



With funding from

 Austrian  
Development  
Cooperation

Centrul  
pentru  
Educație  
Antreprenorială  
și  
Asistență  
în Afaceri



# МЕНЕДЖМЕНТ КАРЬЕРЫ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ  
ПОСОБИЕ



Editura ARC

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

**Координаторы издания:**

*Кику Валентина*, Министерство образования, культуры и исследований; государственный секретарь  
*Склифос Лия*, Центр предпринимательского образования и поддержки бизнеса (CEDA); менеджер проекта REVOCC II  
*Шулянски София*, Центр предпринимательского образования и поддержки бизнеса (CEDA); директор

**Рабочая группа:**

*Бежан Анжела*, Бельцкий государственный университет, преподаватель  
*Бециву Аурелия*, Бельцкий государственный университет, преподаватель-ассистент  
*Василаке Дорина*, Молдавский государственный университет, преподаватель  
*Влежу Анна*, Центр передового опыта в области легкой промышленности, преподаватель специализации «Основы предпринимательства»  
*Гециу Аделина*, Государственный университет физического воспитания и спорта, зав. кафедрой непрерывного профессионального образования, доктор педагогики, преподаватель  
*Калугер Виорика*, Государственный университет физического воспитания и спорта, зав. отделом непрерывного образования  
*Котруца Аида*, Молдавский государственный университет, программный менеджер, консультант по вопросам карьеры, Центр карьерной ориентации  
*Куртева Оксана*, Комратский государственный университет, конференциар  
*Николаев Елена*, Образцовый центр в области строительства, преподаватель специализации, зав. отделом обеспечения качества  
*Путинэ Дорина*, Образцовый центр в области услуг и общественного питания, зав. отделом непрерывного образования  
*Тимофтике Георге*, Образцовый центр в области строительства, преподаватель специализации, зав. кафедрой  
*Фока Еуджения*, Бельцкий государственный университет, преподаватель  
*Цапукевич Диана*, Образцовый центр в области легкой промышленности, преподаватель биологии и географии  
*Яниогло Мария*, Комратский государственный университет, конференциар

Целевой аудиторией настоящего издания являются форматоры менеджмента карьеры, педагоги, классные руководители образовательных учреждений, психологи, а также административно-управленческий аппарат учреждений, предоставляющих услуги в сфере карьерной ориентации, а также все, чья деятельность связана с процессом карьерного роста, кто ориентирован на эффективное планирование собственной карьеры.

Редактор: *Лариса Носаченко*  
Обложка: *Михай Бачинский*  
Техноредактор: *Мариан Мотреску*  
Фото на обложке: [www.shutterstock.com](http://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](mailto:info.edituraarc@gmail.com);  
[www.edituraarc.md](http://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.

# Содержание

<b>Введение</b>	4
<b>I. Карьера в условиях меняющейся среды</b>	
1.1. Карьера: традиционные и современные подходы	5
1.2. Управление карьерой в меняющемся мире	7
1.3. Рынок труда и профессии XXI века	10
<b>II. Теоретические и практические аспекты карьерной ориентации</b>	
2.1. Понятие карьерного ориентирования	14
2.2. Компетенция проектирования карьеры	16
2.3. Компетенция самопознания с точки зрения карьерного проектирования	19
2.4. Компетенция информирования о возможностях карьерного продвижения	21
2.5. Компетенция принятия решения об образовательном и профессиональном маршруте на основе системы отношений и ценностей	24
2.6. Компетенция осуществления личного и профессионального маркетинга	26
2.7. Разработка карьерного проекта	29
2.8. Карьерная ориентация молодежи с особыми образовательными потребностями (ООП)	31
2.9. Социально-профессиональная интеграция. Развитие карьеры и сохранение рабочего места	33

## ВВЕДЕНИЕ

Мы живем в период активных перемен, в период «четвертой промышленной революции», или, проще говоря, «индустрии 4.0». Эта промышленная революция фундаментально отличается от всех предыдущих. Она происходит в соцсетях, платформах, в цифровых технологиях и в самих людях.

Машины уже взяли на себя значительную часть механических монотонных действий, в связи с чем на рынке труда появились новые ориентиры, такие как концентрация внимания на изобретательности, понимании и создании нового. Невозможно готовить современных специалистов в рамках анахроничной системы образования, и здесь важная роль принадлежит компаниям. Им необходимо быть открытыми, оказывать поддержку преподавателям, передавая свой опыт и профессиональные знания, чтобы можно было своевременно адаптироваться к новым требованиям работодателей.

Следовательно, чтобы подготовить будущие поколения к достойному принятию этих перемен, следует делать акцент на четыре опоры современного образования: родитель, преподаватель, ученик, работодатель. Будущее образования лежит в русле профессионального образования, обучения предпринимательству, цифрового образования и, не в последнюю очередь, — в образовании для карьеры.

Нужны специалисты для создания автоматизированных систем, которые понадобятся компаниям будущего. Вместе с тем, учитывая, что всё продвигается в ареале социальных сетей, необходимы профессионалы, умеющие управлять сообществом в онлайн-пространстве.

Однако какие навыки должна развивать сегодняшняя молодежь, чтобы быть готовой к видам деятельности, которые еще даже не появились на рынке труда? Возможно, следовало бы сделать упор на эмоциональный интеллект, на так называемые soft skills — «мягкие, гибкие навыки» (коммуникабельность, умение работать в команде, креативность и др.), на навыки обучения, проектирование карьеры и т. д.

Невозможно подготовить молодых людей к профессиям, о которых неизвестно, будут ли они существовать через 20 лет. Но можно научить быть креативными и сделать это стилем жизни, научить проектировать свою карьеру, обучить освоению процессом управления карьерой, что поможет в будущем интегрироваться в меняющийся рынок труда.

Эра интернета решила важную проблему культурной памяти (хранения информации) и демократизировала доступ к огромному объему данных. Сейчас необходимо исходить из здравого смысла при отборе информации, сотрудничестве и размышлениях, касающихся развития успешной карьеры.

Планирование будущего — это трудная задача, поскольку влечет за собой процесс самопознания, осмысления и выстраивания приоритетов в отношении собственных ценностей, определения возможностей и альтернатив для успешной карьеры.

Каждый человек смолоду и на протяжении всей жизни стремится реализовать себя как личность, добивается качественных результатов в том числе в профессиональной карьере. Это достижимо, если юноша или девушка способны в полной мере оценить важность разработки карьерного плана, располагают знаниями и инструментами, необходимыми для реализации такого процесса планирования, и если есть наставник/менеджер, поддерживающий его/её инициативы и усилия.

Условие успеха всего процесса состоит в том, что наставник/менеджер должен располагать соответствующими необходимыми компетенциями и применять их для разработки собственного карьерного проекта, чтобы показать ученикам пример и поделиться своим опытом. Таким образом, в контексте обеспечения подготовки будущих выпускников к успешной профессиональной карьере, требуется подготовка педагогических и управленческих кадров в области менеджмента карьеры.

Посредством данного пособия авторы стремились создать когнитивный контекст, который позволил бы пользователям найти ответы на ряд вопросов, но и намеренно бросить вызов бенефициарам: педагогическим, управленческим кадрам, работодателям, поставщикам услуг по обучению взрослых, чтобы они искали ответы на свои вопросы, консультируясь также посредством и других, рекомендуемых авторами источников

# I. КАРЬЕРА В УСЛОВИЯХ МЕНЯЮЩЕЙСЯ СРЕДЫ

## 1.1. Карьера: традиционные и современные подходы



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Каждый из нас может развить успешную карьеру в выбранной профессиональной области.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Лучший способ предсказать будущее — это создать его.  
Авраам Линкольн

**Карьера** — это путь развития человека через обучение и работу. *Карьера* — это эволюционная последовательность действий и позиций, через которые проходит человек, а также установки, знания и связанные с ними компетенции, развивающиеся с течением времени на протяжении всей жизни:

- допрофессиональная деятельность, например у детей, учеников и студентов;
- профессиональная деятельность, характерная для работающих людей или находящихся в поисках рабочего места;
- постпрофессиональная деятельность, присущая пенсионерам.

Карьеры, как и люди, динамичны, они развиваются и меняются. Большинство людей в ходе развития своей карьеры проходят пять основных этапов: исследование, испытание, стабилизацию, продвижение и спад. Как движение/мобильность в ходе профессиональной деятельности карьера может быть представлена следующим образом:

- а) вертикальная карьера** — предполагает восхождение на более высокие ступени структуры организации и вне ее. В этом случае карьера описывается в терминах продвижения;
- б) горизонтальная карьера** — предполагает чередование должностей на одном и том же иерархическом уровне, последовательность ролей в деятельности человека, что обуславливает обогащение профессионального опыта;
- в) смешанная карьера** — содержит элементы горизонтальной и вертикальной карьеры;
- г) ступенчатая карьера** — предполагает получение влияния и власти без доступа к иерархической лестнице. В этом случае карьера описывается как признание компетентности, обретение «статуса» референтного лица.

Карьера — это процесс освоения качеств, способностей и склонностей в профессиональной и социальной деятельности. Исходя из этого, выделяются:

- а) внешняя карьера** — понимается как объективная последовательность должностей, которые человек занимал с течением времени;
- б) внутренняя карьера** — это то, как человек интерпретирует свой объективный опыт, профессиональное развитие, а также отношения и поведение, связанные с профессиональным опытом, сквозь призму своего субъективного восприятия и собственной системы ценностей и принципов.

Эти значения понятия «карьера» были развиты и приняты в последние тридцать лет. Однако традиционно карьера понимается и интерпретируется как: продвижение по служебной лестнице, восхождение на более высокий уровень в иерархической структуре организации; высокий уровень результатов, который доступен лишь некоторым людям, делающим важные дела или то, что хорошо известно широкой публике, обществу (например, политика, спорт или научная деятельность); обычная работа. Такое ограниченное восприятие обусловило ассоциирование термина *карьера* с чем-то значимым только для элиты общества и неважным для других; он стал наделяться негативными коннотациями. Примером тому

является понятие карьеризма. *Карьеризмом* принято считать стремление добиться успеха любой ценой и любыми средствами. Это профессиональная или социальная деятельность, при которой преследуется лишь цель удовлетворения личных амбиций. Человек, проявляющий такое поведение, называется *карьеристом*. Наряду с этим, в специальной литературе мы встречаем словосочетание *традиционная карьера*, которое предполагает медленную иерархическую эволюцию, основанную больше на опыте и возрасте, чем на компетентности и профессиональной экспертизе.

Однако вместе с социально-экономическими переменами происходит и изменение значений некоторых, на первый взгляд, хорошо знакомых терминов. Сегодня термин *карьера* наполнен для каждого вполне определенным смыслом. Анализ карьеры и связанных с ней элементов, в соотнесенности с сегодняшним контекстом и тенденциями развития всех составляющих жизни человека, требует от него проектирования и совершенствования *гибкой карьеры*. Это означает умение предвидеть проблемы, поддерживать карьерный рост в любых ситуациях и контекстах.

Понимание современного подхода к понятию карьеры является важным условием в контексте подготовки педагогических и управленческих кадров к процессу формирования и развития у учеников и работников компетенций карьерной ориентации. Вот почему данная тема будет включена в учебные программы для всех категорий обучающихся.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- определяют влияние восприятия понятия «карьера» на человека (сквозь призму современной и традиционной парадигм);
- объясняют понятия динамичной карьеры и эластичной карьеры, приводят примеры;
- аргументируют и приводят доказательства в пользу необходимости обучения на протяжении всей жизни.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Предложите участникам изобразить графически свои карьеры на листе бумаги А4 цветными карандашами. Готовые работы вывешиваются на стене, а участники будут задавать вопросы своим коллегам — авторам, исходя из представленных графиков. Форматор управляет дискуссией, направляя ее к формулированию участниками значений понятия «карьера».

- В конце занятия попросите участников дополнить/изменить первоначальные графические изображения, исходя из понимания новых значений понятия «карьера».
- Попросите участников сравнить традиционный и современный подход к карьере, используя диаграмму Венна.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Dandara, O., *Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional*, CEP USM, Chișinău, 2009.
2. Educație pentru carieră. *Didactica Pro* (72–73), iunie 2012.
3. Spencer G. Niles, JoAnn Harris — Bowsbey. *Intervenții în dezvoltarea carierei în secolul 21*. [https://www.academia.edu/22228573/INTERVENTI\\_I\\_ÎN\\_DEZVOLTAREA\\_CARIEREI\\_ÎN\\_SECOLUL\\_21](https://www.academia.edu/22228573/INTERVENTI_I_ÎN_DEZVOLTAREA_CARIEREI_ÎN_SECOLUL_21)
4. Vlăsceanu, M., *Managementul carierei. Comunicare*, București, 2002.

## 1.2. Управление карьерой в меняющемся мире



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Переменчивость стала сегодня самым достоверным параметром нашей эволюции. Нам не известно, что именно мы будем делать через несколько лет, но мы точно знаем, что в нашей жизни что-то изменится. Изменения, бесспорно, произойдут, а карьера подвержена трансформациям более всего, поэтому она требует эффективного управления.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Твои приоритеты — под твоим контролем. С одинаковым успехом, ты можешь отменить старые приоритеты, либо установить новые.*

Исайя Хенкель

**Менеджмент карьеры** определяется как процесс подготовки, применения и мониторинга карьерных планов, взятых на себя отдельным лицом индивидуально или в рамках системы по управлению карьерой в организации<sup>1</sup>. **Менеджмент карьеры** — это процесс проектирования и реализации целей, стратегий и планов, позволяющих организации удовлетворять свои потребности в человеческих ресурсах, а индивидам — реализовать цели своей карьеры<sup>2</sup>. В ходе **менеджмента карьеры** планируется и моделируется прогресс индивидов в рамках организации в соответствии с оценками ее потребностей, а также в соотносении с достижениями, потенциалом и индивидуальными предпочтениями ее членов<sup>3</sup>.

Каждый из нас, направляя свое внимание на ту или иную сферу деятельности, желая посвятить себя определенной профессии, думает, соответственно, и о карьере. Менеджмент карьеры охватывает совокупность планирования и развития карьеры, а в более широком понимании включает различные функциональные взаимосвязи планирования индивидуальной карьеры и планирования карьеры и её развития в рамках структуры конкретной организации/учреждения.

Менеджмент карьеры — это сфера интереса как для работников, так и для работодателя. Он представляет собой процесс проектирования и реализации целей, стратегий и планов, позволяющих организации удовлетворять свои потребности в человеческих ресурсах, а индивидам — реализовать свои карьерные цели. Согласно американским исследованиям, менеджмент карьеры предполагает две различные плоскости:

- планирование карьеры организации/учреждения, целью которого является интеграция человеческих ресурсов на кратковременный и долгосрочный срок, и развитие индивидуального карьерного плана;
- планирование индивидуальной карьеры, исходя из оценки личных способностей, склонностей и интересов, регистрации данных относительно существующих в организации возможностей, установления целей карьеры и развития стратегии для их реализации.

**Менеджмент карьеры** предполагает выбор на индивидуальном уровне ряда стратегий, в результате применения которых человек предвосхищает проблемы, которые могут возникнуть в ходе профессионального развития, и осуществляет долгосрочное планирование. Вот несколько из этих стратегий:

- **самопознание** — важно провести внимательный анализ карьерной ориентации, ваших сильных/слабых сторон, занимаемого вами места в компании/организации/учреждении;
- **познание профессиональной среды** — зная среду, экономические проблемы, конкурирующие компании/организации/учреждения, можно предвосхитить как неприятные события, так и потенциальные возможности;
- **сохранение наилучшей профессиональной репутации** — это выделение способностей и достижений, всего того, что вас индивидуализирует, демонстрирует особые качества, возможность инвестировать и способность реализации проектов;

<sup>1</sup> Vlăsceanu, M., *Managementul carierei. Comunicare*, București 2002, p.18.

<sup>2</sup> L. A. Klatt, R. G. Murdick, F. E. Schuster, op. cit., p. 380–381.

<sup>3</sup> M. Armstrong, *Personnel Management Practice*, Kogan Page, London, 1991, p. 471.



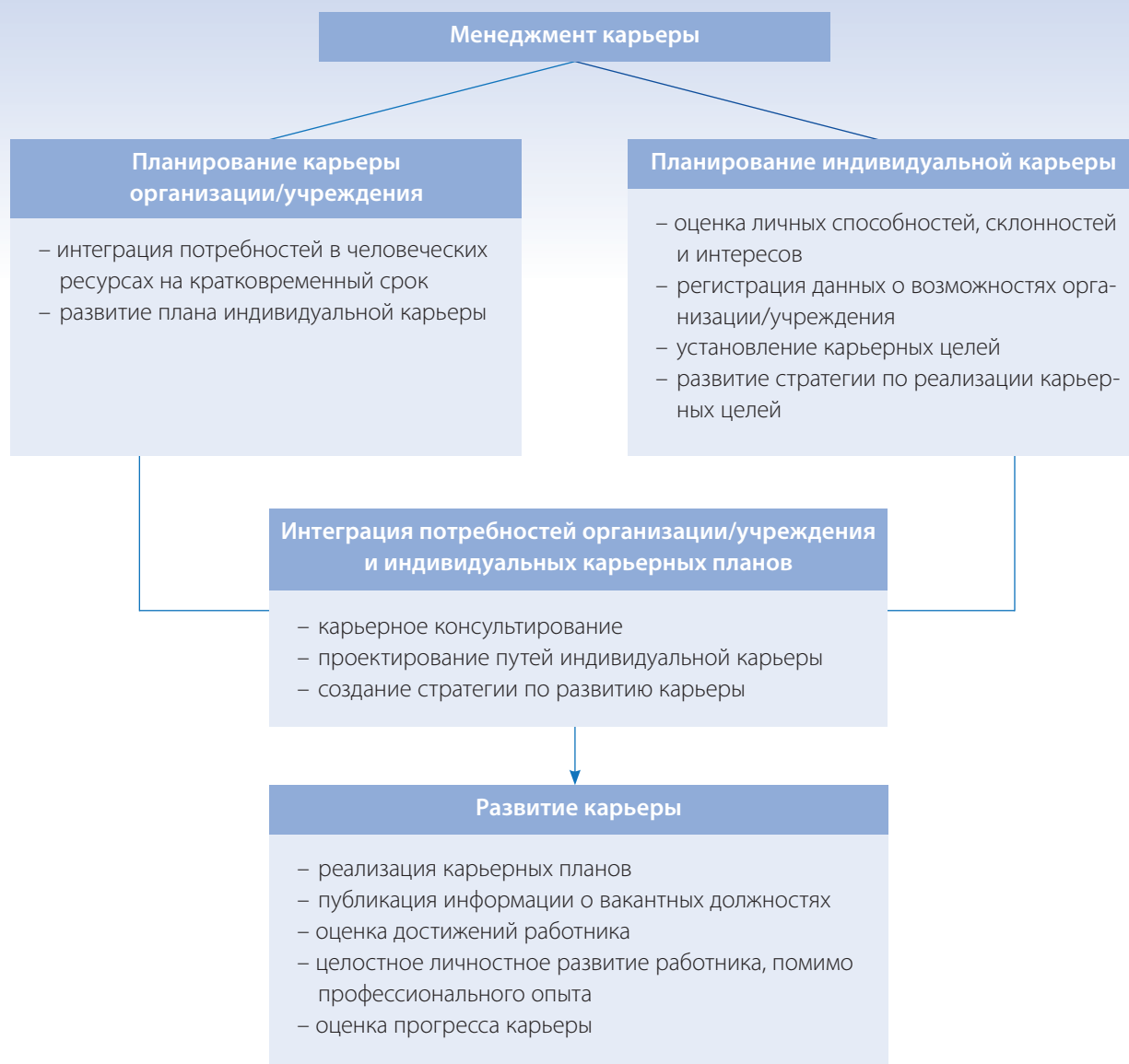


Рис. 1. Модель менеджмента карьеры (по Л. А. Клатту)

- **гибкость, готовность, непрерывная подготовка** — означают наблюдение за соответствием между личными компетенциями и компетенциями, которые востребованы на рынке труда, а также — передаваемыми компетенциями;
- **документирование собственных успехов** — возможность предоставить доказательства того, что вы уже реализовали; идентифицируемые результаты и достижения обладают большей ценностью на рынке труда;
- **подготовка запасного плана** — никогда не помешает «туз в рукаве» и постоянная готовность что-либо изменить;
- **поддержание комфортного профессионального и социального статуса** — если вы поддерживаете себя в хорошей финансовой и психологической форме, это значит, что вы всегда обеспечиваете основу, комфорт и равновесие в профессиональном и социальном плане.

## Преимущества менеджмента карьеры

В дополнение к изложенному необходимо отметить, что хорошо спланированный и внедренный карьерный маршрут дает преимущества как работнику, так и организации/работодателю.

**Для работника** профессиональная карьера обретает смысл и определяющую роль во всей его жизни:

- оказывает поддержку в профессиональном развитии и достижении индивидуальных целей, таких как финансовая стабильность, безопасность карьеры, потребности в личном развитии (например, создание и содержание семьи, поддержание баланса между трудом и отдыхом и т. д.), профессиональный статус;
- создает возможность развития в соответствии с личными устремлениями на протяжении жизни;
- обеспечивает удовлетворенность профессиональными успехами, соотнося успех с личным и профессиональным развитием;
- предоставляет возможность самопознания и самооценки профессионального потенциала.

**Для организации/учреждения** этот процесс становится инструментом управления трансверсальными человеческими ресурсами:

- предсказуемо обеспечивает потребности в профессионалах со способностями и компетенциями, адаптированными к требованиям организации;
- снижает огромные затраты, обусловленные процессами отбора и найма;
- существенно снижает финансовые и временные затраты, которые организация вкладывает в адаптацию к культуре и внутренним процессам организации/учреждения;
- ограничивает риски ускоренного внутреннего продвижения по службе или несоответствия между компетенциями и способностями продвигаемого работника и теми, которые необходимы в новой роли («Принцип Питера»);
- делает гибкими возможности интеграции в ту же организацию одновременно нескольких поколений, чьи устремления, мотивации, профессиональные и личные цели различны;
- поддерживает трудовое соглашение и вовлеченность работников в достижение текущих целей организации, а также удержание персонала.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- определяют понятие «менеджмент карьеры»;
- выявляют преимущества менеджмента карьеры для работника и работодателя;
- аргументируют необходимость соотнесения целей в развитии карьеры — личных и организации/учреждения;
- отбирают стратегии для прогнозирования/выявления/развития профессиональных компетенций.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Обращение к данной теме важно как для педагогических, так и для управленческих кадров. В зависимости от видов деятельности и интересов участников форматор будет уделять на занятиях больше времени тем аспектам, которые представляют для участников максимальный интерес, но он обязательно будет рассматривать обе составляющие менеджмента карьеры — индивидуальную и организации/учреждения.

**Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:**

- Предложите каждому участнику разработать толкование понятия «менеджмент карьеры». Через 1–2 минуты индивидуальной работы попросите их объединиться в рабочие пары и разработать единое объяснение, с учетом и объединив идеи обоих участников. Далее на доске записываются объяснения участников понятия «менеджмент карьеры», при этом структурируют идеи и исключают повторения.
- Попросите участников привести примеры ситуаций (из их собственного опыта или опыта коллег по работе), когда их интересы профессионального и личного развития совпадали либо не совпадали с интересами организации.

- Предоставьте участникам для работы в малых группах (4–5 человек) бумагу, фломастеры и другие принадлежности для создания графической презентации или инсталляции, представляющей человека, которому удастся управлять собственной карьерой, и человека, который не управляет своей карьерой.
- Попросите участников указать 2–3 стратегии, которые им следовало бы применить на текущем этапе для развития своей карьеры в организации, где они трудятся в настоящий момент.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1ю Burciu Aurel, *Introducere în management*, Editura Economică, București, 2008

**Источники и полезные ссылки:**

<http://robertda.files.wordpress.com/2008/09/managementul-carieriei>

<http://www.scribd.com/doc/2896033/Managementul-carieriei>

[http://mail.ubv.ro/~janeta.sirbu/MMC3\\_1.pdf](http://mail.ubv.ro/~janeta.sirbu/MMC3_1.pdf)

[http://www.upm.ro/facultati\\_departamente/departamente/depPregatirePersonal/docs/carti/Curs\\_Managementul\\_carieriei\\_master\\_A\\_Silvas.pdf](http://www.upm.ro/facultati_departamente/departamente/depPregatirePersonal/docs/carti/Curs_Managementul_carieriei_master_A_Silvas.pdf)

## 1.3. Рынок труда и профессии XXI века



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

**В XXI веке каждому из нас предоставлены широчайшие возможности в любой профессиональной деятельности и в любом виде квалификационного труда.**



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Кем бы ты ни был, будь лучше.*

Авраам Линкольн

**Рынок труда** — это совокупность актов купли-продажи рабочей силы, относящихся к ним специфических взаимосвязей, имеющих место в экономическом пространстве; он выявляет встречные спрос и предложения, определяет на этой основе условия для найма сотрудников, переговоров и установления заработной платы в зависимости от достижений работников, осуществления мобильности сотрудников и рабочей силы по рабочим местам, фирмам, зонам и др.<sup>4</sup>

**Специальность** — это конкретная деятельность постоянного характера, которую выполняет человек на основе соответствующей квалификации; комплекс теоретических знаний и практических навыков, определяющих чью-либо подготовку; дело<sup>5</sup>.

**Ремесло** — профессиональное занятие, основанное на комплексе знаний, полученных посредством обучения или практики, которые позволяют тому, кто ими обладает, выполнять определенные операции по преобразованию и переработке предметов труда или предоставлять определенные услуги<sup>6</sup>.

**Занятие** — полезная деятельность, приносящая доход (в денежном или натуральном выражении), которую человек обычно осуществляет в рамках социально-экономической единицы и которая является для него источником средств к существованию. **Занятие** характерно для активных и предприимчивых людей, деятельность которых признана обществом как полезная для себя и других. **Занятие** того или иного лица может проявляться через его должность или ремесло, профессию<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> [http://www.conta.ro/dictionar\\_online\\_PIATA%20MUNCII.html](http://www.conta.ro/dictionar_online_PIATA%20MUNCII.html)

<sup>5</sup> <https://www.dex.md/definitie/profesie>

<sup>6</sup> <https://dexonline.ro/definitie/meserie>

<sup>7</sup> <http://subsemnatul-blog.blogspot.com/2009/10/ocupatiafunctiameseriaprofesia.html>

**Профессия** — это выбранная специальность, полученная посредством обучения, а **занятие** — это выбранный или любимый вид осуществляемой деятельности. В ряде случаев **профессия** может совпадать с **занятием**.

Все страны, независимо от их благосостояния, сталкиваются с реальными вызовами в создании и сохранении рабочих мест для своих граждан. Проблема занятости приобретает всё больший размах в условиях роста численности населения в мире и количества работающих, особенно в развивающихся странах. По оценкам Международной организации труда в следующие 10 лет в мире потребуется более 600 млн новых рабочих мест, чтобы избежать дальнейшего роста безработицы.

В последние годы футурологи и другие специалисты по выявлению новых тенденций определили новый сдвиг парадигмы, способный привести к колоссальным изменениям в обществе: переходу от «обладания» к «доступу». Этот феномен также известен как «совместное потребление» и «долевая экономика», что предполагает замещение культа труда этикой сотрудничества, самоопределения творческих начал, взаимоотношений с природой. Эти изменения, очевидно, будут определять потребности рынка труда.

Продвижение рабочих мест на мировом уровне предполагает соответствующую подготовку потенциальных работников и их возможность приобрести компетенции, которые будут гарантировать их достижения. Люди с более высоким уровнем образования и способностями более привлекательны для трудоустройства на стабильные рабочие места и, соответственно, смогут больше зарабатывать, обеспечивая, таким образом, себе и своим семьям более благополучную жизнь. Одной из главных задач компаний в развивающихся странах, таких как Молдова, является привлечение работников, имеющих соответствующую квалификацию.

По данным **Всемирного экономического форума**, через пять лет по меньшей мере треть (35 %) способностей работников, которые сегодня считаются значимыми, изменятся.

**В планах к 2020 году предполагалось, что четвертая промышленная революция предоставит передовые роботизированные технологии, автономный транспорт, создаст искусственный интеллект, разработает биотехнологии и геномику; что такие профессии, как менеджер космотуризма, космобиолог, медиапланер, промоутер, вебмастер и др. окажутся среди наиболее востребованных.**

Все эти преобразования должны изменить наш образ жизни и условия работы. Некоторые виды занятий исчезнут, другие станут более распространенными, и профессии, которых сегодня не существует, будут очень востребованными. Несомненно, работникам придется согласовывать свои способности, чтобы справляться с ритмом изменений.

Современным работодателям требуются два типа компетенций: технические компетенции — жесткие (*hard*) и мягкие компетенции (*soft*).

**Технические компетенции** показывают, насколько вы хороши для определенного места работы. Никто с ними не рождается. Они приобретаются в процессе обучения, сертифицируются и относятся, как правило, к определенным профессиональным областям. Они важны, поскольку увеличивают продуктивность и эффективность работников и, следовательно, способствуют росту удовлетворенности работодателей. Люди могут подтвердить свои технические/профессиональные компетенции посредством сертификата, степени, документом об обучении или повышении квалификации, опытом работы.

**Мягкие компетенции** освоить труднее, они являются поведенческими и связаны с личностью. Мягкие компетенции — это сочетание социальных навыков, коммуникативных способностей, черт характера или личности, установок, карьерных качеств, коэффициентов социального и эмоционального интеллекта и т. п., которые позволяют людям исследовать среду, хорошо сотрудничать с другими, выстраивать свою деятельность и достигать поставленных целей. Словарь *Collins English* определяет термин *мягкие компетенции* как «качества, желательные для определенных форм занятости, которые не зависят от полученных знаний: они включают здравый смысл, способность обращаться с людьми и гибкое позитивное отношение».

Для трудоустройства человеку необходимо продемонстрировать приемлемое сочетание как жестких технических, так и мягких компетенций.

Приведем несколько примеров мягких компетенций:

**Коммуникативность** — развитые устная и письменная речь, способность к слушанию, четкости в устной и письменной речи.

**Воспитанность** — манеры, этикет, в том числе деловой, вежливое поведение.

**Гибкость** — приспособляемость, склонность к изменению, обучению на протяжении всей жизни, способность к принятию нового, обучаемость.

*Добропорядочность* — честность, этичность, личные ценности, порядочность в поступках.

*Навыки межличностного общения* — любезность и тактичность, обладание чувством юмора, дружелюбие, эмпатия, общительность.

*Позитивный настрой* — оптимизм, энтузиазм, умение ободрять, способность радоваться как собственным успехам, так и достижениям окружающих, доверительные отношения..

*Ответственность* — внушение доверия, самодисциплина, добросовестность, здравый смысл.

*Умение работать в команде* — способность к сотрудничеству, приятность в общении, чуткость, открытость и отзывчивость.

*Соблюдение трудовой этики* — трудолюбие, лояльность, инициативность, целеустремленность, уважение принципов, соблюдение правил поведения, пунктуальность.

На рынке труда Республики Молдова стабильно высок спрос на работников со средним профессионально-техническим образованием, и почти половина всех вакантных рабочих мест приходится на Кишинев и Бельцы, о чем свидетельствуют данные последнего доклада, разработанного Национальным агентством занятости населения.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- оперируют специальными терминами и названиями профессий, занятий;
- устанавливают потребности рынка труда в соответствии с образовательным предложением и профессиональной подготовкой учеников/студентов;
- выявляют успешные примеры из опыта профессионалов, сочетающие технические жесткие и мягкие компетенции.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Понятие *рынка труда* будет обязательным в деятельности педагогических и управленческих кадров с учениками и работниками в той составляющей их работы, которая касается карьерной ориентации. Таким образом, данная тема будет составной частью всех учебных программ, направленных на карьерную ориентацию. В учреждениях профессионального образования и в выпускных классах учреждений общего образования данная тема подлежит детальному изучению.

### Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:

- Предложите участникам разработать эссе/сообщение для учеников или родителей с использованием по меньшей мере пяти понятий из следующего списка: профессия, ремесло, занятие, специальность, труд, услуга, призвание, рынок труда.
- Попросите участников определить факторы, обуславливающие появление новых профессий, используя диаграмму Исикавы (диаграмму «рыбий скелет»).
- Обратитесь к участникам с просьбой установить факторы, порождающие дисбаланс между образовательным предложением и потребностями рынка труда, применяя диаграмму Исикавы.
- Предложите участникам придумать профессию, которая еще не существует, и описать ее. Затем нужно написать, что потребовалось бы предпринять сегодняшней школе, чтобы подготовить выпускников к этой профессии. Для описания профессии можете предложить участникам следующие ориентиры:
  - описание основного рода деятельности;
  - какие способности/таланты/образование/подготовка для нее необходимы;
  - нужны ли специальные инструменты, оборудование для этой профессии;
  - кому и почему данная профессия более подходит — женщинам или мужчинам;

- где лучше оплачивается эта профессия — в США, странах ЕС, восточных или азиатских странах;
  - проявляет ли участник персональный интерес к данной профессии. Объяснить, почему да/нет.
  - Попросите участников изучить истории успеха профессионалов и извлечь уроки, которым нужно следовать в ходе собственного профессионального развития.
1. Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006–14), aprobat prin ordinul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei nr.22 din 03.03.2014.



## БИБЛИОГРАФИЯ

2. MURPHY, Emily C. Workers' movement out of declining occupations in Great Britain, Germany and Switzerland. In: *European sociological review*, vol.30, nr. 6, december 2014. pp. 685–702.
3. POENARU, Michiela. *Brățara de aur: 100 de profesii explicate pentru copii*. Ed. A 3-a, rev. București: Coresi, 2008. ISBN 978-973-608-971-8.
4. Piața muncii în Republica Moldova. Chișinău, 2012 [онлайн] [последнее посещение 26.06.19].

**Полезная ссылка:** [https://ru.espresso.tv/article/2017/07/13/rabota\\_buduschego](https://ru.espresso.tv/article/2017/07/13/rabota_buduschego)

## II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

### 2.1. Понятие карьерного ориентирования



#### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Основная цель карьерного ориентирования — подготовить учащихся к ответственности за свое настоящее и будущее.



#### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Учитель открывает дверь, но войти в нее должен ты сам.*  
Китайская пословица

**Карьерное ориентирование** — это деятельность, основанная на принципах, методах и приемах, используемых для нацеливания человека к той или иной профессии либо группе профессий, с одной стороны, в соответствии с его способностями, интересами, склонностями, установками и, с другой стороны, в зависимости от перспектив рынка труда и динамики сферы занятости.

Понятие **карьерного ориентирования** обозначается термином, который охватывает самую широкую гамму деятельности — от информирования и оценки до карьерного консультирования и обучения — и становится, таким образом, «зонтичным понятием» для деятельности в этой области.

Психопедагогическая концепция, суть которой состоит в необходимости обучения индивида проектированию карьеры, основана на образовании как на комплексном продолжающемся процессе, центрированном на подготовке человека к профессиональной деятельности, посредством самопознания, самоинформирования, самообучения и самопродвижения. С точки зрения данной концепции, влияние образовательных факторов представляет собой моделирующий, системный, систематический и непрерывный акт. Внешнее формирующе-развивающее влияние гармонично сочетается с осознанным самомоделированием личности в зависимости от специфики социально-экономических потребностей жизненной среды.

Основная цель карьерного ориентирования — подготовить учащихся к ответственности за свое настоящее и будущее. Они должны быть обучены умению применять возможности, связанные с карьерой, а также легко адаптироваться к реальности, исходя из стремительных изменений, происходящих в национальном, локальном или международном контексте. Выявляя и познавая собственные индивидуальные способности, установки, интересы и потребности, а также то, как они соотносятся с миром труда, учащиеся приобретают компетенции, необходимые для взрослой жизни.

Таким образом, карьерное ориентирование и проектирование карьеры носят комплексный и непрерывный характер, что обуславливает наличие ряда этапов/ипостасей:

#### ***1. Этап подготовки или создания контекста, благоприятного для развития карьеры***

Нацеленность на социально-профессиональный успех путем самореализации подразумевает выгоду как для самого человека, так и для общества. Данный этап носит, в основном, кумулятивный характер. Человек вооружается способностями, знаниями, формируется его общая культура, система приоритетов. Это период интенсивного становления, когда закладываются основы дальнейшего развития.

## II. Профессиональный выбор с учетом трех реалий: что я хочу, что могу и что нужно

Профессиональный выбор основывается на следующих критериях: субъектно-профессиональной совместимости; престиже профессии; преимуществах профессии; ее доступности. Существует ряд моментов, затрудняющих выбор: это мотивация; отсутствие опыта в рассматриваемой проблеме; незнание собственных возможностей и способностей; дефицит информации<sup>8</sup>.

## III. Принятие решения относительно профессиональной деятельности

Принятие решения — это более сложный процесс, чем выбор варианта, поскольку имеет четко определенный характер, содержит такие элементы, как твердость позиции, ясная направленность действий, четко намеченные конечные результаты. Это категоричное суждение, твердое мнение.

## IV. Стратегия реализации решения

Данный этап по большей части совпадает с профессиональным обучением. Посредством действий профессионального обучения стратегия выражает развитие компетенций, которые составляют основное условие выполнения ряда профессиональных ролей.

## V. Фактическое управление карьерой

Управление карьерой подразумевает процесс подготовки, осуществления и мониторинга карьерных планов, взятых на себя человеком индивидуально или совместно с карьерными подразделениями организаций<sup>9</sup>.

Внутренняя логика процесса карьерного ориентирования обуславливает последовательность этих ипостасей с различной степенью интенсивности на каждом этапе развития личности. Вместе с тем, мы выявляем и непрерывный характер упомянутых процессов, их присутствие на протяжении всей жизни и постоянное очерчивание циклического проектирования. Большое значение в карьерном ориентировании имеет также знание направлений деятельности, выделение ряда рамочных задач, которые намечают структуру процесса. Как и любая другая составляющая образовательного феномена, данная несовместима со случайностью и с нечеткой определенностью телеологического аспекта. Карьерное ориентирование осуществляется в школьный период и далее на протяжении всей жизни. Ошибочным является подход, при котором считается, что эти действия необходимы лишь в выпускных классах (IX, XII). Можно сформировать у ученика компетенцию проектировать свою карьеру только в том случае, если карьерное ориентирование носит системный и систематический характер. Лишь исходя из этого подхода, каждое предпринятое действие будет обеспечивать эффект функциональной дополняемости.

Карьерное ориентирование имеет большое значение со стратегической точки зрения, так как в условиях социально-экономических преобразований, характеризующих сегодня наше общество, требуется подготовка учащихся к жизни в динамично развивающемся обществе, которое стремительно меняется. В этом смысле карьерное ориентирование становится главным инструментом в развитии и самоутверждении личности каждого представителя молодежи, в правильном выборе профессии, исходя из его устремлений, желаний и знаний, с учетом требований рынка труда.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- объясняют сущность процесса карьерного ориентирования;
- аргументируют необходимость карьерного ориентирования;
- формулируют цели педагога в карьерном ориентировании учащихся;
- объясняют этапы карьерного ориентирования.

<sup>8</sup> Salade, D., *Dimensiuni ale educației*, E.D.P, București, 1998.

<sup>9</sup> Dandara Otilia, *Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socio-economic al procesului educațional*, Revista Didactica Pro, nr. 2–3, 2017.





## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Карьерное ориентирование понимается многими педагогами как идентичная профессиональной ориентации.

Обязанность форматора состоит в том, чтобы создать такие учебные ситуации, при которых участники могли бы различать эти два понятия.

**Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:**

- Предложите участникам провести сравнительный анализ понятий *карьерное ориентирование* и *профессиональная ориентация*. С этой целью используйте диаграмму Венна.
- Попросите участников, работающих в малых группах по 3–4 человека, сформулировать как можно больше аргументов в пользу карьерного ориентирования.
- Разделите участников на две команды для организации дебатов, исходя из высказывания: «Карьерное ориентирование бесполезно, так как мы не можем знать, что потребуют от наших сегодняшних учеников профессии завтрашнего дня». Попросите одну команду сформулировать аргументы в поддержку данной идеи, а другую — сформулировать аргументы, отрицающие правильность высказывания. После установления правил выполняйте функцию модератора дебатов.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Dandara, O., *Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextual socio-economic al procesului educațional*, Revista Didactica Pro, nr.2–3, 2017.
2. Lemeni, Gabriela, Miclea Mircea (coord). *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca, Editura ASCR, 2004.
3. Salade, D. *Dimensiuni ale educației*, E.D.P. București, 2008.

## 2.2. Компетенция проектирования карьеры



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Компетенция проектирования карьеры — это конечный результат системного и систематического процесса карьерного ориентирования, в то время как конструктивной парадигмой является идеальная основа для формирования и развития компетенций.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Технология — это искусство преобразовывать науку в нечто практическое.*  
Марсио Барриос

Компетенция — основная единица современного школьного куррикула. Развитие компетенций — это центральная тема методологических предложений, представленных в куррикуле по каждой школьной дисциплине. Каждый учитель, каждый классный руководитель создает контексты обучения и применяет современные образовательные технологии для формирования и развития специфических компетенций по преподаваемой им дисциплине, а также ключевых и трансверсальных компетенций. Конечной целью этих усилий является образовательный идеал: формирование инициативной личности, способной к саморазвитию, которая обладает не только системой знаний и компетенций, необходимых для трудоустройства, но и независимостью мнения и действия, будучи открытой к межкультурному диалогу в контексте принятых национальных и общечеловеческих ценностей.

Компетенция проектирования собственной карьеры — это общая компетенция, которая базируется на четырех специфических компетенциях.

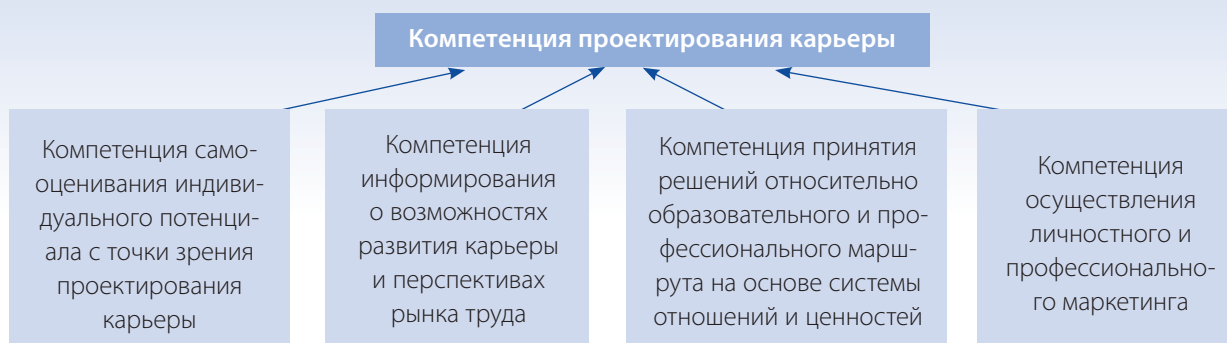


Рис. 2. Специфические компетенции общей компетенции проектирования карьеры

Для Модуля 4 *Проектирование профессиональной карьеры и развитие предпринимательского духа* учебной дисциплины *Личностное развитие* из куррикулярной области *Школьное консультирование и личностное развитие* в куррикулуме определена специфическая компетенция — *Проектирование карьеры путем определения образовательного и/или профессионального маршрута, исходя из освоения личного потенциала и возможностей рынка труда*.

В этой формулировке отражены специфические компетенции, представленные на рис. 2. Данный факт наводит на мысль о том, что с методологической точки зрения компетенция проектирования карьеры будет формироваться в соответствии с методологическими предложениями куррикулума дисциплины *Личностное развитие*. В данном контексте считаем важным выявить существенные аспекты содержания раздела *Методологические предложения* соответствующего куррикулума:

- проектирование и осуществление процесса обучения в рамках *конструктивистской парадигмы*, которая выделяет: личность учащегося путем его активного вовлечения; направленность процесса обучения к конкретным жизненным ситуациям; запуск учебного процесса с опыта учащегося; разумное сочетание индивидуальной и групповой деятельности; концентрация на формировании отношений и ценностей;
- использование компетенций, сформированных в результате прохождения других модулей изучаемой дисциплины *Личностное развитие*, при формировании специфической компетенции Модуля 4;
- дополнение содержания модуля темами, предложенными учащимися, родителями, сообществом;
- диверсификация форм организации учебной деятельности;
- освоение формирующего потенциала и ценных ресурсов жизненной среды: выдающиеся личности и примеры нравственного поведения известных людей.

Все эти наводки направляют педагога к *образованию, центрированному на учащемся*, к преобразованию ученика в *субъект обучения* — в самостоятельного агента, ответственного за собственное развитие. Поведение, неразрывно связанное с качествами ученика как субъекта обучения:

- познавать себя, понимать, что индивидуальность нашего «Я» проявляется в разных контекстах;
- вступать в диалог с другим «Я», уважать личность и человеческое достоинство каждого человека, принимая различия;
- проектировать собственную деятельность на основе сформулированных интересов и желаний, не ущемляющих права и интересы окружающих;
- устанавливать возможные варианты действий, анализировать последствия/влияния будущих действий для себя и окружающих, выбирать оптимальный вариант, исходя из анализа преимуществ и рисков, принимать решения, действовать, брать на себя ответственность за свои действия;
- оценивать собственные действия, полученные результаты, выявлять причины успеха/неудачи и формулировать новые цели для освоения и развития своего потенциала;
- перекликается с поведением, обязательным для компетенции проектирования карьеры, таким как: **самопознание, самоинформирование, самообучение и самопродвижение**.

Субъектные качества ученика развиваются посредством фокусирования и согласования всех видов образовательного воздействия на него. Таким образом, и компетенция проектирования карьеры требует согласования усилий всех педагогических кадров преподавательского состава.

Компетенция проектирования карьеры формируется в процессе карьерного ориентирования, который, чтобы достичь желаемых конечных результатов, должен быть системным и систематическим. В этом контексте методологическая перспектива формирования компетенции карьерного проектирования будет дополнена перспективой управления процессом карьерного ориентирования учащихся на институциональном уровне.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- объясняют структуру компетенции проектирования карьеры;
- аргументируют необходимость соблюдения конструктивистской парадигмы в развитии у учащихся компетенции проектирования карьеры;
- приводят примеры конструктивистской парадигмы и принципов образования, центрированных на учащихся.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Методология развития компетенции карьерного проектирования представляет собой теоретические основы деятельности учителя в процессе карьерного ориентирования учащихся. Данную тему можно найти в программах по подготовке педагогических кадров и заместителей директоров по учебной части образовательных учреждений.

Форматору следует создать учебный контекст, который облегчил бы транспозицию теоретических ориентиров, их преобразование учителями в учебные практики.

### Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:

- Предложите участникам выявить связи между компетенцией проектирования карьеры и ее специфической компетенцией, формулируя предложения типа «если..., то». Например: *Если ученик овладеет компетенцией самооценки индивидуального потенциала, то он сумеет проектировать свою карьеру, осознавая препятствия, которые ему надо будет преодолеть / максимально используя собственный потенциал* и т. п.
- Попросите участников объяснить понятия **самопознание, самоинформирование, самообучение и самопродвижение**, применяя технику «снежного кома» (работа проводится в группах, по 3–4 человека в каждой; первый из них объясняет понятие, второй дополняет это объяснение, остальные члены группы поступают так же).
- Поощрите участников активно включиться в выполнение упражнения по транспозиции. Разделите участников на 2–4 рабочие группы так, чтобы в каждой из них было не более пяти человек. Предложите членам 1-й и 3-й групп проанализировать методологические предложения из куррикулума (см. выше) и привести конкретные примеры контекстов, условий и учебных задач, отражающих эти предложения. Членам 2-й и 4-й групп предлагается сходное задание, но они будут работать с текстом, в котором описано поведение, неразрывно связанное с субъектными качествами учащихся. В ходе представления результатов работы в группах форматор направляет дискуссию, требуя аргументировать позицию группы. Если форматор располагает малым количеством времени, участники могут представить лишь по одному из разработанных в группе примеров.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Chicu V., Dandara, O., Guțu V (coord.). *Psihopedagogia centrată pe copil*. Ch: CEP USM, 2008.
2. Cristea, Sorin, *Elevul obiect și subiect al educației*. *Didactica Pro*, nr.4, 2001.
3. Geoff, Petty, *Profesorul azi. Metode modern de predare*. București, Editura Atelier Didactic, 2007.

## 2.3. Компетенция самопознания с точки зрения карьерного проектирования



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Самопознание преобразует учащегося в самостоятельного агента, ответственного за собственное развитие.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Самоуважение и вера человека в себя, его менталитет, самовосприятие и возможность развития определяют его жизненный путь. Каждый человек становится кем-то в зависимости от того, насколько позволяет себе поверить в то, кем он может стать.*

Урсула Ивонна Санднер

**Самопознание** — непрерывный процесс, осуществляемый человеком на протяжении всей жизни. Когда человек задает себе определенные вопросы, такие как «что мне нравится?», «что для меня важно, а что не важно?», «чего бы я никогда не сделал в жизни?», он начинает лучше осознавать свои сильные стороны, склонности, способности и ценности. Это внушает ему веру в собственные силы, заставляя понимать, каковы его цели в жизни и как он может их реализовать. Следовательно, очень важно знать себя самого, а также уметь собирать информацию о себе. Информация о собственной личности, которую мы идентифицируем в процессе самопознания, относится к *личным и профессиональным ценностям, интеллектсам, склонностям, способностям, отношениям, личностным качествам*.

Важную роль в развитии человека играют **способности**. Они бывают общими и специфическими. Общие — это свойства, которые называются также *общими интеллектуальными склонностями*, поскольку относятся к памяти, вниманию, наблюдательности, интеллекту. Специфические — это те способности, которые обуславливают успех в таких специализированных областях, как сенсорные (музыка, живопись); технические (инженерия, конструирование, механика); психомоторные (спорт, хореография, вождение транспорта); руководящие и организационные (менеджмент, политика). Кроме способностей, у человека есть также устремления. Между способностями и устремлениями существует органическая связь: нам нравится делать то, что у нас получается лучше всего, только так мы можем добиться достижений и получить удовольствие от того, что делаем. **Стремления** преобразуются в цели, когда мы проектируем конкретные шаги по их реализации. Дональд Сьюпер (1910–1994), известный специалист в области профессионального развития и карьерного роста, в результате своей продолжительной деятельности пришел к выводу, что:

- люди различаются по своим способностям, склонностям и личностным чертам;
- каждый человек способен чувствовать удовлетворение от работы и добиваться успеха, если профессиональные требования совпадают с его личными интересами и способностями;
- выбор профессии и рабочего места отражает представление человека о себе: те, у кого положительная самооценка, склонны исследовать больше карьерных возможностей;
- профессиональный успех способствует улучшению представления о себе и росту самоуважения;
- выстраивание карьеры — это процесс обучения и адаптации к различным ролям, задачам, профессиональным должностям;

- профессиональные предпочтения и компетенции преобразуются/изменяются во времени, в зависимости от изменений и событий, происходящих в жизни;
- профессиональный выбор и адаптация — это непрерывный динамичный процесс; последовательность промежуточных выбранных предпочтений, сделанных в разные моменты жизни и связанных с применением способностей, склонностей, навыков в различных жизненных и рабочих ситуациях.

Утверждения, выведенные Д. Сьюпером, подтверждают то, что люди различны, поэтому они могут хорошо делать разные вещи. Хорошо в жизни делать то, что ты любишь и желаешь. Попробуй исследовать свои интересы, способности, стремления, цели для удачного проектирования карьерного маршрута.

Представление о себе, самооценка — это ключевой фактор успешной карьеры. Выбор профессии, трудовая мотивация, профессиональные проекты, желания и цели являются факторами, которые проявляют различия между теми, кому удастся воплотить свои мечты, и теми, кто терпит неудачу. Их правильное оценивание дает ответы относительно предсказуемого поведения, возможностей и предпочтений, которые приводят к вырисовыванию цели с большими шансами на реализацию. Представление, которое каждый формирует о том, кто он таков есть, о своих сильных и слабых сторонах посредством правильного оценивания, может привести к построению реалистических ожиданий, которые помогут в достижении поставленных целей.

Представление о себе создается путем соотнесения успехов и неудач, проявляемых в сходных ситуациях, и общего собственного имиджа человека. Положительное представление о себе предоставляет индивиду более широкую гамму выбора возможностей, которыми он может жонглировать, так как у него более оптимистичное видение и более сильное желание попытаться использовать эти возможности. Намного легче преодолеть неудачу, если ты веришь в свои шансы и знаешь, что сможешь применить полученный опыт.

Люди с положительным представлением о себе находят мотивацию как в успехах, так и в неудачах. Неудача рассматривается как совокупность факторов, которые можно проанализировать и по отдельности извлекается то, что было конструктивным, устраняются бесполезные «отходы», а оставшиеся части используются в качестве фундамента для того, чтобы наметить некоторые функциональные предпосылки для будущего. Мотивация и профессиональная продуктивность тесно связаны с удовлетворением, которое человек испытывает от выбранной профессии, и помогают ему получить доступ к внутренним и внешним ресурсам при выполнении поставленной задачи.

Те, у кого сложилось последовательное и положительное представление о себе, верят в свои шансы на успех и, в целом, обращаются к профессиям, где их потенциал максимально будет реализован. Когда они привлечены к выполнению проекта, то полностью посвящают себя ему, вдохновляя окружающих своим уверенным отношением.

В отличие от тех, у кого наблюдается сниженный уровень самооценки и отмечается тенденция обобщать неудачи и обесценивать себя, люди с положительным представлением о себе не допускают абсурдного сдвига между реальностью и воображением. Таким образом, они не воспринимают нереализованность того или иного этапа какого-либо процесса как неудачу или провал всего проекта в целом. Точно так же неудача не приводит автоматически к признанию профессиональной несостоятельности, а служит лишь импульсом к перекалибровке для выполнения следующей цели. Для реальной поддержки, стремление человека к профессиональному росту должно основываться на представлениях, закрепленных в действительности, иначе остается простой идеал без мотивирующей силы, если он не соответствует реальности. Эта калибровка в профессиональном плане между тем, что человек думает о себе, и тем, что существует на самом деле, означает сознание собственной эффективности.

В каждом человеке мы находим чувство профессиональной компетентности и оценку — со знаком «плюс» или «минус» в зависимости от собственного имиджа. В каждой деятельности бывает момент, когда индивид задаётся вопросом своей компетенции при выполнении той или иной задачи. Если его мышление отличается позитивностью и опирается на сильное представление о себе, то он вовлекает все свои ресурсы в достижение поставленной цели.

Если человек осознает собственную эффективность в той или иной области, то он будет прикладывать больше усилий и трудиться настойчивее, чем в том случае, если его самооценка была бы снижена и он считал бы, что не стоит прилагать усилия, потому что это ни к чему не приведет. Хотя у большинства людей сложилось впечатление, что успех — это сложный рецепт, основанный на множестве ингредиентов, в действительности важно то, что мы думаем о себе, и то, какие шансы на успех мы себе предоставляем, когда сталкиваемся с вызовом.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- выявляют взаимосвязанность между уровнем самопознания, представлением о себе и успехом в карьере;
- определяют факторы, влияющие на формирование сильного представления о себе;
- описывают практики, методы, инструменты, используемые педагогом для оказания влияния на то, чтоб укрепить в учениках представления о себе.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Данная тема рекомендуется для всех категорий курсантов/стажёров, интересующихся областью карьерного ориентирования. Развитие специфической компетенции самопознания — это условие и следствие разработки карьерного проекта в любом возрасте.

### Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:

- Предложите участникам, если они знакомы между собой хотя бы два дня, выполнить упражнение на основе *окна Джохари*.
- Обсудите выполненное упражнение, делая упор на вопросы: *Что нового о себе вы узнали? Как вы будете использовать эту информацию?*
- Попросите участников выявить в своей профессиональной практике техники и инструменты, практики успеха, направленные на укрепление у учащихся сильного позитивного представления о себе.
- Предложите участникам установить, какой другой профессией они могли бы заниматься, исходя из личных склонностей и устремлений. Попросите их аргументировать свои мнения.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Gulei, M. E., Serea A., *Orientarea și consilierea în carieră. Ghidul profesorului*. Iași, Editura Spiru Haret, 2011.
2. Kincher J. *Psihologia pentru copii*. București, Ed. Erc Press, 2008.
3. Dandara, O., *Ghidarea în carieră: repere conceptuale determinate de contextul socio-economic al procesului educațional*, Revista Didactica Pro, nr.2–3, 2017.

## 2.4. Компетенция информирования о возможностях карьерного продвижения



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Выявление и критический анализ информации способствуют принятию обоснованных решений и являются предварительными условиями успешной карьеры



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Самый страшный грех для руководителя — это неинформированность о вещах и людях, а также неумение информироваться.*

Камил Петреску

**Компетенция информирования** относительно возможностей развития карьеры и перспектив рынка труда состоит в получении информации различными путями, среди которых: отбор необходимой информации; выявление объективной информации; интерпретация информации; освоение информации.

Специфическая компетенция информирования относительно возможностей развития карьеры и перспектив рынка труда занимает отдельное место в формировании компетенции карьерного проектирования. Значимость данной специфической компетенции нередко остается без внимания, поскольку считается, что как только ученик научился читать, он может получать информацию. Существует и недопонимание, возникающее из-за искаженного восприятия соответствующей компетенции: компетенция информирования, которую предстоит сформировать у учащихся, замещается информацией о профессиях и возможностях трудоустройства, которую учитель излагает ученикам. Вот почему ниже представлен ряд традиционных и более новых методов получения информации.

**Чтение и прослушивание объявлений** о зачислении на учебу, трудоустройстве и т. п. Их можно найти в информационных бюллетенях, на сайтах и порталах. Объявления, сообщающие о наличии вакантных рабочих мест, не всегда серьезны и надежны. Некоторые из них, хотя и содержат элементы, привлекающие внимание, могут скрывать «черные» вакансии или представлять собой метод вербовки, используемый при трафике людей. Объявление, заслуживающее доверие, должно содержать следующую информацию:

- трудоустраивающее учреждение;
- наименование, адрес, телефон, факс, e-mail и пр.;
- должность — точное название, основные обязанности;
- требования или условия трудоустройства — определенная квалификация, уровень образования, умения и способности, наличие опыта и т. п.
- выгоды для соискателя-работополучателя;
- точный список подаваемого пакета документов: CV, сопроводительное письмо о намерениях, копии удостоверяющих личность документов, диплом об образовании, медицинская справка, сведения о несудимости и т. д.
- конечная дата и место для отправки/подачи документов;
- адрес местонахождения, телефон, факс, e-mail.

**Общение с людьми.** Данный источник информации может быть освоен посредством:

- установления необходимой информации;
- выявления лиц и мест, откуда можно получить нужную информацию;
- подготовки вопросов, на которые будут получены ответы во время общения;
- тактичного обращения с уместными вопросами;
- записывания полученной информации и предоставленных рекомендаций;
- обобщения полученной информации;
- отбора полезной и достоверной информации.

Посещение ярмарок вакансий, агентств по трудоустройству, мероприятий по продвижению, организованных различными предприятиями, организациями и т. п., где могут быть подходящие места, для применения компетенции информирования и для сбора необходимой информации.

**Интернет** как источник информации. Современный метод поиска места работы — это использование возможностей, предлагаемых Интернетом. Быстрое получение и понимание информации — благоприятная конкурентная позиция не только для фирм, но и для «частных лиц», находящихся в поисках работы. Не случайно всё больше людей, особенно представители молодого поколения, пытаются найти работу своей мечты через Интернет, а по мере роста числа соискателей онлайн увеличивается и количество предложений в сети. Таким образом, в настоящее время намного легче конкурировать за рабочее место с помощью Интернета. Вместе с тем, из-за количества и разнообразия подобной информации очень трудно следить за соответствующими публикациями в Интернете. Для распознавания их в Интернете известны два способа: а) отобрать те фирмы, где вы хотели бы работать, и попытаться собрать о них как можно больше информации; б) из бесчисленного множества предложений о рабочих местах выбрать те, которые вам близки, независимо от фирмы, опубликовавшей пост в Интернете. Но где найти такую информацию?

1. Большинство веб-сайтов содержат рубрики «Вакансии» или «Карьера».
2. Есть веб-сайты, специализирующиеся на посредничестве при трудоустройстве (напр.: [www.cariera.md](http://www.cariera.md); [www.topjobs.md](http://www.topjobs.md)).

3. Существуют веб-сайты консультативных фирм в области человеческих ресурсов, агентств по трудоустройству (напр.: [www.anofm.md](http://www.anofm.md) — веб-страница Национального агентства занятости населения; [www.jobmarket.md](http://www.jobmarket.md) — правительственный портал «Рынок труда Республики Молдова»; [www.senior.utm.md](http://www.senior.utm.md) — информационный портал Университетского центра по информированию и профессиональной ориентации, ТУМ).
4. Веб-сайты газет и еженедельников.

**Нетворкинг**, или «сеть личных контактов», «сетевое взаимодействие» — это понятие, которое становится всё более популярным; оно указывает на установление личных контактов, что является очень полезным инструментом для всех. Члены семьи, другие родственники, друзья или их связи могут помочь в поиске работы. В данном контексте выделяются два типа сетевого взаимодействия: формальное и профессиональное (или информальное). Известно, что большинство вакантных мест не являются публичными, и потенциальных кандидатов можно найти среди сотрудников фирмы или знакомых. Таким образом, вы можете спросить знакомых, «не нужен ли им надежный специалист». Итак, как создать и поддержать личную сеть отношений? Для этого нужно поддерживать связь с друзьями, знакомыми и родственниками. Значит, формальный нетворкинг представляет собой структурированный процесс, в котором можно задействовать друзей родственников и знакомых, которые могли бы вам помочь установить связи с профессионалами в интересующей вас области. Люди, с которыми вы уже знакомы, даже если они не работают в сфере вашей специальности, также могут знать кого-либо из соответствующей области.

**Профессиональный (или информальный) нетворкинг.** Под профессиональным нетворкингом (сетевым взаимодействием) подразумевается установление отношений с людьми из определенной профессиональной среды, в которой вы намереваетесь работать в будущем. Подобные контакты можно установить, например, на различных встречах, конференциях, семинарах и т. п. Внимательно слушайте, о чем говорят эти люди, и будьте всегда готовы ответить на вопрос «Чем вы занимаетесь?» Чтобы получить результаты как можно скорее, используя этот вид сетевого взаимодействия. Важно описать лицам, с которыми вы контактировали, свои знания, которыми вы владеете в соответствующей области, спросить их мнение о квалификации, необходимой для включения в эту область. Поинтересуйтесь о новых стратегиях и тенденциях поиска рабочего места, а также о том, не известно ли им, какие компании в данный момент набирают квалифицированных специалистов. Не забудьте о вежливости и поблагодарите людей, которые вам помогли или, по крайней мере, способствовали советом вашим поискам рабочего места. Вы также можете отправить благодарственные письма и сохранить контактные данные этих лиц. Однако, в конечном счете, не забывайте, что рекомендация не означает автоматического получения должности, так как для получения рабочего места важно наличие способностей, образования и профессионального опыта, которые необходимы для соответствующей сферы деятельности.

**Выявление тенденций.** Многих из существующих сегодня рабочих мест 5–10 лет назад вообще не существовало. Попробуйте определить, какой тип карьеры, профессии мог бы появиться в следующие недели, месяцы или годы, исходя при этом из выявления таких факторов, способствующих созданию или сокращению рабочих мест, как: слияние организаций, компаний и фирм, сокращение штатов, кадровые перестановки, демографические изменения, появление новых видов продукции, социальные проблемы, смена политической обстановки, изменения в законодательстве, вызовы среды, а также другие изменения и модификации, обусловленные продвижением по службе, ротацией кадров вследствие функционирования института выхода на пенсию и др. Постоянно получайте информацию из газет, журналов, новостей и т. п. об актуальной ситуации относительно новых тенденций в сфере трудоустройства и новых типов профессий, которые могут появиться в ближайшем будущем<sup>10</sup>.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- описывают все аспекты компетенции информирования;
- определяют способы использования различных методов информирования в деятельности с учениками;
- планируют деятельность по развитию у учеников компетенции информирования.

<sup>10</sup> Bostan I., *Tehnici de căutare a unui loc de muncă*, CEP UTM, 2010.





## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Данная тема рекомендуется для всех категорий курсантов/стажеров, интересующихся сферой карьерного ориентирования. Форматор будет настаивать на правильном восприятии участниками сути компетенции информирования, подчеркивая ее значимость не только для планирования будущего, но и для собственной уверенности.

**Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:**

- Предложите участникам в течение пяти минут собрать как можно больше информации у коллег об использовании ими методов информирования учащихся относительно карьеры и структурировать данную информацию. Во время подведения итогов упражнения форматор сделает акцент на методах сбора информации: как участники ее собирали; как они убедились в ее достоверности; чему может послужить данная информация.
- Сформируйте рабочие группы, по три участника в каждой, и предложите всем в течение пятнадцати минут разработать конкретные предложения для учащихся и коллег по правильному, надежному и эффективному использованию того или иного инструмента по сбору информации о потребностях рынка труда. Во избежание дублирования распределите методы между участниками.
- Предложите участникам проанализировать несколько объявлений и новостей и интерпретировать их.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Bostan I., *Tehnici de căutare a unui loc de muncă*, CEP UTM, 2010.
2. Gulei M. E., Serea A., *Orientarea și consilierea în carieră. Ghidul profesorului*. Iași, Editura Spiru Haret, 2011.
3. <https://educatia.mediacritica.md/ro/2018/01/10/manual-educatie-pentru-media/>

## 2.5. Компетенция принятия решения об образовательном и профессиональном маршруте на основе системы отношений и ценностей



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Отношение и ценности лежат в основе решений, принимаемых сегодня и определяющих профессиональный успех завтра.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Ты единственный, кто должен принимать решения относительно твоей жизни. С этого момента учись принимать решения, которые тебя касаются.*

Пера Новакович

**Принятие решений** относится строго к выбору операционального способа решения проблемы или ситуации из нескольких существующих альтернатив. В широком смысле этот процесс включает также и установление возможных решений проблемы или ситуации, исходя из предварительно собранной информации, которая должны иметь как можно более высокую степень достоверности, чтобы конечное решение было аргументированным. Следовательно, принятие решений — это способность решать проблему путем выбора одного действия из нескольких возможных альтернатив.

Принятие решений — это одна из четырех базовых специфических компетенций образования для карьеры. Решение выражает непрерывность профессионального выбора для определенного учебного учреждения или профессиональной области. Данная компетенция представляет уровень обязательств, которые принимает человек в отношении своего будущего — как профессионального, так и личного. В конце детства и начале отрочества, как и на протяжении всего этого периода, происходит стремительное развитие личности на пике формирования черт характера человека.

Подростковый возраст — это важный период развития индивида, время многочисленных глубоких биологических, физических, психических, нравственных и других изменений, период развития, когда постепенно исчезают детские черты, уступая место сложным и чрезвычайно богатым особенностям, специфическим индивидуальным психическим проявлениям.

Для подросткового возраста характерно и проецирование идеала будущего; одним из аспектов этого является проявление интереса к профессии, которую человек для себя намечает, заставляя размышлять о своей внутренней жизни; подросток занимается самоанализом, чтобы познать свои качества, убедиться в их ценности в соотнесенности с профессией, относительно которой он будет принимать решение. В целом ребенок предподросткового возраста скор на решения, тогда как подростку требуется более длительное время, поскольку он более основательно размышляет о средствах выполнения действия и о вытекающих последствиях.

Это краткое представление данного этапа жизни человека подтверждает, что подростковый период — это время, когда закладываются основы развития способности принятия решений, которые окажут влияние на всё существование индивида. Это решения:

- о типе обучения (лицей, профессиональная школа, образцовый центр, колледж или высшее учебное заведение), которое повлияет на будущую карьеру;
- о выборе друзей, окружения;
- об интимных отношениях в будущем;
- о личностном развитии (о том, чтобы больше читать, записаться в какой-либо клуб, заниматься тем или иным видом спорта и т. п.);
- об избегании или ограничении рискованного поведения, вредных привычек (курение, употребление алкоголя, наркотиков и т. д.).



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- дают определение компетенции принятия решений;
- выявляют способы, с помощью которых осуществляется принятие решений;
- выявляют значимость компетенции принятия решений в процессе проектирования карьеры.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Данная тема может быть включена в учебные программы для любой категории участников, так как процесс принятия решений в той или иной степени представляет сложность для большинства из нас. Карьерное проектирование может осуществляться только на основе принятия решений, и они должны быть правильными.

**Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:**

- Мозговая атака — решение. Это упражнение рекомендуется применять в начале учебного занятия. Каждый участник говорит первое слово, которое приходит ему на ум в связи со словом *решение*. Форматор записывает на флипчарте эти слова участников. Проводится анализ того, в какой степени каждое из предложенных слов включено в определение понятия «решение».
- Линия жизни. Это прием, который поможет обучаемым проанализировать сделанное/совершенное в прошлом, оценить степень важности уже принятых решений, в то же время ориентируясь на будущее.

Принятие решений: «Нарисуйте презентацию своего опыта, включив в нее значимые события, которые, по-вашему, вас сформировали, а также то, что вы планируете на будущее или надеетесь, что это с вами произойдет. Ваш рисунок может быть творческим или же можно нарисовать простую линию, отмечая на ней важные события своей жизни, полученное образование, места работы, значимых для вас людей (это могут быть члены семьи, друзья, наставники, руководители, учителя и др.).

На этом рисунке вы можете использовать различные обозначения:

- для событий, которые имели место как следствие принятых вами решений;
- для событий, обусловленных решениями, принятыми другими людьми;
- для событий, которые не были результатом каких-либо решений».

С целью анализа деятельности можно адресовать участникам вопросы:

- *Какие из принятых вами решений были позитивными и удачными? Почему?*
- *А не очень удачными?*
- *Какие факторы оказали влияние на ваши решения?*



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Brown, D. & Brooks, L. (1991). *Career Conseling Technique*, Allynand Bacon (a division of Simon & Schuster, Inc.).
2. Honore, M. H., (1990) *TOWARD TOMORROW: CAREER EDUCATION FOR THE SECONDARY SCHOOL*. Guidance & Counselling, 6 (1).
3. Neculaub Adrian, *Cunoaște-te pe tine însuți*, ed Polirom, Iași, 2003.
4. Verzaб Emil, *Psihologia vârstelor*, ed.Hyperion, București, 1993.
5. Lemeni G., Miclea M. *Consiliere și orientare: Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca, editura ASCR, 2004.

## 2.6. Компетенция осуществления личного и профессионального маркетинга



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Инструменты личного и профессионального маркетинга способствуют укреплению собственного имиджа, что является необходимым компонентом личностного самопродвижения и профессионального успеха.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Невозможно построить репутацию на том, что вы только собираетесь сделать.*

Генри Форд

**Личный и профессиональный маркетинг** — это компонент проектирования карьеры, который сочетает в себе основные элементы личности с личной и профессиональной точек зрения, играя при этом существенную роль в достижении карьерных целей посредством продвижения или самопродвижения личности.

**Письмо о намерениях / Мотивационное письмо** — инструмент для продвижения, в котором кандидат описывает соответствие своей квалификации, мотивации и интереса по отношению к предложению рынка труда.

**CV** — инструмент для детального и структурированного представления образовательного и профессионального опыта, а также личностных характеристик в соотнесенности с определенными предложениями.

**Личное портфолио** — инструмент для синтеза продуктов профессиональной деятельности человека в области личных интересов.

**Персональный бренд** — это сумма нематериальных элементов, увеличивающих вашу ценность в глазах тех, кто входит в контакт с вами. Персональный бренд — это фактически иной способ посмотреть на ту же реальность: какое представление вы создаете о себе у других, чтобы убедить их купить/приобрести ваши услуги или принять ваши идеи.

При формировании компетенции личного и профессионального маркетинга акцент делается на двух компонентах: *отношенческом* и *инструментальном*.

**Отношенческий компонент** отражает способы личного активного включения бенефициара, вследствие чего в его поведении наблюдаются благоприятные изменения.

**Доктор (хабилитат) педагогических наук, профессор** О. Дандара отмечает, что профессиональный маркетинг включает:

1. Выявление благоприятной среды проявления индивидуального потенциала:

- Где находится место или среда, которые подходят для того, чтобы я себя проявил и реализовал?

2. Определение потенциала, необходимого для успеха и общественного признания:

- Что я должен делать?
- Посредством каких компетенций я могу себя проявить?

3. Определение необходимых ресурсов/инвестиций:

- Сколько времени, усилий, финансовых средств нужно вложить в выбранную деятельность?

4. Установление способов продвижения:

- Как я буду поддерживать собственный имидж и продвигать себя в данной деятельности, чтобы добиться успеха?

Один из способов реализации **личного и профессионального маркетинга** — волонтерство, которое предоставляет большие преимущества для личностного развития человека. Примерами конкретных мероприятий могут служить такие, как **Золотая осень** (*Toamna de Aur*); **Рождественский караван** (*Caravana de Crăciun*); **Мэрцишор**; **Пасхальный зайчик** (*Iepurașul de Paște*); **День защиты детей** и др., в ходе которых дети могут организовать кампании по переработке или изготовлению различных изделий или поделок, которые можно выставить на продажу, с приглашением гостей, а деньги можно пожертвовать на определенную благородную цель или же создать копилку для детских мероприятий.

**Инструментальный компонент** включает специфические инструменты, применяемые для достижения карьерных целей. *Личное портфолио, письмо о намерениях, CV* — вот те инструменты, которые создают первое впечатление еще до взаимодействия двух действующих сторон — **бенефициар/работополучатель** и **учреждение**, куда он обратился, поэтому построение этих инструментов требует корректности и точности.

**Письмо о намерениях / Мотивационное письмо** обосновывает намерение сотрудничать с учреждением/организацией с целью осуществления профессиональной деятельности. Каждое предложение требует письма о намерениях, поэтому вы не можете сформулировать одно письмо о намерениях для всех профессиональных предложений, даже если они и относятся к одной сфере деятельности.

**Общие требования** к письму о намерениях:

- должно помещаться на одной странице;
- должно быть написано краткими, четкими, лаконичными абзацами;
- нужно выбрать легко читаемый шрифт;
- следует проверить орфографию и пунктуацию;
- должно содержать полезную информацию, которую невозможно включить в CV (не должны повторяться сведения из CV);
- необходимо использовать только белую бумагу.

**Особые требования** к письму о намерениях, которое должно быть адаптировано согласно:

- текущему предложению;
- целям предприятия;
- должности, которую вы желаете поступить;
- конкретной цели организации, которой будете способствовать вы лично своим трудоустройством.

Хотя мы описали данный инструмент в классическом стиле, хотелось бы подчеркнуть, что существуют исключения для некоторых компаний, в зависимости от их специфики, например определённые должности, для которых требуется креативность; проявление уникальности и индивидуальности в некоторых областях — рекламе, маркетинге, веб-дизайне и др.

**CV** часто является вторым этапом оценивания в ходе конкурса, даже если данный документ был отправлен вместе с письмом о намерениях. Данный инструмент разрабатывается не только при трудоустройстве, но и при многих образовательных предложениях и направлен на то, чтобы выделить знания, умения, интересы соискателя, его важный опыт.

CV включает следующие сведения:

- личную информацию;
  - профессиональный опыт (если наличествует);
  - образование;
  - личные способности и компетенции;
  - знание иностранных языков;
  - успехи и достижения
- и т. д.

Этот документ может быть различных форм, но наиболее востребованной является форма CV Europass, которую можно дополнять и хранить непосредственно на официальном сайте так же, как и письмо о намерениях.

**Персональное портфолио** способствует:

- акцентированию тех или иных сильных сторон личности бенефициара;
- персональному управлению и документированию успехов бенефициара;
- осознанию уровня его развития в определенной области;
- прослеживанию личного образовательного и социального развития;
- развитию самоуважения;
- управлению временем для личной карьеры.

**Личное портфолио** периодически обновляется за счет академической и социальной информации, которая способствует постановке и корректировке целей на будущее как составной части карьерного плана.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- перечисляют специфические инструменты в развитии компетенции профессионального и личного маркетинга;
- аргументируют необходимость этих инструментов при планировании профессионального маршрута;
- разрабатывают специфические инструменты профессионального и личного маркетинга;
- планируют и проводят деятельность по развитию компетенции профессионального и личного маркетинга.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Данная тема будет интересна всем категориям обучаемых. Форматор подберет упражнения для деятельности по изучению инструментов продвижения, а также по их применению.

**Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:**

- Организуйте дебаты на основе высказывания «Где начинается брендинг, там заканчивается аутентичность».
- Предложите участникам 2–3 объявления о приеме на работу и попросите скорректировать их CV в соответствии с каждым объявлением.
- Смоделируйте с участниками интервью при поступлении на работу. Подведите итоги деятельности.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Dandara, O. *Proiectarea carierei. Dimensiuni ale demersului educațional*. Chișinău: CEP USM, 2009.
2. Dandara, O. *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*. Chișinău: CEP USM, 2013.
3. Miclea, M., Lemeni, G. *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca: ASCR, 2010.
4. Savca L., Psihoteste. *Instrumentariu de studiere a personalității și relațiile ei cu alții*.
5. Zlate, M. *Tratat de Psihologie Organizațional-Managerială*. Vol.II. Iași: Polirom, 2007.
6. Miclea, M., Lemeni, G. *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca: ASCR, 2010.

## 2.7. Разработка карьерного проекта



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Хорошо продуманный карьерный проект и активная, ответственная, последовательная позиция при его реализации способствуют успешной карьере в любой области.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Если у тебя нет собственного плана, другие включают тебя в свои планы.  
Энтони Роббинс

**Карьерный проект** представляет собой **жизненный план**, который синтезирует большинство актуальных аспектов решения о карьере. Вместе с тем это шаг, предполагающий составление *плана действий* по реализации решения о карьере. В то же время *карьерный проект*, или *карьерный план* представляет собой маршрут, направляющий человека на пути применения этого решения и, таким образом, создает «карту» его собственных профессиональных достижений, «границы» которого можно откорректировать и адаптировать в ходе личной профессиональной деятельности.

Ценность карьерного плана состоит в том, что он всегда будет содействовать личностному развитию индивида, интегрируя его в общество, частью которого он является, и предлагая ему те должности, к приему которых он открыт. Следовательно, данный план будет способствовать реализации долгосрочной стратегии, являясь этапом проектирования карьеры.

Первым вопросом, на который бенефициар должен ответить при составлении карьерного плана, является: **зачем я это делаю?** Тем самым он подчеркивает **утилитарность** и **направленность действий** плана, его **роль** и **место** в проектировании своей карьеры.

**Миссия** (что вы пытаетесь осуществить в данный момент?) будет предоставлять содержание достижений настоящего момента, а ваше **видение** придаст смысл этим достижениям (к чему вы стремитесь?), имея в основе определенные принципы (как вы будете действовать в ходе этого процесса?). Прояснение и установление этих компонентов поможет наметить карьерный план и упростит реализацию профессиональной цели<sup>11</sup>.

При составлении карьерного плана необходимо учитывать определенные детали, которые позволят нам следить за *выполнением, оценыванием и мониторингом* прогресса. Таким образом, карьерный план состоит из ряда компонентов:

<sup>11</sup> Cotruța. A. *Competența de proiectare a carierei: premisă pentru integrarea socio profesională*, In: *Studia Universitatis Moldaviae*, 2018, nr. 5 (115). Seria „Științe ale educației”, p.61–66.

- **цель**, которую можно определить в таких терминах, как **результаты, процессы, события**, которые могут вызвать желание достижений и ведут к осуществлению плана путем анализа полученных результатов;
- **задачи** вписываются в общую цель и показывают возможность ее достижения путем конкретных шагов. Задачи требуют включенности человека, направлены на действие, способствуют личностным изменениям и сформулированы в соответствии с технологией SMART:
  - **S** (*specific* — конкретно). **Означает, что цель точно указывает на то, что желательно получить;**
  - **M** (*measurable* — измеримо). **Это значит, что цель может быть оценена количественно, будь она количественной или качественной;**
  - **A** (*achievable* — достижимо). **Означает, что цель может быть действительно достигнута;**
  - **R** (*relevant* — согласовано). **Значит, что реализация цели способствует видимому воздействию проекта;**
  - **T** (*time* — время). **Означает, что цель содержит и дату, до которой предусмотрено ее достижение.**
- **преимущества** человека, включенного в проект. Знание этого фактора будет использоваться как источник мотивации в ходе достижения цели, чтобы «внутренний огонь» горел как можно дольше;
- **способности**, необходимые для реализации каждой задачи;
- **внутренние, внешние и другие ресурсы**, к которым бенефициар обратится в ходе достижения цели;
- **препятствия/трудности**, с которыми может столкнуться человек в процессе продвижения к цели, а также **способы преодоления препятствий**, которые позволяют бенефициару предвидеть определенные ситуации **посредством осознания опасности;**
- **показатели успеха** позволяют установить конкретные шаги, благодаря которым будут оценены полученные результаты, осуществляя, таким образом, мониторинг всего карьерного проекта. Применение карьерного плана будет непосредственно способствовать **выполнению решения о карьере.**

Несмотря на наличие обязательных компонентов, **карьерный проект** характеризуется гибкостью и предвидением неожиданностей, что дает возможность переоценки и пересмотра плана. В этот момент имеет место **переоценка решения**, что позволяет выявить сильные стороны, а также внести исправления в связи с трудностями, возникшими на разных этапах процесса реализации принятого решения.

Разработка **карьерного проекта** — сложный процесс, требующий внимательного участия, тщательности. Очень важно, чтобы учащийся развивал эту компетенцию проектирования карьеры поэтапно, начав это делать как можно раньше, под руководством учителей и родителей. В то же время необходимо следить за тем, чтобы цели карьерного проекта дополняли друг друга различными видами деятельности, что помогает не истощать внутренние ресурсы бенефициаров.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- детально описывают компоненты карьерного проекта;
- выделяют специфику и комплексность карьерного проекта на различных возрастных этапах;
- разрабатывают личный карьерный проект.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Практика в разработке карьерного проекта — это необходимость и условие при подготовке педагогических кадров для карьерной ориентации учащихся. Вот почему данная тема будет включена в учебные программы для всех категорий обучаемых.

### Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:

- Предложите участникам перечислить элементы карьерного проекта, описать роль каждого элемента и аргументировать его необходимость. Данная деятельность организуется в несколько этапов с применением метода ППП (Подумай — Обсуди в Паре — Поделись).
- Попросите участников разработать их видение карьеры на следующие пять лет и сформулировать цели и действия, которые приведут к воплощению этого видения. После индивидуальной деятельности в течение 15–20 минут предложите участникам определить, с кем они хотели бы работать в паре. Участники будут анализировать продукт, разработанный коллегой и задавать ему уточняющие вопросы, затем поделятся своими предложениями по улучшению.
- В конце учебного занятия попросите участников конкретизировать в таблице специфику карьерного проекта для учащихся разного возраста (например: для IV, IX, XII класса, I года обучения в учреждении профессионального образования).



### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Dandara, O. *Conceptualizarea ghidării carierei în contextul educației permanente*. Chișinău: CEP USM, 2013.
2. Miclea, M., Lemeni, G. *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca, ASCR, 2010.
3. Savca L., *Psihoteste. Instrumentariu de studiere a personalității și relațiile ei cu alții*.
4. Miclea, M., Lemeni, G. *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca, ASCR, 2010.

## 2.8. Карьерная ориентация молодежи с особыми образовательными потребностями (ООП)



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

Каждый человек в мире выглядит по-разному и имеет различные мнения, опыт, традиции и способности.



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Я понял, что такие различия помогают создать новые возможности, обрести новые надежды, новые мечты и новых друзей.

Виктор Пинеда

**Содействие в трудоустройстве** — это эффективная модель улучшения возможностей трудоустройства для людей с особыми потребностями, в рамках которой оказывается такая помощь, как предоставление инструкторов, транспорта, специализированное обучение на рабочем месте и индивидуальное наблюдение за адаптацией.

**Протекционные мастерские** — это мастерские, где люди с ООП обучаются тем или иным навыкам для различных видов возможных работ в будущем, улучшают свои социальные и коммуникативные способности.

Одна из основных ценностей нашего общества состоит в том, чтобы люди с ООП обрели качество общественно полезных граждан, с продуктивным рабочим местом и достойной зарплатой за выполняемую работу. Принятие этих ценностей подразумевает для людей с ООП шанс трудоустроиться, чтобы им не было отказано в других правах или благах, обеспечивающих приемлемый уровень существования.



Дети с ООП продолжают представлять наиболее уязвимую категорию. Так, после окончания обучения в большинстве случаев наблюдается равнодушие к ним в отношении приема на работу. Отказ в доступе к образованию и трудоустройству приводит к их пожизненной зависимости, бедности и социальной изоляции, способствуя тем самым навешиванию ярлыка нетрудоспособности.

Оптимизация профессиональной и социальной интеграции молодежи с ООП — выпускников учебных учреждений предполагает повышение восприимчивости местного сообщества и его подготовку к более позвольительному, ценящему и интеграционному отношению к ним.

Выделим некоторые идеи, направленные на обеспечение предпосылок социально-профессиональной интеграции детей с ООП:

1. Формирование и развитие способностей общения и взаимодействия учащихся.
2. Диверсификация социального опыта детей, формирование социальных компетенций.
3. Уважение предпочтений детей с ООП и стимулирование их полноценности, достоинства и личностного развития.
4. Изменение менталитета в отношении молодых людей с ООП.
5. Информирование и повышение восприимчивости общества в связи с возможностями социальной и профессиональной интеграции будущих выпускников.
6. Выявление возможностей и их поддержка в поисках рабочего места.
7. Сотрудничество с производственными подразделениями при поиске подходящих рабочих мест с учетом профессионального уровня, типа и степени серьезности ограничений.

Существуют две модели решения проблемы трудоустройства молодежи с ООП:

- *Модель протекционных мастерских*, в рамках которых лица с ООП приобретают различные навыки для будущего трудоустройства, улучшая свои социально-коммуникативные способности. Как правило, такие мастерские специализируются в определенных сферах деятельности: полиграфия, столярное дело, пошив одежды, чистка одежды и др. Существуют различные уровни включения людей с ограниченными возможностями в деятельность мастерских: полное участие, частичное участие и участие при постоянной поддержке персонала.
- *Модель содействия в трудоустройстве*, которая развита в ряде европейских государств (таких как Бельгия, Франция, Голландия, Швеция) и в США; ее основой являются агентства, осваивающие услуги по поддержке трудоустройства людей с ООП на свободном рынке труда и услуги по поддержке на рабочем месте.

*Виды деятельности*, рекомендуемые для содействия социально-профессиональной интеграции детей с ООП:

- предоставление информации для социально-профессиональной интеграции (о профессиях, которыми занимаются люди с ООП, написании CV и письма о намерениях, подготовке к собеседованию с целью получения рабочего места);
- инструктирование по социальным правам для формирования позитивного отношения к труду;
- участие в ярмарках спроса и предложения, касающихся карьеры выпускников с ограниченными возможностями;
- выставки-продажи изделий, изготовленных учащимися;
- организация встреч с учреждениями профессионального образования, расположенными в окрестностях населенного пункта, которые сталкиваются со сходными проблемами социально-профессиональной интеграции молодежи с ООП;
- деятельность по мотивации родителей, представителей населения, осознающих ценность интеграции молодых людей с ООП, что является самой надежной гарантией для лучшего будущего.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- объясняют, что подразумевается под доступностью с точки зрения карьерной ориентации для детей с ООП;
- признают детей с ООП как являющихся частью общества, а также потребность их поддержки со стороны общества, что дает им возможность жить рядом или вместе с другими;
- планируют деятельность детей с ООП в области карьерной ориентации.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

**Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:**

- Предложите участникам метод интервью: *Что бы вы сказали, если бы вас пригласили на телевидение, радио для беседы о карьерной ориентации учащихся с особыми образовательными потребностями?*
- Попросите участников разработать сценарий учебной практики для групп учеников, включающих и лиц с ограниченными возможностями. Укажите тип ограниченных возможностей учащихся, а участники выскажут идеи относительно адаптации процесса к нуждам соответствующего ученика.
- Предложите участникам включиться в дебаты на тему «негуманно, чтобы люди с ограниченными возможностями трудились и имели работу».



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Vasian, Tatiana. *Practici de incluziune în câmpul muncii*. In: *Eu inclusiv. Buletin informativ de educație incluzivă al Centrului de Zi „Speranța”*. Chișinău: Combinatul Poligrafic. Nr. 3, 2007.
2. Gherguț, Alois. *Sinteze de psihopedagogie specială. Ghid pentru concursuri și examene de obținere a gradelor didactice*. Ediția a III-a. Iași: Polirom, 2013. 527 p. ISBN 978-973-46-3386-9.
3. *Legea Nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități*, [онлайн] [посл. обращение: 08.07.2019]. Доступ: <http://lex.justice.md/md/344149/>
4. Lezeriuc, Florina. *Orientare socio-profesională a tinerilor*. Bacău: Rovimed Publishers, 2013. 139 p. ISBN 978-606-583-350-0.

## 2.9. Социально-профессиональная интеграция. Развитие карьеры и сохранение рабочего места



### КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ

**Стремительное и непрерывное развитие технологий и услуг оказывает непосредственное влияние на развитие карьеры, и для сохранения рабочего места нужна наставническая деятельность и коучинг.**



### ПОЛЕЗНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

*Сделать успешную карьеру непросто, она выстраивается на протяжении всей жизни.*

*Сегодняшний мир требует от человека гибкости и способности к адаптации.*

**Развитие карьеры** — это процесс обучения и адаптации к различным ролям, исполняемым человеком на протяжении его жизни, который включает различные стадии, находящиеся в хронологической последовательности, и предполагает посредничество между личностными факторами и социальными потребностями на благо индивида. Этот процесс охватывает совокупность психологических, социологических, образовательных, физических и экономических факторов, которые в своем сочетании оказывают влияние на природу и значимость труда на протяжении всей жизни человека.

**Коучинг** (от англ. *coaching* — тренинг, тренировка) — это форма развития, при которой человек, называемый коучем, оказывает поддержку другому человеку, который обучается, или клиенту в достижении конкретной личной или профессиональной цели, предоставляя ему советы, подготовку и руководство. Коучинг сосредоточен на достижении конкретных целей, обычно в течение сравнительно короткого интервала времени.

**Наставник** — обычно это человек с более богатым опытом, который делится своими знаниями и умениями с другим человеком, обладающим меньшим опытом или вообще не имеющим его. Наставник — это лицо, которое помогает начинающим в становлении карьеры и консультировании.

Развитие карьеры является результатом взаимодействия между способностями и желанием человека самореализоваться, с одной стороны, и возможностями, предоставляемыми работодателем, с другой. Это означает, что человек тем более удовлетворен своей карьерой, чем больше может ему предоставить работодатель профессиональных путей или маршрутов, которые позволяют ему в полной мере применить свое образование и развивать способности. Некоторые специалисты в данной области рассматривают развитие карьеры как индивидуальный опыт, а не в непосредственной связи с организацией. Это означает, что ответственность за карьерное развитие лежит, прежде всего, на индивиде, хотя организация может играть важную роль в содействии и поддержке карьерного роста.

Большая проблема состоит в том, что большинство людей не планируют развитие карьеры, проявляя в этом вопросе инертную реакцию. Следствием такого отношения является плохая карьера и неудовлетворенность собственной жизнью. Планирование — это основа управления карьерой и ее развития, даже если это планирование предоставляет только рамки для принятия решений относительно возможностей, появившихся в момент определения приоритетов. Чем больше усилий вы прилагаете к управлению своей карьерой, тем больше возрастает вероятность того, что поставленные цели воплотятся в жизнь.

Выделим ряд идей, которые направлены на обеспечение предпосылок для развития карьеры и сохранения рабочего места:

#### 1. Развитие на рабочем месте (on-the-job):

- непрерывное специализированное образование;
- коучинг;
- наставничество;
- ротационные программы;
- консультирование;
- обмен знаниями и опытом;
- обогащение должностной карточки;
- самопознание/саморазвитие;
- работа над проектом / управление проектом.

#### 2. Развитие на основе тренинга (внутреннее/внешнее):

- совершенствование в области своей специальности;
- тренинг по развитию компетенций.

#### 3. Карьерное консультирование:

- ателье по планированию карьеры;
- интерактивные программы для выстраивания карьеры.



## ПОКАЗАТЕЛИ УСПЕХА

### Обучаемые

- оперируют специфическими терминами из области развития карьеры и сохранения рабочего места;
- аргументируют необходимость программ, механизмов и стратегий поддержки для социально-профессиональной интеграции и сохранения рабочего места;
- выявляют преимущества и ограничения наставничества и коучинга;
- разрабатывают ориентиры для сеансов наставничества.



## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

**Виды деятельности, которые можно организовать с обучаемыми для достижения показателей успеха:**

- Предложите участникам провести сравнительный анализ процесса наставничества и коучинга. Его можно сделать в виде таблиц на основе критериев, определенных участниками.
- После обсуждения продуктов, разработанных участниками, будут выявлены преимущества и ограничения наставничества и коучинга.
- Попросите участников вспомнить свой первый день на первом рабочем месте в жизни и отметить трудности, с которыми они столкнулись, а также как они их преодолели.
- В конце учебного занятия предложите участникам реализовать в малых группах фрагменты деятельности по карьерной ориентации учащихся (10–15 минут), на основе которых они будут имитировать наставническую деятельность.



## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Stănescu, Viorica, *Metode de dezvoltare profesională: mentorat și coaching*, <https://iteach.ro/experiencedidactice/dezvoltare-profesionala-mentorat-si-coaching>
2. Aslett, D., *Ghidul Carierei de succes*, Editura Alex 2000, 1999.
3. [https://www.academia.edu/32904026/Ghid\\_de\\_orientare\\_și\\_consiliere\\_profesională](https://www.academia.edu/32904026/Ghid_de_orientare_și_consiliere_profesională)
4. <http://www.stiucum.com/management/managementul-resurselor-umane/Dezvoltarea-carierii.php>
5. [http://www.dezvoltarea-carierii.com/baza\\_znanja/ce-este-cariera-si-de-ce-este-important-sa-o-gestionezi](http://www.dezvoltarea-carierii.com/baza_znanja/ce-este-cariera-si-de-ce-este-important-sa-o-gestionezi)
6. D. Kyle, G. Moore, & J. Sanders, *The role of the mentor teacher: Insights, challenges, and implications*, Peabody Journal of Education, 74(3–4), 109–122, 1999.
7. <https://mihaistanescu.ro/coaching-vs-training-5-diferen%C8%9Be/Vlăsceanu, M., Managementul carierei. Comunicare, București, 2002.>

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.