

With funding from

 Austrian
Development
Cooperation

Centrul
pentru
Educație
Antreprenorială
și
Asistență
în Afaceri



МЕНЕДЖМЕНТ КАРЬЕРЫ

КУРРИКУЛУМ

Бенефициары: провайдеры непрерывного
образования, тренеры



Editura ARC

Настоящий курс разработан в рамках проекта REVOCC II, внедренного Центром предпринимательского образования и поддержки бизнеса (CEDA) совместно с Национальным агентством занятости населения и Министерством образования и исследований при финансовой поддержке Австрийского агентства сотрудничества по развитию (ADC) из фондов, направляемых на обеспечение устойчивого развития (ADA).

Рабочая группа:

Кику Валентина, Молдавский Государственный Университет

Склифос Лия, Центр предпринимательского образования и поддержки бизнеса (CEDA); менеджер REVOCC II

Шулянски София, Центр по Обучению Предпринимательству и Поддержке Бизнеса; директор

Выражаем искреннюю благодарность за сотрудничество и активное участие в разработке данного курса *Бежан Анжеле*, Бельцкий государственный университет, преподаватель; *Бециву Аурелии*, Бельцкий государственный университет, преподаватель-ассистент; *Василаке Дорине*, Молдавский государственный университет, преподаватель; *Влежу Анне*, Образцовый центр в области легкой промышленности, преподаватель дисциплины «Основы предпринимательства»; *Гециу Аделине*, Государственный университет физического воспитания и спорта, зав. кафедрой непрерывного профессионального образования, доктор педагогики, преподаватель; *Калугер Виорике*, Государственный университет физического воспитания и спорта, зав. отделом непрерывного образования; *Котруца Аиде*, Молдавский государственный университет, программный менеджер, консультант по вопросам карьеры, Центр карьерной ориентации; *Куртевой Оксане*, Комратский государственный университет, конференциар; *Николаевой Елене*, Образцовый центр в области строительства, преподаватель спецдисциплин, зав. отделом качества; *Путинэ Дорине*, Образцовый центр в области услуг и общественного питания, зав. отделом непрерывного образования; *Тимофтикэ Георге*, Образцовый центр в области строительства, преподаватель спецдисциплин, зав. кафедрой; *Фока Еуджении*, Бельцкий государственный университет, преподаватель; *Цапукевич Диане*, Образцовый центр в области легкой промышленности, преподаватель биологии и географии; *Яниогло Марии*, Комратский государственный университет, конференциар.

Редактор: *Лариса Носаченко*

Обложка: *Михай Бачинский*

Техноредактор: *Мариан Мотреску*

Фото на обложке: www.shutterstock.com

Издательство ARC, ул. Дж. Менюк 3, Кишинев;

Тел.: (+37322) 73-36-19, 73-53-29; факс: (+37322) 73-36-23; e-mail: info.edituraarc@gmail.com;

www.edituraarc.md

Полное или частичное воспроизведение, копирование текста либо иллюстраций данного издания допускается исключительно с предварительного письменного согласия правообладателя.

© Центр предпринимательского образования и поддержки бизнеса (CEDA). Все права защищены.

I. Вводная часть

Карьера – важная составляющая жизни каждого человека, постоянный вызов для достижения личных целей профессионального характера. Успех в карьере – это длительный процесс, и достигается он постепенно, благодаря труду и настойчивости. Каждый юноша / каждая девушка стремятся реализовать себя как личность, в том числе в профессиональной карьере. Это достижимо, если проявлять ответственное отношение к своему будущему, в полной мере оценить важность разработки карьерного плана, если молодой человек располагает знаниями и инструментами, необходимыми для его реализации, иными словами, если осуществляет менеджмент своей карьеры.

Менеджмент карьеры, как и хорошо спланированный и реализуемый ход жизни, стал трансверсальным процессом, общим проектом сотрудника и организации, необходимым звеном для приведения в соответствие целей профессионального развития работника с потребностями организации. Успех организации определяется профессиональным успехом каждого сотрудника. Вот почему развитие компетенций, необходимых для управления своей карьерой, становится в наши дни не только неотъемлемым компонентом развития молодежи, но и требованием времени, направленным образовательным учреждениям.

Образование для карьеры стало императивом времени, что отражено в политике, проводимой в сфере образования. Одним из определяющих факторов удачного внедрения стратегий и политик Министерства образования и исследований РМ в области карьеры является степень подготовки педагогических кадров к тому, чтобы облегчать процесс формирования у учащихся компетенций, необходимых для менеджмента карьеры. Учителю, наставнику требуются особые профессиональные компетенции для наставления и поддержки усилий учащегося при выработке реалистичного карьерного плана, в котором гармонично сочетаются его потенциал и личные профессиональные интересы с потребностями рынка труда.

Настоящий курс отвечает требованиям непрерывного обучения педагогических кадров общего и профессионально-технического образования в области образования для карьеры. Курс «Менеджмент карьеры» является частью образовательных ресурсов, ориентированных на непрерывное профессиональное обучение взрослых, и основан на принципе формирования профессиональных компетенций, предусмотренных Стандартами профессиональной компетенции и установленных в Национальной рамке квалификаций. Вместе с тем, данный курс способствует реализации целей, обозначенных в Стандартах профессиональной компетенции педагогических и управленческих кадров: ориентация системы профессионального развития на требования рынка труда и педагогический подход, сфокусированный на учащемся.

Куррикулум «Менеджмент карьеры» представляет собой актуализированный подход к проблематике профориентации на различных уровнях, который определяется результатами исследований в соответствующей области и опытом, накопленным в последние годы как на местном и региональном уровнях, так и на национальном. Важную роль в утверждении нового подхода сыграло успешное внедрение проекта REVOCC I, в рамках которого был разработан и внедрен модуль «Личностное развитие и проектирование карьеры». Содержание данного модуля отражено в новой школьной дисциплине «Личностное развитие», которая с 1 сентября 2018 г. по решению Министерства образования, культуры и исследований стала обязательной для общего образования.

Куррикулум «Менеджмент карьеры» может быть интегрирован также в существующие тематические или модульные программы по непрерывному профессиональному образованию. В то же время, на основе данного куррикула поставщики образовательных услуг для взрослых могут дополнить образовательное предложение по непрерывному профессиональному обучению «Менеджментом карьеры» как отдельным/автономным модулем в рамках специальных программ. Внедрение данного куррикула обеспечивает связь непрерывного образования с требованиями рынка труда¹ и профессионального образования с учетом потребностей педагогических кадров. Применение куррикула «Менеджмент карьеры» обеспечивает приобретение педагогами-слушателями ряда трансверсальных профессиональных компетенций в соответствии с требованиями реформ в сфере образования и Стандартов профессиональных компетенций педагогических кадров общего образования.

II. Структура куррикула

Тип	Куррикулум по непрерывному образованию в рамках тематических или модульных программ
Категории бенефициаров	Педагогические кадры, управленческий персонал, классные руководители, мастера производственного обучения
Продолжительность программы	150 часов
Количество профессиональных кредитов	3 кредита
Форма оценивания	Практическая работа

Структура модуля «Менеджмент карьеры» позволяет осуществить как полное его внедрение, так и частичное. В зависимости от потребностей бенефициаров не-

¹ Постановление Правительства РФ № 193 от 24.03.2017 г. «Об утверждении Положения о непрерывном образовании взрослых», пункт 72 «Программы непрерывной профессиональной подготовки взрослых подлежат изменению в зависимости от требований рынка труда и инноваций в соответствующих областях».

прерывного образования поставщики услуг в указанной сфере могут полностью включить данный модуль в тематические программы, равно как и принять решение об отборе из этого модуля уместных тем в конкретных контекстах и их интеграции в другие типы программ непрерывного образования, программ по квалификации и переквалификации, изменяя количество часов или, соответственно, число выделенных переводных кредитов, согласно Методологии разработки программ непрерывного профессионального образования педагогических кадров, утвержденной Приказом Министерства образования, культуры и исследований № 92 от 30.01.2019 г.²

III. Поурочное распределение

№	Единицы содержания	Количество часов			
		Всего	Теоретические	Практические	Индивидуальная работа
1	Карьера в условиях меняющейся среды	68	6	10 + 2	50
2	Компетенция проектирования карьеры	82	6	14 + 2	60
		150			

IV. Образовательный куррикулум по единицам содержания

№	Единицы содержания	Количество часов			
		Всего	Теоретические	Практические	Индивидуальная работа
Тема 1. Карьера в условиях меняющейся среды		68	6	10 + 2	50
1	Карьера: традиционные и современные подходы		2	2	
2	Образование для карьеры – императив времени			2	

² https://mecc.gov.md/sites/default/files/metodologia_de_elaborare_a_programelor_de_formare_profesionala_continua_a_cadrelor_didactice.pdf

3	Карьерная ориентация		2	2	
4	Образовательный маршрут и профессиональные перспективы		2	2	
5	Тенденции развития рынка труда			2	
Тема 2. Компетенция проектирования карьеры		82	6	14 + 2	60
1	Структура компетенции проектирования карьеры		2	2	
2	Методология формирования компетенции планирования карьеры		2	2	
3	Самопознание учащихся с точки зрения проектирования карьеры			2	
4	Компетенция информирования о возможностях карьерного развития и перспективах рынка труда			2	
5	Компетенция принятия решений относительно образовательного и профессионального маршрута			2	
6	Компетенция осуществления личного и профессионального маркетинга		2	2	
7	Социально-профессиональная интеграция			2	

V. Конечные результаты

После успешного завершения модуля учащийся будет проявлять:

- знание и понимание социального, экономического, культурного и политического контекста планирования и менеджмента карьеры;
- знание психологических и методологических особенностей образования для карьеры различных категорий бенефициаров;
- способность ориентировать учащихся и помогать им при проектировании карьеры посредством освоения собственного потенциала и его развития в соответствии с требованиями рынка труда для обеспечения личной, организационной и социальной эффективности и успешности.

VI. Стратегии преподавания-обучения

Компетенции, которые следует развивать в ходе обучения на основе куррикулума «Менеджмент карьеры», вытекают из профессиональных стандартов, отражают требования рынка труда и способствуют развитию у учащихся компетенции проектирования карьеры. Вот почему внедрение настоящего куррикулума требует диверсификации форм организации процесса подготовки взрослых, отбора соответствующих стратегий, методов и инструментов, исходя из контекста планируемых конечных результатов.

Формы организации процесса применения данного куррикулума предполагают как непосредственный контакт тренеров/наставников и обучаемых/стажёров в ходе семинаров и практикумов, так и индивидуальную работу стажёров, которая включает самостоятельное приобретение практических навыков, изучение рекомендуемой информации, выполнение в малых группах комплексных заданий и представление результатов/продуктов совместной или индивидуальной учебной деятельности.

Эффективность учебной деятельности может быть обеспечена посредством применения *модели экспериментального обучения* и *модели развития критического мышления*, реализуемых в рамках этапов *Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение*. Дидактические стратегии, с помощью которых обеспечивается формирование компетенций, отбираются в соответствии с принципами обучения взрослых таким образом, чтобы в процессе подготовки был задействован опыт обучаемых, их знания и компетенции. Деятельность будет носить интерактивный характер. Классические лекции заменяются мини-лекциями, продолжительность которых не превышает 15 минут. Учебная деятельность будет преимущественно сосредоточена на *обучении через открытие*. Упор делается на методах активного участия, которые повышают интеллектуальный потенциал бенефициаров за счет личных усилий в ходе обучения. В разных обстоятельствах применяется сочетание тех или иных методов и приемов, таких как исследование ситуации, ролевая игра, эвристическая беседа, дебаты, проблематизация, исследование, проект, зондирование с различных точек зрения, управляемая дискуссия и т. д. Существенная роль в обеспечении качества обучения отводится подведению итогов и размышлению обучаемых о деталях изученных тем. Дифференциальный подход, основанный на образовательных потребностях бенефициаров, на вдохновении и креативности тренера, обеспечит качественное применение куррикулума по дисциплине «Менеджмент карьеры».

VII. Стратегии оценивания

Оценивание может осуществляться на основе портфолио слушателя, которое содержит один или более продуктов, полученных в процессе обучения, например:

- карьерный проект, разработанный на основе выявленных потребностей личного и профессионального развития;
- куррикулярная и внекуррикулярная деятельность по карьерному ориентированию учащихся (предложения по деятельности и/или проектам деятельности);

- план карьерной ориентации учащихся для их образовательной, социальной и профессиональной интеграции;
- план развития человеческих ресурсов, в том числе организация наставничества по профессиональной интеграции и развитию на институциональном уровне (для руководства образовательных учреждений) и т. д.;
- система карьерного ориентирования на уровне учебного заведения для учащихся и персонала (для менеджеров).

Тренеры разработают критерии оценивания для каждого продукта. С критериями оценивания и способом оценивания слушатели будут ознакомлены в начале обучения.

VIII. Индивидуальная работа

Индивидуальная работа под руководством тренера включает:

- самостоятельное изучение некоторых тем на основе представленного списка избранной библиографии;
- разработку дидактических проектов, основанных на развитии трансверсальных компетенций учащихся;
- система карьерного ориентирования на уровне учебного заведения (для менеджеров).

IX. Избранная библиография

1. Alexandru Gh., Matei M, Mațan I., Diriginția și Consilierea: lucrare de specialitate pentru învățământul preuniversitar, Editura „Gheorghe Alexandru”, Craiova, 2004.
2. Armstrong M., Managementul Resurselor Umane – Manual de practică – ed.X-a rev., București: Codecs, 2009.
3. Bolboceanu A., Consiliere psihologică pentru orientare și dezvoltare în carieră. Ghid de aplicare, Chișinău, 2015.
4. Dandara O. Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional. Chișinău, 2009;
5. Miclea M., Lemeni G., Consiliere și orientare, Ghid de educație pentru carieră, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2004.
6. Stan A., Consiliere și orientare în carieră; <https://goo.gl/aPqpP5>.
7. Buduruță M., Acăr C., Mihăilă A. Orientarea în carieră a elevilor: Bune practici identificate în cadrul proiectului „Activ” / – Iași: Sedcom Libris, 2013.
8. Dandara O., Mija V. Proiectarea carierei și ghidarea în carieră: Suport metodologic pentru elevii și cadrele didactice din învățământul secundar vocațional-tehnic. CEP USM. Chișinău, 2014.
9. Materiale pentru profesori, diriginți și elevi la modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” pentru clasele V-XII. Ministerul Educației, Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri. Chișinău, 2016, www.ceda.md
10. Tinerii în acțiune. Antreprenoriatul ca opțiune de carieră. Istории de succes. Chișinău: Editura ARC, 2017.

CENTRUL PENTRU EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ ȘI ASISTENȚĂ ÎN AFACERI
(CEDA)

Chișinău, str. Mihai Eminescu nr. 35, oficiul 7
MD-2012, Republica Moldova
Tel: 373 (22) 885 425 Fax: 373 (22) 885 426; mob: 373 79002848
oficiu@ceda.md; sshuleansky@ceda.md
www.ceda.md; www.facebook.com/ceda.