



Ministerul Educației
al Republicii Moldova



Centrul
pentru
Educație
Antreprenorială
și
Asistență
în Afaceri



WITH FUNDING FROM

**AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION**

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И УЧАЩИХСЯ

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



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА, Площадь Великого
Национального Собраниа, 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, Врание 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 необходимостью 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. Роль личного портфолио в процессе проектирования карьеры
- ТЕМА 2. Стили принятия решений
- ТЕМА 3. Познание собственного потенциала и планирование карьеры
- ТЕМА 4. Роль ценностей и характеристик личности при выборе профессии
- ТЕМА 5. СМИ – источник информации при проектировании карьеры
- ТЕМА 6. Собеседование
- ТЕМА 7. Кодекс о труде. Права и обязанности работника (Факультативно)
- ТЕМА 8. Первые шаги к успешному бизнесу
- ТЕМА 9. Представление личного портфолио по планированию карьеры

ГРАЖДАНСКОЕ ВОСПИТАНИЕ. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ

- ТЕМА 1. Роль личного портфолио в процессе проектирования карьеры
- ТЕМА 2. Стили принятия решений
- ТЕМА 3. Познание собственного потенциала и планирование карьеры
- ТЕМА 4. Роль ценностей и характеристик личности при выборе профессии
- ТЕМА 5. СМИ – источник информации при проектировании карьеры
- ТЕМА 6. Собеседование
- ТЕМА 7. Кодекс о труде. Права и обязанности работника (Факультативно)
- ТЕМА 8. Первые шаги к успешному бизнесу
- ТЕМА 9. Представление личного портфолио по планированию карьеры

КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- ТЕМА 1. Самоимидж и карьера
- ТЕМА 2. Я умею противостоять стрессу
- ТЕМА 3. E-learning – альтернативная образовательная система
- ТЕМА 4. Объявление о приеме на работу
- ТЕМА 5. Досье кандидата на вакантное место
- ТЕМА 6. Собеседование
- ТЕМА 7. «Деловой человек» – мужчина или женщина
- ТЕМА 8. Карьера – семья: отдельно или в равновесии?

МОДУЛЬ «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ» (XII 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 XII КЛАССА

СОДЕРЖАНИЕ

№	Темы	Кол-во часов
1	Роль личного портфолио в процессе проектирования карьеры	1
2	Стили принятия решений	1
3	Познание собственного потенциала и планирование карьеры	1
4	Роль ценностей и характеристик личности при выборе профессии	1
5	СМИ – источник информации при проектировании карьеры	1
6	Собеседование	1
7	Кодекс о труде. Права и обязанности работника	1
8	Первые шаги к успешному бизнесу	1
9	Представление личного портфолио по планированию карьеры	1

ТЕМА 1. РОЛЬ ЛИЧНОГО ПОРТФОЛИО В ПРОЦЕССЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я буду заполнять Личное портфолио в процессе планирования карьеры, чтобы прояснить для себя различные профессиональные области и иметь как можно больше информации о них

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Обсуди с одноклассником/цей следующее:

- Что вы понимаете под портфолио?
- Занимались ли вы ранее деятельностью, которая предполагала наличие портфолио?
- Каковы, по-вашему, преимущества портфолио при проектировании карьеры?

УЗНАЙ И ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



До XII класса включительно, конечно, ты обсуждал различные аспекты, связанные с карьерой. В рамках данного модуля будет затронута целая гамма аспектов, представляющих важность для процесса планирования твоей карьеры или для определения будущей профессии. Рекомендуется собирать



информацию, изучать различные источники и формировать **Личное портфолио** планирования карьеры. Портфолио может содержать конкретные примеры объявлений о вакантных местах, фрагменты из Кодекса о труде, контактные данные, заполненные тобой

тесты или анкеты, личные размышления, выполненные упражнения и т. п.

Все это будет помогать тебе, шаг за шагом, принимать более обоснованные решения относительно будущей профессии, базирующиеся на информированности и обработке источников.

На последнем уроке из данного модуля ты представишь свое портфолио, которое будет включать, помимо вышеупомянутых сведений, и следующее:

1. Исследование личных интересов и склонностей.
2. Кластер, демонстрирующий связи между личными интересами, склонностями и различными видами занятий/профессиями.
3. Краткое изложение интервью с лицами, которые работают в интересующей тебя области.
4. Выводы относительно профессии/вида занятий, которые тебя интересуют на рынке труда.
5. Матрица изучения карьеры.
6. Анализ и описание идеи относительно бизнеса в твоём сообществе.
7. Личные выводы и план деятельности на следующие 2 года.

Далее будет представлена специфика перечисленных компонентов, и на их основе, что поможет тебе структурировать свое портфолио.

- **Изучение личных интересов и способностей.** Данный компонент включает результаты тестов, мнения родителей, учителей, одноклассников, других лиц, а также личные выводы, дающие ответ на 2 основных вопроса:
 - a. Каковы твои приоритетные интересы и ценности?
 - b. В каких областях ты обладаешь наиболее развитыми знаниями и способностями?

Показатели оценивания:

Отлично	Ответы, базирующиеся, по меньшей мере, на 7 источниках, например: результаты различных тестов; выводы на основе оценок, полученных за последние 2 года; заключения на базе внешкольной деятельности; мнения различных лиц.
Хорошо	Ответы, основанные на 4-6 источниках, например: результаты тестов; выводы на основе оценок, полученных за последние 2 года; мнения классного руководителя и родителей.
Удовлетворительно	Ответы, базирующиеся на 3 источниках: результаты одного теста; выводы на основе оценок, полученных за последние 2 года; мнение одного лица.

- **Кластер, который демонстрирует связи между личными интересами и способностями, с одной стороны, и различными видами занятий/профессиями, с другой.** Этот кластер должен иметь 2 основные ветви – ветвь интересов и способностей и ветвь видов занятий/профессий. Ветвь, отражающая личные интересы и способности, заполняется, исходя из результатов, представленных в первом компоненте портфолио. Ветвь профессий может содержать названия профессий/видов занятий и качества, необходимые для осуществления характерной для них деятельности.

Показатели оценивания:

Отлично	Каждая ветвь содержит более 9 элементов. Выявлены связи между личными способностями и специфическими требованиями профессий. На
---------	---

	основе кластера четко выделяются 2-3 рода занятий/профессии, которые соответствуют твоим способностям и интересам.
Хорошо	Каждая ветвь содержит 7-9 элементов. Выделены связи между личными способностями и специфическими требованиями профессий. На основе кластера четко выделяются 2 рода занятий/профессии, которые соответствуют твоим способностям и интересам.
Удовлетворительно	Каждая ветвь содержит, по меньшей мере, 6 элементов. На основе кластера выявляются 1-2 рода занятий/профессии, которые соответствуют твоим способностям и интересам.

- **Краткое изложение интервью с лицами, которые работают в интересующей тебя области.** Этот компонент содержит доказательства – карточки проведения интервью. Каждая карточка должна содержать данные о лице, у которого было взято интервью (фамилия, имя, профессия) и лаконичные ответы на следующие вопросы:

- 1) С каких пор работаете в данной области?
- 2) Почему выбрали эту профессию?
- 3) Опишите, пожалуйста, свой рабочий день.
- 4) Какое обучение необходимо, чтобы работать в этой области?
- 5) Что Вам нравится больше всего в данной профессии?
- 6) Что Вам нравится меньше?
- 7) Какой совет Вы можете дать мне или другому человеку, интересующемуся этой профессией?

Может случиться так, что рядом с тобой нет лиц, с которыми ты мог бы провести такое интервью (например, у тебя нет возможности поговорить с летчиком). В этом случае используй интервью, проведенные другими лицами с представителями данных профессий (найди статьи или видео в средствах массовой информации, в Интернете), а на карточке укажи источник.

Исходя из того, что на основе кластера были выделены 2-3 профессии/рода занятий, которые соответствуют твоим способностям и интересам, необходимо провести интервью с представителями каждой профессии.

Показатели оценивания:

Отлично	Представлено краткое изложение интервью, по меньшей мере, с 1-2 лицами, которые работают в областях, выбранных тобой для изучения. Карточки интервью содержат ответы на все вопросы и 1-2 интересных аспекта, включенных тобой.
Хорошо	Представлены интервью с 2 лицами, которые работают в областях, выбранных тобой для изучения. Карточки интервью содержат ответы минимум на 5 вопросов.
Удовлетворительно	Представлены результаты интервью с 1-2 лицами. Карточки интервью содержат ответы примерно на 3 вопроса.

В этом компоненте ты установишь тех лиц, с которыми можешь провести интервью, и определишь, какие конкретные действия следует предпринять, чтобы встретиться с ними и взять интервью.

- **Выводы относительно профессии/рода занятий, которые тебя интересуют на рынке труда.** Эти выводы делаются на основе беседы с представителем НАЗН/АЗН

или на базе изучения информации, актуализированной для рынка труда и представленной в различных источниках, особенно на сайте www.anofm.md. Выводы должны предоставлять ответы на 3 вопроса:

- Какую позицию занимают исследованные профессии/виды занятий в барометре профессий, востребованных на рынке труда?
- В чем состоит динамика/прогноз относительно степени востребованности этих профессий в будущем?
- Каковы предложения/альтернативы?

Показатели оценивания:

Отлично	Выводы предоставляют ответы на все вопросы по каждой исследованной профессии. Указаны 2-3 источника информации.
Хорошо	Выводы предоставляют ответы на 2 вопроса по каждой исследованной профессии. Указаны 1-2 источника информации.
Удовлетворительно	Выводы предоставляют ответы на 2 вопроса по каждой исследованной профессии. Указан один источник информации.

- Матрица изучения карьеры.** Соответствующая матрица включает ранее полученные сведения обо всех исследованных профессиях. Она должна содержать все рубрики, представленные в предложенной модели. Если считаешь необходимым, можешь дополнить ее новыми рубриками.

Профессия (общее описание или название)	Деятельность, характерная для данной профессии	Необходимое образование и способ его получения, стоимость образования	Материальные блага, предоставляемые профессией	Нематериальные блага	Риски, связанные с обретением профессии, или деятельность в этой области

Показатели оценивания:

Отлично	Заполнены все рубрики для всех исследованных профессий/родов занятий. По меньшей мере одна из рубрик предложена дополнительно.
Хорошо	Заполнены все рубрики для 2 исследованных профессий/родов занятий.
Удовлетворительно	Заполнены все рубрики для одной профессии/рода занятий.

- Анализ и описание идеи относительно бизнеса в твоём сообществе.** Этот компонент поможет тебе проанализировать идею, связанную с бизнесом, для твоего сообщества. Идею следует представить семье, соседям или своим друзьям, чтобы получить впечатление о возможности ее воплощения.

Показатели оценивания:

Отлично	Идея о бизнесе была представлена и обсуждена с 3 лицами, впечатления
---------	--

	которых отмечены в портфолио.
Хорошо	Идея о бизнесе была представлена и обсуждена с 2 лицами, впечатления которых отмечены в портфолио.
Удовлетворительно	Идея о бизнесе была представлена и обсуждена с 1 лицом, впечатления которого отмечены в портфолио.

- **Личные выводы и план деятельности на следующие 2 года.** Для того чтобы сделать выводы, используй результаты, содержащиеся в 1-5 компонентах портфолио. Эти заключения следует представить в письменной форме согласно нижеприведенному алгоритму:
 - Профессиональные альтернативы (по меньшей мере, 2 варианта);
 - Аргументы «за» и «против» для каждого варианта выбора.

Вариант 1	
Аргументы «за»	Аргументы «против»

Вариант 2	
Аргументы «за»	Аргументы «против»

- Личное решение, основанное, по меньшей мере, на 3-х аргументах, демонстрирующих, почему один из вариантов лучше другого.
- Список действий, которые ты планируешь осуществить для воплощения принятого решения.
- *Показатели оценивания:*

Отлично	Алгоритм представления решения соблюден. Изложены, по меньшей мере, по 3 аргумента «за» и «против» для каждого варианта выбора, основанные на результатах, содержащихся в других компонентах портфолио. Планируется более 4-х конкретных действий по воплощению принятого решения. Показатели выполнения четко определены, отличаются ясностью, измеряемостью, специфичностью, осуществимостью и закреплённостью во времени.
Хорошо	Алгоритм представления решения соблюден. Описаны по 2 аргумента «за» и «против» для каждого варианта выбора, все из которых базируются на результатах, содержащихся в других компонентах портфолио. Предлагаются 3 конкретных действия по воплощению решения. Показатели выполнения четки, измеряемы, специфичны, осуществимы, вписаны во временные рамки.
Удовлетворительно	Алгоритм представления решения соблюден. Выдвинуто по одному аргументу «за» и «против» для каждого варианта выбора. В основе аргументов находятся результаты, содержащиеся в других компонентах портфолио. Предложено 2 конкретных действия по воплощению решения с соответствующими показателями его реализации.

ДЕЙСТВУЙ!



- Создай свое Личное портфолио и собирай в него материал по всем ключевым аспектам, как было объяснено на уроке.
- Можно создать папку, в которой будет несколько «разделов»/компонентов.
- Убедись, что после каждого урока модуля ты что-то предпринимаешь для пополнения своего портфолио. Эти

материалы помогут тебе принимать осознанные решения на основе информации, хорошо документированные относительно твоего будущего образования, профессии или карьеры. Успехов!

ТЕМА 2. СТИЛИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Не существует такого стиля решений, который был бы лучше, чем другой. У каждого стиля есть свои преимущества, если он применяется правильно и в соответствующем контексте. Вот почему мне нужно знать преобладающие стили решения

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Обсуди с одноклассником/цей аспекты, на которых ты основываешься при принятии того или иного решения.

- Что ты делаешь?
- Как приходишь к решению?
- На базе каких факторов?
-

УЗНАЙ!



Каждый из нас оказывается перед лицом ситуации, когда нужно принять решение: *что надеть? какой фильм посмотреть? какое пирожное съесть? какой подарок выбрать для мамы? надо ли еще раз проверить работу по оцениванию, если закончил ее раньше срока? какое образовательное учреждение лучше для продолжения образования? и т. д.*

Исследователи выявили, что люди по-разному принимают решения: одним каждый раз нужно много времени, чтобы хорошо все проанализировать, посоветоваться с окружающими, другие же принимают решения быстро, спонтанно, не взвешивая все возможные альтернативы. Замечено, что большинство людей применяют один и тот же стиль принятия решений как в незначительных ситуациях (выбор конфеты и т. п.), так и в важных (например, выбор профессии). Какой стиль характерен для тебя?

Ниже приведены утверждения, представляющие различные способы принятия решений.

Прочитай каждое из них в отдельности и запиши в тетради, в колонку, номера утверждений, которые соответствуют тому, как ты принимаешь решения.

1. При принятии решений я склонен руководствоваться своей интуицией.
2. Обычно я не принимаю решений, не посоветовавшись с другими людьми.
3. Не имеет значения, что говорят другие, для меня важнее чувствовать, что решение правильное.

4. Прежде чем принять решение, я многократно проверяю источники информации, на которых основываюсь.
5. Я считаюсь с советами других людей, когда принимаю важные решения.
6. Откладываю принятие решений, так как меня охватывает беспокойство, когда я думаю о них.
7. Я принимаю решения, исходя из логики, на основе плана, с применением специальных методов.
8. При принятии решений я делаю то, что мне кажется уместным в данный момент.
9. Обычно я принимаю решения очень быстро.
10. Предпочитаю, чтобы кто-нибудь меня направлял, когда нужно принять важное решение.
11. Когда я принимаю решение, мне нужен длительный период для анализа.
12. Принимая решение, я доверяю своим чувствам и реакциям.
13. В процессе принятия решений я учитываю варианты выбора, исходя из своих целей.
14. Я принимаю решения только под давлением времени.
15. Часто принимаю импульсивные решения.
16. При принятии решений руководствуюсь инстинктом.
17. Растягиваю время принятия решения, как только могу.
18. Быстро принимаю решения.
19. Мне легче принимать решения при поддержке других.
20. Когда принимаю решение, ищу и анализирую все аргументы «за» и «против».

Чтобы определить доминирующий стиль принятия решений, характерный для тебя, отметь перед каждым номером выбранного утверждения стиль решения из нижеприведенной таблицы. Тот стиль, который многократно повторяется, и является твоим преобладающим стилем принятия решений. Возможно, и относительно других стилей ты заметишь определенное число повторений. Это означает, что в различные моменты ты действуешь по-разному, так что можешь сделать вывод, что для тебя характерны различные стили принятия решений.

Стиль решения	Позиции, соответствующие стилю
Рациональный	4, 7, 13, 20
Зависимый	2, 5, 10, 19
Уклоняющийся	6, 11, 14, 17
Интуитивный	1, 3, 12, 16
Спонтанный	8, 9, 15, 18

Для **рационального** стиля характерен логический подход: такие люди собирают разную

информацию, определяют критерии отбора, структурируют информацию в соответствии с этими критериями, разрабатывают аргументы «за» и «против». *«Я принял решение после того, как хорошо взвесил все альтернативы»*, – часто говорят те, кто применяет этот стиль. Они могут легко объяснить, почему склонились к тому или иному выбору, почему отдали приоритет именно этой альтернативе, а не другой. Принятие решения рациональным способом требует больше времени, способности к критическому мышлению, тщательной организации процесса.

«Другие лучше всего знают, что мне подходит», – вот лозунг тех, которым свойственен **зависимый стиль**. Они апеллируют к опыту других, просят их советов, поддержки и напутствий. Такие люди считают, что при анализе и выборе альтернатив помощь близких неизбежна. По их мнению, советы других лиц помогают избежать негативных последствий решений, сэкономить время и другие ресурсы. В действительности, этот стиль скрывает недостаточную уверенность в собственных силах и дает возможность переложить ответственность за принятие решений на других людей.

Те, для которых типичен **уклоняющийся стиль**, откладывают принятие решений. От таких людей мы часто слышим: *«Сейчас неподходящий момент для принятия этого решения»*. Однако главной причиной является не тот факт, что человек не располагает достаточной информацией обо всех условиях и последствиях решения, а тот, что его принятие вызывает сильные эмоции, связанные с беспокойством. Во избежание этих эмоций в результате проявляется желание отложить решение. Зато, благодаря более продолжительному периоду, эти лица успевают собрать больше необходимой информации, которая позволяет принимать более информированные решения. Также откладывание принятия решения дает возможность сэкономить временные ресурсы, поскольку некоторые проблемы решаются сами собой.

«Я поступил таким образом, потому что чувствовал, что так лучше», – говорят люди, применяющие **интуитивный стиль**. Ключевое слово в этой фразе – «чувствовал». Действительно, людям с хорошо развитой интуицией сами реакции тела внушают, правильное решение было принято или нет. Ощущения могут быть разными: одни чувствуют дрожь, другие – тепло и расслабление, третьи – напряжение каждой мышцы. Для лиц с развитым интуитивным стилем такие ощущения являются более важными, чем доводы и аргументы. Этот стиль помогает принимать решения в тех ситуациях, когда информации нет или она носит двусмысленный характер. Он дает возможность принимать решения быстро. Лица, которым свойственен развитый интуитивный стиль, зачастую не могут объяснить с помощью рациональных аргументов, почему они выбрали именно этот вариант решения, а не другой.

Некоторые люди привыкли принимать решения очень быстро и без долгих раздумий. *«Я принял решение быстро, долго не раздумывая»*, – подобные фразы можно слышать от тех, кто применяет **спонтанный стиль**. Их решения лучше всего отражают положение в данный момент, очень хороши в кризисной ситуации, когда наблюдается быстрое ухудшение обстановки. Такого рода решения эффективны тогда, когда принимаются лицами с обширным опытом в данной области. Существует, однако, риск того, что решение, которое кажется хорошим, влечет за собой довольно тяжелые последствия.

Нельзя утверждать, что один стиль лучше другого. У каждого из них своя эффективность в зависимости от содержания решения и обстоятельств, в которых его следует принять. В некоторых случаях один стиль может быть дополнен другим. Альберт Эйнштейн, например, рассказывал, как он принимает решения в неясных ситуациях: *«Сначала я анализирую аргументы „за” и „против” и определяю решение, которое кажется наиболее*

эффективным, затем бросаю монету. Если „орел” подтверждает выбранный вариант решения и в этот момент я ощущаю удовлетворенность – принимаю это решение. Если же у меня есть чувство неудовлетворенности, то я изменяю начальное решение».

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



каждый стиль.

- Обсуди с одноклассником/цей специфические характеристики каждого стиля принятия решений. Установите, по меньшей мере, по 2 ключевые характеристики для каждого стиля.
- Определите преимущества и ограничения каждого стиля принятия решений.
- Предложите символ, который мог бы графически представлять каждый стиль.
- Предложите ситуации, приемлемые для применения каждого стиля.

ДЕЙСТВУЙ!



Процесс принятия решения в области выбора профессии предполагает различные действия. Осуществление этих действий также предусматривает различные ситуации, в которых требуется принять решение. Из всей совокупности мелких решений формируется контекст для принятия крупных решений. Заполни приведенную ниже таблицу на основе собственного восприятия способа, в соответствии с которым ты

принимаяешь решения, и обсуди это с членом семьи или с друзьями, которых ты давно знаешь:

Стиль принятия решения	Характеристики	В каких ситуациях я думаю, что применяю этот стиль	В каких ситуациях близкие считают, что я применяю этот стиль
рациональный	<ul style="list-style-type: none"> • использует логический и организованный подход к принятию решений • тщательно разрабатывает планы для применения на практике принятого решения 		
зависимый	<ul style="list-style-type: none"> • преимущественно базируется на советах, поддержке и напутствиях других при принятии решений • считает, что помощь близких неизбежна, когда приходится взвешивать и выбирать альтернативы 		
уклоняющийся	<ul style="list-style-type: none"> • Откладывает и/или избегает принятия того или иного решения 		
интуитивный	<ul style="list-style-type: none"> • концентрируется на интуиции и впечатлениях при принятии решения • не ищет доказательств для 		

	аргументации решения		
спонтанный	<ul style="list-style-type: none"> • принимает решения под импульсивным воздействием момента, быстро и без лишних раздумий 		

ТЕМА 3. ПОЗНАНИЕ СОБСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Для успешного проектирования карьеры мне необходимо знать собственный потенциал и развивать его день за днем

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Рефлексивный дневник представляет диалог, который ты ведешь с самим собой, и помогает самопознанию. Он может помочь тебе в осознании собственных потребностей, желаний, способностей и взглядов на жизнь, а также внести ясность в некоторые вопросы. Итак, мы тебе предлагаем:

- Продолжи мысль и дополни высказывания:

1.	Лучше всего я работаю, когда
2.	Больше всего мне нравится
3.	Мне хотелось бы больше
4.	Хочу совершенствовать себя в
5.	Чтобы стать профессионалом, мне надо развивать следующие способности...
6.	У меня хорошо получается
7.	Прежде чем начать важную деятельность, связанную с образованием и работой, я
8.	Я узнал, что мог бы
9.	Могу помочь другим в
10.	Хочу работать в
11.	Я хочу узнать, как
12.	Хочу быть полезным в

1. Объясни, в чем может быть полезно заполнение такого рефлексивного дневника?
2. Сформулируй 2 профессиональные цели на основе информации, полученной в результате заполнения дневника.

УЗНАЙ!



Самопознание – непрерывный процесс, который человек осуществляет на протяжении всей жизни. Когда он обращается к себе с такими вопросами, как «*Что мне нравится, что для меня важно, что не представляет для меня значения, чего бы я не сделал никогда в жизни?*», он лучше осознаёт собственные силы, способности,

склонности и ценности. Это вселяет в него уверенность в собственных силах, заставляя понять, каковы его цели в жизни и как их можно реализовать. Следовательно, очень важно познавать себя, а также уметь собирать информацию о себе. Информация о собственной личности, которую мы выявляем благодаря процессу самопознания, охватывает следующие аспекты:

1. Профессиональные ценности – это то, что мы ценим, что для нас важно. Без осознания собственных профессиональных ценностей маловероятно, что мы получим признание и высокую оценку со стороны окружающих. Когда вы входите в поле трудовой деятельности, рекомендуется следующее:

- обеспечивать прозрачность профессиональной деятельности и сообщение получаемых результатов – как позитивных, так и негативных;
- учиться чему-нибудь новому как только представляется случай, причем это новое необязательно должно вписываться в границы наших компетенций;
- формировать целостное представление о сфере деятельности организации/учреждения, не ограничиваясь рамками той области, в которой работаем;
- направляем энергию на непрерывное развитие с профессиональной точки зрения;
- постоянно способствовать осуществлению запланированной деятельности, не ограничиваться лишь четким и своевременным выполнением своих задач.

2. Интересы – это то, что захватывает наше внимание и что мы предпочитаем изучать длительное время. Интересы, связанные с призванием, представляют предпочтения, которые находят свое выражение в связи с определенными видами трудовой деятельности.

Типы интересов	Характеристики типов интересов
Реалистический (Р)	Люди с таким типом интересов: <ul style="list-style-type: none">- с удовольствием вовлекаются в спортивную или техническую деятельность- предпочитают использовать в своей деятельности различные приспособления, предметы, инструменты, любят заботиться о растениях и животных, работать на свежем воздухе- демонстрируют повышенную мотивацию относительно вещей, денег, статуса и более низкую – к отношениям с людьми
Исследовательский (И)	Люди с таким типом интересов: <ul style="list-style-type: none">- с удовольствием вовлекаются в научную деятельность- обладают способностью к наблюдению, обучению, исследованию, решению сложных проблем, к нахождению решений возникающих проблем

	- предпочитают работать независимо и в своей работе основываются на собственном интеллекте, интуиции и креативности
Художественный (Х)	Люди с таким типом интересов: - с удовольствием вовлекаются в художественную деятельность (музыка, живопись, рисунок и т. п.) - предпочитают самовыражение в оригинальном духе, используя воображение и креативность
Социальный (С)	Люди с таким типом интересов: - с удовольствием вовлекаются в социальную деятельность - предпочитают работать с людьми, чтобы понимать, информировать, наставлять их, помогать им, заботиться о них - обладают способностью легко устанавливать отношения с другими людьми
Предпринимательский (П)	Люди с таким типом интересов: - с удовольствием вовлекаются в динамичную и инновационную деятельность - обладают способностью к организации и координированию деятельности других людей - предпочитают вовлечение в деятельность, которая предполагает соревнование, инициативу и принятие на себя рисков
Конвенциональный (К)	Люди с таким типом интересов: - с удовольствием вовлекаются в деятельность, которая требует тщательности и точности - обладают способностью работать с цифрами, данными, информацией - предпочитают в своей деятельности следовать четким правилам и инструкциям

3. **Способности** – показывают, что мы может делать. Работодатели, независимо от сферы деятельности, оценивают следующие ключевые способности своих работников: способность к общению (устному или письменному), командный дух, адаптивность, решение проблем, улаживание конфликтов.

4. **Отношения** (установки) – представляют способ, в соответствии с которым мы относимся к окружающим людям. Отношение – это выбор. Не имеет значения, что с тобой происходит, важно, что ты чувствуешь. Любой, независимо от обстоятельств, может найти путь, чтобы поддерживать позитивные установки, проявлять энтузиазм и использовать мотивацию как способ, чтобы идти дальше. Люди, отличающиеся позитивными установками, характеризуются следующим:

- Верят в себя, обладают самоуважением.
- Открыты к тому, чтобы видеть в других хорошее.
- Обладают способностью во всем определять возможности.
- Концентрируются на решениях.

- Они тверды, не отказываясь от мечты, целей и т. д. Не теряют присутствия духа, а неудачи их только мотивируют.
- Отличаются ответственностью за происходящее в их жизни. Не перекладывают вину на других, готовы всегда сделать шаг и принять ответственность за собственный выбор.

5. Личностные качества – совокупность характеристик, которые отличают нас от других. В профессиональный успех вовлечен ряд личностных черт индивида, среди которых: темперамент, склонности, способности, характер, креативность, мотивация к работе и др. Исследователи изучили соотношение между самопознанием и выбором профессионального маршрута. Среди них – знаменитый консультант в области профессионального развития и карьеры Дональд Супер (1910–1994). В результате своей длительной работы с людьми по профессиональной ориентации и личному развитию Д. Супер пришел к следующим *утверждениям*:

- люди различаются по своим склонностям, способностям и личностным характеристикам;
- каждый человек способен чувствовать удовлетворенность от работы и добиваться успеха, если его профессиональные запросы совпадают с личными интересами и способностями;
- выбор профессии и места работы отражает собственный имидж человека – те, у которых этот имидж является позитивным, склонны лучше учиться в школе, выбирать профессии, требующие более высокого уровня образования, и исследовать больше карьерных возможностей;
- профессиональный успех способствует улучшению собственного имиджа и росту самоуважения;
- развитие карьеры – это процесс обучения различным профессиональным ролям, задачам и должностям, а также адаптации к ним;
- профессиональные предпочтения и компетенции преобразуются, модифицируются во времени, наряду с другими изменениями и событиями, происходящими в жизни.
- профессиональный выбор и адаптация – это динамичный и непрерывный процесс.

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Индивидуально запиши 1-2 идеи, развивающие каждый из упомянутых аспектов: профессиональные ценности, интересы, способности, отношения/установки, личностные черты, утверждения Д. Супера. Каждая идея может начинаться с:

- Я хочу ...
- Планирую развить у себя ...
- Продолжаю ...

ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



Осуществи презентацию/ SWOT-анализ своего потенциала относительно определенной профессии.

<p><i>Твои сильные стороны</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Каковы твои сильные качества и таланты? • Каковы твои ценности и интересы? • Какие черты отличают тебя как личность? 	<p><i>Твои слабые стороны</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Каковы твои слабые характеристики? • Какие из твоих личностных черт мешают твоему развитию? • Каковы твои предубеждения относительно определенных профессий?
<p><i>Твои возможности</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Что для тебя важно в личной жизни и в работе? • Каковы твои приоритеты: ты, семья, сообщество, работа и т. д.? • Что именно питает твою веру в себя? • Кто тебя поддерживает? • На ком/чем ты основываешься? 	<p><i>Трудности/Страхи</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Что именно тебе нравится в работе и личной жизни? • В каких ситуациях ты чувствуешь неуверенность в себе и беспокойство?

ДЕЙСТВУЙ!



Очень важно знать, соответствует ли выбранная тобой профессия твоим склонностям, интересам и стремлениям. Анкета, приведенная ниже, поможет тебе узнать себя лучше.

- Внимательно прочитай вопросы анкеты.
- Запиши в свободной колонке баллы от 5 до 1, в зависимости от значимости, которую ты придаешь каждому утверждению:

5 – очень значимо, 4 – значимо, 3 – средней значимости, 2 – малозначимо, 1 – не имеет значения.

Анкета

№	Я высоко оцениваю профессию, которую характеризуют следующие утверждения:	Баллы
1	Всегда решаешь новые проблемы	
2	Помогаешь другим	
3	Высокая оплата труда	
4	Работа отличается большим разнообразием	

5	Выполняемые задания связаны с множеством выездов и командировок, как по республике, так и международных	
6	Способствует твоему профессиональному престижу	
7	Требует художественных способностей	
8	Осуществляется работа в команде	
9	Существует перспективы роста	
10	Ты реализуешь себя так, как хочешь	
11	Работа с начальником, который со всеми ведет себя одинаково и оказывает равное доверие всем подчиненным	
12	Предлагается работа в приятной среде	
13	В конце дня можно видеть результаты труда	
14	Можешь проявлять авторитет и оказывать влияние на других	
15	Экспериментируешь с идеями и предложениями	
16	Создаешь что-нибудь новое	
17	Результаты труда становятся известными, что способствует твоей самооценке	
18	Твой начальник знает меру в похвале и критике	
19	Работа востребована, предлагается много рабочих мест	
20	Позволяет тебе проявить чувство прекрасного	
21	Можешь принимать личные решения	
22	Существуют возможности продвижения	
23	Усиленная востребованность мышления при оригинальном решении новых проблем	
24	Можешь продемонстрировать способности руководителя	
25	Работа осуществляется в благоприятных для здоровья условиях	
26	Можешь проявлять полную независимость	
27	Предоставляется возможность завязывать дружеские отношения с коллегами	
28	Значимость твоего труда может быть оценена другими	
29	Работа не содержит монотонных, повторяющихся действий	
30	У тебя есть чувство, что можешь помогать другим	
31	Можешь способствовать благосостоянию других людей	
32	Можешь осуществлять различные виды деятельности	
33	Можешь восхищаться другими	
34	Хорошие отношения в среде коллег по работе	
35	Деятельность в режиме гибкого рабочего времени, остается время на личную жизнь	

36	Предлагаются условия работы в светлой, просторной, спокойной, чистой среде	
37	Можешь планировать и организовывать работу других	
38	Постоянная востребованность твоих интеллектуальных качеств	
39	Оплата труда Remunerare îți asigură un trai fără griji financiare	
40	Зависишь от как можно меньшего числа лиц	
41	Производишь предметы, привлекающие внимание своим эстетическим видом	
42	Можешь быть уверенным, что при необходимости сумеешь найти другое место работы в той же области	
43	Твой начальник отличается вежливостью	
44	Можешь видеть результаты своих усилий	
45	У тебя есть возможность внести свой вклад в разработку новых идей	

№	Позиция	Кол-во баллов	Специфика профессии	Области профессий и видов занятий, в которых ты можешь себя реализовать
1	2, 30, 31		Альтруизм	Такие профессиональные области, как медицина, отношения с общественностью, социальная помощь, образование, торговля и др.
2	15, 16, 45		Креативность	Технические, научные, художественные, литературные, управленческие и другие профессиональные области
3	7, 20, 41		Эстетическое чувство	Профессиональные области, связанные с искусством, дизайном
4	1, 23, 38		Интеллектуальное стимулирование	Виды занятий, позволяющие научиться чему-то новому и требующие независимого мышления, абстрактных размышлений
5	13, 17, 44		Объективный успех	Исполнительская работа, завершающаяся изготовлением конкретного продукта, что создает чувство удовлетворенности от хорошего выполнения профессиональных задач.
6	5, 21, 40		Независимость	Виды занятий, дающие человеку возможность работать в собственном ритме и применять идеи (концепции)
7	6, 28, 33		Престиж	Виды занятий с повышенным социальным статусом, которым придается значимость и оказывается уважение
8	14, 24, 37		Руководство другими лицами	Профессии, предоставляющие возможность планировать и организовывать работу других
9	3, 22, 39		Материальная выгода	Высокооплачиваемая работа. Склонность к ориентации по материальной выгоде

10	9, 19, 42		Безопасность	Стабильные профессии, обеспечивающие определенный тип работы и гарантирующие материальные прибыли
11	12, 25, 36		Рабочая среда	Виды занятий, характеризующиеся хорошими условиями труда, такими как тепло, чистота, отсутствие производственного шума
12	11, 18, 43		Отношения с руководством	Выбор рабочего места в зависимости от руководящих кадров в соответствующей области
13	8, 27, 34		Отношения с коллегами	Выбор рабочего места по критерию хороших отношений в трудовом коллективе
14	10, 26, 35		Образ жизни, в который вовлекает профессия	Типы работы, открывающие возможность жизни согласно представлениям соответствующего лица. Профессии с гибким графиком, включающие командировки, путешествия и т. п.
15	4, 29, 32		Разнообразие	Профессии, позволяющие разнообразную, не повторяющуюся деятельность, ориентацию на личную удовлетворенность

Воспроизведи в своей тетради нижеприведенную таблицу и заполни ее, вписав три профессии (области деятельности), которые набрали максимальное число баллов.

№	Профессия	Область деятельности	Количество баллов

ТЕМА 4. РОЛЬ ЦЕННОСТЕЙ И ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Выбор будущей профессии сопряжен с познанием собственных ценностей и личностных характеристик.

ВКЛЮЧАЙСЯ!



При выборе места работы мы базируемся на определенных, значимых для нас ценностях. Из представленного ниже списка выбери три ценности, которые считаешь для себя наиболее важными:

- Помогать другим
- Восприниматься как «интеллигентный человек»
- Работать в команде

- Работать по новейшим технологиям
- Работать под давлением
- Иметь возможность быть импульсивным/ой и креативным/ой
- Иметь много денег
- Иметь много свободного времени
- Иметь гибкий график
- Чувствовать себя в безопасности на рабочем месте
- Учиться новому
- Работать на свежем воздухе
- Стать знаменитым/ой
- Иметь четко определенные рабочие задачи

Если для тебя существуют важные ценности, которых нет в данном списке, запиши их в тетради по указанному образцу:

1. _____
2. _____
3. _____

Из списка видов занятий, представленных в списке или добавленных тобой, выбери и запиши три, которые соответствуют выбранным ценностям.

1.....2.....3.....

ВИДЫ ЗАНЯТИЙ

Социальный работник	Офицер	Дизайнер	Повар
Электрик	Инструктор по полетам	Спортивный инструктор	Санитар
Атлет	Учитель	Лесник	Оптик
Шофер	Парикмахер	Ювелир	Фермер
Архитектор	Экскурсовод	Почтальон	Бухгалтер
Кассир	Ветеринар	Художественный критик	Медсестра
Секретарь	Писатель	Начальник	Массажист
Менеджер	Банковский служащий	Шофер скорой помощи	Программист
Агент по продажам	Пилот самолета	Фото модель	Психолог
Зубной техник	Директор гостиницы	Автомеханик	Строитель
Адвокат	Врач	Полицейский	Фармацевт
Библиотекарь	Инженер-конструктор	Столяр	Пожарный
Репортер	Косметолог	Фотограф	Управляющий человеческими ресурсами
Музыкант	Издатель	Стоматолог	Бармен
Оператор ЭВМ	Таксист	Танцовщик	Кинооператор
?	?	?	?

- Аргументируй выбор и иерархизацию видов занятий.
- Прокомментируй соотношенность между важностью установления ценностей при выборе профессии и проектированием карьеры.

УЗНАЙ!



Личностные характеристики представляют типичные способы мышления, поведения, эмоциональности и взаимодействия с другими, проявляемые личностью.

Например: «Продавцы общительны, бухгалтеры отличаются скрупулезностью, предприниматели берут на себя риск и т. д.»

Все же различные виды рабочей среды допускают разнообразие «типов» личности. Так, люди с аналогичными характеристиками могут иметь достижения в разных областях, также как и люди с различными характеристиками могут иметь один и тот же вид занятий и добиваться похожих достижений. Каждый человек может выбрать себе профессию с помощью самопознания, знания мира профессий и путем приобретения способностей принимать информированные решения в соответствии с потребностями рынка труда и личными возможностями.

Выбор профессии, развитие карьеры – это непрерывный процесс образования, самопознания, планирования и осуществления.

Не существует профессий хороших и менее хороших, а *есть профессия, которая может принести тебе успех в личной и профессиональной жизни, если она соответствует твоим собственным ценностям, способностям и личностным характеристикам.*

У профессии нет возраста, нет пола, нет границ, нет ограничений, если у тебя есть мечта и ты прилагаешь все усилия, чтобы преуспеть в ней! Приведем несколько примеров преуспевающих людей в республике Молдова, которые, невзирая на социальные модели и стандарты сумели добиться успеха.

Евгений Худорожков – молодой человек, которому в 23 года удалось завоевать отечественную и международную Моду, имея в настоящее время демонстрационный зал в центре Кишинева. **«В 13 лет я уже знал, каким будет название моего бренда.** С раннего детства я знал, что буду дизайнером, и воплотил свою мечту, потому что мне нравится эта работа и я люблю красоту. Все получилось, прежде всего, благодаря моей маме, Наталии. Она открыла мне мир и показала путь к прекрасному. Еще ребенком я анализировал, как создается деталь одежды, как мама доводит ее до совершенства. Мама верила в меня и в мои идеи, она поправляла мне карандаш так, чтобы он не скользил неправильно. За это я ей очень благодарен! Думаю, что это заслуга и всех моих друзей и близких, людей, вдохнувших в меня силу, когда я опускал руки и говорил, что с меня хватит. Благодаря им мы движемся вперед, создаем, мир слышит о нас и восхищается нашим творчеством. **Всё осуществляется посредством труда, оптимизма, воли и любви.** До сих пор презентации моих коллекций проводились только в Молдове, а в прошлом году я имел честь быть приглашенным на „Feeric Fashion Days” в Сибиу. За моей спиной никто не стоял, мой главный инвестор – Труд».

Михаела Крэчун – ученица из Кишинева, которой удалось открыть собственный бизнес, еще находясь за школьной партой. Она только в начале пути, поэтому, чтобы добиться успеха, она работает иногда и ночами. Михаела призналась: чтобы создать композицию из цветов, ей нужно много терпения и времени. « Я человек энергичный, поэтому приходится набираться терпения и только потом можно приступать к работе. То, чем я занимаюсь, требует усердия, полной отдачи и, конечно, большого количества времени. Флористическая композиция предполагает большую работу, но, делая с удовольствием цветы, я перестаю следить за временем, которое я посвящаю творчеству».

Подросток из Молдовы написала книгу, которая пользуется огромным успехом в Италии. **Кристине Киперь** 17 лет, она родилась в Молдове. Когда ей было два года, семья переехала в Италию и обосновалась в Падуе. Кристина говорит, что начала писать, когда ей было 15 лет. Идея написания романа пришла, когда она услышала песню Селены Гомес «My Dilemma». Она рассказывает, что тогда она решила написать любовную историю о подростках, пишет итальянская пресса, цитируемая StiriLocale.md. Девушка признается, что ей нравится писать и фантазировать.



Михай Сурду – уроженец села Спя района Анений Ной. В 2004 г. он окончил 9 класс, в 2007 г. – бакалавриат, после чего он поступил в Государственный университет Молдовы, где учился на экономическом факультете по специальности «финансы и банки». Позднее окончил и мастерат по экономическому праву. Имея за плечами столь богатый багаж знаний, Михай решил развить и бизнес на основе своего хобби – пчеловодства. Для этого он поступил в профессиональную школу в с. Бубуечь, где многому научился в данной области и получил диплом. Первым шагом, который помог ему развить свой бизнес, было обучение, предложенное Центром предпринимательского образования и бизнес-поддержки (CEDA): «Развитие предпринимательских навыков для инициирования собственного бизнеса». Вместе с тремя людьми, с которыми он учился в профессиональной школе в с. Бубуечь, М. Сурду принял участие в конкурсе бизнес-планов и выиграл грант, предоставленный CEDA, который позволило ему открыть свой бизнес. Он признается, что в каждом бизнесе есть взлеты и падения и пчеловодство не является исключением, но это его не остановило, а, напротив, побудило идти вперед. Чтобы развить такой бизнес, необходимы финансовые инвестиции, время, но **самым важным условием является желание, поскольку без этого ничего не получится.** К настоящему моменту у Михая насчитывается 60 пчелиных семей, он экспортирует мед за пределы страны с помощью экономических агентов.

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



- Обсудите в группах ценности, которыми руководствовались молодые люди, чтобы достичь успеха.
- Какие личностные качества их характеризуют?

ДЕЙСТВУЙ!



Выбери, исходя из приведенных в таблице областей (см. ниже), ту, которая, по-твоему, лучше всего представляет тебя: реалистическая, исследовательская, художественная, социальная, предпринимательская или конвенциональная.

Интересы и область	Способности	Ценности	Личностные характеристики	Виды деятельности и профессиональные области
--------------------	-------------	----------	---------------------------	--

<p>РЕАЛИСТИЧЕСКАЯ Машины, инструменты, открытый воздух</p>	<p>Механические навыки, ловкость, мануальная и цифровая координация</p>	<p>Традиция, реализм, практическое чувство</p>	<p>конформист/ка искренний/ая честный/ая материалист/ка естественный/ая последовательный/ая скромный/ая застенчивый/ая устойчивый/ая экономный/ая</p>	<p>Оперирование снаряжением, использование инструментов, строительство, ремонт</p> <p><i>Шофер, Оператор, Машинист, Фермер</i></p>
<p>ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ Науки, теории, идеи, данные</p>	<p>Математическое, вербальные, аналитические способности</p>	<p>Независимость, любознательность, обучение/развитие</p>	<p>склонный/ая к аналитике, предусмотрительный/ая, критичный/ая любознательный/ая независимый/ая интровертный/ая методичный/ая скромный/ая точный/ая рациональный/ая сдержанный/ая</p>	<p>Работа в лаборатории, решение абстрактных проблем, исследования</p> <p><i>Химик, Математик, Биолог, Врач</i></p>
<p>ХУДОЖЕСТВЕННАЯ Самовыражение, искусство</p>	<p>Художественные способности, художественная выразительность</p>	<p>Прекрасное, Оригинальность, независимость, воображение</p>		<p>Создание музыки, стихов, визуальное искусство</p> <p><i>Музыкант, поэт/поэтесса скульптор, писатель</i></p>
<p>СОЦИАЛЬНАЯ Люди, работа в команде, услуги</p>	<p>Вербальные способности, общение, слушание, понимание</p>	<p>Сотрудничество, великодушные услуги на благо окружающего мира или людей</p>	<p>Убедительный/ая, открытый/ая для сотрудничества, дружелюбный/ая, великодушный/ая, отзывчивый/ая, идеалист/ка, концентрируется на проблемах, любезный/ая, ответственный/ая, общительный/ая, тактичный/ая,</p>	<p>Преподавание, консультирование, социальная поддержка</p> <p><i>Преподаватель, консультант, терапевт, психолог, социальный работник, воспитатель</i></p>

			понимающий/ая	
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ Бизнес, политика, руководство, влияние	Вербальные способности, умение мотивировать и направлять других	Принятие на себя риска, статус, соревнования	любопытный/ая амбициозный/ая привлекает внимание, доминирует, энергичный/ая, импульсивный/ая, оптимист/ка, пользуется популярностью и доверием, общительный/ая, разговорчивый/ая	Торговля, менеджмент, переговоры <i>Менеджер,</i> <i>политик,</i> <i>агент по продажам</i>
КОНВЕНЦИОНАЛЬНАЯ Организация, данные	Математические способности, навыки служащего	Организация стабильность, эффективность	Конформист/ка, сознательный/ая, внимательный/ая, консервативный/ая, медлительный/ая, послушный/ая, аккуратный/ая, последовательный/ая эффективный/ая, организованный/ая	Организация, оперирование IT и компьютерным обеспечением <i>Бухгалтер,</i> <i>секретарь,</i> <i>программист</i>

С помощью деталей из представленной выше таблицы ты установил область и профессию, которая больше всего соответствует твоим личным интересам.

Осуществи полное описание данной профессии (со статистическими данными и фотографиями) по следующим критериям:

- Общие сведения об этом виде занятий (время работы, отпуск, обеденный перерыв и т. п.).
- Характеристики данной профессии.
- Перспективы продвижения в карьере, предоставляемые этой профессией/специальностью;
- Каковы условия роста зарплаты в данной профессии?
- Какие риски существуют в этой профессии?
- Каковы основные блага, которые вы будете иметь, будучи специалистом в данной профессии?

Включи результаты данного упражнения в свое портфолио.

ТЕМА 5. СМИ – ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я готов/а использовать средства массовой информации для реализации своих профессиональных целей

ВКЛЮЧАЙСЯ!



- Какова роль средств массовой информации в твоей жизни?
- Какова область (области) твоего интереса, о которой ты получаешь сведения из СМИ?
- Какие источники массовой информации ты используешь чаще всего?

УЗНАЙ И ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Средства массовой информации составляют сравнительно большую долю в информировании молодежи относительно динамики рынка труда, профессиональной мобильности, в продвижении ряда успешных моделей карьеры (специализированные сайты, объявления в газетах, ярмарки карьеры, телепередачи).



Система средств массовой информации, в целом, обеспечивает циркуляцию сведений и помогают в создании определенного видения событий и лиц. Потребность в информировании находит свои истоки в потребности людей интегрироваться в общество, в какой-то мере контролировать действительность, развивать отношения с окружающими людьми.

Считается, что потребности, порождаемые социальным контекстом, и психологическое состояние определяют или моделируют как использование средств массовой информации, так и ответ относительно медийного содержания (спрос и предложение информации). В этом плане на выбор информации индивидом влияет его ожидание получить поддержку в решении собственных проблем.

С точки зрения проектирования карьеры, средства массовой информации являются источником сведений о рынке труда. Медийная продукция предлагает возможность ознакомления с его тенденциями и эволюцией; с миром профессий, с особенностями профессиональной деятельности; предложениями в области образования. Она представляет целостное видение относительно возможностей выстраивания образовательного маршрута и, косвенно, профессионального маршрута.

Информирование о рынке труда с помощью средств массовой информации обладает определенными преимуществами, а именно: возможно формирование комплексного видения тенденций, существующих на рынке труда, приоритетных направлений спроса и предложения рабочей силы на более обширном пространстве. Обобщение спроса рабочей силы, освещаемого в средствах массовой информации, позволяет сделать вывод о наиболее востребованных способностях работника:

- к общению, в том числе на языке широкого использования;

- к адаптации и гибкости;
- к обучению;
- к работе в команде и сотрудничеству;
- к решению проблем;
- к принятию ответственности;
- к использованию ресурсов современных технологий;
- к переговорам;
- к проявлению инициативы и т. д.

Хорошо известно влияние средств массовой информации на формирование общественного мнения. Это относится и к созданию имиджа профессии.

Так, в обществе существуют востребованные, престижные, «модные» профессии, несмотря на то, что такие репрезентации могут носить субъективный характер. С помощью средств массовой информации подросток или молодой человек/девушка может воспринять информацию о потребностях рынка труда, а может сформулировать и собственные требования к работодателю. В этом контексте речь идет об объявлениях работодателя, публикуемых в газетах, передаваемых по радио, телевидению, размещаемых на сайтах, а также в объявлениях потенциальных работников, которые предлагают себя в качестве рабочей силы. И в том, и в другом случае объявление о спросе или предложении рабочей силы должно содержать следующую информацию: общие сведения об учреждении, общие сведения о кандидате; название должности; основные обязанности, подлежащие выполнению (в случае работодателя), компетенции (в случае кандидата); уровень образования (профессиональная квалификация); условия труда, включая заработную плату; необходимые личные способности (со стороны работодателя), предлагаемые со стороны лица, которое нанимается на работу.

Наряду с положительными аспектами средств массовой информации, широко известна и возможность манипуляции. Это отрицательное явление, к сожалению, имеет место и в области карьеры. Есть люди, которые используют рекламные объявления о предложении рабочих мест в целях выгоды, не неся ответственности о завершении предпринятых действий. Вымогательство денег за предоставляемые сведения не гарантирует кандидатам условий трудоустройства на поле занятости. В случае трудоустройства нет гарантий безопасности и соблюдения прав работника.

Качество жизни каждого из нас зависит от культуры поведения. Нам необходимо обладать компетенцией использования информации: уметь использовать источники информации, прежде всего Интернет, и оценивать достоверность поставляемой информации.

ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



- Определи преимущества сведений о карьере, предоставляемых средствами массовой информации.
 - За какими передачами, специализированными веб-страницами, онлайн каналами ты следишь, чтобы найти полезную информацию относительно ориентации в области карьеры и т. д.?

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



- Каковы преимущества использования ресурсов средств массовой информации о профессиональных предложениях и мире профессий?
- Какие риски несет в себе использование объявлений из средств массовой информации о предложениях рабочих мест.

ДЕЙСТВУЙ!



На сайтах размещаются различные дискриминационные предложения с сексистским оттенком о найме на работу девушек или юношей. Иногда их содержание вызывает сомнения, например, на работу приглашаются только девушки – молодые, незамужние, которые должны предоставить фотографию и т. п. Или предложения, содержащие обещание сомнительно больших зарплат.

1. Отбери 2-3 объявления с предложениями о трудоустройстве.
2. Проанализируй содержание объявлений и определи, насколько реально трудоустройство на основе представленного объявления. Включи эти объявления в свое портфолио.

ТЕМА 6. СОБЕСЕДОВАНИЕ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Собеседование – чрезвычайно важный этап в карьере, и следует приложить максимум усилий, чтобы подготовиться к успешному собеседованию

ВКЛЮЧАЙСЯ!



- Представь себе, что тебе удалось достичь этапа собеседования. Каким будет твой ответ в 30 словах на просьбу «Расскажите, пожалуйста, о себе»?

УЗНАЙ!



Собеседование – кульминационный пункт процесса поисков работы. Приглашение на собеседование является свидетельством того, что твои усилия были оценены потенциальным работодателем. От тебя зависит, насколько убедительным/ой ты будешь в беседе с ним. Перед приходом на собеседование было бы полезно принять во внимание ряд рекомендаций, чтобы увеличить свои шансы на успех.

<i>Найди информацию о компании, в которую ты намереваешься наняться на работу. Подготовься и продемонстрируй свою мотивацию и интерес к данному месту</i>	Будь готов предоставить ответ на самые сложные вопросы.	<i>Когда тебе позвонили от работодателя, без колебаний прими предложенный день и час. Запиши это на листке для заметок, чтобы не забыть.</i>	Соблюдай пунктуальность, но не приходи намного раньше назначенного времени. Убедись, что у тебя есть по меньшей мере 5 минут, чтобы привести себя в порядок и успокоиться. Не стучи в дверь, если тебя не пригласили.
---	--	--	--

<i>работы.</i>			
<i>Будь уверен/а в своих силах и не позволяй эмоциям овладеть тобой.</i>	Останови свой выбор на достойном и сдержанном наряде. Классический стиль не обязателен, но одежда в кричащих тонах, слишком декольтированная блузка или рубашка с короткими рукавами, запыленные туфли могут создать негативное представление о тебе.	Проявляй дружелюбное отношение, а также с энтузиазмом демонстрируй свой интерес к должности, на которую хочешь устроиться. Искренне отвечай на все вопросы.	<i>Поздоровайся с присутствующими в зале, где проводится собеседование. Пожми им руку по очереди, кратко и энергично, но только в том случае, если они протянули руку первыми.</i>
<i>Соблюдай правила вежливости и придерживайся официального стиля общения.</i>	<i>Отвечай на вопросы быстро и разумно, подчеркивая свои сильные стороны.</i>	<i>При возникновении неудобных вопросов о твоих неудачах, отвечай честно, представь их как опыт, приобретенный тобой в результате этого.</i>	Обращайся и ты с вопросами о компании и просьбами к работодателю.
<i>Не затрагивай первым/ой тему зарплаты, сначала подожди предложения работодателя.</i>	В конце собеседования поблагодари человека, который проводил собеседование за уделенное внимание и вежливо спроси, не может ли он тебе дать визитную карточку.	<i>После собеседования пошли благодарственное письмо. Работодатель воспримет этот жест как интерес с твоей стороны к данному месту работы.</i>	Пошли это благодарственное письмо по почте или e-mail.

Очень важно задавать вопросы во время собеседования, чтобы продемонстрировать интерес к компании и свою мотивацию. Эти вопросы могут относиться к требующейся вам должности, способу включения в рабочий коллектив в первые недели деятельности, присутствие наставника, который будет направлять нового работника.

Чтобы продемонстрировать, что ты хочешь работать в компании в течение более длительного периода, не будет лишним поинтересоваться о продвижении работников компании по служебной лестнице.

Кроме того, будь готов/а к вопросам-ловушкам, которые может задавать работодатель. Такие вопросы позволяют понять, устойчив ли человек к стрессу, готов ли к состязательности, умеет ли противостоять переменам. Эти вопросы могут предусматривать выявление того, умеешь ли ты решать проблемы, брать на себя риск или оценивать свои способности. Твои ответы должны демонстрировать скорость, критическое мышление и гибкость.

В своем благодарственном письме, отсылаемом работодателю, дай оценку тому, как проводилось собеседование, упомяни, по меньшей мере, один момент, который оставил у тебя приятное впечатление от разговора, и поблагодари за то, что тебе уделили время и пригласили на собеседование.

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



1. Обсудите с одноклассниками и сообща решите, что бы вы ответили на следующие вопросы в ходе возможного собеседования (импровизируя ролевую игру/краткое собеседование, в котором работодатель задает эти вопросы):

- Назовите 5 причин, по которым мне следует выбрать именно вас из десяти кандидатов, претендующих на это место?

- Почему вы хотите получить данную должность?
- Что вами движет?
- Что вы читали или слышали о нашей компании?
- Какую зарплату вы ожидаете?
- Если бы мы попросили рекомендацию, что нам сообщило бы о вас указанное лицо?
- Как вы проводите свободное время?
- Какие у вас есть к нам вопросы?

2. Ученик в роли кандидата может сформулировать три вопроса к работодателю после его вопросов.

ДЕЙСТВУЙ!



1. Выбери компанию/организацию, в которую ты хотел бы наняться на работу после окончания учебы и ответь на нижеприведенные вопросы:

- Насколько я информирован (что мне известно о компании, о работе в ней, о человеке, проводящем собеседование и осуществляющем процесс отбора)?
- Каковы мои преимущества по сравнению с другими кандидатами на данную должность?
- Каковы мои достижения, способные заинтересовать тех, кто проводит собеседование?
- Какие возможные вопросы я могу задать в ходе собеседования?
- Какое впечатление я хочу оставить?

По выбору: После собеседования подготовь благодарственное письмо в соответствии с требованиями, указанными в тексте урока.

ТЕМА 7. КОДЕКС О ТРУДЕ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

После осуществления трудоустройства мне следует знать и выполнять права и обязанности в качестве работника

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Обсуди с одноклассником/цей следующее:

- Какие нормативные документы, регламентирующие права и обязанности работника, вы знаете?
- Что вы понимаете под основными правами и обязанностями работников?
- Из каких соображений государство предусматривает специальные законодательные положения для определенных категорий работников?

УЗНАЙ И ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Права и обязанности работников определены в следующих нормативно-правовых документах: Кодекс о труде Республики Молдова, Правила внутреннего распорядка учреждения и Должностная карточка по выполнению определенных функций.



Основополагающим документом, регламентирующим трудовые отношения между работодателем и работником, в том числе права и обязанности последнего, является Кодекс о труде Республики Молдова.

Статья 9 Кодекса о труде четко предусматривает *Основные права и обязанности работника*.

Права работника относятся к:

- заключению индивидуального трудового договора;
- условиям, защите и гигиене труда;
- оплате труда;
- обеспечению соблюдения прав посредством обращения в профсоюзные организации или правовые органы;
- защите прав методами, не запрещенными законом;
- ведению коллективных переговоров и заключению коллективного трудового договора;
- урегулированию трудовых споров и конфликтов;
- возмещению материального и морального ущерба, причиненного выполнением трудовых обязанностей;
- социальному и медицинскому страхованию.

Работник обладает и определенными обязанностями:

- сознательно выполнять трудовые обязательства и установленную трудовую норму;
- соблюдать правила внутреннего распорядка и дисциплину труда;
- проявлять недискриминационное поведение по отношению к другим работникам и уважать право на чувство собственного достоинства других работников в период трудовой деятельности;
- соблюдать правила защиты и гигиены труда;
- проявлять хозяйственность по отношению к имуществу работодателя или других работников;
- сообщать работодателю или непосредственному руководству предприятия о любой ситуации, сопряженной с опасностью для жизни и здоровья людей или для имущества работодателя;
- платить взносы.

Важно упомянуть, что все основные обязанности работника описаны в *Должностной карточке*.

Должностная карточка – это документ, прилагающийся к индивидуальному трудовому договору, который каждый работник должен заполнить. Данный документ имеет существенное значение для установления, развития и прекращения трудовых отношений. Кроме того, он содержит необходимую для работника информацию, чтобы его деятельность протекала в нормальных условиях.

Должностная карточка должна содержать ряд основных элементов, среди которых числятся: наименование и описание должности, какое место занимает эта должность в организационной структуре, отношения между тем, кто занимает данную должность, и другими работниками фирмы/организации, а также способности, требующиеся для занятия должности.

Ниже представлена модель Должностной карточки для специалиста-педагога в рамках судопроизводства¹.

УТВЕРЖДЕНО

Фамилия, имя председателя
Председатель суда _____
М.П. " ____ " _____ 2009 г.

ДОЛЖНОСТНАЯ КАРТОЧКА

Раздел I.
Общие положения

Государственный орган: Суд _____
Подразделение: Специализированный персонал
Адрес: _____
Название должности: Специалист-педагог
Уровень должности: Государственная исполнительная должность
Уровень оплаты труда: Тарифная сетка ____ леев, надбавки к зарплате, премии, согласно положениям Постановления Правительства № 525 от 16 мая 2006 г.

Раздел II.
Описание должности

Основная цель должности:
Способствует осуществлению и соблюдению прав ребенка в рамках судопроизводства.

Главные задачи:

1. Применение законодательных актов и нормативов в области своей компетенции.
2. Обеспечение соблюдения прав ребенка в процессе рассмотрения дела.
3. Предоставление необходимой поддержки судье при осуществлении правосудия.

Служебные задачи:

1. Применяет законодательные и нормативные акты в сфере своей компетенции.
 - способствует соблюдению и применению на практике норм, предусмотренных в действующем законодательстве, в области соблюдения прав ребенка;
 - формулирует ответы на письма, жалобы и прошения в сфере своей компетенции.
2. Обеспечение соблюдения прав ребенка в процессе рассмотрения дела.
 - настаивает на рассмотрении судебных дел, в которых участвуют несовершеннолетние дети;
 - следит за соблюдением прав ребенка при рассмотрении дел;
 - предоставляет консультации и моральную поддержку ребенку, вовлеченному в процесс как сторона или участник;
 - разрабатывает заключения по допросам несовершеннолетнего лица.
3. Предоставление необходимой поддержки судье при осуществлении правосудия.
 - участвует в судебных заседаниях, на которых рассматриваются дела с участием детей;

¹ Источник: Ministerul Justiției al Republicii Moldova <http://www.justice.gov.md/pageview.php?l=ro&idc=55>

- предоставляет необходимую поддержку ребенку при даче свидетельских показаний и/или при сообщении информации, соответствующей рассмотрению дела.

Обязанности:

Должностное лицо несет ответственность за:

- осуществление своих обязанностей в строгом соответствии с Правилами внутреннего распорядка суда и другими соответствующими нормативными актами;
- представление в инстанцию документов, подтверждающих его квалификацию как специалиста в соответствующей области;
- информирование инстанции или сторон о своем опыте в данной области и о своих отношениях с лицами, участвующими в соответствующем деле;
- пребывание на заседании суда столько времени, сколько требуется для того, чтобы обеспечить предоставление помощи в качестве специалиста;
- рациональная организация своей служебной деятельности;
- подтверждение, заверенное подписью, хода, содержания и результатов процессуальных действий, в которых должностное лицо участвовало, а также полноту и точность протокольных записей соответствующего действия;
- соблюдение прав и свобод детей, участвующих в процессе;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение тайны данных и сведений, к которым должностное лицо имеет доступ при выполнении своих обязанностей;
- соблюдение профессиональных деонтологических норм;
- совершенствование его профессиональных компетенций.

Полномочия:

- требует от органов государственной власти необходимую информацию для выполнения своих служебных обязанностей;
- принимает участие в обучении (конференции семинары, курсы, стажировки и т. д.), организованные в стране и за рубежом.

Перед кем отчитывается должностное лицо: Специалист-педагог отчитывается перед судьей и/или перед председателем суда.

Кого оно замещает: Специалист-педагог может замещать другого специалиста той же судебной инстанции, в случае временного отсутствия последнего.

Кто его замещает: Специалист-педагог, в случае его отсутствия, может быть замещен другим специалистом той же судебной инстанции.

Внутреннее сотрудничество:

- с судьями, председателем и заместителем председателя суда;
- с сотрудниками инстанции;
- с местными и международными консультантами.

Внешнее сотрудничество:

- С различными международными проектами и программами, которые соответствуют области его компетенции.

Используемые средства труда/оборудование:

- компьютер, принтер, телефон;
- Интернет;
- периодическая пресса, относящаяся к данной области;

- гражданский кодекс, уголовный кодекс, кодекс о правонарушениях и т. д.

Условия труда:

- режим работы: 40 часов в неделю, 8 часов в день;
- рабочая программа: понедельник–пятница, с 8.00 до 17.00, перерыв на обед – 12.00–13.00;
- деятельность преимущественно в кабинете.

Раздел III.

Требования к должностному лицу

Образование: Высшее педагогическое.

Профессиональный опыт: Один год.

Знания:

- знание румынского и русского языков. Знание других международных языков составляет преимущество;
- умение работать на компьютере: Word, Excel, PowerPoint, Internet.

Способности: работа с информацией, организация, разработка документов, обучение, мотивация, самомотивация, решение проблем, устранение конфликтов, эффективное общение.

Установки/поведение: уважение к людям, инициативный дух, дипломатичность, креативность, гибкость, дисциплинированность, ответственность, устойчивость к усилиям и стрессу, склонность к непрерывному профессиональному развитию.

Составлено:

Фамилия, имя _____

Государственная должность _____

Подпись _____

Дата составления _____

Завизировано:

Фамилия, имя _____

Служба человеческих ресурсов/государственная должность _____

Подпись _____

Дата _____

Принято во внимание должностным лицом:

Фамилия, имя _____

Подпись _____

Дата _____

Включение лиц с ограниченными возможностями и молодежи в трудовую деятельность.

Демократическое государство создает юридические рамки для социально-профессионального включения всех своих граждан. Исходя из этого, законным образом установлены права различных социальных категорий. Для обеспечения равных прав включения в трудовую деятельность, Республика Молдова разработала такие положения законодательства, которые определяют условия трудоустройства и права лиц с ограниченными возможностями – *Закон РМ о социальной интеграции лиц с ограниченными*

возможностями. Данный закон предусматривает специфические условия для соответствующей категории работников.

Существуют социальные категории, которые в трудовых отношениях пользуются определенными привилегиями, например, лица, которые растят детей определенного возраста и заботятся о них, а также лица, ограниченные в своих правах на осуществление трудовых отношений.

Особые нормативные положения устанавливаются и по возрастному критерию. Кодекс о труде Республики Молдова предусматривает, что физическое лицо становится трудоспособным в возрасте 16 лет. В качестве исключения физическое лицо может заключить индивидуальный трудовой договор в возрасте 15 лет, с согласия родителей или законных представителей, при отсутствии угрозы их здоровью, развитию, образованию и профессиональной подготовке.

Положения законодательства предусматривают для работников, не достигших 18 лет, особые права и условия труда, во избежание ущерба их психофизиологическому и моральному развитию личности (ст. 253-257 Кодекса о труде). Лица, достигшие 18-летнего возраста, могут выполнять работу в разных условиях труда, в том числе и в тех, которые квалифицируются как тяжелые. Трудовое законодательство предусматривает, однако, дополнительную регламентацию для осуществления деятельности в тяжелых условиях труда, предоставляя работникам и дополнительные права.

Каждый гражданин Республики Молдова имеет право на труд и на определение условий, в которых он будет выполнять свои обязательства в качестве работника. Свобода выражения права на труд является существенным условием, посредством которого человек решает, как он будет осваивать собственный потенциал, но в то же время осознает и ответственность за свой вклад в социальное благосостояние.

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



- Обсуди с одноклассниками, был ли у кого-нибудь опыт работы, и если был, то имелась ли у него *Должностная карточка*. Какие преимущества имеет данный документ в процессе работы? Как вы думаете, что случится при отсутствии *Должностной карточки*?

- Проанализируйте, совместно с одноклассниками, положения Кодекса о труде, касающиеся работы лиц, не достигших 18-летнего возраста, и возможности включения в трудовую деятельность тех,

кому уже исполнилось 18 лет.

ДЕЙСТВУЙ!



Найди, с помощью средств массовой информации и online-источников, по крайней мере, 3-4 примера *Должностной карточки* для той профессии, в области которой ты хотел/а бы работать в будущем. Проанализируй общие требования должностных карточек и те, которые в разных компаниях различаются. Ты заметишь, что каждая организация обладает своей спецификой и ищет специалистов, отвечающих этой

организационной/институциональной специфике. Запиши аспекты, над которыми тебе надо работать в дальнейшем, чтобы суметь соответствовать в будущем этим должностным требованиям.

ТЕМА 8. ПЕРВЫЕ ШАГИ К УСПЕШНОМУ БИЗНЕСУ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Анализируя идеи относительно бизнеса, делаю первые шаги к успешной карьере

ВКЛЮЧАЙСЯ!



Предложи идеи относительно бизнеса, который возможно осуществлять в твоём сообществе. Из всех идей, предложенных тобой и твоими одноклассниками, выберите с помощью голосования 3 идеи, которые вам кажутся наиболее жизнеспособными для вашего сообщества.

УЗНАЙ!



Когда ты решаешь открыть свой бизнес, существуют различные шаги, ведущие к нему. Отдельная роль в этом процессе принадлежит сфере деятельности и твоему потенциалу. Собственный бизнес предоставляет человеку возможность проявления своих способностей и таланта, применения профессиональных знаний, личного развития.

Самое трудное – выбрать бизнес-идею, которая сделает возможным согласование твоих интересов с интересами будущих клиентов. Для определения такой идеи начни с установления собственного потенциала: *что тебе нравится делать в свободное время, какими способностями ты обладаешь, каковы твои интересы, с кем и как тебе нравится работать?* В зависимости от ответов выбери бизнес, который больше всего тебе подходит. Изучи различные источники (книги, журналы, брошюры, интернет-страницы, личную сеть), связанные с бизнесом, который ты собираешься открыть. Оцени свою бизнес-идею: *каким потребностям она отвечает, кому адресована, насколько востребована продукция/услуги, кому/где осуществляется продажа продукции/услуг, чем отличается твой бизнес от бизнеса твоих конкурентов?*

Есть существенная разница между идеей и возможностями. Возможность базируется на желаниях и потребностях потребителей. Бизнес может претерпеть неудачу, если предприниматель вовремя не поймет, что он должен удовлетворять нужды потребителя. Идея интересная, но тот, кто не удовлетворяет ни одной его потребности, приводит свой бизнес к провалу.

Идея становится возможностью, если обладает следующими характеристиками:

- является привлекательной для потребителей;
- отличается жизнеспособностью в том экономическом пространстве, где вы находитесь;
- может быть воплощена в целесообразные сроки, прежде чем ваши конкуренты ее не перехватили;
- вы располагаете ресурсами и способностями, необходимыми для открытия бизнеса или знаете кого-либо, кто хотел бы или мог стать вашим деловым партнером;
- вы могли бы предоставить продукцию по разумной цене, привлекательной для потребителей, но вместе с тем достаточно высокой для получения желаемой прибыли и т. д.

Как можно определить, является ли идея удачной?

- Носи с собой блокнот для записи идей.
- Накапливай информацию о предпринимателях, особенно о сфере малого бизнеса.

- Улучшай свои креативные способности.
- Оценивай теоретическую степень риска новых идей.
- Принимай во внимание личные аспекты финансирования, определяй возможные источники капитала.
- Установи подходящий для себя тип бизнеса.

ОСМЫСЛИ ИНФОРМАЦИЮ!



Обсуди в группе бизнес-идею, предложенную учителем, и проанализируй, может ли она стать возможностью согласно изложенным выше критериям.

ОБЩАЙСЯ И ПРИМИ РЕШЕНИЕ!



Представьте в группе на постере бизнес-идею, принимая во внимание следующие аспекты:

- Почему идея хороша для населенного пункта (сообщества), в котором будет осуществляться бизнес?
 - Изображение продукта/услуги.
 - Описание продукта (какие потребности удовлетворяет продукт или услуга).
- Кому следует продавать данный продукт/услугу?
 - Откуда вы раздобудете капитал, чтобы открыть бизнес (у вас есть собственные деньги или необходимы внешние ресурсы)?

ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



Выслушай идеи, выдвигаемые одноклассниками, и оцени жизнеспособность предлагаемых идей.

ДЕЙСТВУЙ!



Выработай и проанализируй собственную бизнес-идею. Представь идею своей семье, соседям или друзьям и собери первые впечатления о ней. Включи проанализированную бизнес-идею в свое портфолио.

ТЕМА 9. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ЛИЧНОГО ПОРТФОЛИО ПО ПЛАНИРОВАНИЮ КАРЬЕРЫ

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Буду вести Личное портфолио в процессе планирования карьеры, чтобы принимать информированные решения

ВКЛЮЧАЙСЯ!



- Какие темы этого модуля произвели на тебя наибольшее впечатление?
- Что для тебя было наиболее полезным?
- Удалось ли тебе создать личное портфолио во всей его полноте?

УЗНАЙ И ВЫРАЗИ ОТНОШЕНИЕ!



Мы завершаем изучение модуля и цикл обучения в области общего образования. Через несколько месяцев ты продолжишь учебу для получения профессии или сразу займешься трудовой деятельностью. В какой степени ясным представляется тебе сейчас твое профессиональное будущее?



Насколько твердо и правильно твое решение?

Чтобы продемонстрировать, что ты способен принять хорошо продуманное и обоснованное решение относительно карьеры, предлагаем тебе выбрать необходимые доказательства и придать своему портфолио по проектированию карьеры завершенную форму.

Заверши портфолио, которое будет содержать все 6 необходимых компонентов. Подготовься для представления своего портфолио одноклассникам. Запиши их вопросы и предложения.

Ты уже начал работу над своим портфолио. На первом уроке данного модуля ты познакомился/ась с ключевыми компонентами портфолио и сейчас готов/а представить его своим одноклассникам.

Убедись, что в процессе представления ты упоминаешь о результатах, которые зарегистрированы тобой в каждом компоненте, а именно:

1. Исследование личных интересов и склонностей.

Показатели оценивания:

Отлично	Ответы, базирующиеся, по меньшей мере, на 7 источниках, например: результаты различных тестов; выводы на основе оценок, полученных за последние 2 года; заключения на базе внешкольной деятельности; мнения различных лиц.
Хорошо	Ответы, основанные на 4-6 источниках, например: результаты тестов; выводы на основе оценок, полученных за последние 2 года; мнения классного руководителя и родителей.
Удовлетворительно	Ответы, базирующиеся на 3 источниках: результаты одного теста; выводы на основе оценок, полученных за последние 2 года; мнение одного лица.

2. Кластер, демонстрирующий связи между личными интересами, склонностями и различными видами занятий/профессиями.

Показатели оценивания:

Отлично	Каждая ветвь содержит более 9 элементов. Выявлены связи между личными способностями и специфическими требованиями профессий. На основе кластера четко выделяются 2-3 рода занятий/профессии, которые соответствуют твоим способностям и интересам.
Хорошо	Каждая ветвь содержит 7-9 элементов. Выделены связи между личными способностями и специфическими требованиями профессий. На основе кластера четко выделяются 2 рода занятий/профессии, которые соответствуют твоим способностям и интересам.
Удовлетворительно	Каждая ветвь содержит, по меньшей мере, 6 элементов. На основе кластера выявляются 1-2 рода занятий/профессии, которые соответствуют твоим способностям и интересам.

3. Краткое изложение интервью с лицами, которые работают в интересующей тебя области.

Показатели оценивания:

Отлично	Представлено краткое изложение интервью, по меньшей мере, с 1-2 лицами, которые работают в областях, выбранных тобой для изучения. Карточки интервью содержат ответы на все вопросы и 1-2 интересных аспекта, включенных тобой.
Хорошо	Представлены интервью с 2 лицами, которые работают в областях, выбранных тобой для изучения. Карточки интервью содержат ответы минимум на 5 вопросов.
Удовлетворительно	Представлены результаты интервью с 1-2 лицами. Карточки интервью содержат ответы примерно на 3 вопроса.

4. Выводы относительно профессии/вида занятий, которые тебя интересуют на рынке труда.

Показатели оценивания:

Отлично	Выводы предоставляют ответы на все вопросы по каждой исследованной профессии. Указаны 2-3 источника информации.
Хорошо	Выводы предоставляют ответы на 2 вопроса по каждой исследованной профессии. Указаны 1-2 источника информации.
Удовлетворительно	Выводы предоставляют ответы на 2 вопроса по каждой исследованной профессии. Указан один источник информации.

5. Матрица изучения карьеры.

Показатели оценивания:

Отлично	Заполнены все рубрики для всех исследованных профессий/родов занятий. По меньшей мере одна из рубрик предложена дополнительно.
---------	--

Хорошо	Заполнены все рубрики для 2 исследованных профессий/родов занятий.
Удовлетворительно	Заполнены все рубрики для одной профессии/рода занятий.

6. Анализ и описание идеи относительно бизнеса в твоём сообществе.

Показатели оценивания:

Отлично	Идея о бизнесе была представлена и обсуждена с 3 лицами, впечатления которых отмечены в портфолио.
Хорошо	Идея о бизнесе была представлена и обсуждена с 2 лицами, впечатления которых отмечены в портфолио.
Удовлетворительно	Идея о бизнесе была представлена и обсуждена с 1 лицом, впечатления которого отмечены в портфолио.

7. Личные выводы и план деятельности на следующие 2 года.

Показатели оценивания:

Отлично	Алгоритм представления решения соблюден. Изложены, по меньшей мере, по 3 аргумента «за» и «против» для каждого варианта выбора, основанные на результатах, содержащихся в других компонентах портфолио. Планируется более 4-х конкретных действий по воплощению принятого решения. Показатели выполнения четко определены, отличаются ясностью, измеряемостью, специфичностью, осуществимостью и закреплённостью во времени.
Хорошо	Алгоритм представления решения соблюден. Описаны по 2 аргумента «за» и «против» для каждого варианта выбора, все из которых базируются на результатах, содержащихся в других компонентах портфолио. Предлагаются 3 конкретных действия по воплощению решения. Показатели выполнения четки, измеряемы, специфичны, осуществимы, вписаны во временные рамки.
Удовлетворительно	Алгоритм представления решения соблюден. Выдвинуто по одному аргументу «за» и «против» для каждого варианта выбора. В основе аргументов находятся результаты, содержащиеся в других компонентах портфолио. Предложено 2 конкретных действия по воплощению решения с соответствующими показателями его реализации.

ДЕЙСТВУЙ!



- Продолжай работать над своим личным портфолио.
- Пополняй его новыми данными, информацией, тестами и анкетами, сведениями о лучших практиках, примерами успеха, цифрами/статистическими данными, прогнозами, информацией о личном прогрессе в развитии или улучшении ключевых

компетенций и т. д. Успехов!

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ

МОДУЛЬ «ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ» XII КЛАСС

ТЕМА 1. РОЛЬ ЛИЧНОГО ПОРТФОЛИО В ПРОЦЕССЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция самооценки индивидуального потенциала с точки зрения проектирования карьеры.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут мотивированы к разработке Личного портфолио проектирования карьеры и пополнению его в ходе изучения модуля.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- Проявлять интерес к применению Личного портфолио как ключевого инструмента, который может способствовать документированному установлению профессиональных областей;
- объяснять основные компоненты портфолио и способы оценивания успеха по каждому компоненту;
- находить источники информации, необходимые для пополнения Личного портфолио.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я буду заполнять свое личное портфолио планирования карьеры, чтобы прояснить для себя различные профессиональные области и иметь как можно больше информации о них

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

	ВЫЗОВ - 15 минут
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Презентация Пары/представ ь	Учитель/Учительница <ol style="list-style-type: none">1. Кратко представляет модуль «Личное развитие и проектирование карьеры», объясняя как ключевые компетенции, на которых основан данный модуль, а также темы, которые будут рассмотрены.2. Объясняет, что, в отличие от X или XI класса, этот модуль предусматривает, что каждый ученик будет иметь портфолио вконец изучения модуля.3. Приглашает учеников обсудить в парах, в течение 5 минут, следующие аспекты:<ul style="list-style-type: none">- Что вы понимаете под портфолио?- Занимались ли вы ранее деятельностью, которая предполагала наличие портфолио?- Каковы, по-вашему, преимущества портфолио при

	<p>проектировании карьеры?</p> <p>4. Приглашает пары, по желанию, поделиться идеями, которые они обсудили, выделив каждой из них максимум полминуты.</p> <p>5. Объясняет, что задачей первого урока является прояснение того, как будет разрабатываться и оцениваться собственное портфолио.</p>
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 15 минут	
Работа в группе – Групповой пазл (JIGSAW)(адаптированный)	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Делит учеников на 6 групп (способ их распределения остается на усмотрение педагога) 2. Объясняет, что каждая группа будет отвечать за один из компонентов портфолио и выполнять следующие задания: <ul style="list-style-type: none"> - изучить информацию относительно данного компонента (какова его суть и как ученики будут его оценивать в конце изучения модуля); - приготовить краткую презентацию ключевых аспектов для других групп. 3. Распределяет задания: <ul style="list-style-type: none"> - Группа 1 –Изучение личных интересов и склонностей. - Группа 2 –Кластер, демонстрирующий связи между личными интересами, склонностями и различными видами занятий/профессиями. - Группа3 –Итоги интервью с лицами, работающими в области, представляющей интерес. - Группа 4 –Выводы относительно места представляющей интерес профессии/рода занятий на рынке труда. - Группа5 –Матрица изучения карьеры. - Группа 6–Личные выводы и план действий на следующие 2 года. 4. Выделяет на данную деятельность 15 минут.
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ- 15минут	
Презентации	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предоставляет каждой группе максимум 2 минуты на представление ключевых аспектов изученного компонента Личного портфолио проектирования карьеры. 2. Подчеркивает значимость данного инструмента в процессе проектирования карьеры, важность систематизации собранных данных, записи своих размышлений, заполнение и анализ тестов и анкет, интервью и др. – вся этой амальгама информации играет основополагающую роль в процессе установления будущей профессии/карьеры. 3. Объясняет задание на дом. <p><i>Создай Личное портфолио, в которое будешь собирать материалы по всем ключевым аспектам, как это было объяснено на уроке. Мы можешь выбрать папку или тетрадь большого объема и раздеть ее на несколько разделов/компонентов. Следи за тем, чтобы после каждого урока данного модуля ты что-нибудь делал/а для пополнения портфолио. Все это поможет</i></p>

тебе принимать информированные, осознанные, обоснованные решения относительно твоего будущего образования или профессии. Успехов!

ТЕМА2. СТИЛИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция самооценки индивидуального потенциала с точки зрения проектирования карьеры.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики осознают различия стилей принятия решений, особенно в процессе проектирования карьеры.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- демонстрировать осознание собственного стиля принятия решений или доминирующих стилей принятия решений;
- определять преимущества и недостатки стилей принятия решений, а также стиля, подходящего для конкретных ситуаций;
- объяснять главные характеристики различных стилей принятия решений.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Не существует такого стиля решений, который был бы лучше, чем другой. У каждого стиля есть свои преимущества, если он применяется правильно и в соответствующем контексте. Вот почему мне нужно знать преобладающие стили решения

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

	ВЫЗОВ - до 20 минут
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Напиши/пары/обсуди	Учитель/Учительница <ol style="list-style-type: none">1. Приглашает учеников записать в тетрадях, индивидуально, в течение 1 минуты, примеры решений, которые они принимали в течение последних 24 часов.2. Побуждает их к работе в парах и просит обменяться идеями в течение не более 2 минут.3. Приглашает пары обсудить следующие аспекты:<ul style="list-style-type: none">- На чем вы базируетесь, когда принимаете то или иное решение? Что вы делаете?- Как вы решаете? На основе каких факторов?4. Объясняет ученикам, что, по наблюдениям исследователей, способ

	<p>принятия нами решений повторяется в большинстве ситуаций, и предлагает им определить, с помощью теста, их доминирующий стиль.</p>
	<p>ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 15 минут</p>
<p>Тестпо определению собственного стиля принятия решений</p> <p>Работа в группе</p>	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников выполнить мини-тест для определения их доминирующего стиля принятия решений. 2. Предлагает ученикам прочитать список из 20 утверждений, представленный в материале для учащихся. 3. Объясняет, как надо выполнять тест. <i>Запишите в тетрадях, в колонку, номера утверждений, которые соответствуют вашему способу принятия решений: «Итак, если утверждение 18 верно в отношении меня, то я пишу цифру 18 в моей тетради».</i> 4. Убеждается, что каждый ученик определяет свой стиль или доминирующие стили. 5. Приглашает учеников образовать группы по 3-4 человека и прочитать информацию о стилях принятия решений в течение 7 минут. 6. Объясняет ученикам, что они могут читать вслух по очереди описания каждого стиля, а в том случае, когда находят в прочитанном свой стиль, громко сообщают об этом – например, да, этот стиль мне подходит.
	<p>РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ- 10 минут</p>
<p>Работа в группе</p>	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Распределяет стили между группами – каждой по одному. Может быть больше групп с одним и тем же стилем. 2. Объясняет, что в группах, в течение 5 минут, ученики должны обсудить и определить преимущества и недостатки соответствующего стиля и попытаться представить его в виде символа. 3. Организует, после выполнения задания в командах, презентацию результатов, предоставляя каждой группе не более 1 минуты. 4. Подводит итоги урока, подчеркивая следующее: <i>нельзя утверждать, что один стиль лучше другого, потому что все стили важны; главное – всем нам надо использовать нужный стиль в нужном контексте. В одних случаях лучше отложить решение, в других – проявить спонтанность, чтобы не упустить ни одной возможности, и т. д.</i> 5. Объясняет задание на дом, которое состоит в заполнении таблицы. Ее заполнение ученикам следует осуществлять на основе самовосприятия в отношении тех стилей принятия решений, которых они придерживаются, а также на базе восприятия близких в соотнесенности с определенными конкретными ситуациями, в которых применяется тот или иной стиль. Важно, чтобы каждый понимал как собственное восприятие, так и восприятие окружающих. Таблица может быть включена в Личное портфолио.

ТЕМА3. ПОЗНАНИЕ СОБСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА И ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут иметь более четкое понятие о собственных профессиональных ценностях, склонностях, качествах, а также о личном потенциале в отношении будущей профессии.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- оценивать важность собственных ценностей, интересов, склонностей;
- устанавливать профессии, которые лучше всего соответствуют их собственным интересам и способностям;
- понимать значение таких понятий, как *профессиональные ценности, интересы, тип интересов, убеждения/установки, качества*.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Для успешного проектирования карьеры мне необходимо знать собственный потенциал и развивать его день за днем

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ-10 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Страница журнала Индивидуальная работа Фронтальная деятельность	Учитель/Учительница <ol style="list-style-type: none">1. Приглашает учеников заполнить, индивидуально, в течение 5 минут, «рефлексивный дневник».2. Предлагает ученикам после выполнения задания провести общую дискуссию, в течение 3 минут, и объяснить, для чего может быть полезен такой рефлексивный дневник.3. Записывает идеи на доске.4. Приглашает учеников сформулировать, в течение 2 минут, примеры профессиональных целей на основе информации, полученной в результате заполнения этого дневника.5. Подчеркивает роль самопознания при формулировании профессиональных целей и выборе профессии.
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 20 минут	
Чтение Заметки в	Учитель/Учительница <ol style="list-style-type: none">1. Приглашает учеников изучить предложенный материал в течение 10 минут.

журнале	<p>2. Объясняет, что в дальнейшем им нужно будет сформулировать по 1-2 идеи относительно развития каждого аспекта, упомянутого в материале: профессиональные ценности, интересы, склонности, отношения/установки, личностные качества, утверждения Д. Супера. Каждая идея должна начинаться с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Я хочу ... - Планирую развить у себя ... - Продолжаю ... <p>3. Предлагает ученикам записать идеи в тетради, в течение 5 минут.</p>
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ- 15минут	
Заполнение таблицы SWOT-анализа	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников индивидуально осуществить SWOT-анализ в течение 12 минут, подчеркивая, что <i>очень важно, чтобы они осознали свои сильные стороны, которые в определенном смысле являются их визитной карточкой; слабые стороны, над которыми надо будет работать в дальнейшем; возможности, чтобы знать, в каком направлении двигаться по профессиональному маршруту; трудности/страхи, к которым надо подготовиться и предотвратить некоторые сложные ситуации.</i> 2. Предлагает ученикам выполнить это задание на листе А4 или А3 в креативном стиле, чтобы потом сохранить его как вспомогательный/опорный материал в Личном портфолио. 3. Работу над SWOT-анализом можно начать в классе под наблюдением и при поддержке учителя/учительницы, а потом закончить ее дома. 4. Объясняет задание на дом. «Заполните анкету, чтобы оценить собственное восприятие будущей профессии и понять, соответствует ли данная профессия личным склонностям, интересам и стремлениям».

ТЕМА 4. РОЛЬ ЦЕННОСТЕЙ И ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут мотивированы к установлению профессиональных областей, которые им подходят с точки зрения их личностных качеств и ценностей.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- проявлять интерес к действию и развитию ключевых аспектов (личностные качества, ценности), ведущих к успеху в профессиональной деятельности;
- аргументировать роль личных ценностей в выборе желаемой профессии;
- устанавливать профессиональные области и способности, необходимые для каждой из них.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Выбор будущей профессии сопряжен с познанием собственных ценностей и личностных характеристик

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ – 15 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Индивидуальная работа	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников поделиться 1-2 ценностями, которые они отметили в таблице SWOT на предыдущем уроке/в рубрике «Сильные стороны». 2. Просит учеников после приведения 5-7 примеров, в течение 5 минут, подчеркнуть 3 ценности в списке ценностей, представленном по теме 4. 3. Ученики подчеркивают только те, которые являются важными в процессе определения/выбора будущей профессии. 4. Приглашает учеников индивидуально установить, в течение 5 минут, 3 занятия/профессии (на базе таблицы, приведенной в рамках данной темы), которые лучше всего соотносятся с теми 3 собственными ценностями, которые были изначально определены. 5. Поощряет учеников к совместному обсуждению, в течение 5 минут, их идей/результатов.
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 20 минут	
Изучение примеров успеха	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Продолжает урок с помощью небольшого вводного замечания примерно такого характера: <i>Гармоничная личность развивается тогда, когда она знает собственные ценности: что для нее важно, чего она хочет достичь, какой труд доставляет ей счастье. «Дереву с глубокими корнями буря не страшна». Будучи более уверенным в собственных силах, человек становится решительнее и реже поддается разрушительным факторам, действующим в обществе, экономической среде, семье, сфере образования.</i> 2. Приглашает учеников сформировать группы по 3-4 человека и изучить, в течение 10 минут, примеры успехов молодежи Молдовы

	<p>и выполнить следующее задание:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обсудите в группах ценности, которые способствовали тому, чтобы молодые люди достигли успеха. - Какие личностные качества их характеризуют? - Что их отличает от других молодых людей того же возраста? <p>3. Выделяет группам 5 минут на подготовку ответов.</p>
	РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ- 15 минут
Презентации групп Совместные размышления	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает каждую группу поделиться, в течение 2 минут, результатами обсуждения примеров успеха. 2. Записывает на доске ключевые слова, среди которых – ценности, личностные качества, отношения/установки и т. д. 3. Приглашает учеников подумать и рассказать классу об известных им примерах успеха из рядов молодежи школы, населенного пункта, в котором они живут, и поделиться мыслями о том, какие факторы способствуют или способствовали этому успеху; для этой цели выделяется 2 минуты. 4. В течение 1 минуты подводит итоги дискуссии. 5. Объясняет ученикам задание на дом, которое состоит в следующем: <i>Проанализируйте таблицу из рубрики «Действуй!», выберите область, которая, по-вашему, вас представляет: реалистическая, исследовательская, художественная, социальная, предпринимательская, конвенциональная. После установления, с помощью деталей таблицы, области и соотносящейся с вашими интересами профессии, осуществите полное описание данной профессии (со статистическими данными и фотографиями), по следующим критериям:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Общие сведения об этом виде занятий (время работы, отпуск, обеденный перерыв и т. п.). - Характеристики данной профессии. - Перспективы продвижения в карьере, предоставляемые этой профессией/специальностью; - Каковы условия роста зарплаты в данной профессии? - Какие риски существуют в этой профессии? - Каковы основные блага, которые вы будете иметь, будучи специалистом в данной профессии? <p>Включите результаты данного упражнения в свое Личное портфолио.</p>

ТЕМА 5. СМИ – ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики осознают роль средств массовой информации в процессе поисков места работы, а также о сопряженных с этим рисках.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- оценивать возможности и риски, которые представляют СМИ для молодежи в процессе поисков места работы;
- выделять средства массовой информации, которые выдвигают реальные возможности для молодых людей, от тех СМИ, которые ими манипулирует;
- объяснять методы поисков места работы с помощью средств массовой информации.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я готов/а использовать средства массовой информации для реализации своих профессиональных целей

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

	ВЫЗОВ – 15 минут		
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей		
Индивидуальная работа	Учитель/Учительница 1. Приглашает учеников к индивидуальной работе, в течение 7 минут, в ходе которой надо записать в тетрадях ответы на следующие вопросы: <ul style="list-style-type: none">- Какова роль СМИ в твоей жизни?- Какова область (области) твоего интереса, о которой ты получаешь сведения из средств массовой информации?- Какие источники массовой информации ты используешь чаще всего?- Запиши в таблице, подобной той, которая приведена ниже, к каким сферам интереса ты обращаешься чаще всего, когда получаешь информацию из СМИ.		
Дискуссии/общие презентации	<table border="1"><tr><td>Сферы интереса (профессии, здоровье, свободное время, спорт, объявления и т. д.)</td><td>Источники информации</td></tr></table> 2. Приглашает 3-4 желающих поделиться с классом, в течение 5 минут, примерами своего опыта по использованию источников информации относительно роли СМИ, сфер интереса, к которым они обращаются в средствах массовой информации, и т. д. 3. Подводит краткие итоги дискуссии.	Сферы интереса (профессии, здоровье, свободное время, спорт, объявления и т. д.)	Источники информации
Сферы интереса (профессии, здоровье, свободное время, спорт, объявления и т. д.)	Источники информации		

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 15 минут	
Направленное чтение (с помощью вопросов)	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> Приглашает учеников индивидуально проанализировать, в течение 15 минут, материал, предложенный по данной теме. Записывает на доске ключевые аспекты, на которые ученики должны обратить внимание во время изучения материала: <ul style="list-style-type: none"> - Каковы возможности СМИ в предоставлении информации о требованиях рынка труда? - Как средства массовой информации продвигают способности, наиболее востребованные работодателями? - В чем состоят риски манипулирования путем ложных предложений относительно работы? Призывает учеников, чтобы во время изучения предложенного материала они вернулись к представленным выше аспектам и записали в тетрадях свои размышления, взгляды, примеры и т. д.
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ- 15 минут	
Свободное письмо Кластеринг/ Грозди	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> Приглашает учеников осуществить свободное письмо, в течение 5 минут, освещая следующие аспекты: <ul style="list-style-type: none"> - Преимущества получения информации о карьере из средств массовой информации; - Риски, сопряженные с получением информации из СМИ; - Возможности, предлагаемые средствами массовой информации для молодежи при поисках места работы и т. д. Приглашает учеников, по желанию, поделиться с классом, в течение 5 минут, своими мыслями, записанными во время упражнения по свободному письму. Записывает, пока ученики делятся своими мыслями, ключевые идеи в форме кластера/грозди, чтобы были видны преимущества, риски и возможности. <div style="text-align: center; margin: 20px 0;"> <pre> graph TD A([СМИ Карьера]) --> B([Риски]) A --> C([Выгодные стороны]) A --> D([Возможности]) </pre> </div> <ol style="list-style-type: none"> Подводит краткие итоги урока в течение 1 минуты. Объясняет задание на дом: <i>На сайтах размещаются различные дискриминационные предложения с сексистским оттенком о</i>

	<p><i>найме на работу девушек или юношей. Иногда их содержание вызывает сомнения, например, на работу приглашаются только девушки – молодые, незамужние, которые должны предоставить фотографию, и т. п. Или предложения, содержащие обещание сомнительно больших зарплат.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Отбери 2-3 объявления с предложениями о трудоустройстве. - Проанализируй содержание объявлений и определи, насколько реально трудоустройство на основе представленного объявления. <i>estează 2-3 anunțuri despre ofertele de angajare;</i> <p>6. Предлагает ученикам включить такие объявления в Личное портфолио.</p>
--	---

ТЕМА 6. СОБЕСЕДОВАНИЕ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция реализации личного и профессионального маркетинга.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики осознают роль собеседования в развитии карьеры.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- оценивать роль способностей проходить собеседование и активно включаться в развитие карьеры;
- давать рекомендации одноклассникам относительно подготовки к собеседованию;
- описывать аспекты, обеспечивающие успех на собеседовании.
-

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Собеседование – чрезвычайно важный этап в карьере, и следует приложить максимум усилий, чтобы подготовиться к успешному собеседованию

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ - 10 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Ролевая игра (письменно) Общие презентации	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников провести воображаемую ролевую мини-игру: <i>Представь себе, что тебе удалось достичь этапа собеседования. Каким будет твой ответ в 30 словах на просьбу «Расскажите, пожалуйста, о себе»?</i> 2. Выделяет 2 минуты на индивидуальную работу над подготовкой ответов примерно в 30 словах. 3. Приглашает учеников, желающих поделиться с классом своими идеями в течение 5 минут.

	<p>4. Проводит краткое введение в тему урока, в течение 2 минут, подчеркивая, что он посвящен собеседованию и его важности в процессе получения места работы.</p>
	ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ – 10 минут
Направленное чтение	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников индивидуально прочитать текст в течение 10 минут. 2. Объясняет, что в процессе чтения нужно выбрать, по меньшей мере, 4 совета из представленных в графах таблицы.
	РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ- 25 минут
<p>Торговля проблемой/совет</p> <p>Работа в парах/Ролевая игра</p>	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников перемещаться по классу в течение 3 минут и поделиться с одноклассниками важными моментами (исходя из тех, по меньшей мере, 4 советов), которые следует учитывать в ходе собеседования. 2. Предлагает ученикам, желающим представить классу, в течение 3 минут, самый интересный совет и объяснение, которое они получили от своих одноклассников. 3. Формирует пары. 4. Объясняет следующее задание, на выполнение которого выделяет 10 минут: <i>Обсуди с одноклассниками и реши вместе с ними, что бы вы ответили на следующие вопросы работодателя при возможном собеседовании, импровизируя в ходе краткой ролевой игры:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Назовите 5 причин, по которым мне следует выбрать именно вас из десяти кандидатов, претендующих на это место? <ul style="list-style-type: none"> - Почему вы хотите получить данную должность? - Что вами движет? - Что вы читали или слышали о нашей компании? - Какую зарплату вы ожидаете? - Если бы мы попросили рекомендацию, что нам сообщило бы о вас указанное лицо? - Как вы проводите свободное время? - Какие у вас есть к нам вопросы? <p>Ученик в роли кандидата может сформулировать три вопроса к работодателю после ответов на его вопросы.</p> 5. Приглашает учеников поделиться с классом, в течение 5 минут, своими эмоциями в различных ролях – работодателей и кандидатов. Разговор основан на следующем: <i>Какой вопрос был самым трудным? Какие ответы были наиболее интересными/необычными? Каковы были ожидания работодателя и/или кандидата от интервью?</i> 6. Подводит итоги деятельности в течение 3 минут 7. Объясняет домашнее задание: <i>Выбери компанию/организацию, в которую ты хотел бы наняться на работу после окончания учебы и ответь на нижеприведенные вопросы:</i> <ul style="list-style-type: none"> - Насколько я информирован (что мне известно о компании, о работе в ней, о человеке, проводящем собеседование и осуществляющем

	<p>процесс отбора)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Каковы мои преимущества по сравнению с другими кандидатами на данную должность? - Каковы мои достижения, способные заинтересовать тех, кто проводит собеседование? - Какие возможные вопросы я могу задать в ходе собеседования? - Какое впечатление я хочу оставить? <p>8. По желанию: <i>Напишите благодарственное письмо после собеседования, согласно требованиям, указанным в прочитанном тексте.</i></p>
--	---

ТЕМА 7. КОДЕКС О ТРУДЕ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция реализации личного и профессионального маркетинга.

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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики оценят важность законодательства в области прав и обязанностей работников, а также значимость Должностной карточки.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- оценивать важность законодательства в области прав и обязанностей работников;
- объяснять основные права и обязанности работников и цель Должностной карточки.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

После осуществления трудоустройства мне следует знать и выполнять права и обязанности в качестве работника

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ – 15 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Напоминает ученикам о том, что на предыдущем уроке была рассмотрена тема собеседования, а те, кто уже приняты на работу, должны знать ключевые аспекты прав и обязанностей/обязательств работника. 2. Приглашает учеников к индивидуальной работе, в течение 5 минут, предлагая им ответить на следующие вопросы: <ul style="list-style-type: none"> - Какие нормативные документы, регламентирующие права и

Подумай-пары-представь	<p>обязанности работника, вы знаете?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Что вы понимаете под основными правами и обязанностями работников? - Из каких соображений государство предусматривает специальные законодательные положения для определенных категорий работников? <p>3. Приглашает учеников к работе в парах, в течение 2 минут, включающей обмен идеями.</p> <p>4. Предлагает парам представить свои ответы классу, в течение 8 минут, и записывает на доске ключевые слова.</p>
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 15 минут	
Направленное чтение (адаптированная версия)	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников индивидуально изучить материал, предлагаемый по данной теме, в течение 15 минут. 2. Объясняет ученикам, насколько важно уделять внимание правам и обязанностям работника, предусмотренным в Кодексе о труде, изучать Должностную карточку (примерный образец) и анализировать подробности относительно труда различных социальных категорий (лица с ограниченными возможностями, молодежь, не достигшая 18 лет). <p>Примечание: Ученики должны познакомиться с положениями законодательства относительно основных прав и обязанностей работников, но еще более важно формировать ответственное отношение к необходимости непрерывного получения информации из нормативных источников, в которых освещены различные аспекты трудовых отношений, субъектом которых они станут (или уже являются).</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Способствуют продвижению идеи о необходимости дифференцированного рассмотрения прав различных социальных категорий работников. Чем больше законодательная база того или иного государства создает благоприятные условия для различных социальных категорий, тем меньше становится социальных проблем в этом государстве.
РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ - 15 минут	
Работа в парах Общая дискуссия	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает учеников обсудить в группах, в течение 5 минут, и подумать над следующими вопросами/аспектами: <ul style="list-style-type: none"> - Обсуди с одноклассниками, был ли у кого-нибудь опыт работы, и если был, то имелась ли у него Должностная карточка. Какие преимущества имеет данный документ в процессе работы? Как вы думаете, что случится при отсутствии Должностной карточки? - Проанализируйте, совместно с одноклассниками, положения Кодекса о труде, касающиеся работы лиц, не достигших 18-летнего возраста, и возможности включения в трудовую деятельность тех, кому уже исполнилось 18 лет. 2. Предлагает ученикам поделиться своими идеями (в течение 8 минут) и установить, появились ли в списке на доске, составленном в начале урока, и другие новые идеи. Какие именно? 3. Подводит итоги урока в течение 2 минут.

	<p>4. Объясняет задание на дом, которое состоит в следующем: <i>Найди, с помощью средств массовой информации и online-источников, по крайней мере, 3-4 примера Должностной карточки для той профессии, в области которой ты хотел/а бы работать в будущем. Проанализируй общие требования должностных карточек и те, которые в разных компаниях различаются. Ты заметишь, что каждая организация обладает своей спецификой и ищет специалистов, отвечающих этой организационной/институциональной специфике. Запиши аспекты, над которыми тебе надо работать в дальнейшем, чтобы суметь соответствовать в будущем этим должностным требованиям.</i></p> <p>5. Напоминает ученикам о том, что на следующем уроке (последнем из модуля) они будут оценивать и представлять свое Личное портфолио планирования карьеры.</p>
--	--

ТЕМА 8. ПЕРВЫЕ ШАГИ К УСПЕШНОМУ БИЗНЕСУ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики анализируют различные бизнес-идеи и делают первые шаги к успешной карьере.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- объяснять факторы, которые могут способствовать развитию успешного бизнеса;
- представлять бизнес-идею с разных точек зрения;
- осуществлять первичное оценивание бизнес-идеи.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Анализируя идеи относительно бизнеса, делаю первые шаги к успешной карьере

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

	ВЫЗОВ - 10 минут
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Брэйнсторминг Приоритизация идей путем голосования	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Призывает учеников выдвигать бизнес-идеи, которые можно воплотить в их сообществе. Все идеи записываются на доске. 2. Каждый ученик голосует за 3 идеи, которые ему кажутся наиболее жизнеспособными. 3. Распределяет учеников по группам, и каждая группа принимает по одной идее из перечня лучших идей.

	ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 24 минуты
Эвристическая беседа/Фронтальная деятельность Групповой проект/Групповая деятельность	Учитель/Учительница 1. Предлагает ученикам прочитать текст, а затем, используя критерии, перечисленные в тексте, проанализировать, может ли бизнес-идея, над которой работает группа, стать возможностью. 2. Предлагает ученикам в группах выполнить следующее задание: Представьте на постере бизнес-идею, принимая во внимание следующие аспекты: • Почему идея хороша для населенного пункта (сообщества), в котором будет осуществляться бизнес? • Изображение продукта/услуги. • Описание продукта (какие потребности удовлетворяет продукт или услуга). • Кому следует продавать данный продукт/услугу? • Откуда вы раздобудете капитал, чтобы открыть бизнес (у вас есть собственные деньги или необходимы внешние ресурсы)?
	РАЗМЫШЛЕНИЕ - 10 минут
Групповой проект/Групповая деятельность	1. Предлагает 1-2 группам представить одноклассникам проанализированную бизнес-идею. Презентации
	РАСШИРЕНИЕ - 1 минута
	Учитель/Учительница 1. Объясняет задание: Развивай и анализируй собственную бизнес-идею. Представь ее своей семье, соседям или друзьям, собери их впечатления. Помести проанализированную идею в свое портфолио.

ТЕМА 9. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ЛИЧНОГО ПОРТФОЛИО ПО ПЛАНИРОВАНИЮ КАРЬЕРЫ

РАЗВИТАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ

Компетенция самооценки индивидуального потенциала с точки зрения проектирования карьеры.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Ученики будут мотивированы к представлению Личного портфолио планирования карьеры.

ОПЕРАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ

К концу данного урока ученики будут способны:

- развивать в дальнейшем собственное портфолио;
- объяснять, какие компоненты портфолио получили низкие/высокие показатели в результате личного оценивания;
- устанавливать, какие компоненты портфолио должны быть пополнены в дальнейшем.

КЛЮЧЕВОЙ ПОСЫЛ

Я буду вести Личное портфолио в процессе планирования карьеры, чтобы принимать информированные решения

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ХОДУ УРОКА

ВЫЗОВ - 7 минут	
Методы, техники и формы организации процесса	Учебная деятельность, организованная учителем/учительницей
Брэйнсторминг	Учитель/Учительница <ol style="list-style-type: none">Приглашает учеников к деятельности с применением брэйнсторминга, в течение 5 минут, сконцентрировавшись на следующих вопросах:<ul style="list-style-type: none">- Какие темы этого модуля произвели на тебя наибольшее впечатление?- Что для тебя было наиболее полезным?Поощряет высказаться как можно большее число учеников в течение 2 минут.Напоминает, что целью данного урока является оценивание учениками собственных портфолио и краткое представление полученных результатов, а затем – установление аспектов, над которыми еще следует работать.
ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ - 15 минут	
Индивидуальная работа	Учитель/Учительница <ol style="list-style-type: none">Наблюдает за индивидуальной работой учеников (в течение 15 минут), которая предусматривает осуществление оценивания каждого компонента Личного портфолио в соответствии с показателями оценивания, представленными в материале для учащихся:<ul style="list-style-type: none">- Исследование личных интересов и склонностей.- Кластер, демонстрирующий связи между личными интересами, склонностями и различными видами занятий/профессиями.- Краткое изложение интервью с лицами, которые работают в интересующей тебя области.- Выводы относительно профессии/вида занятий, которые тебя интересуют на рынке труда.- Матрица изучения карьеры.- Анализ и описание идеи относительно бизнеса в твоём сообществе.- Личные выводы и план деятельности на следующие 2 года.

	РАЗМЫШЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ- 23 минуты
Презентации результатов оценивания портфолио	<p>Учитель/Учительница</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приглашает каждого ученика кратко представить результаты оценивания собственного портфолио. Каждый ученик располагает максимум 1 минутой (зависит от количества учеников в классе). Или, по меньшей мере, педагогу следует убедиться, что он увидел портфолио всех учеников, даже если оценивание каждого компонента не полностью было закончено 2. Поощряет учеников продолжать работу над Личным портфолио, пополняя его новыми данными, новой информацией, тестами и анкетами, сведениями о лучших практиках, примерами успеха, цифрами/статистическими данными, прогнозами, информацией о личном прогрессе в развитии или улучшении ключевых компетенций и т. д. <p><i>Только основательное документирование будет способствовать информированному выбору будущей профессии.</i></p>

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

Модуль «Личностное развитие и проектирование карьеры»

Кол-во часов	Темы по гражданскому воспитанию	Темы по классному руководству	Кол-во часов
1	Роль личного портфолио в процессе проектирования карьеры	Самоимидж и карьера	1
1	Стили принятия решений	Я умею противостоять стрессу	1
1	Познание собственного потенциала и планирование карьеры	E-learning – альтернативная образовательная система	1
1	Роль ценностей и характеристик личности при выборе профессии	Объявление о приеме на работу	1
1	СМИ – источник информации при проектировании карьеры	Досье кандидата на вакантное место	1
1	Собеседование	Собеседование	1
1	Кодекс о труде. Права и обязанности работника (Факультативно)	«Деловой человек» – мужчина или женщина	1
1	Первые шаги к успешному бизнесу	Карьера – семья: отдельно или в равновесии?	1
1	Представление личного портфолио по планированию 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. САМОИМИДЖ И КАРЬЕРА

Ключевой посыл 1. Создавай позитивный самоимидж, будь самим собой!

Материалы и подготовка

Изображения стопы, вырезанные из опорной карточки, по меньшей мере, 3 для каждого ученика.

ВЫЗОВ (10 мин)

1. Классный руководитель приглашает учеников к дискуссии о роли самоимиджа в построении карьеры:
 - Находясь на пороге окончания лица, как вы оцениваете связь между самоимиджем и выбором профессии?
2. Классный руководитель просит учеников определить факторы развития самоимиджа. Он делает записи на доске или листе флипчартной бумаги. В своих комментариях классный руководитель упоминает о том, что, независимо от опыта или влияний, любой человек может построить позитивный самоимидж.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (25 мин)

Упражнение «Шаги по пути самоимиджа»

1. Ученики распределяются в команды по 5 человек. Каждая группа получает по 10 изображений стопы (Опорная карточка 2). Задание состоит в том, чтобы установить шаги в направлении улучшения самоимиджа – шаги, которые связаны с личностью, а не с внешними факторами. Ученикам подается мысль о том, что шаг может быть маленьким, но конкретным и осуществимым. Кому нужно более трех изображений стоп, получает их дополнительно. (*Предложение:* классный руководитель просит учеников лишь определять шаги, не используя изображения стоп.)
2. Группа размещает шаги (стопы) на столе или на полу.
3. Ученики обсуждают в группах намеченный путь, установленные шаги, обосновывают каждый шаг и их порядок.
4. Дискуссия:
 - Легко или трудно разрабатывать шаги при формировании самоимиджа? Аргументируйте ответ.
 - Какие общие черты есть в «пути» самоимиджа?
 - Чему вам надо поучиться друг у друга?

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель проводит дискуссию относительно «границ позитивного самоимиджа» и развития карьеры:

- Как вы понимаете выражение «границы позитивного самоимиджа»?
- Как можно понять, что самоимидж перешел границы подлинного восприятия?
- Как это воздействует на выбор профессии и развитие карьеры?

РАСШИРЕНИЕ

Ученик устанавливает, у какого его одноклассника/друга самоимидж является сниженным или негативным, и, не говоря ему об этом, применяет стратегии улучшения самоимиджа.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики оценивают самоимидж.
- ✓ Ученики намечают шаги в направлении улучшения самоимиджа.
- ✓ Ученики признают связь между самоимиджем и развитием карьеры.

Самоимидж и профессиональная реализация

Самоимидж – ключевой фактор в обретении успешной карьеры. Чтобы достичь вершины той или иной иерархии, кандидат должен представить определенные качества, которые облегчат ему подъем по ступеням до желаемого уровня.

Выбор профессии, трудовая мотивация, проекты, желания и профессиональные цели – это характеристики, которые могут провести различия между теми, которым удастся реализовать свои мечты, и теми, которые терпят неудачу.

Представление, которое каждый выстраивает о себе, как о своих положительных, так и о слабых сторонах, путем правильного оценивания, может привести к построению реалистических ожиданий, которые помогут в осуществлении поставленных целей.

Самоимидж создается посредством соотнесения собственных успехов и неудач в сходных ситуациях, а также с помощью общего представления о себе, которое есть у каждой личности. Позитивный самоимидж дает индивиду возможность более широкой гаммы вариантов выбора, которыми он может «жонглировать», поскольку у него есть более оптимистичное видение и более сильное желание делать попытки.

Мотивация людей с позитивным самоимиджем связана как с успехами, так и с неудачами. Неудача рассматривается как совокупность факторов, которые можно анализировать и отдельно: извлекается то, что было конструктивным, устраняются бесполезные остатки, а оставшиеся части используются в качестве фундамента, чтобы наметить функциональные предпосылки.

Люди, самоимидж которых отличается последовательностью и позитивностью, верят в свой шанс достичь успеха, и, в целом, обращены к тем профессиям, в которых их потенциал будет оценен по максимуму. Когда они заняты реализацией того или иного проекта, то посвящают ему себя целиком, телом и душой, побуждая к этому и окружающих своим уверенным отношением. В отличие от людей со сниженным самоимиджем, у которых отмечается тенденция к обобщению неудачи и к занижению самооценки, те, кто обладает позитивным самоимиджем, не допускают разрыва между реальностью и воображением. Таким образом, они не воспринимают нереализованность одного из этапов процесса как провал всего проекта. Кроме того, неудача не влечет за собой автоматически ваш неуспех как специалиста, это только «перекалибровка» для следующей цели.

Чтобы поддержка и в самом деле существовала, желание профессионального роста индивида должно базироваться на имидже, имеющем опору в реальности, если же он не соответствует действительности, то останется простым идеалом, без мотивирующей силы.

В каждой деятельности есть момент, когда индивид ставит перед собой вопрос о своей компетентности при выполнении какой-либо задачи. Когда мышление позитивно и опирается на сильный самоимидж, индивид апеллирует ко всем своим ресурсам для выполнения поставленной перед собой цели. Если у него существует сознание собственной эффективности в определенной области, то он будет прилагать больше усилий и лучше трудиться, чем в том случае, если его самооценка снижена и он считает, что не стоит делать усилия, поскольку это ни к чему не приведет.

Хотя у большинства людей создается впечатление, что у успеха очень сложный рецепт, в основе которого находится множество ингредиентов, в действительности важно, что мы думаем о своей личности и какие шансы на успех даем себе, находясь перед лицом того или иного вызова.



ТЕМА 2. Я УМЕЮ ПРОТИВОСТОЯТЬ СТРЕССУ

Ключевой посыл 2. Признавайте стресс и превращайте его в союзника!

Материалы и подготовка

- листы флипчартной бумаги
- маркеры

ВЫЗОВ (10 мин)

1. Классный руководитель приглашает учеников сформировать пары и подумать 2-3 мин. над настоящей ситуацией со ссылкой на стресс и его последствия для развития карьеры.
2. Ученики письменно формулируют идеи и представляют друг другу информацию.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (20 мин)

1. Ученики формируют 4-5 групп. Каждая из них получает лист флипчартной бумаги. Им предстоит выполнить следующее задание: *«Каждая команда записывает на листе флипчартной бумаги различные способы, к которым люди прибегают для противостояния стрессу. Время ограничено – 1 минута. После сигнала СТОП листы передаются по часовой стрелке. В течение следующей минуты команды дополняют списки другими способами борьбы со стрессом. Условие – не повторять то, что уже записано ими ранее, и то, что было написано другой командой».*
2. Ротация продолжается до тех пор, пока листы бумаги не вернутся к первоначальной группе.
3. Классный руководитель просит учеников одним цветом отметить галочкой эффективные способы преодоления стресса, а другим – неэффективные, которые, на первый взгляд, кажутся положительными, но в действительности оказывают отрицательное воздействие на физическое и умственное здоровье человека.
4. Проводятся презентации и дискуссии.
 - Что нового вы узнали?
 - Что побуждает людей выбирать определенные способы сопротивления стрессу?
 - Какие методы пригодны для борьбы с профессиональным стрессом?

РАЗМЫШЛЕНИЕ (15 мин)

1. Ученики делятся на две команды.
2. Для дискуссии предлагается цитата *«Стресс подобен приправе: когда ее слишком мало, это делает блюдо неинтересным, а когда слишком много, можно задохнуться».*
3. Одна команда формулирует аргументы в поддержку посыла, представленного в цитате, а другая – аргументы, отрицающие его. Подайте ученикам мысль о том, чтобы они провели связь с профессиональным стрессом.
 - Легко или трудно вам было выполнять это задание?
 - Какие препятствия вам встретились на пути его выполнения?
 - Что вы можете сказать в конце дискуссии о том, что такое стресс?
 - Что полезно в развитии карьеры из того, что вы обсуждали?
 - Хорошо или нет превращать стресс в союзника?

РАСШИРЕНИЕ

Ученик формулирует проблемный вопрос, ссылаясь на самоимидж и профессиональный стресс.

Ученик обсуждает проблему с 2-3 работающими взрослыми, и находит ответ.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики устанавливают воздействие стресса на развитие карьеры
- ✓ Ученики выбирают эффективные стратегии преодоления стресса.
- ✓ Ученики признают позитивные аспекты стресса.

ТЕМА 3. E-LEARNING – АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА

Ключевой посыл 3. Кто владеет информацией, тот владеет ситуацией

Материалы и подготовка

- листы флипчартной бумаги
- маркеры

ВЫЗОВ (15мин)

1. С помощью использования техники *Граффити* классный руководитель приглашает учеников к исследованию известной информации относительно онлайн-образования.
2. Ученики делятся на 4-5 команд. Каждая из них получает по листу флипчартной бумаги в центре которого написано слово «E-learning».
3. Классный руководитель просит учеников сформулировать высказывания и написать все, что они знают об e-learning. Ученики, не общаясь, пишут в быстром темпе, одновременно. Время ограничено.
4. Ученики вместе с классным руководителем изучают полученную информацию и обсуждают ее.

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (25мин)

1. Классный руководитель раздает каждой группе текст из Опорной карточки 1. Ученики изучают его и заполняют Таблицу SINELG:
- 2.

Знаю до прочтения текста	Узнал/а из текст и принимаю	Противоречит имевшейся у меня информации	Мне не все ясно, нужны дополнительные сведения
v	+	-	?

3. После заполнения таблицы классный руководитель приглашает учеников к дискуссии о предшествующих знаниях и утверждениях относительно онлайн-образования.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (5мин)

1. Классный руководитель просит учеников установить преимущества и недостатки онлайн-образования. Два ученика пишут на доске.
2. Формулируются выводы.

Предложение: классный руководитель может представить ученикам платформы для e-learning.

РАСШИРЕНИЕ

Ученики исследуют дополнительную информацию о платформах для e-learning.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики знают об альтернативной образовательной системе.
- ✓ Ученики описывают преимущества и недостатки образования-онлайн.

E-learning – это тип дистанционного обучения, как планируемый опыт преподавания-обучения, организуемый учреждением, которое поставляет материалы в последовательном и логическом порядке для усвоения студентами в собственной манере. Посредничество осуществляется с помощью новых информационных и коммуникационных технологий, особенно через Интернет. Интернет является как средой распределения материалов, так и каналом связи между заинтересованными сторонами. Функциональная система интернет-образования (пока только на уровне высшего образования и образования взрослых) воспроизводит и адаптирует компоненты традиционного подхода к обучению (лицомклицу): планирование, конкретное содержание и методология, взаимодействие, поддержка и оценивание.

E-learning стремится не к замещению традиционных образовательных систем, а к упрочению учебного процесса. Он был принят в учебных учреждениях как альтернатива традиционного образования, которая может дополнять школьное обучение, но не подменять его.

Данный тип платформы предназначен для активизации обучения со стороны учеников, с учетом того, что современные поколения привыкли к работе на компьютере еще с детства.

Взаимодействующие электронные платформы также всячески способствуют обмену информацией между учащимися, предоставляя возможности для совместной работы и проведения групповых дискуссий на различные темы и т. д. Структура, функциональность и предоставляемые льготы таких платформ являются очень сложными и могут различаться от одной платформы к другой. В целом, однако, любая электронная платформа должна включать в себя общедоступное пространство, которое может просматриваться всеми пользователями, которые имеют счет, открытый на платформе; в этом пространстве могут храниться документы общего характера или самая свежая информация. В то же время, однако, электронные платформы представляют частные рабочие пространства как для учащихся, так и для преподавателей и персонала, управляющего платформой.

Кроме того, в случае взаимодействующих электронных платформ, в распоряжении пользователей также оказывается возможность создавать определенные пространства для работы (папки/каталоги), с помощью которых они могут делиться информацией с другими пользователями, интересующимися той же темой. В этих пространствах можно инициировать тематические дебаты, и пользователи могут работать с документами, которыми с ними поделились.

Платформы онлайн-обучения качественно улучшают содержание образования, приводя к совершенствованию учебно-воспитательного процесса за счет освоения активных и автономных процессов обучения, повышения интереса учащихся к учебе, создания новых сред формального или неформального образования, как индивидуального, так и группового.

Платформы типа e-learning являются отличным стимулом для обучения и подготовки, особенно для активных, динамичных людей, которые ценят интерактивность. Это также поддержка для тех, кто нуждается в гибком графике работы или имеет особые образовательные потребности.

ТЕМА 4. ОБЪЯВЛЕНИЕ О ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Ключевой посыл 4. Знание руководства по безопасности при выборе места работы обеспечивает хорошо спланированное профессиональное будущее

ВЫЗОВ (5мин)

Классный руководитель просит учеников вспомнить все возможные ресурсы получения информации о местах трудоустройства (Национальное агентство занятости населения Молдовы (НАЗН), Ярмарка рабочей силы, газеты, журналы, специализированные веб-страницы, развешанные объявления, социальные сети).

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (25мин)

1. Классный руководитель сообщает ученикам о том, что одним из наиболее старых и простых методов поиска рабочего места является получение информации из объявлений, помещенных работодателями в СМИ – на радио, в рекламных газетах, национальных газетах, экономических журналах, в публикациях по специальности и т. д.

Современным методом поиска рабочего места является обращение к возможностям, предоставляемым Интернетом. Не случайно все большее количество людей, особенно представители молодого поколения, пытаются найти себе работу, о которой мечтают, с помощью Интернета, а вместе с ростом числа тех, кто ищет место работы онлайн, увеличивается и число предложений на веб-сайтах. Это могут быть:

- веб-сайты, специализирующиеся на трудоустройстве (напр.: www.cariera.md; www.topjobs.md);
- веб-сайты консалтинговых фирм в области человеческих ресурсов, служб по трудоустройству (ex. www.anofm.md – веб-страница Агентства занятости населения Республики Молдова; www.jobmarket.md – правительственный портал «Рынок труда Республики Молдова»; www.ceniop.utm.md – информационный портал Университетского центра по информированию и профессиональной ориентации, Технический университет Молдовы);
- веб-сайты газет и еженедельников.

2. Ученики делятся на 4-5 групп. Каждая из них получает по 5 объявлений о приеме на работу. Рабочее задание: оценка качества объявлений и разделение их на две категории – надежные объявления и ненадежные/опасные объявления.

3. Презентации и дискуссии.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (15мин)

1. Классный руководитель просит учеников составить список характеристик надежного/безопасного объявления и ненадежного/опасного объявления.

2. Ученикам предлагается указать, какие риски влечет за собой принятие рабочего места в соответствии с «объявлением-капканом».

3. Классный руководитель комментирует и дополняет ответы.

РАСШИРЕНИЕ

Ученик изучает источники СМИ своего населенного пункта с объявлениями о приеме на работу и оценивает качество этих объявлений.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики устанавливают возможности информирования о профессиональном маршруте.
- ✓ Ученики определяют преимущества и риски источников информации.
- ✓ Ученики отличают надежное объявление от опасного.

Объявления о приеме на работу

Объявление 1

Компания AdmirConstruct приглашает монтажников по установке дверей и окон из ПВХ, месячная зарплата без задержек.

Характеристики:

- Форма работы – постоянно
- График работы – полный рабочий день
- Образование – среднее
- Тип рабочих мест – прямой
- Области деятельности – производство, промышленность
- Специализация – рабочие
- Размещение вакантного места – в Молдове

Тел.: +373XXXXXXX

Объявление 2

Приглашаются лица на постоянную работу в офис

Вакантное место: **Оператор телекоммуникаций**(front-desk operator)

Работа в три смены, согласно Кодексу о труде РМ (5 рабочих дней и 2 выходных), в униформе, в профессиональной атмосфере.

Зарплата – от 4500–6000 леев (твердый оклад за 21 рабочий день) + надбавка (за хорошее качество работы).

Перспективы профессиональной реализации!

Наши требования:

1. Пунктуальность!
2. Желание работать и узнавать что-то новое.
3. Базовое знание английского языка. (желательно)
4. Доброжелательность и упорство.
5. Не требуется профессиональный опыт или высшее образование, следовательно, это отличная возможность для студентов. Мы Вас обучаем – Вы работаете! Обучение длится 5-7 дней и является платным.

Если Вы соответствуете требованиям, отправьте свой CV с фотографией!!! на адрес xxxxxxxxxxxx. Больше деталей – при собеседовании!

P. S. **ВНИМАНИЕ:** Мы предлагаем Вам **ДОСТОЙНОЕ** место работы! Сигареты, косметика и оказание интимных услуг не имеют ничего общего с тем, что Вам предлагаем **МЫ!!!**

Ваша зарплата стабильна и будет зависеть от объема продаж!

Характеристики

- Форма работы – постоянно
- График работы – посменно
- Образование – среднее
- Тип рабочих мест – прямой
- Область деятельности – телекоммуникации
- Специализация – операторы

Объявление 3

Работа в Германии шофер-курьер стабильная ежемесячная зарплата от 1200-1500 евро работа на основе контракта без комиссионных или агентов требуются энергичные лица желающие работать и обладающие водительскими правами категории Б имеющие европейское гражданство для стабильной службы и оплаты 150 евро включая визу на жительство +49xxxxxxxxxx

Описание

- зарплата, 1 200 €
- график работы–полный рабочий день
- страна–Германия

Компетенции

- образование– Без образования
- Стажработы–без опыта

Знание языков

- румынский
- русский
- английский

Контактные данные

- Контактное лицо Виктор
- Тел. +373XXXXXXX

Объявление 4

Ищем амбициозных сотрудников! Работа на дому, неполный рабочий день. Мы быстро развиваемся. Зачем тебе терять исключительную возможность? Приступай прямо сейчас:

<http://xxxxxxxxxx>

Объявление 5

Наименование должности: Координатор юридической службы Женского правового центра (ЖПЦ)

Контрактант: Общественная организация ЖПЦ Молдовы является неправительственной организацией, Координатор юридической службы имеет следующие обязанности:

1. координирует деятельность юридической службы;
2. координирует поддержку, предоставляемую жертвам насилия в семье, правильно и вовремя;
3. разрабатывает предложения по улучшению законодательства, дает заключения и проводит экспертизу законопроектов;
4. принимает участие во всех мероприятиях программ/проектов, имеющих отношение к юридической службе, обеспечивая их надлежащую подготовку, и т. д.;
5. Представляет ЖПЦ на соответствующих национальных и международных форумах, подготавливает презентации, необходимые доклады, поддерживает связь с причастными физическими и юридическими лицами;
6. Выполняет другие обязанности, которые могут быть обусловлены потребностями деятельности программ/проектов, имеющих отношение к юридической службе ЖПЦ.

Координатор юридической службы несет ответственность за:

- достижение индивидуальных целей ЖПЦ, организационных и концептуальных, эффективным путем;
- последовательность в поддержке и продвижении ценностей ЖПЦ;
- выполнение вовремя, в установленные сроки, качественно и в должном объеме своих обязанностей, избегая действий, которые могут скомпрометировать или кажутся компрометирующими его деятельность или профессионализм;
- достоверность, полнота и целостность информации по развитию программ/проектов, а также предоставляемых отчетов.

Профиль, квалификация и навыки:

- высшее университетское образование в области юриспруденции или прав человека;
- обладание лицензией адвоката рассматривается как преимущество;
- опыт работы не менее 5 лет в неправительственных организациях, общественных учреждениях;
- знания в области права, прав человека, насилия в семье или гуманитарного права и практические знания по координированию;
- знание румынского и русского языков. Знание английского языка является преимуществом;

- способность к работе в области планирования действий и подготовки отчетов о результатах;
- умение работать на компьютере (Word, Excel, Power Point);
- способность к организации времени, работе в команде, эффективному устному и письменному общению, к сбору и анализу информации и формулированию выводов, составлению отчетов, менеджменту и лидерству, к концентрации, выстраиванию приоритетов и одновременному осуществлению различных действий, к работе в мультикультурной, полиэтнической среде.

Условия работы:

- постоянное место работы с привлекательной зарплатой;
- дневной график работы – 8 часов в день, с 09:00 до 18:00, с понедельника по пятницу.

Досье кандидата включает:

- CV;
- копию диплома об образовании;
- копии сертификатов, удостоверяющих участие в непрерывной профессиональной подготовке в данной области;
- сопроводительное письмо, которое включает мотивы, по которым претендент считает, что является лучшим кандидатом на эту должность.

Процедура подачи документов:

Крайний срок представления досье кандидата – **4 АВГУСТА 2016 г., 18.00.**

Досье кандидата следует отправлять в электронном формате по адресу: **xxxx@xxx.mdc** указанием «Отборочный конкурс на должность координатора юридической службы» или подавать по адресу: **xxxxxxxx**

Дополнительную информацию можно получить по телефону: **022 xxxxxx.**

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА

Человек, который ищет работу, может прибегнуть к одному или более способам поиска, описанным ниже:

1. Ознакомление со списками вакантных мест, вывешенных агентствами по занятости населения, и регистрация в базе данных в качестве лица, находящегося в поисках рабочего места.
2. Участие в ярмарках/биржах рабочих мест, организуемых Агентством занятости населения или другими структурами.
3. Регистрация в базах данных агентств по набору и размещению рабочей силы.
4. Интернет.
5. Ознакомление с предложениями относительно рабочих мест в газетах. Подача объявления о поиске рабочего места.
6. Развешивание объявлений (листочков) с предложением работы.

Как и откуда можно получить информацию о возможных (вакантных) рабочих местах?

1. *Объявления малой рекламы* представляют собой первый источник информации, однако в связи с такими объявлениями есть некоторые малоизвестные моменты: о многих возможностях трудоустройства никогда не делаются объявления; порой, когда человек видит объявление, данное место оказывается уже занятым; объявление видит очень большое количество людей, значит, конкуренция может быть очень большой. В связи с этим не следует опираться только на данный источник информации.
2. *Агентства по размещению* очень полезны, если у вас есть хорошая профессиональная подготовка в востребованной области.
3. *Непосредственный контакт с учреждениями или фирмами.* Чрезвычайно важными являются: умение представиться, манера общения, способность понравиться, уверенность в себе, спонтанность. По возможности, сначала позвоните, чтобы найти человека, который

занимается наймом на работу. Если вам удастся поговорить с ним по телефону, говорите кратко, вежливо и по делу. Другими способами контакта с соответствующим лицом является письмо или непосредственное общение (если вы обладаете способностью к приятному общению, хорошими коммуникативными способностями).

4. *Агентства по занятости населения и профессиональной подготовки.* Эти агентства предлагают все необходимые услуги и информацию по нахождению рабочего места.

Информация, которая должна содержаться в объявлении:

1. Точное описание желательной деятельности (напр.: инженер-метролог; экономист – транспортные предприятия) должно находиться в названии и «бросаться в глаза» (полужирный шрифт, курсив, прописные буквы и т. п.).
2. Знания, умения, профессиональный опыт (напр.: опыт по проектированию, монтажу и обслуживанию автоматических систем в сфере пищевой промышленности). Следует избегать перечисления всех знаний и умений, предпочтительнее упомянуть наиболее важные.
3. Область искомой деятельности (напр.: Ищу работу в издательствах журналов, на радио или в рекламных агентствах).
4. Желательный населенный пункт.
5. Возраст – часто его указание не является необходимым, однако он все же представляет для работодателя важный ориентир.

Объявление, которое формулируется и подается компанией, должно содержать следующую информацию:

- контактные данные компании (адрес, номер телефона, факс, e-mail);
- крайний срок (deadline), до которого принимаются предложения;
- представление предприятия и его целей;
- указание географической зоны и предлагаемого места работы;
- четкое определение профессиональных обязанностей;
- представление предложений фирмы (зарплата, выгодные стороны должности, условия работы);
- необходимые документы (удостоверение личности, сертификат/диплом об образовании, CV, сопроводительное письмо и т. д.).

ТЕМА 5. ДОСЬЕ КАНДИДАТА НА ВАКАНТНОЕ МЕСТО

Ключевой посыл 5. Решай, включайся действуй!

ВЫЗОВ

Вариант 1

Организация посещения НАЗН/территориального АЗН или приглашение представителя НАЗН/территориального АЗН.

Цель посещения – информирование относительно вакантного рабочего места на данный момент, критериев отбора, ожиданий и требований по заполнению досье кандидата на рабочее место.

Вариант 2

Подготовка

1. Классный руководитель приглашает выпускников средних специальных и/или высших образовательных учреждений (рекомендуется, чтобы это были бывшие выпускники

данного лица), которые находятся в поисках рабочего места или недавно приняты на работу.

2. Цель приглашения – обмен опытом относительно поисков рабочего места: успехи и неудачи, извлеченные из неудач уроки, опыт заполнения досье кандидата, советы ученикам.

РАЗМЫШЛЕНИЕ

- Какие уроки вы извлекли из дискуссий?
- Перечислите составные элементы досье претендента на работу.
- Продемонстрируйте необходимость аккуратного заполнения досье претендента на работу.

РАСШИРЕНИЕ

Ученик ищет в источниках информации досье, которое требует работодатель для должности, на которую он хочет кандидатствовать. Ученик отбирает/подбирает документы для досье. Оценивает имеющиеся документы и те, в которых нуждается.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики описывают составные элементы досье кандидата на рабочее место.
- ✓ Ученики оценивают уровень подготовки по заполнению досье кандидата на рабочее место.

ОПОРНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Пример требования конкурсного досье

КОНКУРСНОЕ ДОСЬЕ

Для регистрации на конкурс кандидатов представляется конкурсное досье, которое содержит следующие документы:

- a) заявление о регистрации на конкурс, адресованное руководителю общественного учреждения, организовавшего конкурс;
- b) копия удостоверения личности или любой другой документ, удостоверяющий личность, в соответствии с законом, в зависимости от обстоятельств;
- c) копии документов, свидетельствующих об уровне образования, а также других документов, которые подтверждают осуществление специализаций, выполнение специфических условий;
- d) копия трудовой книжки, соответствующая оригиналу, или, в зависимости от обстоятельств, свидетельство, подтверждающее стаж работы по профессии или по специальности образования;
- e) документ о несудимости или декларация, под личную ответственность, о неимении судимости, которая несовместима с должностью, на которую кандидат претендует;
- f) медицинское свидетельство о соответствующем состоянии здоровья, выданная не ранее чем за 6 месяцев до начала конкурса семейным врачом кандидата или уполномоченным медицинским учреждением;
- g) curriculum vitae;
- h) сопроводительное письмо;
- i) другие соответствующие документы для конкурса.

ТЕМА 6. СОБЕСЕДОВАНИЕ

Ключевой посыл 6. Подготовка к собеседованию обеспечивает успех, снижает стресс и неопределенность

Вариант 1

Подготовка

Классный руководитель приглашает консультанта, работающего в отделе HR (человеческих ресурсов) в одной из компаний данного населенного пункта/сообщества.

ВЫЗОВ (10 мин)

1. Классный руководитель обсуждает с учениками вопрос о том, что собой представляют человеческие ресурсы в рамках той или иной компании.
2. Классный руководитель просит высказаться учеников, которые владеют соответствующими сведениями. Он излагает информацию в постепенном порядке:
 - Что представляют собой человеческие ресурсы в рамках компании?
 - Какова роль отдела HR и HR-специалиста?
 - Какую деятельность проводит отдел HR?

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (25 мин)

1. Классный руководитель предоставляет ученикам возможность обсудить и узнать различные детали у приглашенного на урок лица.
2. Цель обсуждения – организация собеседования, критерии отбора, ожидания в отношении кандидата во время собеседования, поведение и стиль общения при собеседовании.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель способствует проведению финальной дискуссии:

- Существуют ли стандарты относительно поведения во время собеседования?
- На что кандидату следует обратить внимание во время подготовки к собеседованию?
- Какой информацией нужно обладать перед тем, как пойти на собеседование?

Вариант 2

ВЫЗОВ (5 мин)

1. Классный руководитель обсуждает с учениками вопрос о том, что собой представляют человеческие ресурсы в рамках той или иной компании.
2. Классный руководитель просит высказаться учеников, которые владеют соответствующими сведениями. Он излагает информацию в постепенном порядке:
 - Что представляют собой человеческие ресурсы в рамках компании?
 - Какова роль отдела HR и HR-специалиста?
 - Какую деятельность проводит отдел HR?
 - Какова роль собеседования по трудоустройству?

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (30 мин)

1. Ученики получают карточку с исследованием ситуации (Опорная карточка 1). После прочтения текста вслух ученики делятся на две группы: работодатели и претенденты на рабочее место. Работодатели записывают на листе бумаги, какие вопросы они смогут задать в рамках собеседования, чтобы узнать, является ли претендент тем лицом, который больше всего подходит для вакантной должности. Претенденты записывают, как следует готовиться и проходить собеседование.

- Ученики делятся на 4 группы (2 группы работодателей и 2 группы претендентов). Работая в группах, выявляют и записывают на листах флипчартной бумаги 10 самых важных, с их точки зрения, вопросов, соответственно, критериев при представлении на собеседовании.
- Каждой группе предлагается назначить представителя, который будет сравнивать список вопросов/критериев с перечнем, который подготовлен учителем (Опорная карточка 2).
- Классный руководитель предлагает ученикам ролевую игру, в которой они смогут применить на практике вопросы и критерии, извлеченные из исследования ситуации.

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель способствует проведению финальной дискуссии:

- Существуют ли стандарты относительно поведения во время собеседования?
- На что кандидату следует обратить внимание во время подготовки к собеседованию?
- Какой информацией нужно обладать перед тем, как пойти на собеседование?

РАСШИРЕНИЕ

Ученик разрабатывает исследовательский проект на тему «Язык тела во время собеседования».

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики описывают основные элементы собеседования.
- ✓ Ученики признают частые ошибки кандидатов, допускаемые во время собеседования.
- ✓ Ученики оценивают собственный уровень подготовки к собеседованию.
- ✓ Ученики знают, что нужно делать для того, чтобы создать хорошее впечатление во время собеседования.

ОПОРНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

HR – это аббревиатура английского словосочетания Human Resources (человеческие ресурсы), которая относится как к области человеческих ресурсов, так и сотруднику, который работает в данной области – HR-специалист.

Менеджмент человеческих ресурсов (ЧР) предполагает:

- Организацию ЧР
- Управление ЧР
- Комплектация ЧР
- Развитие ЧР
- Менеджмент вознаграждения ЧР
- Менеджмент эффективности ЧР
- Управление трудовыми отношениями

Какова роль HR-специалиста в фирме?

HR-специалист является посредником между работником и работодателем и сталкивается с двумя ментальностями:

- работника: «Я являюсь своим лучшим продуктом, который нужно продать как можно дороже»;
- работодателя: «Человек – самый важный ресурс фирмы».

Какой деятельностью занимается отдел человеческих ресурсов?

- 23% – прием и отбор персонала
- 16% – внутреннее общение
- 15% – оценивание эффективности и компенсации персонала
- 14% – программы тренинга и развития
- 14% – координация процесса интеграции новых работников
- 12% – Составление и ведение личных дел персонала
- 6% – платежные ведомости (Payroll).

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 1

Исследование ситуации

Кандидат

Тебя зовут Андрей, и ты нашёл в местной газете объявление, сообщающее, что требуются лица, желающие устроиться на работу в качестве рекламных агентов в супермаркете данного населённого пункта. Так как ты учишься в XII классе и считаешь целесообразным искать место работы, у тебя возникает желание подготовиться и пройти собеседование, чтобы занять одно из заявленных вакантных мест. Каковы, по-твоему, наиболее важные критерии при подготовке и прохождении конкурса?

Работодатель

Тебя зовут Попеску, и ты являешься собственником супермаркета, расположенного в данном населённом пункте. Поскольку «реклама – двигатель торговли», ты поместил объявление в одной из местных газет, с помощью которого хочешь нанять лиц, готовых работать в качестве рекламных агентов в твоей фирме. В связи с тем, что уже подано много заявок, нужно составить перечень вопросов, позволяющих выяснить, кто лучше всего подходит для занятия этих должностей. Какие из этих вопросов, по-твоему, являются самыми важными, с помощью которых можно узнать то, что тебя интересует?

ОПОРНАЯ КАРТОЧКА 2

Вопросы:

- Пожалуйста, расскажите мне о себе (квалификация, опыт, образование, достижения).
- Какой мотив обусловил Ваше желание работать здесь? (что он/она знает о фирме и о рабочем месте, на которое хочет устроиться)
- Вы можете мне рассказать о своих качествах? (выявляются качества, важные для данной должности)
- Каковы Ваши слабые стороны? (вопрос не очень удобный, но он хорош для представления и наших недостатков, которые со временем можно преобразовать в положительные качества)
- Вам нравится работать одному/ой или в команде? (о гибкости свидетельствует расположенность к обеим ситуациям)
- Каковы Ваши планы на будущее? (предусматривает стремление к самосовершенствованию, достижениям и т. д.)

Критерии:

- Имитация собеседования – близкий человек может нам помочь в подобной ситуации.
- Пунктуальность и достойное поведение являются очень важными.
- Уверенность в себе, спокойствие и позитивное мышление – нам на пользу; произвольные движения, нервозность, сильные эмоции, агрессивность – нам во вред.
- Вопросы, которые мы хотим адресовать работодателю, нужно задавать в подходящий момент и лучше подготовить их заранее.
- Не следует задавать вопросы, которые могут вызвать подозрения.

ТЕМА 7. «ДЕЛОВОЙ ЧЕЛОВЕК» – МУЖЧИНА ИЛИ ЖЕНЩИНА

Ключевой посыл 7. Секрет успешной карьеры – это образование, настойчивость, увлеченность, порядочность и труд

Материалы и подготовка

- листы флипчартной бумаги
- маркеры
- газетные и журнальные статьи из сферы бизнеса
- журналы

Классный руководитель просит учеников выбрать из различных источников информации (газет, журналов, Интернета) статьи о деловых людях (женщинах и мужчинах). Ученикам предлагается принести журналы с фотографиями.

ВЫЗОВ (5 мин)

Классный руководитель приглашает учеников высказать как можно больше ассоциаций, связанных с выражением «деловой человек». Все слова записываются на доске.

- Что вы замечаете при чтении этих слов?
- Какого рода эти слова – женского или мужского?
- Почему, когда говорится о деловом человеке, первым образом, который возникает в нашем представлении, является мужчина?

ОСМЫСЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ (30 мин)

1. Классный руководитель формирует 4 группы учеников. Задания для групп являются следующими:

- *Группа 1* получает не менее 2-3 статей о женщинах, которые занимаются бизнесом и находятся на руководящих постах в компаниях/фирмах. На основе анализа статей выявляются характеристики специфики деловой женщины.
- *Группа 2* получает не менее 2-3 статей о мужчинах, которые занимаются бизнесом и находятся на руководящих постах в компаниях/фирмах. На основе анализа статей выявляются характеристики специфики делового мужчины.
- *Группа 3* получает журналы, из которых вырезает фотографии и изготавливают рекламный ролик о деловой женщине – главном персонаже. Данный ролик сопровождается слоганом. Поощряется к участию как можно больше учеников группы.
- *Группа 4* получает журналы, из которых вырезает фотографии и изготавливают рекламный ролик о деловом мужчине – главном персонаже. Данный ролик сопровождается слоганом. Поощряется к участию как можно больше учеников группы.

2. Предоставляется время на подготовку. Далее следуют презентации.

3. Дискуссии.

- Было легко или трудно выполнять задание?
- Какие критерии вы использовали для разработки характеристик специфики деловой женщины и делового мужчины?
- Что, по-вашему, дает преимущество мужчинам в ведении бизнеса? А что их ставит в менее выгодное положение?
- Что, по-вашему, дает преимущество женщинам в ведении бизнеса? А что их ставит в менее выгодное положение? Каковы возможные препятствия?

РАЗМЫШЛЕНИЕ (10 мин)

Классный руководитель просит учеников сравнить эволюцию стилей руководства женщин и мужчин в прошлом, настоящем и будущем.

РАСШИРЕНИЕ

Разработка истории успеха одного из лиц данного населенного пункта/сообщества, которые занимаются собственным бизнесом.

Предложение: мальчиков можно направлять к историям успеха деловых женщин, а девочек –

к историям успеха деловых мужчин.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики признают гендерные стереотипы, продвигаемые СМИ.
- ✓ Ученики разрабатывают недискриминационные послы.
- ✓ Ученики описывают успех «делового человека» без учета его пола.

ТЕМА 8. КАРЬЕРА – СЕМЬЯ: ОТДЕЛЬНО ИЛИ В РАВНОВЕСИИ

Ключевой посыл 8. Учись выстраивать приоритеты в расписании дня, чтобы поддерживать равновесие между тем, что ты хочешь!

Подготовка

Классный руководитель приглашает 1-2 женатые пары, оба партнера в которых работают. Хорошо, если по меньшей мере один из них находится на руководящем посту (предпочтительнее, чтобы это была женщина).

Цель деятельности – раскрытие секретов «успешного сплава» между семьей и работой.

Проведение деятельности:

Обсуждаются темы:

- Распределение ролей, обязанностей в семье для обеспечения сбалансированности между семьей и работой.
- Семья или партнерство – различия, сходства.
- Карьера или семья – что более приоритетно?

Классный руководитель стимулирует учеников к тому, чтобы они задавали вопросы для поддержания конструктивной дискуссии.

РАЗМЫШЛЕНИЕ

- Существуют ли единые/стандартные правила для обеспечения равновесия между работой и семьей?
- В какой степени возраст брака способствует удачному балансу между работой и семьей?
- Какие уроки вы извлекли из историй успеха приглашенных семей?
- Какие еще примеры вы знаете в своем населенном пункте/сообществе?

РАСШИРЕНИЕ

Разработка постера, представляющего личное видение равновесия *Семья – Работа – Частная жизнь*.

ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

- ✓ Ученики описывают факторы, которые способствуют установлению равновесия *семья – работа*.
- ✓ Ученики выражают мнение относительно своего профессионального будущего.

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., Scifos 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. Chirică 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. Cucuș 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., Maței 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.