



Карьероведение.

**Пособие для
преподавателей
профессиональных учебных
заведений**

**Модуль из предметов на выбор –
карьероведение для специальностей среднего специального
образования или профессионального образования
на базе основной школы**

Составитель:	Центр развития услуг в области карьеры и консультаций SA Innove
Авторы:	Кайре Карон, Хелди Кикас, Вирве Кинкар, Маре Лехтсалу, Мирьям Линдпере, Терье Паэс, Лана Рандару, Эха Раав, Нелли Рендвер, Аве Розенталь, Эве Рыук, Кайе Саар, Тийна Саар, Аннели Тохверт, Эне-Малл Верник-Туубель, Маре Вяли
Редакторы содержания:	Терье Паэс, Маре Лехтсалу
Перевод:	Татьяна Зубова
Оформление и верстка:	Айли Паат
Снимок на обложке:	Ученическая работа, признанная лучшей на организованном SA Innove конкурсе «Моя будущая работа».
Редактор:	Ингрид Андресен
Технический редактор:	Ингрид Андресен
Печать:	Trükikoda Auratrükk www.aura.ee
Авторское право:	SA Innove
ISBN 978-9949-517-03-9	(печатное издание)
ISBN 978-9949-517-04-6	(pdf)

Тираж распространяется бесплатно

Первая версия пособия для учителей была составлена в 2007 году в рамках проекта «Развитие системы услуг в сфере карьероведения в Эстонской Республике», воплощенного SA Innove.

Дополненная версия пособия для преподавателей составлена в рамках программы SA Innove «Развитие системы услуг в области карьеры». Программа финансируется из средств Европейского социального фонда.

Версия составленного SA Innove «Пособия для преподавателей карьероведения профессиональных учебных заведений», адаптированная для учащихся групп с русским языком обучения профессиональных учебных заведений, подготовлена в рамках проекта Фонда интеграции и миграции «Наши люди» (MISA) № 1.1.0801.10-0069 «Оказание учащимся профессиональных учебных заведений с русским языком обучения услуги по карьероведению» мероприятия «Развитие ориентированного на учащихся и новаторского профессионального обучения и расширение возможностей обучения на протяжении всей жизни», финансируемого Европейским социальным фондом.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ЧАСТЬ I. ТЕОРИИ И СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ	8
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ	8
ТЕОРИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ	9
КАРЬЕРОВЕДЕНИЕ В УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ	12
СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ	13
Тема 1: ЗНАНИЕ САМОГО СЕБЯ И ЕГО ВАЖНОСТЬ В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ	14
Термины	14
Описание темы	16
1.1 Личностные качества: тип нервной системы, темперамент и характер	17
1.2 Личностные качества: ценности, потребности, мотивация, установка, эмоции, позитивное мышление	18
1.3 Личностные качества: способности, интеллигентность, интересы, навыки (общие и специальные)	22
1.4 Картина «Я» и самооценка (в т.ч. самоуважение, т.е. уважение к себе), идентитет, рефлексия, социальная зрелость	23
Тема 2: ЗНАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ	26
Термины	26
Описание темы	28
2.1 Меняющийся рынок труда: ситуация на данный момент, направления развития, прогнозы	29
Введение в тему	29
Цикличность экономики влияет на рынок труда	30
Рынок труда	31
Вызовы эстонского рынка труда	32
Прогноз потребности в рабочей силе	33
2.2 Участники рынка труда – работодатель, работник, государство, трудовое законодательство, меры рынка труда	34
Введение в тему	34
Предпринимательство	36
Распределение экономической деятельности	36
Начало работы предпринимателем	37
Бизнес-идея, бизнес-план, ресурсы и риски	38
Формы предпринимательства	39
Коммерческие и некоммерческие объединения	40
Предприниматель в роли работодателя	42
В качестве работника на рынке труда	43
Трудовое законодательство	43

Трудовой договор	43
Подрядный договор, договор поручения и другие договоры, регулирующие трудовые отношения	45
Работа за рубежом	46
EURES	47
Услуги рынка труда и защита работника	48
Услуги рынка труда	48
Защита работника	49
Трудовая среда и безопасность труда	50
2.3. Взаимосвязь образования и рынка труда, профессиональная система, обучение на протяжении всей жизни	52
Введение в тему	52
Закон о профессиях	53
Эстонские квалификационные рамки	53
Система профессий	54
Квалификационный стандарт и экзамен на профессию	54
Европаспорт (Europass)	55
Продолжение образования	56
Дополнительный год	56
Из профтехучилища в вуз	56
Дополнительное обучение по специальности	57
Приобретение новой специальности в профессиональном образовании	57
Профессиональное обучение и практика за границей	58
VÕTA и портфолио	58
Тема 3: ПЛАНИРОВАНИЕ, ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ И КАРЬЕРНЫЙ ПЛАН	60
Термины	60
Описание темы	61
3.1. Принятие решений и влияющие на это факторы – альтернативы в выборе, собственная ответственность, планирование времени	62
Принятие решение и управление собой	62
3.2. Планирование карьеры как постоянный процесс: карьера, планирование карьеры, источники информации в сфере карьеры, поиск информации, консультации в сфере карьеры, как справиться с изменениями, жизненные роли, образ жизни	62
Рассмотрение	62
Источники информации по карьере, поиск информации, консультации в области карьеры	63
3.3. Поиск работы: документы на выставление кандидатуры, интервью, способы поиска работы	64
3.4. Составление карьерного плана	64
Здоровье и карьера	65

ЧАСТЬ II. УПРАЖНЕНИЯ И РАБОЧИЕ ЛИСТЫ	67
КОМПЛЕКТ ОБРАЗЦОВ	67
Приобретаемые учеником знания и критерии оценки	67
Различные методы обучения и оценивания	68
Время	68
Необходимые средства	68
Тема 1: ЗНАНИЕ САМОГО СЕБЯ И ЕГО ВАЖНОСТЬ В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ	69
1.1. Личностные качества и самоанализ	70
1.2. Самоанализ: ценности, потребности, мотивация	76
1.3. Личностные качества: способности, интересы, навыки	85
1.4. Образ «Я» и самооценка (в т.ч. самоуважение), идентитет, рефлексия, социальная зрелость	92
Тема 2: ЗНАНИЕ ИНФОРМАЦИИ О КАРЬЕРЕ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ	103
2.1. Меняющийся рынок труда: ситуация в профессиональной сфере, направления развития, прогнозы, квалификационные стандарты, ожидания работодателей.	104
2.2. Меняющийся рынок труда: спрос и предложение на рынке труда профессиональной сферы, конкуренция, трудовое право, мотивация к труду, предпринимательство	112
2.3. Путь к образованию: специальности профессиональной сферы, система образования, неформальное образование, взаимосвязи между образованием и рынком труда, мотивация к учебе, обучение на протяжении всей жизни	121
Тема 3: ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ, КРАТКО- И ДОЛГОСРОЧНЫЙ КАРЬЕРНЫЙ ПЛАН	136
3.1. Принятие решений: принятие решений и планирование, а также влияющие на это факторы – альтернативы в выборе, собственная ответственность, планирование времени	138
3.2. Планирование карьеры как постоянный процесс: карьера, планирование карьеры, источники информации по карьере, поиск информации, консультации в области карьеры, как справиться с изменениями, жизненные роли, образ жизни	146
3.3. Поиск работы: документы на выставление кандидатуры, интервью, возможности и способы поиска работы	153
3.4. Кратко- и долгосрочный карьерный план	160

ВВЕДЕНИЕ

Задача организованной государством системы услуг в области карьеры – свести воедино интересы, потребности и возможности работодателей и работников. Мотивированного работника с необходимой для работы компетенцией ценит каждый работодатель. Человеческий ресурс государства, задействованный в должности, в которой он может максимально использовать свои знания, навыки, личностные качества, имеющийся опыт и пр., – «золотой фонд» успеха государства. Специалисты в области карьеры поддерживают людей, чтобы они на рынке труда нашли оптимальное применение, при том что в это же время сами они нейтральны и должны исходить, в первую очередь, из интересов клиента.¹ Чтобы человек справлялся с чередующимися экономическими циклами, постоянно меняющимся рынком труда и требованиями работодателей, он должен обладать осознанной готовностью замечать эти изменения и приспосабливаться к ним.

В эстонской системе образования карьероведение является относительно новым термином. Важнейшая идея карьероведения – поддержка формирования личности, которая в меняющихся обстоятельствах рынка труда самостоятельно справляется и осознанно принимает решения – в нашей стране была базовой составляющей наших образовательных учреждений с момента перехода на рыночную экономику. На системном и продуманном проведении карьероведения учебные заведения сосредоточились именно в последние годы, а скачкообразные крайности в условиях и экономического успеха, и кризиса придали этой потребности правдивые вводные данные. Сознательность работодателей в области влияния карьероведения на подготовку их будущих работников сегодня, видимо, недостаточна. В большинстве случаев работодатель не задумывается над тем, что можно предпринять в сотрудничестве с учебными заведениями для того, чтобы среди кандидатов на вакансии предприятия преобладали те, кого работодатель действительно ждет, кто ему нужен.

Хорошей возможностью сотрудничества учебного заведения и предприятия в этом является посещение предприятий и организация практики.

Обычно работодатель заинтересован в том, чтобы свою кандидатуру на рабочее место выдвинул работник, который:

1. **осознанно** выбрал специальность;
2. **мотивирован** к работе на предприятии;
3. заинтересован в поддержании своей **квалификации** на необходимом уровне, в т.ч. в ее повышении, **и готов гибко реагировать на ситуацию на рынке труда.**

Исследование, проведенное исследовательской фирмой Etor в 2008 году, подтверждает, что работники с профессиональным образованием работают не менее чем на 64% от действующих в Эстонии предприятий. Так что уровень профессионального образования, приобретаемые знания и навыки для большинства работодателей имеют большое значение.

¹ IAEVG Ethical Standards

Источник: Исследование удовлетворенности социальных партнеров Министерства образования и науки в сфере профессионального образования (Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuring)

В идеале каждый учащийся осознанно выбрал изучаемую специальность. В таком случае можно быть уверенным, что учиться будет интересно, а работа впоследствии будет давать именно то, чего ждут – вызовы, продвижение карьеры и доход, достаточный для покрытия своих потребностей. Это предполагает, что уже по окончании основной школы ученик в какой-то степени знает разные профессии и понимает, что выбор очень широк. Чтобы сделать правильный выбор, нужно знать свои задатки и способности, уметь оценивать, что кажется интересным, а также знать о разных профессиях, чтобы произвести выбор. Работодатель предполагает, что проведенное в профессиональном училище карьеропроектирование поддержит последующие осознанные выборы в карьере и обучит навыкам планирования и принятия решений.

Специальные навыки принятых на работу людей в ходе работы будут постоянно пополняться. Дополнительное обучение по специальности необходимого для предприятия профиля предприятие зачастую организует само, начиная с того, что на многих предприятиях для нового работника разработана т.н. программа привыкания, в ходе проведения которой молодого работника знакомят с предприятием в целом, а привыканием к своим трудовым обязанностям руководит, консультирует работника и занимается наставничеством какой-либо старший и более опытный работник. Именно на крупных предприятиях такое привыкание проводится системно. На более мелких предприятиях работников меньше, поэтому молодому работнику дают наставника-ментора с более богатым профессиональным опытом. Но, к сожалению, нельзя утверждать, что поддержка оказывается каждому поступающему на работу работнику. Предприятия разные, и отношения на предприятии, включая отношение к новым работникам, зачастую зависят от отношения руководства.

Кроме навыков по специальности работодатели ждут также от молодого человека умения самостоятельно справляться со своей жизнью, способности отвечать за результаты своей работы и готовности к постоянному самосовершенствованию исходя из трудовых потребностей. **От окончившего профессиональное училище и выходящего на рынок труда молодого человека работодатели ждут большей социальной зрелости и готовности к самостоятельной организации работы и жизни, нежели от выпускника гимназии того же возраста.** На встречах с предпринимателями последние зачастую жалуются на недостаточность социальных навыков молодых работников. Более ярко это выражается в ситуациях выдвижения своей кандидатуры на рабочее место, а в последующей работе также в нехватке навыков сотрудничества. Проблемы могут быть с дисциплиной и соблюдением правил внутреннего распорядка труда. Из-за молодежного лихачества нарушаются правила безопасности труда и ставится под угрозу собственная безопасность или безопасность коллеги.

ЧАСТЬ I. ТЕОРИИ И СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Слово «карьера» в современном понимании в Эстонии употребляется уже более десяти лет, с конца 1990-х гг. Следует признать, что толкуется оно все равно по-разному. У населения старшего возраста термин, как правило, ассоциируется с движением с более низких должностных мест на более высокие, иногда имеет отрицательный оттенок и отождествляется со словом «карьерист». Далеко не все сегодняшние родители знают, какая существует взаимосвязь между карьерой и ее планированием у молодого человека, еще непосредственно никак не связанного с трудовой жизнью. В системе образования кое-где до сих пор используются термины «профессиональное консультирование» и «профорентация», которые при современном рассмотрении планирования карьеры вызывают, скорее, неразбериху. «Профессиональное консультирование», «выбор профессии» и «профорентация» – не просто вышедшие из моды слова. Ключ к пониманию кроется в значении этих слов. Идея профессионального консультирования и профорientации – найти человеку профессиональную работу на долгий срок. Сегодняшний мир предъявляет к работнику множество различных требований. Только в некоторых случаях можно на базе однажды приобретенной специальности сохранить работу на всю жизнь. Содержание работы сильно изменилось. Становится все больше должностей, подразумевающих широкую подготовку, наличие знаний и навыков по нескольким специальностям. Таким образом, консультации в области карьеры, связанные с конкретной профессией, – только одна часть целого.

В соответствии с новыми представлениями, карьера имеется у каждого человека, и она не сужается только до трудовой деятельности или какого-то периода жизни. **Карьера** – развитие человека на протяжении всей его жизни во взаимном сочетании всех жизненных ролей, в том числе развитие в области образования и трудовой деятельности. Карьера представляет собой движение в потоке формирования, развития, изменений и возможностей. Планирование карьеры – процесс, а не одноразовое действие. Постоянный самоанализ и принятие решений, осознанное направление себя из одного состояния в другое. **Формирование карьеры** в сегодняшнем мире – способ бытия и жизни по-новому, предполагающий наличие сообразительности, гибкости в действиях, открытости всему новому, сотрудничеству и изменениям. Важна готовность замечать разные возможности и использовать их, наличие навыков постановки целей и определения направления.

Как теории помогут преподавателю?

На вопрос, как люди выбирают рабочие места и принимают решения, однозначного ответа нет. Здесь уместна метафора: если для приготовления еды имеются все необходимые ингредиенты и четкое представление, как блюдо должно выглядеть, то все равно его нельзя приготовить без рецепта. Каждому молодому человеку важно составить «книгу рецептов» планирования именно своей карьеры. Преподаватель, специалисты в области карьеры, соотарищи могут поддержать его в этой деятельности.

Знание теорий в области консультирования и руководства карьерой окажет учителю карьероведения и всем преподавателям большую помощь. Действительно, за теории нельзя цепляться, лучше относиться к ним творчески. Теории в области карьеры дают учителю определенные рамки для понимания точек

зрения учащихся и их идей относительно будущего. Естественно, что понимание жизни преподавателя и учащегося могут различаться. Знание теорий поддерживает навыки преподавателя в объективном оценивании потребностей учащихся, исходя из воззрений ученика. Знание теорий в первую очередь позволяет сознательно планировать разные действия, поддерживающие самоанализ, а также понимание происходящего в трудовом мире, процесса планирования и принятия решений.

ТЕОРИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Оглядываясь на историю формирования услуг в области карьеры, мы видим, что со временем, в зависимости от того, как менялась жизнь и люди, экономика и рынок труда, менялись и развивались также услуги в области карьеры и соответствующие **теории**, на которые можно опираться в консультировании и обучении карьероведению. Теоретики стремятся все лучше понимать человеческую сущность и найти способы поддержки человека в формировании его карьеры. Чтобы добавить к теме юмора, то можно сказать, что существует и т.н. «навешивающий ярлыки каталог планировщиков карьеры»: оппортунистический планировщик карьеры, исходящий из жизненных изменений планировщик карьеры, анализирующий себя планировщик карьеры; изучающий планировщик карьеры.

Подробнее об этом читайте в издании².

Самой старой является «теория совпадения личностных качеств», главная идея которой – знать человека и постараться найти, как приспособить его к рабочему месту. Рассматриваются личностные качества человека и основные признаки работы. Такой подход называют также мышлением в стиле «винта и паза». Ярким примером этой теории является *теория профессиональной направленности Джона Холланда*, подробнее о которой речь пойдет дальше.

Согласно «теории Я-концепции», развитие карьеры – динамический процесс, движение, постоянно опирающееся на новый опыт. Предпосылками развития карьеры являются рост и открытие себя. Такой подход помогает молодому человеку обнаружить и понять, чего от них требует и что им предлагает нынешняя или будущая работа.

«Теория коммуникации» нацеливает на нахождение в жизни нового угла зрения посредством более активного общения. Теория предлагает новый подход к пониманию динамики карьеры – наличие разных точек зрения. Это можно рассматривать как мышление в стиле «влияние встреч с разными людьми на карьеру». Встречи с разными людьми помогают молодому человеку узнать и понять, кто чем занимается, что это за люди, как они достигли сегодняшнего положения, что они сами думают о своих ролях и т.д. Такие важные встречи с различными людьми предлагают молодым людям разные модели для ролей. Чем шире и разнообразнее возможности непосредственного общения, тем больше имеется возможностей для расширения кругозора учащегося.

«Теория структуры возможностей» заставляет обратить внимание на внешнюю ситуацию вокруг человека. Основа выбора состоит не в том, что человеку нравится, а в том, что вероятно может начать нравиться. Согласно этой теории, в выборе своей карьеры люди не исходят из каких-либо рациональных обоснований, а соревнуются во имя того, что доступно людям с их опытом и знаниями. Для

² Tekste karjäärinõustamisest 2003: Kaasaegse nõustamispraktika paradigmat Ühendkuningriigi näitel. Sihtasutus Eesti Kutsehariduse Reform 2003

планировщика карьеры это мышление в стиле «какие возможности мне доступны». В карьероведении это означает, например, что внимание сосредоточено на уместной и адекватной информации о возможностях выхода на рынок труда.

Развитие теорий дошло до той стадии, где методы гуманистического и конструктивистского консультирования как инструменты практиков сливаются. Используются методы и приемы разных теорий, которые комбинируются и модернизируются. Причина проста. Образно говоря, новое содержание не подходит уже устаревшей форме. Новый образ теоретического мышления настолько же цветаст и многомерен, как и сама жизнь. Особенно хорошо развитие заметно в изменении роли планировщика карьеры. Раньше считалось естественным, что сам человек остается в пассивной роли. Он ждал, что эксперт предложит подходящее решение.

Современное планирование консультаций и учебного процесса ценит именно активность самого молодого человека как абсолютно само собой разумеющееся состояние. Цель – помочь молодому человеку научиться заглядывать в самого себя, а также смотреть со стороны на себя и свою ситуацию. В качестве методов используются игровые элементы и упражнения, продуцирующие фантазии и возбуждающие воображение, а также действия, позволяющие учащимся воспринимать ситуации всеми чувствами. Теоретики называют этот новый подход к консультированию методом *активного вовлечения*.

Теория профессиональной направленности

Теория профессиональной направленности Джона Холланда – теория, которая раньше применялась больше всего. Согласно этой теории, профессии можно разделить на сферы. В типологии Холланда стараются увязать разные личностные типы с определенными профессиональными сферами. Теория опирается на то обстоятельство, что профессиональная успешность, удовлетворенность и постоянство зависят, в первую очередь, от соответствия типа личности и среды деятельности. Представители той или иной профессии в определенной мере похожи друг на друга. В то же время профессия привлекает людей с похожими взглядами и наклонностями. Поскольку в определенных группах профессий люди похожи друг на друга, то во многих ситуациях они реагируют относительно одинаково, создавая, таким образом, характерно самобытную среду. Люди стараются найти такую работу, которая позволит им результативнее раскрыть свои способности, выразить свои установки, ценности и интересы.

Различается шесть сфер деятельности (трудовых сред) и соответствующих им типов профессиональной направленности.

1. Реалистичный, или практичный – связан с рабочими делами, инструментами, механизмами, животными, растениями; не должен активно общаться с другими людьми; нравится видеть конкретный результат своей работы; важна деятельность, требующая моторных навыков, физической ловкости и выносливости, требующая занятия конкретными вещами; предполагается эмоциональная стабильность и практичность. Подходящие профессии: рыбак, лесник, оператор, токарь, повар, швея, шофер, электрик, строитель.

2. Интеллектуальный – работа с данными; творческое изучение физических, биологических или культурных явлений; важны широкий кругозор, творческий подход, математические навыки и научное мышление; не должно быть особых навыков управления и общения. Подходящие профессии: биолог, географ, хирург, архитектор, математик, социолог.

3. Социальный – работа с другими людьми при их обучении, лечении, руководстве ими, их воспитании, консультировании или помощи им; нравится деятельность, предоставляющая возможности для общения, сотрудничества, разнообразия, поддержки, действий, выступления; важны этические, гуманистические и социальные ценности. Подходящие профессии: воспитатель, учитель, семейный врач, медсестра, попечитель, сиделка, психолог, консультант, работник обслуживания клиентов, социальный работник.

4. Конвенциональный – работа с данными, документами, составление отчетов и бизнес-корреспонденции; нравится работа, требующая канцелярских или коммерческих навыков и точности, где властвуют четкие правила и традиции; четко определено, что правильно, что неправильно, математические способности лучше вербальных. Подходящие профессии: бухгалтер, финансист, сортировщик почты, секретарь, архивариус, операционист, налоговый чиновник.

5. Предприимчивый – работа с людьми, работа, связанная с продажей, управлением и убеждением; требует умения управлять, организовывать и убеждать; в работе важен соревновательный момент, умение себя поставить, смелость принимать риски, активность, умение управлять и говорить, активные действия, работа в команде; не нравится деятельность, требующая большой сосредоточенности и постоянства. Подходящие профессии: директор, руководитель проекта, менеджер по продаже, агент по продажам, репортер ТВ, постановщик, дипломат, политик, пресс-секретарь, адвокат.

6. Артистичный – работа со словами, музыкой или другими средствами искусства в целях создания художественного результата; нравится творческая деятельность, предполагающая интерес ко всему новому, оригинальность, нетрадиционность, самовыражение, интуицию и независимость; не нравятся ограничения, постоянное общение и однообразная работа; языковые способности обычно сильнее математических предпосылок. Подходящие профессии: график, дизайнер, актер, художник-прикладник, дизайнер по рекламе, учитель рисования и искусств, фотограф, карикатурист, архитектор, музыкант.

Теория профессиональной направленности легко применима на практике и сегодня, если к ней относиться осторожно: эта типология в контексте современной трудовой среды, когда факторов, влияющих на выбор профессии, намного больше, стала чуточку примитивной. Также не существует т.н. чистых типов. Поэтому стоит думать и обсуждать вместе с учениками, избегая распределения по клеткам. Один пример: сегодня актеру недостаточно только артистичности, а менеджеру по продажам – только предприимчивости. Предприимчивость так же важна для артиста, как актерское мастерство – для менеджера по продажам.

При руководстве учениками на уроках карьероведения уместно, опираясь на разные теории, комбинировать учебную деятельность в соответствии с потребностями.

КАРЬЕРОВЕДЕНИЕ В УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ

Объем предмета на выбор «Карьероведение» в профессиональном учебном заведении составляет 40 часов.

Реформа учебных программ по результатам обучения ориентирована на учащегося и обучении. Поэтому при составлении учебной программы теперь исходят не из того, чему учитель учит или что он делает, а из того, чем учащийся к концу учебного процесса овладеет. Поставленные таким способом цели, исходящие от ученика, называются результатами обучения. Весь учебный процесс вытекает из того, как помочь учащимся достичь результатов обучения: содержание обучения проистекает из центральных тем результатов обучения, а методика обучения исходит из глаголов, сформулированных в результатах обучения, будь они связаны со знаниями, пониманием или применением. При оценивании центральным вопросом становится «Как мы узнаем, что результаты обучения достигнуты?». Внедрить такое изменение непросто, поскольку долгое время делалось иначе. (Pilli, E., 2010)

При выборе действий по поддержке достижения результатов обучения, набора, объема и порядка тем, а также при составлении учебной программы карьероведения нужно задуматься над тем, как достичь для учащегося целостного учебного процесса и согласованности с остальной учебной деятельностью в ходе обучения специальности. На уроках карьероведения важно сосредоточиться на самом главном, закреплять пройденное ранее и т.д. Например, навыки самоанализа ученик формирует также на уроках психологии, а на карьероведении он может сосредоточиться на самоанализе в контексте карьерных выборов и возможностей.

Основные вопросы, на которые человек ищет ответы в связи с планированием карьеры, на протяжении всей жизни очень похожи или вообще одни и те же. Исходя из этого, содержание программы по карьероведению в основной школе, гимназии и профтехучилище в большой степени практически одинаково. При планировании карьероведения не стоит озадачиваться и тем, что результаты обучения в названных школьных ступенях местами совпадают. Различие, в основном, состоит в акцентах, а также в глубине или масштабе рассмотрения некоторых тем в зависимости от того, с каким вариантами выбора ученик на том или ином жизненном этапе сталкивается.

Таким образом, при планировании в учебном заведении карьероведения полезно заглянуть в учебники карьероведения для основной школы и гимназии, в которых, кроме всего прочего, приведен конкретный образец **описания учебного процесса в карьероведении**. Преподавателю также помогут материалы по карьероведению гимназической ступени. В книге содержатся рекомендации как для оценивания и выбора методов обучения, так и для интеграции.

Важно умело переплести между собой три темы содержания обучения. В помощь и в поддержку составители рекомендуют следующие материалы: www.oppekava.ee.

Karjääriõpetus. Aineraamat gümnaasiumile. 2011

[Tõhusa õppimise pedagoogilised lähtekohad, Einike Pilli](#)

[Õpitulemuste hindamise teoreetilised lähtekohad, Einike Pilli](#)

По сравнению с основной школой от учащихся профессиональных учебных заведений ожидают больше самостоятельности. Профессиональное образование – вид образования, наиболее направленный

непосредственно на рынок труда, так что знанию рынка труда и ознакомлению с ним нужно посвятить больше внимания и достигнуть между тремя темами взаимосвязи, уместной и учитывающей потребности учебной группы.

СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ

Карьероведение организовано как теоретическая и практическая учеба, в рамках которой учащийся формирует навыки и знания, необходимые для планирования карьеры, а также установки, благоприятствующие готовности к обучению на протяжении всей жизни. Вне зависимости от возраста и предыдущего образовательного уровня учащихся содержание тем в карьероведении очень похоже, иногда даже полностью совпадает. Причина этого совершенно ясна и проста. При помощи карьероведения человек ищет и находит ответы на вопросы:

- кто я?
- где я?
- куда я иду?
- как я туда дойду?
- что влияет на мои выборы?

Исходя из вышесказанного, содержание обучения в модуле карьероведения состоит из трех крупных тем:

- знание самого себя и его важность в планировании карьеры;
- знание информации о карьере и значение этого в планировании карьеры;
- планирование, принятие решений и составление карьерного плана.

Учебный процесс, поддерживающий формирование **важных для управления карьерой навыков**, можно построить по-разному. Куда расставить акценты, формированию каких компетенций уделять больше или меньше времени – это зависит от потребностей конкретной группы, реальных возможностей самосовершенствования во время основного или последующего обучения в системе формального образования или на других курсах, от квалификации, предоставляющая возможность занятости на рынке труда и т.д. В значительной степени на содержание обучения влияет также и то, с какой **профессиональной или трудовой сферой** связаны конкретные учащиеся, в какой степени и каким способом развиты карьерные пути в данной сфере, и насколько они при этом сформулированы.

Содержание обучения карьероведения профессиональных учебных заведений больше исходит из потребностей и ожиданий работодателей, поскольку по окончании профтехучилища у молодого человека имеется реальная возможность направиться на рынок труда.

Тема 1: ЗНАНИЕ САМОГО СЕБЯ И ЕГО ВАЖНОСТЬ В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ

Термины

Открытость	Открытость отражается в хорошем воображении, эстетическом вкусе, восприимчивости к чувствам, поиске разнообразия, интеллектуальном любопытстве, творческом подходе и терпимости. У людей, обладающих большой открытостью, обычно широкий круг интересов, они интересуются всем новым, в своем отношении преимущественно более либеральны, обращают больше внимания на свои чувства и внутренние состояния. У людей с малой степенью открытости круг интересов узкий, в своем отношении они более традиционны, частым изменениям предпочитают знакомые и рутинные действия. Средняя степень открытости указывает на интерес ко всему новому, но работать такие люди предпочитают в стабильной среде, не требующей большой творческой активности.
Экстравертность	Экстравертность характерна для людей, которые общительны, разговорчивы и большей частью оптимистичны. Руководство другими людьми и создание новых контактов у них, как правило, не вызывает трудностей и не утомляет. Люди с высокой экстравертностью более активно общаются, как правило, в компании, в большинстве случаев становятся лидерами. Люди с низкой экстравертностью сдержанны, не зависимы от других и больше других наслаждаются уединением и индивидуальной деятельностью.
Эмоциональная стабильность	Описывает способность людей справляться с эмоциями и их самоконтроль. Люди с высокой эмоциональной стабильностью по большей части спокойны, непринужденны, способны сохранять контроль над своими эмоциями даже в критических ситуациях. Люди с низкой эмоциональной стабильностью, напротив, склонны к озабоченности, нервозности и тревожности, они с большей долей вероятности недовольны и собой, и своей работой вне зависимости от ее характера.
Эмоции	Субъективные эмоциональные переживания, содержащие физиологические, поведенческие и познавательные реакции на внутренние и внешние события.
Самооценка	Общее отношение человека к самому себе.
Самоуважение, т.е. уважение к себе	Самооценка на основании уважения к себе. На этой основе самооценку можно разделить на низкую, адекватную и высокую.
Установка	Отношение к чему-либо или кому-либо, влияющее на оценки и поведение.
Интересы	Активное избирательное отношение к познанию или выполнению чего-либо.
Идентитет	Познание о себе в социальных ситуациях и отношениях (самоопределение, отождествление, единение с кем-то или чем-то).
Интеллигентность	Общая способность вести себя в соответствии с целью, мыслить рационально и успешно справляться в своей среде.
Интровертный человек	Индивид, обращенный во внутренний мир, уровень возбуждения мозга выше, чем у экстравертов.
Характер	Относительно устойчивая комбинация индивидуальных черт, сформировавшихся под влиянием окружающей среды и наследственных свойств и влияющих на деятельность, отношения, выборы людей.
Личность	Индивид с уникальным мышлением, чувствами и манерой поведения, обладающий самосознанием и социальной ролью.

Личностные качества	Личностные качества, влияющие на планирование карьеры и являющиеся относительно стойкими отличиями поведения, мышления или чувств.
Картина «Я»	Целостный образ самого себя, включающий представление о своих качествах, сущности, отношении других и самооценке.
Стойкость характера	Стойкость характера выражается в добросовестности, старательности, целеустремленности, усердии и надежности человека. У людей с высокой степенью стойкости характера имеется четко сформулированная цель, к которой они стремятся, и в этом направлении они действуют целеустремленно и дисциплинированно. Они могут сами соблюдать трудовую дисциплину, внешние организаторы не нужны. Люди с низкой степенью стойкости характера гибки и меньше ориентированы на достижение конкретных целей. Они быстро сменяют одну деятельность другой, в работе нужны четкие заданные правила.
Мотивация	Комплекс общих обстоятельств, который побуждает нас к действию и удерживает в действии.
Невротичность	Под невротичностью обычно понимается склонность человека переживать отрицательные эмоции и непереносимость эмоционального стресса. Люди с низкой невротичностью, напротив, спокойны, уравновешенны и в состоянии выдерживать эмоционально напряженные ситуации.
Тип нервной системы	Уравновешенность, сила и подвижность относительно неизменных нервных процессов, влияющие на общение человека и своеобразие работы. Тип высшей нервной системы лежит в основе типа темперамента.
Навыки	Успешное выполнение в разных ситуациях действий, базирующихся на знаниях и сноровке.
Позитивное мышление	Включает в себя уважение к себе и к другим людям, умение считаться с ними, позволяет видеть события и людей с их лучшей стороны, в жизни ощущать меньше проблем и больше радости.
Рефлексия	Ощущение своей психики, отражение своих мыслей, чувств, переживаний и пр.
Социальность	Социальность показывает позитивную или негативную ориентированность на других людей, которая выражается в альтруизме, сопереживании и предупредительности или в скептицизме и эгоцентричности соответственно. Люди с высокой степенью социальности ставят потребности и нормы группы выше своих собственных и стремятся к гармонии. Люди с низкой степенью социальности, прежде всего, исходят из личных норм и целей, а на других людей внимания обращают меньше.
Социальная зрелость	Умение справляться с разными ситуациями, быть гражданином. Социальная компетентность означает самостоятельность поведения, умение анализировать социальные ситуации и выбор этически подходящего поведения, и все это основывается на нравственных ценностях.
Темперамент	Темперамент – особенность личности, основывающаяся на типе нервной системы человека, а выражается в его поведении, жестах и мимике.
Потребности	Недостаток условия/фактора, важного с точки зрения функционирования тела или психики.
Способности	Предпосылки к овладению знаниями, навыками и сноровкой, формирующиеся под совместным воздействием унаследованных (наследуемых) свойств и условий окружающей среды, которые развиваются и проявляются в действии.
Ценности	Комплекс воззрений, влияющий на деятельность человека и принятие решений в разных ситуациях.

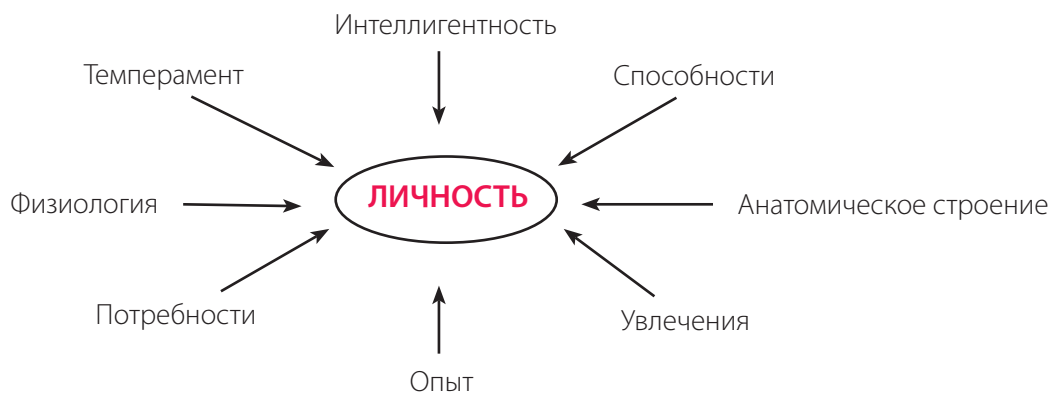
Описание темы

Когда после окончания учебного заведения мы вступаем в жизнь, в каждой сфере деятельности нас ожидают разные вызовы, предполагающие знание самого себя, и необходимость к ним привыкнуть. Гармония выбранной специальности с личностными качествами и нахождение подходящей себе трудовой среды будут влиять как на удовлетворенность человека работой и произведенными выборами, так и на результат работы. В ходе уроков карьероведения учащийся сможет проанализировать свои основные черты характера и создать словарный запас, которым он сможет пользоваться в ходе разных бесед (напр., интервью при приеме на работу).

Человек в переплетении всех личностных качеств образует оригинальное единое целое, и трудно, если не невозможно, найти двух людей с одинаковыми личностными качествами. Чтобы охарактеризовать личность, можно использовать множество слов/терминов. Теоретики личности на протяжении веков пытались разъяснить разные аспекты человеческой природы, проанализировать ее при помощи различных моделей. По мнению одних теоретиков, все личностные качества – форма воображения, существующая только в голове человека. Другие же, наоборот, убеждены, что личностные качества существуют в реальности, они варьируются, и люди по своей природе рациональны. Согласно модели Важной пятерки, очень активно используемой сегодня, личность человека лучше всего характеризуют пять факторов: **экстравертность, социальность, стойкость, невротичность и открытость**. Согласно теории исследователя личности Г. Ю. Айзенка, двумя самыми важными факторами, или измерениями человека являются **экстравертность – интровертность** и **невротичность – эмоциональная стабильность**.

Чтобы учитывать индивидуальность учащегося, важно знать разные теории оценивания одаренности. В контексте образования определение одаренности необходимо, в первую очередь, для того, чтобы учитывать индивидуальность ребенка/ученика и поддерживать его развитие. Оценивание одаренности, прежде всего, зависит от того, в каком контексте и по каким критериям мы ее оцениваем. Обзор различных трактовок одаренности составила Вийре Сепп в рамках курса «Стиль учебы и одаренность» в центре развития талантов Тартуского университета: [Viire Sepp. Andekuse kontseptsioonid](#)

Разных теорий много, и одной эффективной модели разъяснения аспектов природы личности нет. Ясно, что различные теории не исключают друг друга, а, скорее, дополняют. При формировании навыков самоанализа, связанного с планированием карьеры, желательно исходить из разных трактовок и сосредоточиться на взаимосвязи карьерных возможностей и выборов с разными аспектами личности.



Важные аспекты, над которыми учащиеся должны задуматься при самоанализе – характер, ценности, установки, темперамент, способности и пр. Нужно рассмотреть, влияют ли привычное поведение человека, физические качества, разные навыки и мотивация на карьерные выборы, и если да, то как и почему.

В развитии индивидуальной карьеры мы можем выделить три этапа, тесно связанных с развитием личности: стадии фантазии, пробы и реальности.

Для стадии фантазии характерно то, что любимые профессии детей не связаны с их интересами и способностями. Исходят они, как правило, из интуитивного представления о профессиях (важный период: от 3 до 10 лет).

В стадии пробы дети переживают период интересов (важный период: 11-12 лет), когда дети ходят в разные кружки по интересам.

Период способностей (важный период: 12-13 лет) характеризуется испытанием своих способностей и сравнением их со способностями друзей.

В период потребностей (важный период: 13-14 лет) дети все больше связывают себя с миром потребностей взрослых и ведут себя в соответствии с этим.

В период ценностей (важный период: 15-17 лет) формируется отношение к явлениям жизни, дальнейшей учебе и работе.

В период реальности (важный период: 18 лет - 23 года) молодые люди умеют выбирать варианты, отвечающие их интересам, способностям и ценностным оценкам.

Учащиеся профессиональных учебных заведений достигли этапа, когда возникает интерес к ценностям, формируется отношение к работе и готовность делать подходящие для себя выборы. Выясняется, какие ценности имеют положительное и важное значение. На основе градации ценностей формируется очередность профессий согласно их привлекательности и ставятся цели на будущее. Без сомнения, важно, чтобы выбранная профессиональная сфера и специальность занимали высокое место в градации ценностей ученика. В конце обучения в профессиональном учебном заведении учащиеся достигают стадии реальности, когда оценивается качество принятых решений и ставятся более конкретные цели на будущее. Это время объективного оценивания ситуации, когда молодые люди пытаются найти свое место в обществе. Учащимся важно обратить свое внимание на дальнейшее развитие своих способностей, интересов и профессиональных навыков, и на обучение на протяжении всей жизни, чтобы успешно прожить свою жизнь.

Удовлетворенность произведенными выборами во многом зависит от возможностей найти место работы и идентификации себя как представителя специальности.

Выпускнику профессионального учебного заведения важно осознавать, что после окончания учебного заведения можно выбрать один из нескольких вариантов: пойти на работу, продолжить учебу по той же или по другой специальности.

1.1 Личностные качества: тип нервной системы, темперамент и характер

Поскольку **свойства темперамента** неизбежно оказывают влияние на стиль работы человека, целесообразно найти подходящие для себя сферу деятельности и трудовую среду. Растущая гибкость современного профессионального обучения и уменьшение специализации в случае большинства специальностей создает хорошую предпосылку, позволяя после окончания учебного заведения искать

занятость в должности такого характера, который согласуется с типом темперамента. Зачастую одни и те же профессиональные навыки можно применять в разной трудовой среде, например, в коллективном трудовом процессе с быстрым темпом или, наоборот, в одиночку, в присутствии тебе медленном темпе. Основной вопрос как раз в этом и состоит: как избежать попадания в неподходящую трудовую среду, ведь в таком случае пострадают и результат работы человека, и его трудоспособность.

Основой типа темперамента является тип нервной системы, который может быть слабым или сильным.

По типу темперамента люди делятся на меланхоликов, холериков, флегматиков и сангвиников. Чистые типы темперамента встречаются редко, в большинстве случаев мы имеем дело со смешанными типами. Для **холериков** характерны экстравертность и невротичность, **меланхолики** – интроверты и невротики, **флегматики** – интроверты и стабильны, а **сангвиники** – экстраверты и стабильны.

У стабильных людей чувства устойчивы, они не сильны до крайности, но и не слишком слабы. Невротичные люди впечатлительны и беспокойны, их чувства быстро чередуются. Интроверту лучше подходят трудовые задания, требующие углубления в них и определенной рутины. Ему нравится работать медленнее и аккуратно. Работа, требующая множества социальных контактов и разнообразная по своему характеру, может привести его к экзальтированности. Экстраверт хочет работать быстро и в разнообразных ситуациях, вызывающих сильное возбуждение, поскольку они так легко не возбуждаются. Спокойная ситуация не предоставляет им достаточной напряженности, и результаты работы поэтому могут быть скромными. Интроверты лучше учатся в школе, особенно по сложным предметам. Экстраверты стараются выбрать профессию, связанную с общением, интроверты предпочитают действовать в одиночку. Экстравертам на работе нужно разнообразие, интровертам – стабильность.

На основе свойств темперамента формируется **характер**. Окружающая среда оказывает на него сильное воздействие и развивает его. Личностные качества влияют на общение и успехи на работе. Говоря о личностных качествах, мы можем говорить об отношении к себе (напр., скромность, смелость и т.д.), отношении к другим (готовность прийти на помощь, искренность и т.д.), отношении к работе (напр., трудолюбие, небрежность и т.д.) и волевых качествах (напр., самостоятельность, упорство и т.д.).

1.2 Личностные качества: ценности, потребности, мотивация, установка, эмоции, позитивное мышление

Факторами, влияющими на деятельность человека, являются ценности, потребности, мотивация, установка и эмоции.

Ценности – желаемые и не зависящие от ситуации цели, которые действуют в качестве ведущих принципов в жизни человека.

В современном обществе **систему ценностей** молодого человека формируют дом, школа, друзья и прочее окружение. Существенную роль играют СМИ. Важным признаком ценностей является то, что формируются они на протяжении долгого времени и меняются медленно. Важно разъяснить молодым людям основные ценности, без которых трудно справиться в повседневной жизни. Таковыми являются дружба, безопасность семьи, хороший жизненный уклад, самореализация, мудрость и зрелость, интересная жизнь, социальное признание и равные возможности для всех. Перечень ценностных

оценок может быть очень длинным, туда могут, например, входить и новаторство, творческий подход, потребность в достижении, работа в команде, качество и многое другие. Ценностью может стать также приобретение желаемой специальности и поступление на работу. Ценностные оценки можно разделить на конечные и поддерживающие (М. Рокич).

Конечные ценности – желаемые состояния, к которым человек стремится. Зачастую конечные ценности выражаются в виде целей человека.

Поддерживающие ценности – вспомогательные (инструментальные) ценности, которые используются как вспомогательные средства для достижения целей.

Например, если конечной ценностью является безопасность семьи, то вспомогательными ценностями, которые могут помочь человеку достигнуть желаемого, являются трудолюбие, усердие, помощь, создание красивого дома и т.д.

С точки зрения поведения и деятельности ценности выполняют следующие функции:

- служат идеалами в поведении
служат нормой или образцом, из которых следует исходить, как быть и действовать
- являются стандартом: управляют оценками действий, людей, событий
- являются источником мотивации:
заставляют людей действовать в направлении достижения желаемых результатов, помогают в достижении целей и самореализации
- помогают сохранить самооценку:
ценностные предпочтения человека составляют упорядоченную систему, в которой ценности расположены согласно значимости
- являются основой при принятии решений:
при оценивании различных явлений являются критерием, который помогает принять решение

Конфликты ценностей разрешаются сложно. Поскольку ценности тесно связаны с потребностями, то решение кроется в учете разных потребностей людей и нахождении решений, подходящих для удовлетворения этих потребностей.

Потребности являются одной из движущих, т.е. мотивирующих сил. Потребности мы можем в общих чертах разделить на основные, то есть биологические ценности, и вызванные обществом, то есть культурные ценности. Даже в случае основных ценностей культура предписывает нам, как мы можем удовлетворять ту или иную потребность. Удовлетворение потребностей достигается посредством деятельности.

В структуре потребностей человека выделяются следующие важные составляющие:

- физиологические потребности (например, потребность в пище и сне);
- потребность в защищенности (людям необходимо чувство защищенности и уверенности, которые дают как дом, так и надежный доход и должность);
- потребность в любви и принадлежности (люди хотят, чтобы о них заботились и их любили, и они хотят входить в какую-то важную группу, место работы);
- потребность в признании (человек хочет, чтобы его хвалили и уважали как на месте работы, так и дома и среди друзей);

- потребность в самореализации (человек хочет развивать свои способности и достичь в жизни чего-то важного, делать успехи в своей карьере).

При приобретении специальности, выборе места работы и во время работы люди могут исходить из удовлетворения разных потребностей. Например, один человек работает потому, что ему очень нравится приобретенная специальность, и работа интересная. В этом случае мы можем сказать, что у такого человека важное место занимает потребность в самореализации. Другой человек приходит на работу, чтобы пообщаться с другими и побыть в компании. В таком случае мы можем сказать, что у этого человека на первом месте стоит потребность в любви и принадлежности.

Нельзя утверждать, что некоторые потребности важнее других, они все важны для человека. Бесспорно, работе и своим успехам больше радуется человек, который руководствуется потребностью в самореализации.

На основе потребностей возникают мотивы, то есть стремления к удовлетворению потребностей. Мотивы, в свою очередь, составляют мотивацию.

Мотивация очень тесно связана с потребностями и составляет более общий комплекс обстоятельств, который заставляет человека действовать. К ним в один и тот же момент может относиться несколько мотивов. К сожалению, мы не способны очень подробно выяснить свои или чужие мотивы, и можем обобщенно говорить о мотивации.

Мотивация может быть как внутренней, так и внешней. Люди, у которых преобладает внутренняя мотивация, в своей деятельности и работе исходят из внутреннего желания и желания сделать что-то интересное и нравящееся, найти себе работу, которая даст внутреннее удовлетворение. Люди, у которых преобладает внешняя мотивация, более важными считают плату и признание. Лучше всего, если внутренняя и внешняя мотивации уравновешивают друг друга, а человек за интересную для себя работу получает и достойную плату.

Установки выражаются в убеждениях, чувствах и склонности вести себя каким-то определенным образом. Очень четко установки проявляются в нашем отношении к различным явлениям, событиям и людям.

Черты, характеризующие установки:

- постоянство (отношение к некоторым специальностям не меняется на протяжении долгого времени);
- обучаемость (положительные установки по отношению к планированию карьеры можно зародить путем обучения и тренировок);
- влияют на обработку информации (например, какой информацией мы пользуемся при поиске места работы);
- влияют на поведение (опираясь на установки, мы делаем в жизни выборы, в том числе выборы в карьере).

К **эмоциям** относятся все положительные и отрицательные переживания. Основными эмоциями считаются ощущение счастья, удивление, грусть, страх, гнев и омерзение. Все остальные эмоции – их комбинации.

Кроме этого, различаются эмоциональные состояния: настроение, аффект, страсть, фрустрация, тревога и стресс.

- Настроение присуще всем людям, оно относительно постоянно, но зависит и от ситуации (успехи, неудачи).
- Аффект считается эмоциональным взрывом, так как он возникает быстро, характеризуется большой силой и длится короткое время, но за это время человек может совершить достойные сожаления действия.
- Страсть – сильное эмоциональное состояние, сохраняющееся на протяжении достаточно долгого времени, направляющее мысли и энергию человека на достижение определенной цели. Человек может страстно относиться к своему дому, работе, увлечениям.
- Угнетенность возникает, когда из-за какого-то препятствия человеку не удается достичь своей цели. В жизни у человека возникают разного рода препятствия, как трудовые, так и в личной жизни, которые могут вызывать фрустрацию. Справиться с этим помогает эмоциональная стабильность, непоколебимость и собственное достоинство.
- Тревога близка к страху, но она может не быть связанной с каким-либо конкретным событием. Тревогу могут вызвать, например, предстоящий экзамен, интервью при поступлении на работу, первый приход на новое место работы, неопределенные трудовые задания и пр.
- Стресс представляет собой ответ организма на требования окружающей среды. Стресс могут вызывать и события жизни, и связанные с работой обстоятельства. Рабочий стресс может возникнуть по нескольким причинам.
 1. Трудовые задания слишком сложны или опасны.
 2. Неподходящая трудовая среда.
 3. Требования ролей противоречат друг другу или не очень хорошо сочетаются (например, нужно хорошо справляться с учебой в учебном заведении, к тому же ходить на работу и быть хорошим родителем).
 4. Взаимоотношения между людьми охватывают всех, с кем соприкасаются на работе.

Чтобы справляться со своим миром чувств, учащимся важно узнать свои эмоции и справляться с ними, развивать в себе эмоциональную интеллигентность и **позитивное мышление**. **Эмоциональной интеллигентностью** называется умение распознавать свои различные эмоции и умение их регулировать. Позитивное мышление помогает видеть события и людей с лучшей стороны, а также повышать сопротивляемость напряженным ситуациям и стрессу. Только понимая и анализируя мир своих чувств, можно управлять своим поведением. Знание своих эмоций поможет избежать импульсивных поступков и неверных выборов.

Эмоциональная интеллигентность позволяет также узнавать распознавать других людей и справляться с ними, в том числе и на работе. Наряду с эмоциональной интеллигентностью мы можем говорить о духовной интеллигентности, что означает гибкость, творческий подход, этичность и способность охватить полную картину. Это дает человеку способность преодолевать трудности, справляться со сложными проблемами и в личной, и в трудовой жизни и достигать поставленных целей. Сегодня все большее значение приобретает социальная интеллигентность, то есть умение управлять своими отношениями, встречающимися в общении ситуациями, самовыражением.

1.3 Личностные качества: способности, интеллигентность, интересы, навыки (общие и специальные)

Задатки способностей даются человеку с рождения, но он хочет развивать их посредством деятельности на протяжении жизни. Способности и интеллигентность тесно взаимосвязаны. В наше время интеллигентность рассматривают как более общее понятие, нежели способности.

Зачастую способности и интеллигентность приравниваются друг к другу, тогда говорят об интеллектуальных способностях. Интеллигентность определяется как общая способность вести себя целенаправленно, думать рационально и успешно справляться в окружающей среде.

Интеллектуальные способности мы можем разделить следующим образом (по Говарду Гарднеру, теория мультиинтеллигентности, 1983 г.):

- Языковая интеллигентность связывается с искусным словоупотреблением, выражается она в успехах, в первую очередь, в гуманитарных науках, особенно в языках. Из профессий языковая способность высока, например, у писателей, гидов, учителей.
- Логико-математическая интеллигентность связана с хорошими математическими достижениями и выражается в успехах, прежде всего, в точных науках. Из профессий логико-математические способности высоки, например, у архитекторов, математиков, финансовых аналитиков.
- Пространственная интеллигентность связана с хорошим пространственным воображением и ориентированием в пространстве, выражается она в успехах в физике, химии, черчении. Из профессий пространственные способности высоки, например, у художников, танцоров, экскурсоводов.
- Физическая интеллигентность выражается в ощущении своего тела, ловкости движений, и выражается она в успехах в физкультуре, на тренировках, в спортивных достижениях. Из профессий высокими физическими способностями обладают, например, спортсмены, танцоры, модели.
- Музыкальная интеллигентность связана как с созданием, так и со слушанием музыки, она выражается в успешном пении, в пении в тон, в музыкальном творчестве. Из профессий высокими музыкальными способностями обладают, например, певцы, композиторы, ди-джеи.
- Персональная интеллигентность связана с пониманием себя и других людей и выражается в хорошем умении общаться и самосознании. Из профессий персональная интеллигентность высока, например, у психологов, работников обслуживания, учителей.

Зачастую учащиеся желают измерить свою интеллигентность при помощи тестов. Это возможно только в ограниченном объеме, так как тестами невозможно измерить весь спектр умственных способностей. В результате выполнения тестов на интеллигентность можно узнать коэффициент интеллигентности и в определенной степени спрогнозировать успех в академической сфере. Проводить тесты на интеллигентность и оглашение их результатов учащимся могут только психологи, прошедшие соответствующую подготовку.

Учащиеся, выбравшие специальность по своим способностям, больше удовлетворены учебой и дальнейшей работой по специальности. В то же время при наличии соответствующих предпосылок можно развивать собственные способности дальше, и тогда уже многое будет зависеть от мотивации учащегося сделать это.

Интересы можно разделить по-разному. Существуют материальные, интеллектуальные и социальные интересы. Человек с материальными интересами, как правило, выбирает такие профессии и должности, где можно очень хорошо заработать. Для человека с интеллектуальными интересами важно содержание работы, зачастую они также интересуются культурой и обладают соответствующими знаниями. Люди с социальными интересами хотят много общаться, быть общественно активными, а зачастую и знаменитыми.

По масштабу интересы можно разделить на широкие и узкие. Имеются также длительные и краткосрочные интересы. С возрастом интересы становятся постояннее, они осознаннее и глубже. У многих людей интерес и специальность взаимосвязаны, своими рабочими делами они с удовольствием занимаются и в свободное время. В то же время увлечение может резко отличаться от деятельности по специальности и воздействовать как хорошая балансирующая сила. Молодому человеку очень полезно заниматься своими интересами, поскольку это может способствовать профессиональному развитию на протяжении всей жизни.

Интересы и способности благоприятствуют формированию **навыков**. Навыки формируются и развиваются в действиях. Общие навыки можно использовать в разных ситуациях (например, навыки общения, организации, работы с компьютером). Специальные навыки нужны для выполнения конкретных рабочих заданий (например, навык машинописи, программирования, посадки цветов). Говоря о навыках, используются также выражения «навыки адаптации», «навыки широкого применения» и «специфические навыки». Навыки адаптации помогают людям справляться с разными ситуациями как на работе, так и в жизни, навыки широкого применения переносимы из одной рабочей ситуации в другую, их можно использовать в нескольких ситуациях, специфические навыки связаны с конкретным трудовым заданием. Специальные навыки можно отождествить со специфическими навыками. Поскольку современные работодатели зачастую отдают предпочтение работникам, имеющим багаж навыков, то стоит уже заблаговременно задуматься о развитии своих навыков и начать этим заниматься. В профессиональном учебном заведении для этого имеются очень хорошие возможности, как в самом учебном заведении, так и на практике на предприятии.

1.4 Картина «Я» и самооценка (в т.ч. самоуважение, т.е. уважение к себе), идентитет, рефлексия, социальная зрелость

Картина «Я» – представление того, как человек видит и понимает себя. Картина «Я» образуется на основе всех имеющихся у человека знаний, навыков и опыта. Детство и юность являются временем быстрого формирования картины «Я» на основе получаемых от других оценок, личных успехов и неудач.

Ключевую роль в формировании **самооценки** и направлении ее развития играют т.н. важные другие – люди, на которых хотят походить, ценности которых разделяют, чью оценку уважают. К ним могут

относиться родители, друзья, любимые актеры или музыканты, а также другие важные или известные лица. Опираясь на их оценки и советы, человек социализируется и формирует свою личность. Группу людей, к которой человек себя относит, называют референтной группой, и для человека важны оценки и мнения данной группы. Референтные группы могут очень сильно отличаться друг от друга, поэтому ожидания к человеку также различны. В референтных группах формируется также оценочное отношение к специальностям и планированию своего жизненного пути. Например, желание человека стать хуторянином может по оценке одной референтной группы быть вполне подходящим, а по мнению другой – совершенно неподходящим.

Поскольку каждый человек приобретает **идентитет** в соответствии с тем, принадлежность к какой группе он считает своей основной ценностью, молодому человеку и людям, поддерживающим его развитие, важно следить за выбором референтных групп и выставляемыми там оценками. В ходе изучения специальности молодому человеку важно желание принадлежать к группе или группам, состоящим из представителей той же специальности, несущих и продвигающих определенные ценностные оценки (например, профессиональные союзы поваров и официантов, где представители данных специальностей получают необходимую информацию и поддержку своей профессиональной деятельности).

Самооценка формируется на основе картины «Я», и ее можно разделить на две части:

- Самооценка на основе знания своих личностных качеств. Изучение своих личностных качеств позволяет сформироваться адекватной, т.е. уместной самооценке. Это предполагает знание своего типа темперамента и черт характера, ценностей, потребностей, эмоций, способностей, интересов и навыков.
- Самооценка через оценку себя – самоуважение. На основе этого самооценку можно разделить на высокую, адекватную и низкую. При **низкой самооценке** молодой человек боится взять на себя ответственность за выполнение более сложных заданий. Его самооценка сильно колеблется и часто зависит от мнения других. Человек с **адекватной самооценкой** делает выбор, исходя из своих личностных качеств. Формирование адекватной самооценки с точки зрения планирования карьеры очень важно, так как она помогает самостоятельно принимать решения. Человек с **высокой самооценкой** считает себя лучше других, что может повлечь за собой проблемы и трудности в общении и планировании карьеры.

Стабильность картины «Я» является базой для формирования и самореализации молодого человека. Успешная учеба по специальности и работа дают человеку основание для уважения себя. На основе адекватной самооценки формируется личностная и социальная зрелость, состоящая из следующих частей:

- Реалистичное толкование себя и других.
Адекватная картина «Я» дает реалистичный обзор своих качеств и позволяет успешно общаться и сотрудничать с другими.
- Признание себя и других.
Понимание того, что у каждого человека имеются свои сильные и слабые стороны, позволяет примириться с собственными слабостями и относиться и к себе, и другим с пониманием и уважением.

- Жить в настоящем, осознавая при этом и прошлое, и будущее.
Слишком частые воспоминания о прошедших событиях или направленность в будущее (когда-нибудь сделаем!) не позволяет человеку заниматься реальными проблемами настоящего, ухудшает качество жизни и препятствует претворению в жизнь своих планов.
- Наличие основных ценностей
Основные ценности помогают человеку стоять на правильном пути, ставить подходящие для жизни цели в рамках, подходящих и себе, и обществу.

Наряду с вышеперечисленным важны также терпимое отношение к различиям, умение признаваться в том, что не всегда знаешь ответы на вопросы, которые ставит жизнь (выдерживать неопределенность), и ощущение целостности.

Зрелую личность характеризует также мудрость, основы для развития которой закладываются заранее посредством развития терпимости и умения планировать собственную жизнь.

Благодаря сознательному изучению своих личностных качеств человек понимает, каковы его мысли, чувства, переживания и психика в целом. Такая способность называется **рефлексией**. Она дает человеку возможность ощущать себя как единое целое, а при составлении планов на жизнь и карьеру брать в расчет себя как личностную совокупность.

Тема 2: ЗНАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ

Термины

Должность	Оплачиваемая трудовая деятельность с конкретными рабочими заданиями и ответственностью.
Должностное место	Комплекс конкретных рабочих заданий и ответственности для выполнения определенной работы в организации или учреждении.
Бакалавриат	Первая ступень обучения в высшем образовании, в ходе которого студент углубляет свои общеобразовательные знания, приобретает базовые знания и навыки по специальности, а также знания и навыки, необходимые для обучения на магистерской ступени и начала работы.
Обучение на протяжении всей жизни	Обучение на протяжении всей жизни охватывает все действия по обучению в течение жизни, цель которых – улучшить и пополнить свои знания и навыки в соответствии с собственными нуждами, а также с потребностями общества и рынка труда.
Специальность	Приобретаемый в учебном заведении свод знаний и навыков, требуемых для работы на определенной профессии.
Формальное образование	Зафиксированная государственными учебными программами и целенаправленно организованная учебная деятельность с зафиксированной продолжительностью и учебной программой, иерархично структурированной по ступеням и оценкам, и имеющая условия приема и формальную регистрацию.
Занятый	Лицо, которое работает и получает за эту плату в качестве наемного работника, предпринимателя или фрилансера, работает в семейной фирме или на своем хуторе без непосредственной оплаты или по какой-то причине временно не работает.
Неформальное образование	Неформальное образование охватывает любое обучение как в ходе работы, так и в свободное время в кругу семьи и друзей, которое не структурировано и не имеет непосредственных учебных целей, учебных материалов и учебных программ.
Компетентность	Компетентность в сфере образования – комплекс знаний, навыков, установок и ценностей, необходимый для результативной и устойчивой деятельности в определенной области. Компетенции усвояемы, но они не формируются в результате изучения какого-либо конкретного предмета. Одно из важных качеств компетентности – их переносимость, т.е. компетентность применима в нескольких контекстах/ситуациях.
Присвоение профессии	Процесс, в ходе которого компетентность ходатайствующего о профессии лица (далее: ходатая) оценивается в соответствии с приведенными в квалификационном стандарте требованиями, и в результате которого ходатаю выдается профессиональное свидетельство.
Профессиональное свидетельство	Документ, подтверждающий, что у владельца свидетельства имеются все навыки и знания, описанные в соответствующем уровне квалификационного стандарта.
Экзамен на профессию	Экзамен с целью оценить соответствие приобретенных профессиональных навыков и знаний квалификационному стандарту. В результате успешной сдачи экзамена на профессию присваивается профессия и выдается профессиональное свидетельство.

Обучение на протяжении всей жизни	Обучение на протяжении всей жизни означает учебу от рождения до смерти и охватывает все действия по обучению, предпринятые в течение жизни. Это означает, что обучение на протяжении всей жизни включает все формы обучения – школы, курсы, кружки по интересам, самообучение и т.д. Важно, чтобы человек понял содержание изучаемого и освоил его.
Трудовая среда	Трудовой средой является окружение, в котором человек работает.
Гигиена труда	Меры по организации труда и медицинские меры, предпринимаемые во избежание причинения ущерба здоровью работника, приспособление работы к способностям работника, содействие развитию физического, умственного и социального благополучия работника.
Неформальное образование	Организованная целенаправленная учебная деятельность на основе конкретных программ, которую можно пройти в учебных заведениях для взрослых, на рабочем месте, а также при посредничестве общественных организаций, заинтересованных групп и профессиональных союзов. После прохождения обучения формального свидетельства или диплома, как правило, не выдают.
Прикладное высшее образование	Обучение на первой ступени высшего образования, в течение которого студент приобретает компетенции, необходимые для работы по определенной специальности или обучения на магистерской ступени.
Учет предшествовавшего обучения и трудового опыта (Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine, VÕTA)	Процедура, позволяющая засчитать результаты предшествовавшего формального и неформального обучения, опыта по специальности и неформального образования (учеба посредством повседневной деятельности и в свободное время) как результаты учебы, достигнутые прохождением какой-либо учебной программы или ее части.
Рынок труда	Находящийся во взаимной зависимости процесс покупки и продажи, в котором товаром являются профессиональные способности, навыки и знания.
Рабочая сила	Лица, желающие работать и способные на это. Рабочая сила делится на работников, предпринимателей и безработных.
Спрос на рабочую силу Предложение рабочей силы	Спрос на рабочую силу охватывает заполненные и свободные рабочие места. Спрос на рабочую силу показывает, сколько и каких работников нужно предприятиям. Предложение рабочей силы охватывает занятую и незанятую рабочую силу. Предложение рабочей силы показывает, сколько имеется людей, желающих работать на предложенных условиях.
Безработный	Лицо без работы (т.е. нигде не работает и не является временно отсутствующим на работе), которое активно ищет работу и для нахождения работы готово к немедленным действиям.
Мотивация к работе	Потребности и желания, которые являются побудителями личной трудовой деятельности.
«Рабочая тень»	Человек, который следит за рабочим днем другого человека.
Обучение на рабочем месте	Профессиональная подготовка или дополнительное обучение работников, проходящее в месте работы.
Наблюдаемый (у «рабочей тени»)	Опытный работник, которого весь рабочий день сопровождает и за которым наблюдает ученик-«рабочая тень».

Описание темы

Для планирования карьеры необходимо, чтобы человек знал, как функционирует рынок труда, умел замечать изменения на рынке труда и знал влияющие на изменения факторы. Молодой человек, выходящий на рынок труда, должен в роли работника знать как общие принципы действия рынка труда, так и потребности и обоснованные ожидания работодателя. В тематике рынка труда модуля карьероведения в рамках профессионального обучения главным образом предполагается, что учащийся профессионального учебного заведения **связал свои планы на будущее с работой в определенной профессиональной сфере** или с продолжением обучения по той же специальности. Если ученик сделал свой выбор осознанно, то с большой долей вероятности так оно и будет.

Хорошая подготовка по специальности является предпосылкой ключевого значения в любой трудовой сфере и в любой роли на рынке труда. Важно также знать, что на очень изменчивом рынке труда лучшие возможности найти подходящую занятость предоставляет обширное образование, отвечающее изменившемуся характеру работы. Изменения на рынке труда происходят постоянно – в связи с цикличностью мировой экономики, изменениями в экономике государства и ожиданиях работодателей.

Выпускники профессиональных учебных заведений, в основном, обладают определенными конкретными профессиональными навыками. Таким образом, у них имеются определенные преимущества перед лицами без профессиональных навыков, чтобы запустить работу своего предприятия и стать работодателем или только себе, или большему количеству работников.

Для каждого вида трудовой деятельности имеются подходящие и неподходящие формы предпринимательства. Выбор формы зависит от сферы деятельности, ресурсов и целей. При рассмотрении предпринимательства необходимо помнить, что именно работа предпринимателем даст многим необходимую им самостоятельность и мотивацию, но она предполагает наличие более обширных знаний в разных сферах, а зачастую и большую гибкость, нежели работа наемным работником.

Изменения в содержании и форме работы, а также в модели распределения труда в более широком смысле сопровождается новыми рисками и намного большей нестабильностью, в т.ч. в трудовых отношениях. Поэтому важно, чтобы учащийся знал и понимал сущность договорных отношений, умел вести переговоры по трудовому договору и знал механизмы поддержки и защиты работника, организованные государством.

Одним из самых общих ожидаемых учебных результатов карьероведения, связанных с темой рынка труда, гласит: **«Ученик понимает связи между рынком труда и образованием»**. Образование и рынок труда связывает **система профессий**. Понимание общего описания, построения и функционирования системы профессий необходимо, чтобы понять взаимосвязи между требованиями, описанных по своей профессии, уровнями профессии и конкретной учебой по специальности. Своеобразие содержания учебной программы в модулях карьероведения для разных специальностей профессионального образования формируется исходя из того, какие возможности в системе формального образования следуют за конкретным образовательным уровнем, каковы конкретные возможности выхода на рынок труда, карьерные пути **в рамках конкретной профессиональной сферы** и т.д.

Поскольку технологии развиваются очень быстро, а характер работы меняется, то навыки работников быстро устаревают, и их нужно обновлять. Есть сферы, в которых постоянное самосовершенствование

неизбежно, так как учиться нужно и для сохранения, и для повышения квалификации. Потребность в переобучении может быть связана также с изменениями в жизненном укладе самого человека или его желаниями – семейные обстоятельства, смена места жительства или желание содействовать развитию своей карьеры. Причины изменить сделанный когда-то выбор могут вытекать также из окружающей среды – закрытие предприятия, дававшего работу, открытие вблизи места жительства какого-либо нового предприятия, или то, что по приобретенной специальности в силу произошедших в экономике изменений работы больше не найти. Приступая к приобретению новой специальности или пополнению имеющихся профессиональных навыков, в любом случае, следует войти в курс происходящего на рынке труда. Это особенно важно для учащихся, чей выбор был сделан не слишком продуманно, и которые, например, в ходе практики поняли, что выбранная специальность им по каким-либо причинам не очень подходит.

Положительный настрой, осознание своей ответственности, а также активный и чуткий поиск – вот основные ключевые слова, которыми можно охарактеризовать готовность к обучению на протяжении всей жизни. Почему сегодня это настолько актуально? Ответ на этот вопрос учащиеся найдут с помощью карьероведения.

2.1 Меняющийся рынок труда: ситуация на данный момент, направления развития, прогнозы

Введение в тему

Нижеследующая трактовка рынка труда написана практиками, работающими в частном предпринимательстве. Поэтому кое-где предприятию и работодателю уделяется внимания больше, чем в более ранних пособиях для преподавателей. Поскольку профессиональное образование является видом образования, прямее всего направленным на рынок труда, то, вероятно, рассмотрение, больше предыдущих сосредоточенное на ролях сторон рынка труда, поможет молодым людям подготовиться к выходу на рынок труда и принимать на нем карьерные решения. В качестве дополнения к рассмотрению рынка труда читайте на сайте Rajaleidja: [Tööturuinfo teejuht 2010](#).

При рассмотрении темы знакомят с цикличностью экономики, поскольку рост и спад экономики оказывают сильное влияние на рынок труда. Эстонский рынок труда маленький, и всевозможные изменения сильно на него влияют. В ближайшие годы рынок труда должен будет справиться с ситуацией, когда у нас относительно много длительно безработных, возврат которых на рынок труда финансово очень затратен. Деловая активность Эстонии сосредоточена в Таллинне и Харьюском уезде, в небольшом регионе производится большинство хозяйственных доходов предприятий. Население страны стареет, численность трудоспособного населения снижается, в это же время примерно треть трудоспособного населения не имеет никакой специальной или профессиональной подготовки. Долгосрочный прогноз потребности в рабочей силе является основанием при составлении государственных заказов на обучение, он же дает представление, в каких секторах экономики через 6-7 лет могли бы найти работу те, кто весной 2011 года закончили 6-й класс общеобразовательной школы и через 2-3 года должны сделать первый важный выбор на своем карьерном пути.

Цикличность экономики влияет на рынок труда

Экономика – производство, обмен, распределение и потребление необходимых для людей, т.е. членов общества, товаров и услуг. Экономика формирует статус государств в обществе и взаимное общение стран. Цикличность экономики, т.е. регулярное чередование роста и падения, является естественным процессом и оказывает воздействие на ситуацию на рынке труда, на тенденции, ожидания работодателей и пр.

Во время прошлого экономического цикла (1998-2007) эстонский рынок труда реагировал на циклические движения экономики достаточно сильно. Безработица с 9,6 процента (1997) выросла до 14,6 (2000). Затем, в фазе роста, безработица год от года снижалась и достигла наименьшего уровня (4,1%) к концу 2007 года. Влияние экономического спада, начавшегося в 2007 году, на рынок труда проявилось только в начале 2008 года. На рост и спад экономики рынок труда всегда реагирует с задержкой от полугода до года.

Таким образом, под воздействием экономического спада безработица в 2008 году опять стала расти. Но влияние этого спада все же существенно отличается от влияния кризиса 1990-х гг. В сравнении с тем временем рынок труда изменился в нескольких аспектах. В силу открытия европейских границ рабочая сила стала намного мобильнее. Замедление экономического роста в Эстонии способствовало поиску работы в других странах Западной Европы. Например, в 2004 и 2006 годах за границу эмигрировало порядка 2% работающих, в 2007 году доля уехавших на работу в другие страны составляла порядка 0,65% от совокупной занятости (данные Банка Эстонии, основанные на опросах предпринимателей). На движение рабочей силы влияют также различия стран в уровне зарплат. В 2009-2010 гг. говорили о все увеличивающейся трудовой эмиграции как о серьезном факторе риска, особенно в определенных сферах (например, врачи).

Во времена так называемого «бума» или перегрева (2006-2007) в Эстонии возникло множество незаполненных рабочих мест, при существовавшем уровне зарплат спрос на рабочую силу во многих отраслях был больше, чем предложение. В сферах с дефицитом рабочей силы работников переманивали от конкурентов зарплатой. Сильно недоставало высококлассных работников с хорошими навыками, а в конкуренции за работников работодатели были вынуждены кроме высокой зарплаты предлагать также специальные льготы и компенсации. Резко выросло количество прервавших приобретение специальности. Быстрый рост экономики создал ситуацию, когда за многие виды неквалифицированной работы можно было запрашивать высокую зарплату. Занятость увеличивалась также за счет тех жителей, которым при менее напряженной обстановке на рынке труда работу найти бы не удалось. Например, в 2006 году занятость в Эстонии увеличилась примерно на 39 000 человек. Из поступивших на работу работников 41% составляли жители пенсионного возраста, 19% – ранее переставших искать работу, 18% – длительные безработные (более двух лет). Быстрее всего занятость росла в строительном секторе. В условиях нового спада это, в свою очередь, повлекло за собой самый быстрое уменьшение занятости именно в секторе строительства и недвижимости. Это коснулось и других стран, не только Эстонии.

К концу 2010 года Эстония преодолела экономический спад, в основном, за счет доходов от экспорта. На рынке труда началось оживление, безработица начала снижаться. В качестве факторов, благоприятствовавших экономическому росту, называют рост производительности и внедрение новых

технологий. Все больше называют также фактор творческого подхода и направленность на потребителя. В последние годы все явнее становится тот факт, что у общества, способного создать синергию культуры и бизнеса, для экономического роста больше перспектив. Если раньше крупные предприятия для достижения экономического успеха обращали основное внимание на качество, эффективность и постоянное улучшение рабочих операций на местных предприятиях, то теперь производство переместилось в страны с более низким уровнем зарплат. При разработке новых товаров и услуг все важнее становятся «мягкие» ценности – культура труда, эмоции и стиль жизни.

Рынок труда

На рынке труда человек продает свою рабочую силу, а работодатель ее покупает. Участниками рынка труда являются работник, работодатель и государство. У каждого участника рынка труда имеются свои интересы.

Интерес работника – выполнять работу, соответствующую его квалификации и интересную ему, в как можно лучших условиях труда и за максимально высокую зарплату.

Интерес работодателя – получить работников, по своим знаниям и навыкам как можно лучше подходящих для деятельности своего предприятия/своей организации и по максимально разумной цене (зарплате).

Интерес государства – функционирование экономики и лучший уровень жизни населения страны.

В экономическом плане население государства делится на активное и пассивное. Экономически активное население состоит из трудоспособного населения, работающего или безработного. Экономически пассивное население составляют те, кто не может или не хочет работать – дети, неработающие пенсионеры, ученики и студенты, домохозяйки, нетрудоспособные, переставшие искать (люди, потерявшие надежду найти работу) и т.д.

На рынке труда, как и на любом другом рынке, взаимного равновесия ищут спрос на рабочую силу, т.е. имеющиеся вакансии, и предложение рабочей силы, т.е. экономически активные люди со своими навыками и знаниями. Если спрос на рабочую силу превышает ее предложение, то речь идет о нехватке рабочей силы. Если же предложения больше, чем спроса на нее, то мы имеем дело с безработицей.

Какая-то часть людей не работает и в условиях стабильного рынка труда, и сколько-то рабочих мест не заполнено в любой момент. Таким образом, на рынке труда всегда взаимодействуют безработица и дефицит рабочей силы. Мера т.н. естественной безработицы в разных странах может быть разной, в какой-то стране 20%, где-то 6%, и зависеть от многих факторов.

Люди, у которых выше риск остаться без работы и меньше возможностей ее найти, относятся к т.н. группам риска рынка труда. Ими являются молодежь, люди с более низким уровнем образования, инвалиды, длительные безработные, люди предпенсионного возраста и люди, не владеющие государственным языком. Молодые являются на рынке труда группой риска с существенным удельным весом, так как именно в экономически тяжелые времена работодатели отдают предпочтение опытным работникам. В 2010 год в Эстонии в среднем без работы было 23 400 человек в возрасте 15-24 года, что составляет 33% молодых людей, в тот момент не учившихся (Poliitikauuringute Keskus Praxis 2011, Noorteseire aastaraamat 2010).

Вызовы эстонского рынка труда

Вызов рынка труда Эстонии состоит в том, чтобы справиться и двигаться в направлении стабильного экономического роста в условиях, когда мобильность рабочей силы одна из сильнейших в Европе, много длительных безработных, возврат которых на рынок труда экономически затратен, численность трудоспособного населения снижается, а почти треть трудоспособного населения не имеет специальной или профессиональной подготовки. Кроме того, экономическая активность в границах государства распределяется очень неравномерно.

По данным статистики предпринимательства, мобильность эстонской рабочей силы является одной из сильнейших в Европе. Это подтверждают также данные о том, сколько рабочих мест за год предприятия создают и закрывают (принимают людей на работу или увольняют). Все меньше становится долгосрочных и надежных трудовых отношений и все больше краткосрочных договоров. Такая тенденция увеличивает гибкость рынка труда. Настолько же, насколько и гибкость рынка труда, важны чувство безопасности и защищенности работников. В Европе как раз и говорят о безопасной гибкости. В Эстонии социальные гарантии минимальны, таким образом, для безопасной гибкости имеется простор для развития.

Длительная безработица представляют собой серьезную проблему, с которой сталкиваются многие государства, в том числе и Эстония. Продолжительная безработица влечет за собой серьезные последствия как для самого безработного, так и для его семьи и общества в целом. Чем дольше продолжаются поиски работы, тем сложнее безработному найти новое место работы.

Длительная безработица возникла в Эстонии в начале 1990-х гг. вследствие реструктуризации экономики. Сопутствующее этому резкое падение численности работников повлекло за собой быстрый рост безработицы. Безработные, чьи навыки не отвечали новым требованиям рынка труда, столкнулись со сложностями в нахождении нового места работы, что продлило их поиски работы. Многие безработные или превратились в длительных безработных, или вообще прекратили поиски работы и «выпали» из рынка труда.

По данным Департамента статистики, по состоянию на 1 января 2010 года в Эстонии трудоспособного населения, т.е. людей в возрасте от 15 до 74 лет, было 1 034 800 человек (Источник: [Eesti. Arve ja fakte 2011. Statistikaameti väljaanne. www.stat.ee/49291](http://Eesti.Arve.ja.fakte.2011.Statistikaameti.väljaanne.www.stat.ee/49291)) Рабочую силу из них составляли 686 800 человек. Из них, в свою очередь, в 2010 году безработными были 115900 человек. Уровень безработицы, т.е. доля безработных в трудоспособном населении, составлял 16,9%.

Быстрые изменения последних лет четко указывают на уязвимость молодежи в условиях эстонского рынка труда. Уровень безработицы скачкообразно вырос и вывел Эстонию в европейские лидеры по уровню безработицы среди молодежи, а также повлек за собой рост количества длительных безработных (Источник: [Noorteseire aastaraamat 2010. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2011, www.noorteseire.ee/aastaraamat](http://Noorteseire.aastaraamat.2010.Poliitikauuringute.Keskus.Paxis,2011.www.noorteseire.ee/aastaraamat)).

Почти треть трудоспособного населения Эстонии составляют люди без специальной и профессиональной подготовки. Это серьезная проблема. Работодатели в этом плане становятся все требовательнее. Кроме специальной и профессиональной подготовки на хорошем уровне от работника (начиная с неквалифицированного работника и заканчивая квалифицированным специалистом) зачастую ждут знания нескольких сфер, умения общаться, гибкости и пр.

Образование/подготовка рабочей силы не отвечает требованиям рынка труда. В 2009 г. в Эстонии 19 900 человек с высшим образованием работало в секторе обслуживания и продаж и 8500 – неквалифицированными рабочими. Таким образом, 27 процентов всех работников обслуживания и продаж и 15 процентов простых рабочих были с высшим образованием (Источник: отдел профессионального образования Министерства образования и науки).

В связи с уменьшением рождаемости численность трудоспособного населения Эстонии с 1990 года год от года снижается. Таким образом, предложение рабочей силы в ближайшие годы снизится. По прогнозу Банка Эстонии трудоспособное население Эстонии к 2015 году снизится примерно на 45 000 человек. Одна из возможностей компенсации дефицита – завести работников из других стран. Но, аналогично Эстонии, трудоспособного населения становится все меньше и в других странах Европы, и в ближайшее десятилетие снизится предложение рабочей силы в Европейском Союзе в целом.

Экономическая деятельность по Эстонии распределяется неравномерно. По интенсивности четко выделяются Харьюский уезд с Таллинном, за ними следуют Тартуский и Ида-Вирусский уезды.

Есть также сферы деятельности, сосредоточившиеся в определенных регионах, как, например, сланцевая энергетика и химия, а также горная промышленность в Ида-Вирумаа, рыболовство на островах и побережье, сельское хозяйство в сельских районах и т.д. В то же время, магазины и предприятия обслуживания есть почти в каждой эстонской деревне и поселке.

Знание предприятий в своем родном регионе помогает сделать выбор в карьере. Например, шахтер найдет работу только в Ида-Вирумаа, а строитель может строить объекты по всей Эстонии или даже за рубежом. Парикмахером можно работать в каждом поселке покрупнее, где достаточно клиентов, а обработчик рыбы получит работу только на рыбообрабатывающем предприятии, которые есть на островах или побережье. Гостиницы и рестораны есть, как правило, в более крупных городах и курортных зонах – на островах, в Пярну, Хаапсалу и, например, в восходящей туристической зоне Нарва-Йыэсуу. Подготовка в области туризма дает хорошую возможность начать предлагать услугу размещения туристам, ценящим природные красоты, на хуторе, который держали в качестве дачи.

Прогноз потребности в рабочей силе

Чтобы на рынке труда был максимальный баланс предлагаемых мест работы-потребностей и навыков-знаний работников на рынке, составляются долгосрочные прогнозы потребности в рабочей силе. Прогнозы потребности в рабочей силе составляет служба экономического анализа Министерства экономики и коммуникаций. Следующая информация основана на материале, составленном экспертом вышеназванной службы Марио Ламбингом.

Прогнозы, то есть «предугадывание» тенденций развития на рынке труда будущего, позволяют использовать появляющиеся возможности и путем предупреждающей реакции смягчить последствия отрицательного развития. Точно спрогнозировать будущее невозможно, но можно предсказать общие направления, по которым с большой долей вероятности будут развиваться экономика и рынок труда и на которые можно опираться при составлении прогнозов.

Долгосрочный прогноз потребности в рабочей силе не говорит, как непосредственно будут меняться требования к навыкам-знаниям работников, или как изменится суть какой-то конкретной работы – эти

вопросы обычно изучаются в более детальных исследованиях секторов или отраслей. Прогноз также не говорит, представителей каких специальностей сегодня не хватает, а каких – излишек.

Прогноз старается рассмотреть общие потребности экономики и рынка труда через 7-8 лет. Оцениваются долгосрочные развития, циклические колебания не рассматриваются. Прогноз потребности в рабочей силе является одним из вводных данных при формировании заказа на обучение и потребности в дополнительном обучении. Развитие потребности в рабочей силе прогнозируется по 39 видам деятельности, 5 группам профессий и 5 уровням образования.

Вводом прогноза, то есть данными, на основе которых составляется прогноз, являются:

- исследование рынка труда Департамента статистики;
- статистика Департамента статистики в области экономики и демографии;
- данные Налогово-таможенного департамента по поступлению социального налога;
- исследования, опыт других стран, программы развития, экспертные оценки.

На потребность в рабочей силе влияет создание новых рабочих мест и их исчезновение, миграция работников из одной сферы в другую, но наиболее сильное влияние на потребность в рабочей силе оказывает уход работников с рынка труда, например, вследствие выхода на пенсию, то есть потребность в замене работников. В силу этого в экономических отраслях с большим количеством работников потребность в рабочей силе также больше. Относительно повышенная потребность также в растущих отраслях, больше людей нужно в сферах с возрастом работников выше среднего, в которых по этой причине потребность в замене также больше. Вследствие сложившейся экономической структуры повышенная потребность в рабочей силе в т.н. традиционных отраслях, в которых и сегодня количественно больше рабочих мест: обрабатывающая промышленность, торговля, образование, строительство, транспорт, здравоохранение.

Прогноз доступен на веб-сайте Министерства экономики и коммуникаций:

[Töötajavajaduse prognoos aastani 2017 \(www.mkm.ee\)](http://www.mkm.ee)

При планировании модуля карьероведения уместно опираться на следующие источники:

Poliitikauuringute Keskus Praxis [Noorteseire aastaraamat 2010 \(www.noorteseire.ee\)](http://www.noorteseire.ee)

[Oskuste vajadus Euroopa tööturul aastani 2020](http://www.mkm.ee)

[Majandusprognoosid aastani 2015 \(www.mkm.ee\)](http://www.mkm.ee)

[Töötajavajaduse prognoos aastani 2017](http://www.mkm.ee)

2.2. Участники рынка труда – работодатель, работник, государство, трудовое законодательство, меры рынка труда

Введение в тему

Участниками рынка труда являются работодатель, работник и государство.

Говоря о рынке труда, используются термины «работник» и «работодатель», хотя обе роли играют разные люди со своими различными желаниями, знаниями, навыками и способностями.

Работодатель – юридическое или физическое лицо, предоставляющее работу. Если работодателем

является юридическое лицо, то человек, который от имени предприятия или организации ведет с работником переговоры по трудовому договору и подписывает трудовой договор, называется представителем работодателя.

Работник – физическое лицо, который берется выполнить какую-то работу. Большинство людей участвует в рынке труда в роли работников. Рабочих мест и работников количественно больше, чем предприятий и организаций.

Государство с точки зрения рассматриваемой темы играет роль организатора экономики и рынка труда. Парламент Эстонии – законодательная власть – издает законы, организующие отношения работника и работодателя, защиту работника, функционирование экономического пространства и ограничения, например, посредством законов о налогах и т.д. Задача правительства, т.е. исполнительной власти, состоит в претворении законов в жизнь.

Предприниматель, как правило, является собственником предприятия и организатором его деятельности, также он несет ответственность за результат, т.е. является носителем риска. Предпринимательская деятельность предполагает наличие знаний из разных областей – экономики, финансового управления, управления людьми, маркетинга, законодательства и, естественно, глубокого знания экономической отрасли своей деятельности. В качестве предпринимателя на рынок труда выходит человек, который не боится рисковать, обладает знаниями в вышеперечисленных областях и необходимыми ресурсами. Предприниматель может выступать также в роли работодателя, давать работу или только себе, или же и многим другим.

Чтобы быть работником, важно обладать знаниями и навыками, необходимыми для выполнения какой-то работы, умением работать в команде и т.д. Предварительные условия не такие многочисленные, как при предпринимательской деятельности. Риски намного меньше, и многим как раз и подходит более стабильная среда и организация работы со стороны руководителя.

Будет ли он работать предпринимателем или работником, зависит от желания, возможностей и опыта конкретного человека. В качестве работника риски на рынке труда меньше, так как в стабильной экономической среде возможность исчезновения рабочего места и сопровождающийся этим ущерб все равно меньше, чем от банкротства предприятия в силу неумелого руководства. Поэтому после окончания учебного заведения неразумно сразу начинать свое дело. При возникновении опыта, ресурсов и возможностей предпринимательство кому-нибудь обязательно подойдет и добавит мотивации.

В рамках карьероведения оба варианта рассматриваются как равнозначные карьерные возможности. Рассмотрение темы начинается с краткого обзора распределения предпринимательства на основе статистических показателей и ЕМТАК 2008 как классификатора предприятий по сферам деятельности. Каждое зарегистрированное предприятие по определенным классификатором признакам состоит в государственных регистрах. Далее знакомят с разными формами предпринимательства, приводят их основные признаки и отличия. Затем следует подробный разбор участия в рынке в роли работника, в котором основной упор делается на регулирующем трудовые отношения законодательстве, и защите работника. В конце темы рассматривается трудовая среда и безопасность труда, поскольку молодые работники попадают в несчастные случаи на производстве намного чаще старших работников.

Предпринимательство

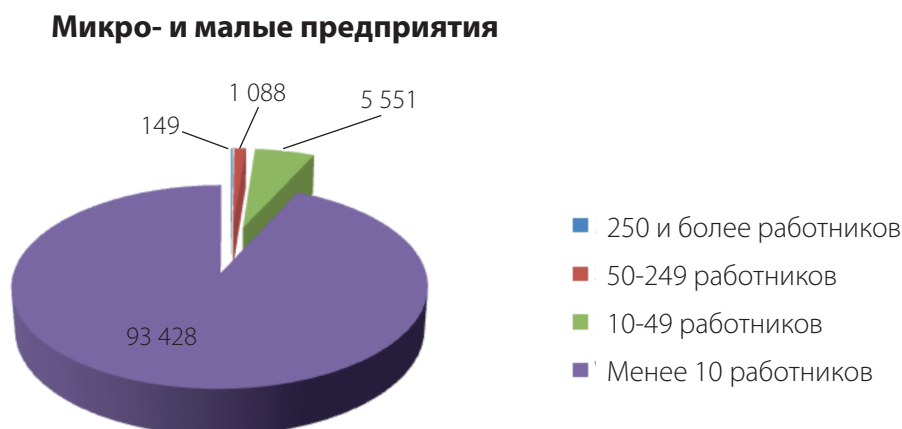
Распределение экономической деятельности

В 2009 году в Эстонии было более 59 000 действующих предприятий (по данным Департамента статистики). Каждый год в Эстонии начинает действовать несколько тысяч и ликвидируется также несколько тысяч предприятий. В разрезе года начинающих предприятий, как правило, на пару тысяч больше, чем заканчивающих свою деятельность. Говоря о предпринимательстве, предприятия часто подразделяют по величине, но методики существуют разные. Одна из возможностей – взять за основу деления количество работников на предприятии.

Евростандарт 1996 года делит предприятия следующим образом:

- микропредприятие: 0-9 работников;
- малое предприятие: 10-49 работников;
- среднее предприятие: 50-249 работников;
- крупное предприятие: от 250 работников;

В Эстонии больше всего микро- и малых предприятий:



(Источник: база данных Департамента статистики)

Большинство рабочих мест в Эстонии – также на микро- и малых предприятиях. **В 2010 году на предприятиях с количеством работников от 1 до 49 работало всего 348 700 человек** (Источник: база данных Департамента статистики).

Экономику и предприятия можно описывать, исследовать и анализировать по разным классификациям и классификаторам. ЕМТАК 2008 является международным классификатором сфер деятельности предприятий. На его основе каждое государство составило классификатор, учитывающий специфику своей страны. При регистрации каждое предприятие посредством кода своего вида деятельности и/или второстепенного вида деятельности определяет свою самую характерную черту именно по этому классификатору.

[Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator EMTAK 2008 \(www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad\)](http://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad)

Зачем нужны классификаторы? Классификатор – средство, с помощью которого в базах данных и разных регистрах можно найти предприятия, действующие по определенному признаку (например, гостиничный

бизнес или строительство). Так, обзорные запросы по видам экономической деятельности можно производить, например, в базе данных Департамента статистики ([Eesti Statistikaameti andmebaas \(http://pub.stat.ee\)](http://pub.stat.ee)) и в Регистре экономической деятельности [Majandustegevuse register \(http://mtr.mkm.ee\)](http://mtr.mkm.ee).

С помощью классификаторов можно собрать необходимую информацию о действующих в отрасли предприятиях, денежном обороте, экспорте и импорте экономической отрасли и о других показателях экономической деятельности. Можно подводить итоги общего состояния экономики страны и разных областей экономики, а также прогнозировать будущее.

Начало работы предпринимателем

Начало работы предпринимателем – шаг, который нужно тщательно взвесить перед тем, как его сделать. Связанные с предпринимательством экономические риски намного больше, чем при работе наёмным работником. В качестве предпосылок для работы предпринимателем необходимы потребность в достижениях, инициативность, уверенность в себе, самосознание, творческий подход, упорство и гибкость. При проведении самоанализа учащийся узнает, есть ли у него качества характера, необходимые для того, чтобы достигнуть успеха в предпринимательстве.

Тот факт, что человек является хорошим работником, может не обеспечить ему успеха в предпринимательстве. В то же время успешный предприниматель может не подходить в подчиненные, так как он привык сам решать все вопросы и может иметь склонность к взятию на себя рисков больше, чем хотел бы его работодатель.

Очень многие люди поменяли наёмный труд на самостоятельное предпринимательство, а многие вкусившие хлеб предпринимателя решили все же вернуться к работе по найму. Многие занимаются малым предпринимательством параллельно своей основной работе. Это равные возможности действия на рынке труда, но они могут не всем одинаково подходить.

Важнейшие мотивы к началу работы предпринимателем:

- получить больше свободы действий;
- стать самому себе хозяином;
- зарабатывать больше денег;
- развитие хобби или увлечения в коммерческую деятельность;
- желание испытать свои силы;
- реализация идеи или нововведения.

Собственник и руководитель предприятия отвечает за экономический успех предприятия и несет риски от коммерческой деятельности. Для коммерческой деятельности всегда нужны какие-то **ресурсы – время, деньги (материалы) и люди**. Ресурсы всегда ограничены, это значит, что никогда не бывает в неограниченном количестве времени, денег или подходящих людей. Предпосылкой удачного бизнеса является хорошая бизнес-идея, то есть необходимое людям действие, или такое действие или товар, который люди согласны купить, достаточно капитала, то есть денег (у разных действий разная потребность в капитале), необходимых для действия или производства средств труда и материалов, а также людей, которые умеют и хотят выполнять эту работу или оказывать услугу.

Бизнес-идея, бизнес-план, ресурсы и риски

Перед началом коммерческой деятельности нужно тщательно продумать **бизнес-идею**, которую хотят реализовать: что за товар или услугу хотят продавать, кто мог бы стать потенциальным покупателем, где эти покупатели и по какой цене они вероятно готовы покупать. После тщательно продуманной бизнес-идеи разумно составить **бизнес-план**. Бизнес-план нужен, в первую очередь, самому начинающему предпринимателю, чтобы продумать все аспекты и просчитать использование ресурса.

Рекомендации по составлению бизнес-плана есть в Интернете, например, на сайте Фонда поддержки развития предпринимательства (Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, EAS): www.eas.ee.

- Если бизнес-идея придумана,
- бизнес-план составлен и
- каналы получения ресурсов известны, то следующим шагом становится
- юридическое учреждение фирмы.

Для начала коммерческой деятельности необходимо официально основать и зарегистрировать коммерческое объединение, т.н. **юридическое лицо**. Все связанные с предпринимательством действия происходят от имени юридического лица. Вся экономическая деятельность должна быть документирована, а бухгалтерский учет должен вестись в соответствии с действующими в Эстонии законами о бухгалтерском учете, о налогах и Коммерческим кодексом. Есть и другие законы, которые необходимо знать. Перед началом деятельности разумно пройти курсы, чтобы быть в курсе важнейших законодательных актов, касающихся предпринимательства, бухгалтерского учета и конкретного вида деятельности. Это, конечно, в том случае, если предыдущий опыт и знания отсутствуют. Курсы проводят EAS, Страховая касса по безработице и многие фирмы по обучению. Информации о курсах для начинающих предпринимателей достаточно много и в Интернете. Коммерческое и некоммерческое объединение можно зарегистрировать и электронным путем через портал www.eesti.ee.

Любая коммерческая деятельность связана с рисками. Перед началом бизнес-деятельности и постоянно на ее протяжении нужно риски оценивать, а при необходимости снижать их. В общем плане риски делятся на четыре вида:

Стратегические риски связаны с основным видом деятельности предприятия, его основанием, изменением направления деятельности и т.п.

Эксплуатационные (операционные) риски – повседневный риск, связанный с организацией труда на предприятии, конкретными продуктами, оборудованием, работниками, выбором каналов сбыта и бизнес-партнеров.

Финансовые риски связаны с процентной ставкой, курсом валюты, законодательством в области налогообложения, изменением цен на материалы, продукцию, недвижимость и т.д.

Риски убытков – риски, проистекающие из внешних и природных условий, например, пожаров или природных катастроф.

Большинство рисков можно предусмотреть, оценить и снизить. Свои риски имеются в каждой сфере деятельности и на каждом этапе. Риски убытков предусмотреть сложно, а иногда и невозможно. Поэтому многие из них называются «непреодолимая сила», в международной терминологии *force majeure* (фр. высшая сила).

Перед тем как основать предприятие и начать коммерческую деятельность, разумно ознакомиться с действующими в этой сфере предприятиями и поговорить со специалистами этой отрасли. Информацию по каждой отрасли учитель найдет в Интернете, в том числе стоит обязательно ознакомиться с информацией на веб-сайтах союзов предприятий соответствующей отрасли (например, Союз строительных предприятий, Союз гостиниц и ресторанов, Союз предприятий пищевой промышленности, Союз больниц, Центральный Союз производителей сельскохозяйственной продукции и т.д.) или на сайтах профессиональных обществ специалистов отрасли.

В рамках карьероведения при рассмотрении данной темы уместно сотрудничать также с фирмами по обучению предпринимателей или со специалистами уездного бюро EAS.

Формы предпринимательства

Предприниматель может выбрать форму предпринимательства, подходящую его потребностям и возможностям: акционерное общество, товарищество с полной ответственностью, командитное товарищество, товарищество с ограниченной ответственностью (паевое товарищество), доходное товарищество (в Коммерческом кодексе – коммерческий кооператив). Друг от друга формы предпринимательства отличаются по следующим основным признакам:

- принципы, величина и удельный вес пайщиков;
- органы управления, процессы принятия решения, право представления коммерческого объединения;
- величина требуемого паевого капитала и тип взноса;
- требования к аудиту коммерческого объединения;
- простота повседневной деятельности (напр., бухгалтерский учет).

В Эстонии самыми распространенными формами предпринимательства являются физическое лицо-предприниматель (FIE), паевое товарищество (OÜ) и акционерное общество (AS). Создание и деятельность коммерческих объединений в Эстонии регулируются Коммерческим кодексом (Äriseadustik). Дополнительную информацию о формах предпринимательства, необходимых для учреждения документах и регулирующем предпринимательство законодательстве легко найти в Интернете (www.eas.ee, <https://www.eesti.ee/est/teemad/ettevotja>).

При знакомстве с предпринимательством в рамках карьероведения желательно использовать государственный портал www.eesti.ee/est/teemad/ettevotja, поскольку там всегда отражены последние законодательные изменения. Приведенные ниже требования к учреждению коммерческих и некоммерческих объединений, а также минимальные величины акций и паев приведены согласно Коммерческому кодексу по состоянию на 1 апреля 2011 г.

В Эстонии можно также получить пособие на начало предпринимательской деятельности. Дополнительную информацию о величине пособия и условиях его получения можно получить на сайте Страховой кассы по безработице www.tootukassa.ee и на сайте Фонда поддержки развития предпринимательства www.eas.ee. В качестве дополнительного материала на уроке можно использовать подготовленные Министерством экономики и коммуникаций видеоклипы о предпринимательстве www.mkm.ee/videod.

Коммерческие и некоммерческие объединения

Выбор формы юридического лица зависит от цели основания предприятия или объединения и финансовых возможностей учредителей. Начиная ведение бизнеса вместе с кем-то, следует обязательно взвесить, подходит ли вам работать, принимать решения и нести ответственность именно с этим человеком. До окончательного выбора формы юридического лица разумно ознакомиться с условиями прекращения его деятельности и/или его ликвидации. Каждый год в Эстонии свою деятельность прекращают тысячи предприятий. Причины прекращения разные – начало нового бизнеса, разногласия учредителей, разделение, объединение, банкротство и т.д.

Частному лицу просто начать работу в качестве FIE, поскольку нет требования по капиталу, закончить деятельность тоже несложно. В коммерческой деятельности FIE отвечает всем своим личным имуществом, кроме того, каждый квартал нужно платить налог.

Паевым товариществом, в свою очередь, проще управлять, чем акционерным обществом, также в этом случае не такое большое требование к капиталу, нет обязанности проведения аудиторской проверки. С 01.01.2011 г. паевое товарищество можно учреждать без вклада паевого капитала, если начало деятельности не требует существенных затрат. Объединившись в доходное товарищество, мелким производителям, например, намного проще найти общие каналы сбыта своей продукции. Распространено также объединение собственников квартир в квартирное товарищество с целью совместного ведения хозяйства и содержания в порядке здания, в котором находятся квартиры. Форма некоммерческого объединения не позволяет выводить заработанную прибыль, вся прибыль направляется на достижение поставленных перед объединением целей. Такой юридической формой пользуются, например, объединения специалистов и предприятий для совместной деятельности. Для коллективной деятельности в деревне часто организуются сообщества.

Акционерное общество и паевое товарищество являются коммерческими объединениями с т.н. ограниченной ответственностью, это означает, что финансово ответственность собственника акций или пая ограничивается только суммой, потраченной на приобретение акций или вклад пая. В других формах коммерческих объединений за выполнение обязательств коммерческого объединения все учредители или хотя бы один из них отвечает своим личным имуществом.

Акционерное общество (AS) – коммерческое объединение, акционерный капитал которого поделен на акции. Минимальная величина акционерного капитала – 25 000 евро. Для учреждения акционерного общества учредители заключают учредительный договор. При его заключении акционеры также утверждают устав акционерного общества. С момента регистрации акционерного общества в Коммерческом регистре оно начинает действовать на основании своего устава. Количество акций одного

акционера не ограничено. Минимальная номинальная стоимость акции составляет 10 евроцентов. У одного акционерного общества могут быть акции разных видов. Акциями акционерного общества можно торговать на бирже, договор отчуждения акций (т.е. покупки и продажи акций) нотариально заверять не нужно, через предъявительские акции можно скрыть имена собственников акционерного общества. Законом установлено, что акционер за обязательства акционерного общества личным имуществом не отвечает. Это способствовало распространению мнения, будто акционер не отвечает ни за что. Определенная ответственность на нем все-таки лежит. Здесь мы перечислим только важнейшие обязательства акционера (адвокатское бюро Sorainen, май 2010 г., блог: [Aktсионäride skeemitamise JOKK päevad on möödas](#)).

- обязанность следовать принципу добросовестности;
- обязанность следовать во взаимных отношениях оправданным взаимным интересам друг друга (в т.ч. обязанность не вредить обоснованным интересам другого акционера);
- общий запрет на нанесение ущерба другому лицу;
- обязанность равного обращения с акционерами при равных обстоятельствах;
- обязанность вносить вклад в управление акционерным обществом и не причинять ущерба акционерному обществу или обоснованным интересам других акционеров;
- обязанность не пользоваться своим влиянием на члена руководящего органа акционерного общества, побуждая его действовать во вред акционерному обществу.

Такие же принципиальные обязательства, вне всякого сомнения, распространяются и на собственников паев паевого товарищества.

Паевое товарищество (OÜ) – коммерческое объединение с разделенным на паи паевым капиталом. Минимальная величина паевого капитала составляет 2 500 евро, но с 1 января 2011 года паевое товарищество можно учредить без взноса паевого капитала. Вклады в оплату пая следует внести в течение срока, определенный учредителями при учреждении паевого товарищества. За обязательства паевого товарищества пайщик отвечает в пределах своего паевого взноса. Для начала деятельности паевого товарищества учредители заключают учредительный договор. При его заключении учредители также утверждают устав паевого товарищества. С момента регистрации паевого товарищества в Коммерческом регистре оно начинает действовать на основании своего устава. Каждый пайщик имеет один пай с наименьшей номинальной стоимостью 1 евро. У паевого товарищества имеется правление, а при необходимости и совет. В случае одного собственника/пайщика у паевого товарищества имеется управляющий.

Товарищество с полной ответственностью (полное товарищество) – коммерческое объединение, **два или более участников** которого действуют под единым коммерческим наименованием и по обязательствам товарищества отвечают солидарно, в том числе и всем своим имуществом. Минимального требования к капиталу для полных товариществ не установлено. Полное товарищество действует на основе заключенного участниками договора о создании товарищества. Закон предполагает, что все участники полного товарищества обладают равными правами и обязанностями. Согласно закону, в договоре о создании товарищества участники могут все же договориться о том, что права и обязанности кого-либо из участников отличаются от других. Эти условия можно изменить только с согласия того участника, кого эти отличия затрагивают.

Коммандитное товарищество – коммерческое объединение, **два или более участников** которого действуют под единым коммерческим наименованием и как минимум одно из этих лиц (полный товарищ) отвечает по обязательствам товарищества всем своим личным имуществом и как минимум одно из этих лиц (коммандитист) отвечает по обязательствам товарищества в размере своего вклада. Минимального требования к капиталу для коммандитных товариществ не установлено. Коммандитное товарищество действует на основании заключенного участниками договора о создании товарищества. По закону коммандитным товариществом управляют как полным товариществом за исключением некоторых случаев: коммандитист не имеет права на управление коммандитным товариществом, если договором о создании товарищества не установлено иначе.

Доходное товарищество – коммерческое объединение, деятельность которого регулируют Закон Эстонской Республики о товариществах и Коммерческий кодекс. По виду услуг товарищества делятся на товарищества потребителей и товарищества производителей. Цель товарищества – совместной деятельностью членов поддерживать их хозяйство или деятельность по оказанию услуг. Товарищество открыто для новых членов в определенном уставом регионе деятельности. В товариществе должно состоять **не менее пяти членов**.

Деятельность можно также начать как **физическое лицо-предприниматель** (FIE). Предприниматель регистрируется в Коммерческом регистре как физическое лицо-предприниматель (требование действует с 01.01.2009 г.). При этом при начале деятельности с FIE не требуется взносов в основной капитал. За свои неудачи в бизнесе FIE отвечает перед кредиторами всем своим личным имуществом. Если годовой оборот предпринимателя превышает 16 000 евро, то в Налоговом и таможенном департаменте он регистрируется в качестве субъекта налога с оборота.

Вышеперечисленные формы предпринимательства дают возможность зарабатывать доход и делить прибыль. Заниматься приятной и подходящей работой, предоставлять услуги и действовать на рынке труда можно также в некоммерческом объединении, сообществе или целевом учреждении. Названные юридические формы не дают возможности распределять заработанную прибыль, и весь доход от работы в таких юридических формах должен направляться на достижение целей объединения или целевого учреждения. Дополнительная информация имеется на сайте Эстонского союза некоммерческих объединений и целевых учреждений www.ngo.ee.

Предприниматель в роли работодателя

В целях обеспечения продолжения и прибыльности своей коммерческой деятельности работодатель желает принять к себе на работу персонал с подходящими навыками и по сходной стоимости. При найме на работу работодатель ценит в потенциальном работнике, в первую очередь, три параметра:

1. профессиональные навыки – знания по специальности, опыт работы, выполнение конкретного рабочего задания в виде пробной работы и т.д.;
2. социальные навыки – навыки общения, владение собой и пр.;
3. стоимость рабочей силы, т.е. зарплата.

Таким образом, работнику важно обладать **знаниями и навыками по специальности** в сфере, в которую он хочет поступить на работу, очень важно наличие практического опыта работы. Поэтому уже во время учебы разумно проходить практику на предприятии, поскольку место практики может стать местом будущей работы. Работника без навыков на месте работы необходимо сначала выучить, и только после этого его работа будет приносить предприятию доход и прибыль.

Из социальных навыков ценят **навыки успешного существования в обществе**, умение общаться, владеть собой, уверенность в себе (ассертивность), умение находить и обрабатывать информацию и т.д.

Зарботная плата зависит от многих обстоятельств, в том числе от средней зарплаты должности в том же экономическом секторе и от добавочной стоимости, которую работодатель/предприниматель надеется получить от использования навыков и знаний работника. С повышением уровня навыков и знаний, то есть опыта работы, как правило, повышается и зарплата.

Работодатель дает рабочие задания и проверяет их выполнение. Таким образом, на работодателе лежит ответственность как за разумность и целесообразность рабочих заданий, так и за контроль над результативностью работы. Успешность работы предпринимателем во многом зависит от того, насколько подходящих работников работодатель сумеет себе выбрать и насколько хорошо он сможет ими руководить.

В качестве работника на рынке труда

Трудовое законодательство

Каждый, кто выходит на рынок труда, в какой-то степени должен знать трудовое законодательство. Выпускник профессионального учебного заведения должен знать, что трудовой договор резонно заключить в письменном виде, что в договоре, исходя из закона, должны быть записаны самые важные моменты, описывающие работу и выплачиваемое за нее вознаграждение. Важно еще и то, что молодой человек, выходя на рынок труда, знает важнейшие различия между трудовым и подрядным договором, например, в отношении социальных гарантий. Из бесед с работодателями выяснилось, что поступающие на работу молодые люди не умеют вести переговоры по трудовому договору, не знают своих истекающих из закона прав и обязанностей, не понимают значения договора и того, какие обязанности они берут на себя подписанием договора. Трудовой договор важен для надежности как работодателю, так и работнику. При потере рабочего места наличие предыдущего письменного трудового договора является предпосылкой применения мер защиты рынка труда.

Трудовой договор

Наемный работник работает по договору. В этом контексте часто используется термин «наемный труд». Договор – зафиксированное соглашение о том, на каких условиях, за какое вознаграждение и в течение какого времени выполняется какая-либо работа. Заключению договора всегда должны предшествовать переговоры об условиях, правда, не всякий работодатель предоставляет такую возможность. Основой заключения трудовых договоров являются **Закон о трудовом договоре** ([Töölepinguseadus](#)) и **Обязательно-правовой закон** ([Võlaõigusseadus](#)).

Статья 1 **Закона о трудовом договоре** формулирует понятие трудового договора следующим образом:

(1) На основании трудового договора физическое лицо (работник) выполняет для другого лица (работодателя) работу, подчиняясь его руководству и контролю. Работодатель выплачивает работнику вознаграждение за труд.

Трудовой договор должен быть письменным. Если по какой-то причине договор не будет заключен, то по закону он все равно считается заключенным, если работник выполнял работу, за которую в обычной ситуации принято платить. В то же время доказательство других оговоренных условий в этом случае сложно или невозможно.

Статья 5 Закона о трудовом договоре приводит перечень минимума данных, которые должны содержаться в трудовом договоре:

§ 5. Информирование работника об условиях работы

(1) В письменном документе трудового договора должны содержаться как минимум следующие данные:

- 1) имя/наименование, личный или регистрационный код, место жительства или место нахождения работодателя и работника;
- 2) время заключения трудового договора и поступления работника на работу;
- 3) описание трудовых заданий;
- 4) наименование должности, если это имеет правовое значение;
- 5) выплачиваемое за работу вознаграждение, которое было оговорено (вознаграждение за труд), в том числе вознаграждение, выплачиваемое по результатам хозяйственной деятельности и сделок, способ высчисления и порядок выплаты вознаграждения за труд и время, когда оно становится подлежащей взысканию (день выдачи заработной платы), а также уплачиваемые и удерживаемые работодателем налоги и платежи;
- 6) прочие блага, если они были оговорены;
- 7) время, в которое работник выполняет оговоренные трудовые задания (рабочее время);
- 8) место выполнения работы;
- 9) продолжительность отпуска;
- 10) ссылка на сроки предупреждения об отказе от трудового договора или сроки предупреждения об отказе от трудового договора;
- 11) введенные работодателем правила организации труда;
- 12) ссылка на коллективный договор, если в отношении работника применяется коллективный договор.

Подготовленные многими работодателями **типовые трудовые договоры** могут содержать ссылки на другие документы, которые подписанием договора также считаются подписанными – должностная инструкция, правила внутреннего распорядка, этический кодекс, договор об имущественной ответственности, инструкция по безопасности и т.п. Если в договоре указано, что какой-либо из таких документов является **неотъемлемой частью договора** , то было бы разумно до подписания трудового договора прочитать этот документ так же внимательно, как основной текст договора.

В общих случаях заключаемые для выполнения работы договоры конфиденциальны, то есть предполагается, что ни одна из сторон не будет знакомить с условиями договора третью сторону. Это не значит, что до подписания договора вы не можете обсудить предложенные условия с членами семьи или с хорошим консультантом.

Подрядный договор, договор поручения и другие договоры, регулирующие трудовые отношения

Кроме трудового договора, возможно заключение и нескольких других договоров, регулирующих трудовые отношения. Для выполнения краткосрочной или конкретной работы часто заключают **подрядный договор (договор о подряде) или договор поручения**. Заключение этих договоров регулирует Обязательственно-правовой закон ([Võlaõigusseadus](#)). Обязательственный договор работодателю проще расторгнуть. Важно также знать, что подрядный договор или договор поручения не сопровождаются страхованием здоровья, как при трудовом договоре. Обязательственный договор также разумно заключать письменно.

В каждом договоре на выполнение работы должно содержаться как минимум:

- время заключения договора (дата и год);
- стороны договора и их контактные данные;
- описание рабочего задания;
- оговоренная сумма вознаграждения за труд и способ его выплаты;
- время выполнения работы/действия договора.

В договоре можно оговорить и множество других условий – наличие средств труда, возмещение разумных расходов, условия командировки и другое. Все условия, которые обсуждаются перед поступлением на работу и в которых стороны договариваются, разумно оформить письменно.

При работе чиновником в органе государственного или местного самоуправления трудовые отношения регулирует Закон о публичной службе ([Avaliku teenistuse seadus](#)). Договор в таком случае называется **служебным договором**. Работой в государственном учреждении считается служба в составе публично-правового юридического лица, осуществляющего законодательную, исполнительную или судебную власть, на выборной или назначаемой должности. **На публичной службе может, как правило, находиться только гражданин Эстонской Республики.**

Коллективный договор – в Эстонии по традиции договор, заключенный представителем работников или профсоюзом соответствующей сферы и работодателем. В договоре оговариваются возможные дополнительные льготы, например, возмещение похорон или пособие на учебу, улучшение трудовой среды и другие вопросы, касающиеся интересов всего коллектива или работников нескольких предприятий. Интерес предпринимателей к заключению коллективного договора обоснован потребностью сохранить трудовой мир, т.е. предотвратить возможные забастовки или локауты. Коллективным договором можно также одновременно отрегулировать организацию труда многих людей без введения изменений в трудовой договор каждого отдельного работника. Заключение, действие, расторжение и содержание коллективного договора регулирует Закон о коллективном договоре.

Если работник поступает на работу на предприятие или к частному лицу, то при работе по подряду или по поручению обязательно стоит заключить письменный договор. По эстонским законам договор может быть заключен и устно, но при возникновении разногласий и споров доказать оговоренное и обещанное устным договором очень сложно, а иногда невозможно.

При рассмотрении данной темы в карьероведении для анализа на уроке желательно взять какой-нибудь настоящий трудовой договор, просмотреть зафиксированные в договоре условия, обсудить разумность условий. На уроке можно было бы также обсудить, по каким пунктам учащиеся хотели бы провести переговоры, и какими были бы их предложения по изменению условий договора.

Работа за рубежом

В Эстонии для распределения и описания экономической деятельности, профессий и должностей используются адаптированные классификаторы Европейского Союза. Это существенно упрощает свободное передвижение рабочей силы между странами Евросоюза, поскольку описания профессий и должностные навыки между разными странами легко сравнимы.

Страны-члены Европейского Союза не одинаковы по уровню жизни. Поэтому увеличилось движение рабочей силы из стран Восточной Европы, в т.ч. из Эстонии, в более зажиточные страны Западной Европы.

У этого движения есть и положительные, и отрицательные стороны с точки зрения как экономики, так и частного лица, уезжающего на работу за рубеж

Положительно то, что кратковременная работа за рубежом дает ценный опыт и расширяет кругозор, также она всегда сопровождается и повышением уровня владения языком. Возвращающиеся работники привозят в Эстонию опыт и знания других стран.

Отрицательной для экономики государства стороной в свободном передвижении рабочей силы является т.н. «утечка мозгов», то есть в другую страну уезжают люди с более высоким образовательным уровнем. Крупнейшая сопутствующая проблема – т.н. растрата мозгов: за рубеж отправляются на работу, требующую значительно более низкой квалификации. Причина такого выбора, в первую очередь, в зарплате – в странах с более высоким уровнем жизни даже неквалифицированным трудом можно заработать больше, чем на соответствующей твоей квалификации должности в Эстонии.

Кроме того, массовая эмиграция из государства представителей какой-либо профессии может повлечь за собой **секторную безработицу**. Например, из Эстонии чаще уезжали инженеры и строители, так как на людей с их знаниями и навыками в других странах большой спрос. Уехали также сотни медиков, поскольку зарплата медицинских работников в Эстонии сейчас относительно низка. Для эстонцев одной из самых предпочтительных стран назначения является Финляндия. В Финляндии живет и работает пара десятков тысяч жителей Эстонии, мотивы отъезда которых и возможное возвращение домой описывается в исследовании 2010 года "[Eestlaste väljaränne Soome](#)" («Эмиграция эстонцев в Финляндию. Резюме исследования»). Из исследования явствует, что основными причинами эмиграции в Финляндию являются намного более высокие зарплаты, социальные гарантии и пособия.

EURES

Перед тем как поехать на работу за рубеж, разумно найти надежного посредника информации о работе. EURES (European Employment Services) – созданная Европейской Комиссией сеть трудового посредничества, поддерживающая свободное передвижение работников в странах Европейского Союза и Европейской экономической зоны. В Таллинне, Тарту, Нарва и Пярну помощь оказывают консультанты EURES, которые делятся информацией о свободных рабочих местах, условиях поступления на работу, социальных пособиях, полезных для нахождения работы адресах, контактными данными и т.д.

До отъезда на работу за рубеж разумно найти надежного посредника информации о работе. Страховая касса по безработице посредничает в поиске работы как в Эстонии, так и в других странах Европейской экономической зоны (страны-члены ЕС + Швейцария, Норвегия, Исландия, Лихтенштейн). Информацию о работе в Европе и свободных рабочих местах также можно получить в любом отделении Страховой кассы по безработице. В Таллинне, Тарту, Нарва и Пярну помощь оказывают консультанты EURES, которые делятся информацией об условиях жизни и работы, а также свободных рабочих местах в Европейской экономической зоне (страны-члены ЕС + Швейцария, Норвегия, Исландия, Лихтенштейн). С первой информацией можно также ознакомиться в международном портале EURES (<http://ec.europa.eu/eures/>) и на веб-сайте EURES Eesti (www.eures.ee).

Чтобы получить консультацию в EURES, не нужно регистрироваться в качестве безработного или соискателя.

Трудовая эмиграция за рубеж сопровождается рисками, которые нужно знать:

- Если работу ищут через посредника, то следует проверить наличие у фирмы лицензии. Если посредник запрашивает крупные суммы за внесение информации в базу данных, то это сомнительно, и фирму нужно проверить. Трудовое посредничество в Эстонии регулируется законами и является бесплатным. Посредника поможет проверить организация по борьбе с торговлей людьми Living For Tomorrow (www.lft.ee).
- Перед отъездом за рубеж следует также ознакомиться с системой налогообложения страны назначения. Зарплаты во многих европейских странах кажутся выше, чем у нас, но налоги тоже выше. Зачастую дороже также проживание и размещение.
- Нужно иметь в виду, что работа за рубежом может не быть легкой. Например, сборщики клубники в Финляндии начинают рабочий день уже в 6-7 часов утра, рабочая неделя длится 6 дней.
- Обязательно поможет знание местного языка, только английского языка может оказаться мало. Поэтому перед отъездом хорошо было бы пройти курсы языка.
- Перед отъездом нужно хорошенько войти в курс получения разрешения на работу и условий пребывания за рубежом. За границей трудно получить всю подробную информацию на своем родном языке.
- Трудовой договор следует заключить письменно, он должен быть подробным, один экземпляр обязательно должен остаться у работника.
- Необходимо запастись таким количеством денег, чтобы при необходимости без проблем добраться до дома.
- Выпишите себе необходимые контакты на экстренный случай.

- Найти и оформить отвечающее требованиям страхованию путешествия. Более подробную информацию вы найдете на сайте Министерства иностранных дел (www.vm.ee/?q=node/4833).

Нужно также помнить, что даже если вы едете на работу в соседнее государство, то речь все равно идет о другой культурной среде. Делопроизводство может идти там медленнее, чем в Эстонии, доступ в Интернет может не быть повсеместным и т.д. (Источник: EURES).

При неквалифицированной работе за рубежом ради более высокой зарплаты существует еще такая опасность, что, вернувшись в Эстонию, человек, несмотря на свой зарубежный опыт, может столкнуться с трудностями в нахождении работы – за годы неквалифицированного труда он потерял свою квалификацию и профессиональные навыки, а срок действия профессионального свидетельства истек.

Услуги рынка труда и защита работника

Задача государства – организовать законодательно отношения работника и работодателя, предложение услуг рынка труда и защиту работника как более слабой стороны. Учащийся должен узнать о наличии услуг рынка труда, возможностях ими воспользоваться, а также о том, где и как в случае конфликта можно получить защиту и поддержку в общении с работодателем.

Услуги рынка труда

Услуги рынка труда оказывает и организует Эстонская Страховая касса по безработице. Более точную информацию об услугах рынка труда можно получить на сайте Страховой кассы по безработице (www.tootukassa.ee). Услуг рынка труда непосредственно для молодежи нет, но некоторые из них подходят и молодым людям, которые пользуются ими чаще.

Консультация

В региональных бюро Страховой кассы открыты комнаты карьерной информации, где можно получить информацию о поиске работы и консультацию в карьерных выборах. Комнаты карьерной информации открыты для всех желающих, что значит, что на эту услугу нет ограничений по возрасту, и туда могут обращаться также молодые люди, не зарегистрированные в Страховой кассе. Консультации – наиболее часто используемая молодыми людьми услуга рынка труда.

Трудовое посредничество

Трудовое посредничество представляет собой нахождение работы, подходящей безработному и соискателю, а работодателю – подходящего работника. Услуга трудового посредничества для всех участников рынка труда бесплатна.

Трудовая практика

Услуга трудовой практики Страховой кассы по безработице предлагает молодым людям возможность в срок до четырех месяцев приобрести трудовой опыт или пополнить профессиональные навыки и знания.

Практика проводится у работодателя в реальной трудовой ситуации и под руководством работодателя. Трудовая практика – услуга, задуманная не только для молодежи, но пользуются ею, в основном, люди более молодого возраста.

Обучение в сфере рынка труда

По Закону об услугах и пособиях рынка труда на обучении в сфере рынка труда приобретаются или развиваются профессиональные и прочие навыки, способствующие трудовой занятости лица. Обучение в сфере рынка труда длится до одного года. Оно все же предполагает наличие специальных или профессиональных знаний и навыков, которые можно было бы пополнить.

Пособие на выплату заработной платы

В случае молодежи в возрасте от 16 до 24 лет пособие на выплату заработной платы можно применять через шесть месяцев после постановки на учет в качестве безработного. При срочных или бессрочных трудовых отношениях продолжительностью более 6 месяцев работодателю выплачивается пособие на выплату заработной платы в течение половины трудовых или служебных отношений, но не более шести месяцев. Пособие на выплату заработной платы достигает 50% вознаграждения за труд работника, но не превышает действующей минимальной ставки вознаграждения за труд.

Пособия рынка труда

Помимо активных услуг рынка труда, роль Страховой кассы состоит также в предложении пассивных мер, то есть выплаты денежного возмещения в период поиска работы. В 2010 году возмещение выплачивалось 12 557 молодым людям, что составляет 28% от всех получателей возмещения безработного. Кроме выплачиваемого Страховой кассой денежного возмещения, регистрация в Страховой кассе обеспечивает также страхование здоровья, что должно стать еще одним фактором мотивации к регистрации в Кассе ([Noorteseire aastaraamat 2010. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2011, стр. 78](#)).

Защита работника

Закон о страховании от безработицы ([Töötuskindlustuse seadus](#)) регулирует защиту работника в случае безработицы, в том числе определение и порядок выплаты страхового возмещения. Страховую защиту от безработицы организует Эстонская Страховая касса по безработице ([www.tootukassa.ee](#)). Местонахождение региональных бюро Страховой кассы вы найдете на веб-сайте кассы.

Предпосылкой **страхования от безработицы** является обязательный письменный трудовой договор. Если у работодателя начнутся финансовые трудности, он обанкротится или уволит вас по сокращению штатов, то для ходатайства о страховой защите при безработице вам обязательно следует представить договор, доказывающий предшествовавшие трудовые отношения.

Если работодатель не выполняет своих обязанностей или освободит вас от работы на спорных основаниях, можно обратиться в **Трудовую инспекцию**. В каждом уезде Эстонии имеются юристы Трудовой инспекции, которые предоставляют бесплатные консультации по оценке трудовых отношений. Время и места приема юристов вы найдете на веб-сайте Трудовой инспекции [www.ti.ee](#). Юристы Трудовой инспекции дают бесплатные консультации также по телефону, их номера также опубликованы на веб-сайте Трудовой инспекции.

Споры, которые путем переговоров решить не удастся, решаются в суде. Возникшие в ходе трудовых отношений споры в ходе т.н. досудебного производства решает **комиссия по трудовым спорам**. Решения комиссии так же обязательны для выполнения сторонами, как и судебные. Перед обращением в

комиссию по трудовым спорам также разумно посоветоваться с юристами Трудовой инспекции. Контактные данные комиссий по трудовым спорам, бланк ходатайства и рекомендации вы найдете на сайте Трудовой инспекции. Если решение комиссии по трудовым спорам не удовлетворит какую-либо из сторон, можно то же ходатайство представить в виде иска в суд.

Трудовая инспекция производит также надзор над деятельностью работодателей и следит за выполнением требований по безопасности труда.

Трудовая среда и безопасность труда

Трудовая среда – окружение, в котором работает работник. Трудовая среда влияет на человека все время, что он находится на работе. Поэтому с точки зрения человека архиважно, чтобы трудовая среда подходила ему и была безопасной. Молодые люди подвергаются на работе особой опасности, так как их опыт, выучка и сознательность могут быть недостаточными.

По всей Европе у молодых людей в возрасте от 18 до 24 лет на 50% процентов больше вероятность попасть в несчастный случай на производстве, чем у более опытных работников, также у них больше вероятность заболеть профессиональным заболеванием. Им нужны и добрый совет, и достаточный объем информации, и наставничество, и подходящие (безопасные для здоровья) места работы. В отношении несовершеннолетних (лиц моложе 18 лет), включая учащихся профессиональных учебных заведений, учеников на практике и работников, выполняющих во время учебы в вузе или учебном заведении работу от случая к случаю, действуют детальные инструкции, ограничивающие время работы и соприкосновение с факторами опасности.

Для молодых людей их рабочие задания и рабочее место являются новыми, у них нет опыта, они обращают недостаточно внимания на опасность, с которой соприкасаются:

- они могут быть недостаточно зрелыми физически и умственно;
- у них может быть меньше навыков или вообще отсутствовать необходимая подготовка;
- они как работники могут не знать своих обязанностей, прав и ответственности;
- они могут бояться заговаривать о проблемах.

Источники Европейского Союза и некоторых стран указывают на то, что молодежь чаще всего сталкивается со следующим физическими факторами работы: шум, вибрация, высокая и низкая температура и обращение с опасными веществами. С сильным шумом особенно часто сталкиваются молодые люди, работающие в гостиницах и ресторанах. У молодых людей особенно велика опасность получить травмы, связанные с акустическим шоком, поскольку они составляют большую часть работников центров телефонного обслуживания.

Соприкосновение с высокой температурой обычно происходит при работе на открытом воздухе (сельское хозяйство или строительство), на производстве, а также в гостиницах и ресторанах. Опасные вещества встречаются на многих местах работы, куда наняты молодые люди. К таким веществам относятся сельскохозяйственные и строительные химикаты, чистящие средства, бензин, растворители и парикмахерские принадлежности.

По результатам исследований ЕС и стран-членов кажется, что физически тяжелые факторы работы (например, работа в неудобной позе, перемещение тяжестей и повторяющиеся движения) более распространены именно среди молодых людей. Поэтому у них существует серьезный риск возникновения расстройств опорно-двигательного аппарата (в т.ч. боли в нижней части спины).

Исследования указывают и на то, что молодые люди меньше осведомлены о связанных с работой рисках. Поскольку темп жизни и работы в современном мире постоянно растет, молодые люди все больше должны работать в короткие сроки и очень быстро. Даже если по исследованиям количество часов работы молодых меньше среднего, они больше работают по сменам, и их рабочее время менее регулярно. В их случае более вероятны также жалобы на нежеланное сексуальное внимание. У работающих в гостиничном и ресторанном бизнесе молодых женщин в несколько раз больше вероятность столкнуться с сексуальными домогательствами.

Права работника:

Все работники, в том числе и молодые, имеют право:

- знать, какие опасности связаны с их работой, что они должны сделать для обеспечения собственной безопасности и что следует предпринять в случае несчастного случая или в экстренной ситуации;
- бесплатно получать информацию, наставничество и обучение по связанным с работой вопросам;
- бесплатно получать необходимое защитное снаряжение;
- задавая вопросы, оповещая обо всех опасных трудовых процессах и условиях и советуясь с работодателем, участвовать в деятельности по безопасности труда.

Если у молодого работника возникнут сомнения в безопасности любых аспектов работы и наряда, он имеет право и обязан сообщить о подозрениях своему наставнику, он также вправе отказаться от выполнения опасной работы. Молодой работник не обязан выполнять что-то опасное только потому, что это делает его начальник или сослуживец.

Обязанности работника:

Обеспечение безопасности – это сотрудничество. Это означает, что, хотя основная обязанность по определению факторов риска и внедрению упреждающих мер лежит на работодателе, обязанности есть и у работника. По закону все работники, в том числе и молодые, должны заботиться о себе и других и сотрудничать с работодателем в вопросах гигиены и безопасности труда. Например, они должны:

- следовать всем правилам, инструкциям и обучению по безопасности, включая требования к использованию снаряжения и устройств, приспособлений безопасности и средств индивидуальной защиты, например, к использованию защитных перчаток и респиратора;
- извещать своего наставника обо всех видах опасности.

Дополнительную информацию о безопасности труда молодых работников можно найти в разделе «Гигиена и безопасность труда» веб-сайта Трудовой инспекции. (Источник: Трудовая инспекция).

2.3. Взаимосвязь образования и рынка труда, профессиональная система, обучение на протяжении всей жизни

Введение в тему

Предпосылкой сознательного выбора в сфере образования является понимание образования, рынка труда, профессий и их взаимосвязи. Следующая глава как раз и сосредоточена на ознакомлении с системой профессий и ее связи с рынком труда, а также с возможностями продолжения образования после окончания профессионального учебного заведения. Завершает главу ознакомление с VÕTA и портфолио – двумя возможностями подтверждения своих навыков и знаний.

Приобретение профессии, т.е. сдача экзамена на профессию, в Эстонии добровольна. Квалификационный стандарт, описывающий разные уровни какой-либо профессии, является в профессиональном образовании основой учебной программы по специальности. Прохождение учебной программы сейчас еще не означает автоматического приобретения первичного уровня профессии. Деятельность направлена на то, чтобы при возможности в учебном заведении экзамен по специальности объединялся с экзаменом на профессию, но так сегодня обстоит дело только с некоторыми учебными программами. Экзамен на профессию сегодня, в большинстве случаев, – отдельный экзамен, содержание которого сосредоточено на проверке наличия знания и навыков, необходимых в реальной трудовой жизни. Если в комиссию выпускных экзаменов учебного заведения входят, в основном, преподаватели самого учебного заведения, то экзамен на профессию проводят и принимают, в первую очередь, работающие по этой профессии люди, представители предприятий и профессиональных союзов.

Оценивая соискателей на какую-либо должность, первый выбор работодатель производит по документам, подтверждающим специальное образование и навыки по специальности. В такой ситуации квалификационное свидетельство сегодня дает соискателю преимущество, поскольку им подтверждается не только прохождение учебной программы, но и наличие проверенных работодателями навыков. Одна из возможностей сделать карьеру в выбранной профессии как раз и состоит в приобретении следующего профессионального уровня и подтверждение этого посредством сдачи следующего экзамена. Сдавать экзамен на следующий уровень профессии, как правило, можно только по истечении срока работы на первичном уровне профессии и после прохождения необходимых дополнительных обучений. Все конкретные требования и предпосылки описаны в соответствующем квалификационном стандарте.

Эстонская система профессий совмещается с европейской системой. С помощью Европаспорта (Europass) уже сейчас можно сделать профессию, имеющуюся в эстонской системе профессий, сравнимой и признаваемой в других странах-членах Европейского Союза.

На протяжении всей своей трудовой жизни человек приобретает новые знания и навыки. Учиться чему-то новому нужно постоянно – меняются оборудование, материалы и технологии, с которыми он работает. Приобретение новых знаний и постоянное повышение уровня своего образования является предпосылкой развития карьеры. Дополнительное обучение по специальности – составная часть почти каждой работы. Работодатели ценят тех работников, особенно технических специальностей, которые

после приобретения профессионального образования получают высшее образование. По семейным или иным причинам может случиться, что человек не может работать по приобретенной специальности, и для получения места работы ему нужно приобрести новую профессию. Для этого и сегодня в профессиональных учебных заведениях существует множество возможностей.

Закон о профессиях

Образование и рынок труда связывает друг с другом система профессий. **Организацию системы профессий в Эстонии регулирует Закон о профессиях.**

Эстонская система профессий и квалификационные рамки (Eesti kutsesüsteem ja kvalifikatsiooniraamistik, EKR) во время написания материала – весной 2011 года – частично уже адаптированы и, таким образом, сравнимы с Европейскими квалификационными рамками (European Qualifications Framework, EQF).

Европейские квалификационные рамки (EQF) – созданные по инициативе Европейской Комиссии рамки сравнения квалификаций стран Европейского Союза, позволяющие лучше понять и сравнить квалификации в разных странах. Каждая страна должна быть в состоянии описать действующие в ней квалификации (и государственные квалификационные рамки) и показать, как государственные квалификации соотносятся с EQF. EQF, так же как и EKR, состоит из 8 уровней.

Унифицирование старой эстонской 5-уровневой квалификационной системы с 8-уровневыми EQF является длительным процессом, поэтому в следующем ниже материале невозможно привести примеры, иллюстрирующие сравнимость квалификационных рамок Эстонии и Европы. Общие принципы мы все же приведем. Дополнительную информацию и материалы о ходе развития в текущем порядке публикуются на веб-сайте целевого квалификационного учреждения www.kutsekoda.ee.

Эстонские квалификационные рамки

В соответствии с Законом о профессиях, в квалификационных рамках Эстонии (сокращенно EKR) введено 8 уровней, причем 1-й уровень самый низкий, 8-й – наивысший. Цель – сформировать с помощью EKR рамки, охватывающие все типы квалификации и профессии (общее образование, профессиональное образование, высшее образование, дополнительное и переобучение). В EKR вносят только признанные государством, то есть государственные квалификации. К уровням EKR могут быть привязаны и квалификации, еще не получившие государственного признания, а также квалификации, условия государственного признания которых еще не определены, например, частичные квалификации и компетенции.

В EKR вносятся квалификации следующих типов:

- квалификации, соответствующие ступени высшего образования;
- квалификации, соответствующие типам профессионального обучения;
- квалификации, соответствующие уровню общего образования;
- профессиональные квалификации, то есть профессии.

Система профессий

Система профессий состоит из описаний профессий и их уровней, которые подробно приведены в квалификационном стандарте, экзамена на профессию, профессионального свидетельства и объединяющих их действий. Систему профессий развивает и направляет целевое квалификационное учреждение (www.kutsekoda.ee).

Более масштабная цель функционирования и развития системы профессий – поддержать конкурентоспособность работников, создать предпосылки для соответствия содержания и качества процесса обучения профессиональной деятельности требованиям рынка труда. Сильная и понятная система профессий помогает оценить и признать знания и навыки людей вне зависимости от того, где и как проходило обучение, и позволяет сравнивать профессии и на международном уровне.

Квалификационный стандарт и экзамен на профессию

Квалификационный стандарт – документ, описывающий навыки и знания, которыми должен обладать человек, приобретший какую-либо специальность. Квалификационный стандарт помогает понять имеющиеся и недостающие навыки, дает возможность распланировать свое развитие и карьеру, создает основу для обучения на протяжении всей жизни.

Квалификационные стандарты составляются в сотрудничестве с предпринимателями, которые лучше всех знают, что должны уметь их работники. Если квалификационный стандарт имеется, то, опираясь на него, создается учебная программа, по которой молодые люди учатся в профессиональном учебном заведении. Иными словами, квалификационный стандарт выражает ожидания работодателей к работникам и является основой учебных программ.

В Эстонии составлено более 700 квалификационных стандартов, в которых описаны требования и ожидания к знаниям и навыкам людей в какой-то специальности. Можно найти профессиональные стандарты по давно известным специальностям, например, делопроизводитель, фотограф, дирижер хора, тренер, логистик, психолог, руководитель по персоналу, а также по специальностям, широкому кругу не очень известным: докер, арборист или капеллан. Все же есть еще много специальностей, квалификационные стандарты которых отсутствуют. Существующие квалификационные стандарты можно найти на сайте целевого квалификационного учреждения (www.kutsekoda.ee).

Ходатайство о профессии и обладание профессиональным свидетельством в Эстонии не обязательно. Развитие системы профессий в Эстонии твердо движется в направлении наличия квалификационного стандарта и придания ценности профессиональному свидетельству. Работодатели при приеме на работу обычно профессионального свидетельства не требуют, но, например, предприятия, экспортирующие свою продукцию, начали его запрашивать. Причина в том, что в тендерной документации на выполнение какой-то работы в зарубежном государстве или в рекомендациях указано требование доказать квалификацию работников.

Экзамен на профессию – экзамен, по результатам которого принимается решение, на каком уровне человек владеет какой-то специальностью. В Эстонии уже имеются специальности, по которым

выпускной экзамен в учебном заведении и экзамен на профессию проводятся вместе, например, при окончании учебы по специальности повара, гостиничного работника, автотехника, дирижера хора, кондитера, флориста и др.

См. подробнее: [Kutsekoda](#)

Профессиональное свидетельство – **документ, подтверждающий, что закончивший учебу по специальности человек владеет своей работой на определенном уровне. Профессиональное свидетельство получают те, кто успешно сдал экзамен на профессию.**

Чаще всего правом присвоения профессии и организаторами экзамена на профессию являются профессиональные союзы соответствующей отрасли. Таким образом, учитель найдет более точную информацию на сайте присваивающей профессию. Например, Эстонский союз электротехнической промышленности (Eesti Elektritööstuse Liit) выдает профессиональные свидетельства электрикам и автоматикам (условия: [EETEL/Kutseandmine](#)), Эстонский союз строительных предприятий – различным строительным специальностям и руководителям строительства ([EEEL/Kutseomistamine](#)) и т.д.

Присвоение профессии – процесс, в ходе которого оценивается соответствие компетентности лица, ходатайствующего о получении профессии (далее: ходатая), приведенным в квалификационном стандарте требованиям и в результате которого ходатаю выдается профессиональное свидетельство.

В зависимости от типа профессии она присваивается:

1. профессия первичного уровня – при окончании учебного заведения;
2. присвоение профессии работнику, действующему на рынке труда.

Европаспорт (Europass)

Европаспорт позволяет связать выданное в Эстонии **профессиональное свидетельство с международным признанием**. Европаспорт учрежден Европейской Комиссией для того, чтобы упростить движение граждан по Европейскому Союзу. Такая цель поставлена с констатацией того, что будущая зажиточность Европы зависит от гибкости реакции ее работников на изменения и приспособлении к ним. Люди с опытом смены места работы или переезда в другой регион или другую страну обычно проще овладевают новыми навыками и лучше приспосабливаются к различной трудовой среде. Сейчас, когда в некоторых регионах или секторах Европы возникла нехватка квалифицированной рабочей силы, а в других в это же время – безработица, способность работников расширять свои знания и приспособляться к новым условиям важнее, чем когда бы то ни было.

Европаспорт предоставляет людям новую возможность лучше выразить свои навыки и квалификацию и однозначно показать их по всей Европе (ЕС, Европейская экономическая зона, страны-кандидаты в члены).

Европаспорт (www.europassikeskus.ee) состоит из пяти документов, два из которых – CV Европаспорта ([Europassi CV](#)) и языковой паспорт ([Europassi keelepass](#)) – человек может составить сам, а еще три – [Europassi õpirände tunnistus](#), [Europassi kutsetunnistuse lisa](#) ja [Europassi diplomilisa](#) – составляют и выдают компетентные организации.

Продолжение образования

Приобретение новых знаний и навыков продолжается на протяжении всей жизни. На многих должностях требуется постоянное дополнительное обучение по специальности, что и является предпосылкой продолжения работы. Новые навыки нужно приобретать, когда предприятие внедряет в производство новую технологию, новые материалы или новое оборудование. Повышение профессионального уровня, наряду с приобретением новых навыков, всегда предполагает расширение или углубление знаний. Но всегда можно поступить в прикладной вуз и получить новый уровень образования, приобрести новую специальность в профессиональном учебном заведении или пополнить свои общеобразовательные знания и поступить в вуз на академическое направление. Ценный опыт дает учеба или практика за рубежом.

В случае некоторых специальностей приобретение профессиональной подготовки перед высшим образованием является неизбежной составляющей обучения специальности. Так, например, обстоит дело в музыке, балете и т.д. Чтобы получить высшее образование по духовым инструментам, сначала должно быть пройдено профессиональное обучение. Продолжение обучения по экономическим, строительным, энергетическим и другим специальностям в вузе – это возможность стать более классным специалистом и подняться по карьерной лестнице.

Если в 2007 году учебу продолжило 14% выпускников профессиональных учебных заведений, то в 2009 году – уже почти четверть (24%). ([Noorteseire aastaraamat 2010. Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2011](#), стр. 46).

Предварительным условием поступления в вуз является наличие среднего образования. Большинство выпускников основных школ приступают к получению профессионального среднего образования в профессиональном учебном заведении, т.е. одновременно приобретают как среднее образование, так и знания и навыки по специальности. Сдавать государственные экзамены выпускникам средних профессиональных учебных заведений не обязательно, но это может быть необходимо для продолжения учебы на бакалаврской ступени вузов.

Дополнительный год

Объем общеобразовательных предметов в профтехучилище, как правило, меньше чем в гимназиях. Чтобы пополнить свои знания в общеобразовательных предметах и при необходимости подготовиться к сдаче госэкзаменов, можно воспользоваться т.н. дополнительным годом при гимназии или гимназии для взрослых и в объеме 35 учебных недель пройти общеобразовательные предметы. Поэтому в рамках карьероведения уместно познакомиться с организацией дополнительного года в вашем учебном заведении.

Из профтехучилища в вуз

Все более расширяются возможности выпускников профессиональных учебных заведений плавно перейти на высшее прикладное обучение по профилю, схожему по специальности. При похожих учебных программах поступившие в вуз могут воспользоваться учетом предыдущего опыта учебы и работы (VÕTA) для переноса зачетных баллов предметов по специальности.

По многим специальностям приобретение профессиональной подготовки перед высшим образованием является неизбежной составляющей обучения. Так, например, обстоит с музыкантами, артистами балета и представителями многих других специальностей.

Естественным является продолжение образования в вузе для представителей, например, морских, экономических и других специальностей. Важно иметь в виду, что специалистов, получивших после профтехучилища высшее образование, работодатели ценят очень высоко. По словам работодателей, практические навыки и опыт работников с таким образованием выше, чем у людей, поступивших в вуз после гимназии.

В рамках карьероведения уместно ознакомиться с условиями поступления после окончания конкретной специальности в вуз для получения высшего образования в той же сфере. Подробные условия поступления можно найти на сайте каждого вуза.

Дополнительное обучение по специальности

Участвовать в дополнительном обучении по специальности важно при работе на любой должности. В ходе дополнительного обучения по специальности приобретаются более глубокие или обширные знания по своей специальности. В обучение по специальности входит также дополнительная выучка, если на предприятии начинается использование новых материалов, меняется ассортимент продукции, внедряется новое оборудование или технология. Специальное дополнительное обучение нужно и в случае, если частично меняются трудовые обязанности. Как правило, после окончания каждого курса (продолжительностью как в несколько часов, так и много месяцев) выдается свидетельство, в котором указана проводившая обучение фирма, название пройденного курса и продолжительность обучения. Свидетельства о дополнительном обучении рекомендуется хранить и собирать в портфолио в виде учебной папки. Пройденные курсы, даже короткие, важно указать в своей автобиографии при выставлении кандидатуры на какую-либо вакансию.

В общих случаях у предприятий имеются планы обучения, составленные на несколько лет. Большинство предприятий при составлении планов учитывают потребности, пожелания работников и возможности. Это означает, что в какой-то мере и сам работник может высказать свое пожелание относительно обучения. Часть обучений обязательно вызвана потребностью работодателя – обучение необходимо сразу же, как только меняется ассортимент продукции, внедряется новое сырье или материал, закупается новое оборудование или меняется технология. От работника ожидают готовности постоянно самосовершенствоваться в ходе работы.

Приобретение новой специальности в профессиональном образовании

Может случиться, что в силу состояния здоровья, жизненного распорядка или других причин человек не может или не хочет продолжать работу на должностях по специальности, которую он закончил. В любом возрасте можно продолжить учебу или получить в профессиональном учебном заведении новую специальность. Продолжительность учебы в профтехучилище на базе среднего образования, в зависимости от специальности, составляет от 6 до 36 месяцев. Дополнительную информацию легко найти на сайтах профессиональных учебных заведений или в сборнике «В помощь при принятии решения» (“Abiks otsustajale”).

Профессиональное обучение и практика за границей

Для приобретения профессионального образования за рубежом существует две возможности: пройти там весь курс или только его часть. В обоих случаях возникнут определенные трудности, поскольку европейские системы профессионального образования существенно отличаются друг от друга.

В одних странах молодые люди до начала профессионального обучения должны получить среднее образование, в других профессиональное образование можно получить как составляющую среднего образования. Отличается также способ приобретения профессиональных навыков – это может в полном объеме происходить на рабочем месте или частично и в учебном заведении. Важно знать, что **приобретаемая с профессиональным образованием квалификация в европейских странах очень редко идентична**, даже если речь идет об одинаковых рабочих заданиях или одном и том же наименовании должности.

Как правило, приобретение профессионального образования происходит на языке страны местонахождения, иногда там имеются возможности пройти языковые курсы.

Во многих европейских странах вместе со свидетельством об окончании профтехучилища выдается также профессиональное свидетельство. В то же время следует иметь в виду, что пройденное за рубежом одно- или двухгодичное профессиональное образование может в нашей образовательной системе или в глазах работодателя не иметь достаточного веса для признания. Намного выше ценится полученный за границей практический опыт.

Если пройти всю программу профессионального образования за рубежом в некоторой мере затруднительно, то с практической частью обучения обычно больших сложностей не возникает. Пройти за рубежом трудовую практику можно несколькими способами, но реализация практики может быть несколько сложнее, чем на родине. Учитывать нужно то, что речь идет о другой языковой и культурной среде.

Проходить трудовую практику за рубежом относительно дорого. Кроме затрат на проживание, нужно учесть расходы на транспорт и страхование, а получаемая за работу зарплата может быть меньше той, что платят у нас. В некоторых странах за краткосрочную практику вообще не платят. В некоторых местах для прохождения практики на предприятии требуют разрешение на работу. Обо всем этом подробнее можно прочитать в рубрике [«Kutsekoolist välismaale»](#) портала Rajaleidja.

О **стипендии или пособии** можно ходатайствовать перед разными фондами и/или программами. Существует множество стипендий, предусмотренных для обучения в конкретном учебном заведении, приобретения конкретной специальности, для людей из определенных регионов или социальных классов. Информацию о возможностях финансирования вы найдете в разделе [«Finantsküsimumused»](#) портала Rajaleidja,

VÕTA и портфолио

VÕTA – аббревиатура словосочетания «учет предыдущего учебного и рабочего опыта» (эст. varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine, англ. APEL = Accreditation of Prior and Experiential Learning).

Учащемуся VÕTA дает возможность подтвердить то, что он прошел и чем овладел ранее. Это может сэкономить время на обучение, так как часть предусмотренного учебной программой материала человек уже освоил на курсах, на работе или в ходе прерванной учебы. Для учебного заведения и преподавателя использование VÕTA тоже выгодно: это позволяет при возможности воспользоваться знаниями и навыками учащегося с опытом. Учебный процесс от этого станет интереснее для всех. От

преподавателя использование VÖTA требует более индивидуального подхода к каждому учащемуся, что, несомненно, окажет положительное влияние на результаты учебы.

Общие принципы VÖTA едины для всех учебных заведений, но конкретный порядок применения учебного заведения разрабатывает для каждой специальности отдельно.

В рамках карьероведения можно познакомить учащихся с организацией VÖTA в вашем учебном заведении. Если в учебной группе есть учащиеся, к которым возможно было бы применить VÖTA, то можно наглядно провести с учащимися зачет какого-нибудь предмета. Формулировка следующих принципов взята с веб-сайта Таллиннского технического университета (ТТУ), но на схожие принципы VÖTA опирается на всех образовательных уровнях.

Цель VÖTA

Цель VÖTA состоит в развитии обучения на протяжении всей жизни, разных ступеней обучения и взаимосвязи обучения и рынка труда. VÖTA помогает замечать и ценить знания, навыки и компетенции людей в разных сферах вне зависимости от способа их приобретения. VÖTA позволяет засчитать предыдущую учебу и опыт работы как часть учебы. Самое важное – совместимость пройденного ранее с учебной программой.

VÖTA можно использовать:

- при поступлении;
- для продолжения прерванной учебы;
- для выполнения учебной программы

VÖTA позволяет зачесть:

- учебу, пройденную ранее в учебных заведениях;
- пройденное в ходе дополнительного обучения;
- приобретенные в ходе работы знания и навыки.

Важное значение имеет предшествующий ходатайству анализ изученного на опыте, сбор подтверждающего материала и составление ходатаем портфолио.

Портфолио

Подходящим способом сбора подтверждающего материала для VÖTA является портфолио. Портфолио поможет системно собрать и при необходимости подтвердить, что учащийся ранее изучал и чем овладел. В нескольких предметах, в т.ч. в карьероведении, используется понятие «учебной папки». Составление учебной папки – подготовка к составлению портфолио, которое используется в позднейшей трудовой жизни и при продолжении образования. Все, что делается на уроках карьероведения – самоанализ, карьерный план, полученные в ходе практики и разных краткосрочных курсов обучения свидетельства, – можно собрать в папку/портфолио. Учебная папка по карьероведению – тренировка к составлению рабочего портфолио.

Во многих странах Скандинавии и Центральной Европы портфолио используется для подтверждения своего трудового опыта, руководства проектами, выполненных работ и т.д. на протяжении всей своей трудовой жизни. При участии в конкурсе на новое рабочее место так проще и понятнее всего показать работодателю сделанное за свою жизнь и подтвердить различные приобретенные навыки.

ТЕМА 3: ПЛАНИРОВАНИЕ, ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ И КАРЬЕРНЫЙ ПЛАН

Термины

Альтернатива	Один из нескольких возможных вариантов выбора.
Образ жизни	Способ проживания, который выбирает человек для использования своего времени и ресурсов.
Жизненные роли	Поведение человека соответственно своему статусу.
Личный карьерный план	Конкретный план действий для достижения своих карьерных целей.
Карьера	Карьера – развитие человека в образовании и работе на протяжении всей жизни во взаимном согласии всех его жизненных ролей.
Планирование карьеры	Планирование карьеры – сознательная учеба на протяжении всей жизни и производство выборов при формировании своей карьеры. Выбор профессии является важной частью этого процесса.
Карьероведение	Карьероведение – спланированный учебным заведением теоретический и практический учебный процесс, в рамках которого ученик приобретает навыки и знания, необходимые для планирования карьеры, и установки, способствующие готовности к обучению на протяжении всей жизни.
Консультант по карьере	Консультант по карьере – специалист с соответствующей подготовкой, оказывающий человеку поддержку в планировании карьеры и помогающий ему улучшить знание его самого, возможностей образования и рынка труда, ставить перед собой цели и планировать действия для достижения этих целей.
Консультации по карьере	Консультации по карьере – оказание человеку поддержки в принятии осознанных решений в области карьеры и их реализации.
Информация по карьере	Информация об образовании, рынке труда, профессиях и их взаимосвязи.
Услуга в сфере карьеры	Услуга в сфере карьеры – услуга, которой человек может воспользоваться: карьероведение, информация и консультации по карьере. В Эстонии услуги в сфере карьеры оказывают в уездных информационных и консультационных центрах, в учебных заведениях (на всех уровнях образования), в региональных отделениях Страховой кассы по безработице, по месту работы как в государственном, так и в частном секторе, а также в качестве общественной деятельности.
Краткосрочный карьерный план	Конкретный план действий по достижению своих карьерных целей, охватывающий 1-3 месяца.
Принятие решений	Волевое качество личности, которое проявляется в способности человека на основе имеющихся сведений принимать достаточно обоснованные решения.
Долгосрочный карьерный план	Запланированный общий план действий по достижению своих карьерных целей в долгосрочной перспективе, от 5 лет до всей жизни.
Мотивация к учебе	Внутренние поводы и причины, влияющие на учебную деятельность учащегося.

Описание темы

Рассмотрение тем, связанных с принятием решений и планированием, поможет учащимся связать пройденную ранее и систематизированную информацию о себе, трудовом мире и возможностях обучения со своими планами на будущее. Планирование карьеры рассматривается как выбор образа жизни в будущем, что включает в себя разные жизненные роли. Учащихся побуждают обсуждать различные аспекты образа жизни, связывать свои ценности, предпосылки и реальные возможности с фактическим состоянием рынка труда, видеть разные возможности произведения выбора и принимать на их основе решения.

Принятие решений в планировании карьеры – принятие точки зрения в вопросах, касающихся своего образовательного пути и будущей работы с учетом разных обстоятельств. Цель принятия решения – достичь запланированного результата максимально эффективно. На это влияют поведенческие привычки, обычаи, желания, личные и властвующие в обществе ценностные оценки, экономические и связанные со здоровьем обстоятельства и сознательность. Усложняют принятие решения отсутствие или, напротив, избыток информации о возможностях, недостаточное знание самого себя, неуверенность, завышенные ожидания близких, страх перед ответственностью, сопутствующей принятию решения, или откладывание принятия решения.

В ходе карьероведения взвешиваются различные возможности и последствия, сопутствующие решениям. При составлении карьерного плана исходят как из ближайших, так и из отдаленных целей, критически оценивают возможность их достижения, осознают связь между сегодняшними делами и будущими возможностями, в результате которых вырастает ответственность за ход своей жизни.

Учащемуся нужна информация о трудовой жизни на изучаемой специальности: кем и где работают специалисты в этой области, о трудовой занятости выпускников, о карьерных возможностях и пр. Для этого можно, например, провести дискуссию с выпускниками – как выглядели их путь из училища в трудовую жизнь, выборы и работа. Посещение предприятий тоже дает хорошее представление о возможностях и помогает принять решение относительно более точных выборов по специальности.

Иногда учащийся может прийти к выводу, что своих целей он на этой специальности не достигнет или что он достигнет лучших результатов на другой специальности. Умелое руководство или консультация в сфере карьеры может помочь учащемуся как можно раньше понять, что данная специальность или учебное заведение не являются самым подходящим для него вариантом. Это сэкономит как средства учебного заведения, так и бесполезно потраченное учащимся время.

В процессе планирования и принятия решений важно поддерживать мотивацию к учебе, осознавать значение и важность учебы. В качестве одной из возможностей поддержки мотивации к учебе учащихся побуждают проанализировать себя как ученика, формируются навыки учебы и поддерживающие их общие навыки, например, использование времени, привычки учиться и работать, умение адаптироваться к изменениям. Учащимся профессиональных учебных заведений часто предлагают работу уже во время учебы. В таком случае особенно важно поддержать учащегося в продолжении учебы, чтобы он не решил бросить учебу.

3.1 Принятие решений и влияющие на это факторы – альтернативы в выборе, собственная ответственность, планирование времени

Молодому человеку нужно учиться и самосовершенствоваться, приобретать опыт. С учетом поставленных отдаленных целей нужно быть готовым к постоянным изменениям, самосовершенствованию, а при необходимости и к переобучению. Хорошее знание себя и целенаправленная деятельность помогут принять правильные решения.

Учеба в профессиональном учебном заведении и одновременное приобретение опыта путем работы по специальности или практики могут вызвать стресс. Чтобы учащийся научился экономно использовать свое время и выбирать повседневные действия с учетом своих целей, его нужно научить планировать свое время и следить за тем, на что оно затрачивается.

Принятие решение и управление собой

Принятие решений – волевое качество личности, которое проявляется в способности человека на основе имеющихся сведений принимать достаточно обоснованные решения. Оно требует от человека самостоятельности, критического ума, аналитических способностей, смелости и способности к адаптации. Принятие решений в планировании карьеры – принятие точки зрения в вопросах, касающихся своего образовательного пути и будущей работы с учетом различных обстоятельств.

Принятые сейчас решения являются частью цепочки множества решений, влияющих на будущее. Способность принимать быстрые и уместные решения – сегодня очень ценное качество. В планировании карьеры полезно знание разных способов принятия решений. В этой главе тренируется умение оценивать альтернативы путем взвешивания плюсов и минусов.

Принятие решений – составляющая умения руководить собой. Производятся обоснованные выборы, а в случае возникновения проблемы необходимо проанализировать разные возможности и решить ее.

3.2 Планирование карьеры как постоянный процесс: карьера, планирование карьеры, источники информации в сфере карьеры, поиск информации, консультации в сфере карьеры, как справиться с изменениями, жизненные роли, образ жизни

Рассмотрение

В современности планирование карьеры рассматривается как процесс, длящийся всю жизнь. Карьера – это переход на работу в новую сферу, развитие и рост в пределах должности, важные изменения, связанные с семьей, изменением места жительства и т.д. Карьерой также может быть движение ко все большей самостоятельности – частное предпринимательство, удаленная работа, работа по свободной профессии.

Учащийся понимает, что карьера представляет собой серию трудового опыта, который ведет вперед в данной отрасли и требует больше времени, преданности и применения способностей, предлагая в то же время все больше удовлетворенности.

В ходе планирования ученик определяет цели, оценивает свои возможности, принимает осознанные решения по карьере. Планирование карьеры – план развития навыков ученика в целях повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда.

Планирование также является для ученика рабочим инструментом, с помощью которого он продвигается по профессии и специальности. Важно обосновать профессиональные цели, сделать их видимыми. Шаги, предпринятые до формулирования этих целей и составления плана действий, следует собрать в портфолио.

При планировании карьеры наряду с трудовыми целями следует учесть и личные цели при каждой жизненной роли, также важен желаемый учащимся образ жизни в целом. В ходе планирования карьеры ученик осознает свои цели при всех жизненных ролях и умеет описать свой образ жизни.

Начало учебы в профессиональном учебном заведении – время, когда ученику нужно серьезно задуматься: правильное ли решение он принял, выбрав именно эту специальность или учебное заведение. Может случиться так, что, только поступив на учебу и пойдя на практику, выяснится настоящее содержание работы и совместимость на личностном уровне. Чтобы планировать свою карьеру, ученик должен знать свои желания (цели) и то, какие возможности трудовой жизни предлагает выбранное учебное заведение.

Учащихся можно нацелить на обдумывание и обсуждение следующих вопросов:

- Кем бы я хотел/мог работать после окончания учебного заведения?
- Правильную ли специальность я выбрал? На основании чего я так считаю?
- Как учеба поможет мне достичь ближайших и отдаленных целей?
- Какие необходимые для работы навыки и знания у меня уже имеются?
- Какие предметы я должен выбрать, чтобы увеличить вероятность получения работы на желаемой должности?

Важно сформировать в учащихся готовность постоянно учиться, самосовершенствоваться, адаптироваться к изменениям. Любое самосовершенствование повышает веру в себя, помогает хорошо справляться в жизни.

Источники информации по карьере, поиск информации, консультации в области карьеры

Чтобы учащиеся нашли в трудовой жизни выражение своим способностям, знаниям и свойствам характера, необходимо расширить их познания о разных источниках информации.

Для принятия решения нужно иметь достаточное количество адекватной информации. Информацию по карьере можно собирать несколькими способами – самостоятельно искать ее в Интернете, посещать специалистов по карьере, учебные заведения и предприятия, опрашивать людей, работающих в разных отраслях, и т.д.

Информацию можно искать:

- в книгах и справочной литературе;
- на информационных ярмарках, напр., Teeviit, Intellektika и др.;
- в Интернете, напр., www.rajaleidja.ee;

- в отделениях Страховой кассы по безработице;
- в информационных и консультационных центрах.

Важными источниками информации являются консультанты по карьере, которые могут и оказать поддержку. Цель работы консультанта по карьере – помогать людям и поддерживать их на разных этапах планирования карьеры. Вместе с консультантом человек анализирует, в каком направлении он хотел бы развиваться и в какой отрасли работать, ему помогают найти возможности пополнения знаний, развить навыки поиска работы, при необходимости совместно составляется личный карьерный план. С консультантом хорошо советоваться и тогда, когда направление движения уже выбрано и возникло желание постановки отделенных карьерных целей.

В качестве действий, поддерживающих планирование карьеры, учащиеся могут посещать местные предприятия или слушать доклады выпускников о лабиринте их карьеры в меняющемся мире труда, как они справляются с изменениями и что для них означает понятие обучения на протяжении всей жизни.

3.3 Поиск работы: документы на выставление кандидатуры, интервью, способы поиска работы

Обычно первый непосредственный опыт работы учащийся профессионального учебного заведения получает в ходе производственной практики по своей специальности. Известно, что выпускники впоследствии часто приходят на работу на предприятие, где они проходили практику. Но это один из самых простых способов найти работу, и не всегда это возможно, практично и т.п.

Для получения трудового опыта очень важно сформировать навыки активного поиска работы путем участия в конкурсах на вакансию.

При рассмотрении данной темы можно приобрести знания и навыки составления и оформления документов на выставление кандидатуры и осознать их важность для занятости. В качестве вспомогательного материала при изучении данной темы можно, например, посмотреть учебный документальный фильм «[Spikker](#)» («Шпаргалка») о поиске молодыми людьми работы.

Практические упражнения по участию в интервью и анализу объявлений о вакансиях помогут учащимся приобрести навыки самоанализа и представления себя.

Работая параллельно с учебой, следует учитывать потребность в поддержке в планировании времени и мотивации к учебе.

3.4 Составление карьерного плана

На последнем этапе карьероведения важно, чтобы учащийся составил свой личный карьерный план, в котором было бы учтено все изученное ранее – свои личностные качества, навыки, интересы, ценности, тенденции мира труда, возможности продолжения образования и личные цели. Этот карьерный план также можно взять за основу при оценивании.

Окончательные решения по целям и направлениям своей карьеры каждый учащийся принимает самостоятельно, опираясь на приобретенные в карьероведении навыки и знания. Создав целостную

картину своих компетенций, он сможет принять лучшее решение относительно выборов в своей карьере. Выбор карьеры зависит также от предпочтений молодого человека в работе, в т.ч., в первую очередь, от выбранной сферы и специальности, по которой он учится. При рассмотрении данной темы учеников побуждают записать в своем карьерном плане как можно больше вариантов выбора.

Ученикам можно разъяснить, что личный карьерный план составляется для того, чтобы осознать важнейшие цели своей жизни и возможности для их достижения. Одна из целей карьерного плана – прожить удовлетворяющую себя и счастливую жизнь. Не всегда возможно сразу же распознать ту одну и единственную специальность, на это могут уйти годы. Поэтому важно поразмыслить над кратко- и долгосрочным карьерным планом. Сперва карьерный план можно составить на короткий срок, например, на первые три года или пять лет. Ничего страшного, если этот план не реализуется. Живя во эпоху непрерывного обучения, мы можем прийти к настоящему делу своей жизни в среднем возрасте или даже позднее. Важно, чтобы мы к нему пришли и чувствовали себя нужными и полезными.

При составлении долгосрочного карьерного плана важно продумать связанные с карьерой действия на несколько лет вперед, поставить перед собой цели для последующей реализации. Может выясниться, что мечта так и останется таковой.

Карьерный план можно составлять при помощи различных приемов – записать вместе с целями, нарисовать схему, внести в таблицу или изобразить как-то иначе. Выраженные мечты приобретут более реальный вид, и их проще претворять в жизнь.

Составление личного карьерного плана – процесс постоянный. По истечении какого-то времени карьерный план следует переоценить и при необходимости откорректировать.

Здоровье и карьера

Здоровье оказывает серьезное влияние на выбор профессии и планирование карьеры. При выборе профессии, планировании или изменении трудовой жизни нужно всегда подумать и о здоровье. Подробно медицинская сторона консультаций по карьере рассматривается в рубрике «Здоровье и карьера» на веб-сайте Rajaleidja (www.rajaleidja.ee/tervis-2/).

Преподаватель карьероведения может обратить внимание молодых людей на оценивание разных рисков для здоровья, поскольку какие-то риски имеются при любой работе. Цель медицинских консультаций по карьере – выявление противопоказаний и упреждение решений, нежелательных с точки зрения здоровья.

Медицинская консультация по карьере необходима:

- для предотвращения возможных рисков для здоровья при планировании учебы по специальности;
- для следования требованиям по безопасности труда и обеспечения охраны здоровья во время учебы и работы;
- для учета проблем со здоровьем при принятии новых карьерных решений;
- для выявления возникших проблем со здоровьем и их ликвидации;
- для нахождения новых возможностей, например, новой специальности или работы при установлении диагноза профессионального заболевания.

В рамках карьероведения при обучении учащегося изучению самого себя важно обратить внимание на узнавание и предотвращение проблем со здоровьем. Параллельно знакомству с профессиями и должностями идет знакомство с условиями работы и осознание связанных с ними рисков. При планировании образования и трудовой жизни важно знать, как беречь свое здоровье сегодня и в будущем.

Примеры, когда в выборе профессии начинает играть роль состояние здоровья, приведены в выше-названном сборнике «[Tervis ja karjäär](http://vana.innove.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=12357/Tervis_ja_Karjaar.pdf). Inimese tervis – eriala valiku ja tööalase karjääri mõjutaja. SA Innove 2008». http://vana.innove.ee/orb.aw/class=file/action=preview/id=12357/Tervis_ja_Karjaar.pdf

Там же приводятся права и обязанности работодателя и работника в связи с трудовой средой и безопасностью труда.

ЧАСТЬ II. УПРАЖНЕНИЯ И РАБОЧИЕ ЛИСТЫ

При планировании курса карьероведения, определении приобретаемых учеником знаний и выборе учебных занятий и содержания обучения учитель должен учитывать особенности конкретной профессиональной сферы, а также потребности, ожидания и т.п. учебной группы. При формировании учебного процесса важно продумать, через связную последовательность каких методов и занятий учащийся сможет эффективно приобрести знания. Необходимы также методы-«ледоколы» и действия, просто пробуждающие интерес. И все же неразумно проводить действия ради действий, важно следить за взаимосвязанностью тем с точки зрения изучения «я» и планирования карьеры.

Приведенные ниже действия, или комплекты упражнений, составлены на основе первой, опубликованной в 2007 году версии пособия для преподавателей. Они были изменены и дополнены соответственно учебной концепции, основанной на приобретаемых учениками знаниях, также добавлены новые действия и рабочие листы.

Упражнения разделены на две части. Первая из них – **комплект образцов** рабочих листов и упражнений для проведения обучения карьероведению как предмету по выбору и рассмотрения связанных с планированием карьеры тем в профессиональном учебном заведении в объеме 40 часов.

Это образец, который учитель может приспособить и дополнить, при необходимости выбрав действия или рабочие листы также из **второй части** комплектов упражнений, то есть из набора **дополнительных действий**, а также добавить иные методы приобретения необходимых теоретических знаний. Прежде всего, данное пособие для учителя является учебным средством поддержки и творчества для самого учителя.

КОМПЛЕКТ ОБРАЗЦОВ

Набор упражнений и рабочих листов для использования в объеме 40 часов.

Приобретаемые учеником знания и критерии оценки

Рабочие листы разделены на три части соответственно основным темам обучения. В начале каждой темы перечислены **знания**, приобретение которых непосредственно поддерживает тематическое содержание. В числе подразделенных на темы рабочих листов и учебных действий имеются и такие, содержание которых шире, что позволяет приобрести выходящие за пределы темы знания, опирающиеся, в основном, на приобретаемые знания по нескольким разным темам. Предпосылкой к приобретению выходящих за рамки темы знаний является установление связи между содержанием обучения по нескольким темам.

Используя различные методы, оценивается приобретение учениками знаний. Различают две формы оценивания: формирующее оценивание и итоговое оценивание.

Итоговое оценивание может быть:

- дифференцированное (по шкале из 3 положительных и 1 отрицательной оценок);
- недифференцированное (зачет, незачет).

Приведены также критерии оценки приобретаемых учениками знаний.

Различные методы обучения и оценивания

Реферат. Эссе. Устный доклад. Практикум и последующий отчет. Устный опрос. Составление рабочего листа. Карта понятий. Анализ случая и решение проблемы. Практическая работа. Работа на уроке. Учебная папка или учебный дневник. Упражнение. Письменная исследовательская работа. Анализ. Симуляция. Тест с предоставленными вариантами ответов. Краткий тест. Структурированная письменная работа. Отчет. Рефлексия практического обучения. Выставка или экспозиция.

Мозговой штурм. Работа в парах. Учеба друг у друга. Учебная экскурсия. Дискуссия. Обсуждение. Интервью. Командная работа. Групповая работа как в домашних, так и в тематических группах. Круглый стол. Мастерская. Проектное обучение. Ролевая игра. Видеотренинг. Игра. Экспертная группа. Семинар. Казусы.

Время

Временной объем проведения одного действия – в основном, 20-30 минут.

Необходимые средства

Ученик приобретает знания по карьероведению, в основном, методами активного обучения, в нескольких учебных действиях ученик использует рабочие листы. Заполнение большинства рабочих листов предполагает наличие у ученика писчих принадлежностей и предварительного распечатывания индивидуальных рабочих листов. Для оформления выводов работы групповой работы или работы в парах можно использовать белую бумагу (А4) или большие листы бумаги для флипчартов и маркеры. При заполнении некоторых практических упражнений нужен компьютер с доступом в Интернет.

Тема 1: ЗНАНИЕ САМОГО СЕБЯ И ЕГО ВАЖНОСТЬ В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
<p>Самоанализ: личностные качества, способности, темперамент, навыки, потребности, ценности, интересы, мотивация.</p> <p>Профессиональная пригодность.</p> <p>Карьера и здоровье.</p>
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● анализирует самого себя и использует результаты в планировании жизненного пути и в принятии решений относительно карьеры; ● оценивает себя как будущего работника, увязывает свою мотивацию и совместимость личных качеств с работой по изучаемой специальности; ● осознает влияние факторов риска, проистекающих из профессиональной трудовой среды, на здоровье и карьеру.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● описывает свои сильные и слабые стороны, называет личностные качества, свои способности, интересы, потребности, ценности и основные факторы, влияющие на мотивацию, и приводит примеры взаимосвязи между результатами самоанализа и возможностями карьеры на обучаемой специальности и будущим местом работы; ● описывает происходящие из трудовой среды риски для здоровья, состояние своего здоровья, а также влияние заботы о здоровье на карьеру.

1.1. Личностные качества и самоанализ

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Самоанализ: личностные качества, темперамент, типы темперамента, профессиональная пригодность.
Приобретаемые учениками знания
Ученик: - различает типы темперамента и умеет связывать их с личностными качествами; - анализирует свои личностные качества, исходя из специфики приобретаемой профессии; - ценит свою индивидуальность и осознает свою принадлежность к команде.
Критерии оценки
Ученик: - перечисляет свои личностные качества и различные типы темперамента и описывает их взаимосвязь со своим стилем работы; - описывает взаимосвязь своих личностных качеств и изучаемой специальности, приводит примеры и обосновывает их пользу для будущей работы по профессии.
Описания действий
<p>РАБОЧИЙ ЛИСТ 1: Личностные качества и самоанализ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● При заполнении рабочих листов обратить особое внимание на положительные личностные качества и возможность их развития. ● Вместе обсудить пункт 6 рабочего листа. При необходимости разъяснить ученикам, какие качества являются врожденными, а какие формируются в течение жизни. <p>Врожденные качества: активный, медленный, спокойный, терпеливый, основательный, скромный, тихий, чувствительный, компанейский, радостный, грустный, разговорчивый, постоянный, точный, общительный, преданный, эмпатичный, приспособляющийся.</p> <p>Для обсуждения:</p> <p><i>Какие черты характера будут полезны в работе по изучаемой специальности?</i></p> <p><i>Как самосознание влияет на учебу, работу и последующие карьерные решения?</i></p>

РАБОЧИЙ ЛИСТ 2: Важная пятерка

- Ученики на рабочем листе оценивают свои личностные качества по 10-балльной шкале.
- После заполнения рабочего листа ученик обменивается рабочими листами с напарником, и они оценивают личностные качества друг друга.
- Напарники обсуждают между собой, какие качества они оценили одинаково, какие – нет, и чем обусловлены различия.

Для обсуждения:

Как 5 этих личностных качеств влияют на работу и общение?

Какие качества нужны для работы во всех сферах жизни?

Какие личностные качества пригодятся для работы по выбранной специальности?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 3: Типы темперамента

- Ученики подчеркивают присущие им качества.
- Подсчитать, какой тип темперамента получил больше всего подчеркнутых качеств.

Для обсуждения:

Каковы точки соприкосновения у типов темперамента и различия между ними?

Что характеризует стиль работы разных типов темперамента?

Почему полезно знать тип темперамента?

Характеризует ли человека, как правило, только один тип темперамента или человеку обычно присущи черты разных типов темперамента?

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА И САМОАНАЛИЗ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 1**

На принятие решений относительно карьеры и способность выполнять свою работу влияют черты нашего характера. Самоанализ – это то, что помогает нам лучше изучить черты своего характера и подумать о том, какие качества стоило бы еще развить, чтобы достичь успеха в жизни. Следующие вопросы помогут тебе уточнить черты своего характера.

Какими из черт своего характера ты доволен больше всего?

.....

Какими из черт своего характера ты недоволен?

.....

Какие качества характера ты желаешь в себе развить? Напиши, как ты это сделаешь.

.....

Какие из вышеперечисленных черт характера пригодятся тебе в будущей работе по специальности?

.....

Какими ты обладаешь положительными чертами характера, о которых ты рассказал бы на интервью при приеме на работу?

.....

Назови те черты характера из приведенных в конце страницы, которые даются человеку от рождения и связаны с его темпераментом.

.....

Черты характера: активный, честный, медлительный, спокойный, небрежный, отзывчивый, терпеливый, трудолюбивый, вежливый, основательный, интеллигентный, скромный, тихий, самоуверенный, ленивый, лояльный, неаккуратный, чувствительный, последовательный, компанейский, жизнерадостный, грустный, разговорчивый, дружелюбный, самостоятельный, любопытный, рассеянный, внимательный, искренний, решительный, постоянный, смелый, точный, трудолюбивый, настойчивый, уступчивый, упрямый, общительный, откровенный, преданный, эмпатичный, неловкий, мстительный, участливый, приспособляющийся, мотивированный.

ВАЖНАЯ ПЯТЕРКА

РАБОЧИЙ ЛИСТ 2

Независимо от того, насколько различаются люди, основой всех личностей считаются пять качеств, которые можно также назвать важной пятеркой.

Пожалуйста, оцени по 10-балльной шкале, насколько тебе присущи эти качества.

Прочитай описания личностных качеств и крестиком отметь свое место на шкале.

Невротичность

Невротичность показывает, как с твоей личностью связаны встревоженность, злоба, депрессия, боязнь, умеренность и ранимость.

1 2 3	4 5 6 7	8 9 10
Ты доволен собой, свободен от стрессов и устойчив к ним. Ты успешен в работе и учебе. Ты ищешь новые вызовы и решения.	Обычно ты спокоен и способен справиться с работой и учебой. Иногда тебя огорчает, если тебя ранят слова и ты чувствуешь злобу.	Ты чувствителен и склонен к отрицательным эмоциям (страх, грусть, злоба, вина). Это становится причиной стресса и может даже привести к депрессии. Ты неуверен в общении с новыми людьми и выполнении новых трудовых поручений. Ты предпочитаешь работу, где действуют четкие правила.

Готовность к согласию

Готовность к согласию показывает, как в тебе выражены доверие, скромность, моральность, альтруизм, сотрудничество и сочувствие.

1 2 3	4 5 6 7	8 9 10
Ты недоверчив и скептичен. Сотрудничеству предпочитаешь работу в одиночку. Ты явно демонстрируешь свое негативное отношение к людям. Если у тебя имеется какой-либо скрытый мотив, то можешь быть «приятным человеком».	Ты добросердечен, доверчив и сговорчив, но иногда все же не считаешься с мнением других. В рабочих отношениях с коллегами и клиентами находишь оптимальный путь. Ты понимаешь важность человеческих отношений и считаешь необходимым развивать навыки общения.	Ты обладаешь сильным чувством справедливости и гордишься тем, что способен жить по правилам. Думаешь о людях хорошо. Ты участлив, добросердечен и отзывчив. Предпочитаешь работать на благо других людей. Дома также считаешь важным семейное благополучие. Навыки общения помогают тебе достигнуть успеха в учебе и работе.

Экстравертность

Экстравертность показывает, как в тебе выражены дружелюбие, компанейство, веселость, поиск приключений и желание выделиться.

1 2 3	4 5 6 7	8 9 10
Ты тих, серьезен и закрыт. Ты не компанейский человек, скорее, предпочитаешь проводить время с парой друзей или вовсе в одиночку. Предпочитаешь интересующую тебя работу, зачастую твоя работа конкретна и практична.	Ты умеренно активен и обладаешь энтузиазмом. Тебе нравится быть в обществе, но ты предпочитаешь не управлять жизнью общества. Предпочитаешь разнообразную работу, которую можешь регулировать сам (работа с людьми, вещами, новыми проектами и т.д.).	Ты оптимистичен, разговорчив и любишь пошутить. Ты пробивной и компанейский. Для тебя не представляет проблемы руководить другими людьми и создавать новые отношения. Предпочитаешь работу с людьми.

Открытость к приобретению опыта

Открытость к опыту показывает интерес к окружающей жизни и к своему внутреннему миру. Это воображение, интерес к искусству, эмоциональность, жажда приключений, интеллект и либеральность.

1 2 3	4 5 6 7	8 9 10
Ты реалист, не занимающийся пустыми мечтаниями. Пытаешься придерживаться традиций и предпочитаешь испробованную работу, которую уже умеешь выполнять. К обновлениям относишься скептически, так как не любишь больших изменений в своей жизни.	Ты практичен, но в то же время ищешь новые занятия. Хочешь, чтобы трудовая карьера находилась в равновесии с другими жизненными ролями.	Ты любопытен, открыт к новому опыту, оригинален, эмоционален, имеешь широкий круг интересов и богатое воображение. С радостью принимаешь все новое. Предпочитаешь творческую работу.

Добросовестность

Добросовестность показывает, как человек контролирует свои желания и импульсы. Ее характеризует воля, любовь к порядку, осторожность, самоконтроль и стремление к достижениям.

1 2 3	4 5 6 7	8 9 10
Ты не планируешь свои действия и поэтому многое теряешь. Позволяешь событиям идти своим чередом. Завтра будет видно, что будет завтра! Работа – не самое приятное для тебя занятие, ты пытаешься посвящать ей себя как можно меньше. Твоя беспечность может стать препятствием в твоей карьере.	Ты достоин доверия и умеренно целеустремлен. Твои цели, в основном, ясны, но работа не всегда является для тебя самой главной. Сложности возникают в расстановке приоритетов.	Ты прилежен, дисциплинирован, усерден, аккуратен и старателен. У тебя имеются конкретные жизненные цели, к которым ты стремишься. Ты гордишься своей работой и делаешь все для того, чтобы она была выполнена с наилучшим результатом. Планируешь свою работу и поэтому достигаешь успеха.

ТИПЫ ТЕМПЕРАМЕНТА

РАБОЧИЙ ЛИСТ 3

Прочитай следующие описания типов темперамента и подчеркни все характеризующие тебя качества. В какой части таблицы присущих тебе качеств больше всего?

<p>Сангвиник</p> <p>Ты экстраверт, с удовольствием завязываешь контакты и делишься с другими своими мыслями и чувствами. Ты разговорчив, непоседлив, энергичен, беспечен, празднолюбив, любишь руководить другими. Быстро овладеваешь знаниями и навыками, всегда готов к действию и способен работать также невзирая на помехи. Тебе нравится спорить, соревноваться. Ты не способен углубляться в детали и не выносишь однообразной деятельности. Твоя речь громка, ясна и подчеркнута. Общение сопровождается живой жестикуляцией и богатой мимикой. По своей натуре ты спокойный человек и способен достигнуть того, чего хочешь. Ты доволен своей жизнью.</p>	<p>Холерик</p> <p>Ты экстраверт, с удовольствием завязываешь контакты и делишься с другими своими мыслями и чувствами. Ты чувствителен, беспокоен, агрессивен, раздражителен, своенравен, импульсивен, оптимистичен и активен, порывист и вспыльчив. Ты часто берешь на себя больше заданий, чем способен выполнить. В спорах пытаешься переговорить других, раздражаешься и выходишь из себя. Работаешь с большим внутренним напряжением, без остатка посвящая себя достижению цели. Работаешь всплесками – напряженные периоды работы сменяются спадами, во время которых ты нуждаешься в расслаблении и в восстановлении энергии. Обычно ты не доволен тем, что есть, желаешь большего и для других. Это одна из причин твоего внутреннего беспокойства.</p>
<p>Меланхолик</p> <p>Ты интроверт, предпочитаешь оставлять свои мысли и чувства при себе, делишься ими только с некоторыми друзьями. Ты скромн, для знакомства с товарищами тебе нужно время. Ты невесел, боязлив, пессимистичен, сдержан и нелюдим. Ты очень чувствителен к музыке, искусству и т.д., в том числе и к критике. Работу ты выполняешь очень аккуратно, основательно, для начала работы нуждаешься в т.н. вживании. Ты не осмеливаешься брать на себя задания, поскольку считаешь, что другие лучше тебя. Посвящаешь очень много времени самоанализу. Обычно ты не доволен тем, что есть, желаешь большего и для других. Это одна из причин твоего внутреннего беспокойства.</p>	<p>Флегматик</p> <p>Ты интроверт, предпочитаешь оставлять свои мысли и чувства при себе, делишься ими только с некоторыми друзьями. Ты скромн, пассивен, аккуратен, вдумчив, усерден, настойчив, миролюбив и стабилен, на знакомство с товарищами тебе нужно время. Твоя речь и движения медленны, ты всем овладеваешь постепенно, но основательно. Ты целенаправленно работаешь в привычной для себя обстановке. Привыкание к новой обстановке занимает время. Эмоции выражаются сдержанно, но ты являешься верным и преданным другом. По своей натуре ты спокойный человек, в основном, довольный жизнью и способный достигнуть того, чего желаешь.</p>

1.2 Самоанализ: ценности, потребности, мотивация

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Самоанализ: эмоциональная интеллигентность, потребности, мотивация, ценности
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● понимает значение эмоциональной интеллигентности, потребностей, ценностей и мотивации, а также их связь с будущей работой и выбором; ● сознательно анализирует свои мотивы и мотиваторы, потребности и ценности; ● описывает факторы, влияющие на личную и трудовую мотивацию, и знает об их влиянии на обучение и успешность в работе.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● называет аспекты эмоциональной интеллигентности, личностные качества и навыки, важные в повседневном общении и работе; ● описывает суть потребностей и ценностей, называет основные потребности человека и приводит пример взаимосвязи между потребностями и ценностными оценками; ● перечисляет основные факторы, влияющие на личную и трудовую мотивацию, обосновывает их связь с обучением и работой, разъясняет свои мотивы и мотиваторы.
Описание действий
<p>РАБОЧИЙ ЛИСТ 4: Самосознание (EQ, или эмоциональная интеллигентность)</p> <p>После заполнения рабочих листов можно использовать обсуждение с напарником. Для этого следует обменяться с ним рабочими листами. Напарники оценивают друг друга, отмечая на рабочем листе те утверждения, которые отличаются от их мнения. Затем следует обосновать друг другу, чем обусловлена разница во мнениях. Если различия в пунктах очень большие, можно обсудить, имеем ли мы дело с ложным мнением о себе или с влиянием ситуации.</p> <p>Для обсуждения:</p> <p><i>Можно ли эмпатию развить в течение жизни? Как?</i></p> <p><i>Что означает мотивация и мотив?</i></p> <p><i>Как хорошие отношения между людьми и эмпатия могут пригодиться в работе?</i></p>

РАБОЧИЙ ЛИСТ 5: Сегодняшние потребности

- При необходимости цветные карандаши или маркеры.
- Разъяснить ученикам понятие потребностей, 5 основных потребностей (физиологические и материальные потребности, безопасность и уверенность, социальная потребность и потребность в принадлежности, эмоциональная потребность и потребность в признании, потребность в самореализации) и какими могут быть последствия, если какая-либо потребность (например, сон, общение с другими людьми) не будет удовлетворена.
- Потребности можно отобразить на шкале графически, например, стрелками или просто раскрасив их.
- Ученикам можно дать дополнительное задание, попросив на обороте рабочего листа нарисовать картинку какой-либо сегодняшней потребности.

Для обсуждения:

Какие наши потребности различаются в рабочий и выходной день?

Отличается ли очередность важности потребностей в различных социальных группах?

Как связаны между собой потребности и варианты выбора?

Позволяет ли изучаемая специальность удовлетворить основные потребности? Обоснуйте.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 6: Мотивы

- Разъяснить, что графическое изображение своих мотивов дает иллюстративный обзор значения различных мотивов в работе.
- Вдохновить учащихся на дальнейший поиск мотивов к работе.
- После заполнения рабочего листа можно использовать работу в парах, то есть напарники обмениваются рабочими листами, сравнивают графики и обосновывают свой выбор.

Для обсуждения:

Что такое внутренняя мотивация к работе? Какие бывают внешние мотиваторы?

Могут ли измениться мотивы в течение жизни?

Каким мог бы быть ТОП-3 мотивов к работе по выбранной специальности?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 7: Самомотивация – путь к успеху

- Ученики должны закончить предложения, исходя из своей личности.
Ученики должны повторно заполнить рабочие листы, представив, что они являются людьми, которые хотят в жизни многого достигнуть. Это упражнение можно делать и так, что правильное окончание предложения находят в результате общего обсуждения. Мотивированный к достижению высоких результатов человек должен ответить следующим образом: 1 вариант – к предложениям 3, 4, 6, 9, 12, 13, 14, 15, 17;
2 вариант – к предложениям 1, 2, 5, 7, 10, 11, 16.
- Ученики записывают два первых шага, которые они должны совершить, чтобы достигнуть в жизни больше, чем запланировано сейчас.

Для обсуждения:

Как думает человек, желающий многого достигнуть в жизни?

Какими чертами характера обладает человек, ориентированный на успех?

Какие варианты ответов в рабочем листе поддерживают достижение успеха в работе и учебе?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 8: Ценности

- Разъяснить ученикам понятие ценностей.
- Названия ценностей во второй колонке таблицы сверху вниз расположить так: престиж, независимость, помощь другим, уверенность, разносторонность, управление, сфера интересов, свободное время, начало карьеры и доход.
- Ученики располагают ценности по значимости для них.
- Напарники описывают друг другу свой будущий рабочий день, исходя из иерархии своих ценностей. При желании ученики могут представить товарищам свое представление о рабочем дне.

Для обсуждения:

Зависит ли выбор будущей должности от ценностных оценок?

Могут ли ценности быть источником мотивации?

Могут ли ценности измениться в течение жизни?

Влияют ли ценности на самооценку? Обоснуйте. (Утверждение: Ты являешься тем, на какой машине ты едешь.)

РАБОЧИЙ ЛИСТ 9: Автомобиль и пешеход

- Разделить учеников на группы, раздать рабочие листы и разъяснить задание.
- В результате обсуждения каждая группа находит подходящий для всех членов группы вариант поведения. Очень хороший результат – если группа придет к решению в результате обсуждения. При необходимости можно все же провести голосование.
- После вынесения решения группа называет ценности, на основании которых было принято решение.
- Результаты групповой работы представить в устной форме.

Примечание: Описание ситуации взято из книги: F. Trompenaars, P. Woolliams, „Äri ja erinevad kultuurid“ (2005)

САМОСОЗНАНИЕ (EQ, или эмоциональная интеллигентность)

РАБОЧИЙ ЛИСТ 4

Оцени следующие утверждения по семибалльной шкале.

7 баллов дай тем утверждениям, которые точно тебе соответствуют. 1 баллом отметь утверждения, которые абсолютно тебе не присущи.

№	УТВЕРЖДЕНИЕ	ОЦЕНКА
1.	Я имею привычку размышлять о своих действиях.	1 2 3 4 5 6 7
2.	Я могу понять точку зрения других людей.	1 2 3 4 5 6 7
3.	Мне легко подружиться с людьми.	1 2 3 4 5 6 7
4.	Я готов выражать свои чувства (говорю, что чувствую).	1 2 3 4 5 6 7
5.	Я умею разрешать конфликты.	1 2 3 4 5 6 7
6.	Мое поведение вызывает дружелюбное отношение других людей.	1 2 3 4 5 6 7
7.	Я понимаю, какое впечатление я произвожу на других людей.	1 2 3 4 5 6 7
8.	Я могу изменить свое поведение согласно смене обстоятельств.	1 2 3 4 5 6 7
9.	Попав в затруднительное положение, я все-таки могу справиться с ситуацией.	1 2 3 4 5 6 7
10.	Я справляюсь с людьми, которые спрашивают у меня что-то о личной жизни, но я не хочу отвечать прямо.	1 2 3 4 5 6 7
11.	Я всегда найду людей, которые мне помогут, если мне это нужно.	1 2 3 4 5 6 7
12.	Я понимаю, что чувствуют другие люди.	1 2 3 4 5 6 7
13.	Я даю человеку высказать свою мысль до конца, не перебивая его.	1 2 3 4 5 6 7
14.	Я перефразирую услышанное, чтобы быть уверенным, что я все правильно понял.	1 2 3 4 5 6 7
15.	При необходимости я могу изменить свои поведенческие привычки.	1 2 3 4 5 6 7
16.	Я обладаю качествами характера, делающими меня хорошим слушателем.	1 2 3 4 5 6 7
	ВСЕГО:	

Если ты набрал больше 56 баллов, то твои EQ и способность к эмпатии достаточны, чтобы преуспеть в жизни. Ты способен создать крепкие связи с другими людьми, ты спокоен, можешь справиться с изменениями и эффективно действовать в напряженной обстановке, ты внутренне мотивирован.

Если ты набрал мало баллов, то ты должен потрудиться, чтобы развить названные выше качества. Эти качества очень важны в деятельности человека как в трудовых отношениях, так и в кругу семьи и друзей.

СЕГОДНЯШНИЕ ПОТРЕБНОСТИ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 5**

Каждый день мы должны удовлетворять свои различные потребности – сон, питание, общение, проведение времени с друзьями, поход в магазин, личная гигиена, просмотр телевизора, помощь другим, учеба, работа и т.д. Сила потребности зависит от того, насколько важно удовлетворение этой потребности именно сегодня.

Запиши в колонку потребностей все свои сегодняшние необходимые дела и оцени силу этой потребности по 10-балльной шкале. Пара потребностей уже внесена в таблицу.

ПОТРЕБНОСТИ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сон										
Питание и питье										

Назови основные потребности человека.

.....

Позволяет ли выбранная тобой специальность, будущая работа удовлетворить эти потребности?
 Обоснуй.

.....

МОТИВАЦИЯ К РАБОТЕ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 6

Мотивация – общий набор обстоятельств, заставляющий нас начать и продолжать действовать.

Подумай, каковы обстоятельства, или мотивы, твоего желания идти на работу и выполнять работу. Отметь в таблице крестиком по 10-балльной шкале силу того или другого мотива. Результаты отобрази в таблице графически, соединив линией отмеченные точки. Так ты получишь собственную «шкалу мотиваций к работе».

10										
9										
8										
7										
6										
5										
4										
3										
2										
1										
Сила мотивации Мотивация	Власть, руководство другими	Общение с коллегами	Деньги	Новые вызовы	Путешествия	Красивая трудовая среда	Карьерные возможности	Создание собственной фирмы	Хорошие отношения с начальством	Новые вызовы

Обоснуй, почему для тебя важны получившие наибольшее количество баллов мотивы.

.....

.....

Какие еще существуют причины, то есть мотивы, к работе?

.....

.....

Связаны ли твои личные мотиваторы с будущей работой? Если да, то как?

.....

.....

САМОМОТИВАЦИЯ – ПУТЬ К УСПЕХУ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 7**

Выбери то завершение предложения, которое соответствует твоей натуре. Соответствующий вариант отметь крестиком.

№	НАЧАЛО ПРЕДЛОЖЕНИЯ	КОНЕЦ ПРЕДЛОЖЕНИЯ (1)	КОНЕЦ ПРЕДЛОЖЕНИЯ (2)
1.	Другие люди считают, что я	работаю без усердия.	работаю с большим усердием.
2.	Работа – это что-то,	чего я предпочел бы не делать.	что мне очень нравится.
3.	В работе я предъявляю к себе	очень высокие требования.	низкие требования.
4.	Если учитель дает на уроке какое-либо задание,	я от всей души стараюсь выполнить его как можно лучше.	мои мысли переключаются на другие вещи.
5.	Специальность, которую я изучаю,	очень мне нравится и подходит.	меня особо не интересует.
6.	Обычно я делаю	меньше, чем от меня ожидают.	больше, чем от меня ожидают.
7.	Если я плохо справился со своим заданием, то	я еще поработаю, чтобы достигнуть цели.	я склонен оставлять дела недоделанными.
8.	Выполнение домашнего задания требует от меня	очень больших усилий.	умеренных усилий.
9.	Если я делаю перерыв в выполнении домашнего задания и иду посмотреть телевизор, то потом	я делаю маленькую паузу и позже продолжаю работу.	мне трудно снова начать работу.
10.	К работе, требующей большой ответственности,	я всегда приступаю с удовольствием.	меня ничто не привлекает.
11.	Жизнь, в течение которой человек вообще не должен был бы работать, была бы	идеальна.	неприятна.
12.	Если я делаю что-то сложное,	то очень быстро сдаюсь.	то обычно довожу дело до конца.
13.	Людьми, достигшими высокого положения,	я сильно восхищаюсь.	я вообще не впечатлен.
14.	На прелести жизни	у меня зачастую нет времени.	у меня всегда найдется время.
15.	Я могу над чем-то работать	очень долго.	только короткое время.
16.	Заниматься организацией чего-либо	мне очень нравится.	мне не особенно нравится.
17.	Если я что-то начал,	то редко довожу дело до конца.	обычно довожу дело до конца.
18.	Ходить в магазин	мне очень нравится.	я избегаю.

Еще раз перечитай предложения и заново заверши их, представляя, что ты – человек, который хочет в жизни многого достигнуть. Как бы ты ответил в этом случае? Отметь соответствующий вариант ответа галочкой. Повторное завершение предложений даст тебе картину того, как мыслит человек, ориентированный на высокие достижения. Сильно ли отличаются результаты от твоего характера сегодня? Если да, то тебе следует так изменить свое отношение, чтобы твой образ мышления соответствовал образу мышления человека, мотивированного к высоким достижениям. **На обороте листа напиши два первых шага, которые тебе нужно сделать, чтобы достичь в жизни больше прежнего.**

ЦЕННОСТИ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 8**

Ценности – это убеждения, которые управляют действиями и решениями в различных ситуациях. Ценности являются основой того, как мы выполняем свою работу. Опираение на ценности – мотивирующая сила, помогающая нам добиться желаемых результатов в работе.

Прочитай следующие описания ситуаций и напиши по образцу, о какой ценности идет речь.

После определения ценностей расположи их в порядке значимости для тебя – самую важную поставь под номером 1, следующую – под номером 2 и т.д.

ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ	ЦЕННОСТЬ	ЗНАЧИМОСТЬ
Если ты работаешь на этой должности, люди уважают тебя, смотрят на тебя снизу вверх и прислушиваются к твоему мнению.	Престиж	
Должность позволила бы тебе самому решать, что и как делать.		
При работе на этой должности помощь другим людям была бы твоей основной работой.		
Эта должность давала бы тебе чувство уверенности, так как тебе не грозит остаться без работы.		
Эта должность предоставила бы тебе разнообразие – разные действия и проблемы, множество изменений и встреч с новыми людьми.		
На этой должности ты бы руководил другими людьми, обучал их и отвечал за их работу.		
Работа на этой должности была бы связана с твоими основными интересами.		
На этой должности у тебя были бы короткие рабочие дни, длинные отпуска и возможность выбирать время отпуска.		
На эту должность ты можешь заступить сразу же. Твоя дальнейшая карьера может быть также связана именно с этой должностью.		
Эта должность дает тебе хороший доход и гарантирует чувство финансовой уверенности.		

Теперь расположи ценности в таком порядке, как твой будущий работодатель оценивал бы их в случае твоей работы по выбранной тобой специальности.

АВТОМОБИЛЬ И ПЕШЕХОД**РАБОЧИЙ ЛИСТ 9****Описание ситуации.**

Ты пассажир в машине своего хорошего друга. Он совершает наезд на пешехода. Ты знаешь, что скорость его машины была не менее 50 км/ч на участке, где максимальная разрешенная скорость – всего 30 км/ч. Свидетелей нет. Адвокат друга говорит, что если ты готов под присягой дать показания, что его скорость была 30 км/ч, то друг может избежать серьезных последствий.

Как в такой ситуации поступил бы ты?

- A.** Свидетель обязан говорить правду. Я не намерен лгать под присягой. Ни один настоящий друг не должен от меня этого ждать.
- B.** В суде нужно говорить правду, и я это сделаю, но мой друг имеет право на разъяснения и всю социальную моральную поддержку, которую я только могу предоставить.
- C.** Попавший в беду друг всегда имеет первостепенное значение. Я не собираюсь его бросать перед созванными ради какого-то абстрактного принципа и чужими для меня судьями.
- D.** Попавший в беду друг получит от меня полную поддержку независимо от своих показаний, но я порекомендую ему найти опору в нашей дружбе и признаться.
- E.** Дам показания, что мой друг ехал немного быстрее дозволенного, и скажу, что мне было плохо видно показание спидометра.

В результате групповой работы ответь на следующие вопросы:

Какие плюсы и минусы имеются у описанных вариантов поведения?

A.....

B.....

C.....

D.....

E.....

Какой вариант самый правильный? Почему?

.....

Исходя из каких ценностей, вы выбрали этот вариант?

.....

1.3 Личностные качества: способности, интересы, навыки

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Личностные качества: способности, интересы, навыки (общие навыки, особые навыки).
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● информирован о различных способностях, навыках, профиле интересов; ● анализирует и оценивает свои способности, навыки и интересы, связывает их со спецификой изучаемой специальности; будущей профессиональной деятельностью; ● понимает пользу развития способностей, навыков и интересов для своей карьеры, их необходимость для успешной профессиональной деятельности.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● называет основные способности, выделяет их особенности (словесная/языковая, числовая/математическая, образная/художественная, физическая/спортивная/ручная, музыкальная, общение, самоощущение) и описывает свои способности; ● перечисляет свои навыки на основании прежнего опыта работы и исходя из изучаемой специальности; ● описывает суть и специфику различных сфер интересов и связывает свои интересы с трудовой карьерой; ● определяет свои личные и трудовые способности, навыки и интересы, которые он желает развить и необходимые в последующей работе.
Описание действий
<p>РАБОЧИЙ ЛИСТ 10: Способности</p> <ul style="list-style-type: none"> ● При желании ученики заполняют рабочий лист вместе с товарищем. ● После заполнения рабочего листа поделить учеников на группы, рекомендуемая величина группы – 4-5 учеников. ● Каждой группе раздать 1-2 листа писчей бумаги. ● В результате общего обсуждения каждая группа записывает способности, необходимые для освоения специальности и работы по этой специальности, а затем те способности, которые есть желание развить. ● После групповой работы члены или представитель группы докладывают о результатах групповой работы. <p>Для обсуждения:</p> <p><i>Какие способности помогают тебе в освоении специальности, а позднее помогут хорошо справиться с работой?</i></p> <p><i>Какие специальности требуют разносторонних способностей?</i></p> <p><i>Какие способности нужны в работе врачом, продавцом, учителем и т.д.?</i></p>

ПРАЖНЕНИЕ ДЛЯ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ: Умелый (название специальности)

- Поделить учеников на группы, рекомендуемая величина группы – 4-5 человек.
- Раздать ученикам листочки бумаги (каждому ученику ~10 листочков, при необходимости можно раздать и дополнительные).
- Каждый ученик записывает на листочки те качества, которые, по его мнению, помогают людям, работающим по выбранной им специальности, хорошо справляться с работой.
- На каждом листочке написать одно качество.
- Затем листочки всех членов группы положить в середину стола.
- Члены группы вместе группируют результаты: в одну стопку складываются листочки с одинаковыми качествами.
- Члены группы пишут на белом листе бумаги (А3) список качеств, начиная с качества, набравшего больше всего листочков.
- После каждого качества написать, сколько раз оно было упомянуто.
- Представители группы рассказывают о результатах групповой работы.
- При желании можно все результаты групповой работы вывесить или написать на доске.
- Вместе найти не менее 5 качеств, которые упоминались чаще других.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 11: Чем ты занимаешься в свободное время?

- Обратит внимание учеников на то, чтобы они обязательно заполнили все колонки таблицы.
- При желании обсудить результаты заполнения таблицы с напарником, чтобы найти больше различных сфер интересов.
- Если перечень интересов в первой колонке у учеников очень короткий, то обсудить вместе, какие существуют сферы интересов, чтобы ученики могли дополнить первую колонку.
- Подбодрить учеников образно воспроизвести свои сферы интересов.
- Разъяснить, что выражение деятельности по интересам в виде рисунка не требует умения рисовать, важна идея и передача мысли (хотя бы с помощью простых человечков).
- Ученики при желании могут ознакомить товарища со своими результатами.

Для обсуждения:

Какие сферы интересов способствуют развитию кругозора?

Как интересы помогают расслабиться, восстановиться?

Должны ли работа и сферы интересов обязательно пересекаться?

УПРАЖНЕНИЕ ДЛЯ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ: Игра в интересы

- Рабочий лист 12 для групповой работы: таблица оценивания для судей.
- Поделить учеников на группы (рекомендуемая величина группы – 4-5 человек).
- Каждой группе раздать по листу бумаги.
- Каждая группа записывает ~5 различных сфер интересов, хобби. Другим группам их знать нельзя.
- Каждая группа должна подумать, как представить эти сферы интересов другим группам в виде игры на угадывание, например, по принципу игры Alias.
- Для этого каждая группа придумывает ключевые слова, которыми можно охарактеризовать занятия этими сферами интересов. Ключевые слова записать на бумаге после каждой сферы интересов.
- Ключевые слова не должны быть слишком простыми, иначе члены других групп слишком быстро отгадают, о чем речь.
- Затем члены или представители группы представляют список ключевых слов отдельно для каждой сферы интересов. Ключевые слова представляются по одному, члены других групп пытаются отгадать, о какой сфере интересов идет речь.
- Например: сфера интересов – рисование. Ключевые слова – карандаш, рука, бумага, линии, краска и т.д. Ключевые слова говорят по одному, и судья фиксирует группу, которая первой правильно назовет сферу интересов. Если ключевых слов не хватает, то в ходе называния их могут придумывать все члены этой группы.
- Победителем становится та группа, которая для описания сфер интересов выбрала самые интересные слова, по которым нельзя было слишком быстро отгадать сферу интересов.
- Победителем по угадыванию становится группа, которая сумела как можно быстрее правильно отгадать сферу интересов.
- Для определения победителей, перед началом групповой работы выбрать 1-2 «судей», которые ведут учет того, как быстро была отгадана сфера интересов и какая группа была самой находчивой в придумывании ключевых слов.

Для обсуждения:

Какие сферы интересов способствуют развитию кругозора?

Как интересы помогают расслабиться?

Какие т.н. сферы интересов могут повредить человеку и помешать как его трудовой, так и личной жизни?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 13: Рекомендации новичку

- При необходимости помочь ученикам в заполнении таблицы. Для этого можно вместе вспомнить, какие знания и навыки были приобретены в ходе обучения и какие были развиты способности.
- Порекомендовать ученикам записать в таблицу также жизненные советы начинающим обучаться по специальности (например, как привыкнуть в жизни в общежитии).
- При желании обсудить результаты заполнения таблицы с напарником, чтобы найти больше идей.
- При желании после заполнения рабочего листа разделиться на группы, каждая группа вместе придумывает 10 важных советов новичку. После завершения групповой работы устно представить результаты.
- В качестве вспомогательного материала и источника информации можно воспользоваться также инфоматериалом "Avameelselt kutsekast" («Откровенно о профтехе»), который находится по адресу:

Для обсуждения:

Какие трудности ты испытал в ходе обучения?

Как ты преодолел эти трудности?

СПОСОБНОСТИ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 10**

Ниже перечислены различные способности, твоя задача – внести во вторую колонку важные для тебя способности, в третью – необходимые для работы по твоей специальности способности и в четвертую – способности, которые ты считаешь необходимым развивать. В соответствующей колонке таблицы поставь крестик. Если в таблице перечислены не все важные способности, которые ты можешь использовать в своей специальности, добавь их самостоятельно.

Способность	Важна для тебя?	Нужна в твоей специальности?	Желаешь развивать дальше?
Ловкость рук			
Словесное выражение			
Объемное воображение			
Физическая выносливость			
Письменное выражение мыслей			
Хорошие навыки работы на компьютере			
Планирование затрат			
Умение чертить			
Воображение			
Ориентирование в незнакомом месте			
Спортивная ловкость			
Плавность движений			
Ловкость в ручной работе, умение мастерить			
Хороший голос			
Создание песен или музыкальных произведений			
Умение слушать чувства и мысли других			
Умение понимать других людей			
Общение с разными людьми			
Мечтания			
Размышление о своих чувствах			

ЧЕМ ТЫ ЗАНИМАЕШЬСЯ В СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ?**РАБОЧИЙ ЛИСТ 11**

Существует множество способов проведения свободного времени. Эти занятия дают людям силу и энергию ходить на работу и справляться со своими повседневными обязанностями.

Запиши в первую колонку таблицы как можно больше способов проведения свободного времени. Это могут быть занятия, которыми ты занимаешься или занимался сам, а также о которых ты слышал или мечтал. Во второй колонке таблицы отметь галочкой те занятия, которыми тебе нравится заниматься самому. В третьей колонке таблицы отметь галочкой те занятия, которыми ты хотел бы заниматься.

Занятие в свободное время	Занимаюсь сейчас	Хотел бы заниматься

Какое из этих занятий тебе нравится или понравилось бы больше всего? Почему?

.....
.....

Нарисуй на обороте листа картинку, которая наиболее образно характеризует твои занятия в свободное время. Обязательно сделай это!

ИГРА В ИНТЕРЕСЫ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 12** *Оценочная таблица для судей***Лучший отгадыватель**

В графах, следующих за порядковым номером выступления, отметить галочкой, какая из команд угадала сферу интересов, о которой идет речь.

Порядок	Название группы	Название группы	Название группы	Название группы
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
Всего				

В графе «Всего» подсчитать сверху вниз, сколько раз каждая команда быстрее всех говорила отгадку, и на основании этого объявить команду-победителя:

.....

Судьям выяснить, какие сферы интересов угадать было сложнее всего, и записать их на пунктирной линии, результаты объявить всем по окончании групповой работы.

.....

РЕКОМЕНДАЦИИ НОВИЧКУ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 13**

Ты учишься уже на ... курсе. Ты уже кое-чему научился и знаешь больше, чем в начале учебы. Может быть, ты уже должен заботиться о семье и заниматься благоустройством дома.

Запиши сюда 10 советов человеку, который желает изучать твою специальность. Какими важными способностями, навыками, интересами и т.д. должен обладать этот человек, чтобы его обучение профессии и жизнь сложились как можно лучше?

МОИ СОВЕТЫ НАЧИНАЮЩИМ	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

1.4 Образ «Я» и самооценка (в т.ч. самоуважение), идентитет, рефлексия, социальная зрелость

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Самоанализ и личностные качества: образ «Я», самооценка, саморегуляция, общение.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знает факторы, формирующие разные личностные качества и целостную картину образа «Я», умеет учитывать их в построении карьеры; - анализирует соответствие своих личностных качеств востребованным на рынке труда; - понимает значимость и взаимосвязь между самооценкой, самоуважением и самореализацией и их важность в постановке объективных целей; - знает разнообразие жизненных ролей, умеет справляться с различными жизненными ролями, устанавливать приоритеты; - понимает механизм возникновения слухов и возможности справиться с ними.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> - описывает свои личностные качества и их соответствие личностным качествам, востребованным на рынке труда, а также взаимосвязь адекватного образа «Я» с самоуважением и самореализацией; - описывает различные жизненные роли и взаимосвязи между ними, свои личные и трудовые приоритеты.
Описания действий
<p>РАБОЧИЙ ЛИСТ 14: Итоги самоанализа</p> <p>Существует два варианта выполнения этого задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раздать ученикам их рабочие листы для подведения итогов самоанализа. Объяснить, как они могут использовать рабочие листы, собранные в учебной папке. В качестве примера можно вместе подвести первую часть итогов. 2. Желающим предоставить возможность подвести итоги самоанализа в свободной форме. Для этого раздать ученикам чистые листы бумаги. В этом случае нужно подчеркнуть, чтобы ученики описали как можно больше своих личностных качеств, а не автобиографию. <ul style="list-style-type: none"> ● Разъяснить ученикам, что личность целостна, а все личностные качества взаимосвязаны, при необходимости компенсируют и дополняют друг друга. ● Обратить внимание учеников на то, чтобы при подведении итогов самоанализа они отразили взаимосвязь личностных качеств с приобретаемой специальностью. ● В первом варианте подготавливается сводное резюме личностных качеств ученика на основании результатов различных рабочих листов. ● Во втором варианте подготавливается описание своих личностных качеств в свободной форме. <p>Содержащуюся в резюме информацию о себе можно использовать во всех ситуациях планирования карьеры, предполагающих принятие решения (напр., выбор профессии, поступление на работу, интервью).</p>

РАБОЧИЙ ЛИСТ 15: Достойная самореализация

- После заполнения рабочих листов вместе обсудить плюсы и минусы возможных вариантов поведения.
 - (1) Этот вариант естественен в случае избежания конфликта, и, вероятно, им будет недоволен второй начальник.
 - (2) Преимущество этого варианта в том, что один из начальников узнает о трудностях, связанных с твоим объемом работы. Это хороший вариант, но он не решает проблему рабочей нагрузки в дальнейшем.
 - (3) Просьба о встрече, ты пытаешься разрешить свое сложное положение. Установление правил всегда полезно. Это самый лучший вариант. Сохраняется чувство собственного достоинства причастных сторон, и на будущее имеются правила, связанные с рабочей нагрузкой.
 - (4) В этом варианте кроется прямой ответ начальнику. Критика одного начальника перед другим, все же, плохой вариант. Он может начать думать, когда же ты начнешь критиковать его.

Для обсуждения:

Возникали ли у тебя ситуации, похожие на описанные, на практике или на работе? Как ты себя повел? Чему научила эта ситуация?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 16: Самоуважение

- После заполнения рабочего листа подсчитать баллы вариантов ответов.
- Ученики читают краткие описания результатов и подчеркивают описывающие их предложения. Учеников следует направить в интерпретации результатов так, чтобы в конечном итоге вариант «хуже других» не остался доминирующим.

Для обсуждения:

Как вы понимаете следующую формулу?

Самоуважение = Успех (достижения) : Стремления (цели)

Если стремления высоки, то высокими должны быть и достижения, то есть успех, чтобы самоуважение сохранялось. Если стремления слишком низки, то успех достигается слишком легко, и человек может переоценивать себя. Он должен ставить перед собой более высокие цели, и, если достижения будут скромными, то можно откорректировать цели.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 17: Расскажи мне о себе (практическое упражнение)

- В качестве домашнего задания написать краткий доклад на 3 минуты, исходя из своих личностных качеств.
- При необходимости начать составление краткого доклада в школе, или составить весь краткий доклад в школе.
- Для составления краткого доклада использовать рабочие листы учебной папки.
- В кратком докладе отразить свои положительные качества (в т.ч. профессиональные) и обратить внимание также на внешнюю сторону выступления (язык жестов, дикция и т.п.).
- В классе обсудить краткий доклад с товарищами и при необходимости взаимно дополнить.
- Представить доклад в течение трех минут (использовать часы, песочные часы и др. и следить за точностью, чтобы все выступающие были в равных условиях).
- Обратить внимание учеников на то, что товарищам доклад должен быть представлен по памяти и желательно перед классом.
- При желании слушатели могут задать выступающему вопросы.

Для обсуждения:

Как влияет публичное выступление и обратная связь других на твою самооценку?

Какие качества помогают в публичных выступлениях?

Как можно развить в себе качества, необходимые для представления себя?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 18: Мои различные роли

- Ученикам заполнить таблицу рабочего листа.
- Обратит внимание учеников на то, что им нужно ответить на вопросы под таблицей рабочего листа.
- Ученики обсуждают результаты рабочего листа с напарником и при необходимости вносят дополнения.
- Желающие могут результаты своего рабочего листа представить устно.

Для обсуждения:

Какие жизненные роли являются самыми приятными и почему?

Какие жизненные роли являются трудными или неприятными и почему?

Какие обстоятельства могут препятствовать выполнению различных жизненных ролей?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 19: Знаешь ли ты себя и свои возможности?

- Заполнение рабочего листа целесообразно начать с сильных сторон, а затем перейти к заполнению части слабостей. При желании ученики могут заполнять рабочие листы согласно индивидуальному стилю (сильные и слабые стороны попеременно, как вспомнится).
- Подбодрить учеников подумать о своих качествах для того, чтобы заполнены были все абзацы рабочего листа.
- Если ученик желает перечислить больше или меньше слабых или сильных сторон, чем в рабочем листе места, то он может их добавить или оставить некоторые строки незаполненными.
- Ученики используют учебную папку для того, чтобы почерпнуть дополнительные идеи для заполнения таблицы.
- При желании ученики обсуждают результаты своего рабочего листа с напарником.
- Желающим предоставить возможность устно представить результаты своего рабочего листа.

Для обсуждения:

Как вы охарактеризуете человека, у которого нет ни одного недостатка? Знаете ли вы такого человека?

Каковы наиболее часто встречающиеся человеческие слабости, из-за которых цели остаются недостижимыми?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 20: Качества хорошего работника

- Вдохновить учеников на поиск как можно большего количества качеств, востребованных на рынке труда.
- При желании обсудить с напарником.
- После заполнения рабочего листа разделить учеников на группы (рекомендуемый размер группы – 4-5 человек).
- Группам раздать по листу бумаги. Каждая группа записывает все качества, перечисленные на рабочих листах членов группы. После каждого качества указать, сколько раз оно упомянуто. В результате составляется таблица качеств.
- Представитель(-и) каждой группы записывают на доске (флипчарте) таблицу качеств, составленную в результате групповой работы.
- Устно подвести итоги, какие качества упоминаются чаще всего.
- Ученики списывают с доски в свои рабочие листы под графиком перечень важнейших качеств. В списке качеств подчеркнуть те, которые, по мнению ученика, ему присущи.

Для обсуждения:

Как вы охарактеризуете человека, у которого нет ни одного недостатка? Знаете ли вы такого человека?

Каковы наиболее часто встречающиеся человеческие слабости, из-за которых цели остаются недостижимыми?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 21: Слухи

- Выбрать из числа учеников 1-2 эксперта, которые будут следить за механизмом возникновения слухов. Для них и предназначены рабочие листы данного задания, в которых также разъяснено, что они должны сделать.
- Раздать экспертам рабочие листы и разъяснить задание.
- Остальные ученики, кроме одного, выходят за дверь и по одному по очереди заходят в класс.
- После рассказа последнего ученика эксперты подводят итог, как изменился зачитанный текст в ходе пересказов.
- Эксперты кладут рабочий лист в учебную папку, при желании размножить рабочий лист и для других желающих.

Для обсуждения:

Являются ли слухи, которые ходят, правдивой информацией о человеке?

Если о тебе сплетничают, какой вариант поведения ты предпочтешь:

Попытаешься доказать, что все, что говорят, – неправда.

Продолжишь свои дела и не обратишь на сплетни внимания.

Если ты уверен в себе и у тебя положительная самооценка, ранят ли тебя слухи?

Почему положительная самооценка помогает быть выше слухов?

Почему, как правило, нет смысла объяснять сплетникам, что они неправы?

Примечание:

Текст для зачитывания взят из книги: U. Otspere „Joogiraamat — särav kuld klaasis“ (2003)

ИТОГИ САМОАНАЛИЗА**РАБОЧИЙ ЛИСТ 14**

Ты выполнил различные задания и упражнения для того, чтобы научиться лучше распознавать свои личностные качества. Ниже подведи итоги того, что ты узнал о себе. Для этого ты можешь использовать те рабочие листы, которые ты заполнил информацией о себе.

МОИ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА	
Темперамент	
Тип нервной системы	
Характер	
Потребности	
Ценности	
Эмоциональная интеллигентность	
Способности	
Интересы	
Навыки	
Самооценка	
Мои личностные качества, полезные в учебе	
Обоснуй, почему.	
Мои личностные качества, полезные в работе по специальности	
Обоснуй, почему.	
Личностные качества, которые я хочу развивать в дальнейшем	
Какие навыки, способности нужны тебе при поступлении на работу по изучаемой специальности?	

ДОСТОЙНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 15

Ниже описана ситуация, которая может сложиться на работе.

Как поведешь себя в этой ситуации ты? Дано четыре варианта поведения. Напиши последствия, связанные с каждым вариантом, и выбери вариант поведения, близкий тому, что бы в такой ситуации сделал ты.

Описание ситуации:

На этой неделе у тебя такое ощущение, что тырываешься. У тебя несколько незавершенных работ, и их нужно обязательно сделать в срок. И теперь к тебе подходит один из двух твоих начальников и просит взять на себя еще одну работу. Ты знаешь, что его мнение важно для твоей последующей карьеры. Как ты себя поведешь?

Возможные варианты поведения:

Возьмешься за новую работу и постарайся меньше заниматься незавершенными работами.

.....
.....

Скажешь начальнику, что ты перегружен, и спросишь, какую работу, по его мнению, ты должен оставить незавершенной.

.....
.....

Организуешь встречу с обоими начальниками, чтобы расставить приоритеты.

.....
.....

Подвергнешь критике второго начальника, который уже дал тебе несколько срочных работ, и скажешь, что не можешь взять на себя еще одну работу.

.....
.....

Какой из вариантов поведения выберешь ты? Как он поможет тебе сохранить чувство собственного достоинства?

.....
.....

САМОУВАЖЕНИЕ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 16

Прочитай утверждения и, давая ответ, сравни себя со сверстниками. Подходящий вариант ответа отметь крестиком.

№	УТВЕРЖДЕНИЕ	ХУЖЕ ДРУГИХ	КАК ДРУГИЕ	ЛУЧШЕ ДРУГИХ
1.	На практике справляюсь с работой.			
2.	Умею общаться с людьми.			
3.	Выполняю зачеты и контрольные работы.			
4.	Знаю свои личностные качества.			
5.	Нахожу в Интернете нужную мне информацию.			
6.	Во время беседы слушаю речь партнера.			
7.	Умею планировать свою работу.			
8.	Понимаю эмоции других людей.			
9.	Мотивирован к хорошему выполнению работы.			
10.	Изучаю что-то новое.			
11.	Справляюсь со своими повседневными делами.			
12.	Поддерживаю отношения со своими друзьями.			
13.	Ориентируюсь в незнакомых местах.			
14.	Иду по жизни вперед.			
15.	Соблюдаю требования преподавателей.			
16.	Умею мыслить позитивно.			
	ВСЕГО:			

Пропорционально оцени полученные баллы. Результат положительный, если второй и третий вариант ответа получили больше баллов, чем первый. Прочитай также толкования вариантов ответов и подчеркни те предложения, которые, как тебе кажется, характеризуют тебя.

Лучше других – ты высоко ценишь себя как личность. Такое отношение к себе создает положительный настрой при постановке целей на будущее и их достижении. Ты знаешь, чего хочешь, и видишь возможности достижения успеха также в случайных предложениях (работы). Надеешься ли ты, что успех свалится тебе на голову, или ты готов и к напряженной работе?

Как другие – ты достаточно высоко оцениваешь свои шансы на успех. О тебе можно сказать, что ты «плывешь» наравне с другими. Ты реалистичен и эмоционально чувствуешь себя хорошо. Твои интересы и цели соответствуют твоим личностным качествам и возможностям. Ты точно знаешь, к чему стремишься и что нужно сделать для достижения цели.

Хуже других – тебе не хватает позитивности, и ты недостаточно ценишь себя как личность. Это ухудшает настроение, настрой на работу падает. Ты склонен считать, что у тебя нет нужных качеств, чтобы достичь успеха. Поэтому и цели неясны или слишком высоки (например, известно ведь, что, обучаясь на этой специальности, министром сразу не стать). Еще раз просмотри утверждения с другом, возможно, ты относишься к себе слишком критично.

МОИ РАЗЛИЧНЫЕ РОЛИ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 18

В течение жизни люди выполняют множество различных ролей. В некоторые периоды жизни их больше, в некоторые меньше. В жизни взрослого может неожиданно добавиться несколько ролей, от успешного выполнения которых зависит хорошее самочувствие и продвижение по жизни вперед.

В следующей таблице приведены различные роли. В соответствующей колонке таблицы отметь галочкой, как ты относишься к этим ролям и как с ними справляешься.

В таблице также имеются пустые строки. Допиши в них те роли, которые ты выполняешь или хочешь выполнять, и заполни о них также остальные части таблицы! Заполняя таблицу, ты можешь использовать именно те слова, которые пожелаешь.

Название роли	Выполняешь ли сейчас?	Твое отношение	Как справляешься?
Ученик			
Работник			
Родитель			
Друг			
Супруг			
Любимый(-ая)			
Ребенок			

Какие роли являются для тебя сейчас самыми сложными?

.....

Как ты справляешься с этими сложными ролями?

.....

.....

СЛУХИ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 21

Ты – эксперт по слухам. Ты должен пронаблюдать, как зачитанная история изменяется в ходе пересказов.

Все ученики кроме одного выходят из класса. Перед этим им объясняют, что они по очереди будут заходить обратно в класс и слушать рассказ, которые они должны пересказать следующему вошедшему.

1. В умеренном темпе зачитай оставшемуся в классе ученику следующий рассказ. Перед этим сообщи, что рассказ ты зачитаешь только один раз, вопросов задавать нельзя.

ЛИЦЕМЕР

В хорошо нагретую чашку или в жаропрочный кофейный стакан налить 5 санлитров подогретого темного рома. Добавить 3-4 чайных ложки сахара и перемешать. На $\frac{3}{4}$ наполнить стакан горячим крепким кофе, сверху положить 1-2 столовых ложки взбитых сливок.

Об этом напитке рассказывают следующее: в одной фризской общине (Фрисландия – регион на северном побережье Голландии) жил пастор, который с кафедры постоянно ругал общину за то, что она потребляет столько рома. Тогда народ решил схитрить. На свадьбах и крестинах ром пили только с кофе: ром наливали в кофе, а сверху клали толстый слой сливок, чтобы не было запаха. Пастору, разумеется, подносили обычный кофе. Пастор не понимал, почему настроение людей так быстро менялось в лучшую сторону. Как-то раз высокоградусный кофе по ошибке подали и ему, на что он воскликнул: «Ах вы лицемеры!» Отсюда и произошло название напитка.

2. В класс заходит второй ученик. Первый ученик пересказывает ему эту историю так, как она ему запомнилась. После этого первый ученик садится на свое место и слушает следующие пересказы.

3. В класс заходит третий ученик, и второй ученик пересказывает ему то, что ему запомнилось. Второй ученик садится на свое место.

4. Заходит четвертый ученик, и так далее, пока не зайдут все ученики.

5. После того как последний ученик закончит пересказ, **заново зачитай рассказ от начала до конца.**

Вспомогательные вопросы эксперту по слухам:

- Какая информация потерялась сразу же?
- В какой части рассказ изменился больше всего?
- Какие факты добавились?
- Изменил ли какой-нибудь ученик рассказ умышленно?

Устно подведи итог возникновению слухов.

Тема 2: ЗНАНИЕ ИНФОРМАЦИИ О КАРЬЕРЕ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
<p>Рынок труда, прогнозы, изменения, спрос, предложение, ожидания работодателей, формы предпринимательства, основы трудового права.</p> <p>Система образования, специальности профессиональной сферы, формальное и неформальное образование, обучение на протяжении всей жизни, VОТА, взаимосвязь между образованием и рынком труда.</p> <p>Профессия, специальность, квалификационный стандарт, присвоение профессии, профессиональное свидетельство, компетенции.</p> <p>Источники информации о карьере, базы данных.</p>
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● анализирует связь между экономикой и рынком труда и происходящие в них изменения, знает квалификационный стандарт своей специальности, различные формы предпринимательства и трудовое законодательство; ● умеет находить в различных базах данных и использовать информацию об изучаемой специальности и спросе и возможностях на рынке труда, связывает ее со своей карьерой; ● использует информацию о местах прохождения практики, возможностях работы и обучения.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● описывает общую ситуацию на рынке труда и в своей профессиональной сфере, квалификационный стандарт изучаемой специальности и приводит примеры различных форм предпринимательства и важнейших аспектов трудового законодательства; ● при знакомстве с возможностями работы, прохождения практики или обучения использует на практике различные источники информации о карьере и владеет необходимой для принятия решения информацией.

2.1. Меняющийся рынок труда: ситуация в профессиональной сфере, направления развития, прогнозы, квалификационные стандарты, ожидания работодателей.

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Изменения на рынке труда, прогнозы развития, квалификационные стандарты, должности и профессии, компетенции, ожидания работодателя к работнику.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● знает общее состояние рынка труда, направления развития своей сферы, содержание квалификационного стандарта изучаемой специальности, требуемые компетенции и личностные качества, а также понимает их взаимосвязь в работе на различных должностях и по своей специальности; ● с помощью различных источников информации находит информацию об обучении и рынке труда, умеет использовать ее в принятии дальнейших карьерных решений.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● описывает общую ситуацию на рынке труда и в своей профессиональной сфере, квалификационный стандарт изучаемой специальности; ● обладает информацией об обучении и рынке труда, необходимой в принятии карьерных решений.
Описание действий
<p>ГРУППОВОЕ УПРАЖНЕНИЕ: ЗАВОД ПО ИЗГОТОВЛЕНИЮ МЯЧЕЙ</p> <p>Необходимые предметы: один мяч, например, теннисный или примерно того же размера, часы с секундомером.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Попросить учеников встать в круг. Если людей слишком много, можно образовать круг из нескольких учеников (минимальный размер группы – 8-10 человек). ● Дать мяч одному из учеников и попросить его бросить какому-нибудь другому ученику, который, в свою очередь, бросает мяч следующему ученику, пока мяч не побывает у всех стоящих в круге учеников. ● Затем разъяснить задание и правила. «Представьте, что вы – производственное предприятие по изготовлению мячей. Каждый из вас – звено производственной цепи. Чтобы изготовить мяч, он должен побывать во всех звеньях цепи, то есть каждый участник должен подержать мяч в руках. Мяч не должен упасть, в противном случае все начинается заново. Также нельзя катить мяч по столу или полу. Производство также имеет определенную очередность, то есть необходимо помнить, кто кому передает мяч. Задание выполнено, когда мяч снова окажется у первого игрока».

- Внимание! Важно соблюдать правила, поэтому можно еще раз повторить их: Все участники должны подержать мяч в руках. Задание выполнено, когда мяч возвращается к игроку, начавшему игру. Каждый участник должен помнить, кому он передал мяч в первый раз, так как если мяч упадет, следует начать игру заново.
- **Первый круг:** Дать ученикам попробовать побросать мяч, и объявить, что время на выполнение упражнения засекается. По завершении первого круга сказать, сколько затрачено времени. Обсудить с учениками, как все прошло. При необходимости еще раз напомнить правила.
- **Второй круг:** После обсуждения первого круга игры сказать, что теперь игроки должны сыграть в игру намного быстрее. Правила, действовавшие во время первого круга, действуют и сейчас, но группе дается время на составление плана перед началом второго круга. Даже если действия первого круга были эффективны, группа должна предварительно обсудить план действий, как выполнить вторую попытку.
- После того как второй круг будет сыгран, сообщить, сколько было затрачено времени на этот раз. Как правило, на второй круг времени затрачивается меньше, о чем можно сказать и ученикам для воодушевления. Затем обсудить с учениками, что на этот раз было по-другому – планирование, лучшее сотрудничество и т.п.
- **Третий круг:** Сказать, что этот круг нужно завершить менее чем за 3 секунды. Как этого достигнуть? Перед третьим кругом попросить учеников составить план действий и использовать все креативные идеи, которые только приходят в голову. Правила игры все же остаются прежними. Можно проиллюстрировать примером правящей в экономике конкуренции, когда скорость и эффективность производственного процесса (а также обслуживания) являются определяющими. Внимание! Задание на указанных условиях можно выполнить, например, при качении мяча по наклонной плоскости, образованной руками, но ученики должны сами в ходе обсуждения додуматься до такой идеи.
- После успешного выполнения задания учениками можно обсудить, какие предпосылки обеспечили желаемый результат. В то же время здесь можно разъяснить ученикам понятие и основные типы компетенции.

Для обсуждения:

Что обеспечило лучший/желаемый результат? Например, точное соблюдение правил, командная работа, планирование действий, распределение ролей, информированность о требованиях к качеству, креативность, инициатива и т.п.

Эти предпосылки необходимы только в производстве (как в случае данного упражнения), или они нужны для работы на очень разных должностях? Где? О каких компетенциях идет речь?

Что на современном рынке труда обеспечивает фирмам и работникам успешность и лучшие, чем у конкурентов, результаты?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 22: Компетенции, востребованные на рынке труда

- Ученики в качестве домашнего задания изучают объявления о вакансиях в газетах с целью найти не менее пяти повторяющихся в объявлениях компетенций – навыков, черт характера, способностей, установок. Для выполнения домашнего задания предварительно раздать ученикам рабочие листы.
- В начале следующего урока дать 2-3 ученикам возможность ознакомиться со своим домашним заданием других.
- Можно использовать и групповую работу, в ходе которой члены группы сравнивают результаты своих домашних работ и подводят итог, представляемый товарищам.

Для обсуждения:

Каких навыков, личностных качеств, способностей, установок работодателя ждут от исполнителей работ больше всего?

Без каких качеств, навыков не обойтись желающему преуспеть и пробиться на современном рынке труда?

Какие компетенции у меня уже есть?

Как их можно в себе развить?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 23: Профессии и должности

Необходимые средства работы: рабочие листы, компьютер, Интернет (www.rajaleidja.ee – папки профессии, описание должностей, www.kutsekoda.ee – квалификационные стандарты).

На заполнение рабочего листа уходит 25 минут, на обсуждение – 10 минут.

- Ученики выбирают из базы данных описаний должностей или реестра профессий какую-либо профессию или должность из своей сферы, можно и ту, которую они изучают.
- Затем ознакомиться с описанием профессии/должности или квалификационным стандартом и найти ответы на вопросы рабочего листа.
- Попросить учеников дома сравнить предпосылки и другие условия, необходимые для работы на исследуемой должности, с информацией о себе, собранной в своем портфолио, в т.ч., например, с результатами теста Холланда и листами самооценки.
- Упражнение можно выполнять и в качестве домашней работы.
- Если упражнение дается для домашней работы, то в начале следующего урока обсудить:

Что ты считаешь важным в работе?

Что тебя интересует/тебе нравится?

С чем ты хорошо справляешься?

Подшли ли тебе источники информации?

Ответы на какие вопросы было найти сложнее всего?

Что из того, чего ты раньше не знал об этой должности, тебя удивило?

Где еще можно найти информацию о должностях?

Где можно найти информацию об общем состоянии рынка труда и прогнозах на будущее?

В случае если упражнение выполняется в классе, провести обсуждение в конце урока.

КОМПЕТЕНЦИИ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ НА РЫНКЕ ТРУДА**РАБОЧИЙ ЛИСТ 22**

Изучи объявления о вакансиях и найди в них не менее 5 повторяющихся компетенций – навыков, черт характера, способностей, установок. Запиши их в первую колонку таблицы.

Для каждого навыка, черты характера, способности, установки запиши, на каких должностях предполагалось их наличие.

Навык, черта, способность, установка	Должность, предполагающая их наличие
Пример: навык общения	Продавец, работник по обслуживанию клиентов и т.д.
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Теперь подумай, какие навыки, черты характера, способности, установки необходимы и пригодятся на изучаемой тобой специальности.

Моя специальность –

Должности, на которых я могу/хочу работать по окончании школы:

.....

Запиши их в первую колонку нижеследующей таблицы.

Какие компетенции нужны на этих должностях? Для каждой должности найди не менее 5 компетенций и запиши их в таблицу. Изучи также соответствующие объявления о вакансиях.

Должности, на которых я могу/хочу работать по окончании школы	Компетенции – навык, черта, способность, установка
Пример: продавец	Навык общения, готовность к общению и обслуживанию, уравновешенность, точность, стрессоустойчивость и т.д.
1.	

Какие из этих компетенций у тебя имеются? Можешь ли ты их в себе развить и как?

.....

.....

.....

.....

ПРОФЕССИИ И ДОЛЖНОСТИ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 23

Прочитай описание профессии/должности или квалификационный стандарт и найди ответы на следующие вопросы:

Наименование профессии/должности

Что тебе больше всего нравится в этой работе?

.....
.....

Что не нравится?

.....
.....

Какие черты характера пригодятся на этой работе?

.....
.....

Какие действия нравятся?

.....
.....

Какие действия кажутся простыми?

.....
.....

Какие действия кажутся сложными?

.....
.....

Какое должно быть образование для выполнения этой работы?

.....
.....

Как вообще относятся к исполнителям этой работы?

.....
.....

Каковы виды и карьерные возможности нахождения этой работы?

.....
.....

Какова плата за труд, выплачиваемая за эту работу?

.....
.....

Опиши условия трудовой среды:

.....
.....

Какая квалификация должна иметься для получения этой работы?

.....
.....

Где найти информацию о вакантных рабочих местах?

.....
.....

Черты характера, наличие которых работодатели предполагают у работника

.....
.....

Разработан ли квалификационный стандарт для описания этой работы? Какой?

.....
.....

Каковы льготы, бонусы, сопутствующие этой работе?

.....
.....

Каковы опасности и риски, минусы, сопутствующие этой работе?

.....
.....

Какие происходящие из трудовой среды факторы опасности могут повлиять на здоровье работника? Как их избежать?

.....
.....

Каковы возможности работы за границей?

.....
.....

Какие у меня имеются сильные стороны для выполнения этой работы?

.....
.....

Какие у меня имеются слабые стороны для выполнения этой работы?

.....
.....

Каковы возможные направления развития твоей профессии на рынке труда через 5 лет?

.....
.....

Как эти изменения могут повлиять на твою работу? Что ты должен сделать, чтобы справиться с происходящими изменениями?

.....
.....

2.2 Меняющийся рынок труда: спрос и предложение на рынке труда профессиональной сферы, конкуренция, трудовое право, мотивация к труду, предпринимательство

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Спрос и предложение на рынке труда, конкуренция, мотивация к труду, трудовое право, предпринимательство, возможности учебы и работы за границей.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● знает различные формы предпринимательства, анализирует себя как будущего предпринимателя и работодателя; ● осознает важность знаний в сфере трудового права и их связь с трудовой карьерой; ● информирован о соотношении спроса и предложения по изучаемой специальности на рынке труда, о факторах, порождающих конкуренцию; ● умеет находить себе место работы и анализирует факторы, мотивирующие его в выборе места работы; ● знает трудовое законодательство, умеет сознательно читать и анализировать договоры; ● знает особенности обучения и работы за границей и разбирается в межкультурных различиях, умеет видеть положительные и отрицательные аспекты, готов к решению проблем в случае работы и жизни за границей.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● приводит примеры различных форм предпринимательства, сравнивает их риски и возможности и использует предварительно полученные результаты самоанализа в оценке факторов, влияющих на мотивацию к труду, и самого себя как будущего работодателя, предпринимателя; ● описывает различные аспекты трудового законодательства: различные виды трудового договора, отпуск, начало и расторжение трудовых отношений, испытательных срок; ● использует различные источники информации для нахождения возможностей учебы и работы за границей, приводит примеры возможных рисков, проблем.

Описание действий

РАБОЧИЙ ЛИСТ 24: Спрос на рынке труда

- Попросить учеников дома поискать в Интернете предприятия родного региона, нуждающиеся в работниках-выпускниках изучаемой специальности.
- В ходе последующего обсуждения следует ответить на вопросы:

Сколько в моем родном регионе предприятий, где я мог бы работать после окончания учебного заведения по специальности?

На какие должности может выставить свою кандидатуру выпускник данной специальности?

Сколько (примерно) представителей изучаемой профессии нужно на этом предприятии?

Каков порядок найма – как выставить свою кандидатуру, какие документы нужны?

Какие еще требования предъявляются к кандидатам?

Учитель просит кого-то из учеников зачитать свою работу, другие могут вносить дополнения.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 25: Исследование мотивации к труду

- Попросить каждого ученика записать все факторы мотивации для конкретной работы.
- Попросить учеников записать блага, которые должно предоставлять рабочее место, чтобы быть мотивирующим.
- Затем попросить расположить эти качества их в порядке убывания.
- Затем обсудить с напарником, почему именно эти факторы являются наиболее мотивирующими.

В классе можно еще обсудить, какие мотивирующие факторы описали ученики.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 26: Мое предприятие

- Попросить учеников составить план, как будто они собираются стать предпринимателями в изучаемой профессиональной сфере.
- Разделить учеников на группы, в которых они обсудят написанное.

Написать на доске выводы, высказанные представителем каждой группы: какое из предпринимательств в их группе имеет самый высокий потенциал?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 27: Трудовой и подрядный договор

- В качестве домашнего задания каждый ученик ищет в Интернете (www.aktiva.ee, www.cv.ee и т.п.) информацию о различных формах договора и их содержании.
- Разделить класс на маленькие группы по 5-6 человек.
- Обсудить в группах результаты домашнего задания.
- Один ученик из каждой группы знакомит весь класс с результатами обсуждения. Результаты написать на доске.

Для обсуждения:

Какое основное различие между трудовым и подрядным договором? (С трудовым договором работник выполняет работу средствами работодателя, с подрядным договором – своими средствами.)

В каком договоре предусмотрена компенсация в случае сокращения? (В трудовом договоре.)

В случае какого договора работодатель сам уплачивает социальный налог работника?

(В случае трудового договора.)

Сколько дней отпуска получает работник, работающий по трудовому договору с нагрузкой 0,5?

(В любом случае минимально 28 календарных дней.)

С какой даты трудовой договор считается заключенным? (С даты подписания.)

РАБОЧИЙ ЛИСТ 28: Учеба и работа за границей

- Раздать ученикам рабочие листы и попросить их в качестве домашнего задания взять интервью у кого-то, кто учился, работал или служил добровольцем за границей. Контакты ученики могут найти через знакомых, в занимающихся обменом учениками фирмах, а также найти возможные контакты в издании «Õrрiтa Euroopasse» или в разделе с тем же названием на www.rajaleidja.ee.
- На основе интервью заполнить рабочий лист.
- В классе сформировать пары, напарники делятся результатами интервью (~5 минут).

После этого каждый ученик из этого опыта делает один вывод, который он посчитал для себя полезным.

СПРОС НА РЫНКЕ ТРУДА

РАБОЧИЙ ЛИСТ 24

Выясни, каковы твои перспективы найти работу по специальности в родном регионе.

Поищи информацию в Интернете, опроси знакомых, посети местную Кассу страхования от безработицы и т.д.

На каких предприятиях родного региона я мог бы работать после окончания учебного заведения по специальности? Назови их.

.....
.....

На какие должности выпускник данной специальности имеет возможность выставить свою кандидатуру?

.....
.....

Какие из этих предприятий и должностей ты бы предпочел?

.....
.....

Сколько (примерно) представителей изучаемой специальности необходимо на этом предприятии?

.....
.....

Каков порядок найма – как выставить кандидатуру, какие нужны документы?

.....
.....

Какие еще требования предъявляются к кандидатам?

.....
.....

МОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 26

В какой сфере и чем занимается мое предприятие?

.....
.....

Какие черты характера важны в работе предпринимателем?

.....
.....

Что я должен учитывать, основывая свое предприятие?

.....
.....

Где работает мое предприятие?

.....
.....

Какие в фирме имеются должности?

.....
.....

Сколько у меня работников и какую должность занимаю я сам?

.....
.....

Какую пользу обществу приносит мое предприятие?

.....
.....

Что является самым приятным фактором, из-за которого работники хотели бы работать в моей фирме?

.....
.....

ТРУДОВОЙ И ПОДРЯДНЫЙ ДОГОВОР**РАБОЧИЙ ЛИСТ 27**

Найди в Интернете информацию о различных типах трудового договора и их содержании.

Заполни рабочий лист

	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	ПОДРЯДНЫЙ ДОГОВОР
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД		
ОТПУСК		
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ		
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ		
ЗАЩИТА ПРАВ		

Какое основное различие между трудовым и подрядным договорами?

.....

В каком договоре предусмотрена компенсация в случае сокращения?

.....

Каким договором предусмотрен отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней?

.....

УЧЕБА И РАБОТА ЗА ГРАНИЦЕЙ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 28

Возьми интервью у кого-либо из своих друзей, знакомых или членов семьи, кто учился, работал или был добровольцем за границей. На основе интервью заполни рабочий лист.

Вопросы интервью:

1. Как тебя зовут и сколько тебе лет?

.....

2. Откуда ты родом?

.....

3. Как долго ты учился/работал за границей?

.....

4. Как ты нашел такую возможность?

.....

5. Почему ты воспользовался именно этой возможностью?

.....

6. Готовился ли ты к этому как-нибудь по-особенному?

.....

7. Насколько хорошо тебе описали местные условия, житье-бытье, чего от тебя ожидают и т.д.?

Кто это сделал?

.....

8. Возникли ли у тебя проблемы при переезде и привыкании? Какие?

.....

9. Какую работу ты выполнял? Или чему именно ты учился (какой специальности)?

.....

10. В чем заключалась эта работа/учеба? Уточни.

.....

11. Где ты жил?

.....

12. Насколько затратным, по сравнению с Эстонией, было проживание там?

.....

13. Какое твое наиболее яркое воспоминание о пребывании за границей?

.....

14. Что тебя больше всего потрясло в местной культуре?

.....

15. Что понравилось?

.....

16. Что раздражало?

.....

17. Какое самое большое различие с культурой Эстонии?

.....

18. Можно ли было получить эту работу/профобучение в Эстонии?

.....

19. Видишь ли ты после пребывания за границей достаточно карьерных возможностей?

.....

20. Планируешь ли ты снова поехать за границу?

.....

21. Что бы ты сделал иначе, будь у тебя возможность повторить этот опыт?

.....

22. Как ты для себя оцениваешь этот опыт?

.....

23. Чему тебя научил этот опыт?

.....

24. Что бы ты посоветовал другим?

.....

2.3 Путь к образованию: специальности профессиональной сферы, система образования, неформальное образование, взаимосвязи между образованием и рынком труда, мотивация к учебе, обучение на протяжении всей жизни

РУКОВОДСТВО УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Специальности профессиональной сферы, система образования, формальное и неформальное образование, мотивация к учебе, обучение на протяжении всей жизни.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● информирован о возможностях дальнейшего обучения по изучаемой специальности, умеет находить и использовать информацию о требованиях изучаемой специальности и карьерных возможностях, а также связывать ее со своими планами на будущее; ● осознает взаимосвязь между образованием и рынком труда, а также необходимость постоянного самосовершенствования; ● оценивает свои предыдущие достижения, успеваемость по разным предметам, а также свои потребности и возможности работы по желаемой специальности или поступления на курсы дополнительного обучения; ● умеет пользоваться базами данных, информацией о возможностях обучения; ● умеет составлять конкретный план действий для продолжения учебы и находить информацию о различных возможностях поступления в учебное заведение.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● описывает взаимосвязь между образованием и рынком труда, приводит примеры возможностей и потребностей дальнейшего обучения по изучаемой специальности, умеет пользоваться соответствующими базами данных и источниками информации; ● имеет личный учебный план и владеет информацией о возможностях дальнейшего обучения по изучаемой специальности или в профессиональной сфере, а также связывает их с прежними результатами учебы, потребностями, возможностями и планами на будущее.

Описание действий

РАБОЧИЙ ЛИСТ 29: Дискуссия

- Разрезать рабочий лист на полосы.
- Разделить учеников на группы по 4-5 человек.
- Путем розыгрыша раздать утверждения группам.
- Познакомить учеников с заданием.

При желании учитель может сам дополнить список утверждений.

- Раздать группам чистые листы бумаги для заметок.
- Ученики в группах обсуждают и находят весомые аргументы для подтверждения заданных утверждений (~5 минут).
- Провести дискуссию между группами. Все группы наиболее убедительным путем представляют свою точку зрения в течение 2-3 минут. Участника дискуссии выбирают в группе.
- В конце выступления каждой группы слушатели могут сказать, что в нем соответствует действительности. Можно провести голосование.

Для обсуждения:

Кому было проще найти аргументы – группе, представляющий утверждение №3, или всем остальным группам?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 30: Мотивация к учебе

- Ученики индивидуально заполняют рабочий лист.
- По прошествии оговоренного времени разбить учеников на пары, чтобы они поделились своими мыслями с напарником.

Для обсуждения:

Что мотивирует тебя к приложению усилий?

Почему я должен учиться дальше и после того, как у меня появится рабочее место?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 31: Обучение на протяжении всей жизни – зачем?

- Ученики заполняют рабочие листы, задумываясь о причинах, нужно ли, зачем и каким способом пополнять свои знания и навыки в дальнейшем.
- Желаящие могут познакомить товарищей с тем, что они указали в рабочем листе.
- Провести обсуждение необходимости обучения на протяжении всей жизни.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 32: Возможности применения специальности

- Ученики записывают сферы деятельности, в которых они имеют возможность применить свою специальность по окончании школы.
- При необходимости позволить ученикам найти информацию в Интернете.
- Ученики заполняют таблицу, выбирая из утверждений те, которые кажутся верными.

Провести с группой дискуссию.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 33: Фиксирование и анализ результатов обучения на данный момент

- Раздать ученикам рабочие листы и дать им выбрать, желают ли они продолжить образование в вузе или в рамках дополнительного обучения.
- Ученики заносят в таблицу учебные предметы ключевого значения, влияющие на планы обучения по специальности, информацию найти в Интернете.
- Ученики заносят в таблицу свои результаты учебы по тем же предметам и анализируют свои реальные возможности.
- Ученики заносят в рабочий лист план госэкзаменов.

Обсуждение с группой на тему возможностей выбора госэкзаменов и взаимосвязи между листом оценок свидетельства об окончании учебного заведения, приобретенными знаниями и возможностями дальнейшего обучения.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 34: Продолжение образования в вузе

- Дать ученикам задание поискать в Интернете и печатных изданиях информацию о возможностях продолжения образования, при необходимости подсказать.

Для обсуждения с напарником:

Почему эта специальность тебе интересна? Обоснуй.

Какую работу ты надеешься найти после данного обучения по специальности?

Если ли у этой работы неприятные стороны? Какие?

Как ты мотивируешь себя к преодолению таких сторон? Опиши.

Та ли это работа, которую ты желаешь выполнять всю жизнь? Если нет, то чем еще ты хотел бы заниматься?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 35: Альтернативы

- Привести ученикам примеры различных ситуаций, в которых возникает потребность в переобучении. Например, состояние здоровья, закрытие предприятия, но и пресыщение и пр.
- Ученики приводят аналогичные примеры из своего круга знакомств. Анализ причин для изменения.
- Ученики представляют себе и записывают, какой работой они хотели бы заняться, если по какой-то причине они больше не могут или не хотят выполнять работу по своей специальности.
- Желающие знакомят товарищей со своими альтернативными выборами.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 36: Мой учебный план

- На рабочем листе можно записать три возможности продолжения образования (помощь можно получить в Интернете).
- При необходимости разъяснять и руководить заполнением таблицы.
- Составленный план должен быть реальным планом, согласно которому ученик приступит к действиям.
- Образовать пары, обсудить с напарником свой план обучения на основе вопросов рабочего листа.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 37: Мои возможности

- Ученики оценивают личные и правовые факторы.
- Ученики записывают информацию о своих реальных возможностях продолжения образования и препятствиях этому.
- Попросить взвесить информацию и принять первоначальное решение.

Ученикам подчеркнуть, что в случае сомнений впоследствии решение можно изменить.

ДИСКУССИЯ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 29

Разрезать лист с утверждениями на полоски и раздать их группам по жребью.

Утверждение 1: мое образование только в начале пути, так как всю жизнь нужно учиться дополнительно.

Утверждение 2: в будущем может возникнуть потребность в переобучении, так как ...

Утверждение 3: после окончания профтехучилища больше учиться не нужно, так как ...

Утверждение 4: обучение на протяжении всей жизни – это постоянное самосовершенствование, позволяющее хорошо выполнять работу по специальности.

Утверждение 5: после окончания профтехучилища нужно поступить в вуз, потому что ...

Утверждение 6: приобретение новых навыков и знаний в ходе работы тоже является обучением на протяжении всей жизни.

Утверждение 7: приобретение новых навыков и достижение все лучших результатов в своей профессиональной деятельности – тоже карьера.

МОТИВАЦИЯ К УЧЕБЕ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 30

Напиши, что тебя мотивирует в следующих действиях:

- к учебе по выбранной специальности:

.....

.....

.....

- к учебе как таковой:

.....

.....

.....

- к собственному профессиональному развитию:

.....

.....

.....

- к работе (если ты работаешь):

.....

.....

.....

ОБУЧЕНИЕ НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ – ЗАЧЕМ?**РАБОЧИЙ ЛИСТ 31****Какое из утверждений характеризует твои намерения?***Отметь крестиком (X)*

1. Когда я окончу школу, я никогда не должен буду учиться чему-то еще.	
2. Даже работая, я должен постоянно учиться дополнительно, пополнять свои профессиональные знания.	
3. Изученное в школе мне ничего не дает, в ходе работы я должен буду всему учиться заново.	
4. Характер моей работы по специальности меняется так быстро, что мне нужно все время учиться дополнительно и быть в курсе новых технологий/требований/материалов и т.п.	
5. Я хочу научиться предпринимательству, чтобы найти применение своей работе по специальности.	
6. Я собираюсь пойти в автошколу, потому что наличие водительских прав на моей специальности необходимо.	
7. Я планирую начать изучение совершенно новой специальности.	
8. Я продолжу обучение в вузе в своей профессиональной сфере.	
9. Я желаю совершенствоваться на курсах дополнительного обучения, чтобы развить навыки общения, учить языки и т.п.	
10. После окончания школы я собираюсь поехать за границу на практику/учебу.	

Обоснуй, почему.

Я собираюсь совершенствоваться, потому что

.....

.....

Я не собираюсь продолжать обучение, потому что

.....

ВОЗМОЖНОСТИ РАБОТЫ В СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 32**

1. Сейчас я изучаю _____.

2. После окончания школы у меня есть возможность поступить на работу:

Отметь крестиком (X) и напиши сферу (сферы) деятельности.

В одной сфере деятельности:	В нескольких сферах деятельности:

Мне нужно постоянно пополнять свои знания и после окончания школы, так как:

Укажи 5 причин	Порядок
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Расположи причины в порядке важности!

1 – особенно значимый; 2 – значимый; 3 – важный; 4 – менее важный; 5 – можно обойтись

Намереваешься ли ты продолжать образование в вузе?

Да Нет

Намереваешься ли ты продолжать образование в профессиональном обучении по новой специальности?

Да Нет

Намереваешься ли ты продолжать образование в рамках дополнительного обучения?

Да Нет

Намереваешься ли ты продолжать обучение каким-либо иным способом?

Да Нет

Если да, то как? _____

ФИКСИРОВАНИЕ И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ НА НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 33А**

Я намереваюсь продолжить образование
(наименование учебного заведения)
по специальности

Найди информацию о том, прохождение каких модулей влияет на твои планы на будущее. Тщательно продумай, достаточны ли твои результаты обучения на данный момент для осуществления мечты. Проанализируй результаты обучения.

Инвентаризация моих достижений			
	Модули, от результатов которых зависят возможности моего дальнейшего образования (укажи модули)	Результаты модулей в конце школы (укажи модули)	
Особенно необходимы			Очень хорошие результаты
Необходимы			Хорошие результаты
Не нужны			Посредственные результаты

К каким выводам ты пришел?

.....

.....

Госэкзамены я буду сдавать по следующим предметам:

.....

.....

Отметь крестиком!

К госэкзаменам готовлюсь:		Готовлюсь самостоятельно	
В гимназии для взрослых		С помощью репетитора	
На курсах		Другим способом	

ФИКСИРОВАНИЕ И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ НА НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 33В**

Подумай, как приобретенные к настоящему моменту навыки и знания влияют на твои планы на будущее. Тщательно продумай, достаточны ли они для осуществления твоих связанных с работой мечтаний. Проанализируй!

Фиксирование знаний и навыков			
Профессиональные и другие навыки, которыми я владею		Профессиональные и другие навыки, которые мне нужно приобрести дополнительно	
Профессиональные навыки			Профессиональные навыки
Другие навыки			Другие навыки
Инвентаризация			
Особенно важно			
Важно			
На данный момент не			

К каким заключениям ты пришел? Отметь крестиком!

А) доучусь в ходе работы

В) намереваюсь продолжить образование

.....

ПРОДОЛЖЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 34**

Найди в Интернете и запиши в таблицу, какие существуют возможности логического продолжения нынешней учебы (в той же профессиональной сфере или в качестве дополнительной специальности в сочетании с изучаемой специальностью) на уровне высшего образования.

УЧЕБА	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ
Прикладное высшее образование	
Бакалавреат	
Магистратура	
Докторантура	

Намереваешься ли ты продолжать образование в вузе?

Да Нет

Если да, какой вариант ты предпочтешь?

.....

Найди себе собеседника. Обоснуй свой выбор партнеру.

АЛЬТЕРНАТИВЫ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 35**

Подумай и запиши, какую работу ты хотел бы выполнять в случае, если по какой-то причине ты больше не сможешь или не захочешь работать по изученной специальности.

.....

.....

.....

.....

Нужно ли для этой работы ...

	ДА	НЕТ
Освоить новую специальность в профессиональном учебном заведении		
Освоить новую специальность в вузе		
Пополнить свои знания на курсах дополнительного обучения		
Освоить необходимые для работы по профессии навыки в ходе работы		
Другое (напиши!)		

Обоснуй свой выбор!

.....

.....

Какие еще есть альтернативы?

1.
2.
3.

МОЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН

РАБОЧИЙ ЛИСТ 36

НА СЛЕДУЮЩИЙ, _____ ГОД
(на сколько лет?)

ВЫБОР	НАЗВАНИЕ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ или курс дополнительного обучения	ПРИБОРЕТАЕМЫЙ УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ	ВОЗМОЖНЫЙ СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ	АДРЕС УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ, КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ	УСЛОВИЯ ВЫСТАВЛЕНИЯ КАНДИДАТУРЫ	ВРЕМЯ ВСТУПИТЕЛЬНЫХ ИСПЫТАНИЙ ИЛИ ЭКЗАМЕНОВ
1							
2							
3							

МОИ ВОЗМОЖНОСТИ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 37

Отметь крестиком свои возможности и препятствия

Предпочтение № 1	Результаты учебы на данный момент	Госэкзамены	Лицензия на обучение (в случае частной школы)	Аккредитация учебной программы	Бюджетное место обучения	Платное место обучения	Жилье
СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ВОЗМОЖНОСТИ						
	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ						
УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ	ПРЕПЯТСТВИЯ						

Предпочтение № 2	Результаты учебы на данный момент	Госэкзамены	Лицензия на обучение (в случае частной школы)	Аккредитация учебной программы	Бюджетное место обучения	Платное место обучения	Жилье
СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	ВОЗМОЖНОСТИ						
	СПЕЦИАЛЬНОСТЬ						
УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ	ПРЕПЯТСТВИЯ						

МОИ ВОЗМОЖНОСТИ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 38

Предпочтение № 1 СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ	ПРОЧИЕ ВЛИЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕПЯТСТВИЯ	МОЕ РЕШЕНИЕ

Предпочтение № 2 СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ	ПРОЧИЕ ВЛИЯЮЩИЕ ФАКТОРЫ ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕПЯТСТВИЯ	МОЕ РЕШЕНИЕ

Тема 3: ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ, КРАТКО- И ДОЛГОСРОЧНЫЙ КАРЬЕРНЫЙ ПЛАН

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия

Поиск работы: документы, представляемые для участия в конкурсе, и их оформление, возможности выставления кандидатуры, анализ объявлений о вакансиях.

Интервью: структура интервью, подготовка к интервью и участие в нем, разные методы проведения интервью, рефлексия.

Принятие решений и планирование: принятие решений и влияющие на него факторы, альтернативы в выборе, собственная ответственность, планирование времени, техники принятия решений и активные действия.

Кратко- и долгосрочный карьерный план.

Услуги в области карьеры, сеть поддержки.

Приобретаемые учениками знания

Ученик:

- знает факторы, воздействующие на карьерные решения, и, исходя из них, принимает осознанные решения;
- планирует карьеру как процесс, длящийся всю жизнь, во взаимосвязи с разными изменениями в течение жизни, изменением жизненных ролей и изменениями на рынке труда;
- понимает важность знания возможностей поиска работы, выставления своей кандидатуры на вакансию и навыков оформления отвечающих требованиям документов для нахождения подходящей себе работы;
- составляет в соответствии с требованиями документы на участие в конкурсе – CV, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, заявление, «европаспорт»;
- осведомлен о разных возможностях выставления кандидатуры на работу и анализирует предложения о работе, исходя из аспекта своих предпосылок и возможностей;
- умеет готовиться к интервью, знает наиболее распространенные вопросы на интервью, знает, как общаться и вести себя в роли интервьюируемого;
- с учетом своих личностных качеств, предпосылок, возможностей, знаний и навыков по специальности составляет кратко- и долгосрочный карьерный план и практический план действий по реализации решений, анализирует их и при необходимости вносит изменения;
- умеет сознательно планировать свое время;
- при необходимости и возможности пользуется различными услугами в области карьеры, помощью специалистов, сетью поддержки;
- понимает потребности в пользовании различными видами услуг в области карьеры и их возможности в планировании карьеры.

Критерии оценки

Ученик;

- на основе личного карьерного плана аргументирует, как разные действия в ближайшее время повлияют на решения в области карьеры;
- на основе личного долгосрочного карьерного плана описывает, почему и каким образом изменения на рынке труда и в личной жизни влияют на карьерные решения на протяжении всей жизни;
- обосновывает значение решений, необходимых для нахождения работы и выставления кандидатуры, и приводит примеры, как в ходе интервью при приеме на работу можно описать свою пригодность;
- оформляет отвечающие требованиям документы для участия в конкурсе на вакансию;
- приводит примеры подходящих ему объявлений о найме, соответствия своих предпосылок требованиям к работнику, предъявленным в объявлении, самых распространенных вопросов на интервью или в собеседованиях с работодателем при поиске места прохождения практики;
- описывает возможности осуществления своего карьерного плана и потенциальные риски, приводит примеры необходимости и возможностей его изменения;
- описывает свои приемы и возможности планирования времени;
- на примере вопросов, возникших в связи с потребностями и при планировании собственной карьеры, обосновывает возможности использования услуг в области карьеры и других сетей поддержки.

3.1 Принятие решений: принятие решений и планирование, а также влияющие на это факторы – альтернативы в выборе, собственная ответственность, планирование времени

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Принятие решений и планирование: принятие решений и влияющие на него факторы, альтернативы в выборе, собственная ответственность, планирование времени, техники принятия решений.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● осведомлен о процессах принятия решений и планирования, их сущности, разных этапах и понимает их значимость в повседневной жизни и планировании карьеры; ● умеет принимать важные решения в повседневной жизни и связывать их с будущей профессиональной карьерой; ● понимает собственную ответственность в принятии карьерных решений и претворении их в жизнь, обосновывает использование разных техник при принятии решений в области карьеры; ● знает возможности и необходимость рационального использования времени, сравнивает свое фактическое и идеальное использование времени.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обосновывает необходимость планирования карьеры в жизни и на примере своей деятельности описывает разные этапы этого процесса и собственную ответственность; ● обосновывает приемы, которые он использует при принятии решений относительно карьеры, и приводит примеры планирования и рационального использования времени из личного использования времени; ● обосновывает значимость рационального использования времени как в повседневной жизни, так и в планировании карьеры.
Описания действий
<p>РАБОЧИЙ ЛИСТ 39: Составление графика</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ученики индивидуально заполняют рабочий лист, затем ученики делятся на пары, и им предоставляются для обсуждения следующие вопросы: <p><i>В чем различие между необходимым и фактическим использованием времени?</i></p> <p><i>Сравни свой результат с результатом напарника. Назовите различия.</i></p> <p><i>Дополните свою таблицу, если вы раньше пропустили что-то важное.</i></p> <p><i>Вместе определите, за счет каких действий можно было бы сэкономить свое время, и на что нужно выделить дополнительное время.</i></p> <p><i>Какие действия можно было бы вообще исключить?</i></p> <p>Обсудить результаты со всей группой. Совместно найти возможности более эффективного использования времени и перепланирования действий.</p>

РАБОЧИЙ ЛИСТ 40: Оценивание действий

- Ученики индивидуально заполняют рабочий лист, затем поделить учеников на группы по 4-6 человек.
- Члены группы задают друг другу следующие вопросы:

Это дело вообще нужно? Если да, то должен ли его делать именно ты?

Можно ли сделать это дело как-то иначе? Можно ли изменить его объем, частоту и пр.?

Можно ли изменить способ действия?

Можно ли это дело передать кому-то другому? Кому?

При желании можно обсудить эти вопросы со всей группой.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 41: Техника принятия решений

- Ученики индивидуально заполняют рабочий лист, затем поделить учеников на группы по 4-6 человек. Каждой группе дать чистый лист бумаги.

- Написать на доске или показать с компьютера обсуждаемые вопросы.

Как принималось важное решение?

Что препятствовало принятию решения?

Как проходил поиск альтернатив, что препятствовало их нахождению?

Сочетание каких факторов с принятием решения было самым сложным?

Какие мысли, чувства, идеи возникли при выполнении этого упражнения?

Вспомни, какие трудности бывали у тебя при принятии решений.

Принять какие решения в жизни было для тебя просто?

Убедиться, что все группы закончили. Каждая группа может зачитать свои ответы.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 42: Принятие важных решений

- Ученики индивидуально заполняют рабочий лист, затем находят себе напарника, с которым обсуждают записанные мысли.

При желании обсудить результаты со всей группой.

ОЦЕНИВАНИЕ ДЕЙСТВИЙ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 40

Чтобы выяснить приоритетность действий, расположи в приведенной ниже таблице все свои основные действия. За основу возьми действия, приведенные в рабочем листе № 37 «Составление графика».

<p>1. Срочные и важные действия</p>	<p>2. Срочные, но несущественные действия</p>
<p>3. С личной точки зрения важные, но время терпит</p>	<p>4. Несущественные действия, с которыми можно не спешить</p>

Посмотри на свою таблицу.

Какие мысли она вызывает у тебя в связи с будущей профессией, работой?

.....

.....

Какие изменения ты собираешься предпринять?

.....

.....

Что нужно сделать обязательно сегодня же?

.....

.....

Что обязательно нужно сделать за эту неделю?

.....

.....

ТЕХНИКА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 41**

Следующим упражнением ты научишься пользоваться математической моделью принятия решений.

Руководство к действию

ФАКТОРЫ	ПРЕДПОЧТЕНИЯ	ВОЗМОЖНЫЕ АЛЬТЕРНАТИВЫ			
	1 – 10	Вариант 1:	Вариант 2:	Вариант 3:	Вариант 4:
ВСЕГО					

1. Определи **одно важное решение**, которое нужно принять (например, куда пойти работать, в каком стиле организовать вечеринку, чем заняться на выходных и пр.)
.....
.....
2. Внеси в таблицу возможные **альтернативы** (постарайся найти больше двух альтернатив).
3. Продумай все **факторы**, которые при этом решении следует учесть (например, затраты, веселье, компания, риск, погода, честь, здоровье и пр.), и внеси их в соответствующую колонку таблицы.

4. Расставь **факторы**, исходя из личных предпочтений. За самым важным фактором поставь в графе предпочтений цифру 10, за следующим – цифру 9 и так далее по ниспадающей до 1, которой будет придана самая маленькая ценность.
5. Еще раз рассмотри возможные альтернативы. **Варианты оцени следующим образом:**
 - “++” данный фактор **очень важен**;
 - “+” данный фактор **важен**;
 - “+/-” данный фактор **нейтрален**;
 - “-” данный фактор **не важен**;
 - “--” данный фактор **вообще не важен**;
6. Каждые плюс и минус имеют свое **числовое значение**:
 - “++” – **2 очка**;
 - “+” – **1 очко**;
 - “+/-” – **0 очков**;
 - “-” – **-1 очко**;
 - “-” – **-2 очка**.
7. Умножь цифры по предпочтениям с суммой очков на основе плюсов и минусов. Полученный результат вноси в таблицу рядом с “+” или “-”.
8. **Сложи сверху вниз очки по каждому варианту выбора.** Вариант с наибольшей суммой должен бы быть самым подходящим.
9. Реши, является ли альтернатива с наибольшей суммой действительно наилучшим вариантом. Обоснуй.

5. Какой вариант для тебя самый плохой? Почему?

Всегда обосновывай и отрицательный выбор! Это поможет тебе лучше понять значение других вариантов.

.....

.....

.....

6. Чем ты на самом деле займешься сегодня вечером? Обоснуй выбор!

.....

.....

.....

7. Как ты понимаешь следующую фразу: «Кто принимает решение, тот несет ответственность!» (См. ответ № 1).

.....

.....

.....

8. Каковы, по твоему мнению, последовательные этапы взвешенного принятия решения при помощи логического мышления?

.....

.....

.....

3.2 Планирование карьеры как постоянный процесс: карьера, планирование карьеры, источники информации по карьере, поиск информации, консультации в области карьеры, как справиться с изменениями, жизненные роли, образ жизни

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Планирование карьеры: карьера, планирование карьеры, информация по карьере и ее источники, консультации в области карьеры, как справиться с изменениями, жизненные роли, образ жизни.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● знает сущность и значение карьеры и планирования карьеры, а также понимает планирование карьеры как постоянный процесс; ● рассматривает свою жизнь как единое целое и понимает, чего он хочет в жизни достичь, ценит и маленькие события, и более крупные успехи как в личной, так и в трудовой жизни; ● на основе анализа плана действий ставит перед собой карьерные цели, исходя из имеющихся ресурсов, приобретаемой специальности и возможной будущей работы.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● описывает свои мечты, пожелания в будущем, цели в личной и трудовой карьере; ● на основе практического плана действий описывает возможности постепенного достижения карьерных целей, приводит примеры действий.
Описания действий
<p>ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: цветной ход жизни</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Раздать ученикам рисовальные принадлежности. ● Дать ученикам 10 минут, чтобы они нарисовали ход своей жизни от его начала до конца, используя при этом так много или так мало красок, как ученик хочет. Для обрисовки своей жизни можно использовать любые образы, символы, цветовые пятна или картинки. ● По истечении оговоренного времени ученик с напарником обсуждают и анализируют свои рисунки: <p><i>Что ты нарисовал?</i> <i>Что что-либо означает на рисунке?</i> <i>Где на рисунке ты находишься в данный момент?</i></p> <p>Для обсуждения: <i>Как вам понравилось обрисовывать свою жизнь?</i> <i>Стали ли понятнее жизненные мечтания и жизненный план?</i> <i>Что тебе нужно сделать, чтобы претворить свои мечты в жизнь?</i></p>

ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: Жизненные роли

- При выполнении этого упражнения исходить из предыдущего действия «Ход жизни».
- Ученики рисуют на листе линию, обозначающую их жизненный цикл. На линии они отмечают свое рождение и возраст в данный момент.
- Затем ученики на линии рисуют свои всевозможные жизненные роли – с какого возраста добавилась какая роль, когда какая-то роль закончилась и т.д.
- Когда рисунок готов, каждый ученик для каждой жизненной роли оценивает: чего он хочет достигнуть за 10 лет? Чего он через 10 лет достиг, учитывая отдельно каждую свою роль? Например, работник – каким работником я хочу быть через 10 лет?

Для обсуждения:

Обнаружил ли ты в своих планах на будущее что-нибудь новое?

Получили ли твои мечты более четкие очертания?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 43: Главы моей жизни

- Разъяснить ученикам значение маленьких событий, меняющих жизнь.
- Ученикам разделить свою жизнь до сего момента на главы и озаглавить их.
- Каждому ученику выбрать одну главу своей жизни, которую он распишет подробнее. Вместо того, чтобы писать, можно обсудить в маленьких группах эти заглавия и одну важную главу.

Для обсуждения:

Какие события в жизни начали новую главу?

Как они повлияли на твое будущее?

ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: Эссе о планировании карьеры

- Написать на доске темы, из которых учащиеся смогут выбрать себе подходящую для написания эссе. Например:
 - Я через 10 лет
 - Почему я должен планировать свое будущее?
 - Какие люди понадобятся Эстонии будущего?
 - и т.д.
- Обсудить с учениками эти темы и внести новые, предложенные учениками.
- Напомнить ученикам принципы написания эссе.
- Дать ученикам задание написать эссе на выбранную тему.
- Эссе можно также написать в качестве домашнего задания и представить на следующем уроке.
- После прочтения и оценивания вернуть ученикам для добавления в портфолио.

Для обсуждения:

Какую тему ты выбрал и почему?

О чем ты рассуждал в эссе?

Что нового ты узнал или придумал?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 44: Мой план на будущее

- Ученики индивидуально заполняют рабочий лист, затем поделить учеников на пары или на группы из 3-4 человек, чтобы обсудить между собой (проанализировать) записанное.

Для обсуждения:

Что еще нужно было бы сделать для достижения целей?

Как эти цели сочетаются с твоей будущей профессиональной карьерой?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 45: Вопросы о планировании карьеры

Обсудить с учениками и задать им письменную работу на следующие темы:

- Кем ты хотел/мог бы работать после окончания учебного заведения?
- Ты выбрал «правильную» специальность? На основании чего ты так считаешь?
- Помогает ли учеба достижению целей (ближайших, более далеких)?
- Какими, необходимыми для работы по специальности навыками и знаниями ты уже обладаешь?
- Какие предметы нужно выбрать, чтобы с наибольшей долей вероятности получить работу на желаемой должности?
- На какой должности можно работать параллельно с учебой? Как ты планируешь делить время между работой и учебой?

МОЙ ПЛАН НА БУДУЩЕЕ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 44

Самый лучший способ разобраться в своих планах на жизнь – записать их. Тогда воображение займется ими, и ты сможешь точнее представить, что нужно сделать для достижения своих целей.

Я ХОЧУ ДОСТИГНУТЬ	
ЧЕМУ Я ДЛЯ ЭТОГО НАУЧИЛСЯ	
В ШКОЛЕ	ВНЕ ШКОЛЫ
МОИ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕЙ	
ЧТО МНЕ ЕЩЕ НУЖНО СДЕЛАТЬ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ СВОЕЙ ЦЕЛИ	

Вопросы для ответа:

- Как часто ты думаешь о своем будущем?

.....

.....

.....

- С кем ты говорил о своих планах?

.....

.....

.....

- Что, по-твоему, больше всего мешает достижению поставленных целей?

.....

.....

.....

- Насколько достижимы, реальны поставленные тобой цели?

.....

.....

.....

ВОПРОСЫ О ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ**РАБОЧИЙ ЛИСТ 45**

Кем бы ты хотел/мог работать после окончания учебного заведения?

.....

.....

.....

Ты выбрал «правильную» специальность? На основании чего ты так считаешь?

.....

.....

.....

Помогает ли учеба достижению целей (ближайших, более далеких)?

.....

.....

.....

Какими необходимыми для работы по специальности навыками и знаниями ты уже обладаешь?

.....

.....

.....

Какие предметы нужно выбрать, чтобы с наибольшей вероятностью получить работу на желаемой должности?

.....

.....

.....

На какой должности можно работать параллельно с учебой? Как ты планируешь делить время между работой и учебой?

.....

.....

.....

3.3 Поиск работы: документы на выставление кандидатуры, интервью, возможности и способы поиска работы

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Поиск работы: документы на выставление кандидатуры: CV, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, интервью при участии в конкурсе, участие в интервью, возможности и способы поиска работы.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● знает, какие документы нужны для поиска работы и участия в конкурсе, их содержание и структуру, а также принципы успешного поиска работы; ● умеет пользоваться информацией о себе и возможностях рынка труда, умеет упорядочивать свой процесс поиска работы; ● умеет составлять CV, мотивационное письмо, сопроводительное письмо, составленное корректно в языковом и содержательном смысле; ● анализирует предложения о работе, умеет сравнивать предложение о работе со своими ожиданиями, разъяснять свою трудовую мотивацию; ● анализирует себя как соискателя работы, оценивает свои навыки поиска работы; ● знает темы, рассматриваемые на трудовом интервью, знает правила поведения во время интервью.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● описывает требования, предъявляемые к составлению документов на выставление кандидатуры и поведению во время интервью, разные возможности и способы поиска работы, приводит примеры принципов успешного поиска работы; ● на примере объявления о вакансии составляет соответствующие требованиям документы на выставление кандидатуры, используя разные источники информации о карьере.
Описания действий
<p>ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: Анализ объявлений о вакансиях</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Объявления о вакансиях можно искать и в газетах, и в Интернете. <p>Возможность № 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Раздать ученикам газеты с объявлениями о приеме на работу. ● Дать им задание отметить объявления, по которым они могли бы выставить свою кандидатуру.

Возможность № 2:

- Привести учеников в компьютерный класс.
- Показать ученикам адреса основных интернет-порталов, посредничающих в поиске работы, например, www.cv.ee, www.cvkeskus.ee, www.hyppeaud.ee, www.amet.ee
- Показать ученикам процедуру поиска работы в базе данных.
- Дать задание найти в этих базах данных 3-5 объявлений о вакансии, на которые они могли бы выставить свою кандидатуру.
- По возможности позволить ученикам распечатать эти объявления о вакансиях.
- В заключение обсудить, насколько просто или сложно было читать объявления о вакансиях и выбирать из них подходящие.

Эти объявления о приеме на работу можно использовать для выполнения следующих упражнений.

ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: составление CV

- Вспомнить с учениками требования к оформлению CV, которые они проходили на уроках родного языка.
- Дать ученикам задание составить черновик CV.
- Дать ученикам домашнее задание: составить свое CV для какой-либо базы данных (например, www.cvkeskus.ee) и принести его в распечатанном виде. Каждый сможет проанализировать свое CV на предмет его соответствия следующим требованиям:
 - краткое ознакомление в CV привлекательно и вызывает интерес к человеку;
 - даты, когда что-то или где-то учили, соответствуют действительности;
 - в CV не представлено ложной информации;
 - по любому трудовому опыту, а также проектам расписано, в чем точно состояли задачи и чему научил опыт;
 - в CV нет орфографических ошибок, оно корректно в языковом смысле;
 - в CV содержится хороший перечень черт характера, описание своих хобби и т.д.
 - в CV много информации, связанное употребление языка;
 - CV – разносторонняя визитная карточка человека и вызывает у работодателя заинтересованность связаться с человеком.

Оцени его по 10-балльной шкале: 1 – интереса, видимо, не вызовет; 10 – работодателя оно должно очень заинтересовать. В качестве подведения итогов обсудить, какое место для кого представляло сложность, каких ошибок было большинство.

К следующему уроку откорректированное CV нужно вернуть учителю и вложить в портфолио.

ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: Мотивационное письмо

Раздать каждому ученику руководство по написанию мотивационного письма.

См.: www.cv.ee/content/index.php?id=672&gr=1

- На основе этого руководства обсудить принципы написания мотивационного письма.
- Дать ученикам задание составить мотивационное письмо для выставления своей кандидатуры на работу по своей специальности в фирме N. Цель – вызвать в работодателе глубокий интерес и обосновать свою мотивацию.
- Разделить учеников на пары или маленькие группы и дать им задание оценить мотивационные письма друг друга. По какому письму ты вызвал бы кандидата на собеседование?

Выделить наиболее яркие мотивационные письма и отрывки из работ учеников.

ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: Трудовое интервью

- Разделить учеников на группы по 6-8 человек.
- Каждой группе дать с десяток объявлений о вакансиях, бумагу и письменные принадлежности. Можно воспользоваться объявлениями о вакансиях, которые ученики отобрали раньше.
- Каждому ученику вспомнить три своих сильных качества и черты характера (можно делать записи).
- Ученикам записать все качества на бумаге и найти на группу 3 общих качества.
- Записать все необходимые для работы навыки по специальности и другие дополнительные навыки.
- В группе проанализировать объявления о вакансиях и выбрать три наиболее подходящих всей группе.
- Затем из трех выбрать одно, самое лучшее объявление. Один член группы, который мог бы выставить свою кандидатуру, с помощью согруппников готовится к интервью и выступлению с речью о мотивации.
- Одному кандидату от каждой группы дается три минуты на ознакомление со своим предложением и обоснование собственной пригодности.
- Остальной курс в это время играет роль воображаемых руководителей по персоналу или непосредственных руководителей данной должности на этой фирме, у них есть возможность задавать вопросы по делу.

Для обсуждения:

Кого бы вы взяли на работу и почему?

Каковы факторы успеха, которые могут пригодиться на интервью?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 46: Итоги документов по участию в конкурсе

- Дать ученикам задание записать качества успешного соискателя работы.

Для обсуждения:

Каковы факторы успеха, которые могут пригодиться на интервью?

Какие факторы у тебя имеются, а над чем нужно еще поработать?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 47: Помощник планирования

- Этот рабочий лист – контрольный, вспомогательное средство в составлении карьерного плана и поиске работы, чтобы следить за процессом планирования карьеры и поиска работы.
- Дать ученикам задание проанализировать, где они находятся в своем планировании карьеры и поисках работы. Какие шаги еще не сделаны? Когда и как я предприму эти шаги?
- Обсудить с напарником результаты, внесенные в рабочий лист по частям.

По этому плану действий можно также провести с каждым учеником индивидуальную беседу, чтобы проанализировать его дальнейшие планы.

ИТОГИ ДОКУМЕНТОВ ПО УЧАСТИЮ В КОНКУРСЕ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 46

Ты потренировался в участии в конкурсе и заполнении документов по выставлению своей кандидатуры. Задумайся над прошедшими уроками и запиши в таблицу, что собой представляет кандидат, который добьется успеха в поиске работы.

Какой кандидат добьется успеха в поиске работы? Каковы его сильные стороны, обеспечивающие успех?

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.

ПОМОЩНИК ПЛАНИРОВАНИЯ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 47

Это упражнение поможет тебе упорядочить свои поиски работы. Оно окажет большую помощь, если ты одновременно действуешь на нескольких фронтах. Системный подход к поиску работы помогает избежать раздробления. Представленный ниже контрольный список ты можешь взять за «красную линию», следуя которой, можно организовать свои действия.

Важно также не требовать от себя слишком многого. В планировании своего времени оставайся реалистом. В план включай скорее меньше, но обязательно претвори намеченное в жизнь.

Чем больше у тебя информации и чем лучше ты подготовишься, тем проще преодолевать любые препятствия.

Проведи самоанализ

- Мой рабочий и образовательный путь
- Мои знания и навыки
- Мои знания, навыки и пр., приобретенные вне работы
- Мои сильные стороны
- Мои личностные качества
- Общие условия

Определи цель поиска работы

- Останусь верным своей специальности
- Хочу подняться по карьерной лестнице
- Ищу возможности по другим специальностям
- Я заинтересован в самостоятельном предпринимательстве

Рабочее место хочу найти по следующей специальности:

1-й приоритет:

2-й приоритет:

Найди сферу (в общих чертах)

Особенно меня интересуют следующие фирмы этой сферы:

.....

В этом регионе:

.....

Найди адреса фирм

- в бизнес-каталогах в Интернете в справочных изданиях
 в каталогах ярмарок и пр. в другом месте:

Особенно меня интересуют следующие фирмы

A:

B:

C:

Свяжись с фирмами посредством

- личных связей/рекомендателей
 отправки своего краткого резюме
 Кассы страхования от безработицы
 отправки CV по почте
 по предварительной договоренности по телефону (только в известных сферах)

Неофициальные каналы связи

- Эти друзья-знакомые могут мне помочь (телефон, э-почта):

.....

- С этими людьми надо связаться еще раз (телефон, э-почта):

.....

Опубликуй свое объявление о поиске работы

- на биржах труда в Интернете:
 в специальных журналах:
 в ежедневных газетах:
 в другом месте:

Ищи объявления о вакансиях:

- в газетах:
 в специальных журналах:
 на биржах труда в Интернете:

Составь сопроводительное письмо и подготовь его к отправке

- набросок готов
- по каждому новому месту работы приспособлю его по мере необходимости

Составь CV

- набросок готов
- по каждому новому месту работы приспособлю его по мере необходимости
- я проработал каталог личных способностей и навыков и знаю, в чем отличаюсь от других
- я отметил все свои достижения, которые, в зависимости от необходимости, можно назвать фирмам

Составь все остальные материалы

- фотография (снимок из фотоателье)
- копии свидетельств и справок (четкие, хорошего качества)
- рекомендации (напр., от учителя, руководителя практики)
- набросок титульного листа
- обложки
- конверты
- почтовые марки

Будь готов к интервью

- я учел время, необходимое на то, чтобы добраться до места
- я выбрал подходящую одежду и аксессуары
- мысленно я ответил на все вопросы и к ним готов
- знаю, чего хочу достичь в ходе переговоров по договору, и оставил себе пространство для маневра

Планирование времени

- первые фирмы и контактные лица я уже включил в свой график
- следующие добавлю по ходу дела
- норма в неделю

.....контактов с фирмами или отправки материалов на участие в конкурсах

.....контактов с друзьями-знакомыми.

3.4. Кратко- и долгосрочный карьерный план

РУКОВОДСТВО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Содержание обучения и рассматриваемые основные понятия
Краткосрочный карьерный план, долгосрочный карьерный план, альтернативы, цели.
Приобретаемые учениками знания
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● использует информацию о себе, полученные знания о планировании карьеры, сведения о возможностях рынка труда и формулирует альтернативы для дальнейших действий на своем карьерном пути; ● в целях планирования своей дальнейшей карьеры умеет принимать решения, анализировать свои возможности и варианты выбора и составлять план действий; ● обобщает полученные в ходе карьероведения знания о себе, рынке труда, возможностях обучения и работы, принципах принятия решений и планирования карьеры и использует их для постановки своих целей в карьере; ● использует приобретенные в рамках карьероведения навыки и знания о себе, умеет производить выбор и составлять карьерный план на короткую и более продолжительную перспективу.
Критерии оценки
<p>Ученик:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● обосновывает важнейшие цели своей личной и трудовой карьеры, опираясь на знания, полученные в ходе прохождения карьероведения; ● имеет кратко- и долгосрочный карьерный план, применимые на практике.
Описания действий
<p>РАБОЧИЙ ЛИСТ 48: Мой личный карьерный план</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ученики индивидуально заполняют рабочий лист, затем делятся на пары. ● Обсудить с напарником записанное. Если кто-то не желает комментировать свой рабочий лист, то не нужно заставлять, он может сам поразмышлять над вопросами, заданными в рабочем листе. ● Провести с группой обсуждение по вопросам рабочего листа. ● Итоги урока подводит кто-то из учеников. <p>На основе этого личного карьерного плана можно провести беседу также отдельно с каждым учеником, чтобы проанализировать его дальнейший карьерный план.</p>

РАБОЧИЙ ЛИСТ 49: Процесс принятия решений по карьере

- Задача учеников – оценить альтернативы своей карьеры и принять взвешенное решение в пользу одной из них.
- Обсуждение с группой вопросов рабочего листа.

По этому плану действий можно провести беседу и отдельно с каждым учеником, чтобы проанализировать его дальнейший карьерный план.

РАБОЧИЙ ЛИСТ 50: Мои карьерные цели

- Поделить группу на небольшие группы по 5-6 человек.
- Обсудить в группах записанные ответы.

Один ученик из каждой группы знакомит с результатами остальной класс. Результаты записать на доске.

ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ: Мой краткосрочный карьерный план

- Учитель зачитывает текст воображаемого путешествия. Этот текст можно адаптировать к ситуации, изучаемой специальности и ввести в него дополнительные нюансы.

Найди удобное для себя положение, расслабься. Сделай 3 глубоких вдоха через нос и 3 выдоха через рот. Закрой глаза (лучше выполнять это упражнение с закрытыми глазами).

Представь, что тыходишь на свое первое место работы после окончания училища. (Пауза 15 сек)

Обрати внимание на помещение, что ты там видишь, какие в этом помещении окна, какого цвета стены, как обставлено помещение. (Пауза 15 сек)

Обрати внимание, есть ли в этом помещении еще кто-то кроме тебя. Если есть, то посмотри, кто – какого возраста, какого пола, сколько этих людей, и чем они в этом помещении занимаются. (Пауза 15 сек)

Что ты чувствуешь на своем первом месте работы? Как тебе находиться там? Как эти люди тебя принимают? (Пауза 15 сек)

Что ты будешь там делать? Представь свое первое рабочее задание – чем ты займешься? Как ты себя чувствуешь в этой роли? Какие первые мысли возникают у тебя в связи с этим? (Пауза 15 сек)

Как твои коллеги к тебе относятся? Есть ли среди них люди, настроенные благожелательно к тебе? Замечаешь ли ты людей, относящихся к тебе настороженно или недоброжелательно? Как ты себя чувствуешь в общении с ними? (Пауза 15 сек)

Как проходит твой первый день на работе? С кем из коллег ты знакомишься? Остался ли кто-нибудь незамеченным? Каковы твои чувства и мысли после первого дня работы? Пойдешь ли ты на следующий день на это место работы? (Пауза 25 сек)

А теперь представь, что ты отработал 4 месяца, и твой испытательный срок подходит к концу. С какими мыслями и чувствами ты идешь на работу? Работа, которую ты выполняешь, удовлетворяет тебя, отвечает твоим ожиданиям и желаниями? (Пауза 15 сек)

Как ты реализуешь свои знания и навыки по специальности? Какие трудности встречались на этой работе? Ты справился с ними самостоятельно или есть люди, которые тебе помогли? (Пауза 15 сек)

Нашел ли ты на работе себе новых друзей и знакомых, с которыми ты можешь обсуждать свои рабочие дела и проводить свободное время? Кто они? Сколько им лет? Что у вас общего? (Пауза 15 сек)

Ты решил связать свою карьеру с этим местом работы на более долгий срок или есть какие-либо причины, по которым ты хочешь уволиться после испытательного срока? (Пауза 15 сек)

(Это упражнение можно продолжить, что прошел 1 год, 3 года и т.д.)

Теперь попрощайся со своим местом работы, с людьми там и вернись в настоящее. (Пауза 5 сек)

Если ты готов, то открой глаза и вернись в это помещение.

- Поделить учеников на пары, чтобы они обсудили с напарником:

Какие ощущения ты пережил во время этого путешествия?

Что нового для себя ты обнаружил?

Какие мысли, связанные с работой и планированием своей карьеры на короткий срок, у тебя появились?

- Обсуждение в группе:

Что нового в связи с планированием карьеры вы заметили при представлении путешествия?

Что в ходе этого упражнения для вас прояснилось?

Какие опасности могут вас подстергать, и как они могут повлиять на дальнейшую карьеру?

РАБОЧИЙ ЛИСТ 51: Мой карьерный план на 3 года, 5 и 10 лет

- Итоговый урок запланирован на 2 урока. Составление карьерного плана можно оставить на домашнее задание, в таком случае провести групповую работу с общим обсуждением на следующем уроке. Здесь важно уважать право ученика на конфиденциальность.
- При раздаче рабочих листов подчеркнуть, что это итоговое задание, и при его выполнении ученики должны воспользоваться всеми заполненными ранее рабочими листами в портфолио. Рабочий лист оканчивается творческим заданием, поэтому сразу же раздать ученикам листы бумаги и проверить, все ли поняли задание.
- Разделить группу на маленькие группы по 5-6 человек.
- Обсудить в группах записанные ответы и свои карьерные планы на 3 года, 5 и 10 лет.
- Вопросы для общего обсуждения:

Какой вы видите свою карьеру через 3 года, 5 и 10 лет?

Почему ваша карьера станет именно такой?

Что при обсуждении в группе вы заметили нового для вашего карьерного плана?

МОЙ ЛИЧНЫЙ КАРЬЕРНЫЙ ПЛАН

РАБОЧИЙ ЛИСТ 48

Ты проработал весь материал. Теперь у тебя есть возможность посмотреть, что в этом учебном году ты узнал нового о себе и своей будущей карьере. Составь свой собственный карьерный план. Компоненты карьерного плана:

1. Ты сам

- Интересы в работе:

.....
.....

- Экономические возможности и потребности:

.....
.....

- Навыки:

.....
.....

- Способности:

.....
.....

2. Работа

1) возможные профессии и 1-3 самых подходящих из них:

-
-
-

2) возможные должности и 1-3 самых подходящих из них:

-
-
-

3) возможные организации и 1-3 самых подходящих из них:

-
-
-

4) возможные социально-экономические среды и 1-3 самых подходящих из них:

-
-
-

3. Карьерный план:

1) цель последующих лет работы (карьеры) и 1-3 самых больших шага (со сроками):

-
-
-

2) 3-5 ключевых действий в достижении карьерной цели:

-
-
-
-
-

3) факторы, препятствующие выполнению ключевых действий:

-
-
-
-
-

4) факторы, поддерживающие выполнение ключевых действий:

-
-
-
-
-

5) увязывание мотивирующих факторов и ключевых действий:

-
-
-
-
-

ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПО КАРЬЕРЕ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 49

1. Реши принять решение.

- Что мне нужно решить?

.....
.....

- Когда я приму решение?

.....

2. Собери информацию о себе.

- Мои 3 основные сферы интересов:

.....
.....
.....

- Я предпочитаю работать над следующими конкретными заданиями:

.....
.....

- Я обладаю следующими навыками:

.....
.....

- В работе для меня важнее всего следующие три ценности:

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

- Мои сильные стороны связаны со следующими навыками:

.....

3. Изучи рынок труда.

- Должностями, предоставляющими возможности, являются следующие:

.....

- Из них я отдаю предпочтение:

.....

4. Взвесь различные возможности и выводы.

- Рассмотрите каждый вариант выбора с точки зрения своих интересов, способностей, сильных сторон и ценностных оценок.
- Оцените каждый вариант выбора, исходя из того, какие возможности для удовлетворенности работой предлагает каждый из них. Оценку можешь записать в виде таблицы. Разработай основу оценивания, напр., 4 = отлично, 3 = средне, 2 = терпимо, 1 = невыносимо.

Вариант 1:

.....

.....

.....

Вариант 2:

.....

.....

.....

Вариант 3:

.....

.....

.....

5. Прими решение. Достаточно поразмыслив, я заинтересован в следующей должности:

.....

.....

6. Составь план. Какие шаги являются основными для подготовки к такому выбору? Я составил план по подготовке к своему будущему. Основные шаги при этом следующие (напиши столько шагов, сколько нужно):

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....
- 5).....
- 6).....
- 7).....

7. Действуй.

- Чтобы следовать своей карьерной цели, я должен:

.....

.....

- Чтобы в выбранной профессии добиться успеха, я в будущем должен пройти следующее дополнительное обучение:

.....

.....

8. Оцени движение вперед и внеси изменения.

- Пересмотрю этот план через (дней, недель, год/года/лет), оценю, при необходимости внесу изменения.
- Свой выбор пересмотрю через.....

МОИ КАРЬЕРНЫЕ ЦЕЛИ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 50

<p>Видение моей идеальной жизни:</p>
<p>Мои цели в карьере и работе:</p>
<p>Работа, которой мне хотелось бы заниматься через 5 лет:</p>
<p>Работа, которой мне хотелось бы заниматься через 2-5 лет:</p>
<p>Работа, которой мне хотелось бы заниматься сейчас:</p>
<p>Мои личные цели:</p>
<p>Организации, в которые я хотел бы входить:</p>
<p>Знания, навыки и т.д., которые я хотел бы развить:</p>

МОЯ КАРЬЕРА ЧЕРЕЗ 3 ГОДА, 5, 10 ЛЕТ

РАБОЧИЙ ЛИСТ 51

Поиск для себя подходящего карьерного пути начинается с себя. Упрощенно это означает, что нужно исследовать себя, задавать себе сотни и сотни вопросов. Чем яснее ты начинаешь осознавать себя, тем больше возможностей ты начнешь видеть вокруг себя. При выполнении этого упражнения достань все рабочие листы, заполненные в ходе прохождения этого предмета, и углубись в их содержание, потому что они помогут тебе найти ответы.

Чего ты хочешь достигнуть через 3 года?

.....

.....

.....

Чего ты хочешь достигнуть через 5 лет?

.....

.....

.....

Чего ты хочешь достигнуть через 10 лет?

.....

.....

.....

Что для этого ты можешь сделать уже сегодня?

.....

.....

.....

Поставь перед собой цели на 1-3 года

.....

.....

.....

Поставь перед собой цели на 3-5 лет

.....

.....

.....

Поставь перед собой цели на 5-10 лет

.....

.....

.....

Конкретный продуманный план действий является предпосылкой достижения тобой своих целей. После того как первые шаги сделаны, нужно оценить сделанное. Свои первые шаги на карьерном пути ты сделал во время практики или обучения параллельно школе, или работая в школьной дружине, и поэтому:

Спроси у себя: достиг ли ты того, чего хотел?

.....
.....

Чему ты научился?

.....
.....

Что ты в будущем сделал бы иначе?

.....
.....

В каком направлении двигаться дальше?

.....
.....

Карьерный план может состоять, в основном, из мечтаний, которые ты хочешь воплотить в своей жизни. Их можно или записать, или нарисовать, или изобразить каким-нибудь другим способом, если ты хочешь, чтобы мечты осуществились. Выраженные мечтания получают заряд энергии, более реальную форму, и их легче претворять в жизнь. **Поэтому выбери себе подходящий способ и нанеси на бумагу свой карьерный план на следующие 3 года, 5 и 10 лет.**

