

Discuțat și aprobat
Profesorul nr. 12 din

la Consiliul Profesorat nr

14.01.2022

Bubuieci 2021

Baza normativă

Ghidarea în carieră este un răspuns la schimbările continue cu care atât angajații cât și elevii se ciocnesc în acest secol al permanentelor transformări. Un plan de ghidare în carieră ușurează acordarea ajutorului în informare, consiliere și dezvoltare profesională. Activitățile planificate în scopul atingerii nivelurilor fiziologice se exeează pe o bază normativă a instituției.

Astfel primordial la Ghidarea în carieră este *Codul Muncii al RM* care dedică atenție specială formării continue a angajaților (perioadă determinată, nedeterminată), și indică mai multe forme de formare atât tradiționale cât și netradiționale (precum ucenicie, stagiere, etc).

O altă bază normative este *Codul educației*. Astfel în Art.7 al Codului Educației sunt stipulate următoarele principii care, la nivel de viziune, creează condiții favorabile ghidării în carieră (în cazul când acest proces este corect conceptualizat). c) principiul relevanței – în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice; g) principiul incluziunii sociale; j) principiul unității și integrității spațiului educațional.

În vederea exercitării funcției de coordonare și ghidare *Regulamentul intern de activitate* a instituției prevede următoarele atribuții: 1. Ghidarea și oferirea de servicii educaționale, administrarea activității antreprenoriale și a bazei tehnico materiale; 2. Ghidarea didactică și metodologică, elaborarea de proiecte, testarea de noi modele și implimentarea de proiecte pilot care ar stimula integrarea conținuturilor și serviciilor inovatoare în învățământul profesional tehnic.

Regulamentul intern cu privire la activități de mentorat prevede că mentoratul reprezintă un sistem și un program de sprijinire și consiliere a cadrelor didactice, în scopul de a facilita integrarea, a oferi îndrumare în alegerea celor mai potrivite opțiuni didactice, culturale și sociale. La baza normativă a Ghidării în carieră mai stau și *Regulamentul cu privire la organizarea formării profesionale a șomerilor*, *Regulamentul cu privire la organizarea formării profesionale a adulților*, *Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul profesional tehnic*, *Regulamentul cu privire la organizarea programelor de formare profesională tehnică*, *Strategia de dezvoltare a angajaților*, *Planul managerial anual* cât și *Planurile de activitate a subdiviziunilor*, *Regulamentul de desfășurare a Târgului ideilor de afaceri*, *Regulamentul de desfășurare a concursului Cel mai bun Plan de afaceri*, *Curriculum la Dezvoltarea profesională* cât și *Curriculum atât la disciplinile de specialitate cât și cele generale* etc.

Concepte de bază

Orientarea profesională nu este o activitate nouă pentru Școala Profesională comuna Bubuieci ceea ce este nou este conținutul orientării profesionale.

În prezent, ceea ce se numește carieră reflectă *traseul de dezvoltare al unei persoane prin învățare și muncă*.

Managementul carierei este definit ca proces de pregătire, implementare și monitorizare a planurilor de carieră, asumate de individ în mod singular sau împreună cu sistemele de carieră ale organizațiilor.

Angajații și Tinerii se confruntă acum cu sisteme de evaluare de tip concurențial, o societate în schimbare, instabilitate economică și incertitudini în ceea ce privește viitorul.

În societatea actuală, familia nu mai poate rezolva de una singură sarcina de pregătire a tinerilor pentru rolurile pe care le pot avea în viață. Tinerii sunt conștienți de faptul că familia nu-i poate ajuta întotdeauna, iar părinții, la rândul lor, recunosc că sunt uneori neputincioși în rezolvarea problemei viitorului copiilor lor. În aceste condiții, rezolvarea se așteaptă de la instituția care îi pregătește pe tineri pentru viitor – școala. Prin educarea părinților, școala poate determina și reconsiderarea rolului părinților în educarea tinerilor.

Cariera este traseul parcurs de o persoană în profesarea unor munci, care presupun o anumită pregătire și formare, concretizate în capacități și competențe specifice, atestate, certificate și dovedite în realizarea sarcinilor cerute de profesii. Ea presupune o suită de activități legate de profesiile, posturile, funcțiile, statutele și rolurile exercitate de persoană.

Ghidarea în carieră constituie o expresie explicită a procesului educațional, un ansamblu de acțiuni realizate de către educator/factor educațional în scopul susținerii persoanei în proiectarea cariere.

Proiectarea carierei este un proces permanent, încadrat în limitele de viață conștientă a individului, un ansamblu de acțiuni subordonate unor finalități prosociale clar definite, orientate spre identificarea posibilităților de maximă valorificare a potențialului individual

Educația pentru carieră se referă la ansamblul de activități educaționale și formative destinate pregătirii persoanei pentru a-și alege în cunoștință de cauză studiile și profesiile, și, mai ales, traseul care urmează a fi parcurs pentru a atinge un nivel cât mai ridicat de împlinire personală și socială.

Plan de ghidare în carieră a angajaților
Școala Profesională comuna Bubuieci

Obiectiv strategic. Creșterea continuă a performanțelor angajaților prin formarea competențelor ce facilitează integrarea socioprofesională.

Direcție de ghidare în carieră 1. Dezvoltarea competențelor angajaților în conformitate cu standardele profesionale.

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Aplicarea chestionarelor de evaluare a competențelor angajaților	Septembrie	DAIP	Chestionare îndeplinite de 100% angajați/ cadre didactice
2	Evaluarea necesităților de formare a angajaților prin asistări/ interasistări la lecții și analiza proiectărilor didactice	Septembrie Octombrie	DAIP, Șef comisiei metodice	Fiecare angajat are minim câte o fișă de evaluare a lecției
3	Elaborarea analizei SWOT a angajaților instituției	Septembrie	Consiliul administrativ, Consiliul profesoral, Șef resurse umane	Analiza SWOT (a tuturor cadrelor didactice angajaților elaborată
4	Acordarea de mentorat de inserție și dezvoltare profesională	Septembrie- Octombrie, Ianuarie, Martie	Sefii de subdiviziuni	Grafic de oferire a ajutorului metodic, Lecții evaluate și îmbunătățite
5	Identificarea și delegarea la formări a angajaților instituției	Septembrie- Octombrie La necesitate	DAIP, DAIE	Fiecare angajat a beneficiat de 1-2 formări
6	Implicarea activă în activitățile comisiilor din cadrul instituției	Octombrie, Ianuarie	Director	Participarea angajaților la comisiile metodice specific domeniului de activitate
8	Organizarea CP/ ședințelor de informare despre procesul de conferire/ confirmare a gradelor și completarea dosarelor	Septembrie, Iunie	DAIP	2 ședințe organizate

9	Motivarea prin oferire de performanțe a angajaților care demonstrează rezultate deosebite	Septembrie, Decembrie, Martie	Consiliul administrativ, șefii de comisii metodice	50% din angajați dețin calificativul foarte bine
10	Menționarea (diplome, laude) la CP a angajaților care se manifestă prin rezultate foarte bune în activitate	Ianuarie, Iunie	Consiliul administrativ	50% din angajați sunt menționați.

*Direcție de ghidare în carieră 2. Dezvoltarea competențelor profesionale noi pentru
implimentarea inovațiilor/ schimbărilor.*

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Organizarea ședințelor de formare și informare despre schimbările din interior și exterior	Septembrie	Șefii pe subdiviziuni	Schimbări identificate
2	Identificarea proiectelor de lucru naționale/ internaționale și formarea grupului de lucru pentru implementare	Periodic	Director, șefii de subdiviziuni, șefii comisiilor metodice	Minim 2 grupuri de lucru formate
3	Delegarea angajaților în întreprinderi în scopul observării inovațiilor	Martie-Mai	Șef secție practică	Fiecare maestru a fost minim într-o vizită la agentul economic
4	Provocarea angajaților de a desfășura activități inovative în instituție (activ. extracurriculum, master class, ore publice, workshop inclusiv cu copiii din clasele primare etc.)	Septembrie, Ianuarie	DAIP, Șef practică DAIE, secție	Cel puțin 3 activități inovative realizate
5	Discuții cu foștii absolvenți și acumularea sugestiilor de inovare/ îmbunătățirea procesului educațional	Octombrie, Februarie	Diriginții, Maiștrii	Discutii cu cel puțin 1 absolvent per meserie

6	Implicarea cadrelor didactice în desfășurarea cursurilor de scurtă durată a adulților și implicarea angajaților în predare	Noiembrie	Șefii de subdiviziuni	1 curs anual realizat
7	Implicarea angajaților în predarea cursurilor de scurtă durată pentru ANOFM	Septembrie	Sef secție practică	minim 1 angajat implicat per comisie metodică
8	De organizat seminar de informare a angajaților despre Mobilitatea academică	Septembrie	Cons. administrativ	Seminar organizat

Direcție de ghidare în carieră 3. Integrarea socioprofesională în mediul organizational prin racordarea valorilor angajaților la valorile organizației

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Informarea angajaților despre valorile instituției	Mai/ La necesitatea pentru noii angajați	Șefii de subdiviziuni	Seminar de informare organizat
2	Chestionarea angajaților cu privire la confortul educational al angajaților	Octombrie Iunie	Psiholog	100% din angajați chestionați
3	Implicarea angajaților în elaborarea planului de activități antreprenoriale	Noiembrie- Decembrie	Director, DAIE, Prof. bazele antreprenoriatului	Plan realizat
4	Introducerea viziunilor angajaților în planurile de dezvoltare strategică a instituției, planului manageriale etc.	Septembrie, Decembrie	Director	Planuri (PDS, Plan managerial, strategia de dezvolt. a resurselor umane) elaborate cu sugestii incluse
5	Implicarea în proiecte naționale și internaționale a angajaților	La necesitate	Director	50% din angajați implicați în proiecte naționale/internaționale
6	Implicarea angajaților în întreținerea și amenajarea spațiilor și patrimoniului instituției	La necesitate	Dir. Adj. pt gospodărie	Fiecare angajat implicat în minim o activitate

Direcție de ghidare în carieră 4. Promovarea imaginii instituției.

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Participarea la concursul Gastronomic, Cel mai bun plan de afaceri etc.	Octombrie, Aprilie	Director, DAIP, Șef secție practică, DAIE	Obținerea rezultatelor remarcabile
2	Participarea la târguri și expoziții	August, Decembrie, Aprilie	DAIE, Diriginții	Fiecare angajat a participat la câte un târg/ expoziție
3	Delegarea persoanelor responsabile în oferirea de interviuri	La necesitate	Director, DAIE	Interviu acordat
4	Actualizarea paginii WEB a instituției a listei agenților economici cu care colaborăm, a cursurilor și activităților instituției	Septembrie Ianuarie Martie	Șef secție practică Responsabil bază de date	Pagină actualizată
5	Delegarea angajaților în instituțiile din țară cu scopul orientării profesionale și promovarea instituției	Februarie	DAIE	Fiecare angajat participat în min. o instituție

Direcție de ghidare în carieră 5. Promovarea propriei imagini profesionale.

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Desfășurarea masterclass-urilor/ lecțiilor publice cu participarea angajaților/ oaspeților interni cât și externi	Noiembrie, Decembrie, Martie, Aprilie	Șef secție practică	Fiecare angajat desfoară câte o activitate
2	Implicarea în comisiile de elaborare a testelor pentru examenul de calificare, curriculum, support de curs la meseriile Bucătar, Cofetar (AED), proiecte transnaționale etc.	Aprilie La necesitate	DAIP	2 angajați per comisie metodică participanți/ implicați
3	Organizarea vizitelor de studiu	La necesitate	DAIP, Șefii de comisii metodice	30% din angajați deplasați în vizite de studiu

4	Raportarea la CP a rezultatelor obținute	Ianuarie, Iunie	Șefii subdiviziuni pe	Fiecare angajat menționează rezultatele obținute
5	Implicarea activă a angajaților la organizarea și desfășurarea Decadelor	La necesitate	Sefii subdiviziuni pe	Fiecare angajat din cadrul comisiei metodice implicat

Plan de ghidare în carieră a elevilor
Școala Profesională comuna Bubuieci

Competența 1. Autoevaluarea potențialului individual din perspectiva pieței muncii

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Elaborarea analizei SWOT la lecțiile de dirigenție în scopul autoevaluării	Septembrie	Diriginte	100% din elevi autoevalueați
2	Discuții individuale cu diriginții, maistrii-instructori, psihologul instituției cu tematica potențialului individual în carieră	Septembrie-Octombrie, Martie	DAIE	Discuții purtate cu toți elevii
3	Desfășurarea orelor educative cu tema <i>Ghidarea în carieră</i>	Octombrie	Diriginte	Oră desfășurată
4	Elaborarea la disciplina l.rom., l. străină, bazele antreprenoriatului a eseurilor cu tematica de carieră	Septembrie-Octombrie	Prof. l. rom.	Eseuri evaluate
5	Aplicarea la CPC pentru autoevaluarea elevilor	Decembrie	Diriginții	70% din elevi aplicanți

Competența 2. Informarea despre profesii pe piața muncii

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Vizite la agenții economici din domeniu	Septembrie, Ianuarie	Șef secție practică, Maistrii-instructori	Cîte o vizită la min. 1 agent economic lider pe piața muncii
2	Invitarea agenților economici și a foștilor absolvenți pentru informarea despre meseria aleasa	Septembrie, Octombrie, Februarie	Șef secție practică, diriginții	Fiecare grupă a beneficiat de cite o întâlnire
3	Prezentarea istoriilor de succes a absolvenților	Decembrie-Februarie	DAIE	Min. 2 istorii de success prezentate per școală

4	Vizite la activitățile practice ale elevilor de la alte meserii din instituție	Octombrie, Ianuarie	Șef secție practică	Fiecare grupă a fost în vizită la cite 2 meserii din instituție
5	Plasarea la panoul informativ a zilelor naționale/ internaționale specifice diverselor meserii	Permanent	Bibliotecar	100 % Elevi informați despre zile naționale/ internaționale
6	Implicarea la Târgul ideilor de afaceri, Târgul de cariere prin participare/ vizitare	Noiembrie, Februarie	DAIE	10 elevi din fiecare grupă implicați în participări sau vizite
7	Informarea din diverse surse despre ofertele educaționale și de angajare existente în RM și solicitările pieței muncii	Septembrie, Martie, Mai	Diriginții	Fiecare elev a cercetat minim o sursă
8	Analiza în cadrul orelor a pieței muncii în scopul observării domeniilor de angajare	Martie-Iunie	Diriginții, Maiștrii instructori	50% din elevi angajați pe domeniu studiat

Competența 3. Luarea deciziilor de carieră în baza sistemului de atitudini și valori

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Elaborarea Planului de afaceri la disciplina Bazele antreprenoriatului	Martie	Profesor bazele antreprenoriatului	40% planuri reușite (note 8-9)
2	Implicarea în diverse formări specifice meseriilor cât și altele (formări de către CEDA, Start up)	Noiembrie- Decembrie	Prof bazele antreprenoriatului	Câte 2 elevi din fiecare grupă participanți

Competența 4. Marketing profesional și personal.

Nr. d/o	Activitatea	Perioada de realizare	Responsabil	Indicatori de performanță
1	Participarea locală la târgul ideilor de afaceri, Concursul Cel mai bun Plan de afaceri, Cel mai bun în meserie etc.	Octombrie, Decembrie, Ianuarie	Șef secție practică, DAIE	Participanții obțin rezultate deosebite

2	Implicarea în activități extracurriculum a școlii (decade)	Periodic (conform planului comisiilor metodice, DAIE)	DAIE	Din fiecare grupă implicați permanent câte 5-10 elevi
3	Implicarea activă în timpul practicii de producție la agentul economic	Martie- Iunie	Maiștrii instructori, Șef secție practică	30% elevi remarcați/ menționați de agenții economici.
3	Elaborarea CV și a scrisorii de motivație	Aprilie	Diriginții	CV elaborate de către 60 % elevi