области процедур и инструментов безопасности информационных систем

Строительство

1. Бетонщик
2. Плиточник
3. Железобетонщик
4. Монтажник систем центрального отопления и газоснабжения
5. Монтажник систем вентиляции и кондиционирования
6. Изоляторщик
7. Каменщик
8. Маляр
9. Технический мастер-реставратор зданий
10. Техник по урбанизму и благоустройству территорий
11. Инженер-проектировщик структур
12. Установщик водоснабжения
13. Крановщик
14. Плиточник-мозаичник
15. Асфальтщик
16. Строитель монолитных конструкций
17. Монтажник строительных лесов и подмостей
18. Слесарь-строитель
19. Монтажник санитарно-технических и газовых систем
20. Электрик по техническому обслуживанию строительства
21. Мостильщик
22. Электрик гражданского и промышленного строительства
23. Техник-сметчик в строительстве

Пищевая промышленность, производство напитков и табака

1. Изготовитель прохладительных напитков
2. Изготовитель мороженого
3. Изготовитель молочных продуктов
4. Оператор по производству растительных масел
5. Оператор по производству мучных изделий
6. Техник-технолог по замораживанию пищевой продукции
7. Мельник
8. Оператор по производству колбас
9. Изготовитель консервов
10. Оператор по производству замороженных кондитерских и хлебобулочных изделий
11. Оператор по упаковке хлебобулочных и макаронных изделий
12. Оператор по изготовлению консервов
13. Оператор по изготовлению мясных продуктов
14. Кондитер

15. Оператор центра по охлаждению молока
16. Оператор по изготовлению сливочного масла
17. Оператор по изготовлению сыров
18. Пастеризатор молочных продуктов
19. Изготовитель сметаны
20. Менеджер по пищевой безопасности

Текстильная промышленность, производство одежды, кожаных изделий, обуви

1. Изготовитель текстиля
2. Трикотажник
3. Мастер текстильного и кожевенного производства
4. Техник текстильного производства
5. Технолог одежды из трикотажа и тканей
6. Изготовитель-сборщик текстильных изделий
7. Изготовитель нижнего белья по заказу
8. Пошивщик деталей из кожи и ее заменителей
9. Закройщик-вырубщик деталей обуви
10. Изготовитель обувных подошв
11. Изготовитель деталей обуви
12. Затяжчик верха обуви
13. Нормировщик текстильного производства
14. Внешнеторговый референт текстильного производства
15. Механик по техническому обслуживанию и ремонту оборудования текстильного производства, производства одежды и обуви

Образование и профессиональная подготовка, исследование-проектирование, спорт

1. Воспитатель
2. Учитель
3. Наставник
4. Преподаватель гимназии – лица
5. Тренер
6. Фитнес-инструктор
7. Интерпретатор на языке мимики и жестов
8. Школьный консультант
9. Школьный психолог
10. Мастер-инструктор
11. Профессиональный консультант
12. Школьный инспектор
13. Инструктор по аэробике и фитнесу
14. Организатор спортивных мероприятий
15. Консультант по личностному развитию
16. Администратор спортивных структур

Сельское хозяйство

1. Консультант по агробизнесу
2. Фермер по производству животноводческой продукции
3. Фермер по производству садоводческой продукции
4. Фермер по производству
5. Фермер по производству продукции растениеводства
6. Механик сельского хозяйства
7. Хлебороб
8. Животновод

9. Садовод
10. Комбайнер
11. Овощевод
12. Свиновод
13. Птицевод
14. Скотовод
15. Консультант-технолог по производству зерновых, технических растений, фуража
16. Пчеловод
17. Фермер по выращиванию экологически чистых культур
18. Работник агротуристического хозяйства
19. Директор агроторговой компании
20. Цветовод-декоратор
21. Управляющий сельскохозяйственным имуществом

Торговля

1. Торговый работник
2. Директор магазина
3. Агент по продажам
4. Товаровед-технолог
5. Бизнес-консультант по продвижению и информированию
6. Аналитик информации о фирме
7. Референт по Торговому реестру
8. Оператор телефонных продаж
9. Зав. отделом продовольственных/непродовольственных товаров
10. Начальник районного ведомства/его заместитель по продовольственным/непродовольственным товарам
11. Консультант по продажам бижутерии и часов

Финансовая, банковская, страховая деятельность

1. Банковский оператор
2. Главный бухгалтер банковского учреждения
3. Экономист
4. Биржевой агент
5. Брокер
6. Эксперт по налогам
7. Консультант по страхованию жизни
8. Агент по недвижимости
9. Банковский консультант
10. Дилер
11. Банковский сотрудник
12. Коллектор долговых обязательств/дебитов
13. Сотрудник по финансово-банковским операциям
14. Валютный кассир

ТЕМА 4. Я В БУДУЩЕМ

Ключевой посыл 4. Скажи НЕТ работе «по-черному»!

ВЫЗОВ (5мин)

Классный руководитель

1. Иницирует дискуссию относительно легального и нелегального труда.
2. Предлагает ученикам объяснить, что такое, по их представлениям, легальный и нелегальный труд. Затем просит их высказать предположения, в чем состоят преимущества легального труда и риски нелегального. Записывает ответы на доске или листе флипчартной бумаги.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (30 мин)

Классный руководитель

3. Выбирает один из предложенных далее вариантов.

Вариант 1

- Спрашивает учеников, каково их мнение относительно выезда на работу за границу.
- Приглашает 1-2 человек, у которых есть опыт работы в стране или за рубежом без заключения легального трудового договора.
- Обсуждаются следующие аспекты: Причины трудоустройства «по-черному». Как было принято такое решение? Повлияли ли на это решение определенные факторы? Какие чувства, эмоции пережил этот человек во время работы? Каковы были риски? Какими могут быть последствия работы без договора? Какие рекомендации можно дать молодым людям, желающим устроиться на работу?

Вариант 2

На урок может быть приглашен представитель правительственной или неправительственной организации, который проинформирует учеников о рисках нелегального трудоустройства, о выезде на работу за границу, о том, что должно содержаться в трудовом договоре, и т. д.
Рекомендуемые организации: Общественная ассоциация Международный центр «La Strada» <http://www.lastrada.md>, ЦБТЛ – Центр по борьбе с трафиком людей, НК БТЛ – Национальный комитет по борьбе с трафиком людей, ТК – Территориальная комиссия по борьбе с трафиком людей.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель

4. Предлагает ученикам разработать перечень вопросов, на которые нужно найти ответы в случае, если они ходят устроиться на работу в стране или за рубежом.

РАСШИРЕНИЕ

Классный руководитель

5. Предлагает разработать мини-руководство «Предупреждение трудовой эксплуатации молодежи».

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики описывают, что представляет собой нелегальный труд.
- ✓ Ученики определяют риски нелегального труда.
- ✓ Ученики выражают свое отношение к нелегальному труду.

Каковы последствия нелегальной миграции?

- риск стать жертвой эксплуатации и трафика людей
- невозможность подать жалобу на работодателя, который не осуществил оплату согласно закону и не принял меры по соответствующей защите
- невозможность осуществления социального и медицинского страхования в случае предоставления легальной работы
- неучтенность при оформлении пенсии периода работы за рубежом, поскольку нет доказательств о вкладе в систему социальной помощи
- отсутствие возможности получать медицинские пособия, компенсации при несчастном случае, профессиональном заболевании и т. д.
- риск депортации
- риск получения иммиграционного запрета
- нарушение прав на безопасность труда, отсутствие страхования от несчастных случаев на производстве
- ущемление прав при обращении в судебные инстанции

Чего следует избегать?

- Не уезжай, если у тебя нет действующего трудового договора и ты не знаешь места расположения твоей работы и жительства!
- Убедись, что у тебя есть контактные данные Посольства Республики Молдова в стране назначения, а также компетентных учреждений в данной области!
- В том случае, когда ты обращаешься к незнакомым людям, которые обещают тебе место работы, ты можешь стать жертвой трафика людей, как это часто бывает в ситуациях, информация о которых поступает по Горячей линии.

Источник: www.migratiesigura.md

ТЕМА 5. РАБОТОДАТЕЛЬ И РАБОТНИК

Ключевой посыл 5. Проявляй открытость перед работодателем!

ВЫЗОВ (10 мин)

Классный руководитель

1. Представляет ученикам 2-3 объявления о трудоустройстве. (Опорная карточка)
2. Спрашивает учеников, на что они, прежде всего, обратили внимание при чтении/прослушивании объявлений о трудоустройстве.
3. Просит учеников проанализировать и установить общие стороны этих объявлений.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (30 мин)

Классный руководитель

4. Выбирает один из предложенных далее вариантов.

Вариант 1.

- Класс делится на 2 группы – группу РАБОТОДАТЕЛЕЙ и группу РАБОТНИКОВ. (Можно сформировать 2-3 подгруппы работодателей из различных фирм/организаций, например, из строительной фирмы, компании телекоммуникаций, сбербанка; соответственно, и работников также можно разделить на подгруппы.)
- Каждая группа (подгруппа) получает задание – перечислить права и обязанности с точки зрения своей роли.

- Осуществляются презентации и дополнения со стороны одноклассников и классного руководителя.
- На основе презентаций составляются списки, включающие общие ожидания работодателей и работников.
- В конце дискуссии классный руководитель спрашивает учеников, чего бы они больше хотели – быть работниками или работодателями.

Вариант 2.

- Приглашаются 1-2 директора/начальника/менеджера организаций или предприятий данного населенного пункта/сообщества, которые делятся с учениками информацией о требованиях, выдвигаемых перед кандидатами на вакантные места, ожиданиях по отношению к кандидатам, их правах и обязанностях.
- Классный руководитель поощряет учеников задавать вопросы в процессе дискуссии.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (5мин.)

Классный руководитель

5. Выбирает один из предложенных далее вариантов.

Вариант 1 (письменно):

Каждый ученик записывает в тетради 3 новые идеи, которые узнал в ходе деятельности, 2 извлеченных урока и 1 вопрос, на который хотел бы получить ответ.

Вариант 2 (устно):

Классный руководитель просит учеников высказать, что нового они узнали, какие уроки извлекли из проведенной деятельности, какие вопросы у них еще остались, на которые они хотят получить ответы.

РАСШИРЕНИЕ

Классный руководитель

6. Предлагает ученикам *упражнение по саморефлексии* – ученик ищет информацию/объявления о приеме на работу, связанную с выбранной им профессией. Задание состоит в том, чтобы проследить совпадения между личными потребностями (что нам нравится, что не нравится, чего мы хотим, к чему стремимся, чего ждем) и предложением, требованиями работодателя.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики называют права и обязанности работников.
- ✓ Ученики перечисляют права и обязанности работодателей.
- ✓ Ученики сравнивают ожидания работодателей и работников и устанавливают между ними общее.

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА

Объявление 1

Менеджер по логистике (оптовый экспорт)

ОП «AcvilaGrup» – одно из наиболее крупных объединений предприятий в Республике Молдова, объявляет вакантной должность **менеджера по логистике**.

Обязанности:

- Прием, обработка и подтверждение заказов, поступающих от клиентов;

- Мониторинг срока доставки заказов;
- Анализ и решение вопросов, связанных с жалобами покупателей (оплата, остаток и т. д.)
- Координация производственной деятельности в соответствии с отделами компании;
- Прогнозирование оптимальных продаж (совместно с отделом продаж);
- Анализ потенциальных клиентов, подготовка и размещение заказов;
- Мониторинг оплаты.

Требования:

- Высшее образование;
- Возраст от 25 лет;
- Стаж работы – не менее 2-х лет в данной области;
- Способность к общению и ведению переговоров на английском и русском языках;
- Знание работы по транспортировке и таможенному оформлению;
- Командный дух, инициативность;
- Серьезность и направленность на результат;
- Пунктуальность;
- Аналитическое мышление;
- Устойчивость к стрессу;
- Умение работать на компьютере (желательно Excel, 1С).

Оплата и преимущества:

- Мотивирующая зарплата и бонусы;
- Полный социальный пакет;
- Талоны на питание;
- Возможность работать полный рабочий день согласно трудовому договору;
- Участие в специализированных международных выставках;
- Профессиональная рабочая среда, интересный опыт работы с людьми;
- Возможность продвижения.

Приглашаем заинтересованных кандидатов посылать CV по адресу: hr@acvila.md

Объявление 2

Центр юридической помощи лицам с ограниченными возможностями объявляет конкурс по отбору кандидатов на пост исполнительного директора мастерской по производству текстильной одежды, расположенной в г. Кагул.

Место осуществления деятельности: г. Кагул, с возможными поездками и в другие регионы страны.

Тип предприятия: Мастерская по производству легкой одежды из ткани с привлечением лиц с ограниченными возможностями.

Обязанности:

- 1) Иницирует и разрабатывает бизнес-план и план по развитию производственной мастерской, а также способствует его применению;
- 2) Осуществляет разработку и мониторинг плана по продажам мастерской и обеспечивает его реализацию;
- 3) Устанавливает возможности сотрудничества с другими компаниями и способствует продвижению продукции мастерской;
- 4) Поддерживает связь с деловыми партнерами, поставщиками и клиентами;
- 5) Обеспечивает бесперебойный ход операционных процессов в рамках работы мастерской;
- 6) Эффективно управляет людскими ресурсами, оборудованием и зданием, в котором размещена мастерская;
- 7) Планирует и координирует производственную и коммерческую деятельность.

Квалификация:

- 1) высшее образование экономического профиля;
- 2) Опыт в области продаж (предпочтительно);
- 3) Знание румынского и русского языков;
- 4) Знание английского языка является преимуществом;
- 5) Готовность к поездкам (водительские права составляют преимущество).

Личные способности и склонности:

Порядочность и ответственность;

Предпринимательский дух;

Аналитические способности;

Развитые способности к общению и ведению переговоров;

Развитые способности организации и управлению временем.

Предоставляемые преимущества:

Официальное трудоустройство;

Мотивирующая зарплата;

Возможность профессионального роста.

Заинтересованные лица, соответствующие требованиям, могут послать CV, указав в теме сообщения должность, на которую претендует кандидат, по следующему адресу:

ion.bulicanu@advocacy.md или могут связаться с нами по тел.: 022 287090, Mob.: 079910920

Объявление 3

Торгово-промышленная палата Республики Молдова объявляет открытый конкурс на замещение должности специалиста по закупкам, Управление внутреннего менеджмента и логистики

Требования к кандидатам:

Образование: высшее экономическое или юридическое.

Опыт: опыт и стаж в данной области деятельности не менее 1 года.

Компетенции: знание ПК (MS Office, Excel, Word, Net, e-mail).

Способности:

- Аналитическое и системное мышление;
- Форматирование, представление документов;
- Оперативное решение задач;
- Способность к соблюдению deadline (крайнего срока);
- Знание языков: румынского (продвинутый уровень), русского (средний уровень), английского – предпочтительно.

Обязанности:

- Инициирование и осуществление процедур по закупкам имущества и услуг для удовлетворения потребностей Торгово-промышленной палаты;
- Разработка годовых и квартальных планов осуществления закупок;
- Составление договоров о закупках с выигравшими экономическими операторами;
- Составление отчетов о результатах закупочных процедур;
- Осуществление и управление договорами о закупках в установленных условиях и в должные сроки;
- Предоставление филиалам ТПП методологической помощи и консультаций в области применения закупочных процедур.

Условия:

- Работа в стабильной и динамичной команде;
- Возможности профессионального развития.

Заинтересованные лица могут выслать CV по адресу: hr@chamber.md с указанием в теме письма кода ссылки на вакансию: СПЗ.

ТЕМА 6. АКТИВНО ПОЛУЧАЮ ИНФОРМАЦИЮ

Ключевой посылб. Убеди работодателя, что ты подходишь лучше всех!

ВЫЗОВ

Классный руководитель

1. Выбирает один из предложенных далее вариантов.

Вариант 1

- Объявляет ученикам о посещении предприятия/организации, с которой договаривается заранее. Цель посещения – изучение предложений о работе, ожиданий и интересов работодателя, возможностей профессионального роста.
- Вместе с учениками заранее составляет список интересующих их вопросов, которые они будут задавать по время посещения.
- Сообщает ученикам, что после посещения у них будет задание составить сопроводительное письмо. Работодателя можно попросить выбрать впоследствии наиболее подходящие сопроводительные письма для своего предприятия/организации.

Предложение: Можно пригласить какого-нибудь работодателя и провести с ним дискуссию, целью которой будет: установление предложений о работе, определение ожиданий и интересов работодателя, возможностей профессионального роста работников.

Вариант 2

- Объявляет ученикам о посещении Национального агентства занятости населения (НАЗН)/ Агентства занятости населения(АЗН), с которым заранее имеется договоренность. Целью посещения будет изучение предложений о работе со стороны различных работодателей.
- Вместе с учениками заранее составляет список интересующих их вопросов, которые они будут задавать во время посещения.
- Сообщает ученикам, что после посещения у них будет задание выбрать вакантную должность, которая соотносится с их личными и/или профессиональными интересами, и составить сопроводительное письмо и CV, приведенное в соответствие с предложением о работе. Представители НАЗН/АЗН производят отбор наиболее подходящих CV.

Предложение: Можно пригласить представителя НАЗН/АЗН.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ

Классный руководитель

2. Организует посещение или собственно дискуссию.
3. Оказывает поддержку ученикам при составлении сопроводительного письма в соответствии с требованиями работодателя.

РАЗМЫШЛЕНИЕ

Классный руководитель

4. обсуждает с учениками, какие уроки были извлечены во время визита:
- что нужно знать перед составлением сопроводительного письма и cv?

- каковы риски использования модели сопроводительного письма, при изменении лишь имени, названия организации, выбранной вакантной должности?
- объясните, почему необходимо адаптировать сопроводительное письмо и CV к потребностям работодателя.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- Ученики знают требования к составлению сопроводительного письма и CV.
- Ученики объясняют риски ошибочного составления сопроводительного письма и CV.
- Ученики разрабатывают сопроводительное письмо и CV в соответствии с требованиями работодателя.

Образцы сопроводительного письма

Образец 1

Уважаемый господин/ Уважаемая госпожа,

я адресую Вам данное сопроводительное письмо в ответ на Ваше объявление о замещении вакантной должности, имеющейся в вашем учреждении. Я окончил/а факультет бизнеса и администрирования Молдавской Экономической Академии и считаю, что в студенческие годы накопил/а много знаний в области права, экономики, менеджмента, маркетинга и финансов. С нетерпением ожидаю, когда смогу применить на практике эти знания в сочетании со способностями, полезными в данной области, и, следовательно, в вашей работе.

Я динамичный человек, с очень хорошо развитыми способностями к общению, приобретенными с помощью моего опыта (в качестве промоутера), ответственный, решительный, заинтересованный в профессиональном совершенствовании в экономической области.

Я хочу иметь шанс работать в вашей компании, где смог/ла бы проявить интеллектуальные способности и накопленный опыт (согласно прилагаемому CV) для выполнения целей и задач организации, а также для развития моей карьеры.

Если Вы считаете, что моя мотивация и квалификация подходят для получения места в Вашей компании, я в любой момент готов/а связаться с Вами для обсуждения деталей возможного сотрудничества.

*Благодарю Вас,
фамилия и имя.*

Образец 2

Уважаемый господин/ Уважаемая госпожа,

нижеподписавшийся/аяся, фамилия, имя, с интересом ознакомился/лась с возможностями, которые предоставляет Ваша компания. Руководствуясь стремлением добиться успеха, честолюбием, оптимизмом, представляю Вашему вниманию свою кандидатуру с целью получения должности аналитика по продажам. Я получил/а университетское образование, накопил/а опыт в области продаж в рамках SC XYZ SRL и готов/а к плодотворному сотрудничеству, посредством которого в Вашем распоряжении будут преимущества моей теоретической подготовки и значительного опыта, которыми я располагаю в области продаж.

Ознакомившись с деятельностью, которая проводится Вашей фирмой, я с удовлетворением установил/а, что ее профиль и достижения полностью соответствуют моим стремлениям и потребностям. В связи с этим я себе позволю заметить, что мое желание самоутверждения, энтузиазм, упорство, верность и стремление к полному успеху (достижению целей) – это лишь некоторые из качеств, которые я буду иметь честь предоставить в распоряжение молодой и динамичной команды.

Возможность обсуждения того, как могли бы быть использованы мои знания и опыт на пользу вашей компании, было бы для меня очень благоприятной.

*С особой признательностью,
фамилия и имя.*

ТЕМА 7. Я И МОЙ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ МИР

Ключевой посыл 7. Наши эмоции – показатель наших успехов!

ВЫЗОВ (5-7 мин)

Классный руководитель

1. Предлагает ученикам назвать и описать ситуации, в которых они пережили следующие эмоции и чувства: грусть, удивление, гнев, депрессия, вина, надежда, разочарование, гордость, страсть.
2. Какие из них являются естественными и их может испытать каждый из нас?
 - Какие эмоции являются адекватными и принимаются с социальной точки зрения? Почему?
 - Какие эмоции являются неадекватными и не принимаются с социальной точки зрения? Почему?
 - Какие эмоции создают препятствия личностному и профессиональному развитию, в том числе при достижении успеха?
 - В чем может состоять польза положительных эмоций и вред отрицательных?

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (30 мин)

Классный руководитель

3. Сообщает ученикам о том, какую важность имеют эмоции в личной и профессиональной жизни, будучи той частью жизни, которая заслуживает того, чтобы ею управляли правильно.
4. Предлагает ученикам упражнения по управлению эмоциями, которые способствуют развитию эмоционального интеллекта. (Можно предложить оба упражнения или только одно, в зависимости от компетенций учеников и времени, которым они располагают.)

Упражнение: Вопросительный алгоритм.

Инструкция: Вспомните недавнюю ситуацию, в которой вы пережили отрицательные эмоции. Дополните следующую схему: О чем вы думали перед появлением этой эмоции? Какую эмоцию вы почувствовали (назовите ее)? Как вы выглядели в тот момент (выражение лица, поза тела)? Что вы говорили? Как вы действовали? (Опорная карточка 1)

После заполнения учениками схемы относительно отрицательных эмоций, алгоритм повторяется, но уже по отношению к ситуациям, в которых они испытали положительные эмоции.

Обсуждение:

- Что вы заметили во время этого упражнения?
- Каково ваше мнение о взаимосвязи между мышлением и эмоциями? Как они влияют друг на друга?
- Объясните, как можно положительно воздействовать на эмоциональные переживания.
-

Упражнение: Выражение эмоций.

Классный руководитель подчеркивает мысль о том, что каждая эмоция требует выражения, только нужно следить за тем, как она выражается, чтобы не повлиять на окружающих.

Попросите учеников вспомнить недавнюю ситуацию, в которой они неадекватно выражали свои эмоции, что повлекло за собой негативные последствия. Ученики проходят следующие этапы:

- Вспоминает эмоцию/чувство и дает ему название.
- Разрабатывает письменно асертивное сообщение о выражении эмоции по формуле:
 - *Я чувствую...*
 - *В то время как...*
 - *Atunci când...*
 - *Я бы предпочел/ла... Мне нравится... мне хотелось бы...*
 - *Каково твое мнение об этом?*
- Обсуждение в парах и выражение асертивного сообщения.
- 5. Объясняет заполнение асертивного сообщения. (Опорная карточка 2)

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин.)

Классный руководитель

6. Ученики делятся на группы по 5 человек.
7. Им предлагается составить список из 5 стратегий управления эмоциями, к которым они обращаются при негативных переживаниях.
8. Ученики анализируют результаты действия стратегий с точки зрения выгодных сторон и рисков.

РАСШИРЕНИЕ

Классный руководитель

9. Просит учеников разработать исследовательский проект «Эмоциональный CV в карьере». Им предлагается подумать над эмоциями, связанными с предпочитаемой профессией, и определить, какие эмоции приветствуются, а какие являются пагубными при реализации профессиональных задач.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики признают свои эмоции.
- ✓ Ученики асертивно выражают положительные и отрицательные эмоции.
- ✓ Ученики применяют стратегии управления эмоциями.

ОПОРНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Эмоции и чувства – это такие «гости», которые посещают нас мимоходом. Иногда эти гости кажутся тиранами, а иногда – друзьями. Каждый из нас хочет, чтобы наши гости были добрыми, позитивными.

- Наши эмоции очень умные.
- Эмоции – динамичные фасилитаторы жизни.
- Эмоции производят смятение и боль, шумные и спокойные отношения.
- Эмоции – внутренняя метеорологическая система.
- Эмоции мотивируют нас к изменению.
- Эмоции дают нам повод пересмотреть прошлое.
- Эмоции предоставляют нам шанс направлять свое будущее.

Эмоции – хорошие учителя. Они учат нас посредством переживания различных состояний – позитивных, негативных, нейтральных.

- Страдание, например, вынуждает нас остановиться и открыть возможность иного видения вещей. Когда мы страдаем, интенсивность боли заставляет нас сделать что-нибудь, чтобы положить ей конец.
- Отчаяние открывает нам путь к действиям, предпринять которые раньше нам не хватало смелости.

- Радость – катализатор множества успехов. А поиск счастья сам по себе становится целью.

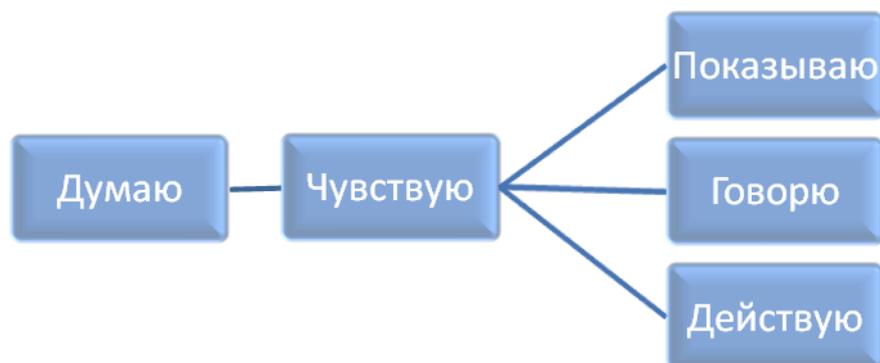
Зачастую одна эмоция маскирует другую. Так, например:

- гнев может быть маской страха, неуверенности, одиночества;
- агрессивность способна скрывать потребность в душевном тепле, привязанности;
- зависть – стремление к самосовершенствованию, самоуважению;
- радость и оптимизм порой могут превратиться в «воинствующий энтузиазм», который способен привести к негативным последствиям.

Таким образом, в зависимости от конкретной ситуации, одна и та же эмоция может служить адаптации, привыканию, и отвыканию, может привести к разрушениям или способствовать конструктивному поведению. Иными словами, все эмоции обладают положительной и отрицательной стороной. В тот момент, когда мы признаем обе части эмоции, мы переживаем эмоциональное равновесие.

В подростковом возрасте эмоции переживаются интенсивнее, чем в любом другом возрасте. И часто конфликты между сверстниками, между поколениями происходят потому, что одна из сторон неверно интерпретирует сообщения чувств и эмоций других людей. Бывает, что мы просто не отдаем себе отчета в том, насколько могут быть сильны чьи-либо чувства. Можешь начать сортировать свои чувства и выяснять, что преследует каждое из них.

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 1



ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 2

Этот тип сообщений представляет способ сообщения чувств без создания защитных реакций со стороны других людей.

Можно включить пять элементов:

1. Наблюдения - представляют поступки, описывают ситуацию
2. Чувства - описывают, что ты чувствуешь
3. Мысли - объясняют действие ситуации
4. Желания - требуют того, что ты желаешь
5. Намерения - говорят, что ты планируешь делать

Ассертивные сообщения рекомендуется использовать, когда нужно дать знать другому человеку о переживаниях относительно ситуации. Другие люди часто могут недооценивать, насколько болезненными, раздражающими или запутанными являются для тебя те или иные ситуации, поэтому полезно точно формулировать, что это для тебя значит.

ТЕМА 8. СТЕРЕОТИПЫ В КАРЬЕРЕ

Ключевой посыл 8. Мы равны в выборе и решении!

Необходимые материалы: листы флипчартной бумаги, самоклеящиеся листочки двух цветов

ВЫЗОВ (10 мин)

Классный руководитель

1. Предлагает отметить с помощью В (верно) или Н (неверно) нижеприведенные сообщения и аргументировать свой выбор.
 - Карьера для мужчины важнее, чем для женщины.
 - На руководящем посту мужчина предпочтительнее, чем женщина.
 - Для женщины приоритетом должна быть забота о детях, муже, доме.
 - Женщины должны больше заниматься воспитанием детей, чем мужчины.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ

Классный руководитель

2. Предлагает ученикам несколько упражнений.

Упражнение 1. (10 мин)

- а) каждому ученику предоставляет опорную карточку 1 и уточняет требования.
- б) На доске или на листе флипчартной бумаги пишет ответы учеников и инициирует дискуссию:
 - Относительно каких профессий было легче всего решить, мужские они или женские?
 - С какими профессиями это было сделать труднее?
 - Есть ли исключительно женские или исключительно мужские профессии? Аргументируйте ответ примерами.
 - Какие профессии, по-вашему, в равной мере подходят и женщинам, и мужчинам?

Упражнение 2. (15 мин)

- а) На листе флипчартной бумаги запишите факторы, которые могут повлиять на выбор карьеры. (Опорная карточка 2)
- б) Каждый из учеников получает по 4 самоклеящихся листочка двух цветов.
- в) Ученикам предлагается записать индивидуально 2 наиболее важных фактора и 2 менее важных фактора при выборе карьеры (записываются на листочках разных цветов). Ученики рассчитываются на «первого–второго». Те, кто под номером 1, записывают факторы влияния для девочек, а те, кто под номером 2, – факторы влияния для мальчиков.
- д) На доске вывешиваются два листа флипчартной бумаги– один для девочек, другой – для мальчиков.
- е) После заполнения листочков ученики подходят к листам, вывешенным на доске, и приклеивают листочки с записанными важными факторами в их верхней части, а с неважными – в нижней, отдельно для девочек и мальчиков.
- ф) Двоим ученикам – девочке и мальчику – предлагается установить общие факторы (важные и неважные) для девочек и мальчиков.
- г) Классный руководитель вместе с учениками анализирует долю факторов влияния – сходства и различия.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель

3. Организует дискуссию на основе вопросов.
 - Каково возможное происхождение типичных профессиональных стереотипов для женщин и мужчин?
 - Как можно было бы преодолеть эти стереотипы? А нужно ли это делать?
 - Какие аргументы могли бы выдвинуть женщины?
 - Какие аргументы могли бы выдвинуть мужчины?
 - Как на вас повлияла эта деятельность?
 - Какие уроки вы извлекли из нее?

РАСШИРЕНИЕ

Классный руководитель

4. Предлагает ученикам проанализировать трудовые предложения с точки зрения гендерного равенства.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики устанавливают гендерные стереотипы, с которыми они столкнулись в выборе карьеры.
- ✓ Ученики аргументируют необходимость преодоления гендерных стереотипов.

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 1

В таблице ты видишь различные профессии. Для каждой из них отметь (с помощью Ж или М) в соответствующей графе, кому она, по-твоему, больше подходит – женщинам или мужчинам.

Профессии, области деятельности	Женщины/Мужчины (отмечай с помощью Ж/М)	Профессии, области деятельности	Женщины/Мужчины (отмечай с помощью Ж/М)
Шофер		Инженер	
Учитель		Исследователь	
Доктор		Инспектор	
Продавец		Агент по продажам	
Актер		Писатель	
Менеджер		Бухгалтер	
Телеведущий		Медсестра	
Повар		Репортер	
Школьный консультант		Строитель	
Ювелир		Адвокат	
Нотариус		Экскурсовод	
Воспитатель		Социальный работник	
Программист		Экономист	

Влияние на выбор карьеры

<ul style="list-style-type: none"> - иметь надежное место работы - уметь принимать на себя риски - иметь успехи - престижная профессия - собственный бизнес - творческая среда - получить высшее образование - помогать другим - получать заботу от кого-либо - получать много денег 	<ul style="list-style-type: none"> - встречать много людей - иметь хорошие отношения с коллегами - заниматься как можно более разнообразной деятельностью - занимать руководящий пост - чтобы тебя ценили - работать в важном учреждении, фирме - принимать на себя ответственность
--	--

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ

1. Băban A. *Consiliere educațională. Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere.* 2009.
2. Birkenbihl V. *Antrenamentul comunicării sau arta de a ne înțelege.* București: Editura Gemma Press, 1997.
3. Bocoș M. *Instruire interactivă.* Cluj-Napoca: Editura Presa Universitară Clujeană, 2002.
4. Cartaleanu T., Cosovan O., Goraș-Postică V., Lîsenco S., Sclifos L. *Formarea competențelor prin strategii didactice interactive.* Chișinău: Centrul Educațional PRO DIDACTICA, 2008.
5. Călineci M. *Cunoașterea elevului.* Ed. a 2-a, rev. Educația 2000+. București, 2009.
6. Chicu V (coord.). *Formarea continuă a cadrelor didactice în contextul educației centrate pe cel ce învață.* Chișinău: CEP USM, 2010.
7. Chircă S., Andrei D., Ciuce C. *Aplicații practice ale psihologiei organizaționale.* 2009.
8. Cosmovici A., Iacob L. *Psihologie școlară.* Iași: Editura Polirom, 1999.
9. Cristea G. *Managementul lecției.* București: Editura Didactică și Pedagogică, 2007.
10. Cucoș C. *Pedagogie,* ediția a II-a, revăzută și adăugită. Iași: Editura Polirom, 2006.
11. Dalat Y. *Ghidul reușitei tale profesionale.* Iași: Editura Polirom, 2003.
12. Dandara O. *Ghidarea și proiectarea carierei în contextul educației permanente.* Chișinău: CEP USM, 2012.
13. Jigău M. *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici.* București: Editura SIGMA, 2007.
14. Joiță E. *Management educațional.* Iași: Editura Polirom, 2000.
15. Gheorghe A., Mățan I., Maștei M. *Dirigenția și consilierea. Ghid metodologic.* Craiova: Editura Alexandru Gheorghe, 2004.
16. *Ghid de implementare a curriculumului modernizat pentru treapta liceală (la diferite discipline),* Ministerul Educației al Republicii Moldova, Proiectul “Educație de calitate în mediul rural din Republica Moldova”. Chișinău: Ed. Cartier, 2010.
17. Goleman D. *Inteligența emoțională.* București: Editura Curtea Veche, 2001.
18. Colwell P. *Cheia succesului.* Iași: Editura Polirom, 2003.
19. Gulei M-E., Serea A. *Orientarea și consilierea în carieră: ghidul profesorului.* Iași: Editura Spiru Haret, 2011.
20. Gulei M-E., Serea A. *Orientarea și consilierea în carieră: manualul elevului.* Iași: Editura Spiru Haret, 2011.
21. Guțu Vl. (coord.). *Educația centrată pe cel ce învață.* Ghid metodologic. Chișinău: CEP USM, 2009.
22. Guțu Vl. (coord.). *Psihopedagogia centrată pe copil.* Chișinău: CEP USM, 2008.

23. Ionescu M. *Demersuri creative în predare și învățare*. Cluj-Napoca: Editura Presa Universitară Clujeană, 2000.
24. Ionescu M., Radu I. *Didactica modernă*. Cluj-Napoca: Editura Dacia, 2001.
25. Iucu R. *Managementul și gestiunea clasei de elevi*. Iași: Editura Polirom, 2000.
26. Lemeni G., Axente A. *Consiliere și Orientare. Ghid de educație pentru carieră. Activități pentru clasele IX-XII/SAM*. 2004.
27. Lemeni G., Miclea M. *Consiliere și Orientare. Ghid de educație pentru carieră*. 2010.
28. Minder M. *Didactica funcțională. Obiective, strategii, evaluare*. București: Ed. Cartier, 2003.
29. Măgurianu L. A., Azoitei N. D. *Un ghid mic pentru o carieră mare*. Ediția a II-a revizuită. Asociația Alternative Sociale. Iași, 2006.
30. Nicu A. *Strategii de formare a gândirii critice*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 2007.
31. Salomia E., Marcinschi M. *Ghidul carierei mele*. București: Centrul Educația 2000+, 2002.
32. Schaffer R. *Introducere în psihologia copilului*. 2010.
33. Scifos L., Goraș-Postică V.ș.a. *O competență-cheie: a învăța să înveți*. Ghid metodologic. Chișinău: C.E.PRO DIDACTICA, 2010.
34. *Succesul profesional: ghidul profesorului și al consultantului voluntar/ Junior Achievement Romania*. București, 2012.
35. Papuc I., Albu M., Jurcău N. *Procesul decizional managerial în sfera educațională*. 2011.
36. Pease A., Garner A. *Limbajul vorbirii-arta conversației*. București: Editura Polimark, 1994.
37. Temple Ch., Steele J.L., Meredith K.S. *Aplicarea tehnicilor de dezvoltare a gândirii critice*. Chișinău: Centrul Educațional PRO DIDACTICA, 2003.
38. Tomșa Gh., *Consilierea și orientarea în școală*. București: Casa de Editură Viața Românească, 1999.