სახელმძღვანელო უმაღლესი სასწავლებლის მასწავლებლისთვის

კარიერის მართვის სწავლება

აიდა აკუდოვიჩიუტე (Aida AKUDOVIČIŪTĖ)
ვილნიუსის უნივერსიტეტი, ლიტვა

ცაბა ფორგაცი (Csaba FORGACS)
ბუდაპეშტის კორვინუსის უნივერსიტეტი , უნგრეთი

ჟიგიმანტას გრაკაუსკასი
(Žygimantas GRAKAUSKAS)
ვილნიუსის უნივერსიტეტი, ლიტვა

პოლ ჰაკინგი (Paul HACKING)
ესექსის უნივერსიტეტი, დიდი ბრიტანეთი

მარტინ პენინგტონი (Martin PENNINGTON)
ესექსის უნივერსიტეტი, დიდი ბრიტანეთი

კრისტიონას ზიკუსი (Kristijonas ŽIČKUS)
ვილნიუსის უნივერსიტეტი, ლიტვა

2014

თარგმანი
შპს „კავკასუს თრანსლეიშენს“
საქართველო,
თბილისი,
ა. ჭავჭავაძის 3

წიგნის დიზაინი
სს „დიზაინო კრიპტის“
ლიტვა,
ვილნიუსი ლტ-06125,
88 ლაისვეს გამზ.

ბეჭდვა
შპს „ერა 2008“
საქართველო,
თბილისი,
ქერჩის ქ. 12

www.chemikariera.ge წარმოადგენს საქართველოს ეროვნული კარიერული სერვისების ვებ-გვერდს. აქ თქვენ შეგიძლიათ იხილოთ სასარგებლო რჩევები კარიერის დაგეგმვასა და სამსახურის მოძიებასთან დაკავშირებით, ასევე ინფორმაცია ვაკანსიებზე, სტაჟირებასა და სწავლის შესაძლებლობების, დამსაქმებლებისა და კარიერასთან დაკავშირებული ღონისძიებების შესახებ.

ყველა უფლება დაცულია. ავტორების წერილობითი თანხმობის გარეშე დაუშვებელია წიგნის რომელიმე ნაწილის რეპროდუქცია ან გამოყენება ნებისმიერი, მათ შორის გრაფიკული, ელექტრონული ან მექანიკური ფორმით, რაც გულისხმობს ასლის გაკეთებას, ჩაწერას, დაბეჭდვას, ვებ–გვერდზე გავრცელებას, საინფორმაციო ქსელებში ან ინფორმაციის შენახვისა და საძიებო სისტემებში განთავსებას.

წიგნიდან მასალის გამოყენებაზე ნებართვისთვის დაგვიკაშირდით ელ. ფოსტით:

დოქტ. იოლანტა ვაიჩიუნაიტე (Dr. Jolanta Vaičiūnaitė)
პროექტის მენეჯერი
ვილნიუსის უნივერსიტეტი, ლიტვა
ელ.ფოსტა: vaiciunaite.jolanta@gmail.com

Book ISBN:
Copyright @2014

სარჩევი

შესავალი ნაწილი 5

თავი 1. კურსის მომზადება 11

თავი 2. კურსის ორგანიზება და მართვა 29

თავი 3. კურსის წაკითხვა 49

თავი 4. კურსის დასრულება 219

დანართები

დანართი I.
ტერმინების განმარტება 233

დანართი II.
სტუდენტების კარიერის მართვის კომპეტენციების ქართული ჩარჩო 243

დანართი III.
ქართველი სტუდენტების კარიერული კომპეტენციების განვითარების პროგრამა 255

დანართი IV.
კითხვარი სტუდენტებისთვის კარიერის მართვის კურსის დაწყებამდე 267

დანართი V.
კითხვარი სტუდენტებისთვის კარიერის მართვის კურსის დასრულების შემდეგ 273

შესავალი ნაწილი

მოცემული სახელმძღვანელო წარმოადგენს ევროკომისიის TEMPUS IV პროგრამის *სტუდენტთა კარიერული მომსახურეობის განვითარება საქართველოში“* [პროექტის ნომერი: 530566-TEMPUS-1-2012-1-LT-TEMPUS-SMGR (2012-3045/001-001)] და ევროპული უნივერსიტეტებისა და საქართველოში მათი პარტნიორი უნივერსიტეტების თანამშრომლობის მნიშვნელოვან შედეგს. წინამდებარე სახელმძღვანელოს გარდა გამოიცა კიდევ ორი წიგნი: „მართე შენი კარიერა: *სტუდენტთა სახელმძღვანელო“* და *„სახელმძღვანელო უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებისათვის კარიერული განათლების მომსახურეობისათვის“*. ამ სამივე სახელმძღვანელოს მიზანს წარმოადგენს უმაღლესი სასწავლებლებს დაეხმაროს წარმატებით ჩამოუყალიბონ მათ სტუდენტებს კარიერის დაგეგმვის კომპეტენციები. სხვა შედეგები მოიცავს კარიერის დაგეგმვის კომპეტენციების ჩარჩოს მიწოდებას და სტუდენტთა კარიერის მართვის კურსს. ყველა მასალა შეგიძლიათ იხილოთ ქართული ეროვნული კარიერის ვებ-გვერდზე *(www.chemikariera.ge)*.

ამ მასალის სრული ნაკრები ქმნის ერთიან პაკეტს, რომელიც შექმნილია პროექტის უფრო დიდი მიზნის მისაღწევად; კერძოდ კი, როგორც პროექტის TEMPUS IV განაცხადშია მოცემული *„გაუმჯობესდეს ქართველი სტუდენტების მიმზიდველობა შრომის ბაზარზე, საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში კარიერული განათლების სერვისის განვითარებითა და განხორციელებით“. პროექტის მიზანი მოკლედ აჯამებს პროექტის საგანმანათლებლო ფილოსოფიას, რომელიც „ეყრდნობა კონცეფციას იმ ინდივიდისას, რომელიც ეფექტურად მოქმედებს ლიბერალურ საბაზრო პირობებში, არის პროაქტიული და შეუძლია საკუთრი ქცევა შეუსაბამოს მას; დამოუკიდებლად განჭვრიტოს მომავალი ცვლილებები; შექმნას ცხოვრებისა და კარიერის განვითრების შესაძლო ვერსიები, გადაამუშაოს კარიერის შესახებ ინფორმაცია, მიიღოს გადაწყვეტილებები და მოაგვაროს კარიერასთან დაკავშირებული პრობლემები“.*

მასწავლებელთა სახელმძღვანელოს მიზანი

სახელმძღვანელო შექმნილია იმისათვის, რომ მასწავლებლებმა ჩაატარონ კარიერის მართვის მთელი ან ნაწილობრივი კურსი სტუდენტებისთვის პარტნიორი ინსტიტუტების საუკეთესო გამოცდილების გათვალისწინებით. ეს გამოცემა არ წარმოადგენს თანამშრომლების ტრენინგს კარიერის თეორიაში ან მის სწავლებაში; ეს არ შედის მის ფუნქციაში. მასში მოცემულია ის საფუძველი, რომელიც მასწავლებლებს აძლევს შესაძლებლობას უფრო მეტი გაიგონ კარიერის მართვასა და მისი ძირითადი სფეროების სტუდენტებისათვის სწავლების ტექნიკაზე.

სახელმძღვანელოში წარმოდგენილია თეორიული და პრაქტიკული ელემენტების კომბინაცია, რაც საშუალებას აძლევს მასწავლებელს სწრაფად აითვისოს კურსის საფუძვლები - მისი ფორმა, იდეა, მიზნები და ამოცანები და დაგეგმოს და განახორციელოს მოცემული მიდგომა კონკრეტული სტუდენტის საჭიროებების გათვალისწინებით. სხვადასხვა თავებში მოცემულია კარიერის მართვის კურსის კონკრეტული ელემენტები, დაწყებული მომზადებიდან, დასრულებული კურსის შემდგომი შეფასებითა და გაუმჯობესებით; სახელმძღვანელოს მიზანია იყოს როგორც ადვილად წასაკითხი, ასევე ზუსტი და ეყრდნობა ჯანსაღ თეორიასა და მისი ავტორების ქვეყნების პრაქტიკულ გამოცდილებას. ის მასწავლებლებს ასევე აწვდის ინფორმაციას ლიტერატურაზე იმისათვის, რომ მოიძიონ ბევრ თემაზე დამატებითი ინფორმაცია და გაიგონ ისინი უფრო ღრმად; ასევე პრაქტიკურ რესურსებს, რითაც შეძლებენ დააინტერესონ სტუდენტები და წარმართონ სწავლების პროცესი.

ჩამოთვლილი რესურსებიდან ბევრი მათგანი არის პრაქტიკული და ინტერაქტიული. კარიერის მართვის შინაარსი და მისი თანმხლები ტექნიკა და სტრატეგია ისეა მოცემული, რომ შესაძლებელია მოხდეს მისი სწავლების დროს ინდივიდუალურად, სასწავლო სიტუაციის შესაბამისად ადაპტირება, მოცემული გაკვეთილის გათავისება და სტუდენტთა მიერ საკუთარი კარიერის მართვაზე პასუხისმგებლობის აღება. ამდენად სწავლებისა და სწავლის მეთოდები, რომელიც მოცემულია კურსში მოიცავს:

- ***დამხმარე სასწავლო მეთოდებს, რომლებიც ხელს უწყობს შესწავლასა და ძიებას და არა მხოლოდ გადაცემული ცოდნის მიღებას;***
- ***ღია დისკუსიებს კლასში, რაც ხელს უწყობს სხვადასხვა მოსაზრებების წარმოქმნასა და გათვალისწინებას;***
- ***მცირე ჯგუფური აქტივობების გამოყენებას, რაც ხელს უწყობს კრეატიულობის განვითარებას და დებატების წარმართვას;***
- ***თვითშეფასებას (უნარების, შესაძლებლობების, ინტერესებისა და ა.შ.), რაც ხელს უწყობს საკუთარი თავის შეცნობას;***
- ***როლურ თამაშებს (გასაუბრებებს და ა.შ.), რათა სიტუაცია გახადოს უფრო რეალური და უშუალო;***
- ***თანაკურსელების მიერ მიმოხილვას (CV-ს, განცახდებების და ა.შ.), მათი ცოდნის გაზიარებისა და კრიტიკული აზროვნების განვითარებისათვის.***

კურსის განმავლობაში არსებობს კლასგარეშე ფორუმებისა და დისკუსიების, მათ შორის ონლაინ– და არასინქრონული დისკუსიების გამართვის შესაძლებლობა, რომელშიც ჩართულნი იქნებიან გარეშე მონაწილეები (მაგალითად დამსაქმებლები), რათა უფრო მეტი რეალობა შესძინონ გაკვეთილებს საქმიანი გამოცდილების შესახებ.

დავალებები კურსის ფარგლებში (მაგ. კვლევის ანგარიში, განცხადებების პაკეტი და კარიერის განვითარების გეგმა) იქნება სიღრმისეული ცოდნის გამოვლენის საშუალება. ამავე დროს მნიშვნელოვანია და დიდ სარგებლობას მოიტანს მკაცრი შეფასება; მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ კურსის შედეგად მიღწეულმა შედეგმა დიდხანს უნდა გაძლოს გაკვეთილების ფორმალური დასრულების შემდეგ. ამდენად მნიშვნელობა აქვს იმასაც, თუ როგორ მოხდება ამის მიღწევა (მაგალითად გრძელვადიანი სასწავლო ჟურნალების წარმოებით, პორტფოლიოებით და სამუშაო გეგმებით) და ასევე თუ როგორ მოხდება კურსის შეფასება და განვითარება.

მასწავლებელთა სახელმძღვანელოს სტრუქტურა

სახელმძღვანელო შედგება ოთხი თავისაგან და დანართებისაგან:

თავი 1: კურსის მომზადება

ამ თავში მოცემულია ინსტრუქცია, იმის თაობაზე, თუ როგორ უნდა ააგოთ კურსი ისე, რომ განუვითაროთ სტუდენტებს კარიერის მართვის კომპეტენციები. მასწავლებლები მიიღებენ რეკომენდაციებს ეფექტური მომზადებისა და სწავლების პროცესის დაგეგმისათვის, ასევე სასარგებლო რჩევებს იმისათვის, რომ სწავლებისა და სწავლის პროცესი იყოს ეფექტური და თავი გაართვან იმ საკითხებს, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს ამ პროცესს.

თავი 2: კურსის ორგანიზება და მართვა

ამ თავში მოცემულია კარიერის კურსის ორგანიზების ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტები და დაეხმარება მასწავლებელს მოაწყოს მისი სამუშაო ეფექტურად. აქ ასევე განხილულია კარიერის კურსის მართვის სხვადასხვა საკითხები, დაწყებული პირველი სასწავლო დღიდან, სადაც შედის „გასახურებელი“ სავარჯიშოები, გაკვეთილზე დროის მართვასთან, სტუდენტების მოტივირებასა და მრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული საკითხები, გაკვეთილზე რთული სიტუაციების მართვა და კურსის ბოლო დღის ორგანიზებით დამთავრებული. შინაარსი მოიცავს მასწავლებლისათვის სასარგებლო მინიშნებებსა და რჩევებს, რომელიც ეხმარება მათ უკეთესად მოემზადონ სხვადასხვა მოსალოდნელი და მოულოდნელი სიტუაციისათვის, რომელიც იქმნება კურსის მიმდინარეობისას და ასევე დადებითად განაწყობს მათ საკუთარი თავების, სტუდენტებისა და მოსალოდნელი სასწავლო შედეგების მიმართ.

თავი 3: კურსის წაკითხვა

ეს ყველაზე დიდი ნაწილი დეტალურად მიმოიხილავს კურსის ყველა თემას, შესაბამისი რესურსის მიწოდებით. აქ მოცემულია წინა ისტორია, თეორიული საფუძველი, ყოველი თემა და განიხილავს მნიშვნელოვან საკითხებს, რაც დასჭირდება მასწავლებელს სტუდენტების ეფექტური სწავლებისათვის. აქ დეტალურადაა ახსნილი კურსის სხვადასხვა ელემენტები– თუ როგორ უნდა ასწავლო და ასევე მოიცავს სასარგებლო მასალას, როგორიცაა სწავლების ინსტრუმენტები, სავარჯიშოები და ლექციების გეგმები. ამ ნაწილსაც იგივე სტრუქტურა აქვს, როგორიც სტუდენტების სახელმძღვანელოს და სტუდენტის კარიერის მართვის კურსს თვითონ და ამდენად, სამივე ელემენტი შეადგენს ერთ მთლიანობას.

თავი 4: კურსის დასრულება

ამ თავში მოცემულია ინსტრუმენტები, რომლითაც უნდა შეფასდეს თუ რამდენად კარგად იქნა მიწოდებული კარიერის მართვის კურსი როგორც მასწავლებლის, ისე სტუდენტის თვალსაზრისით. საზომი ჩარჩო შედგება კარიერის მართვის ოთხი ძირითადი სფეროს კომპეტენციების მოდელისგან, რაც მოიცავს: თვითშემეცნებას; კარიერული შესაძლებლობების შესწავლის, კარიერის დაგეგმვასა და კარიერის განხორციელებას. ეს დაეხმარება მასწავლებელს შეაფასოთ სწავლების წარმატება, გამოყენებული მასალის ეფექტურობა, შეფასების მეთოდების ქმედუნარიანობა, რომელიც გამოყენებული იქნა ოთხივე ძირითად სფეროში. ის ასევე გამოდგება მიიღოთ პასუხი კითხვაზე „რამ იმუშავა კარგად?“ და „რა შეიძლებოდა სხვანაირად გამეკეთებინა?“, როგორც კურსის გასაუმჯობესებლად ინფორმაციის მოპოვების პროცესის ნაწილი და გაზომოთ ის პროგრესი, რასაც მიაღწიეს სტუდენტებმა მათი კარიერის დაგეგმვის დროს კურსში მონაწილეობის უშუალო შედეგის სახით. ამ თავში ასევე მოცემულია რამდენიმე ძირითადი საკითხი, რომლის მორგებაცაა საჭირო კონკრეტული ფაკულტეტის ან სასწავლო პროგრამისათვის, რაც გულისხმობს: სწავლებისა და სწავლის მეთოდებს, შეფასებას, სწავლის შედეგებს, მრავალფეროვნებასა და თანაბარ შესაძლებლობებს, საშუალებებსა და რესურსებს.

დანართები:

ტერმინების განმარტება

მრავალი ძირითადი ტერმინი, რომელიც გამოყენებულია წინამდებარე სახელმძღვანელოში გამოიყენება და განიმარტება სხვადასხვაგვარად სხვადასხვა კონტექსტში. მათი მნიშვნელობის განმარტებისათვის და გაუგებრობის თავიდან ასაცილებლად, შეიქმნა ტერმინთა განმარტებები და ყველა მკითხველს შეუძლია ნახოს თუ როგორ გამოიყენება ძირითადი ტერმინები

გამოცემაშივე. ნავარაუდევია, რომ ეს მიდგომა ხელს შეუწყობს მნიშვნელოვანი კონცეფციებისა და იდეების ერთნაირ აღქმას და სახელმძღვანელოში მოცემული მოსაზრების მეტად დაფასებას.

სტუდენტების კარიერის მართვის კომპეტენციების ქართული ჩარჩო

აქ ხდება სტუდენტების კარიერის მართვის ძირითადი კომპეტენციების განსაზღვრა, რომელიც საჭიროა შრომის ბაზარზე მიმზიდველობის შესაძენად და შესანარჩუნებლად, კარიერული კმაყოფილების მისაღწევად მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზარზე. სტრუქტურა ეფუძნება ოთხ ერთმანეთთან დაკავშირებული სფეროს (თვითშემეცნებას, კარიერული შესაძლებლობების შესწავლას, კარიერის დაგეგმვასა და კარიერის განხორციელებას). ყველა კომპეტენციის დახასიათება კი ხდება ცოდნისა და გაგების, უნარებისა და დამოკიდებულების თვალსაზრისით.

ქართველი სტუდენტების კარიერის კომპეტენციების განვითარების პროგრამა

ეს საპილოტე პროგრამა შექმნილია იმისათვის, რომ განავითაროს ქართველ სტუდენტთა პირადი კარიერის მართვის კომპეტენციები, შრომით ბაზარზე მათი მიმზიდველობის გასაზრდელად და კარიერული წარმატების ხელის შესაწყობად. კურსი, რომელიც გრძელდება 50 საათი და მოიცავს 15 თემას, მოიცავს სწავლებისა და სწავლის მეთოდებს, მათ შორის ანალიტიკურ სწავლას, დავალებაზე დაფუძნებულ სწავლებას, ჯგუფურ სამუშაოსა და ინდივიდუალურ სწავლას და შეიძლება შეფასდეს ანგარიშებით, სასწავლო მაგალითებით, თვით-შეფასებით, პროექტის საქმიანობით და პრეზენტაციით.

კითხვარი სტუდენტებისთვის კარიერის მართვის კურსის დაწყებამდე

ეს გახლავთ საპილოტე კითხვარი, რომელიც დაგეხმარებათ ქართველი სტუდენტების კარიერის მართვის კურსთან დაკავშირებული მოთხოვნების დაკმაყოფილებაში.

კითხვარი სტუდენტებისთვის კარიერის მართვის კურსის დასრულების შემდეგ

ეს გახლავთ საპილოტე კითხვარი, რომელიც დაგეხმარებათ კარიერის მართვის კურსის ხარისხის გაუმჯობესებაში.

ვისთვისაა განკუთვნილი მასწავლებელთა სახელმძღვანელო?

მიუხედავად იმისა, რომ ეს გამოცემა თავდაპირველად გამიზნული იყოს აკადემიური პერსონალისათვის, რომელიც ჩართული იქნებოდა კარიერის მართვის უნარების სწავლებაში, კონკრეტულად კი სტუდენტთა კარიერის მართვის კურსში TEMPUS IV პროექტის ფარგლებში, შეიძლება ის სასარგებლო რესურსი აღმოჩნდეს ნებისმიერი პირისთვის, ვინც ჩართულია უფრო ფართო კარიერის შესახებ საგანმანათლებლო, საკონსულტაციო და მრჩეველთა საქმიანობაში. ისინი, ვინც მოცემულ აქტივობებში არიან ჩართული აღმოაჩენენ, რომ ძირითადი იდეა, ძირითადი თეორია და პრაქტიკული მასალა სასარგებლო რესურსია იმისათვის რომ განავითარონ და შეინარჩუნონ მათი მცდელობები. სავარაუდოდ მკითხველებისთვის სასარგებლო იქნება შემდეგი:

- ***სანდო ფილოსოფია, რომელიც საფუძვლად უდევს სახელმძღვანელოს, ხელს უწყობს მასში წარმოდგენილია თემების გაერთიანებას;***

- ***მძაფრი და მრავალმნიშვნელოვანი დისკუსია კარიერის მართვის სხვადასხვა საკითხზე, საჭიროების შემთხვევაში თეორიაზე დაყრდნობით;***

- ***ლექციების სასარგებლო გეგმები, პირდაპირი ნიმუშების მიწოდება, რათა მასწავლებლებმა მიიღონ და გამოიყენონ ისინი;***

- *პრაქტიკული მასალა სტუდენტთა მიერ საკითხის გაგებასა და შესწავლაში დასახმარებლად და დისკუსიებში ჩართვისა და აზროვნების წასახალისებლად;*

- *შემდგომი რესურსები და ლიტერატურა იმისათვის, რომ დაეხმაროს მასწავლებლებს გაიგონ და შეინარჩუნონ მათი სწავლების პრაქტიკა.*

როგორ მივიღოთ მეტი მასწავლებელთა სახელმძღვანელოდან

სახელმძღვანელო გამოყენებული უნდა იქნას ზუსტად, როგორც სახელმძღვანელო. ის არ უნდა მიიჩნიონ, როგორც ინსტრუქციების მისაცემი შაბლონი არამედ, როგორც სანდო მითითება, თუ როგორ უნდა გააერთიანო სასწავლო კურსი სტუდენტებისათვის, რომელსაც აქვს თეორიული სათავე, მაგრამ ამავე დროს აქვს მასთან დაკავშირებული ძლიერი პრაქტიკული ელემენტი. მისი გამოყენება უნდა მოხდეს სტუდენტთა სახელმძღვანელოსთან ერთად, სადაც უფრო სიღრმისეულად არის მოცემული კურსში შემავალი ბევრი თემა და საიდანაც შეიძლება შემდგომი სავარჯიშოებისა და მიდგომების გადმოტანაც .

ამგვარად, სასარგებლო საფუძველი უნდა მივაწოდოთ მასწავლებლებს, რომლებიც ჩართულნი არიან სტუდენტთა ჯგუფისათვის კარიერის მართვის კურსის მომზადებაში. თუმცა შინაარსის მორგება და განვითარება უნდა მოხდეს შემდეგის გათვალისწინებით:

- *საგნის დისციპლინა და სტუდენტთა ჯგუფის კურსი;*

- *სტუდენტების მიერ განვლილი საგნები და გამოცდილება;*

- *ინსტიტუტის ან ფაკულტეტის სწავლებისა და სწავლის ფილოსოფია;*

- *თუ რა მასშტაბითაა კურსი ჩართული უფრო ფართო სასწავლო პროგრამაში თუ ის ცალკე ისწავლება;*

- *აკადემიური კრედიტების დონე, რომელიც მინიჭებული აქვს კურსს, თუკი ასეთი არსებობს;*

- *დრო, რომელიც დაეთმობა კურსს;*

- *მასწავლებელთა რაოდენობა, რომელიც ჩართულნი არიან კურსის დაგეგმვასა და სწავლებაში;*

- *მთლიანი რესურსი, რომელიც გააჩნია იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ჩართულნი არიან კურსის წარმართვაში, მათ შორის საშუალებები და მასალები.*

საუკეთესო შემთხვევაში, კურსის განმხორციელებელ გუნდს უნდა ჰქონდეს საკმარისი დრო, რათა განიხილოს და გაითვალისწინოს მოცემული ფაქტორები, მოაგვაროს წარმოქნილი საკითხები, გამოიყენოს სახელმძღვანელო, რათა გაიგოს პროგრამის თავდაპირველი გეგმა და განვითარება. სტუდენტთა მოსაზრების გაგება კურსის მიმდინარეობის დროს ან მისი დასრულების შემდგომ, ასევე დაეხმარება გახდეს კურსი რელევანტური და გონივრული.

მადლობა

სახელმძღვენლო მოამზადა ევროკავშირის ექსპერტების ჯგუფმა, იმ ავტორებმა, რომლებიც წარმოდგენილია პირველ გვერდზე და ასევე დიდი წვლილი შეიტანეს მის მომზადებაში:

- *ევა ბონდარმა (Eva Bodnar) და ჯუდიტ სასმა (Judit Sass) (ბუდეპეშტის კორვინუსის უნივერსიტეტი, უნგრეთი)*

- *ლინ ჯორდანმა (Lynne Jordan), სუსან როდესმა (Susan Rhodes) და დავიდ სტენბერმა (David Stanbury) (ესექსის უნივერსიტეტი, გაერთიანებული სამეფო)*

სახელმძღვანელო ასახავს არა მარტო გამოცდილებას, იდეებსა და ცოდნას, რომელიც დააგროვეს ევროკავშირის ექსპერტებმა მრავალი წლის მანძილზე, არამედ საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში მოღვაწე, ქვემოთ ჩამოთვლილი მათი კოლეგების მრავალ შეთავაზებას, ძალიან სასარგებლო კრიტიკას, რეკომენდაციას, დახმარებას, რომელიც მიაწოდეს მათ წინამდებარე სახელმძღვანელოს მომზადებისას:

- *გიორგი ყანჩაველი, ქეთევან მეფარიშვილი და ელიზავეტა სოლოღაშვილი (საქართველოს უნვერსიტეტი)*

- *ნათია გაბაშვილი და ნინო მოდებაძე (იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)*

- *თეონა დიასამიძე და თინა გელაშვილი (სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი*

- *ნინო აროშიძე და თეონა ბერიძე (ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)*

- *სოფია კვარაცხელია და თამრიკო ლუკავა (შოთა მესხიას სახელობის ზუგდიდის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)*

- *თამარ ლიპარტელიანი და ხათუნა ცხადაძე (ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)*

- *გივი ამაღლობელი და ნიკოლოზ ფარჯანაძე (შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი)*

და ბოლოს...

იმედი გვაქვს, რომ მივაღწევთ ჩვენს მიზანს, რამაც სტიმული მოგვცა რომ დაგვეწერა ეს სახელმძღვანელო და რაც უფრო მნიშვნელოვანია, ჩვენ დავაკმაყოფილეთ ყველა ქართული უმაღლესი სასწავლებლების მოლოდინები. თუმცა, ცხოვრება და გარემოებები იცვლება და ჩვენ ასევე ვაპირებთ, რომ ეს სახელმძღვანელო ყოველთვის იყოს მიმდინარე სამუშაო.

დოქტ. იოლანტა ვაიკიუნაიტე (Dr. Jolanta Vaičiūnaitė)
პროექტის მენეჯერი
ვილნიუსის უნივერსიტეტი, ლიტვა
E-mail: vaiciunaite.jolanta@gmail.com

თავი 1: კურსის მომზადება

ამ თავის მიზანია გიხელმძღვანელოთ სტუდენტებისთვის კარიერის მართვის კურსის წარმართვაში და მოგაწოდოთ რჩევა-დარიგებები ამ კურსის ეფექტურად ჩასატარებლად.

ამ თავის წაკითხვის შემდეგ თქვენ შეგეძლებათ:

1. გაიაზროთ კურსის პროფილი ბოლონიის პროცესის კონტექსტში;

2. დაწეროთ სასწავლო გეგმა (სილაბუსი) კარიერის მართვას კურსისთვის, რომელიც აამაღლებს უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობებს მოწყობასა და კარიერულ წინსვლას;

3. გეცოდინებათ, როგორ წარმართოთ კურსი ეფექტურად.

1.1. კურსის პროფილი სტუდენტებზე ფოკუსირების კონტექსტში.

კარიერის მართვის კურსის მიზანია გაზარდოს შრომითი მოწყობა და აამაღლოს კარიერული წინსვლა ქართველ კურსდამთავრებულებში. კურსი უნდა ემყარებოდეს შემდგომ ფილოსოფიურ ვარაუდებს:

- *კარიერის მართვა მოიცავს კარიერის შესაბამის ცოდნას და უნარებს და საჭირო კომპეტენციებს.*
- *კარიერის მართვას პროცესი უნდა იყოს რაციონალური და განხორციელდეს გონიერი, პასუხისმგებლობის მქონე და დამოუკიდებელი ინდივიდების მიერ.*
- *კარიერის მართვა მოიცავს ინტუიტიურ, კრეატიულ და რაციონალურ ქმედებებს, რაც საშუალებას აძლევს ადამიანს მიიღოს სარგებელი საგულდაგულოდ შედგენილი გეგმებისგან და მართოს არაპროგნოზირებადი მოვლენების შედეგები.*
- *კარიერა ვითარდება სხვადასხვა სცენარით, რაც შეესაბამება ინდივიდის საჭიროებებს, შესაძლებლობებს და არსებულ რეალობებს.*
- *არჩეული კარიერის სცენარი ხორციელდება იმ ადამიანის მიერ ვინც, მზად არის საკუთარი ცოდნის დასახვეწად, ახალი შესაძლებლობებისთვის და იმის აუცილებლობისთვის, რომ ხელახლა გაიაზროს და გააუმჯობესოს საკუთარი კარიერული მიმართულება.*

- *კარიერის მართვის კომპეტენციები შესაძლებელია განვითარდეს და დაიხვეწოს სწავლისა და პრაქტიკის საშუალებით.*

- *დადებითი მიდგომა, საკუთარი თავის მართვის ეფექტურობა, გადაწყვეტილების მიღების დამოუკიდებლობა და მოქნილობა კარიერული წარმატების მთავარი ფაქტორებია.*

ფილოსოფიური ვარაუდები გვიჩვენებს, რომ კურსი უნდა დაიგეგმოს სტუდენტებზე ფოკუსირებით იმგვარად, რომ სტუდენტებმა განივითაროონ კარიერის მართვის კომპეტენციების კონკრეტული კომბინაცია, რომელიც სასარგებლო და აუცილებლია დასაქმების შესაძლებლობების შესანარჩუნებლად და კარიერული კმაყოფილების მისაღწევად მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზარზე.

სტუდენტებზე ფოკუსირების კონტექსტში, მონაწილეები და მათი სწავლის უნარები სწავლების პროცესის საფუძველია. სწავლაში ასეთი ძვრა ადვილად მისაღწევი არ არის. ეს გამოწვევაა მასწავლებლებისთვის, რომელიც მოითხოვს ისეთ მთავარ კითხვებზე პასუხებს, როგორიცაა: რა, რატომ, როდის და როგორ ვასწავლოთ კურსის არსი?

კარიერის კურსის მასწავლებლებმა უნდა მოძებნონ გზა, თუ როგორ წაახალისონ სტუდენტები, რათა ისინი უფრო პასუხისმგებლობით მოეკიდონ სწავლას. მთავარი ამოცანაა, სტუდენტი თავდაპირველად მასწავლებლის მიერ მართული მეთოდიდან გადავიდეს სტუდენტის მიერვე ინიცირებულ, სწავლებასთან დაკავშირებულ მიდგომაზე. სტუდენტებმა უნდა ჩერთონ კრიტიკულ აზროვნებაში და ლექციაზე იყვნენ ყურადღებით, აქტიური მონაწილეობა მიიღონ დისკუსიებში თავიანთი მოსაზრებებისა და საჭიროებების გამოხატვით და დაცვით. ისინი შეძლებენ ცოდნის მოპოვებას პრობლემების განხილვაზე დაფუძნებული სწავლებით; ისწავლიან, თუ როგორ გამოიყენონ არგუმენტები დისკუსიაში. კითხვის დროს მათ უნდა გაიაზრონ, რომ ის, რაც დაწერილია, ყოველთვის აბსოლუტური სიმართლე არ არის, არამედ ავტორის ან სხვა ადამიანის აზრია, რომელში ეჭვის შეტანაც შესაძლებელია. ამიტომ, სტუდენტმა უნდა გამოთქვას განსახილველ საკითხებთან დაკავშირებით საკუთარი აზრები და შეხედულებები პირადი ცოდნის მიხედვით. რაც უფრო ღრმაა ცოდნა, რომელსაც სტუდენტი მოიპოვებს, მით უფრო პროფესიონალური არგუმენტებით შეძლებს იგი თავისი შეხედულებების დასაბუთებას.

სტუდენტებზე აქცენტის გაკეთების კონტექსტში ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ სწავლების პროცესი იყოს გამჭვირვალე. სტუდენტებმა წინასწარ კარგად უნდა იცოდნენ თუ რა მოყვება ამ კურსს და რა შედეგებს შეიძლება ელოდონ მისგან. ამ კურსის შემდეგ მათ უნდა შეძლონ სხვებისთვის იმ კომპეტენციების ჩვენება, რაც შეიძინეს სწავლის პროცესში.

ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რაც ხელს უწყობს კურსის გამჭვირვალობას, კარიერული მენეჯმენტის ძირითადი კომპეტენციების და ამ კურსიდან გამომდინარე სწავლების შედეგების ფრთხილი და ზუსტი განსაზღვრაა.

რა განსხვავებაა კურსის კომპეტენციებსა და სწავლების შედეგებს შორის?

კომპეტენცია არის დემონსტრირებული ცოდნა, გააზრება, უნარი, შესაძლებლობა, მიდგომა და (ეთიკური) ღირებულება, რომელიც ვითარდება სტუდენტის მიერ და ეკუთვნის მას *(სახელმძღვანელო ხარისხის მისაღები პროგრამის სტრუქტურის ფორმულირებისთვის, 2010).*

თითოეული კურსის სტრუქტურა ეფუძნება კარიერის მართვის ძირითადი კომპეტენციების ნაკრებს, რომელიც ამ კურსის ფარგლებში უნდა განივითაროს სტუდენტმა. კარიერის მართვის კომპეტენციების ზუსტი კომპლექტი განსხვავებული იქნება სხვადასხვა კურსის სტრუქტურისთვის,

რადგან სტუდენტებისთვის კარიერული განათლების მოთხოვნები ერთნაირი არ არის ყველა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. კურსის ძირითადი კომპეტენციები, რომლებიც უნდა აისახოს კურსის სტრუქტურაში, ძალიან მნიშვნელოვანი უნდა იყოს სტუდენტებისთვის სწავლებისა და შესწავლის პროცესში მისაღწევად.
შემოწმებას დაქვემდებარებული შედეგები აღწერილია სწავლების შედეგის (შედეგების) და/ან კრედიტების გამოყენებით.

სწავლების შედეგი არის მიღებული სწავლის გამოცდილების შეფასებადი შედეგი, რომელიც საშუალებას აძლევს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს დაადგინონ, განივითარა თუ არა სტუდენტმა კომპეტენციები საჭირო დონეზე *(სახელმძღვანელო ხარისხის მისაღები პროგრამის სტრუქტურის ფორმულირებისთვის, 2010).*

სწავლების შედეგები აღწერს თუ რა უნდა იცოდეს, გაიგოს სტუდენტმა და რისი დემონსტრირება უნდა შეეძლოს სწავლების პროცესის წარმატებით დასრულების შემდეგ. კურსისთვის მინიჭებული კრედიტების რაოდენობა ასახავს დროის იმ რაოდენობას, რომელიც სტუდენტმა უნდა დაუთმოს სწავლას, რათა მიაღწიოს სათანადო შედეგებს. სწავლების შედეგების წარმატებული მიღწევა მოწმდება კურსის დასრულებისას.

1.2. სტუდენტის კარიერის მართვის კომპეტენციების ქართული ჩარჩო.

შეუძლებელია *კარიერის მართვის კურსის* დაგეგმვა და სწავლება ვაკუუმში. იმისათვის, რომ ახალი კურსი შევიმუშაოთ ან არსებული განვათავსოთ სხვებისთვის გასაგებ კონტექსტში, ინსტრუქციებისთვის უნდა გამოვიყენოთ *სტუდენტის კარიერის მართვის კომპეტენციების ქართული ჩარჩო*, რომელიც შემუშავდა პროექტის – *„კარიერული მომსახურებების განვითარება საქართველოში“* ფარგლებში და რომელიც დაფინანსდა ევროპული კომისიის TEMPUS IV პროგრამის მხარდაჭერით.

სტრუქტურა მოქმედებს როგორც სახელმძღვანელო მოდელი საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლების მუშაკებისთვის, რომლებიც ახორციელებენ კარიერულ საგანმანათლებლო მომსახურებას. კარიერის პერსონალს შეეძლება მოამზადოს კარიერის მართვის კურსები ამ სტრუქტურაზე დაყრდნობით, მათი სტუდენტების კონკრეტული საჭიროებებისა და შემდეგი ასპექტების გათვალისწინებით:

- ***პოლიტიკური, სოციალური და ეკონომიკური მიმართულებები, რომლებიც ზემოქმედებას ახდენენ ადამიანების კარიერულ განვითარებასა და შემოთავაზებულ კარიერულ სერვისებზე: გლობალური და საქართველოს ეკონომიკა, ტექნოლოგიების განვითარება, დასაქმების ახალი გზები, სამუშაოს შეცვლა და ოჯახის როლი, ასევე დემოგრაფიული ცვლილებები.***

- ***თანამედროვე სამუშაოს ბაზრის მოთხოვნები, კვალიფიცირებული მუშა-ხელის განვი-თარების თვალსაზრისით, რომლებიც შეესაბამება შრომის ბაზრის საჭიროებებს და ხელს უწყობს მთელი ცხოვრების მანძილზე უწყვეტ სწავლას. ეს იძლევა გარანტიას იმაში დასარწმუნებლად რომ:***

  - ადამიანი საკუთარი კარიერის აქტიური მშენებელია და პასუხს აგებს გონივრული და ინფორმირებული კარიერული გადაწყვეტილებების მიღებაზე;

  - თითოეული ადამიანი არის საკუთარი კარიერის მფლობელი და თავის თავზე უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა პირადი კარიერის წარმართვაზე;

➢ მოქნილობა, ოპტიმისტური დამოკიდებულება კარიერული შესაძლებლობების მიმართ, რისკების გაწევის სიმამაცე და შესაძლო წარუმატებლობის მიმართ გამძლეობა - ეს ის მნიშვნელოვანი თვისებებია, რომლებიც ადამიანმა უნდა განივითაროს;
➢ კარიერით კმაყოფილება და წარმატება ყოველი ადამიანის მიერ სუბიექტურად განისაზღვრება.

- ***ბოლონიის პროცესის სტრატეგიული მიმართულებები უმაღლესი განათლების სფეროების მოდერნიზაციისთვის მოიცავს შემდეგს:***

➢ სტუდენტზე ფოკუსირებულ სწავლება, რომელიც უზრუნველყოფს ინდივიდუალურად მორგებულ საგანმანათლებლო მიმართულებას, რომელიც სტუდენტს უკეთ მოამზადებს თავისი მომავალი კარიერისთვის და უზრუნველყოფს მის პიროვნულ განვითარებას;

➢ დასაქმების უნარი – სტუდენტების აღჭურვას კარგი ცოდნით, უნარებით და კომპეტენციებით, რომლებიც მათ გამოადგებათ პროფესიონალურ ცხოვრებაში და დაეხმარებათ სრულად გამოიყენონ თავიანთი შესაძლებლობები შრომის ბაზრების ცვლილებების პირობებში;

➢ ცხოვრების განმავლობაში მუდმივი სწავლა, დასაქმების შესაძლებლობების შესანარჩუნებლად, რაც საშუალებას აძლევს სტუდენტს შეიძინოს კვალიფიკაცია, გაიღრმავოს ცოდნა, ახალი უნარები და კომპეტენციები ან გაიზარდოს პიროვნულად;

➢ უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაცია და მარკეტიზაცია, რის შედეგადაც იზრდება დასაქმების შესაძლებლობები.

ჩარჩოს სტრუქტურა მოიცავს ურთიერთდაკავშირებულ სფეროებს: თვითანალიზს, კარიერული შესაძლებლობების შესწავლას, კარიერის დაგეგმვას და კარიერის განხორციელებას.

სფეროები	კომპეტენციები
თვითშემეცნება	კარიერისთვის მნიშვნელოვანი პირადი ფაქტორების შესახებ ცოდნა კარიერაზე მთელი ცხოვრების მანძილზე განვითარების გავლენის შესწავლა
კარიერული შესაძლებლობების კვლევა	კარიერული ინფორმაციის შეგროვება, შეფასება და გამოყენება გლობალური და ადგილობრივი პოლიტიკური, სოციალური, გარემოს დაცვითი, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური მიმართულებების აღმოჩენა და პირადი მოსაზრებების ჩამოყალიბება სწავლისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესწავლა და საკუთარი მოსაზრებების ჩამოყალიბება
კარიერის დაგეგმვა	კარიერის ფართო და ადაპტირებადი ხედვის შექმნა კარიერული გადაწყვეტილების მიღება კარიერის პროექტის დაგეგმვა
კარიერის განხორციელება	სწავლების პროცესის მართვა

	სამუშაოს ძებნის პროცესის მართვა პირადი რესურსების მართვა სამუშაო ადგილის გარანტირება/შენარჩუნება ცხოვრებისა და სამსახურის ბალანსის შენარჩუნება კარიერული ცვლილებების მართვა

თითოეული კომპეტენცია ხასიათდება სამი სტრუქტურული ელემენტის აღწერით: ცოდნა და გააზრება/აღქმა, უნარები და მიდგომები. ამ კომპეტენციების ფორმულირება ხდება ზოგადად კონტექსტში. კარიერის პერსონალმა უნდა გადაწყვიტოს კომპეტენციების გამოყენების გზები გლობალური და ლოკალური პოლიტიკური, სოციალური, გარემოსდაცვითი, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური მიმართულებების მიხედვით. სტრუქტურის შესახებ დამატებითი ინფორმაცია შეგიძლიათ მიიღოთ მასწავლებელთა სახელმძღვანელოს II დანართიდან.

1.3. კურსის დაგეგმვა

”ვცდილობ საკუთარ თავს დავუსვა შეკითხვა: „რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი რამ, რისი სწავლებაც მინდა სტუდენტებისთვის?“ ასევე ვცდილობ წარმოვიდგინო, რის გაკეთებას შეძლებს სტუდენტი, როცა ჩემს მიერ წარმოდგენილ მასალას მიიღებს (ცოდნის ან პირადი მონაცემების შესახებ რაიმე ვარაუდის გარეშე)“ - პროფ. ა.ჯ. ბოიდსტონი (A.J. Boydston).

კარიერის მართვის კურსის წარმატებით გახორციელება მოითხოვს ფრთხილ დაგეგმვასა და მუდმივ განახლებას. **დაიწყეთ პროცესი ადრე, საკუთარ თავს სულ მცირე ექვსი თვე მიეცით კურსის დასაგეგმად.**

ახალი კურსის დაგეგმვისას ან არსებულის გაუმჯობესებისას, შეიძლება გამოგადგეთ შემდგომი „10-საფეხურიანი“ მიდგომა, რათა სტუდენტებს ჩამოუყალიბდეთ კარიერის მართვის კომპეტენცია, რაც საჭიროა სამუშაოს მისაღებად, დასაქმების შესაძლებლობების შესანარჩუნებლად და კარიერული კმაყოფილების მისაღწევად მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზარზე.

I საფეხური. გაარკვიეთ სტუდენტების მოთხოვნები. კურსის ეფექტური დაგეგმვა იწყება შემდეგი შეკითხვების დასმით:

- *ვინ არიან სტუდენტები?*
- *კურსის ამ თემას ახლა შემოუერთდნენ?*
- *რა მიზეზით სურთ სტუდენტებს ამ კურსის გავლა?*
- *კარიერასთან დაკავშირებულ რა პრობლემებს აწყდებიან სტუდენტები?*

სტუდენტების შესახებ ინფორმაცია დაგეხმარებათ უფრო კონკრეტულად მოახდინოთ ფოკუსირება მენეჯმენტის ძირითად კომპეტენციებზე, რომლებიც მათ უნდა მოიპოვონ სწავლების პროცესის განმავლობაში. ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ გავაკეთოთ სტუდენტების საჭიროებების იდენტიფიცირება კარიერულ საგანმანათლებლო სერვისებთან მიმართებაში, წარმოდგენილია წიგნის –”სტუდენტებისთვის კარიერული საგანმანათლებლო მომსახურეობების მიწოდების სახელმძღვანელოს” მე-2 დანართში.

II საფეხური. კურსის მიზნების განსაზღვრა. კურსის მიზნები დაკავშირებულია სწავლებისა და შესწავლის პროცესში კარიერის მართვის კომპეტენციების განვითარებასთან. როცა თქვენ გაითვალისწინებთ სტუდენტთა ჯგუფის შემადგენლობას და იმას, თუ რა სჭირდებათ მათ,

დაუსვით საკუთარ თავს შეკითხვა: *"რა მინდა რომ შეძლონ სტუდენტებმა?"* ეს ინფორმაცია დაგეხმარებათ იმ კუთხით, რომ კარგად გაერკვეთ, კარიერის მართვის თუ რომელი ძირითადი უნარები უნდა გამომუშავდეს.

როცა სტუდენტების საჭიროებების მიხედვით განსაზღვრავთ ძირითად კომპეტენციებს, გთხოვთ გამოიყენოთ კარიერის მართვის კომპეტენციების სტანდარტული ჩამონათვალი, რომელიც მითითებულია *„სტუდენტის კარიერის მართვის კომპეტენციების ქართულ ჩარჩოში"*. კურსის სამუშაო გეგმაში სულ მცირე 8 და მაქსიმუმ 15 კომპეტენცია უნდა იყოს ჩამოთვლილი. როცა სტრუქტურას ქართულ უმაღლეს სასწავლებლებს ვარგებთ, შემდგომი ასპექტები უნდა იქნას გათვალისწინებული: უნივერსიტეტის ხედვა და მისია, სტუდენტების აკადემიური მაჩვენებლები, სასწავლო კურსის მოცულობა, ლექციის დრო, სტუდენტის ჩართულობა, ხარისხის პროგრამასთან ინტეგრაცია და საბაზო დისციპლინებთან კავშირი. გარდა ამისა, გირჩევთ, მხედველობაში მიიღოთ რეგიონალური და ეროვნული სტრუქტურები, შრომითი მოწყობის სხვა ფორმები, რომლებიც მოიცავს შრომით მოწყობასთან დაკავშირებულ სწავლებას ხარისხის, პედაგოგიური მიდგომების, სწავლებისა და სასწავლო რესურსების, სტუდენტთა შემადგენლობის და შეფასების ფარგლებში.

რეკომენდებულია, რომ კარიერის მართვას კურსი მოიცავდეს კარიერის მართვის იმ კომპეტენციებს, რომლებიც ეხმარება სტუდენტს:

- ***გაიცნოს და გაიგოს კარიერის კონცეფცია;***
- ***გაეცნოს კარიერის განსაზღვრის ელემენტებს;***
- ***შეძლოს კარიერის განმსაზღვრელი ელემენტების გამოყენება პირადი კარიერის აწყობაში.***

III საფეხური. სტუდენტების სწავლის შედეგებზე ფოკუსირება. როცა თქვენ განსაზღვრავთ ძირითად კომპეტენციებს, ფოკუსირება მოახდინეთ სტუდენტების სწავლაზე და ჰკითხეთ საკუთარ თავს: *"როგორ შევაფასებ სტუდენტების შესაძლებლობებს?"*

კურსის სწავლების შედეგები წარმოადგენს დებულებების ნაკრებს იმის შესახებ, თუ რა უნდა იცოდეს და გაიგოს სტუდენტმა და რისი დემონსტრირება შეუძლია იმ დროისათვის, როცა ყოველგვარი შეფასებები და საჭირო საგამოცდო სამუშაოები წარმატებით ჩაივლის. სწავლის შედეგები ადგენენ სტუდენტის მიერ გამომუშავებული კარიერის მართვის კომპეტენციის მოცულობას და დონეს ან სტანდარტს. ეს ძალიან დაგვეხმარება უკვე მიღებული ცოდნის და უნარების იდენტიფიცირებასა და შეფასებაში.

ბენჯამინ ბლუმის *(Benjamin Bloom) „საგანმანათლებლო მიზნების ტაქსონომია"* (1956) იძლევა სასარგებლო მითითებებს იმ თვალსაჩინო და შეფასებადი უნარების იდენტიფიცირებისთვის, რაც გინდათ რომ თქვენმა სტუდენტებმა შეისწავლონ. ბლუმმა გამოყო კოგნიტიური პროცესების ექვსი ტიპი და განალაგა ისინი მზარდი თანმიმდევრობით სირთულის მიხედვით: ცოდნა, გააზრება, გამოყენება, ანალიზი, სინთეზი და შეფასება.

კატეგორია	წარმომადგენლობითი უნარები	გამოსაყენებელი ზმნების ნიმუშები
ცოდნა (დამახსოვრება)	ინფორმაციის გასხენება, დამახსოვრება ან ამოცნობა.	განსაზღვრეთ, იდენტიფიცირება გაუკეთეთ, მოიგონეთ, ამოიცანით.
გააზრება (გაგება)	ცალკეული ფაქტების დაკავშირება, განზოგადება და იდეების პერეფრაზირება	აღწერეთ, შეადარეთ, განასხვავეთ (თქვენი

გამოყენება (კრიტიკული შერჩევა)	წესების, კანონების, კონცეფციების, პრინციპების და თეორიების გამოყენება პრობლემის გადასაჭრელად. გამოიყენეთ მასალა ახალ და კონკრეტულ სიტუაციაში.	სიტყვებით). გამოიყენეთ, კლასიფიცირება გაუკეთეთ, მოიყვანეთ მაგალითი.
ანალიზი (შესწავლა)	ერთი მთლიანის შემადგენელი ნაწილების იდენტიფიცირება (მაგ., მოვლენის ან პრობლემის). ნაწილებს შორის ურთიერთკავშირის იდენტიფიცირება.	გააანალიზეთ, მხარი გააანალიზეთ, დაიცავით, გამოიტანეთ დასკვნები.
სინთეზი (შექმნა)	ორი ან მეტი ელემენტის (სტუდენტებისთვის) ახალი კომბინაციად ან ამ ურთიერთკავშირის კომბინაცია.	განჭვრიტეთ, განავითარეთ, ჩამოაყალიბეთ.
შეფასება (განსჯა)	ხარისხის კრიტიკულად შეფასება ან სამუშაოსთან დაკავშირებით განსჯა შიდა მდგრადობასა და გარეშე კრიტერიუმებზე დაყრდნობით.	შეაფასეთ, განსაჯეთ

სწავლების კურსის შედეგების მომზადებისას, გთხოვთ გამოიყენოთ მოკლე ფორმულირებები, რომლებიც მოცემულია *„სტუდენტის კარიერის მართვის კომპეტენციების ქართულ ჩარჩოში“*. სასწავლო კურსის გეგმაში 10-20-ზე მეტი შედეგი არ უნდა იყოს ჩამოთვლილი.

რეკომენდებულია, რომ კარიერის მართვის კურსის შესწავლის შემდეგ სტუდენტებს შეეძლოთ:

- ***შეაფასონ კომპეტენციები, როგორც მათი კარიერული ხედვის ნაწილი.***
- ***აღმოაჩინონ განსხვავება საჭირო და საკუთარ კომპეტენციებს შორის პირად კარიერული ხედვასთან დაკავშირებით.***
- ***დაიწყონ ქმედება იმ კომპეტენციების ასათვისებლად, რაც აკლიათ იმისათვის, რომ შეესაბამებოდნენ კარიერული ხედვის მოთხოვნებს.***

კურსის მიზნების გათვალისწინება დაგეხმარებათ მიიღოთ გადაწყვეტილებები იმის თაობაზე, თუ რა შინაარსი უნდა ჩართოთ, სწავლის და სწავლების რა მეთოდები გამოიყენოთ და რომელი დავალებებია უფრო მეტად შესაბამისი.

სწავლების ამოცანების დასახვის შესახებ ხელმისაწვდომი რესურსების ნახვა შეგიძლიათ შემდეგ ვებ-გვერდებზე:

http://www.heacademy.ac.uk/hlst/resources/a-zdirectory/learningoutcomes
http://staff.mq.edu.au/teaching/curriculum_development/assessment/toolkit/setting_outcomes/

სწავლების ამოცანების დასახვა მნიშვნელოვანია ნებისმიერი კურსისთვის, მაგრამ ეს განსაკუთრებით სასარგებლოა მაშინ თუ გსურთ კარიერული კომპეტენციების ჩართვა სხვადასხვა სასწავლო მოდულებში. ამ შემთხვევაში სწავლების ამოცანების განსაზღვრა სასარგებლოა, რადგან თქვენ შეგიძლიათ დაინახოთ თუ სად შეიძლება მოერგოს კარიერული კომპეტენციები სხვა (არაკარიერული) მოდულების სწავლების ამოცანებს. თუმცა, ეს არ გახლავთ მარტივი საქმე! იგი მოითხოვს დიდ ყურადღებას იმის განსასაზღვრად, თუ რომელ მოდულებშია შესაძლებელი კარიერული სწავლების ამოცანების ბუნებრივად ჩასმა. ამასთან, ასევე საჭირო იქნება ასახოთ აღნიშნული სწავლების ამოცანები სასწავლო პროგრამაში იმის უზრუნველსაყოფად, რომ კარიერული კომპეტენციები იყოს მოცული საკმარისად სიღრმისეულად და სათანადო წესით.

მაგალითად, თუ აღნიშნული კარიერის კურსის მასწავლებელს სურს კარიერული განვითარების პროგრამის ადაპტირება საგანთან დაკავშირებულ სასწავლო პროგრამაში მისი ელემენტების ჩართვით, მაშინ სწავლების ამოცანები იქნება უმთავრესი გზა ამის მისაღწევად. ეს საშუალებას იძლევა მოხდეს სწავლების ამოცანების ადაპტირება სტუდენტის სწავლების სხვადასხვა ეტაპზე. ამ გზით დასაქმების შესაძლებლობების განხილვა აძლევს მასწავლებლებს მაქსიმალური მოქნილობის საშუალებას გადაწყვიტონ, თუ როდის და როგორ ასწავლონ სასწავლო წლის განმავლობაში დასაქმების უნარები. როგორც წესი, სწავლების ამოცანები წარმოდგენილია მხოლოდ მინიმალური სტანდარტის სახით, მაგრამ შესაძლებელია დამატებითი ელემენტების სწავლებაც, თუ საჭიროა სხვა ფაქტორების გათვალისწინება. ამის მაგალითად შესაძლებელია ჩაითვალოს მომზადება და შემდგომი სტაჟირება.

როდესაც მასწავლებელი მიზნად ისახავს წარმოადგინოს შესაძლებლობების ცოდნასთან დაკავშირებული სწავლების ამოცანები, მინიმალური სტანდარტი შეიძლება იყოს: ***„კურსდამთავრებულთა დასაქმების ზოგადი ტენდენციების (მაგ. გლობალიზაცია, თანაბარი შესაძლებლობების კანონმდებლობა) და ტიპობრივი შესაძლებლობების (ასპირანტურა და სამუშო გამოცდილება) ცოდნის დემონსტრირება*** მათი დისციპლინის კურსდამთავრებულთათვის“. განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე მყოფი სტუდენტებისთვის შემდეგი შესაძლებელია იყოს შესაბამისი: ***„სპეციალიზირებული კარიერის, კურსის, სამუშაო გამოცდილების შესაძლებლობებისა და ზოგადად მათ კვალიფიკაციასთან და უფრო კონკრეტულად მათი განვითარების საჭიროებებთან დაკავშირებული დასაქმების ტენდენციების ზოგადი ცოდნის დემონსტრირება.***

IV საფეხური. განსაზღვრეთ კურსის შინაარსი. კურსის სტრუქტურის განსაზღვრა დაგეხმარებათ გადაწყვიტოთ თუ რომელი თემებია ყველაზე შესაბამისი. შეარჩიეთ მთავარი თემები და განსაზღვრეთ თუ რა თანმიმდევრობით უნდა ასწავლოთ. რეკომენდებულია, რომ თემები მოარგოთ იმ ძირითად კომპეტენციებს, რომლებიც უნდა ჩამოყალიბდეს კურსის სწავლების პროცესში.

მოიფიქრეთ თუ როგორი სტრუქტურის მქონე კურსი შეუწყობს ხელს სტუდენტს სწავლაში. დასვით შემდეგი კითხვები:

- ***რა იქნება კურსის ძირითადი თემები და როდის უნდა მოხდეს მათი განხილვა?***
- ***რა ხდის კურსის მთავარ თემებს მნიშვნელოვანს და საინტერესოს სტუდენტებისთვის?***
- ***გარკვეული უნარები თავიდანვე უნდა ვასწავლო და შემდეგ ავუხსნა მათი გამოყენება?***
- ***უნდა ავუხსნა კონკრეტული თეორია, სანამ მის ილუსტრირებას კონკრეტული მაგალითებით ან პრობლემებით მოვახდენ?***
- ***როგორ მოვიპოვო კურსის მასალა?***

თუ თქვენ ტექსტებს იყენებთ, გადაწყვიტეთ, კურსის მიზნები უკეთესად იქნება მიწოდებული გამოქვეყნებული ტექსტების საშუალებით, თუ იმ მასალით, რომელსაც კარიერის პერსონალი

მოამზადებს (და გამოუქვეყნებელი მასალით, საჭიროების შემთხვევაში). გაითვალისწინეთ ყველა მასალის ღირებულება. ზოგიერთი მასალა განათავსეთ ბიბლიოთეკაში, რათა სტუდენტებმა შეძლონ გამოტანა, ასლის გადაღება ან თვითონ ჩამოტვირთონ მასალა (საავტორო უფლებების გათვალისწინებით). **წინასწარ სულ მცირე სამი თვით ადრე შეუკვეთეთ ტექსტები და სხვა მასალები, ფილმების, ვიდეოების და პროგრამული უზრუნველყოფის ჩათვლით, ასევე დაუკავშირდით მოსაწვევ გამომსვლელებს.**

თუ ინსტრუქციული ტექნოლოგიის ან მულტიმედიური მოწყობილობის გამოყენებას გეგმავთ, დარწმუნდით, რომ ყველა საჭირო მოწყობილობა, პროგრამული უზრუნველყოფა და მოსამზადებელი ტრეინინგია ხელმისაწვდომია. დაჯავშნეთ საკლასო ოთახი, რომელსაც ყველა საჭირო კომპონენტი გააჩნია.

V საფეხური. ჩამოაყალიბეთ სწავლების და შესწავლის მეთოდები და საშუალებები. როცა განსაზღვრავთ კურსის შინაარსს, გაიაზრეთ როგორ წარუდგენთ სასწავლო გეგმას სტუდენტებს და როგორ დაეხმარება მათ კურსი ცოდნის მიღებასა და სხვადასხვა თემების გაგებაში. კურსის მომზადებისას ყოველთვის კარგი იდეაა გადახედოთ სწავლების და სწავლის მიზნებს შემდეგი შეკითხვების დასმით:

- *რა გამოწვევებს შეიძლება წააწყდნენ სტუდენტები სწავლისას?*
- *როგორ შემიძლია სტუდენტების დახმარება ამ გამოწვევების დაძლევაში?*
- *როგორ შევაფასო მათი ნასწავლი?*

მოცემულ შემთხვევაში მიზანი არის სტუდენტის უზრუნველყოფა ინფორმაციით საგანმანათლებლო მეთოდებისა და სტილის შესახებ. შეარჩიეთ და ჩამოაყალიბეთ სწავლებისა და შესწავლის მეთოდები, რომლებიც: 1) შეესაბამება ჯგუფის ზომას და 2) შეესაბამება ამ კურსთან დაკავშირებულ ძირითად კომპეტენციებს და სწავლების შედეგებს. ამ კონტექსტში თქვენ უნდა გაიაზროთ შემდეგი საკითხები და შემოთავაზებები:

- *სწავლების რა სტილი გაქვთ? როგორ გამოიყენებთ ან მოარგებთ ამ სტილს თქვენი კურსის მიზნებს, ჯგუფის ზომას და სწავლაში ჩართული სტუდენტების ტიპებს?*

- *სწავლების რომელი მეთოდები უზრუნველყოფს ყველაზე უკეთესად კურსის მიზნების გახორციელებას?*

- *რა ტიპის აქტივობებისთვის უნდა მოემზადონ სტუდენტები: დისკუსიებისთვის? ლექციებისთვის? პატარა ჯგუფებად დასაყოფად? სტუდენტური პრეზენტაციებისთვის?*

- *როცა იღებთ გადაწყვეტილებას იმის თაობაზე, გამოიყენოთ თუ არა ტექნოლოგია ლექციისათვის, იდენტიფიცირება გაუკეთეთ კონკრეტულ მიზნებს, რის მიღწევაშიც ტექნოლოგიები დაგეხმარებათ. ფრთხილად განსაზღვრეთ თუ როგორ მოახერხებთ ტექნოლოგიის ინტეგრირებას სწავლების უფრო ტრადიციულ საშუალებებთან.*

- *საჭიროების შემთხვევაში გამოიყენეთ მიდგომის სხვადასხვა გზები, გაითვალისწინეთ, რომ სტუდენტებს სასწავლო უპირატესობების მრავალგვარი სპექტრი გააჩნიათ.*

დაგეგმეთ სწავლების იმ მეთოდების გამოყენება, რომლებიც მოითხოვს და აფასებს აქტიური სტუდენტების სწავლას. მაგალითები მოიცავს შესწავლისა და სწავლების სხვადასხვა მეთოდებს. ესენია: სტუდენტზე ფოკუსირებული, მასწავლებელზე ფოკუსირებული, მასწავლებლის ხელმძღვანელობით გახორციელებული, დამოუკიდებლად გახორციელებული სწავლა,

პრობლემებზე დაფუძნებული სწავლება, დავალებებით სწავლება, სწავლება პრაქტიკულების საშუალებით, რეფლექსიური სწავლება, სწავლება სამუშაო სტაჟირებით, ჯგუფური, ინდივიდუალური და ავტონომიური სწავლების (პორტფოლიო) მეთოდები.

დიდად რეკომენდებულია, რომ „კარიერის მართვის კურსის“ დაგეგმვისას გამოიყენოთ ორი ურთიერთდაკავშირებული სასწავლო მეთოდი:

- რეფლექსიური სწავლების მეთოდი. ეს მეთოდი საშუალებას აძლევს სტუდენტს დააკვირდეს საკუთარ თავს და უკეთ გააცნობიეროს კარიერასთან დაკავშირებული სწავლის, სწავლებისა და განვითარების პროცესები, პირადი გამოცდილება, ქცევითი ნიმუშები, ღირებულებები, მიდგომები, ფიქრები, გრძნობები და ქმედებები., როცა სტუდენტი გამოცდილებიდან სწავლობს, რეფლექსია აძლევს სტუდენტს საშუალებას კრიტიკულად გააანალიზოს და აითვისოს პირადი და სხვა ადამიანების გამოცდილებები და ამგვარად შექმნას და ჩამოაყალიბოს ცოდნის მარაგი, რაც დამატებით მნიშვნელობას მიანიჭებს კარიერული განათლებისა და განვითარების პროცესს.

რეკომენდებულია, რომ რეფლექსიური მეთოდი იყოს სტუდენტის სასწავლო პროცესის ორმხრივი ფუნქციის მატარებელი: 1) იყოს ორიენტირებული სტუდენტის შინაგან გამოცდილებაზე იმ მოსაზრებით, რომ გონივრულად და გააზრებით დააკვირდეს საკუთარ თავს რეალურ გარემოში თვითანალიზის თვალსაზრისით; 2) იყოს ორიენტირებული სასწავლო გარემოზე, როცა ხდება კარიერასთან დაკავშირებული ასპექტების, თეორიულ ცოდნასა და პრაქტიკულ საქმიანობას შორის ურთიერთობისა და ჰარმონიულობის ანალიზი და შეფასება.

- სტუდენტის სწავლის მიღწევების (პორტფოლიო) მეთოდი. ეს მეთოდი საშუალებას აძლევს სტუდენტს, მოახდინოს გაუმჯობესების დემონსტრირება და გაიგოს პირადი ღირებულება. რეკომენდებულია, რომ სტუდენტის კარიერის პორტფელიო მოიცავდეს სამ მთავარ კომპონენტს:

- ***საკვლევი პროექტის ანგარიშის წარდგენა საკუთარ კარიერულ ვარიანტებზე დაყრდნობით.***
- ***სააპლიკაციო დოკუმენტების ნაკრები (CV, თანმხლები ან სამოტივაციო წერილი, ესსე საკუთარ იმიტირებულ გასაუბრებაზე).***
- ***კარიერის განვითარების გეგმა.***

მიღწევების პორტფოლიო ქმნის გარკვეულ შეხედულებას სტუდენტზე და აყალიბებს თანამშრომლურ დამოკიდებულებას სტუდენტსა და კარიერის პერსონალს შორის, ახორციელებს კარიერულ ამოცანებსა და სწავლების შედეგებს და ქმნის ინდივიდის შეფასების კრიტერიუმს.

შემდეგი ბმულის საშუალებით შეგიძლიათ ნახოთ სწავლებისა და შესწავლის სხვადასხვა მიდგომების სასარგებლო მაგალითები:

http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/subjects/gees/p21_sk2_embedding_employabilitty.pdf

გახსოვდეთ, სწავლების და შესწავლის ყველა მეთოდს აქვს თავისი ადგილი. მთავარი მოთხოვნაა შეარჩიოთ მათი ნაკრები, რომელიც შეესაბამება მიზანს.

ძალიან ეფექტური იქნება გარეშე პირების, კერძოდ კი შესაბამის სფეროებში მოღვაწე პროფესიონალების რჩევების გამოყენება. ასევე შესაძლებელია სასარგებლო იყოს სხვადასხვა დისციპლინების მასწავლებელთა ჩართვაც (მაგ. იმიტირებული გასაუბრებები). როგორ გსურთ გამოიყენოთ აღნიშნული სხვადასხვა რესურსები? ერთობლივი სწავლება შესაძლებელია იყოს კიდევ ერთი რჩევა.

გამომდინარე იქიდან, რომ ეს ახალი წამოწყებაა, ეს იქნება ორი კოლეგისთვის თანამშრომლობის შანსი, შეაფასონ თუ რომელი ელემენტები მუშაობს უფრო კარგად და თუ რომელი საჭიროებს დახვეწას. ეს ასევე შეიძლება იყოს შანსი ამ სფეროში გამოცდილი თანამშრომლისთვის, რომ მან მენტორობა გაუწიოს ნაკლებად გამოცდილ კოლეგას.

VI საფეხური. განსაზღვრეთ თუ როგორ შეაფასებთ სტუდენტის სწავლას. საფეხურის მიზანია უზრუნველყოს ინფორმაცია შეფასების ძირითად მეთოდებზე, სტრატეგიებსა და კრიტერიუმებზე, რომლებიც უნდა გამოვიყენოთ სტუდენტის მუშაობაში. შეფასება შეიძლება დაუკავშირდეს სწავლების პროცესს. შეფასების მიზანია უზრუნველყოს სტუდენტების მიმართ მოსაზრებების გამოთქმა შემდეგზე: 1) შესრულებული დავალებები და აქედან გამომდინარე, მოახდინოს მათი მოტივაციის სტიმულირება და პიროვნული განვითარების სფეროში მათი დახმარება; 2) სწავლების პროცესში მიღებული კომპეტენციები; 3)ზოგადად მიღწეულ ი პროგრესი.

სტუდენტის მუშაობის შეფასების სტრატეგიის განსავითარებლად ძალიან მნიშვნელოვანია გაითვალისწინოთ თუ როგორ გამოავლენენ სტუდენტები საკუთარ ცოდნას და როგორ აცნობებთ მათ, მათ მიერ მიღწეული შედეგების შესახებ. შესაბამისად, აუცილებელია, რომ კურსის თემები დაკავშირებული იყოს სტუდენტებისთვის განკუთვნილ დავალებებთან. მაგალითები მოიცავს სტუდენტის შრომის შეფასების სხვადასხვა დავალებებს კარიერის სფეროში:

1. კარიერის პერსონალის მიერ მოთხოვნილი საკითხავი ;
2. პერსონალური მონაცემების მომზადება და წარდგენა, რაც მოიცავს თვითშეფასების საშუალებების და მეთოდების შედეგების ანალიზებს და მათ კავშირს პირად კარიერასთან;
3. სამაგიდო კვლევა შერჩეული კურსის დამთავრებულის დონის კარიერაზე და ინფორმაციული ინტერვიუ პიროვნებასთან, რომელიც მუშაობს იმ სამუშაოზე, რომელიც სტუდენტს აინტერესებს;
4. პროექტის კვლევის შედეგების პრეზენტაციისთვის მომზადება;
5. საკუთარი კარიერის ვარიანტების კვლევის პრეზენტაცია;
6. კარიერის ხედვის წერილობით ჩამოყალიბება ერთი ან რამდენიმე კარიერის ხედვის შექმნის მეთოდებით;
7. საკუთარი კარიერის გადაწყვეტილების მიღებისთვის ძირითადი ფაქტორების იდენტიფიცირება და ჩამონათვალის გაკეთება;
8. კარიერის სამოქმედო გეგმის შედგენა;
9. კარიერის პირად ხედვასთან დაკავშირებული ადგილობრივი და საერთაშორისო საგანმანათლებლო შესაძლებლობების იდენტიფიცირება და წარდგენა;
10. კურსდამთავრებულების მონაცემების ინტერპრეტირება, მასწავლებლის მიერ შერჩეული მონათხრობების წაკითხვა.
11. სააპლიკაციო დოკუმენტების (CV, თანმხლები წერილი) მომზადება კურსდამთავრებულის დონის შესაფერის შერჩეულ ვაკანსიაზე წარსადგენად;
12. პრეზენტაციისთვის თვითანალიზის საკითხების მომზადება საკუთარი იმიტირებული ინტერვიუს შესახებ;
13. კარიერული გეგმის წარმატებით განხორციელებისთვის პირადი რესურსების იდენტიფიცირება და წარდგენა;
14. ინტერვიუს ჩატარება კურსდამთავრებულებთან მათი სამუშაოს დაწყების გამოცდილების შესახებ და სხვ.

მთავარ გადასაჭრელ საკითხებს წარმოადგენს ის, თუ რა მოცულობის შეფასება უნდა იქნას

ჩართული კარიერის კურსში და შეფასების რომელი ფორმა იქნება ყველაზე შესაბამისი. ეს ნაწილობრივ შესაძებელია განისაზღვროს იმით, ხდება თუ არა მოდულის ფორმალურად შეფასება ან ზოგიერთ შემთხვევაში იმითაც კი, არის თუ არა იგი აკრედიტებული, როგორც ხარისხის პროგრამის განუყოფელი ელემენტი. ასევე მნიშვნელოვანი იქნება სწავლების დონეც; არის ეს ბაკალავრიატი თუ მაგისტრატურა? ხარისხის რომელ წელს ტარდება კურსი? ჩვენი რეკომენდაციაა კარიერის კურსები გახორციელდეს სწავლების მესამე წელს, რათა, მაგალითად შესაძლებელი იყოს შეფასების უფრო საინტერესო ტესტების შედგენა, ვიდრე პირველ წელს გახორციელებული კურსისთვის.

შეფასების მეთოდები უნდა შეესაბამებოდეს სასწავლო ამოცანებსა და სწავლებისა და შესწავლის აქტივობებს. მაგალითად, თეორიული ცოდნის შესამოწმებლად შესაძლებელია სასარგებლო იყოს ესეს დაწერა ან წერილობითი გამოცდაც კი. მეორეს მხრივ, იმის შეფასებას, თუ რამდენად შეუძლიათ სტუდენტებს კარიერის შესახებ თეორიული ცოდნის ინტეგრირება მათივე საკუთარ კარიერულ სიტუაციებში შესაძლებელია დასჭირდეს კომენტარებიან სამოქმედო გეგმა.

სწავლების კონკრეტული მეთოდების შეფასების მეთოდები

შესაფასებელი სწავლების ტიპი	რამოდენიმე პასუხიანი ტესტი	მოკლე ანგარიში	კონცეფციის გრაფიკულად წარმოდგენა	ესსე	სამოქმედო გეგმა	პრეზენტაცია	ცოდნის ჟურნალი	პრაქტიკული ტესტი (მაგ. CV, მოდელირებული გასაუბრება)
ფაქტობრივი ცოდნა	დიახ	დიახ		დიახ		დიახ		დიახ
ანალიტიკური აზროვნება			**დიახ**	დიახ		დიახ	დიახ	
პრაქტიკული "როგორ უნდა" უნარები	დიახ					დიახ		დიახ
პერსონალური ინტეგრაცია		დიახ	დიახ	დიახ	დიახ	**დიახ**	დიახ	

შეფასების სისტემა ეფუძნება შეფასების **რამოდენიმე მეთოდს.** სტუდენტი მუდმივად ახდენს სასწავლო მიღწევების, მათი გამოსწორების შესაძლებლობების და შემდგომი მოქმედებების მიმართულებების მონიტორინგს. კარიერის პერსონალი აფასებს სტუდენტის შესაძლებლობას დაუკავშიროს ცოდნა პირად კარიერას, მოემზადოს შესაბამისად და წარმოადგინოს და დაიცვას დავალებები, რომლებიც დასრულებულია.

რეკომენდებულია, რომ კურსის განმავლობაში განხორციელდეს ფორმატიული შეფასება. ეს შეფასება მიზნად ისახავს სტუდენტის სწავლისა და აქტივობის შუალედური შედეგების შეფასებას, პერსპექტივის განჭვრეტას, გაუმჯობესებას და სტუდენტის მოტივაციას, გააანალიზოს თავისი პირადი განვითარება, მიღწევები და სწავლის სირთულეები.

კურსის ბოლოს რეკომენდებულია, რომ თქვენ განახორციელოთ თითოეული სტუდენტის მიღწევების **შემაჯამებელი** შეფასება. ეს შეფასება მიზნად ისახავს გაუმჯობესების დონის, საქმიანობის შედეგების, კონკრეტული კომპეტენციების მოცულობის განსაზღვრას სასწავლო პროცესის დასრულების შემდეგ.

სტუდენტის ნაშრომის შეფასება დაფუძნებულია ჩათვლა/არჩათვლის სისტემაზე. წარმოდგენილი უნდა იყოს ყველა დავალების კომპონენტი, რათა სტუდენტმა მიიღოს ჩათვლა. არსებობს ორი ვარიანტი იმისათვის, რომ შეფასდეს სტუდენტის მუშაობა:

- **ვარიანტი ა,** რომელიც დაფუძნებულია შეფასების ძირითად კრიტერიუმებზე;

- **ვარიანტი ბ,** რომელიც დაფუძნებულია საქართველოში არსებულ შეფასების სისტემაზე:

ქულები	ხარისხი
91-100	A
81-90	B
71-80	C
61-70	D
51-60	E
0-50	ჩაჭრა

სტუდენტის სამუშაოს შეფასების კრიტერიუმის დეტალური აღწერა მოცემულია *„სტუდენტის კარიერის მართვის კომპეტენციების განვითარების პროგრამის“* **III.1** და **III.2** დანართებში.

მთლიანი საკურსო შრომის ნიშანი უნდა იყოს სულ მცირე 51 ქულა და თითოეული დავალების მაქსიმალური შესაძლებელი ქულების სულ მცირე 40%, რათა სტუდენტმა „ჩათვლა“ მიიღოს. იმ შემთხვევაში თუ სტუდენტი ჩაიჭრება, მას შეიძლება მიეცეს „ჩათვლის“ მიღების შანსი დავალების (დავალებების) გაუმჯობესებული ვარიანტის ხელმეორედ წარდგენით.

ა და *ბ* ვარიანტი შეიძლება აირჩიოს სტუდენტმა უმაღლესი სასწავლებლების შიდა რეგულაციების შესაბამისად.

შეფასება არის პროცედურა, რომელიც განსაზღვრავს სტუდენტების სწავლის შედეგებს. იმისათვის, რომ შეფასების პროცესი იყოს ეფექტური, მნიშვნელოვანია:

1. ***უზრუნველყოთ ყველა შეფასება, რომელიც შეადგენს ქულების მთლიან რიცხვს და მათ პროცენტულად გამოსახვას.*** რეკომენდებულია, რომ „კარიერის მართვის კურსის“ განმავლობაში სტუდენტის სამუშაოს საბოლოო შეფასება მოიცავდეს შემდეგ კრიტერიუმებს:

- ქულების მთლიანი რაოდენობის 50% საკუთარი კარიერული ვარიანტების კვლევის პროექტის ანგარიშის პრეზენტაციისთვის;
- ქულების მთლიანი რაოდენობის 20% სამსახურში მიღების განაცხადის პაკეტისთვის, რომელიც მოიცავს: 1) CV-ს; 2) თანმხლებ ან სამოტივაციო წერილს; 3) საკუთარი იმიტირებული გასაუბრების განხილვას;
- ქულების მთლიანი რაოდენობის 30 % კარიერის განვითარების გეგმისთვის.

2. ***ჩამოაყალიბეთ შეფასების კრიტერიუმები, რომელიც განსაზღვრავს, თუ რამდენი ქულაა გათვალისწინებული სტუდენტის მუშაობის მთავარი კომპონენტებისთვის.*** რეკომენდებულია, რომ გამოიყენოთ სტუდენტის სამუშაოს შეფასების კრიტერიუმები „კარიერის მართვის კურსის“ დასრულებისას:

- **საკუთარი კარიერული ვარიანტების კვლევის პროექტის ანგარიშის პრეზენტაცია** ფასდება შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით: 1) კონკრეტული, ზუსტი და დამარწმუნებელი პროფესიული/შრომითი მოწყობის შესაძლებლობების პრეზენტაცია; 2)

შესაბამისი კარიერული ინფორმაციის შეგროვება, მისი შეფასება და სინთეზი სულ მცირე 3 სხვადასხვა ნაბეჭდი/ინტერნეტ–წყაროს გამოყენებით; 3) სტუდენტის როლისა და კარიერული ისტორიის ნათლად ჩამოყალიბებული ანგარიში, რომელიც ახდენს სტუდენტის უნარების ილუსტრირებას; 4) სტუდენტის კარიერული გადაწყვეტილების მიღების მიდგომის ღრმა ანალიზი და კარგად არგუმენტირებული მოსაზრებები მომავალ კარიერულ პრაქტიკაში კარიერული თეორიის გამოსაყენებლად.

- **სააპლიკაციო დოკუმენტების პაკეტი** ფასდება შემდეგი კრიტერიუმების გათვალისწინებით: 1) სწორად ფორმულირებული CV (ყველა მთავარი სექციის სწორი თანამიმდევრობით), საჭირო მოცულობით, რომელიც ნათლად ასახავს კონკრეტულ დასაქმების შესაძლებლობასა და დამსაქმებელთან დაკავშირებულ სამიზნე შინაარსს; 2) სათანადოდ ჩამოყალიბებული კურსდამთავრებულის სამოტივაციო წერილი, რომელიც გამოხატავს მიზნობრივ შინაარსს და პრეზენტაციას კონკრეტულ პოზიციასა და დამსაქმებელთან მიმართებით; 3) საკუთარი იმიტირებული გასაუბრების კონკრეტული და დამარწმუნებელი აღწერა , მისი ანალიზითა და თვითშეფასებით.

- **კარიერის განვითარების გეგმა** ფასდება შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით: 1) სამოქმედო გეგმა SMART მიზნების გამოყენებით; 2) ქმედებები ეფექტურად შეესაბამება არსებულ სიტუაციას და მიზნებს; 3) მიზნები დაკავშირებულია კარიერულ ხედვასთან და გამართლებულია მისი ძალების, ღირებულებების და პრიორიტეტების თვალსაზრისით.

შეიძლება განისაზღვროს შეფასების სხვა კრიტერიუმებიც, მაგრამ შეფასების სპეციფიკური სტრატეგია ირჩევა კარიერული პერსონალით სწავლების შედეგებისა და იმ შეფასების მეთოდების გათვალისწინებით, რომლებიც ყველაზე უკეთ ზომავენ მიღწევას.

3. *განსაზღვრეთ შეფასების შედეგების გამოცხადების დაგეგმილი თარიღი.*

VII საფეხური. განსაზღვრეთ კურსის პოლიტიკა. წინასწარ გადაწყვიტეთ, თუ რომელ ღირებულებებს მოარგებთ თქვენ კურსს და რა პოლიტიკით იხელმძღვანელებთ მთელი პროცესის განმავლობაში. პოლიტიკა და ღირებულებები, რომლებიც შეიძლება გამოგადგეთ კურსის სამოქმედო გეგმის განმავლობაში, მოიცავს შემდეგს:

- ***ჩართულობა:*** როგორ დაგეხმარებათ სასწავლო გეგმა ჩართულობის ისეთი გარემოს შექმნაში, რომელიც ყველა სტუდენტისათვის იქნება ერთნაირად მისაღები?

- ***ინტეგრირებულობა:*** რა არის ის განსაზღვრული პოლიტიკა და პროცედურები, რომლებიც დაკავშირებულია სწავლების მთლიანობასა და დარღვევასთან ამ კურსის მასალებსა და დავალებებთან მიმართებით? მაგალითად, სავარჯიშოების/პროექტების იმ ტიპის გათვალისწინებით, რომლის გაკეთებასაც სთხოვთ სტუდენტებს, რა სახის ინფორმაციის მიწოდება გსურთ მონაცემებთან მუშაობასთან დაკავშირებით? ორიგინალი წყაროების წარდგენა? პოტენციური პლაგიატიზმი და პასუხისმგებლობაზე ჯგუფურ პროექტებში წვლილის შეტანაზე?

- ***პასუხისმგებლობა:*** რა უნდა იცოდნენ სტუდენტებმა თქვენი მოლოდინების შესახებ დავალებების, დასწრების, ონლაინ–მონაწილეობის, ლექციაზე ურთიერთობების, დავალების დაგვიანებით წარდგენის პოლიტიკის, დამატებითი გამოცდების და ლექციაზე დასასწრებად მომზადების თაობაზე?

- ***წარმატების მოლოდინები:*** როგორ შეუძლიათ სტუდენტებმა ყველაზე ეფექტურად ისწავლონ თქვენს კურსზე? სასწავლო გეგმაში თქვენ შეგიძლიათ გამოხატოთ რწმენა, რომ ყველა

სტუდენტს აქვს კარგად სწავლის უნარი და შეგიძლიათ დასახოთ წარმატების სტრატეგიები. მაგალითად, სწავლის რა სტრატეგიებია განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ამ მასალის შესასწავლად? რა რესურსებია ხელმისაწვდომი სტუდენტების დასახმარებლად იმისთვის, რომ წარმატებით დაძლიონ ეს კურსი?

დაგეგმეთ და განიხილეთ ყველა პოლიტიკა და ღირებულება სტუდენტებთან ერთად სწავლების პირველივე დღეს.

VIII საფეხური. შეიმუშავეთ ყველაზე ეფექტური სასწავლო გეგმა. სასწავლო გეგმა არის კარიერის პერსონალის წევრის სამოქმედო გეგმა იმასთან დაკავშირებით, თუ რისი სწავლა სჭირდებათ სტუდენტებს და როგორ მიიღწევა ეს კურსის განმავლობაში. წარმატებული სასწავლო გეგმა მოიცავს შემდეგ რვა ძირითად კომპონენტს:

(1) **სტუდენტის სწავლების მიზნები.** ამ ელემენტის მიზანია განსაზღვროს ის, თუ რა გინდათ ისწავლონ სტუდენტებმა და თუ როგორ მოახერხოთ ამის გაკეთება კურსის დასრულებამდე. იმისათვის რომ განსაზღვროთ მიზნები სტუდენტების სწავლებისთვის, გირჩევთ უპასუხოთ შემდეგ შეკითხვებს:

- *რა არის ლექციის თემა?*
- *რა მინდა რომ სტუდენტებმა ისწავლონ?*
- *რა მინდა რომ მათ გაიგონ და შეძლონ კურსის დასასრულამდე?*
- *რა მინდა რომ მათ შეისწავლონ ამ კონკრეტულ გაკვეთილზე?*

როცა თქვენ გამოყოფთ ლექციის სასწავლო მიზანს, მოახდინეთ მათი რანჟირება მნიშვნელობის მიხედვით. ეს ნაბიჯი მოგამზადებთ თქვენ მართოთ ლექციის დრო და განახორციელოთ უფრო მნიშვნელოვანი სასწავლო მიზნები იმ შემთხვევაში, თუ დროში შეზღუდული ხართ. გაითვალისწინეთ შემდეგი საკითხები:

- *რომელია ყველაზე მნიშვნელოვანი კონცეფციები, იდეები ან უნარები, რომლებიც მინდა რომ ჩემმა სტუდენტებმა გამოიყენონ?*
- *რატომ არის ეს მნიშვნელოვანი? თუ დრო შეზღუდულია, რომელი მათგანი არ უნდა გამოვტოვო? არ დაგავიწყდეთ იფიქროთ საპირისპიროდ და იდენტიფიცირება გაუკეთოთ მათ, რომლებსაც გამოტოვებთ შეზღუდულო დროის პირობებში.*

(2) **თემის კრეატიული შესავალი.** ამ კომპონენტის მიზანია სტუდენტების ინტერესის სტიმულირება და ანალიტიკური აზროვნების განვითარება. შეგიძლიათ გამოიყენოთ სხვადასხვაგვარი მიდგომა სტუდენტების დასაკავებლად (მაგ. კურიოზი საკუთარი თავის შესახებ, ისტორიული მოვლენა, დამაფიქრებელი დილემა, რეალური მაგალითი, მოკლე ვიდეო–კლიპი, პრაქტიკული გამოყენება, საცდელი კითხვა და სხვ.). როცა გეგმავთ შესავალს, გაითვალისწინეთ შემდეგი კითხვები:

- *როგორ შევამოწმო იციან თუ არა რამე სტუდენტებმა ამ თემაზე?*
- *რა არის საყოველთაოდ გავრცელებული შეხედულებები (ან სავარაუდო არასწორი შეხედულებები) ამ თემის შესახებ, რომელთაც სტუდენტები შეიძლება იცნობდნენ ან მხარს დაუჭერენ?*
- *რას გავაკეთებ თემის წარსადგენად?*

(3) **სწავლება/შესწავლა.** მოცემული კომპონენტის მიზანია მასალის ახსნის რამდენიმე სხვადასხვა საშუალების მომზადება (რეალური მაგალითები, ანალოგები, ვიზუალური მასალა და სხვა.), რათა მიიპყროთ სტუდენტების ყურადღება და მოერგოთ მათი სწავლის განსხვავებულ სტილს. როცა მაგალითების და მოქმედებების დაგეგმვას დაიწყებთ, შეაფასეთ თუ რამდენი დრო დაგჭირდებათ თითოეულისთვის. ეს შეკითხვები დაგეხმარებათ ჩამოაყალიბოთ სწავლების/შესწავლის ქმედებები:

- *რას გავაკეთებ ამ თემის ასახსნელად?*
- *როგორ გამოვხატავ ამ თემას სხვაგვარად?*
- *როგორ ჩავრთავ სტუდენტებს ამ თემაში?*
- *არის თუ არა რაიმე შესაბამისი მაგალითები რეალური ცხოვრებიდან, ანალოგიები ან სიტუაციები, რომლებიც სტუდენტებს დაეხმარება ამ თემის უფრო სრულყოფილად გაგებაში?*
- *რისი გაკეთება დასჭირდებათ სტუდენტებს, რომ უკეთ გაიგონ თემა?*

(4) **სტუდენტის გაგების/აღქმის დონის შემოწმების სტრატეგიები.** ამის მიზანია თემის ახსნა და მისი ილუსტრირება სხვადასხვა მაგალითებით, რათა შემოწმდეს სტუდენტის აღქმის დონე. ჩაიწერეთ თემები და შემდეგ პერეფრაზირება გაუკეთეთ მათ, რათა მზად იყოთ სხვადასხვაგვარად დაუსვათ შეკითხვები. სცადეთ განჭვრიტოთ პასუხები, რომელთაც მიიღებთ თქვენს შეკითხვებზე. გადაწყვიტეთ, ზეპირად გინდათ მიიღოთ პასუხი თუ წერილობით. განიხილეთ შეკითხვები, რომლებიც ჯგუფს სხვადასხვა იდეების განვითარებაში დაეხმარება:

- *რა შეკითხვებს დავუსვამ სტუდენტებს იმის შესამოწმებლად, გაიგეს თუ არა თემა?*
- *რა უნდა გავაკეთებინო სტუდენტებს იმისთვის, რომ გავიგო გახორციელდა თუ არა ყველაფერი ზემოთხსენებული?*
- **რა უნდა გავაკეთებინო სტუდენტებს იმის გასარკვევად მისდევენ თუ არა ისინი თემას?**

ლექციის დაგეგმვისას, გირჩევთ გადაწყვიტოთ, რა იქნება პროდუქტიული დისკუსიისთვის, სასწავლო მიზნების განხორციელებისთვის და იმისათვის, რომ სტუდენტმა გაიგოს თემა.

(5) **დასკვნა და წინასწარი განხილვა.** ამ კომპონენტის მიზანია მთელი განვლილი მასალის გამეორება ლექციის ძირითადი საკითხების შეჯამებით. თქვენ შეგიძლიათ რამდენიმე გზით გააკეთოთ ეს: შეგიძლიათ თავად გაამახვილოთ ყურადღება მთავარ პუნქტებზე (‘დღეს ჩვენ ვისაუბრეთ.... შესახებ“); სთხოვოთ სტუდენტებს ჩამოწერონ, თუ რა მიაჩნიათ თემის მთავარ პუნქტებად. შეგიძლიათ, ასევე გადახედოთ სტუდენტების პასუხებს, იმისათვის რომ შეაფასოთ გაგების ხარისხი და შემდეგ აუხსნათ ნებისმიერი ბუნდოვანი ასპექტი. დაამთავრეთ გაკვეთილი არა მარტო მთავარი პუნქტების შეჯამებით, არამედ შემდეგი გაკვეთილის თემის წინასწარი განხილვით. ეს განხილვა გააძლიერებს სტუდენტების ინტერესს და დაეხმარება მათ ერთმანეთთან დააკავშირონ სხვადასხვა იდეები უფრო ფართო კონტექსტში.

(6) **გრაფიკი.** მნიშვნელოვანია რეალისტური გრაფიკის მომზადება, რომელიც ასახავს თქვენს მოქნილობას და მზადყოფნას მოერგოთ საკლასო გარემოს. ქვემოთ მოცემულია ასეთი გრაფიკის შექმნის რამდენიმე სტრატეგია:

- *შეაფასეთ, რამდენი დრო დასჭირდება თითოეულ აქტივობას, შემდეგ გამოყავით*

ცოტაოდენი დამატებითი დრო თითოეულისთვის.

- *ლექციის გეგმის მოამზადებისას, თითოეული აქტივობის გვერდით მიუთითეთ რა დრო დაგჭირდებათ მისთვის.*

- *ლექციის ბოლოს გამოყავით რამოდენიმე წუთი რომ უპასუხოთ დარჩენილ შეკითხვებს და შეაჯამოთ მთავარი პუნქტები.*

- *მოამზადეთ დამატებითი აქტივობები ან სადისკუსიო კითხვები იმ შემთხვევისთვის, თუ დრო დაგრჩებათ.*

- *მზად იყავით მოარგოთ თქვენი სალექციო გეგმა სტუდენტების საჭიროებებს და ყურადღება გაამახვილოთ იმაზე, რაც უფრო პროდუქტული გეჩვენებათ, იმის ნაცვლად რომ მკაცრად მიყვეთ თქვენს საწყის გეგმას.*

(7) **ლექციის გეგმა.** ლექციის გეგმის მიზანია, თქვენ სტუდენტებისთვის ინფორმაციის მიწოდება იმის შესახებ, თუ რას ისწავლიან და გააკეთებენ ლექციაზე , რათა იყვნენ უფრო ჩართულები და არ ასცდნენ საჭირო მიმართულებას. შეგიძლიათ გაუზიაროთ სალექციო გეგმა დაფაზე მოკლე დღის წესრიგის ჩამოწერით ან გარკვევით უთხრათ თუ რით დაკავდებიან ისინი ლექციაზე ან პრაქტიკული მუშაობისას. საკლასო დროის გონივრული ორგანიზაცება დაეხმარება სტუდენტებს არამარტო უკეთ დამახსოვრებაში, არამედ იმაშიც, რომ მიჰყვნენ თემის ახსნის პროცესს და კარგად აღიქვან საკლასო აქტივობების საფუძველი.

(8) **თქვენი სწავლების გეგმის განხილვა.** ამ ასპექტის მიზანია იდენტიფიცირება მოახდინოს საკლასო დროის და აქტივობების წარმატებულ და ნაკლებად წარმატებულ ორგანიზებაზე იმისათვის, რომ უფრო იოლად მოერგოს საკლასო გარემოს. ლექციის დროის დაგეგმვისა და მართვისათვის შეგიძლიათ გამოიყენოთ შემდეგი რესურსები: სტუდენტებთნ ურთიერთკავშირი, ურთიერთდაკვირვება, თქვენი ლექციის ვიდეოფირის ნახვა, სხვა უმაღლესი სასწავლებლების კარიერული პერსონალის წევრებთან კონსულტაციები და სხვ. ამ საკითხზე დამატებითი ინფორმაციის მიღება შეგიძლიათ მასწავლებელთა სახელმძღვანელოს მე-4 თავში.

IX საფეხური. დაწერეთ კურსის სასწავლო გეგმა (სილაბუსი). სასწავლო გეგმა ერთგვარი „სასწავლო კონტრაქტია“ მასწავლებელსა და სტუდენტებს შორის. ის აღწერს ძირითად წესებს კურსის მიზნებისთვის, სწავლების შედეგებისთვის, თემებისთვის, სწავლების/შესწავლის აქტივობების, შეფასების საშუალებების, პოლიტიკისა და მოლოდინებისთვის. სილაბუსი ჩვეულებრივ მიეწოდებათ სტუდენტებს ნაბეჭდი ვერსიის სახით სწავლების პირველივე დღეს ან კარიერის განყოფილების ვებ–გვერდზე ატვირთული ციფრული ასლის საშუალებით.
კარიერის მართვის კურსის სასწავლო გეგმის დაწერისას გირჩევთ გამოიყენოთ ნიმუში, რომელიც შეესაბამება კვალიფიკაციის სათანადო დონეს. ეს ფორმატი შედგენილია საერთაშორისო ექსპერტების მიერ და ტესტირებულია ქართული უნივერსიტეტების ჯგუფის მიერ. სახელმძღვანელოს III დანართში მოცემულია მისი საილუსტრაციო ნიმუში.

X საფეხური. დახვეწეთ კურსის პროექტი/სტრუქტურა. კურსის სტრუქტურაზე მუშაობა განგრძობითი პროცესია. თითოეული ზემოთხსენებული საფეხური საჭიროების შემთხვევაში უნდა იქნას გადახედილი დანარჩენების გათვალისწინებით და თითოეული შესაძლებელია გადაიხედოს კურსის სწავლების ყოველ ჯერზე. დამეტებითი ინფორმაცია იმის თაობაზე თუ როგორ დახვეწოთ კურსის გეგმა, მოცემულია წიგნის – „კარიერული საგანმანათლებლო მომსახურეობების მიწოდების სახელმძღვანელოს“ VI თავში.

გამოყენებული ლიტერატურა

A Guide to Formulating Degree Programme Profiles . (2010) ©Nuffic/TUNNING ასოციაცია

BLOOM, B. (1956) *Taxonomy of Educational Objectives*

JOHNSON, G.R. (1988) *Taking Teaching Seriously.* College Station, TX: Center for Teaching Excellence. ტეხასი: A & M უნივერსიტეტი

PEIRCE, W. (2005) *Course Assessment Handbook.* Revised by Mike Gavin Coordinator, Academic Outcomes Assessment.' © პრინც ჯორჯის კოლეჯი

WIGGINS, G. and McTIGHE, J. (1998) *Understanding by Design*. ალექსანდრია, ვირჯინია: ზედამხედველობისა და სასწავლო მასალების შემუშავების ასოციაცია.

თავი 2: კურსის ორგანიზება და მართვა

წინამდებარე თავი მოიცავს სასარგებლო პრაქტიკულ ინფორმაციას, რომლის გათვალისწინებაც შეიძლება კარიერის შესახებ კურსის ორგანიზებისა და მართვისას. აქ მოცემულია სხვადასხვა სიტუაცია, რომელსაც შეიძლება მასწავლებელი შეხვდეს გაკვეთილზე და მოცემულია სასარგებლო მინიშნებები და რჩევები, თუ როგორ შეიძლება მათი წარმატებულად დაძლევა. შინაარსის მიმოხილვის შემდეგ თქვენ უკეთესად გაიგებთ კარიერის კურსის ორგანიზების სხვადასხვა გზებს, მათ შორის კლასში მუშაობის მნიშვნელოვან ელემენტებს და იგრძნობთ თავს უფრო მომზადებულად იმისთვის, რომ თვითონ წარმართოთ კურსი კარიერის შესახებ.

ქვე–თავები წარმოდგენილია ისე, რომ შესაძლებლობას იძლევა თავი გაართვათ ყველა ტექნიკურ და ორგანიზაციულ საკითხს კურსის დაწყებამდე, ეფექტურად წარმოადგინოთ კურსი და აიცილოთ მონაწილეთა შორის ნებისმიერი გაუგებრობა. კარიერის კურსის პირველივე დღიდან გთვაზობთ „გასახურებელი სავარჯიშოებს“, რომლებიც საშუალებას იძლევა თქვენსა და სტუდენტებს შორის შედგეს კავშირი და ჩამოყალიბდეს ერთიანობის განცდა საკლასო ოთახში. გარდა ამისა, აქვე მოცემულია ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორიცაა დროის მართვა, სტუდენტების მოტივაციის ზრდა, აუდიტორიის მრავალფეროვნების მართვა. ყველა შემდეგი ქვე-თემა, მათი შესაბამისად აღქმისა და წარმატებით განსახორციელების შემთხვევაში, თავიდან აგაცილებთ რთულ სიტუაციებსა და მიუღებელ ქცევებს ლექციაზე და აქვე განხილულია ისიც, რა მოხდება თუკი ის მაინც იჩენს თავს. ამას გარდა, თავი სრულდება ბოლო ლექციისთვის საჭირო რეკომენდაციებით, რომლის მიზანია შესრულებული სამუშაოს შეჯამება, მონაწილეთა მიერ კურსის შეფასება და კურსის დასრულება ისე, როგორც დაიწყო, პოზიტიურ ნოტაზე.

2.1. ლექციის პირველი დღე

როგორც იცით, პირველი შთაბეჭდილება დიდხანს მიჰყვება. თავიდანვე კარგი შთაბეჭდილების მოხდენა თქვენსა და კურსის შესახებ შეიძლება იყოს დიდი უპირატესობა იმისათვის, რომ სტუდენტებს გაუჩნდეთ მოტივაცია, ინტერესი და სწავლის სურვილი და პირიქით, ცუდ შთაბეჭდილებას აქვს ძლიერი უარყოფითი გავლენა. ამას გარდა, ნათქვამია, რომ ორჯერ მეტი ენერგია სჭირდება რეპუტაციის აღდგენას, ვიდრე მის დაკარგვას. ასე, რომ პირველი დღე ძალიან მნიშვნელოვანია თქვენთვის და თქვენი სტუდენტებისათვისაც, რათა მოიპოვოთ მათი ინტერესი და გამოიწვიოთ ერთმანეთის და კურსის მიმართ სიმპათია, შექმნათ დადებითი განწყობა, ის სურვილი და მოტივაცია, რაც საჭიროა თანამშრომლური და შედეგიანი საქმიანობისათვის.

სტუდენტებთან პირველი შეხვედრისა და პირველი დღის აქტივობების დაგეგმვისას, სასარგებლო იქნება თუ გაითვალისწინებთ შემდეგ პრაქტიკულ რჩევებს:

შედით აუდიტორიაში კურსის დაწყებამდე. არა აქვს მნიშვნელობა თქვენ გაქვთ რამდენიმე აუდიტორიიდან ერთის შერჩევის საშუალება თუ მხოლოდ ერთადერთი არჩევანი გაქვთ, მნიშვნელოვანია კურსის დაწყებამდე ნახოთ აუდიტორია. აუდიტორიაში თავი უნდა იგრძნოთ

კომფორტულად და თავისუფლად (თქვენი სტუდენტებიც ალბათ იგივეს იგრძნობენ); გარდა ამისა, ეცადეთ აუდიტორია გახადოთ უფრო მიმზიდველი, მოაწყეთ ავეჯი განსაკუთრებულად, შემოუშვით მეტი სინათლე და ჰაერი, დაწერეთ ან დახატეთ რამე ფურცელზე ან დაფაზე. ის, თუ როგორ გამოიყენებთ ოთახს, დამოკიდებულია სხვა ადამიანებზეც, რომლებიც ასევე იყენებენ მას. თუ აქ მხოლოდ თქვენი კარიერის კურსი ტარდება, მშვენიერია, მაშინ შეგიძლიათ მოაწყოთ ისე, როგორც საჭიროდ თვლით. მაგრამ თუ ამ ოთახში სხვა ლექციებიცაა, მაშინ უნდა გაითვალისწინოთ კოლეგებისა და მათი სტუდენტების საჭიროებაც და ოთახი, ისე მოაწყოთ, რომ შემდეგ ზედმეტი ენერგია არ დაგჭირდეს მის პირვანდელ მდგომარეობაში დასაბრუნებლად.

კარიერის კურსისათვის ოთახის შერჩევისა და მოწყობისას, კარგი იქნება თუ იფიქრებთ, რამდენად შეესაბამება ის თქვენს მიერ დაგეგმილი სწავლების სტრატეგიებსა და შეთავაზებული სასწავლო აქტივობებს. მაგალითად, თუ თქვენ გეგმავთ მცირე ჯგუფებში განხილვებს, ყველა მაგიდა და სკამი კი იატაკზეა მიმაგრებული, თქვენ უნდა დაფიქრდეთ, რამდენად მოხერხებულია ამ ელემენტის შეტანა გაკვეთილზე. შეიძლება სჯობდეს სხვა ოთახი ითხოვოთ, სადაც შეძლებთ მის შესაბამისად გამოყენებას ან უბრალოდ მოგიწევთ შეცვალოთ სავარჯიშო. ოთახები შეიძლება დიდად განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან, ერთი იყოს დიდი, აუდიტორიის სტილის, მეორე კი - პატარა და მყუდრო, სადაც გნლაგებულია ე.წ. „პუფები“. თქვენ უნდა მოძებნოთ ან მოაწყოთ ოთახი თქვენი არჩევანის მიხედვით, მაგრამ *როგორც წესი, კარიერის კურსისათვის, კარგი იქნება ისეთი ოთახი, სადაც შესძლებთ გადააადგილოთ მაგიდა და სკამები თქვენი სურვილისამებრ, ისე როგორც საჭიროა რომელიმე აქტივობისა ან კურსის რომელიმე კომპონენტისათვის - ეს იქნება აქტიური „გასახურებელი სავარჯიშო“, თუ სერიოზული პრეზენტაცია.*

დაგეგმილი აქტივობების მიხედვით, შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს კლასის ტექნიკური აღჭურვილობის გათვალისწინება. თქვენ შეიძლება დაგჭირდეთ ეკრანი და პროექტორი პრეზენტაციისათვის (განსაკუთრებით კარიერის ცოდნასთან დაკავშირებულ თემებზე); თუ თქვენ გიყვართ წერა ან ხაზვა გაკვეთილის დროს, მაშინ თქვენ დაგჭირდებათ დაფა ან ფლიპ–ჩარტი. თუ თქვენ პირდაპირ გინდათ აჩვენოთ რამე ინტერნეტით, მაშინ საჭიროა კარგი ინტერნეტ-კავშირი. კარიერის კურსისათვის ძალიან დაგეხმარებათ გამოცდილებების გაზიარება, ბმულები, ტექსტები, ვიდეოები და ა.შ. კომპუტერის დინამიკები (კარიერასთან დაკავშირებული ვიდეოების საჩვენებლად youtube.com-ზე) და სხვა მასალა და ხელსაწყოები, მაგალითად, როგორიცაა ქაღალდი, ცარცი, მარკერები, პულტები, ჰაერის კონდიცირების სისტემა, დამაგრძელებელი.

დამეთანხმებით, რომ სასწავლო აღჭურვილობის მოწყობა ადვილი არაა. მაგრამ ასეთ მზადებას მოყვება ის, რომ სტუდენტები უფრო თავდაჯერებულად და კომფორტულად იგრძნობენ თავს სასწავლო გარემოში.

მიდით ადრე. პირველ დღეს ძალიან მნიშვნელოვანია თუ სტუდენტების მისვლამდე მინიმუმ ნახევარი საათით ადრე მაინც მიხვალთ, რათა მოახერხოთ საბოლოოდ მოაწყოთ და ტექნიკურად გამართოთ საკლასო ოთახი, გააკეთოთ თქვენი პრეზენტაციის ასლი, მოამზადოთ სავარჯიშოები, დაარიგოთ ფურცლები და ა.შ. ოთახში ბოლო წუთებზე შესვლისას შეიძლება სტუდენტებს შეექმნათ შთაბეჭდილება, რომ ხართ მოუმზადებელი, გეჩქარებათ და სტუდენტების დროს არ სცემთ პატივს. ამდენად უმჯობესია იყოთ ადგილზე ადრე - ამის გამო არ ინანებთ!

პირველი კონტაქტი სტუდენტებთან. როდესაც სტუდენტები კურსის პირველ დღეს დაიწყებენ მოგროვებას, თქვენ უნდა მიესალმოთ შესაბამისად ყველა სტუდენტს, ვინც აუდიტორიაში შემოვა. თქვენ შეგიძლიათ გაუღიმოთ ან თავი დაუქნიოთ, გამარჯობა უთხრათ ან ხელი ჩამოართვათ. მთავარია, სტუდენტებმა იგრძნონ, რომ თქვენ მათ სცნობთ, გიხარიათ მათთან შეხვედრა და გაინტერესებთ თითოეული მთგანი.

პირველი აქტოვობები. უმჯობესია თუ ლექციას დაიწყებთ საკუთარი თავისა და კურსის მოკლე გაცნობით, მაგრამ ნუ განიხილავთ სასწავლო პროგრამას! თქვენ თვითონ შეგიძლიათ

შეარჩიოთ ის ინფორმაცია, რისი გაცნობაც გსურთ სტუდენტებისათვის. რადგანაც ეს კურსი ეხება კარიერას, მონაწილეებს შეიძლება აინტერესებდეთ თქვენი კარიერის ძირითადი ასპექტები. თქვენ შეგიძლიათ მოკლედ მოუყვეთ ამჟამინდელი პოზიციისა და ვალდებულებების, თქვენი კარიერული ინტერესებისა და ადრინდელი სამუშაოს შესახებ, სადაც შეიძინეთ მასწავლებლის ან სხვა ტიპის გამოცდილება. გარდა ამისა, თქვენ შეიძლება გააცნოთ კურსის მოკლე ისტორია, განსაკუთრებით, თუ ეს კურსი პირველადაა წარმოდგენილი თქვენს ინსტიტუტში. თქვენ შეგიძლიათ ახსენოთ, როგორ განისაზღვრა ამ კურსის საჭიროება, როგორ შეიქმნა პროგრამა, როგორ შეგარჩიეს მასწავლებლად და არის თუ არა ინსტიტუტში სხვა კარიერული სერვისები და ა.შ.

ზოგიერთი კარიერის სწავლების პრაქტიკოსი (მაგ. ოსბორნი (Osborn), 2008) განსაკუთრებულად გვირჩევს პირდაპირ სილაბუსზე გადასვლას მოვერიდოთ გაცნობის შემდეგ. მისი აზრით, უმჯობესია თუ დავიწყებთ ურთიერთობების ჩამოყალიბებასა და კლასში ერთიანობის გრძნობის განვითარებას. თქვენს შესახებ გარკვეული ინფორმაციის მიწოდების შემდეგ, თქვენ შეგიძლიათ შეეკითხოთ სტუდენტებს მოკლედ გაგეცნონ (სახელი, ფაკულტეტი, ძირითადი სპეციალობა და რომელ კურსზეა.), საიდან შეიტყვეს კურსის შესახებ და რა გრძნობებით, ემოციებით ან ფიქრებით მოვიდნენ დღეს გაკვეთილზე. თუ გადაწყვეტთ, რომ ჰკითხოთ სტუდენტებს სახელები ან ითამაშოთ სახელების დასამახსოვრებელი თამაში, მაშინ მნიშვნელოვანია, რომ მართლა დაიმახსოვროთ მათი სახელები. სახელებით მიმართვა ჩამოაყალიბებს კავშირს თქვენსა და სტუდენტებს შორის, რომელსაც მოყვება უკეთესი შედეგები სწავლაში და ნაკლებად იჩენს თავს ქცევითი პრობლემები გაკვეთილზე.

სტუდენტებზე ზოგადი ინფორმაციის მოპოვების შემდეგ, თქვენ შეგიძლიათ ორგანიზება გაუკეთოთ ზოგიერთ „გასაცნობ“ „გასახურებელ სავარჯიშოებს“. იმ შემთხვევაშიც კი თუკი სტუდენტები იცნობენ უკვე ერთმანეთს, ძალიან სასარგებლო იქნება, თუ „ჯგუფური გამოცდილებას“ შექმნით აქ და ეხლა, რადგან ესაა განსხვავებული კონტექსტი, ალტერნატიული გარემო და ახალი მასწავლებელი თუ ტრენერი. არსებობს უამრავი საინტერსო და ენერგიული სავარჯიშო, რომელიც სოციალიზაციის საშუალებას აძლევს ჯგუფის წევრებს, თქვენ შეგიძლიათ შეარჩიოთ ნებისმიერი საკუთარი გამოცდილებიდან ან ნახოთ მაგალითი წინამდებარე თავის „გასახურებელი სავარჯიშოების“ ნაწილში.

სტუდენტების მოლოდინები. „გახურების“ შემდეგ თქვენ უნდა გადახვიდეთ რამე უფრო სერიოზულსა და კურსთან დაკავშირებულზე. კარგი იქნება თუ გაარკვევთ რა მოლოდინები აქვთ სტუდენტებს კურსთან მიმართებაში. ძალიან მნიშვნელოვანია დააკავშიროთ თქვენი და სტუდენტების მოლოდინები, ამით თქვენ გააფორმებთ „დაუწერელ კონტრაქტს“ მათთან, საიდან დაიწყოთ და სად უნდა მიხვიდეთ, რას უნდა მიაღწიოთ ერთად. შეიძლება სტუდენტების მოლოდინები ერთმანეთისაგან ძალიან განსხვავდებოდეს, ამიტომ შეიძლება თქვენ დაგჭირდეთ მათ მოლოდინებში ან სილაბუსში მცირე ცვლილებების შეტანა.

სტუდენტების მოლოდინების გაგების რამდენიმე მეთოდი არსებობს. ერთ-ერთი მიდგომაა პირდაპირ შეეკითხოთ მათ სათითაოდ, თუ რის სწავლას ელიან ამ კურსიდან. შეიძლება ზოგიერთი სტუდენტი თავს არ გრძნობდეს კომფორტულად აუდიტორიის წინაშე საუბრისას, ამიტომ თქვენ შეიძლება სტუდენტები დაყოთ პატარა ჯგუფებად და სთხოვოთ ჩამოწერონ საპრეზენტაციო ბლოკნოტზე (ფლიპ–ჩარტი) რას ელიან კურსისგან და შემდეგ წარმოადგინონ ეს ინფორმაცია ჯგუფის წინაშე. შეგიძლიათ თავისუფლად გამოიყენოთ ნებისმიერი მეთოდი, რომელიც თქვენი აზრით მოლოდინების შესაკრებად გამოგადგებათ.

შეიძლება აღმოაჩინოთ, რომ სტუდენტებს აქვთ ძალიან დიდი მოლოდინები (მაგალითად, ისინი ფიქრობენ, რომ მიიღებენ სამსახურს კურსის დასრულების შემდეგ!) ან კურსის სილაბუსისგან განსხვავებული მოლოდინები აქვთ (ფიქრობენ, რომ უკეთესი ლიდერები გახდებიან კურსის დასრულების შემდეგ!) ზუსტად ამ ეტაპზე უნდა ესაუბროთ მათ ასეთ

საკითხებზე. ძალიან მნიშვნელოვანია განიხილოთ, რას მიაღწევენ ისინი ამ კურსის დროს და რისი მიღწევაა შეუძლებელი. შემდგომში, თქვენი დახმარებით შეგიძლიათ შეცვალოთ მათი მოლოდინები. მეორეს მხრივ, თუ აუდიტორია გარკვეულ საკითხს დააყენებს და ეს მეორება ხშირად, მაგალითად, „როგორ ვიმუშაოთ ეფექტურად, როგორც გუნდმა“, თქვენ შეგიძლიათ გაითვალისწინოთ ეს თემაც და ჩართოთ სილაბუსში. იყავით მოქნილი, მაგრამ ნუ შეპირდებით იმას, რასაც ვერ შეასრულებთ!

გაეცანით სილაბუსს. მას შემდეგ რაც დაადგენთ და მისცემთ შესაბამის მიმართულებას სტუდენტების მოლოდინებს, მნიშვნელოვანია წარუდგინოთ კურსის სილაბუსი. პირველ რიგში ხაზი უნდა გაუსვათ კურსის დანიშნულებას, განუმარტოთ მათ სწავლის შედეგები და განსაზღვროთ რას მიაღწევენ და ისწავლიან სტუდენტები. უნდა გააცნოთ სტუდენტებს, თუ როგორაა ორგანიზებული კურსი და მისი აქტივობები: სად და როდის ჩატარდება კურსი, რომელი აქტივობები განხორციელდება კლასში და კლასის გარეთ, საშინაო დავალებისა და ელექტრონული სასწავლო აქტივობების რაოდენობა, დასწრების საჭიროებები, კონკრეტული ვადები და შეფასების პოლიტიკა.

შეიძლება გადაწყვიტოთ, რომ გაუგზავნოთ სტუდენტებს თქვენი სილაბუსი წინასწარ, თუ თქვენ გაქვთ მათი საკონტაქტო ინფორმაცია ან კომპიუტერული სისტემა მსგავსი შემთხვევისათვის. ამით შეგიძლიათ დაზოგოთ დრო და ენერგია პირველ დღეს და ეს საშუალებას მოგცემთ განიხილოთ ამის ნაცვლად ძირითადი შეკითხვები და საკითხები. თუ სტუდენტებმა მიიღეს სილაბუსი კურსის დაწყებამდე, თქვენ უნდა დაიწყოთ შეკითხვებით იმის გასარკვევად ყველაფერი გასაგები იყო თუ არა (თემა, თარიღები, დავალებები, შეფასება). მზად იყავით იმისთვისაც, რომ შეიძლება კურსის სილაბუსთან დაკავშირებით დაგისვან კითხვები.

თუ თქვენ არჩევთ სილაბუსის კლასში წარდგენას, ამობეჭდეთ და დაურიგეთ და ნუ წაიკითხავთ თავიდან ბოლომდე, გამოყავით მხოლოდ ძირითადი ინფორმაცია.

წესები და სწავლის პრინციპები. სილაბუსის წარმოდგენისას, თქვენ შეიძლება დაგჭირდეთ დამატებითი ინფორმაცია წესების შესახებ, რომელსაც გინდათ რომ სტუდენტები დაემორჩილონ კურსის მიმდინარეობისას. მაგალითად, თუ თქვენ გეგმავთ გარკვეულ აქტივობებს სტუდენტების პირადი ინფორმაციის წარმოსადგენად კლასისათვის (მაგალითად, კარიერის შესახებ უკვე მიღებული გადაწყვეტილების წარდგენა), უნდა ისაბუროთ კონფიდენციალურობის პრინციპზეც. თუ დაგეგმილი გაქვთ სავარჯიშოები მოსაზრებების მიღებაზე, უკეთესია დააწესოთ წესები კონსტრუქციულობის შესახებ პირველი დღიდანვე. თუ გსურთ სტუდენტების სასწავლო აქტივობებში ჩართვა, უნდა ისაუბროთ ჩართულობისა და მონაწილეობის მნიშვნელობაზე. გარდა ამისა, არსებობს გარკვეული საკითხები, როგორიცაა ჭამა, სმა ან საუბარი კლასში, რაზეც უნდა გამახვილდეს ყურადღება, რადგან თავიდან აცილებული იქნას პოტენციური გაუგებრობა. ძალიან სასურველია თუ სტუდენტებს ჩართავთ წესების განსაზღვრაში, ჰკითხეთ მათ, თუ რომელი ქცევაა შეუსაბამო და მიუღებელი ლექციაზე.

და ბოლოს, ძალიან სასურველია, თუ თავიდანვე გაარკვევთ ისეთ საკითხებს, როგორიცაა გაკვეთილის გაცდენა, დაგვიანება, გამოცდის ან ტესტის ჩაუბარებლობა, კლასში პასიურობა ან საშინაო დავალების მოუმზადებლობა და ა.შ. თქვენ უნდა იცოდეთ ზუსტად, რა უნდა გააკეთოთ, თუკი ზემოთხსენებული პრობლემები იჩენს თავს და გააფრთხილეთ სტუდენტები მათ ლოგიკურ შედეგებზე წინასწარ.

კურსის მასალა. კურსის სილაბუსის წარდგენისა და განხილვის შემდეგ, თქვენ შესაძლებლობა გაქვთ წარმოადგინოთ კურსისთვის საჭირო სასწავლო რესურსი: წიგნები, დისკები, სტატიები, ტექსტები და ა.შ. კარგი იქნება, თუ ყველა მასალა ჯგუფის ყველა სტუდენტს ექნება პირადად. ამ შემთხვევაში თქვენ არ უნდა მიაწოდოთ მხოლოდ ინფორმაცია იმის შესახებ სად და როდის უნდა ნახონ მათ ეს რესურსები. მოკლედ მიმოიხილეთ წიგნები და სხვა მასალა, თუ თვლით, რომ

ამის საჭიროება არსებობს. თუ თქვენ შეგიძლიათ ზოგიერთი კურსისათვის საჭირო რესურსის დარიგება, ეს უნდა გააკეთოთ სწორედ ამ შემთხვევაში.

გადავიდე ძირითად ნაწილზე თუ არა? ეს არის ის კითხვაა რომელსაც უსვამს ყველა მასწავლებელი ან ტრენერი საკუთარ თავს კურსის პირველ დღემდე. ეს დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენი დრო გაქვთ პირველი გაკვეთილისათვის. თუ გაქვთ მხოლოდ 2 საათი, მაშინ დრო გექნებათ მხოლოდ გაცნობის, სოციალიზაციის აქტივობების, სტუდენტების მოლოდნიებისა და სილაბუსისათვის. თითქმის ყოველთვის უკეთესია ჯგუფურ სამუშაოსა და გუნდის შექმნაში ინვესტირება, რადგან ეს მომავალ სამუშაოს გახდის შეუფერხებელს, დააჩქარებს და გააადვილებს მას. თუ თქვენი პირველი ლექცია გრძელდება ორ საათზე მეტ ხანს, თქვენ შეგიძლიათ დაიწყოთ კურსის ძირითადი ნაწილი. იცოდეთ სტუდენტები შეიძლება არ იყვნენ მზად ამ გაკვეთილისათვის, ამიტომ თქვენ უნდა აიღოთ მთელი პასუხისმგებლობა. უკეთესია თუ დაიწყებთ პრაქტიკული თემით ან სავარჯიშოთი, რომ სტიმული მისცეთ სტუდენტებს და აჩვენოთ მათ, რომ ეს კურსი არაა მხოლოდ თეორიული ხასიათის. თქვენ შეიძლება მოისურვოთ, რომ კურსი დაიწყოთ ექსპერიმენტალური აქტივობით, მაგალითად, სასწავლო მაგალითით ან მოაწყოთ დისკუსიას სიტყვა "კარიერის" მნიშვნელობაზე ჯგუფში.

2.2. „გასახურებელი" სავარჯიშო

არსებობს უამრავი სავარჯიშო და აქტივობა, რომელიც შეიძლება გამოიყენოთ მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება ის არ იყოს პირდაპირ კავშირში სილაბუსთან ან კურსის შინაარსთან. ისინი გამოიყენება სხვადასხვა მიზნით - გუნდის შექმნისთვის, ერთმანეთის უკეთ გაცნობისთვის, ჯგუფის „გასახურებლად", იმისათვის, რომ შემდეგ შინაარსთან დაკავშირებული სავარჯიშო მოყვეს მას ან გამოცოცხლდეს ლექცია. კარიერის კურსში, შეიძლება გამოიყენოთ აქტიური სწავლების მეთოდებიც; ეს განსაკუთრებით სასარგებლოა. წიგნში განხილულია ასეთი სავარჯიშოების სამი ჯგუფი : ერთმანეთის გასაცნობი, გასახურებელი („ყინულის გასალღვობი") და გასააქტიურებელი.

ერთმანეთის გასაცნობი სავარჯიშო. ამ სავარჯიშოებმა შეიძლება გაგახსენოთ გუნდის შესაქმნელი სავარჯიშოები, რომელთა მიზანიც ცოტათი განსხვავდება - მოცემული სავარჯიშოები არაა გუნდის შესაქმნელად, არამედ გამოიყენება იმისათვის, რომ ჯგუფში მონაწილეებმა იგრძნონ თავი უფრო კომფორტულად მათ კოლეგებზე რამე პირადულის გაგების შემდეგ. ამ ტიპის სავარჯიშო, როგორც წესი გამოიყენება პირველ ან მეორე დღეს, როდესაც მონაწილეები პირველად ხვდებიან ერთმანეთს. იმ შემთხვევაშიც თუ სტუდენტები ერთმანეთს იცნობენ წინა კურსიდან, ნუ მოერიდებით ამ სავარჯიშოს გაკეთებას ერთმანეთთან მოშინაურების მიზნით. როგორც უკვ აღვნიშნეთ, ამ ტიპის სავარჯიშოებში თქვენი მიზანია დაამყაროთ რაიმე ტიპის კავშირი სტუდენტებს შორის, იქამდე ვიდრე ისინი გამონახავენ საერთო ენას, ისაუბრებენ პიროვნულ სხვაობასა და შეხედულებებზე. სავარჯიშოების შერჩევისას მნიშვნელოვანია ყურადღებით იყოთ პირად გრძნობებთან - რადგან სტუდენტებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა თვითონ აირჩიონ რამდენად ბევრი ისაუბრონ საკუთარ თავზე. ზოგიერთი სტუდენტი ძალიან მორიდებულია, ან ნებისმიერი სხვა მიზეზით მას ურჩევნია ცოტა ისაუბროს საკუთარ თავზე. ამ დამოკიდებულებას ყოველთვის უნდა სცეთ პატივი. გარდა ამისა, თქვენ შეიძლება თვითონ ჩაერთოთ ასეთ სავარჯიშოში, ამით მეტი შესაძლებლობა მოგეცემათ უფრო კარგი ურთიერთობა დაამყაროთ სტუდენტებთან. ასეთი სავარჯიშოების სამი განსხვავებული მაგალითი მოცემულია ქვემოთ. შეგიძლიათ გადაწყვიტოთ მათი გამოყენება გაკვეთილზე. თუმცა ასევე შეგიძლიათ თვითონ მოიფიქროთ ან შეარჩიოთ თქვენი საკუთარი აქტივობები.

- *ერთი ტყუილი, ორი სიმართლე.* მიეცით სტუდენტებს ფურცლები და ფანქრები და სთხოვეთ სამი წინადადება დაწერონ საკუთარ თავზე, მაგალითდ: „მე ვარ ნიუ იორკში", „მე მომწონს ცურვა" „მე მეშინია ძაღლების". ერთ-ერთი წინადადება აქედან უნდა იყოს „ტყუილი"- არასწორი ინფორმაცია მათზე (ზემოთ მოცემული მაგალითის მიხედვით ამ ადამიანს არ ეშინია ძაღლების),

დანარჩენი ორი კი - არის სწორი. როდესაც სტუდენტი დაწერს, სთხოვეთ მას წაიკითხოს ეს წინადადებები სათითაოდ და სხვა სტუდენტებთან ერთად შეეცადეთ გამოიცნოთ, რომელია „ტყუილი“ და რომელი „სიმართლე“.

- *მზე ანათებს მათთვის, ვინც...* მოიყვანეთ სტუდენტები წრეში მათი სკამებით. ერთ ადამიანს (შეიძლება თქვენ იყოთ პირველი) არ ექნება სკამი და დარჩება შუაში, მაშინ, როდესაც სხვები სხედან სახით მისკენ. ეს ადამიანი იტყვის: „ მზე ანათებს მათთვის, ვინც...“ და შემდეგ ირჩევს ერთ დახასიათებას, რომელიც შესაძლოა იყოს აშკარა: მაგალითად „ატარებს სათვალეებს“, ან შეიძლება უფრო კონკრეტულიც იყოს: „აქვს სამსახური“. სხვა მაგალითები შეიძლება იყოს: “ვისაც აცვია შავი, აქვს გრძელი თმა, ატარებს ბეჭედს, შეყვარებულია, ისაუზმა დღეს, სახლში ჰყავს კატა და ა.შ.“ წინადადება მოცემული მაგალითის მიხედვით უნდა ჩამოყალიბდეს შემდეგნაირად „მზე ანათებს მისთვის, ვისაც უყვარს საჭმლის მომზადება“ და ის სტუდენტები, ვისაც ეს თვისება აქვს, უნდა ადგნენ სკამებიდან მოძებნონ სხვა ადგილი დასაჯდომად. მოთამაშეებს არ შეუძლიათ დაბრუნდნენ იმავე ადგილზე. ყველამ უნდა იჩქაროს, რადგან ერთი მათგანი ყოველთვის რჩება დასაჯდომი ადგილის გარეშე და უნდა თქვას ახალი წინადადება: „მზე ანათებს მისთვის, ვინც...“ . როდესაც ნახავთ, რომ ყველა მონაწილეს ენერგია მოემატა და გახალისდა გადადით მომდევნო სავარჯიშოზე.

- *8 რამ ჩემს შესახებ.* მიეცით სტუდენტებს 8 პატარა ფურცელი ან A4 ფორმატის ქაღალდი და სთხოვეთ დახიონ იგი პატარა ნაწილებად. სთხოვეთ სტუდენტებს ფურცელზე ჩამოწერონ რამე ისეთი მათ შესახებ, რაც შეიძლება სხვებს უთხრან. ეს შეიძლება იყოს ხასიათი, ძლიერი მხარე, სისუსტე, ინტერესი, ფასეულობა, კომპეტენცია, რომელიც მნიშვნელოვანია მათთვის, რას აკეთებენ თავისუფალ დროს, მათი ოცნება ან მიზანი და ა.შ. როდესაც ყველა დაასრულებს წერას, სთხოვეთ გააცნონ სხვებს სათითაოდ. წაიკითხეთ და მოკლე კომენტარები გაუკეთეთ მოცემული ინფორმაციის ყველა ნაწილს. სავარჯიშოს კეთებისას ეცადეთ იყოთ მომთმენი და ყურადღებიანი ყველას მიმართ. თუ 12 სტუდენტზე მეტია კლასში, მაშინ მიეცით 4 ან ნაკლები ფურცელი.

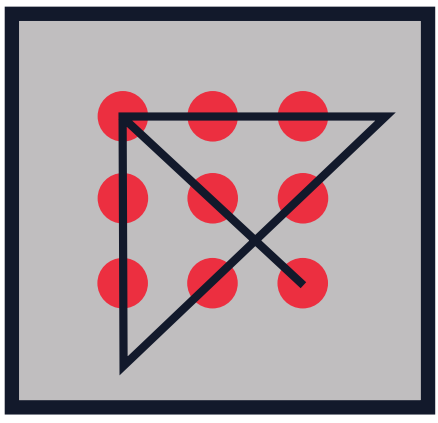
გასახურებელი („ყინულის გასალღობი“) სავარჯიშოები. არსებობს სხვადასხვა გასახურებელი სავარჯიშოები, რომელთა მიზანიც, მისი სახელწოდებიდან გამომდინარე არის გახურება („ყინულის გალღობა“). „ყინული“ სხვადასხვა ჯგუფში და სიტუაციაში შეიძლება სხვადასხვა რამ - დაძაბულობა, ნერვიულობა, სკეპტიციზმი, ეჭვი და ა.შ. გარდა ამისა, თქვენ შეიძლება დაგჭირდეთ ეფექტურად განახორციელოთ ზოგიერთი აქტივობა ან სამუშაო პრინციპი. მაგალითად, შეიძლება გჭირდებათ „ყინულის გალღობა“ კრეატიული აზროვნებისათვის, პირადი ისტორიების გასაზიარებლად, პრობლემების მოსაგვარებლად, ყურადღებით რომ მოისმინონ და ა.შ. შესაბამისად, „ყინულის გალღობის“ შერჩევისას იფიქრეთ შედეგზე, რისი მიღწევაც გსურთ მისი გამოყენებით. გრძნობენ სტუდენტები ინიციატივის შემდეგ თავს უფრო კომფორტულად? უფრო თავისუფლად? დაფიქრდებიან და გასცდებიან „ჩარჩოებს” და იქნებიან პრობლემის მოგვარებისათვის უფრო მზად? თუ პასუხია დიახ, მაშინ გამოიყენეთ ისინი. ზოგადად გასახურებელი სავარჯიშოები შექმნილია იმისათვის, რომ მოხსნან დაძაბულობა და ხელი შეუწყონ იმ თავშეკავების დაძლევას, რომელიც ხელს უშლის სტუდენტს მონაწილეობა მიიღოს დისკუსიაში, გამოსაცდელ სავარჯიშოებსა და სხვა აქტივობებში. განსხვავებით გასაცნობი სავარჯიშოებისგან, გასახურებელი სავარჯიშოების გამოყენება შეიძლება, როდესაც კარიერის შესახებ ახალი ლექცია ან კარიერასთან დაკავშირებული აქტივობა იწყება. ქვემოთ მოცემულია გასახურებელი სავარჯიშოები, რომელთა გამოყენებაც შეიძლება საკლასო ოთახში.

- *ადამიანური კვანძი.* სავარჯიშო კარგია პრობლის მოგვარების, ექსპერიმენტულ და ჯგუფურ სავარჯიშოებზე გადასასვლელად. სთხოვეთ თქვენს სტუდენტებს ერთდ მოგროვდნენ პატარა წრეში და გაუწოდონ ერთმანეთ ხელი. როდესაც მისცემთ დაწყების ნიშანს, მათ უნდა გაიწოდონ და მოკიდონ მათ წინ მდგომ სტუდენტებს ხელი, (მაგრამ ერთდროულად არ შეიძლება ერთ სტუდენტს მოკიდონ ორივე ხელი და არც მათ გვერდით მდგომებს). ასე სტუდენტები ქმნიან

„ხელების კვანძს“. მათი მიზანია შეაერთონ კვანძი ისე, რომ ხელი არ გაუშვან ერთმანეთს. ამას შეიძლება დაჭირდეს მოთმინება და მცირე ფიზიკური დატვირთვა, თუმცა შედეგის მიღწევა შეიძლება რამდენიმე წუთში. თუ 12-ზე მეტის სტუდენტია კლასში, მაშინ შექმენით 2 ან შეიძლება სამი კვანძი.

- *ერთი წუთით, თუ შეიძლება.* ეს სავარჯიშო იძლევა სასარგებლო ინფორმაციას კონკრეტულ კარიერულ თემაზე, უზიარებს პირად მოსაზრებას, ან ხელს უწყობს ჯგუფურ განხილვას. სთხოვეთ სტუდენტებს შეარჩიონ ჯგუფის ნებისმიერი წევრი, ვისაც შესახებაც ძალიან ცოტა რამ იციან. როდესაც ყველას ეყოლება პარტნიორი, სთხოვეთ მათ ისაუბრონ კონკრეტულ თემაზე (რომელსაც თქვენ სთავაზობთ) ზუსტად ერთი წუთის განმავლობაში. წყვილებს შორის ჯერ ერთი წევრი საუბრობს და მეორე უსმენს, მერე იცვლება ერთი წუთის შემდეგ და მეორე საუბრობს და პირველი უსმენს. თქვენ შეგიძლიათ შეეხოთ თქვენი ლექციის მიზანს. მაგალითად, თქვენ შეგიძლიათ გამოიყენოთ ეს სავარჯიშო პირადი საკითხების შესახებ თემების წარსადგენად, როგორიცაა „საუკეთესო ფილმი რაც მინახავს”, „რა მიყვარს ყველაზე მეტად,“ და ა.შ. კარგი იქნება თუ **გამოაცხადებთ იმ დღის შერჩეულ თემას და ასე გადახვალთ** მასზე: პირველი თავში რაც მომდის, როდესაც ვფიქრობ სამსახურეობრივ გასაუბრებაზე? მე რომ მენეჯერი ვიყო, როგორ ადამიანებს ავიყვანდი ჩემი კომპანიისათვის? ან „როგორ შევძლებ სტრესის დაძლევას გასაუბრების დროს? ესაა ტიპობრივი შეკითხვები, რომელთა გამოყენებაც შეგიძლიათ. ასე, რომ თქვენ აცხადებთ თემას და სთხოვთ წყვილიდან ერთ-ერთმა ისაუბროს, ერთი წუთის შემდეგ მეორე იწყებს საუბარს. თუნდაც პირველმა ვერ დაასრულოს საუბარი, ის უნდა გაჩერდეს და მეორეს მისცეს საუბრის საშუალება. როდესაც ორივე დაასრულებს (ორი წუთის შემდეგ), სთხოვეთ ორივე სტუდენტს იპოვონ მეორე პარტნიორი და დაიწყება იგივე პროცესი თავიდან. თემები უნდა შეირჩეს თანმიმდევრულად - უფრო და უფრო პირადული ან კურსთან დაკავშირებული. ამ აქტივობის გამეორება შეგიძლიათ სამჯერ ან ოთხჯერ.

- *თავსატეხები.* თუ გსურთ სტუდენტებმა დაიწყონ პრობლემების მოგვარება ან გონივრული აქტივობები, თავსატეხები შეიძლება იყოს საუკეთესო არჩევანი. ასობით მსგავს თავსატეხს მონახავთ ინტერნეტით და სხვაგანაც. ამდენად თქვენ შეგიძლიათ ადვილად შეარჩიოთ ისეთი, რომელიც შეესაბამება თქვენს თემას. შეგიძლიათ შეარჩიოთ სხვადასხვა სირთულის თავსატეხები, მაგრამ იცოდეთ ამ სავარჯიშოს მიზანს წარმოდგენს სტუდენტების ანალიტიკური აზროვნების განვითარება და არა მათი დაბნევა ან კონფლიქტურ სიტუაციაში შეყვანა. დაიწყეთ კარგად ნაცნობი სავარჯიშოთი და რომელიც უფრო მოგწონთ. შეგიძლიათ აიღოთ შემდეგი მაგალითი: დახატეთ 9 წერტილი დაფაზე ან საპრეზენტაციო ბლოკნოტზე, ისე როგორც 1 სურათზეა მოცემული. შემდეგ სთხოვეთ სტუდენტებს დაფიქრდნენ როგორ დააკავშირონ ყველა წერტილი ერთმანეთთან 4 ხაზით ისე, რომ არ აიღონ ხელი დაფიდან. ქვემოთ მოცემულია ამოხსნა.



გასააქტიურებელი სავარჯიშოები („ენერჯაიზერები“). ასეთი სავარჯიშოების გამოყენება ხდება მაშინ, როდესაც უკვე გაიცანით ერთმანეთი, „გაალღვეთ ყინული“, დაიწყეთ მუშაობა და რაღაც დროის შემდეგ მოგბეზრდათ ან დაიღალეთ და გჭირდებათ ენერგიის აღდგენა. ასეთ შემთხვევაში თქვენ შეგიძლიათ გამოიყენოთ უბრალოდ ფიზიკური აქტივობა სტუდენტების ენერგიის აღსადგენად და დაეხმაროთ მათ ყურადღების მობილიზებაში, კონცენტრირებაში და დააინტერესოთ კარიერის მართვის აქტივობებით. ასეთი სავარჯიშოს გამოყენება კარგია შესვენების შემდეგ ან შუა ლექციაზე, როდესაც ამჩნევთ, რომ სტუდენტები დაიღალნენ. ეცადეთ გამოიყენოთ უსაფრთხო, სახალისო და მხიარული აქტივობები, რომელიც მოიცავს ფიზიკურ მონაწილეობასაც. მაგალითად:

- *სკამის დაბალანსება.* წრეში შეაგროვეთ სტუდენტები და სთხოვეთ სკამები დაიდგან წინ. სკამები არ უნდა ეხებოდეს ერთმანეთს. სტუდენტებმა სკამი უნდა აიღონ საზურგით და გადახარონ თავისკენ, ისე რომ მხოლოდ ორ ფეხზე დადგეს. ყველა სტუდენტს უფლება აქვს დაიჭიროს სკამი მხოლოდ ერთი ხელით და ამავე დროს იაროს წრეზე ისე, რომ სკამს არ მისცეს წაქცევის საშუალება - ანუ სტუდენტმა უნდა შეინარჩუნოს სკამის ბალანსი და შეუძლია ხელი წაავლოს სხვა სტუდენტის სკამს მაშინ როცა, სხვებსაც შეუძლიათ მის სკამზე ჩაჭიდება. თუ რომელიმე სკამი წაიქცა ან წინა ორი ფეხით შეეხო იატაკს თამაშს იწყებთ თავიდან. სავარჯიშო სრულდება მაშინ, როდესაც ყველა სტუდენტი წრეში ტრიალებს და უბრუნდება მის თავდაპირველ სკამს. სავარჯიშოს გაკეთება უფრო მარტივია, როდესაც ვინმე ითვლის 3-მდე ან სხვა ფორმით მიუთითებს სკამების შეცვლის დაწყებაზე. თქვენ შეგიძლიათ ეს მაშინ შესთავაზოთ, თუ ამჩნევთ, რომ სტუდენტები უკვე ვეღარ აბალანსებენ სკამებს.

- *საკლასო ვარჯიში.* დააყენეთ სტუდენტები სკამებისა და მაგიდების გარეშე წრეში. უნდა მოძებნოთ კომფორტული ადგილი მცირე ვარჯიშის გასაკეთებლად. უთხარით, რომ მათ უნდა გააკეთონ პატარა ვარჯიში ენერგიის აღსადგენად და ყველა მათგანმა უნდა მოიფიქროს თუ რომელი ვარჯიშის ჩვენება შეუძლია სხვებისათვის. თქვენ თვითონ შეგიძლიათ აჩვენოთ ზოგიერთი ფიზიკური ვარჯიში, მაგალითად თავის ტრიალი. ვარჯიშის ჩვენებისას, ყველამ უნდა გაიმეოროს ის, რასაც თქვენ აკეთებთ. გაიმეორეთ რამდენჯერმე, შემდეგ გაჩერდით და მიეცით საშუალება თქვენს მარჯვნივ ან მარცხნივ მდგომ ადამიანსაც გააკეთოს თავისი ვარჯიში. თქვენ უნდა წახვიდეთ წრეზე, სანამ ყველა სტუდენტი თავის სავარჯიშოს არ აჩვენებს.

- *დამალული სტიკერები.* სანამ სტუდენტები შემოვლენ კლასში, თქვენ შეგიძლიათ დამალოთ დაახლოებით 10 სტიკერი ისეთ ადგილზე სადაც უცებ ვერ შემაჩნევენ. ლექციის დროს, მაშინ, როცა ფიქრობთ, რომ ენერგიის აღსადგენი სავარჯიშოს დროა, გამოაცხადეთ, რომ ოთახში დამალულია 10 სტიკერი სხვადასხვა ადგილზე და სთხოვეთ სტუდენტებს მოძებნონ. შეიძლება ფურცლების მოძებნის დროს არეულობა იყოს. შეეცადეთ სტუდენტებს მოუწოდოთ, რომ იყვნენ აქტიურიები და თუ ნახავთ, რომ დრო იწურება, შეგიძლიათ მისცეთ მინიშნებები მათ ადგილმდებარეობაზე.

„გასახურებელი“ სავარჯიშოები მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ ჯგუფი იყოს კონცენტრირებული, ყურადღებიანი და სურდეს სწავლა. ეცადეთ მოძებნოთ და გამოიყენოთ ისეთი სავარჯიშოები, რომელიც უფრო მოსახერხებელია - მალე თქვენ ნახავთ შედეგს „ერთმანეთის გაცნობის“, „გასახურებელი“ და „გასააქტიურებელი“ სავარჯიშოებიდან. სთხოვეთ სტუდენტებს გამოთქვან ამ აქტივობების შესახებ მოსაზრება და ნუ შეგეშინდებათ სწავლის!

2.3. ლექციის დროის მართვა

ლექციის დრო არის ლიმიტირებული რესურსი. თქვენ, როგორც მასწავლებელმა ასევე უნდა მოახერხოთ, რომ სტუდენტების უმეტესობამ თავისი დრო დახარჯოს გაკვეთილზე, რის გამოც ეფექტური დროის მართვა ხდება მნიშვნელოვანი. სასარგებლო იქნება, თუ მოამზადებთ

სასწავლო გეგმას ყველა სესიისათვის ისე, რომ გქონდეთ მოქმედების ჩარჩო. სწავლების გეგმა დაგეხმარებათ გააკონტროლოთ, იყოთ თანმიმდევრული და თუნდაც შეამციროთ სტრესი. თუმცა შეუძლებელია ყველაფრის იდეალურად დაგეგმვა; გარდა ამისა, თქვენ არ იცით სტუდენტები როგორ ჩაერთვებიან თქვენს აქტივობაში. თუ თქვენ საგულადგულოდ შეისწავლით გეგმას, ლექცია შეიძლება გახდეს დატვირთული, ტექნიკური ან ხისტი თუ ამჯობინებთ რომ გეგმა არ გქონდეთ, მაშინ ძალიან ადვილია თქვენი თემიდან და სავარჯიშოებიდან გადახვევა საკუთარი ან სტუდენტების მოსაზრების, კომენტარების ან ემოციების გამო. ამდენად, ყველა მასწავლებელი თვლის, რომ საჭიროა გამონახოს ოქროს მიდგომა დროის მართვასთან მიმართებით. არსებობს რამდენიმე რჩევა, რომელიც გამოგადგებათ სასწავლო გეგმის შესწორებისა და ლექციაზე დროის ეფექტური მართვისათვის.

- *საკლასო დისკუსიები არის დროის მიხედვით ერთ-ერთი ყველაზე განსხვავებული სავარჯიშო - ამას შეიძლება დასჭირდეს რამდენიმე წუთიდან რამდენიმე საათამდე დრო. უნდა იცოდეთ როგორ გააკონტროლოთ მსჯელობისას დრო პროცესის ეფექტური მოდერაციის საშუალებით, დისკუსიის სხვადასხვა მეთოდების გამოყენებით და კითხვებისა და პასუხებისათვის რეგლამენტის დაწესებით.*

- *ძალიან სასარგებლოა ერთი ან ორი დამატებითი შეკითხვა ან სავარჯიშო იმ შემთხვევაში თუ ხედავთ, რომ ლექციაზე დრო მოგრჩათ.*

- *თუ კლასში იმაზე ცოტა სტუდენტია ვიდრე ელოდით, იცოდეთ, რომ სავარჯიშოები უფრო ნაკლებ დროს წაიღებს, განსაკუთრებით თუ აქტიური სტუდენტები არიან მასში ჩართულნი.*

- *ეცადეთ ყოველთვის დაიწყოთ და დაასრულოთ დროულად - ამ დროს თქვენ აჩვენებთ თქვენს სტუდენტებს, რომ ყურადღებას აქცევთ დროს და რომ ისინიც ასევე მოიქცნენ.*

- *თუ აგვიანებთ ან გარკვეული მიზეზების გამო არ გიწევთ გაცდენა, სთხოვეთ თქვენს კოლეგას შევიდეს კლასში თქვენს ნაცვლად. მოიბოდიშეთ და აუხსენით სტუდენტებს თუ რატომ მოხდა ასე. ნუ დატოვებთ სტუდენტებს მარტო, როდესაც გელოდებიან.*

- *თუ ხედავთ, რომ დრო იწურება და დავალება არ არის დასრულებული- გადაწყვეტილება სასწრაფოდ უნდა მიიღოთ. თუ სავარჯიშო არაა მნიშვნელოვანი, თქვენ შეგიძლიათ მომავალი გაკვეთილისთვის გადადოთ, მაგრამ თუ გრძნობთ, რომ სტუდენტები ძალიან დაინტერესებულნი არიან და მართლა მნიშვნელოვანია მისი დღესვე დასრულება, შეჩერდით დროის სრულად ამოწურვამდე, მოითხოვეთ ყველას ყურადღება და უთხარით, რომ დაგეგმილი სავარჯიშოს დასრულება მოცემულ დროში ვერ მოხერხდება, მაგრამ თვლით, რომ მისი დღეს დასრულება მნიშვნელოვანია. შემდეგ უნდა ჰკითხოთ სტუდენტებს შეუძლიათ თუ არა გარკვეული დრო გაჩერდნენ ან სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ „გადახედოთ კონტრაქტს". თუ სტუდენტები დათანხმდებიან დარჩენაზე და დავალების შესრულებაზე, დაასრულეთ სავარჯიშო. მაგრამ თუ ვინმე წინააღმდეგია, მაშინ უნდა გადადოთ.*

- *თუ აპირებდით ბევრი სავარჯიშოს გაკეთებას, მაგრამ დრო ამის საშუალებას არ იძლევა, მაშინ ნუ იჩქარებთ; უმჯობესია შემდეგისთვის მოიტოვოთ რაიმე აქტივობა, ვიდრე გადხტეთ ერთი სავარჯიშოდან მეორეზე. სტუდენტებს როგორც წესი სჭირდებათ შესვენება ერთი სავარჯიშოდან მეორეზე გადასვლისას ან მცირე საუბარი ან უბრალოდ საჭირო ოთახში გასვლა. გარდა ამისა, როდესაც ჩქარობთ, სტუდენტებისათვის რთულია იმის გაგება თუ რა ხდება. ამდენად, იცოდეთ, ძირითადი პრობლემა ის არაა ის, რომ ზოგიერთი სავარჯიშო ან პრეზენტაცია ვერ მოასწარით. ხარისხი ბევრად მნიშვნელოვანია სავარჯიშოების რაოდენობაზე.*

- *ყოველთვის ეცადეთ გქონდეთ საათი და უფრო უკეთესია, თუ სტუდენტს ექნება ის და*

სტუდენტი შეძლებს დროის გაკონტროლებას.

- *შეეცადეთ არასოდეს დაგეგმოთ სერიოზული შეხვედრა, სამუშაო ან სხვა ღონისძიება პირდაპირ გაკვეთილის შემდეგ, განსაკუთრებით მაშინ, თუ თქვენ იყენებთ აქტიურ ან ექსპერიმენტულ მეთოდებს, რადგან თქვენ არასოდეს იცით რამდენ ხანს შეიძლება გაგრძელდეს გაკვეთილი.*

და ბოლოს, დროის მართვის უნარი გაუმჯობესდება კურსისა და სავარჯიშოების მეშვეობით, რომელიც არაპროგნოზირებადი და რთულად საკონტროლებელი იყო. გარდა ამისა, სასარგებლო იქნება, თუკი სტუდენტებს ესაუბრებით და შეეკითხებით დროსთან დაკავშირებით რა უფრო სჭირდებათ და ურჩევნიათ.

2.4. სტუდენტების მოტივაციის ზრდა

ყველა მასწავლებელი დაგვეთანხმება, რომ სტუდენტის მოტივაცია არის მნიშვნელოვანი ეფექტური სწავლებისა და სწავლის პროცესისათვის. ზოგიერთი თეორეტიკოსი შეიძლება ამტკიცებდეს, რომ მოტივაცია არის ინდივიდუალური საკითხი ყველა სტუდენტისთვის, ანუ სტუდენტის პრობლემაა, რომ ის მოვიდეს კლასში მონდომებული და ენთუზიაზმით, სწავლისათვის მომზადებული. სხვაგვარად, რატომ მოდის ის კურსზე? თუმცა სტუდენტებს შეიძლება ჰქონდეთ საკმაოდ განსხვავებული მოსაზრება, რადგან ისინი თვლიან, რომ მასწავლებლის ვალდებულებაა მათი მოტივირება და ისინი ასკვნიან, რომ თუ მასწავლებელი საკმარის ენერგიას არ დებს და უბრალოდ „თავისთვის საუბრობს“ ლექციის დროს, მაშინ, რატომ უნდა აუნაზღაურდეს მას სწავლების პროცესის ამ ნაკლისათვის“ ზოგადად, სტუდენტების მოტივაცია არ არის მხოლოდ მასწავლებილის ან სტუდენტის პასუხისმგებლობაა - მოტივაციის და სასწავლო გარემოს შექმნა გაკვეთილზე და მის გარეთ არის ორივე მხარის ერთობლივი ძალისმხმევა.

მიუხედავად იმისა, რომ ბევრ მასწავლებელს ან ტრენერს შეუძლია სტუდენტების მოტივაციის გაზდა, მაინც არსებობს ბევრი ფაქტორი, რომელიც მისი კონტროლის მიღმაა, მაგალითად: სტუდენტის წინა სასწავლო გამოცდილება, სტუდენტის ემოციური მდგომარეობა, სტუდენტის კურსთან დაკავშირებული მოლოდინები, სტუდენტის ოჯახის რწმენა და დამოკიდებულება სწავლის მიმართ, სტუდენტის ღირებულებები და ინტერესები და ა.შ. თუმცა მოცემულ თავში ჩვენ ვაპირებთ განვიხილოთ, მხოლოდ ის ფაქტორები, რომელიც შეიძლება გააკონტროლოს მასწავლებელმა, რათა გაზარდოს ან შეინარჩუნოს სტუდენტის ენთუზიაზმი და მონდომება კურსის განმავლობაში.

პოლ პინტრიხმა (პინტრიხი *(Pintrich),* 1994) განსაზღვრა კლასის კონტექსტუალური ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს სტუდენტთა მოტივაციაზე და ყოფს მათ სამ ჯგუფად: დავალების ხასიათი, ჯილდოს და მიზანის სტრუქტურები, მასწავლებილის ან ტრენერის ქცევა. ამ თავში განხილული იქნება ეს ელემენტები, აქვე მოცემული იქნება მითითებები და რჩევები მასწავლებლებისათვის, რომელთა გამოყენებაც შეიძლება ლექციის დროს.

დავალების ხასიათი. არსებობს გარკვეული მითითება, რომლის გამოყენებასაც შესთავაზებს მასწავლებელი სტუდენტებს კარიერის კურსის განმავლობაში. პრიორიტეტი ენიჭება აქტიურ სწვალებასა და ჩართულობას კარიერის მართვის სწავლებისას, თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ეს ყველაზე მეტად ამაღლებს მოტივაციას. როგორც პინტრიხი (პინტრიხი *(Pintrich),* 1994) აღნიშნავს, სტუდენტების მოტივაცია და ინტერესი შეიძლება იყოს მაღალი, როდესაც მასწავლებელს უსმენენ (პასიური სწვალების მეთოდი) ან ჯგუფური დისკუსიის დროს (აქტიური სწავლების მეთოდი) თუ თემა საინტერესო და სტიმულის მომცემია სიახლისა და მრავალფეროვნების თვალსაზრისით. გარდა ამისა, პიროვნული მნიშვნელობა ძალიან დიდ

გავლენას ახდენს მოტივაციაზე – თუ სტუდენტი ფიქრობს, რომ ინფორმაცია, რომელსაც აწვდით შეესაბამება და მოერგება სტუდენტის ინდივიდუალურ კარიერულ მდგომარეობას, მათი ენთუზიაზმი სწავლის მიმართ მნიშვნელოვნად გაიზრდება. შედეგად, როდესაც ირჩევთ ან ქმნით მოტივაციის გასაზრდელ დავალებას, უნდა გაითვალისწინოთ, როგორც თვითონ შინაარსი, ისე მისი წარდგენის ყველაზე ეფექტური მეთოდი.

სანამ დავალების სირთულესთან დაკავშირებით მიიღებთ გადაწყვეტილებას, გაითვალისწინეთ პინტრიხის (2003) კვლევა, (ციტირებულია ჰოსკინსა და ნიუსტედის *(Hoskins & Newstead)* მიერ, 2009) რომელიც აჩვენებს, რომ დავალებამ, რომელიც მიჩნეულია ძალიან რთულად შეიძლება უარყოფითი გავლენა მოახდინოს სტუდენტის მიერ საკუთარი პროდუქტიულობის შესახებ რწმენაზე და გამოიწვიოს დიდი შეშფოთება, რაც თავის მხრივ ამცირებს დავალების შესრულების სურვილს. მეორეს მხრივ, დავალება, რომელიც ძალიან ადვილია, იწვევს მობეზრების, უინტერესობისა და ინდიფერენტულობის გრძნობას. შესაბამისად, მთავარია შეიმუშაოთ და გამოიყენოთ ის სავარჯიშოები, რომელიც სტუდენტების უმრავლესობას შეუძლია დაძლიოს, მაგრამ მაინც გარკვეულ გამოწვევას წარმოადგენს მათთვის.

ამას გარდა, დავალების დაგეგმვისას მნიშვნელოვანია გაითვალისწინოთ, რა დონეზე აკონტროლოთ ან რა არჩევანი უნდა მისცეთ სტუდენტს. თქვენ უნდა გადაწყვიტოთ თვითონ ამოირჩიოს თუ არა სტუდენტმა ესსეს თემა, დაუწესოთ თუ არა ვადები მათ დასასრულებლად, ლექციისათვის უფრო თეორიული თუ პრაქტიკული შინაარსი შეარჩიოთ და ა.შ. როგორ წესი, ადამიანები დიდ ინტერესს იჩენენ, სურთ ჩაერთონონ და ნაკლებად წინააღმდეგები არიან ისეთი დავალებების მიმართ, რომელზეც მინიმალური კონტროლი მაინც აქვს. თუმცა, თუ გადაწყვეტთ აქტივობებს სტუდენტების გარეშე ან მათ მიერ გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეობის გარეშე მაშინ შეიძლება გამოიწვიოთ წინააღმდეგობა, აპათია ან მათი მხრიდან პასიური მონაწილეობა.

ჯილდო და მიზნის სტრუქტურები. არსებობს კარიერის კურსში მონაწილე სტუდენტებს შორის ჯილდოს განაწილების რამდენიმე გზა (ქულები, პრივილეგიები და ა.შ.):

- *დამოუკიდებელი - ქულები ეძლევათ ინდივიდუალური ქცევის საფუძველზე, სტანდარტული ნიშნულების გამომვის ან კრიტერიუმების საფუძველზე;*
- *კოლექტიური – ქულები დაკავშირებულია სხვა სტუდენტების ქცევასთან, რომელსაც ადგილი აქვს ერთობლივი პროექტის ან დავალების შესრულებისას;*
- *კონკურენტული – ქულები ნაწილდება გარკვეული ტიპის მრუდის მიხედვით, რის გამოც მაღალი ქულების მიღების შესაძლებლობა იზღუდება; ამის გამო, თუ ზოგიერთ სტუდენტს მაღალი ქულა ექნება, მაშინ სხვას დაბალი ქულების მიღება უწევს.*

თქვენ ასევე შეგიძლიათ შეარჩიოთ არსებული ან თქვენს მიერ შემუშავებული დაჯილდოების/შეფასების სისტემა, მაგრამ გაითვალისწინეთ ემესის (*Ames*) (1992, როგორც ეს მითითებული აქვს პინტრიხს (*Pintrich*), 1992) მოსაზრება, რომ ჯილდოების კომპეტენტური სისტემა მავნე ზემოქმედებას ახდენს სტუდენტების მოტივაციაზე, რადგან ის ზრდის დაძაბულობას, ასევე აქვეითებს საკუთარი თავის პატივისცემის და თვითშეფასების გრძნობას.

სამიზნე სტრუქტურა, ან „ფორმა, თუ როგორ ასრულებენ სტუდენტები დავალებას/აღწევენ მიზანს" შეიძლება"იყოს ინდივიდუალური, კოლექტიური ან კონკურენტული. დღეს, საგანმანათლებლო პროგრამები ძირითადად ეყრდნობა სტუდენტის ინდივიდუალურ მუშაობას. თუმცა ზოგიერთი აქტივობა შესაძლებლობას აძლევს სტუდენტებს იმუშაონ ერთად ფორმალურად კლასში ან მის გარეთ, მაგალითად სტაჟირება, ექსკურსია, ლაბორატორიული სამუშაო, ჯგუფური პროექტები და ა.შ. მიუხედავად იმისა, რომ ეს არ არის გავრცელებული მაგალითები, კვლევევები ადასტურებს სტუდენტების მიერ დავალების ერთად შესრულების უპირატესობას,

გაზრდილი თვითეფექტურობისა შეგრძნებისა და ინტერესის, შემცირებული ნერვიულობის, მაღალი კოგნიტური ჩართულობის და ზოგადად უკეთესად მოქმედების გამო (ემესი (Ames), 1992, პინტრიხის (Pintrich) მიხედვით, 1994). რა თქმა უნდა ყველა დავალება კარიერის კურსზე არ შეიძლება და არ უნდა შესრულდეს კოლექტიურად, მაგრამ ყოველთვის უნდა ეცადოთ შეინარჩუნოთ მნიშვნელოვანი პროპორცია ასეთი სავარიშოების სილაბუსში ჩართვისას. ამას გარდა, შეიძლება გადაწყვიტოთ, რომ მისცეთ მთლიანად კოლექტიური ხასიათის დავალება სტუდენტებს, მაგრამ შეაფასოთ ყველა სტუდენტი დამოუკიდებლად. მაგალითად, სტუდენტებმა შეიძლება დაწერონ ესსე ან სტატია (უმუშევრობაზე, მათთვის საინტერესო პროფესიაზე, პროექტზე და ა.შ.), მაგრამ ყველა სტუდენტი ფასდება დამოუკიდებლად, მათ მიერ შეტანილი წვლილის მიხედვით. მიუხედავად იმისა, რომ დავალების შემუშავება და ასეთი შეფასების სიტემის დაგეგმვა არ არის ადვილი, ამან შესაძლოა მნიშვნელოვნად გაზარდოს სტუდენტის მოტივაცია, აამაღლოს ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის გრძნობა და თავიდან აგვაცილოს ისეთი პრობლემები, როგორიცაა მაგალითად, „უბილეთო მგზავრი“ (ის ვინც დახმარებებით ცხოვრობს) და „სოციალური უსაქმური“ (ვისაც მიზნის მიღწევა არ აინტერესებს) (სტუდენტები, რომლებიც მონაწილეობას არ იღებენ კოლექტიური შედეგის მიღწევაში). არ დაგავიწყდეთ, რომ სტუდენტებმა უნდა ისწავლონ ერთად მუშაობა ჯგუფში - უბრალოდ ერთად დასხდომა და თქმა– „იმსჯელეთ და იმუშავეთ ერთად“, ვერ მოიტანს დადებით შედეგებს სასურველი მიზნის მიღსაწევად. ამის ნაცვლად, თქვენ უნდა უთხრათ მათ გარკვევით, თუ როგორ შედეგს ელით მათგან და მიანიშნოთ ამ შედეგის მიღების შესაძლოა გზები (განხილვა, კვლევა და ა.შ.). ყოველთვის ადევნეთ თვალყური ჯგუფის მუშაობას - შეამოწმეთ ეფექტურად მუშაობენ სტუდენტები ერთად თუ ვერ უმკლავდებიან დავალებას, მზად იყავით დახმარებისთვის და თუ ნახავთ, რომ ისინი წააწყდნენ პრობლემას, მაქსიმალურად ეცადეთ დაეხმაროთ.

და ბოლოს, თქვენი კურსის დაგეგმვისას, შეეცადეთ ჩამოაყალიბოთ შეფასებისა და მიზნის სტუქტურა, რომელიც შეესაბამება დახელოვნების, სწავლის, ძალისხმევის, წინსვლისა და დახვეწის და არა სოციალურ შედარებაზე ან ნორმაზე მორგებულ სტანდარტებს (პინტრიხი (*Pintrich*), 2003, ჰოსკინსი & ნიუსტედის (*Hoskins & Newstead*) მიხედვით, 2009).

მასწავლებლის ან ტრენერის ქცევა. უდაოა, რომ დავალების ან სწავლების გამოყენებული მეთოდების მიუხედავად, ის ფორმა რითაც თქვენ ურთიერთობთ, საუბრობთ ან ექცევით სტუდენტებს, დიდ გავლენას ახდენს მათ დამოკიდებულებაზე. პირველ რიგში, კურსის დაწყებამდე, ყველა მასწავლებელმა უნდა „ჩაიხედოს საკუთარ თავში“ და გაარკვიოს მისი დამოკიდებულება სტუდენტების მიმართ, რომლებიც ესწრებიან ლექციას. რა პიროვნულ თვისებებს ან ხასიათს უკავშირებთ მათ? ფიქრობთ, რომ ისინი არიან გონიერები, გამოცდილები და კარგად იციან ის, რაც უნდა ასწავლოთ მათ, თუ მიიჩნევთ მათ სულელ, არამოტივირებულ, სწვალის სურვილისა და უნარის არ მქონე ადამიანებად? იცოდეთ თქვენი განწყობა გავლენას ახდენს თქვენს ქცევაზე. თუ მიიჩნევთ, რომ სტუდენტები არიან ჭკვიანები და აქვთ სწავლის სურვილი, თქვენც მოიქცევით შესაბამისად და ასე წაახალისებთ მათ ცოდნასა და მოტივაციას. მეორეს მხრივ, თუ ეჭვი გეპარებათ მათ გამოცდილებასა და გონებრივ შესაძლებლობებში, თქვენი ქცევა სტუდენტებს საკუთარი თავის მიმართ გაუჩენს არაადეკვატურობის, სწავლის შესაძლებლობის არქონის შეგრძნებასა და დააქვეითებს მათ მოტივაციას. თუ შეეცდებით დამალოთ თქვენი დამოკიდებულება, ეს იქნება თქვენთვის ძალიან რთული და მოითხოვს უდიდეს ენერგიას და შეიძლება ისეთ სიტუაციაშიც კი მოხვდეთ, რომ მოულოდნელად თქვენი ნამდვილი გრძნობები გამოამჟღავნოთ. ამდენად, თუ თვლით, რომ სტუდენტების მიმართ გაქვთ უარყოფითი დამოკიდებულება და სავარაუდოდ ის არ შეიცვლება, თქვენ უნდა დაელაპარაკოთ ამის თაობაზე თქვენს ხელმძღვანელს ან მენეჯერს.

განვიხილოთ ზოგიერთი დეტალი, პერიმ და პენიმ (*Perry and Penny*) (1990, პინტრიხის (*Pintrich*) მიხედვით, 1994) აღმოაჩინეს, რომ მასწავლებელის ან ტრენერის გამომეტყველება, ფიზიკური მოძრაობა, თვალის კონტაქტი, ხმა და იუმორი დადებითად მოქმედებს სტუდენტების სწავლასა და მოტივაციაზე. უფრო მეტიც, პინტრიჰი (*Pintrich*) (2003, ჰოსკინსი & ნიუსტედის

(*Hoskins & Newstead*) 2009) მიხედვით, აღნიშნავს, რომ მნიშვნელოვანია მასწავლებლისთვის, რომ მას გააჩნდეს უნარი, ზუსტი ფორმალური და არაფორმალური მოსაზრებები მიაწოდოს სტუდენტებს, მათ ცოდნასთან, უნარებსა და დამოკიდებულებასთან და არა პირად თვისებებთან დაკავშირებით. არაზუსტი, გაურკვეველი და გაუგებარი შეფასებით შეიძლება შემცირდეს სტუდენტის მოტივაცია და აღმოჩნდეს ისეთ სიტუაციაში, როდესაც არ იცის, როგორ მიაღწიოს საჭირო განვითარებას. მნიშვნელოვანია გახსოვდეთ, რომ შეფასების მიზანი არის სტუდენტის პიროვნული და პროფესიული განვითარება; ამდენად თქვენი შეფასება უნდა იყოს ზუსტი, უნდა ესაუბროთ, იმაზე თუ რა უნდა შეიცვალოს (და არა რა პიროვნული თვისებები აქვს), გამოიყენეთ მაგალითები, უთხარით პირადი მოსაზრება, იყავით გულწრფელი და ყოველთვის ეცადეთ, რომ მოძებნოთ საუკეთესო გამოსავალი.

2.5. ეთნიკური და სოციო-კულტურული მრავალფეროვნება კლასში

კლასის დემოგრაფიული მახასიათებლები არის ის, რასაც თქვენ ვერ გააკონტროლებთ, ამიტომ მნიშვნელოვანია იცოდეთ ის გზები, თუ როგორ უნდა მართოთ ამგვარი მრავალფეროვნება, რომელიც წარმოდგენს პრობლემას მასწავლებლისათვის განსაკუთრებით მათთვის, ვინც ფიქრობს რომ სტუდენტებს უნდა ჰქონდეთ ერთნაირი აზრები, ღირებულებები, პერსპექტივები და განათლება. განსხვავებულობის მიმართ არასენსიტიურობას შეიძლება მოყვეს შეურაცხყოფა, სტუდენტების ჩართულობის, მოტივაციისა და სასწავლო კურსის შედეგების მიუღწევლობა.

მრავალფეროვნება, ჩარნი & კონვეის მიხედვით (ჩარნი & კონვეი (*Charney & Conway*), 2004), შეიძლება მოიცავდეს რამდენიმე განზომილებას, მათ შორის ეთნიკურ მრავალფეროვნებას, კულტურულ მრავალფეროვნებას, გენდერულ თანაფარდობას, ასაკობრივ სხვაობას, ფიზიკურ შესაძლებლობებს, სასწავლო და სამუშაო გამოცდილებას. მოცემული რეკომენდაციები დაგეხმარებათ გაითვალისწინოთ აღნიშნული განსხვავებულობები და თავიდან აიცილოთ რთული სიტუაციები.

- *გამოხატეთ პატივისცემა სტუდენტების სწავლისა და სამუშაო გამოცდილების მიმართ, არ აქვს მნიშვნელობა ის პირველ კურსელია თუ სადოქტორო პროგრამის სტუდენტი, მუშაობს თუ არა და ა.შ. თქვენს კლასში ყველამ უნდა იგრძნოს, რომ მას შეუძლია სწავლა და მონაწილეობა.*

- *თუ იცით, რომ ზოგიერთი სტუდენტის მშობლიური ენა განსხვავდება სწავლების ენისგან, რომელსაც თქვენ იყენებთ, ჰკითხეთ მათ თუა მისაღები მათთვის თქვენი საუბრის ტემპი და გამოთქმა, რასაც იყენებთ გაკვეთილის ახსნისას.*

- *ეცადეთ არ ისაუბროთ უფრო ხმამაღლა ან ნელა იმ ადამიანის გამო, რომლის მშობლიური ენაც განსხვავდება. შეიძლება მას მშვენივრად ესმოდეს თქვენი ენა და უცნაურად გამოჩნდეს მის მიმართ ზედმეტი ყურადღება ამ სიტუაციაში.*

- *თუ კლასში გყავთ სტუდენტი, რომელსაც აქვს აშკარად გამოხატული შეზღუდული უნარი - მაშინ ნუ გამოარჩევთ მას კლასიდან განსაკუთრებული ყურადღებით, არამედ პირადად ჰკითხეთ ხომ არ სჭირდებათ განსაკუთრებული დახმარება კლასში შემოსვლისას, გასვლისას ან თვითონ საკლასო ოთახში და ა.შ. ეცადეთ მათი დასწრება გახადოთ რაც შეიძლება მოხერხებული. გაითვალისწინეთ მათი განსაკუთრებული შეზღუდები იმ დავალების დროს, როდესაც საჭიროა ფიზიკური აქტივობა.*

- *არ გამოიყენოთ ისეთი მაგალითები ან ანეგდოტები, რომელიც გაუგებარი იქნება ყველასთვის, მაგალითად ძველ ტელეგადაცემაზე ან ადგილობრივ ისტორიულ მოვლენაზე.*

- *ნუ გამოიყენებთ გენდერული დისკრიმინაციის გამომხატველ სიტყვებს, მაგალითად, როდესაც საუბრობთ მენეჯერებზე ნუ იგულისხმებთ მამაკაცებს და როცა საუბრობთ უფრო დაბალ საფეხურზე მყოფ თანამშრომლებზე - ქალებს და პირიქით.*

- *ეცადეთ შეცვალოთ სამუშაო ჯგუფების შემადგენლობა დღის განმავლობაში ისე, რომ მონაწილეებმა მოისმინონ განსხვავებული აზრები მათი კოლეგებისგან ჯგუფებში.*

- *არასოდეს თქვათ გენდერული დისკრიმინაციის გამომხატველი ან რასისტული ხუმრობები გაკვეთილზე. ამ ტიპის კომენტარი ყოველთვის არაადეკვატურია. თუ ვინმე ხუმრობს ასე, შეეცადეთ იგნორირება გაუკეთოთ. თუ სტუდენტი მუდმივად შეუსაბამოდ საუბრობს, მას პირადად უნდა დაელაპარაკოთ ამის შესახებ.*

- *ეცადეთ არ დაგეგმოთ მნიშვნელოვანი ღონისძიებები ან გამოცდა დიდ რელიგიურ დღესასწაულებზე.*

- *პატივი ეცით მონაწილეთა „პირად სივრცეს“. ყველა ვერ იქნება კომფორტულად მხარზე თუ ხელს დაადებთ, ხელს მოჰკიდებთ ან გადახვევთ ან ჯგუფური ჩახუტების დროს. გაითვალისწინეთ მსგავსი დამოკიდებულებები სავარჯიშოების შერჩევისას.*

- *მაქსიმალურად გაითვალისწინეთ და იყავით ფრთხილად ფიზიკური სავარჯიშოების დროს, რათა უხერხულ მდგომარეობაში არ ჩააყენოთ მონაწილეები ან სხვაგვარად არაკომფორტულად აგრძნობინოთ თავი.*

და ბოლოს, ეცადეთ იყოთ სენსიტიური ადამიანების დაფარული განმასხვავებელი ნიშნების მიმართ, რომელთა გამომჟღავნებაც არ სურთ მათ (მაგალითად, სექსუალური ორიენტაცია, ოჯახური მდგომარეობა და ა.შ.). დარწმუნდით, რომ კურსის შინაარსი, მასალა, რომელსაც აძლევთ ან კომენტარები ყოველთვის გამოხატავდეს ასეთი განსხვავებულობის მიმართ პატივისცემას.

2.6. რთული სიტუაციებისა და ქცევის მართვა ლექციაზე

შეიძლება უკვე შეგინიშნავთ, თუ როგორ განსხვავდებიან სტუდენტები ფიქრის, გრძნობისა ან ქცევის მიხედვით ერთი და იგივე სიტუაციასა ან აქტივობისას გაკვეთილზე. შორეული საუკუნეებიდან, ფილოსოფოსები და ფსიქოლოგები ცდილობენ დააჯგუფონ ადამიანები მათი პიროვნული თვისებების მიხედვით, რათა უკეთესად გაუგონ მათ და იგრძნონ თავი უფრო უსაფრთხოდ იმის გარკვევით თუ „ვინ ვინ არის“. ვერ მოახდენთ სტუდენტების ან აუდიტორიის წევრთა კლასიფიკაციას კონკრეტულ ტიპებად, რადგან ინდივიდებს არ შეუძლიათ იყვნენ მთლიანად “ექტრავერტები“ ან „არამეგობრულები“ ან სხვაგვარი. ლექციისას რაიმე პოტენციურად რთული სიტუაციის შექმნისას (რასაც ნებისმიერი მასწავლებელი წააწყდება აუცილებლად), უკეთესია ზოგადი ფორმით მიუდგეთ კონკრეტულ ქცევას, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს ლექციის ჩატარებას ან დაარღვიოს შეთანხმებული წესები.

მიუხედავად იმისა, რომ ყოველთვის არსებობს პრობლემური ქცევის საფრთხე გაკვეთილზე, თქვენ შეგიძლიათ მეტ-ნაკლებად დაარეგულიროთ მისი ალბათობა. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ნათლად განსაზღვრული წესების და მოლოდინების ჩამოყალიბება ქცევებთან დაკავშირებით და დარღვევების ლოგიკურ შედეგებზე მითითება შეიძლება დაგვეხმაროს არასასურველი ქცევების თავიდან აცილებაში. გარდა ამისა, ის სწავლების/სწავლის მეთოდები და აქტივობები, რომელსაც თქვენ იყენებთ შეიძლება მოიცავდეს მასალას, რომელიც გაზრდის ან შეამცირებს ასეთი პრობლემური ქცევების ალბათობას. წარმოიდგინეთ სიტუაცია, სადაც თქვენ სთხოვთ სტუდენტებს იყვნენ წყნარად ყველა გაკვეთილზე და ხმა არ ამოიღონ როდესაც აკეთებთ პრეზენტაციას და ამის სანაცვლოდ ჰპირდებით მაღალი ქულების დწერას. ამ სიტუაციაში თქვენ ხართ უსაფრთხოდ, მაგრამ რას იტყვით სწავლის შედეგების მიღწევისა და გაკვეთილით კმაყოფილებისა და

მოწონების ხარისხის შესახებ? ეს შეიძლება გაუტოლდეს ნულს - განსაკუთრებით, მაშინ, როდესაც კარიერული კურსი მოიცავს ბევრ აქტიურ ჩართულობას, დისკუსიებს, აზრების გაზიარებასა და მონაწილეობას. ერთის მხრივ, თუ თქვენ ყველა პასუხისმგებლობას დააკისრებთ სტუდენტებს რაიმე მითითებების გარეშე, ისინი ადვილად შეიძლება დაიბნენ. ამდენად, ზოგადად რომ ვთქვათ, თქვენ უნდა მიაღწიოთ ბალანსს ავტორიტეტსა და ვალდებულებებს შორის. რაც მეტ პასუხისმგებლობას დააკისრებთ სტუდენტებს, სთხოვთ მათ აზრების გაზიარებას, ჩართულობას, მონაწილეობას დისკუსიებში, „გასახურებელ“ და სხვა სავარჯიშოებში მონაწილეობას, მეტი გაუგებრობის დაძლევა მოგიწევთ მათ ქცევაში და ნაკლებად შეძლებთ იმის პროგნოზირებას, თუ რას იტყვიან ან გააკეთებენ ისინი. ყველა მასწავლებელი პოულობს მისთვის ხელსაყრელ საშუალებას, რომ იმუშაოს სტუდენტებთან და მეტ-ნაკლებად გაართვას თავი გაუგებრობას გაკვეთილზე. თუმცა საკლასო ოთახში არც ძალიან მკაცრი ან ჩაურევლობის პოლიტიკა არ არის წარმატებული ან პროდუქტიული.

ხშირად სასარგებლოა, საკუთარ თავს შეახსენოთ, რომ ყოველთვის შეიძლება ადგილი ჰქონდეს მეტ-ნაკლებად პრობლემურ, უცნაურ, აგრესიულ ან სხვა უსიამოვნო ქცევას საკლასო ოთახში და შეუძლებელია ყველაფერს თავი გაართვა იდეალურად. თუმცა, მაინც იყავით მზად და ყველა ღონე იხმარეთ ასეთი სიტუაციების მოსაგვარებლად და ეცადეთ მუდმივად ისწავლოთ ასეთ შემთხვევებზე.

აგრესიული (კონფლიქტური) ქცევა. სიტყვა „აგრესია“ ასოცირდება ძალადობასთან, თუმცა ჩვენ ამ შემთხვევაში ვსაუბრობთ შედარებით რბილ ფორმებზე, როგორიცაა სიბრაზე, მტრული დამოკიდებულება, დაუმორჩილებლობა, იგნორირება და სხვა უარყოფითი გრძნობების გამოვლენა. თქვენ შეიძლება არ გაინტერესებდეთ, რატომ აქვს რომელიმე სტუდენტს თქვენსა და კურსის მიმართ ასეთი გრძნობა. თუმცა თქვენ უნდა მოახდინოთ ადეკვატური რეაგირება აგრესიულ და ხელის შემშლელ ქცევაზე; სხვაგვარად ამას შეიძლება შეეწიროს კურსი, სხვა სტუდენტებისათვის სწავლება და მათი მოტივაცია და (კონკრეტულად) თქვენ, როგორც მასწავლებელი.

არსებობს მასწავლებლის, თანაკლასელებისა ან თვითონ კურსის მიმართ ამ აგრესიისა და დაპირისპირების გამოვლენის ღია და ფარული ფორმები. მიუხედავად იმისა, რომ ღია აგრესია შეიძლება ერთი შეხედვით უფრო საშიში ან შემაშფოთებელი იყოს, დაფარული დამოკიდებულებების წარმატებულად მოგვარება უფრო რთულია.

ღია აგრესიული ქცევა შეიძლება საკმაოდ იშვიათად გვხვდებოდეს უნივერსიტეტებსა ან კოლეჯების საკლასო ოთახებში. თუმცა, შეიძლება იყოს სიტუაცია, როდესაც სტუდენტები ღიად შეიტანენ ეჭვს თქვენს ცოდნაში ან მოსაზრებაში, დაგცინებენ და იხუმრებენ თქვენზე კლასის წინაშე. სამწუხაროდ, თუ ეს მოხდება, ეცადეთ შეინარჩუნოთ სიმშვიდე შეძლებისდაგვარად, რადგანც თქვენი ძლიერი ემოციები შეიძლება იყოს ის პასუხი, რომლის დანახვაც სურს აგრესიულად მოქმედ სტუდენტს. ნუ გაუკეთებთ იგნორირებას ასეთ ქცევას, ამით შეიძლება აჩვენოთ, რომ თქვენ უმწეო ხართ ან არ იცით რა უნდა ქნათ. პირველ რიგში, დაფიქრდით რას თვლით სწორ ქცევად, დაარქვით სახელი მას, თქვით რას გრძნობთ ამის გამო და სთხოვეთ სტუდენტს შეჩერდეს ან ახსნას, რატომ მოიქცა ასე. მაგალითად, თქვენ შეგიძლიათ რეაგირება მოახდინოთ ასეთი რამის თქმით: „მე გავიგე, როგორ შეიტანეთ ეჭვი ჩემს კომპეტენციაში ღიად და ეს ძალიან მაღელვებს. თუ თქვენ გაქვთ ჩემს გამოცდილებასთან და ცოდნასთან დაკავშირებული შეკითხვები, ჩვენ შეგვიძლია ამაზე გაკვეთილის შემდეგ ვისაუბროთ“ ან „მე დავინახე, რომ იცინოდით მაშინ როდესაც მე პრეზენტავიას ვაკეთებდი, რამე არასწორად იყო პრეზენტაციაში“? თუ თქვენ გაინტერესებთ რამ გამოიწვია ასეთი ქცევა და სტუდენს შეუძლია ახსნას თავისი ქცევის მიზეზი, თქვენ უნდა მოფიქროთ რა უნდა გააკეთოთ შემდეგში, მიიღოთ განმარტება და/ან სთხოვოთ სტუდენტს შეწყვიტოს ასეთი ქცევა. თუ სტუდენტი ისევ აგრძელებს მსგავს მოქცევას, საუკეთესო გზაა მოსთხოვოთ დატოვოს ლექცია ან იფიქროს სხვა კურსის შერჩევაზე. თუ ეს შეუძლებელია და თქვენ ნებისმიერ შემთხვევაში უნდა დატოვოთ იგი კურსზე, თქვენ შეიძლება

უთხრათ მას, რომ მთელი სემესტრი იმუშაოს კლასგარეშე და პირდაპირ მოვიდეს გამოცდაზე. ასევე მნიშვნელოვანია აღნიშნოთ სხვა სტუდენტებთან, თუ რამდენად აფუჭებს მისი ასეთი დესტურქციული ქცევა სხვა სტუდენტებისათვის სასწავლო გარემოს. ინსტიტუტის შესაბამისი პასუხისმგებელი პირების ინფორმირება მოცემული საკითხის შესახებ შეიძლება იყოს კიდევ ერთი კარგი შესაძლებლობა კონკრეტული სიტუაციისათვის, რაც შესაძლებლობას იძლევა გატარდეს დისციპლინარული ღონისძიება.

თუ შევადარებთ, ღია აგრესია იშვიათი და უჩვეულოა კლასში იმასთან მიმართებით, რომ არსებობს მრავალი ტიპის ქცევა, რომელსაც შეიძლება დავარქვათ დაფარული აგრესია ან „ჩუმი წინააღმდეგობა“. ამ შემთხვევას კი ბევრად ხშირად ხვდება და იცნობს თითქმის ყველა მასწავლებელი. მაგალითად, მუდმივი დაგვიანება, გაკვეთილის დასრულებამდე თხუთმეტი წუთით ადრე ნივთების ალაგება, დავალებების შეუსრულებლობა, სასწავლო მასალის დავიწყება მუდმივად და მოტყუების მცდელობა. თუ გსურთ რომ ქცევის ეს მაგალითები არ გამეორდეს, თქვენ მას სერიოზულად უნდა მოეკიდოთ. როგორც წესი ასეთი „ჩუმი წინააღმდეგობა“ შლის გაკვეთილზე მუშაობას, მაგრამ ძალიან ძნელია მას თავი გაართვა და ისაუბრო სტუდენტთან, რადგან მან შეიძლება დაგისახელოთ ბევრი მიზეზი ამა თუ იმ სიტუაციაზე. გახსოვდეთ, თქვენ არ გჭირდებათ მიზეზები სტუდენტის ასეთი ქცევის შესახებ. საუკეთესო გზაა, რეაგირება მოახდინოთ უშუალოდ ასეთ ქცევაზე, დაასახელოთ ის, სტუდენტს უთხრათ თუ რატომაა ეს პრობლემა, სთხოვოთ შეჩერდეს და აუხსნათ შედეგები, რომელიც მოყვება ასეთ მიუღებელ ქცევას მომავალში.

დომინანტური ქცევა. გარკვეული მიზეზების გამო, ჯგუფიდან ზოგიერთი სტუდენტი უფრო მეტს საუბრობს ან ჩართულია პროცესში. ზოგის აქტიურობამ შეიძლება დაჩრდილოს მასწავლებელი ან სხვა სტუდენტები. ამ შემთხვევაში, აუცილებელი არაა ეს კონკრეტული სტუდენტი აგრესიული იყოს ან ცდილობდეს მასწავლებლის ცოდნა ეჭვის ქვეშ დააყენოს. დომინანტი სტუდენტი უბრალოდ შეიძლება საუბრობდეს ბევრს ან სხვებს უზიარებდეს მოსაზრებას ან აჩვენებდეს, მაგრამ მან არ იცის თუ რა გავლენას ახდენს მისი ქცევა სხვებზე. თუ ესაა მიზეზი, მაშინ მასწავლებელი (ან სხვასტუდენტები) უნდა დაეხმარონ მას გაიგოს უკეთესად, თუ რას იწვევს მისი ზედმეტი აქტიურობა. მას შეიძლება უთხრათ:“ მე ძალიან ვაფასებ, რომ თქვენ ამდენს გვესაუბრებით, მაგრამ მოდით სხვა სტუდენტებსაც მოვუსმინოთ“ ან „თქვენ ძალიან აქტიური ხართ და გაქვთ თქვენი მოსაზრება სხვადასხვა საკითხზე, ეს ძალიან კარგია, მაგრამ მოდით სხვა სტუდენტების აზრიც მოვისმინოთ“. უფრო მეტიც, როგორც მასწავლებელმა შეიძლება გადაწყვიტოთ, რომ პირისპირ ესაუბროთ სტუდენტს, თუკი ეს უფრო ეფექტური იქნება. თქვენი მოსაზრება შეიძლება დაეხმაროს დომინანტ სტუდენტს, რომ შეცვალოს ქცევა. და თუ არა, თქვენ მაშინ უნდა დაუწესოთ გარკვეული დრო, როდესაც ის შესძლებს გაკვეთილზე მოცემულ საკითხზე მისი მოსაზრება გამოხატვას. სპეციალურად დროის გამოყოფა სტუდენტს მისცემს შესაძლებლობას უფრო კონცენტრირებული იყოს იმ საკითხზე, რაზეც სურს საუბარი და ასევე ეს ხელს შეუწყობს იმას, რომ თავიდან აიცილოთ ხშირი შეწყვეტები და უსარგებლო დისკუსიები.

მეორეს მხრივ, კარიერის სფერო იმდენად ფართოა, შეუძლებელია მასწავლებელი იყოს ექსპერტი ყველა საკითხში. შეიძლება ეს იყოს საკითხი, რომელიც სტუდენტმა უკეთესად იცოდეს და ჰქონდეს მეტი გამოცდილება კარიერის კონკრეტულ სფეროში, ვიდრე მასწავლებელს და მან მოისურვოს მისი ცოდნის გაზიარება. თუ ეს მოხდა, მაშინ უკეთესია თუ ორივე ისაუბრებთ ამ საკითხზე, რადგან ასეთი მონაწილეობა კლასს მოუტანს მეტ სარგებელს. შეიძლება მასწავლებელმა თვითონვე გამიზნულად სთხოვოს სტუდენტებს, ვის აქვს დიდი გამოცდილება სამსახურის ძიებაში, საკუთარი ბიზნესის შექმნაში, ან კადრების მართვის სფეროში, რომ გაუზიაროს ცოდნა კლასს და მონაწილეობა მიიღოს ამ თემებთან დაკავშირებულ დისკუსიაში. ნუ განიცდით, რომ ყველაფერი არ იცით, ეცადეთ გამოიყენოთ ჯგუფი რესურსად - როგორც წესი ადამიანებს სურთ მათი ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარება.

არამონაწილეობითი ქცევა. მაშინ, როდესაც ზოგიერთი მონაწილე ძალიან აქტიურია, სხვები

შეიძლება ჩუმად იყვნენ. თუ დაინახავთ, რომ თუნდაც ერთი ან ორი სტუდენტი არ მონაწილეობს, ნუ მოაჩვენებთ თავს, რომ ვერ ხედავთ ან არ გაინტერესებთ ეს. გამონახეთ დრო რომ გაარკვიოთ რა იწვევს მათ პასიურობას. შეიძლება თქვენ მოისმინოთ ნამდვილი ან მოგონილი მიზეზები, მზად იყავით ამაზე რეაგირებისათვის. მაგალითად, თუ სტუდენტი ძალიან მორცხვია და რთულია მისთვის ჯგუფურ აქტივობაში ჩართვა, თქვენ უნდა წაახალისოთ და ჰკითხოთ მას, თუ არის რამე ისეთი, რითაც თქვენ ან ჯგუფს შეუძლია დაეხმაროს, რათა იგრძნოს თავი უფრო კომფორტულად.

სიტუაცია უფრო რთულადაა, თუ ჯგუფში სტუდენტთა უმრავლესობას არ აინტერესებს ან უარს ამბობს კურსის სავარჯიშოებში მონაწილეობაზე. თქვენ უნდა მიუდგეთ ამ მდომარეობას სერიოზულად და განიხილოთ სიტუაცია სტუდენტებთან ერთად. შეიძლება იყოს სიტუაცია, როდესაც მათ სურთ ყველაფერი თქვენ აკეთოთ: „თქვენ ისაუბროთ - მათ მოგისმინონ“. ამ შემთხვევაში, თქვენ უნდა ისაუბროთ იმაზე, რომ სწავლის პროცესი არის ერთობლივი პასუხისმგებლობა და ორივე მხარე ძალიან მნიშვნელოვანია ამ პროცესში. თუ სტუდენტი თვლის, რომ კონკრეტული დავალება ძალიან რთული ან შეუსაბამოა, მაშინ თქვენ უნდა ნახოთ, რა არის არასწორი და მოახერხოთ დავალების სიტუაციასთან მისადაგება ან შეცვლა საჭიროების შემთხვევაში. და ბოლოს, თუ თქვენ სტუდენტებს შორის ხედავთ სკეპტიციზმს, არ შეშინდეთ, ჰკითხეთ ამის შესახებ, დაიწყეთ მათთან ერთად განხილვა და თუნდაც შეეკამათეთ კიდეც მათ.

შეუზღუდავი ქცევა. ჩვენ ყველა ვიქცევით გარკვეული შაბლონის მიხედვით იმის შესაბამისად, თუ ვისთან ვსაუბრობთ, სად ვართ და როდის ვართ. ჩვენ ვიცით, რომ ზოგიერთ ადგილას კონკრეტული ქცევა შეუსაბამოა მაშინ, როდესაც სხვაგან ის შესაბამისია. მიუხედავად იმისა, რომ ამ წესებს მეტ-ნაკლებად ვაკონტროლებთ კლასში, შეიძლება ზოგიერთმა სტუდენტმა დააღღვიოს დადგენილი საზღვრები და ამით მასწავლებელმა ან სხვა სტუდენტებმა თავი არაკომფორტულად იგრძნონ. მაგალითად, დისკუსიის დროს თუ ზედმეტად ინტიმურ თემებზე დაიწყებენ საუბარს ან მასწავლებელთან ზედმეტად ფამილიარულად ან მეგობრულად მოიქცევიან და ეცდებიან ფიზიკურად შეხებას, ან თუ იგინებიან ან კამათობენ ძალიან ხმამაღლა. ყველა ამ ქცევით, ჩვენ ვარღვევთ გარკვეულ საზღვრებს და როდესაც ეს ხდება გარკვეული რეაგირებაა საჭირო. როდესაც ასეთ მაგალითებს ვხვდებით, რეკომენდებულია ისაუბროთ საკუთარ გრძნობებზე და მოითხოვოთ ცვლილება. მაგალითად ამ შემთხვევაში შეგიძლიათ თქვათ: „მე ვაფასებ, რომ თქვენ გულწრფელად საუბრობთ თქვენს კარიერულ მდგომარეობაზე, ვიცი როგორია ეს გრძნობა, მაგრამ ალბათ ახლა არაა შესაფერისი დრო და ადგილი, პირადი ცხოვრების დეტალებზე სასაუბროდ“, ან „მე გაოცებული ვარ როდესაც თქვენ მეგობარივით მესაუბრებით, გთხოვთ იყოთ უფრო თავდაჭერილი“. ნუ მოგერიდებათ ასეთ შემთხვევაში რეაგირების, რადგან თქვენი ასეთი მიდგომა გამოაკეთებს კომუნიკაციას, ორმხრივ პატივისცემასა და ურთიერთობებს თქვენს სტუდენტებთან.

ლექციის დროს კურსისგან დამოუკიდებელი აქტივობების ჩართვა. დღეს ტექნოლოგიური პროგრესი საკმაოდ ადვილად ეხმარება ადამიანს თავი დააღწიოს „აქ და ახლა“ სიტუაციას და გადავიდეს „იქ და მაშინ“, მობილური ტელეფონის, ლეპტოპის, ტაბლეტის და სხვა მოწყობილობების საშუალებით. ლექციის დაწყებამდე სთხოვეთ სტუდენტებს გამორთონ ან მინიმუმ დააყენონ „ჩუმ“ რეჟიმზე, ზემოთხსენებული მოწყობილობები, რათა მათ არ შეაწუხონ მფლობელი ან სხვა სტუდენტები საკლასო ოთახში. თუმცა არ არის ადვილი ამის მიღწევა, რადგან კვლავ ისმის მობილურების ზარი, SMS -ები ისევ მოდის, ინტერნეტი ისევ ჩართულია და ა.შ. თქვენ მკაცრად უნდა მოითხოვოთ, შეახსენოთ სტუდენტებს შეთანხმების შესახებ და ყველაზე მნიშვნელოვანია თქვენ თვითონ დაემორჩილოთ მას. ეს ნიშნავს კლასში შემოსვლამდე გამორთოთ ყველაფერი, რაც ყურადღებას გაგიფანტავთ. და ბოლოს, თუ თქვენ ხედავთ, რომ რომელიმე სტუდენტი გამუდმებით ცდილობს რაღაც სხვა აკეთოს, რაც არ ეხება საკურსო აქტივობას, პირდაპირ სთხოვეთ მას გამორთოს ის რაც ყურადღებას უფანტავს, ან გავიდეს ოთახიდან.

2.7. ლექციის ბოლო დღე

კურსის ბოლო დღე, როგორც წესი ამოვარდნილია ზოგადი კურსის კონტექსტიდან, ისევე როგორც პირველი ლექცია და ხშირად მოითხოვს განსაკუთრებულ ყურადღებასა და დაგეგმვას. როგორც ზოგჯერ ამბობენ, თქვენ უნდა დაიწყოთ ფიქრი ბოლო ლექციაზე იქამდე სანამ პირველ ლექციას ჩაატარებთ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ბოლო დღისათვის მომზადება ძალიან მნიშვნელოვანია. აუცილებელია, რომ კურსი დაასრულოთ დადებითი განწყობითა და ენერგიულად, ისე, რომ სტუდენტებს უკეთესად დაამახსოვრდეთ კურსი და თქვენ. არსებობს განსაკუთრებული აქტივობები, რომელიც შეიძლება მიიჩნიოთ მნიშვნელოვნად ამ შემთხვევაში. ქვემოთ მოცემულია ზოგადი ინსტრუქცია.

- გაიხსენეთ წინა ლექციებზე ყველა დაუსრულებელი აქტივობა, თემა ან სტუდენტის პრეზენტაცია, ეს ბოლო შესაძლებლობაა რომ დასრულოთ ყველაფერი. შეეცადეთ ზედმეტად არ „გადატვირთოთ“ ბოლო ლექცია (მაგალითად, სტუდენტების პრეზენტაციები მათ კარიერულ გეგმებზე), რადგან შეიძლება მოსაწყენი გახდეს და ეს განსაკუთრებული შესაძლებლობა წარუმატებელი იყოს. გარდა ამისა, არ დაგრჩეთ უყურადღებოდ ის ფაქტი, რომ დრო იწურება - თქვენ ვეღარ დაამთავრებთ ვერაფერს „სხვა დროს“.

- თუ სტუდენტებს ექნებათ ფორმალური გამოცდა კურსის დასრულების შემდეგ, თქვენ უნდა ეცადოთ მასალის შინაარსი მიმოიხილოთ. ამ შემთხვევაში, თქვენ შეგიძლიათ შეიტანოთ აქტიური სავარჯიშო (სავარჯიშოები), რომელიც დაეხმარება სტუდენტებს დაფიქრდენენ კურსზე, გაიმეორონ ძირითადი კონცეფციები ან გამოსცადონ შეძენილი უნარები.

- ბოლო გაკვეთილი, როგორც წესი არის დრო იმისათვის, რომ გაიგოთ სტუდენტების მოსაზრებები, მათი შთაბეჭდილება კურსის, მასწავლებლისა თუ ტრენერის, საშუალებებისა და განხორციელებული სწავლის შესახებ.თუ თქვენს ინსტიტუტს აქვს ფორმალური შეფასების კითხვარი, ის უნდა დარიგდეს კურსის დაწყებამდე და მისი დასრულების შემდეგ, ის უნდა დაარიგოთ ბოლო გაკვეთილის დასასრულს. თუ არსებობს კონკრეტული საკითხი, რომელზეც გსურთ მათი მოსაზრების გაგება, მაგრამ მას ფორმალური კითხვარი არ ეხება - თქვენ თავისუფლად შეგიძლიათ ამის გაკეთება თვითონ:

  - *თუ გსურთ გაიგოთ სტუდენტების მოსაზრება კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით და არ გინდათ სტუდენტებმა იცოდნენ ერთმანეთის პასუხები, შეგიძლიათ მათ წერილობითი შეფასება სთხოვოთ ან გამოიყენოთ სხვა მეთოდი; მაგალითად, შეგიძლია სთხოვოთ სტუდენტებს პატიოსნად დახუჭონ თვალები და შემდეგ დაუსვათ შეკითხვა და მათ ხელი აიწიონ პასუხად. ასე თქვენ შეგიძლიათ შეაგროვოთ პასუხები ისეთ ფაქტორებზე, როგორიცაა როგორ გრძნობდით იყო კლასში კონკურენცია? როგორ ფიქრობთ იყო სიტუაცია, როდესაც ყველა ჯგუფის წევრი თანაბრად არ მონაწილებდა პროექტის საქმიანობაში? არის ვინმე, ვინც ფიქრობს, რომ თქვენ, როგორც მასწავლებელი იყავით დომინანტი ან პასიური კურსის დროს? და ა.შ.*
  - *თუ გაინტერესებთ იცოდეთ, რა ცოდნა მიიღეს და რომელი უნარები განივითარეს, შეგიძლიათ დახატოთ დიდი წრე დაფაზე ან ფლიპჩარტზე, გაყოთ იმდენ ნაწილად, რამდენ უნარზეც ან თემაზეც გსურთ ინფორმაციის მიღება. მაგალითად: „კარიერის თეორიები“, „სამსახურის ძიების პროცესი“, „CV დაწერა“ და ა.შ. შემდეგ თითო წრე წარმოადგენს თავდაჯერების დონეს, ცოდნის ან უნარის შესახებ. შედეგ დახატეთ 4 შედარებით პატარა წრე შიგნით, ისე, რომ დაემსგავსოს ობობას ქსელს. ყველა წრე წარმოადგენს ცოდნის ან უნარის შესახებ თავდაჯერების დონეს; მაგალითად გარეთა წრე იქნება დონე 5-უმაღლესი დონის თავდაჯერებულობა კონკრეტულ ცოდნაში ან უნარში, მაშინ,*

როდესაც ყველაზე პატარა წრე წარმოადგენს 1 დონეს - ყველაზე დაბალ დონეს. თქვენ უნდა სთხოვოთ სტუდენტებს შაფასონს მათი რწმენა კურსამდე და კურსის შემდეგ, კონკრეტულ დონეზე წერტილების დასმის მეშვეობით. შეგიძლიათ დარჩეთ საკლასო ოთახში სანამ სტუდენტები აფასებენ ან გახვიდეთ გარეთ, რათა შეფასება დარჩეს ანონიმური. მიღებული შეფასების საფუძველზე, თქვენ შეგიძლიათ დაასკვნათ, სად იყვენენ სტუდენტები ცოდნისა და კარიერასთან დაკავშირებული უნარების კუთხით და სად არიან ახლა. უფრო მეტიც, ეს აქტივობა არის ვიზუალურად მიმზიდველი და ფიზიკურად აქტიური; ის ანონიმურია და იძლევა ზოგად წარმოდგენას სტუდენტების მოსაზრებაზე მათ წარმატებასა და მიღწევებზე.

- *და ბოლოს, თქვენ შეგიძლიათ გადაწყვიტოთ, მოიტანოთ თქვენი ჩანაწერები სტუდენტების მოლოდინების შესახებ, რომელიც ჩაიწერეთ პირველ დღეს და წაიკითხოთ სათითაოდ და ჰკითხოთ სტუდენტებს მოხდა თუ არა მათი მოლოდინების გამართლება. თუ პასუხია დიახ, მაშინ რამდენად გამართლდა ისინი? თუ არა, მაშინ რის გაკეთებაა შესაძლებელი ამ ეტაპზე?*

- ბოლო გაკვეთილზე დასრულებისათვის მეორე ამოცანას წარმოდგენს მარტივად შეაჯამოთ კურსი კარიერის შესახებ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში თუ წინ გამოცდები არ ელით; აღნიშნეთ კარიერის ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტები, რომელსაც შეეხეთ და რა უნდა ისწავლოთ შემდგომში ამ ასპექტებზე. გარდა ამისა, თქვენ შეგიძლიათ შეაჯამოთ და გაუზიაროთ თქვენი საკუთარი გამოცდილება და მოსაზრება ჯგუფის მუშაობის შესახებ, გაიხსენეთ „საინტერესო წუთები“ ან ისაუბრეთ განსაკუთრებულ შემთხვევებზე, რომლებიც გახსოვთ. უთხარით სტუდენტებს, რა ჰქონდათ მათ და მათ ჯგუფს განსაკუთრებული, ასევე ის რაც მათგან ისწავლეთ. თქვენ ასევე შეიძლება გქონდეთ რამე განსაკუთრებული პირადი მოგონებები ან სასიამოვნო სიურპრიზები!

- და ბოლოს, რაც უნდა გააკეთოთ არის ის, რომ მადლობა გადაუხადოთ ჯგუფს მათი მონაწილეობისათვის საკლასო მუშაობაში, მათი პირადი გამოცდილების, მოსაზრებებისა და ემოციების გაზიარებისათვის. იყავით ენერგიული, პოზიტიური და დაასრულეთ დასამახსოვრებელი დასკვნით, როგორც ამას გვთავაზობს ოსბორნი (ოსბორნი (Osborn), 2008). ასევე მნიშვნელოვანია შეახსენოთ სტუდენტებს, რომ შეუძიათ დახმარებისა და მხარდაჭერისთვის მოგმართონ მომავალში კარიერის დაგეგმვისა და სამუშაოს ძიებისას.

- კურსის დასრულებისას არ დაგავიწყდეთ ჩაწეროთ და ანალიზი გაუკეთოთ თქვენს, როგორც მასწავლებლის მოსაზრებას კარიერის კურსის შინაარსის შესახებ სტუდენტების ფორმალური კითხვარებისა და გაკვეთილზე გამოთქმული არაფორმალური მოსაზრებების შესწავლის გათვალისწინებით. შეეცადეთ გაითავლისწინოთ მთელი მიღებული ინფორმაცია, იქნება ეს კრიტიკული თუ უარყოფითი შენიშვნა, ნუ მიიღებთ მას პირად შენიშვნად, უბრალოდ გამოიყენეთ ეს ინფორმაცია პროფესიული და კურსის გაუმჯობესებისათვის.

რადგანც ბევრი ასეთი გაკვეთილი გექნებათ და შეხვდებით სტუდენტთა მრავალგვარ ჯგუფს, თქვენ მუდმივად უნდა განვითარდეთ. ნუ დაადანაშაულებთ თქვენს თავს თუ ის მოხდა რასაც არ ელოდით; თქვენ დრო გაქვთ, რომ გამოასწოროთ მდგომარეობა. გარდა ამისა, იცოდეთ თქვენი საკუთარი მოტივაცია და ენერგია - მოერიდეთ „გადაწვის“ სინდრომს. ქვევით მოცემულია რამდენიმე რჩევა, რომლის გათვალისწინებაც შეგიძლიათ, შემდგომი პერსონალური და პროფესიული განვითარებისათვის;

- *შეარჩიეთ თქვენი ხელმძღვანელი ან უფროსი კოლეგა, რომელთანაც შეძლებთ იმსჯელოთ თქვენს პროფესიულ ცხოვრებაზე;*

- *განსაზღვრეთ დრო თქვენი საქმისათვის;*

- *შეინახეთ სტუდენტთა დადებითი შეფასებები და გადახედეთ მათ დროდადრო;*
- *გაიღრმავეთ თქვენი ცოდნა კარიერის სფეროში;*
- *ეცადეთ დააბალანსოთ პროფესიისათვის, ოჯახისა და დასვენებისათვის განკუთვნილი დრო;*
- *ისწავლეთ და გამოიყენეთ სტრესის მართვისა და დასვენების მეთოდები;*
- *იპოვეთ გზა მოტივაციისა და ენერგიის შესანარჩუნებლად;*
- *კარგად შესრულებული სამუშაოსათვის წაახალისეთ საკუთარი თავი!*

გამოყენებული ლიტერატურა

BARKLEY, E.F. (2008) *Student Engagement Techniques*, ჯოსი-ბასი.

CAFFARELLA, R.S. (2002) *Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide for Educators, Trainers and Staff Developers*. ჯოსი-ბასი

CHARNEY, C. & CONVEY, K. (2005) *The Trainers Tool Kit*, ამერიკული მართვის ასოციაცია.

GALBRAITH, M.W. (2004) *Adult Learning Methods: A Guide for Effective Instruction,* კრიგერის საგამომცემლო კომპანია.

HOSKINS, S.L. & NEWATEAD, S.E. (2009) Encouraging Student Motivation. In Fry H., Ketteridge S. & Marshall S. (Eds.) *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education*. რუთლიჯი.

LAWSON, K. (2009) *The Trainers Handbook*. ფეიფერი

OSBORN, D.S. (2008) Teaching Career Development: A Primer for Instructors and Presenters. კარიერის განვითარების ეროვნული ასოციაცია.

PIKE, W.R. (2002) *Creative Training Techniques Handbook. HRD* გამომცემლობა.

PINTRICH, P.R. (1994) Student motivation in the college classroom. In Prichard K. W. and Sawyer R. M. (Eds.) *Handbook of College Teaching: Theory and Applications*, გრინვუდის გამომცემლობა.

თავი 3: კურსის წაკითხვა

კარიერის მართვის კომპეტენციების განვითარების კურსის დაგეგმვისას, ჩნდება შეკითხვა, რომელი თემით დავიწყოთ? რთულია ერთი პასუხის მოძებნა. ჩვენ შეგვიძლია საგანი დავიწყოთ:

- *თვითშემეცნებით; ვცადოთ სტუდენტების პირადი ინტერესების, ფასეულობების, ნიჭის, ძლიერი მხარეების დადგენა და მათ საფუძველზე კარიერის შესაძლებლობების და კარიერის დაგეგმვის ელემენტების ანალიზის გაკეთება;*

- *კარიერული შესაძლებლობების ანალიზით; პირველ რიგში ყურადღება უნდა მიექცეს თუ რა ხდება მსოფლიოში: გაბატონებული სოციალურ-ეკონომიკური ცვლილებები, ახალი ტექნოლოგიები, რომელთა გამოყენებაც უნდა მოხდეს და რა არის საჭიროა იმისათვის, რომ წარმატებულად მოხდეს პრობლემების დაძლევა;*

- *კარიერის ხედვის ჩამოყალიბებით; პირველ რიგში სტუდენტებს მიეცით საშუალება იოცნებონ მომავალზე, შექმნან შესაძლო ცხოვრებისეული სცენარები და „გამოსცადონ“ ისინი კარიერული შესაძლებლობების უკეთესი გაგების საფუძველზე;*

- *კარიერის შექმნით; სტუდენტებისათვის კონკრეტული პრაქტიკული გამოცდილების მიცემა (მაგ. სამსახურის ძიება, ბიზნეს-სიმულაციები, პროფესიული პრაქტიკა და ა.შ.) და შემდეგ ამ თემების სწავლებაზე გადასვლა მას შემდეგ, რაც ბუნებრივად წამოიჭრება თვითშემეცნებასთან დაკავშირებული შეკითხვები.*

საწყისი წერტილი დამოკიდებულია მასწავლებლის მიდგომაზე ისეთი ფაქტორების მიმართ, როგორიცაა განვითარების პროცესი, საკითხის ახსნის შესაბამისი მეთოდები და კარიერული კონცეფცია. პროფესიული კონცეფციის საფუძველზე ლოგიკური იქნება დაიწყოთ თვითშემეცნებაზე აქცენტის გაკეთებით. მათ, ვინც თვლიან კარიერას ადამიანის აქტიურ ძალისხმევად, დაძლიოს დაბრკოლებები და შეცვალოს მისი რეალობა, უნდა დაიწყონ კარიერული კონცეფციით და შესაძლო შესაძლებლობების ანალიზით. მასწავლებლები, ვისთვისაც პრიორიტეტს წარმოადგენს სოციალური რეალობის აქტიური კონცეფცია როგორც წესი, იწყებენ კარიერული ხედვიდან და ადგენენ სცენარებს. და ბოლოს, ისინი ვისაც უყვართ გამოცდილებაზე დაფუძნებული მეთოდი, იწყებენ კურსს პერსპექტივების შექმნით.

თემა 1: რას ნიშნავს კარიერა ცვალებად სამყაროში

კურსის დასაწყისში, მნიშვნელოვანია უფრო ფართო კონტექსტით გააცნოთ სტუდენტებს სამყარო, სადაც მათი კარიერა უნდა განვითარდეს. სამყარო სწრაფად ვითარდება გლობალიზაციისა და ტექნოლოგიური განვითარების შედეგად რომელი მიმდინარეობს რთული და ზოგჯერ ქაოსური გზით და ქმნის უფრო და უფრო მეტ გამოწვევებს ადამიანებისათვის. კარიერული კონცეფციების ცვალებადობა მჭიდროდაა დაკავშირებული ისტორიასა და სოციალურ-ეკონომიკურ ცვლილებებთან. ამიტომ, კარიერის თანამედროვე კონცეფციაზე გადასვლამდე სასურველია,

წარმოადგინოთ მსოფლიო განვითარების გლობალური ტენდენციები.

სტუდენტმა უნდა გაიგოს, რომ ერთიდაიმავე ორგანიზაციაში კარიერულ კიბეზე უსაფრთხო ასვლის კონცეფციას უკვე დრო გაუვიდა. დღეს, ვერც ორგანიზაციები და ვერც სახელმწიფო ვეღარ ქმნის მთელი ცხოვრების მანძილზე გარანტირებულ უსაფრთხო სამუშაო ადგილებს. ამიტომ ადამიანებმა უნდა ისწავლონ საკუთარი კარიერის მართვა და ყურადღება მიაქციონ მსოფლიო გლობალიზაციის ტენდენციებს, საზოგადოებისათვის ცვლილებების საჭიროებას, ახალ ტექნოლოგიებს და შრომის ბაზრის მდგომარეობას. ეს გულისხმობს სწრაფ რეაგირებას და ამ ცვლილებით გამოწვეული საფრთხეებისა და შესაძლებლობების მიმართ მოქნილობას. შრომის ბაზარზე მიმზიდველობის შესანარჩუნებლად მნიშვნელოვანია საჭირო კომპეტენციების მუდმივი განვითარება.

სწავლების ამოცანები: კარიერასა და კარიერის მართვის კონცეფციებზე თანამედროვე, რთული და სწრაფად ცვალებადი სამყაროს ზემოქმედების გამოვლენა.

სწავლების შედეგები: თემის დასრულების შემდეგ მოსალოდნელია, რომ სტუდენტები შეძლებენ:

- ***აღწერონ თანამედროვე მსოფლიოში არსებული გლობალური ეკონომიკური, სოცია-ლური, გარემოსდაცვითი და ტექნოლოგიური განვითარების ტენდენციები;***
- ***გაიგონ შრომის ბაზარსა და კარიერის ცვლილებაზე საზოგადოების საჭიროებების გავლენა;***
- ***დაადგინონ მსოფლიოში მიმდინარე ცვლილებების პირად კარიერულ განვითარებაზე გავლენა;***
- ***მართონ საკუთარი კარიერა პირადი და სოციალური საჭიროებების, ასევე ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური ტენდენციების გათვალისწინებით.***

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისთვის ამ თემის ახსნისას, გთხოვთ, გაითვალისწინეთ შემდეგი საკითხები:

1. რადგანაც ეს პირველი ლექციაა, დაუთმეთ დრო ამოცანების, შინაარსისა და კონკრეტული კურსის თავისებურებების წარდგენას. მნიშვნელოვანია სტუდენტმა პირველი ლექცია დატოვოს ნათელი წარმოდგენით იმის თაობაზე, თუ რას შეეხება კურსი და რატომ სჭირდება გარკვეული კომპეტენციები მისი კარიერის მართვას. თქვენთვის, როგორც მასწავლებლისთვის, მნიშვნელოვანია გაიგოთ რას ელიან სტუდენტები ამ კურსისგან.

2. სტუდენტები წინასწარ არ ფიქრობენ ან არ უღრმავდებიან მსოფლიო ტენდენციებს. ამიტომ მნიშვნელოვანია დამატებით იმუშაოთ იმისთვის, რომ შეინარჩუნოთ მათი მოტივაცია. ამისათვის ძალიან სასარგებლო იქნება ვიზუალური მასალა, შეგიძლიათ სტუდენტებს აჩვენოთ მოკლე ვიდეოები გლობალურ ცვლილებებზე, რისთისაც მარტივად შეგიძლიათ გამოიყენო თ ისეთი წყაროები, როგორიცაა მაგ. Youtube.com. ასევე მნიშვნელოვანია მათ გაიგონ, რომ წარმატებული კარიერისათვის საჭირო კომპეტენციები სწრაფად არ ყალიბდება; ამდენად კარიერის მართვასთან დაკავშირებული არასწორი სტრატეგიული გადაწყვეტილებები შეიყვანს მათ კარიერას ჩიხში.

3. თემა მოითხოვს სოციალური ცვლილებების, გლობალური ეკონომიკის, პოლიტიკის, ორგანიზაციული მენეჯმენტისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების ღრმა და ფართო ცოდნას. როგორც მასწავლებელს, თქვენ მოგეთხოვებათ გაიუმჯობესოთ და გაიფართოვოთ თქვენი

ცოდნა, სხვაგვარად თქვენს მიერ მიწოდებული მასალა სტუდენტებისათვის იქნება არასანდო. ამდენად, თუ თვლით, რომ რომელიმე კონკრეტული საკითხი არ იცით კარგად, თქვენ უნდა მოიწვიოთ სხვა ლექტორი, რომელიც შესძლებს სტუდენტებს უკეთესად მიაწოდოს კონკრეტული ინფორმაცია.

4. მოცემული ინფორმაციის ნაწილს შეიძლება სტუდენტები უკვე იცნობენ სხვა საგნებიდან, განსაკუთრებით თუ ისინი სწავლობენ ეკონომიკას, მენეჯმენტს, სოციოლოგიას ან პოლიტიკურ მეცნიერებებს. ამდენად, სანამ გააგრძელებთ კურსს, შეამოწმეთ სტუდენტების ცოდნის დონე. თქვენ შეგიძლიათ გამოიყენოთ მოკლე კითხვარი ან უბრალოდ დაუსვათ შეკითხვები მათი ცოდნის დონის შესამოწმებლად. თუ სტუდენტები ძირითად საფუძვლებს უკვე იცნობენ, თქვენ შეგიძლიათ დაიწყოთ პირადი კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე მათი გავლენის განხილვა.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	შენიშვნა
1	ერთმანეთის გაცნობა, მონაწილეთა მოლოდინებისა და იმედების გარკვევა	20 წთ	სტუდენტებისა და თქვენი, როგორც მასწავლებლის გაცნობა. სასურველია, გამოიყენოთ ისეთი სავარჯიშოები, რომლებიც დაგეხმარებათ ერთმანეთის უფრო ადვილად გაცნობაში. სტუდენტებს ასევე შეიძლება სთხოვოთ ჩამოწერონ რას ელიან კურსისგან, როგორც ინდივიდუალურად, ისე ჯგუფურად.
2	საგნის გაცნობა	10 წთ	დისკუსია, კითხვებზე პასუხები
3	ლექცია 'გლობალური ცვლილებები და მათი გავლენა ადამიანის კარიერაზე"	30 წთ	ლექციის მიზანია სტუდენტი გაეცნოს თანამედროვე მსოფლიოში მიმდინარე ცვლილებებს და მათ გავლენას ადამიანის პირად კარიერაზე. განიხილეთ შემდეგი თემები: - სოციალური ცვლილებები; - გლობალური ეკონომიკა; - დემოგრაფიული მდგომარეობა მსოფლიოში; - უახლესი ინფორმაციული ტექნოლოგიების ტენდენციები - ცვლილებები ორგანიზაციულ მართვაში; - დასაქმების შესაძლებლობების კონცეფცია; - აუცილებელი პირადი თვისებები და კომპეტენციები; გლობალური ცვლილებების გავლენა ადამიანის კარიერაზე;

4	პრაქტიკული დავალება	30 წთ	**I** ვარიანტი: სავარჯიშო: 'გლობალური ცვლილებები და მათი გავლენა კარიერაზე“ **II** ვარიანტი: სავარჯიშო 'მომავალი ცვლილებები და კარიერა“ **III** ვარიანტი: სავარჯიშო 'საზოგადოებრივი საჭიროებები და კარიერული შესაძლებლობები“
5	ლექციის დასასრული	5 წთ	ყველა სტუდენტი ერთი წინადადებით ამბობს თუ რა ისწავლა ლექციაზე

სასწავლო აქტივობები

სავარჯიშო 1. გლობალური ცვლილებები და მათი გავლენა კარიერაზე

სავარჯიშოს მიზანი: კარიერულ შესაძლებლობებზე გლობალური ცვლილებების გავლენის განხილვა.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური სამუშაო

ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები, ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 4-6 კაციან ჯგუფებად, ურიგდებათ დავალების ფურცლები, სადაც ჩამოთვლილია ცვლილების ტენდენციები და ეძლევათ შემდეგი მითითება:

ჩვენ ვცხოვრობთ იმ დროში, სადაც კონკურენცია მაღალია. უამრავი სხვადასხვა მიზეზის გამო ძალიან ადვილია ჩვენი შეცვლა სხვა ადამიანით ამ სამყაროში, სადაც მოიძებნებიან ადამიანები, ვინც ჩვენს სამუშაოს შესრულებს გაცილებით ნაკლები ანაზღაურების სანაცვლოდ. ინტერნეტმა სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილები ძალიან მოქნილი გახადა. მე შემიძლია ვიმუშაო სადაც მინდა და როცა მინდა. დამქირაველები ხარჯავენ ნაკლებ დროს თანამშრომელთან შეგუებაზე. დღეს მათ სურთ, რომ თანამშრომელი სწრაფად შეეწყოს ახალ გარემოს, გახდეს გუნდის წევრი, გამოიჩინოს ადამიანებთან კომუნიკაციის განსაკუთრებული უნარი, იყოს პასუხისმგებელი და შექმნას რაღაცა ღირებული ორგანიზაციისათვის. დღეს თანამშრომლებს მოეთხოვებათ იცნობდნენ ტექნოლოგიებს თუნდაც უმარტივესი საქმის შესასრულებლად. ის, ვინც ვერ ახერხებს იყოს კონკურენტუნარიანი და შეეგუოს გარემოს, ხშირად ითვლება ზედმეტად და ხდება მისი შეცვლა. ავტომატები ხშირად ცვლიან ადამიანებს გარკვეულ სამუშაოზე, თუმცა ზოგჯერ ადამიანები ხდებიან მანქანების მმართველები.

ჩვენ გვაქვს გლობალური ცვლილებების ძირითადი ტენდენციების ჩამონათვალი. გადახედეთ მათ და შეეცადეთ შეაფასოთ ის საფრთხეები და შესაძლებლობები, რომლებიც გაჩნდება თქვენი სწავლის დასრულების შემდეგ და რა გავლენას მოახდენენ ისინი თქვენს კარიერულ მიზნებზე.

ჯგუფების რაოდენობის მიხედვით, შეგიძლიათ მონაწილეებს მისცეთ 10-15 წუთი. დავალება შეიძლება იყოს უფრო კონკრეტული ყველა ჯგუფისათვის და მათ სთხოვოთ დაასახელონ 5

საფრთხე და 5 შესაძლებლობა.

ცვლილებების ტენდენცია

1. არ არსებობს სწორხაზოვნად მიმავალი კარიერული გზა; ის ხდება უფრო არაპროგნოზირებადი, ფრაგმენტული.
2. თანამშრომლებს სთხოვენ იყვნენ უფრო მოქნილნი, დამოუკიდებელნი, შეძლონ გადაწყვეტილების მიღება და ა.შ.
3. ნორმალური სამუშაო დღის/კვირის ხანგრძლივობა ყოველთვის არაა გარკვევით ჩამოყალიბებული. რა ითვლება ნორმალურ სამუშაო საათებად?
4. საქმიან გარემოში ცვლილებები ეხება:
   - ცოდნის ეკონომიკას
   - მომსახურების გაწევას
   - უნარებსა და მიდგომებს
   - შესყიდვების შესახებ შეთანხმებებს
   - ოფშორულ საქმიანობებს
5. საერთაშორისო დონის დომინირებას განაპირობებს:
   - ინტერნეტი
   - ინტელექტუალური თანამშრომლები
   - მათი გათიშვა პროცესებიდან, ვისაც არ შეუძლია დარჩეს კონკურენტუნარიანი
6. ორგანიზაციული ცვლილებები:
   - ბრტყელი სტრუქტურები, ნაკლები იერარქია მენეჯმენტში
   - მეტი პასუხისმგებლობა
   - უფრო მცირე ქვედანაყოფები
   - დროებითი პროექტების უფრო მეტი თანამშრომლები
   - უფრო მეტი დროებითი კონტრაქტები
   - შტატგარეშე თანამშრომლებთან ხელშეკრულებების გაზრდილი რაოდენობა
   - ტელეკომუნიკაციის გავლენა
7. სქესთან დაკავშირებული ცვლილები:
   - ანაზღაურებად თანამდებობებზე თანამშრომელ ქალთა რაოდენობის ზრდა
   - ე.წ. „ქალური სამსახურების“ მეტი რაოდენობა :
   - მეტი ნახევარგანაკვეთიანი სამსახური, სამსახურები მოქნილი გრაფიკით
8. სწავლებასთან დაკავშირებული ტენდენციები:
   - კარგი განათლების საჭიროების ზრდა
   - გარანტირებული სამუშაო ადგილების შემცირება
   - კარიერის განმავლობაში პიროვნების შესახებ მეტი ცოდნა
9. ასაკთან დაკავშირებული ტენდენციები:
   - უფრო ასაკოვნი თანამშრომლები, ნაკლებად ახალგაზრდები
   - პოტენციური სამსახურეობრივი დისკრიმინაცია
   - ასაკოვანი ადამიანების ტრენინგებში ნაკლები ინვესტირება
10. თანამშრომლების პროდუქტიულობის ზრდა: მაგ. ჩვენს მშობლებს სჭირდებოდათ დაახლოებით 100, 000 საათი სამუშაოს შესასრულებლად მათი ცხოვრების განმავლობაში, ჩვენ იგივე სამუშაოსთვის დაგვჭირდება 20,000 საათი. ჩვენს შვილებს კი მხოლოდ - 1,000 საათი, რათა შექმნან იგივე ან მსგავსი პროდუქცია.

დავალების დასრულების შემდეგ, ჯგუფი წარმოადგენს საკუთარ მოსაზრებებს, სტუდენტები შეაჯამებენ და დაფაზე დაწერენ ძირითადი საფრთხეებისა და შესაძლებლობების ტენდენციებს. მსჯელობა შეიძლება წარიმართოს შემდეგი კითხვების დახმარებით:

- *როგორ გესმით, რა შეიძლება იყოს გლობალური ცვლილებების მიზეზები?*

- *რა კომპეტენციები მოეთხოვებათ თანამშრომლებს იმისთვის, რომ თავი გაართვან ამ ცვლილებებს?*

- *რა მოხდება, თუ დაქირავებული ან ის ადამიანი, ვინც ეძებს სამსახურს, (მაგალითად თქვენ) ვერ შესძლებს ცვლილებებთან შეგუებას?*

- *რას ელიან მომავალი თანამშრომლისაგან შრომის ბაზარზე?*

- *მომავალი თაობებისათვის სამსახური იქნება ფუფუნება?*

- *რომელი სექტორი განიცდის დიდ ცვლილებას ტრადიციული სამუშაო ადგილებიდან ტექნოლოგიებზე დაფუძნებული დასაქმების შესაძლებლობამდე?*

განსახილველი საკითხები: ხაზი გაუსვით ცვლილების ტენდენციის „გაშიფვრის“ მნიშვნელობასა და მის გავლენას მომავალ თანამშრომლებზე. მხოლოდ მაშინ, როდესაც ვიცით კომპეტენციები, ღირებულებები და პიროვნული თვისებები, რომელიც საჭიროა მომავალი დასაქმებისათვის, შევძლებთ სისტემატურად მოვემზადოთ ჩვენი კარიერისთვის და გავხდეთ გლობალურ შრომის ბაზარზე თანასწორი მოთამაშეები. სხვაგვარად ჩვენ ვდგავართ მუდმივი ან ნახევრად უმუშევრობის, შესაძლო გარიყულობისა და სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებულების საფრთხის წინაშე.

სავარჯიშო 2. მომავალი ცვლილებები და კარიერა

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება, რომ მათ განსაზღვრონ ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური ცვლილებები უახლოეს მომავალში და ის კარიერული გამოწვევები, რომელთა წინაშეც შეიძლება აღმოჩნდნენ.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური სამუშაო

ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა. ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 3-კაციან ჯგუფებად და სთხოვენ დაასახელონ ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური ცვლილებების ტენდენციები მომდევნო ხუთი წლის მანძილზე. ეს ტენდენციები უნდა ჩამოწერონ ცალკე ფურცლებზე. ეძლევათ შემდეგი სახის მითითება:

მომავალი ტენდენციების პროგნოზირება რთულია თუმცა, მნიშვნელოვანი საკითხია. იმისათვის, რომ მოემზადოს პოტენციური დასაქმებული ასეთი გამოწვევებისათვის, რომლის წინაშეც ის დადგება შრომის ბაზარზე წარმატებულად ინტეგრირების პროცესში სწავლის დასრულების შემდეგ, აუცილებელია დაფიქრდეს იმაზე, თუ როგორი იქნება უახლოესი მომავალი, რა პრობლემების გადალახვა მოუწევს მას. თქვენ უნდა განსაზღვროთ და იმსჯელოთ იმ შესაძლო ცვლლებების ტენდენციებზე, რომელიც მოსალოდნელია მომავალი ხუთი წლის მანძილზე და ეხება თქვენს კარიერულ მიზნებს.

განსაზღვრული დრო: 10 წუთი

მას შემდეგ რაც სტუდენტები დაასახელებენ ტენდენციებს, ყველა ჯგუფის წევრს სთხოვეთ გახდეს კონკრეტული ტენდენციის (ტენდენციების) სპეციალისტი/ექსპერტი. შემდეგ ჯგუფში გაანაწილეთ როლები, ტენდენციის ექსპერტები შეუერთდნენ ცალკეულ ჯგუფებს და მოამზადონ ტენდენციების ზოგადი ჩამონათვალი.

ექსპერტთა ჯგუფებს ეძლევათ 5 წუთი.

ტენდენციების მზა ჩამონათვალი წარედგინება აუდიტორიას, ხოლო საერთო ჩამონათვალი კი იწერება დაფაზე. დისკუსიისას შესაძლოა დაისვას შემდეგი სახის შეკითხვები:

- *რა მამოძრავებელი ძალები დგას ყოველდღიური ცვლილებების უკან?*
- *რა გავლენას მოახდენს ეს ცვლილებები სავარაუდოდ თქვენს მომავალ ცხოვრებასა და სამსახურზე?*
- *რა გავლენას მოახდენს გლობალიზაცია უმაღლეს განათლებაზე?*
- *არის სტუდენტების დასაქმების სურვილები და მისწრაფებები რეალური ასეთი ცვლილებების გათვალისწინებით?*
- *რა კომპეტენციებია საჭირო იმისთვის, რომ დარჩეთ კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე?*
- *რა მიმართულებას უნდა მიჰყვეთ იმისთვის, რომ გქონდეთ წარმატებული კარიერა ამ ცვალებად სამყაროში?*

პრეზენტაციისა და მსჯელობისათვის გამოიყოფა 10 წუთი

როგორც მასწავლებელმა, თქვენ შეგიძლიათ ურჩიოთ ყველა სტუდენტს მოამზადოს SWOT–ანალიზი მის მიერ შერჩეულ კარიერულ მიმართულებაზე მომავალი ცვლილებების ტენდენციების გათვალისწინებით.

განსახილველი საკითხები: განიხილეთ არის თუ არა სტუდენტების მიერ ჩამოთვლილი ტენდენციები თანამედროვე და დასაბუთებული. დასვით კითხვები ცალკეულ ტენდენციებს შორის არსებული კავშირის შესახებ; რა შესაძლებლობები და რისკები შეიძლება წარმოიქმნას, თუ ისინი ერთდროულად ამოქმედდება, შეავსებენ ერთმანეთს, მაგალითად: ეკონომიკური გლობალიზაცია, ინტერნეტი და დემოგრაფიული ცვლილებები.

სავარჯიშო 3. საზოგადოებრივი საჭიროებები და კარიერული შესაძლებლობები

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტებს გაიაზრონ კავშირი ადამიანურ საჭიროებებსა და კარიერულ შესაძლებლობებს შორის.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები, საჭიროებების ჩამონათვლით, A1 ფორმატის

ფურცელი და მარკერები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 4-5-კაციან ჯგუფებად და ასახელებენ საზოგადოების ძირითად საჭიროებებს. შეიძლება მათ მისცეთ შემდეგი საჭიროებების ჩამონათვალი:

- *საცხოვრებელი*
- *საკვები*
- *ტანსაცმელი*
- *სწავლა*
- *ჯანმრთელობა*
- *ფინანსები*
- *კომუნიკაცია*
- *ტელეკომუნიკაცია*
- *ბავშვების აღზრდა*
- *თავისუფალი დრო*
- *უსაფრთხოება*
- *სულიერება*
- *მხარდაჭერა.*

სტუდენტებს სთხოვენ დაფიქრდნენ და იმსჯელონ, თუ როგორ შეიძლება შეიცვალოს საზოგადოებრივი საჭიროებები უახლოეს მომავალში. რა ტენდენციები შეიძლება წარმოიშვას? რომელი სფერო შეიძლება გახდეს უფრო პერსპექტიული დასაქმებისა ან კარიერული შესაძლებლობების თვალსაზრისით? რა ტიპის სამუშაოები შეიძლება გაჩნდეს? რა სფეროები იქნება ნაკლებად პერსპექტიული დასაქმების კუთხით?

შემდეგ სტუდენტები შეიძლება შეეცადონ დააკავშირონ მათ მიერ მოფიქრებული საზოგადოებრივი საჭიროებები ა. მასლოუს (*A. Maslow*), 1943) 'საჭიროებათა იერარქიის" თეორიასთან. შეიძლება იკითხოთ, რამდენად რელევანტურია თანამედროვე კონტექსტისათვის მასლოუს თეორია, შემდეგის გათვალისწინებით: რამდენად დაიკმაყოფილეს ადამიანებმა მათი ძირითადი საჭიროებები? რა საჭიროებებია ყველაზე მნიშვნელოვანი ქართველებისათვის? შეგვიძლია ვთქვათ, რომ განვითარებული საზოგადოება უფრო მაღალი დონის საჭიროებების დაკმაყოფილებისაკენ მიისწრაფვის და შესაბამისად ახალი სამსახურები და სამუშაო ადგილებიც იქმნება (მაგ. თვითრეალიზაციასა ან თვითგამოხატვასთან დაკავშრებული საჭიროებების დაკმაყოფილება)?

განსახილველი საკითხები: უნდა დავფიქრდეთ საზოგადოებრივი საჭიროების მნიშვნელობაზე, როგორც კარიერული შესაძლებლოების მთავარ მამოძრავებელზე. მაშინ, როდესაც ძირითადი საჭიროებები იგივე რჩება, მათი დაკმაყოფილების ფორმები მუდმივად იცვლება; ამდენად კონკრეტული კარიერული არჩევანი უფრო მნიშვნელოვანია სხვადასხვა ადამიანებისათვის, რადგან მათ აქვთ ცვლილებების საჭიროება, აქვთ მოთხოვნა იყვნენ ყველაფრის სათავეში, დროულად და ადგილზე, როდესაც დამაკმაყოფილებელი და სასურველი სამუშაო ან კარიერული შესაძლებლობები ჩნდება.

გამოყენებული ლიტერატურა

BANDURA, A. (2001) The changing face of psychology at the dawning of a globalization era. კანადური ფსიქოლოგია. ტომი. 42, გვ. 12-24.

CHILD, J. (2005) *Organization: Contemporary Principles and Practice*. მალდენი: ბლექველის გამოცემა.

DRUCKER, P. (1969) *The age of discontinuity: Guidelines to our changing society*. ნიუ იორკი, ჰარპერი და როუ.

FRIEDMAN, T.L. (2007) The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century. ნიუ იორკი, პიკადორი.

HELD, D., McGREW, A., GOLDBLATT, D., PERRATON, J. (1999) *Global Transformations: Politics, Economics, and Culture*; სტენფორდი, სტენფორდის უნივერისტეტის გამოცემა.

MASLOW, A. H. (1943) *A Theory of Human Motivation. Psychological Review*, 50 (4): 370–396.

MICK, D.M. (2008) *The World Is Curved: Hidden Dangers to the Global Economy*. ნიუ იორკი, ფენგუინ გრუპ.

TOURAINE, A. (1988) *Return of the actor*; მინეაპოლისი, მინესოტას უნივერსიტეტის გამოცემა

თემა 2. კარიერის განვითარების თეორია პრაქტიკაში

ამ თავში სტუდენტები გაეცნობიან კარიერის თანამედროვე კონცეფციას და გაიგებენ რამდენად განსხვავდება ის ტრადიციული ბიუროკრატიული კარიერისაგან. ლექციის დროს სასარგებლო იქნება თუ მიმოიხილავთ სხვადასხვა კარიერულ კონცეფციებსა და მიდგომებს. ამისათვის გამოიყენეთ კარიერის შესახებ მეტაფორები. მთლიანი დისციპლინა ფოკუსირებულია კარიერაზე, ამდენად მნიშვნელოვანია სტუდენტებს აუხსნათ ის მოსაზრება, რომლებსაც წარმოგვიდგენენ მეთოდური ლიტერატურის ავტორები და ასევე ჯგუფში წარმოდგენილი მოსაზრებები. შემდეგ ეს დაგეხმარებათ თავიდან აიცილოთ კარიერის ფენომენის სხვადასხვა ინტერპრეტაციით გამოწვეული გაუგებრობა.

სწავლების მიზანი: თანამედროვე კარიერის კონცეფციების მიმოხილვა და იმის გაგება, თუ როგორ განსხვავდება თანამედროვე კარიერის კონცეფცია ტრადიციული ბიუროკარტიული კარიერისაგან.

სწავლების შედეგები: ამ თემის დასრულების შემდეგ, თქვენი სტუდენტები შესძლებენ:

- *ახსნან თანამედროვე კონცეფცია კარიერის შესახებ და მისი ძირითადი მოდელები (საზღვრების გარეშე, ლეგო, პორტფელი, და ა.შ.);*
- *აღწერონ რამდენად განსხვავდება კარიერის თანამედროვე კონცეფცია ტრადიციული ბიუროკრატიული კარიერისაგან;*
- *დაადგინონ კარიერული წარმატების განმსაზღვრელი კრიტერიუმები;*
- *შეარჩიონ მათთვის ყველაზე მეტად მისაღები კარიერის მოდელი.*

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისათვის ამ თემის სწავლებისას, გთხოვთ გაითვალისწინოთ შემდეგი:

1. *კარიერის კონცეფცია ჩამოყალიბდა გარკვეულ ისტორიულ გარემოში. თანამედროვე და ტრადიციული კარიერის კონცეფციებზე და მათ შორის სხვაობაზეც გავლენას ახდენს გარკვეული ცვლილებები საზოგადოებაში, ეკონომიკურ განვითარებაში, ტექნოლოგიური პროგრესი და ა.შ. ამიტომ თემის განხილვის დროს მნიშვნელოვანია დავუკავშიროთ იგი პირველ თემას, სადაც საუბარია გლობალურ ცვლილებებზე, რომელმაც გამოწვია თანამედროვე კარიერის კონცეფციის ჩამოყალიბება.*

2. *კარიერული კონცეფციების შესახებ საუბრისას, სასურველია გააცნოთ და განიხილოთ სტუდენტებთან ერთად ძირითადი ცვლილებები, ასევე დაეხმაროთ სტუდენტებს თვითონ დაადგინონ, რომელი კარიერული კონცეფცია, მეტაფორა თუ მოდელი შეესაბამება მათ საკუთარ კარიერულ მდგომარეობას ყველაზე მეტად.*

3. *კარიერული კონცეფციის, მოდელისა და მეთოდების წარდგენისას, სასურველი იქნება, თუ თქვენ, როგორც მასწავლებელი შეინარჩუნებთ ნეიტრალიტეტს და არ წარადგენთ რომელიმე კონცეფციას, როგორც თქვენთვის ყველაზე მოსაწონს. არ არსებობს ერთი საუკეთესო კარიერული კონცეფცია ან მოდელი, არამედ უნდა მოხდეს რამდენიმეს განხილვა და ანალიზი. მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებმა ისწავლონ შეგნებული არჩევანის გაკეთება, რაც მათი პიროვნებისათვის და სოციალურ-კულტურული გარემოსათვისაა მისაღები, რომელიც ასევე ჯდება მათი კარიერის (კარიერების) განვითარების გეგმაში. თქვენ ასევე უნდა იცოდეთ თუ რა არის კარიერა თქვენთვის, რადგან შეიძლება სტუდენტებმა გკითხონ ამის შესახებ.*

ლექციის რეკომენდებულიგეგმა

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	კომენტარი
1.	შესავალი	5 წთ	კითხვარი: „კარიერის მიმართ დამოკიდებულება“
2.	ლექცია „თანამერდოვე კარიერის კონცეფცია და ძირითადი მოდელები“	25 წთ	ლექციის მიზანია სტუდენტებს გააცნოს თანამედროვე და ტრადიციული (ბიუროკრატიული) კარიერის კონცეფციები და ძირითადი სხვაობა მათ შორის. პრეზენტაციის დროს, წარმოდგენილი იქნება ძირითადი თანამედროვე მოდელები (როგორიცაა კარიერა საზღვრების გარეშე, ლეგო, პროტფელი და ა.შ,)
3.	პრაქტიკული დავალება	55 წთ	I ვარიანტი: სავარჯიშო „მეტაფორები კარიერის შესახებ“ II ვარიანტი: სავარჯიშო „კარიერული გზა“ III ვარიანტი: სავარჯიშო „თანამედროვე კარიერის კონცეფციები“
4.	დასკვნები	5 წთ	I ვარიანტი: ყველა სტუდენტი ასახელებს კარიერის მეტაფორას, რომელიც მას სურს გამოიყენოს საკუთარი კარიერის განვითარებისათვის. II ვარიანტი: ყველა სტუდენტი ამბობს, რომელი კარიერული გზაა მისთვის ყველაზე მეტად მისაღები საშინაო დავალება- სავარჯიშო: „კარიერის მონიტორინგი“

სასწავლო აქტივობები

კითხვარი: კარიერის მიმართ დამოკიდებულება

დავალების მიზანი: სტუდენტთა დამოკიდებულებისა და განწყობის დადგენა კარიერის კონცეფციების მიმართ.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 5 წუთი

საჭირო მასალა: A4 ფურცელზე ამობეჭდილი კითხვარები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ მოსაზრებების ჩამონათვალი და უნდა მონიშნონ ყველა მოსაზრების გვერდზე ეთანხმებიან მას თუ არა. შემდეგი ინსტრუქცია უნდა მისცეთ წერილობით ან სიტყვიერად:

“მონიშნეთ ‘დიახ’ თუ ეთანხმებით ან ‘არა’ თუ არ ეთანხმებით, ქვევით მოცემული ყოველი მოსაზრების გასწვრივ”

როდესაც სტუდენტები დაასრულებენ დავალებას, სთხოვეთ დათვალონ რამდენი „დიახ“ და რამდენი „არაა“ ჩაწერილ პასუხებში. როგორც მასწავლებელი, თქვენ მოკლე კომენტარს გაუკეთებთ, რომ პასუხი „დიახ“ ეხება კარიერის მიმართ ტრადიციული დამოკიდებულებას ან კონცეფციას და პასუხი “არა“ კი, შესაბამისად მიუთითებს თანამედროვე დამოკიდებულებასა თუ კონცეფციაზე.

No	ხანგრძლივობა	დიახ	არა
1.	კარიერის არჩევისას პროფესიაა ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი		
2.	კარიერისტობა არის უარყოფითი ფენომენი		
3.	ლექტორებმა უკეთესად იციან რა ცოდნა და უნარები მჭირდება ჩემი მომავალი კარიერისათვის		
4.	კარიერული წარმატება ძირითადად დამოკიდებულია საქმიანობის შესაბამის არჩევანზე		
5.	კარიერა და ოჯახი ერთანეთთან შეუთავსებელია		
6.	არსებობს ტესტები, რომელიც გარკვევით მიჩვენებს, თუ რომელი კარიერული მიმართულება უნდა ავირჩიო		
7.	კარიერული წარმატების ძირითადი ინდიკატორია ორგანიზაციაში შენი თანამდებობა		
8.	პროფესიონალმა ექსპერტმა (კონსულტანტი, ფსიქოლოგი და ა.შ.) უკეთესად იცის თუ რომელი კარიერული მიმართულება უნდა ავირჩიო		
9.	კარგი თანამშრომლის ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისებაა ორგანიზაციის მიმართ თავდადება		
10.	ყველა ადამიანს შეიძლება მიეცეს ერთი მისთვის შესაფერისი სამუშაო მისი ტალანტისა და ფასებულობების მიხედვით.		
11.	აზრი არ აქვს ოცნებას; თქვენ უნდა ისწავლოთ, თუნდაც არ მოგწონდეთ ის რასაც სწავლობთ		
12.	პროფესიის არჩევა მნიშვნელოვანია, რადგან თქვენ ეს პროფესია მთელი ცხოვრება გექნებათ		
13.	ყველაზე მნიშვნელოვანია აკადემიური განათლების მიღება და მაშინ შემიძლია მივიღო ნებისმიერი სამსახური რაც მსურს		
14.	მე არ ვაპირებ სამსახურეობრივ საფეხურებზე ზევით სვლას, რადგან „მთელი ცხოვრება სწავლა“ ჩემთვის არაა.		
15.	ორგანიზაციმ მეტ ძალისხმევა უნდა ჩადოს მის თანამშრომელთა კარიერის განვითარებაში		

სავარჯიშო 1. მეტაფორები კარიერის შესახებ

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება, გაიგონ კარიერის მიმართ მიდგომების მრავალი ფორმის შესახებ.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლიობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: A4 ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1. *სტუდენტები იყოფიან 2-3 კაციან ჯგუფებად. თითო ჯგუფს ეძლევა სხვადასხვა მეტაფორა კარიერის შესახებ და შემდეგ მათ უნდა გააანალიზონ მათთვის მიცემული მეტაფორა და დაასახელონ მოცემული მეტაფორის ქვეშ რა კარიერული დამოკიდებულება იგულისხმება. დამხმარე მასალად ჯგუფებს შეიძლება მიეცეთ კარიერული მეტაფორების მოკლე აღწერა და მაგალითები. დავალებისთვის მათ ეძლევათ 10 წუთი.*

2. *ყველა ჯგუფი მოკლედ აუხსნის აუდიტორიას კონკრეტული კარიერული მეტაფორის შინაარს. თქვენ შეუსწორეთ და შეავსეთ სტუდენტების მოსაზრებები მოცემულ საკითხზე. თითოეული მეტაფორის პრეზენტაციას დაუთმეთ დაახლოებით 5 წუთი.*

კარიერული მეტაფორების აღწერა

მეტაფორა	აღწერა
კარიერა, როგორც მემკვიდრეობა	ეს მეტაფორა გულისხმობს, რომ კარიერა ძირითადად განპირობებულია იმით, თუ რას ვიღებთ მემკვიდრეობით. ეს შეიძლება იყოს: გენეტიკური მემკვიდრეობა, მშობლების პროფესია, სოციალური სტატუსი, საზოგადოებაში გაბატონებული სტანდარტები და ა.შ. მაგ. მამა ცნობილი იურისტია და ამის გამო შვილიც ირჩევს იგივე პროფესიას. ყველა წინაპირობა შექმნილია: არსებობს დაფინანსება იურიდიულ ფაკულტეტზე სასწავლებლად, არსებობს ფართო სოციალური წრე, ცნობილი სახელი და ა.შ.
კარიერა არის ციკლი	ამ მეტაფორაში აქცენტი კეთდება იმაზე, რომ ყველა პიროვნების კარიერა ვითარდება გარკვეული ეტაპებით (მაგ. ზრდა, შესწავლა, გაძლიერება, შენარჩუნება, გადადგომა) ყველა კარიერული ეტაპი ემთხვევა გარკვეულ ცხოვრებისეულ ეტაპს (მაგ. კვლევა ემთხვევა 15-24 წლებს, გაძლიერება 25-44 წლებს და ა.შ.) ყველა ინდივიდი, მისი ბიოლოგიური ასაკით მუდმივად გადის კონკრეტულ კარიერულ ეტაპზე და გადის ყველა შესაბამისი ასპექტს (მაგ. შესწავლის ეტაპზე ხდება პროფესიის შერჩევა, გაძლიერების დროს ის აღწევს კარიერულ მწვერვალებს, და ა.შ.)
კარიერა არის მოქმედება	ამ მეტაფორის მიხედვით კარიერას განსაზღვრავს არა ის, რაზეც ჩვენ ვფიქრობთ, არამედ გარეშე ფაქტორები. ამ მოსაზრების მიხედვით სამყარო სწრაფად იცვლება და ამიტომ არ ღირს გრძელვადიანი გეგმების დასახვა. ამის ნაცვლად საჭიროა აქტიურად იკვლიოთ კარიერული შესაძლებლობები, მიიღოთ სწრაფი გადაწყვეტილებები და იმოქმედოთ. მხოლოდ ასე შეძლება გქონდეს წარმატებული კარიერა. ამ მეტაფორასთან ერთად იყენებენ მაგალითს ისეთ ადამიანზე, რომელიც ერთი მატარებლიდან მეორეზე სწრაფად გადადის, როდესაც შუალედურ სადგურზე ხვდება და როცა აანალიზებს, რომ ახალი მატარებელი (ამ შემთხვევაში სასწავლო პროგრამა, პროფესია, სამსახური) იქ მიიყვანს სადაც მას უნდა.

კარიერა არის შეწყობა	მოცემული მეტაფორა ეფუძნება მოსაზრებას, რომ შეწყობა და ადაპტაცია არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი კარიერასთან დაკავშირებულ საკითხებში. წარმატებული კარიერის შექმნისათვის პირველ რიგში ჩვენ გვჭირდება ჩვენი თავი და ჩვენი დანიშნულება გავიცნოთ, განსაკუთრებით, მიშვნელოვანია ჩვენი ნიჭისა და ინტერესების გარკვევა. შემდეგი ეტაპია საკუთარი ძლიერი მხარეებისა და ნიჭის გამოყენება იმ სფეროში, სადაც შეგვიძლია სრული რეალიზება გავუკეთოთ მათ (კონკრეტულ პროფესიაში, სამსახურში და ა.შ.). ამგვარად ჩვენ შეგვიძლია განვახორციელოთ ჩვენი ცხოვრებისეული პროფესია და მოვუტანოთ დიდი სარგებელი საზოგადოებას.
კარიერა არის მოგზაურობა	ამ მეტაფორის მიხედვით კარიერა არის ადამიანის განსაკუთრებული მოგზაურობა, რომელიც გრძელდება მთელი ცხოვრების მანძილზე და სცდება ცალკეული ორგანიზაციებისა და პროფესიების საზღვრებს. ყველა ადამიანი ირჩევს და ორგანიზებას უკეთებს ამ მოგზაურობას მისთვის სასურველი მარშრუტის მიხედვით. ამ შემთხვევაში კარიერული გეგმა წარმოადგენს მოგზაურობის გეგმას. სწავლის, სამსახურის, პროფესიის ამორჩევით და მათი ცვლით ჩვენ ვქმნით ჩვენს კარიერულ მოგზაურობას.
კარიერა არის როლი	ეს მეტაფორა ხაზს უსვამს იმ მოსაზრებას, რომ ადამიანური ცხოვრება არის თეატრი, სადაც ჩვენ სხვადასხვა სცენაზე, სხვადასხვა სოციალურ როლს ვთამაშობთ. კარიერა არის ცხოვრების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი განზომილება, კარგად თუ ცუდად, ჩვენ ვთამაშობთ თანამშრომლის, ბიზნეს ადამიანის, კოლეგის და სხვა როლებს. ჩვენ ვირჩევთ ამ როლებს შემთხვევით ან გააზრებულად; ეს არჩევანი შეიძლება ჩვენ თვითონ გავაკეთოთ, ან განპირობებული იყოს სხვა ადამიანის, სოციალური სტანდარტებისა ან ტრადიციების მიერ.
კარიერა არის ურთიერთობა	ამ მეტაფორის მიხედვით კარიერაზე გავლენას ახდენს ჩვენი სოციალური წრე. ფართო და ხარისხიანი ადამიანური ურთიერთობები უღებს კარებს გარკვეულ კარიერულ შესაძლებლობებს და გვაძლევს საჭირო ინფორმაციას, ასევე ფინანსურ და ემოციურ მხარდაჭერას. კარგი სოციალური კავშირები ქმნის და ინარჩუნებს წარმატებულ კარიერას.
კარიერა არის რესურსი	ამ მეტაფორაში აქცენტი კეთდება კარიერაზე, როგორც ინვესტიციაზე. კარიერა მიჩნეულია ინვესტიციად, რომელიც უნდა შექმნა ჯერ და მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღო სარგებელი. ამ ინვესტირების შედეგი შეიძლება იყოს, როგორც ფინანსური, ასევე ემოციური და გამოხატული სამსახურეობრივ კმაყოფილებაში, თვითრეალიზაციაში, აღიარებასა და პატივისცემაში.
კარიერა არის ამბავი	ამ მეტაფორის იდეაა, რომ კარიერა არის სუბიექტური ისტორია. ნამდვილი სამუშაო გამოცდილება და მიღწევები არაა ისე მნიშვნელოვანი, როგორც წარმატებული ისტორიების მოყოლა. პოზიტიური აზროვნება იძლევა მეტ თავდაჯერებულობას და ახალი შესაძლებლობების მიღების საშუალებას. სხვა ადამიანებიც ასევე რეაგირებენ დადებითად იმათ მიმართ, ვინც არიან "წარმატებული ადამიანები“ და აძლევენ მეტ შესაძლებლობებს (იყვანენ სამსახურში, აძლევენ უფრო საპასუხისმგებლო დავალებებს და ა.შ.)

მომზადებულია ინკსონ კ.-ს (Inkson K)“ კარიერის გაგება. საქმიანი ცხოვრების მეტაფორები“ (ინკსონ (Inkson),

კითხვების ნიმუშები:

- **კარიერა არის მემკვიდრეობა:**
  - *რას ვიღებთ მემკვიდრეობად?*
  - *რა სფეროში შეიძლება მივიღოთ მემკვიდრეობა?*

- *რა საფრთხე და შესაძლებლობა შეიძლება მოყვეს მემკვიდრეობას?*

- *შეიძლება კარიერის დაგეგმვის დროს მემკვიდრეობას არ მივაქციოთ ყურადღება?*

- **კარიერა არის ციკლი:**

  - *საიდან იწყება კარიერული ციკლი?*

  - *საით მივდივართ?*

  - *რა ხდება, თუ ციკლის დროის განრიგს ჩამოვრჩებით?*

  - *რა საფრთხეებთან არის დაკავშირებული ეს მეტაფორა?*

- **კარიერა არის მოქმედება:**

  - *სად ხდება მოქმედება - ცარიელ სივრცეში თუ გარკვეულ კონტექსტში?*

  - *რა ან ვინაა მთავარი მოქმედი გმირი?*

  - *რამდენად შეიძლება მოქმედების დაგეგმვა?*

  - *რა არის კარიერის ამ კონცეფციის უპირატესობა ან ნაკლი?*

- **კარიერა არის შეწყობა**

  - *რომელი ასპექტები უნდა შეეწყოს ერთმანეთს?*

  - *რომელი ასპექტების დაკავშირება უნდა მოხდეს?*

  - *რა უნდა გავაკეთო, თუ არ ვარ დარწმუნებული ჩემი პროფესიის შესახებ?*

  - *რა შესაძლო საფრთხის წინაშე გვაყენებს კარიერის ეს კონცეფცია?*

- **კარიერა არის მოგზაურობა**

  - *ვინ ირჩევს მარშრუტს?*

  - *რა არის დანიშნულების ადგილი?*

  - *შესაძლებელია თანამედროვე ცხოვრებაში შესაბამისი კარიერული მიმართულების შერჩევა?*

  - *რა სჯობია იმოგზაურო მარტო თუ თანამგზავრთან ერთად?*

- **კარიერა არის როლები**

  - *რომელია მთავარი როლები ცხოვრებაში?*

  - *როგორ შეგვიძლია შევარჩიოთ და შევასრულოთ კარიერული როლები?*

  - *როგორ შეგვიძლია ერთმანეთს შევუთავსოთ ბევრი როლი?*

  - *რას მოიცავს კარიერის ცვლილება ამ შემთხვევაში?*

- **კარიერა არის ურთიერთობები**

  - *როგორ ქმნის ურთიერთობები კარიერას?*

- *ვისთან არის საჭირო კარგი ურთიერთობების ქონა როდესაც ქმნი კარიერას?*

- *რომელი ურთიერთობებია ყველაზე საჭირო?*

- *რა ურთიერთობებმა შეიძლება გააფუჭოს წარმატებული კარიერის ჩამოყალიბება?*

- **კარიერა არის რესურსი**

  - *რა შემთხვევაში შეიძლება იყოს კარიერა რესურსი?*

  - *შეიძლება წინა კარიერა იყოს გამოყენებული რესურსად (ან კარიერული პერსპექტივებნი გახდეს რესურსი)?*

  - *როგორ უნდა „გაიზარდოს“ კარიერა, როგორც რესურსი?*

  - *რა შესაძლო საფრთხე და შესაძლებლობები უკავშირდება კარიერის ამ კონცეფციას?*

- **კარიერა არის ამბავი**

  - *ვინ ყვება ამ ამბავს?*

  - *ვის უყვებიან ისტორიას?*

  - *რა მიზეზი და რა მიზანი აქვს ისტორიის მოყოლას?*

  - *რატომაა მნიშვნელოვანი, რომ შესძლოთ კარგი ისტორიის მოყოლა საკუთარ თავზე- გაითვალისწინოთ წარმატებული კარიერა თანამედროვე სამყაროში?*

ყურადღება უნდა მიაქციოთ შემდეგ ასპექტებს:

– კარიერის შესახებ მეტაფორების შინაარსის გაგება: გაიგეს თუ არა სტუდენტებმა მეტაფორის აზრი, მისი ძირითადი აქცენტი, რის თქმას ცდილობს ის.

– შეიძლება სტუდენტებს შორის თავი იჩინოს დამოკიდებულების ცვლილებამ კარიერული შესაძლებლობის ფართო სპექტრის გამო. ბევრი კარიერული კონცეფციის შესწავლა შესაძლებლობას იძლევა გაიგო, რომ არსებობს მრავალი შესაძლებლობა და გამოხვიდე ვიწრო ჩარჩოებიდან. ბუნებრივია, ზემოთმოცემული ზოგიერთი კონცეფცია ადამიანთან უფრო ახლოს დგასდასწორედმასიყენებენსტუდენტებიპირადიკარიერისგანვითრებისათვის.მნიშვნელოვანია, რომ თქვენ დაასახელოთ თქვენთვის სასურველი მოსაზრება, რომელი კონცეფციაც მოგწონთ/არ მოგწონთ; მეორეს მხრივ, ასევე მნიშვნელოვანია სხვა ალტენრატივების მიმართაც იყოთ შემწყნარებლური. ადამიანები განსხვავდებიან შეხედულებებითა და დამოკიდებულებებით; ამიტომ ყველას არ სურს გაჰყვეს იმ კარიერულ გზას, რომელიც მიმზიდველია მასწავლებლის ან კარიერის სპეციალისტისათვის.

სავარჯიშო 2. კარიერული გზა

სავარჯიშოს მიზანი: შესაძლებლობა მიეცეთ სტუდენტებს გაეცნონ სხვადასხვა კარიერულ გზებს და მათ პრაქტიკულ გამოხატულებას, გაითვალისწინონ მათ მიერ შერჩეული სწავლის კურსი.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლიობა: დაახლოებით 55 წუთი

საჭირო მასალა: სამუშაო ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 4 კაციან ჯგუფებად. ყველა ჯგუფს ეძლევა კარიერული გზის აღწერა და შემდეგი მითითება:

“თანამედროვე კარიერის სახეობების შეფასების შემდეგ, ოთხი დომინანტი კარიერული გზა შეიძლება გამოიკვეთოს: ჰორიზონტალური (როდესაც ადამიანი აღწევს სხვადასხვა აქტივობით, კარიერა დაგეგმილია ჰორიზონტალურად); სტაბილური (ერთი და იგივე სამუშაო, ადამიანი ცდილობს განივითაროს პროფესიონალიზმი და გაიღრმაოს ცოდნა); ვერტიკალური (კიბე, სადაც ყველა ცდილობს მაღალ საფეხურზე მოხვედრას და მეტი პასუხისმგებლობის აღებას) და ციკლური (ყოველ ხუთ წელიწადში კარიერა იცვლება ფუნდამენტურად, ხდება ახალ სფეროში გადასვლა). მოცემული მიმართულებები უფრო დეტალურად აღწერილია ქვემოთ მოცემული ცხრილში. თქვენი დავალებაა:

- ***შეაფასოთ ოთხივე კარიერული გზის დადებითი და უარყოფითი მხარეები;***
- ***განსაზღვროთ ადამიანთა ტიპი, რომელიც ყველაზე მეტად შეესაბამება თითოეულ გზას;***
- ***დაასახელეთ მინიმუმ სამი ტიპობრივი პროფესია, რომელიც ყველაზე მეტად ახასიათებს თითოეულ გზას?***

ამ დავალებისათვის ჯგუფს ეძლევა 10 წუთი

კარიერული გზის ატრიბუტები

	კარიერული გზები			
	ჰორიზონტალური	სტაბილური	ვერტიკალური	ციკლური
როდის ირჩევენ	ადამიანები ამ გზას, როგორც წესი ირჩევენ გაუცნობიერებლად	მოზრდილობაში	მოზრდილობაში	ყოველ 5-10 წელიწადში
რა სიხშირით იცვლება პროფესია	ყოველ 1-2 წელიწადში	არასოდეს ან იშვიათად, კონკრეტული შემთხვევის საფუძველზე	არასოდეს ან იშვიათად, კონკრეტული შემთხვევის საფუძველზე. სამუშაო იცვლება როდესაც ზევით ადიხარ	ყოველ 5-10 წელიწადში
ცვლილების დონე	დონეს არ აქვს მნიშვნელობა	დონე იგივე რჩება	ზევით სვლა	დონეს არ აქვს მნიშვნელობა
კარიერული გზის არჩევის მოტივები	მრავალფეროვნება, გამოწვევები, სურვილი აკეთო რაც მოგწონს	უსაფრთხოება, საქმიანობის მიმართ შინაგანი კმაყოფილება, სურვილი ქონდეს სამუშაო მთელი ცხოვრების მანძილზე	მიღწევები, სტატუსი, ფინანსური კეთილდღეობა, ძალაუფლება	მრავალფეროვნება, პიროვნული განვითარება

მომზადებულია ჰობსონ ბ., სკალი მ. (Hobson, B., Scally, M.)(2009)-ს „შექმენი შენი ცისარტყელა: კარიერისა და ცხოვრების მართვის სახელმძღვანელო“-ს მიხედვით: მპს მენეჯმენტის წიგნები 2000 .

როდესაც სტუდენტები პასუხს გასცემენ შეკითხვებს, ყველა ჯგუფის წევრეს სთხოვეთ გახდნენ კონკრეტული კარიერული გზის „ექსპერტი“. როდესაც ჯგუფის წევრები გაინაწილებენ როლებს, კონკრეტული გზის ექსპერტები გაერთიანდნენ ცალკე ჯგუფში. ექსპერტებს სთხოვეთ და მოამზადონ ერთობლივი პასუხები ამ შეკითხვებზე. ექსპერტთა ჯგუფს მიეცით 10 წუთი.

დავალების შესრულების შემდეგ ყველა ჯგუფი აუდიტორიას წარმოუდგენს თავის შედეგებს და ერთობლივი პასუხები დაიწერება დაფაზე. გარდა ამისა, აუდიტორიას შეიძლება დაუსვათ შემდეგი შეკითხვები:

- *რომელი კარიერული გზა გამოიყურება უფრო მიმზიდველად და რატომ?*

- *შეგიძლიათ ჩამოთვალოთ რეალური მაგალითები თითოეულ კარიერული გზის შესახებ?*

პრეზენტაციას დაუთმეთ 20 წუთი (თითო გზას - 5 წუთი).

კურსზე დამსწრე სტუდენტების მიხედვით (იმის მიხედვით, თუ რას სწავლობენ ისინი), ისინი უნდა დაიყონ კონკრეტულ ჯგუფებად მსგავსი პროფესიული ინტერესების მიხედვით. ჯგუფებს მიეცით დავალება „დაადგინონ და შეაფასონ ის კარიერული გზა, რომელიც მიესადაგება მათ არჩეულ პროფესიას“. 15 წუთი მიეცით დავალებისა და მსჯელობისათვის.

განსახილველი საკითხები: სტუდენტებმა უნდა გაიგონ, თუ რომელი კარიერული მიზნების მიღწევაა შესაძლებელი სხვადასხვა გზის საშუალებით; აუცილებელი არაა მარტო ერთი ვერსიის არჩევა. ასევე მნიშვნელოვანია იმის აღნიშვნა, რომ ზოგიერთი კარიერული გზა მჭიდროდაა დაკავშირებული ზოგიერთ პროფესიასთან, ამიტომ პროფესიის არჩევისას მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ თუ რომელი კონკრეტული გზა შეესაბამება კონკრეტულ სტუდენტს; მეორე მნიშვნელოვანი ფაქტორი კარიერული გზის შერჩევისას არის პიროვნულობა. ყველა გზა თანაბრად არ იძლევა საშუალებას, რომ საკუთარი ცხოვრების წესის, ფასეულობებისა და ინტერესების რეალიზება მოახდინოთ.

სავარჯიშო 3. კარიერის მონიტორინგი

სავარჯიშოს მიზანი: თითოეული სტუდენტის უნარის განვითარება, რომ მოახდინოს კონკრეტული კარიერის მონიტორინგი და შეცვალოს ის დროულად.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლიობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: ამ დავალების შესრულება შესაძლებელია სახლში, რამდენადაც სტუდენტებს შეუძლიათ კონცენტრაცია მოახდინონ და დაფიქრდნენ მშვიდად მათ ამჟამინდელ კარიერულ მდგომარეობაზე. სტუდენტებს დაურიგეთ ფურცლები და მიეცით შემდეგი მითითება:

ყველა მოვლენა, რომელიც საჭიროებს კონტროლსა და მართვას ასევე საჭიროებს მონიტორინგს. სხვაგვარად, დაისახავთ მიზნებს, მაგრამ შეიძლება გაურკვეველი დარჩეს მივაღწიეთ მას თუ არა. ამ დავალების დანიშნულებაა განავითაროთ თქვენი შესაძლებლობა, მონიტორინგი გაუწიოთ თქვენი კარიერის მდგომარეობას. სისტემატური შეკითხვებითა და მასზე პასუხების გაცემით თქვენ შეისწავლით, თუ როგორ განახორციელოთ თქვენი კარიერის

მდგომარეობის მონიტორინგი და შეაფასოთ თუ როგორ ახერხებთ მიზნების მიღწევასა და გადაწყვეტილებების მიღებას დროულად. თქვენ უნდა უპასუხოთ შემდეგ შეკითხვებს თქვენი კარიერის შესახებ, თქვენს ცხოვრებაში გასული წლების განმავლობაში მომხდარ ცვლილებებზე.

- ბოლო წლების მანძილზე რამდენად შეიცვალა თქვენი ცხოვრებისეული მიზნები და რა გავლენა მოახდინა ამან თქვენს კარიერულ მიზნებზე?

- რამდენად ახერხებთ თქვენი მიზნების მიღწევას?

- ჯერ კიდევ ამართლებს თქვენს მოლოდინებს თქვენი სწავლა (სამსახური)?

- აკეთებთ იმას რისი კეთებაც გინდათ ცხოვრებაში?

- არის თქვენი ცოდნა და უნარები არსებული საქმიანობისათვის საკმარისი?

- რამდენად ახერხებთ ახალი ცოდნისა შეძენასა და დამატებითი უნარების გამომუშავებას, რომელიც საჭიროა თქვენი სამსახურის ან სასურველი სამსახურისათვის?

- თუ ამჟამად მუშაობთ, შესაბამისად აფასებს თქვენი ორგანიზაცია თქვენს წვლილს?

- როგორ ფიქრობთ, ღირს იგივე საქმიანობის (ან სწავლის) გაგრძელება?

- რა კარიერულ ალტერნატივას მიიჩნევთ უფრო სასურველად, იმასთან შედარებით რასაც აკეთებთ ამჟამად?

გარდა ამისა, სტუდენტებს სთხოვეთ გრაფიკულად გამოსახონ მათი ამჟამინდელი კარიერული მდგომარეობა ფურცელზე შემდეგი ინსტრუქციის მიხედვით:

“ცალკე ფურცელზე ჩანაწერების გარეშე გრაფიკულად აღწერეთ თქვენი ამჟამინდელი კარიერული მდგომარეობა, მაგ. დახატეთ კარიერის სქემა. სიტყვების ნაცვლად გამოიყენეთ გრაფიკული სიმბოლოები, თქვენ შეგიძლიათ აღწეროთ კარიერული მიზნები, ამ მიზნებისკენ მიმავალი გზა, კარიერისთვის არსებული წინაღობები, ბარიერები, ზეწოლა და ა.შ. და აღწერეთ სხვადასხვა საგნების დახატვით.“

როდესაც დავალებას შეასრულებენ, მოხალისე სტუდენტი თავის მოსაზრებას ახლად შეძენილ ცოდნაზე წარმოადგენს ამ კითხვებზე პასუხის გაცემისა და სიტუაციის გრაფიკული გამოსახვის შემდეგ.

ამ დისკუსიის შემდეგ, სტუდენტებს შეიძლება სთხოვოთ ნახატის მოდიფიცირება იმისათვის, რომ სიტუაცია გაუმჯობესდეს (გამორიცხონ წინაღობები, გაასუფთაონ მიზნისკენ მიმავალი გზა და ა.შ.)

განსახილველი საკითხები: როგორც მასწავლებელმა, თქვენ უნდა აღნიშნოთ რამდენად ყურადღებით და საფუძვლიანად იკვლევენ სტუდენტები არსებულ კარიერულ მდგომარეობას, რა მნიშვნელოვანი ინფორმაციის აღმოჩენა შეძლეს როდესაც დასვეს და უპასუხეს შეკითხვებს, ასევე რა გაურკვევლობა გამოჩნდა და როგორ შეიძლებოდა მათი მოგვარება (მაგ. შესაძლოა ღირდეს რომ უფრო ჩაუღრმავდეს საკუთარ თავს და შეისწავლოს საკუთარი ფასეულობები, ინტერესები და ა.შ.). ასევე კარგია უთხრათ სტუდენტებს თქვენი მოსაზრება, რამდენად წარმატებულად იყენებენ ისინი ამ მეთოდს. ეს დაეხმარება მათ სიტუაციაში გარკვევასა და მისი პოზიტიური კუთხით შეცვლაში იმის მიხედვით, თუ რამდენად სწორი დასკვნა გააკეთეს მათ დისკუსიის შედეგად.

სავარჯიშო 4. თანამედროვე კარიერის კონცეფციები

სავარჯიშოს მიზანი: განუვითაროს სტუდენტების უნარი გამოიყენონ თეორიული ცოდნა თანამედროვე კარიერული კონცეფციების შესახებ.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლიობა: დაახლოებით 55 წუთი

საჭირო მასალა: ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან არიან 7 ჯგუფად, რომელშიც შედის 3-5 კაცი. ყველა ჯგუფს აქვს დავალება, აღწეროს ადამიანის კარიერული განვითარების მაგალითი ქვემოთმოცემული ერთ–ერთი კონცეფციის საფუძველზე. ყველა ჯგუფს ეძლევა სხვადასხვა კარიერული კონცეფცია. როდესაც აღწერენ კარიერის განვითარებას, უკეთესია თუ გაითვალისწინებენ შემდეგ შეკითხვებს:

- *ტიპობრივი თანამდებობები და მათი წარმომადგენლები, რასაც შეუძლია კარიერის აწყობა მოცემული კონცეფციის მიხედვით?*
- *რა ტრაექტორიით შეიძლება განვითარდეს კარიერა?*
- *რაზეა დამოკიდებული კარიერული წარმატება?*
- *რა შესაძლო საფრთხეები არსებობს, კარიერის ამ კონცეფციის განვითრებისას?*
- *კარიერის წარმატების რამდენი პროცენტზე შეიძლება გავლენა მოახდინოს პიროვნებამ და რამდენ პროცენტზე - გარემოებამ?*
- *რომელი პიროვნული თვისებაა აუცილებელი რომ კარიერა იყოს წარმატებული ამ კონცეფციის მიხედვით?*

დავალებისათვის მიეცით 20 წუთი

როდესაც სტუდენტები დაასრულებენ დავალებას, ყველა ჯგუფს სთხოვეთ გააკეთოს თავისი ნამუშევრის პრეზენტაცია აუდიტორიის წინაშე. დავალების შესასრულებლად მიეცით 35 წუთი.

კარიერულ კონცეფციათა ჩამონათვალი (სტუდენტებს შეუძლიათ წაიკითხონ დამატებით ამ საკითხზე სტუდენტების სახელმძღვანელოში).

კარიერის კონცეფცია	ავტორები	ძირითადი მახასიათებლები
მრავალმხრივი (პროთეას) კარიერა	დ.ტ. ჰოლი (D.T.Hall), 1976, 2002	*აქცენტი კეთდება განახლებისა და ტრანსფორმაციის მუდმივ საჭიროებაზე.* გარეშე მოთხოვნების ცვლილებებთან ადაპტირებისას და საკუთარი საჭიროებების ცვლილების გათვალისწინებით, დღეისთვის დასაქმებული ადამიანი იძულებულია მუდმივად შეეწყოს (მოხვდეს ახალ სფეროში), შეასწოროს კარიერის მიმართულება, შეიძინოს ახალი კომპეტენციები. პროთეას კარიერა არის პროცესი, რომელსაც მართავს

		პიროვნება. მას სჭირდება ჯერ დადოს ფსიქოლოგიური ხელშეკრულება საკუთარ თავთან, გადაწყვიტოს რომელი კარიერა უნდა და რა კარიერული მიზნებისაკენ ისწრაფვის და შემდეგ კი შეაფასოს, თუ რამდენად კარგად შეიძლება მსგავსი კარიერის ქონა კონკრეტულ ორგანიზაციაში, პროფესიასა თუ სამსახურში.
კარიერა შეზღუდვების გარეშე	მ.ბ. არტური და დ.მ. რუსო (M.B. Arthur and D.M. Rousseau), 1996	*ავტორები განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებენ ორგანიზაციის, პროფესიის, სამსახურის, სწავლისა და თავისუფალი დროის საზღვრების გადალახვაზე.* კონცეფცია კარიერაზე, რომელსაც არ აქვს შეზღუდვები, განსაზღვრავს თანამედროვე კარიერას, რომელიც ყოველგვარ ტრადიციულ საზღვრებს სცილდება: ორგანიზაციულს, პროფესიულს, ვალდებულებებს, პასუხისმგებლობებს, კომპეტენციებსა და დაწესებულ სოციალურ როლებს. სამსახური კონკრეტულ ორგანიზაციაში თავისთავად კი არ ხდება მიზანი, არამედ მხოლოდ კონკრეტული კარიერული ფრაგმენტი. იგივე ხდება პროფესიასთან დაკავშირებით: ამ ცვალებად სამყაროში შეუძლებელია დააბალანსო პროფესიებზე მოთხოვნა და მისი მიწოდება, გრძელვადიან პერსპექტივაში მოგებულია არა ის ვინც ირჩევს ერთი შეხედვით სრულყოფილ პროფესიას, არამედ ისინი ვისაც შეუძლია სწრაფად მოახდინოს რეაგირება მუდმივად ცვალებადი ბაზრის მდგომარეობაზე და ყოველთვის დარჩეს დამსაქმებლისთვის სასურველი მათი პროფესიული შეზღუდვების გადალახვით და ახალი პროფესიის ათვისებით;
ლეგოს კარიერა	დ.ჰ. პინკი (D.H. Pink), 2001	*ავტორები აქცენტს აკეთებენ მუდმივ, კონსტრუქციულ ძალისხმევაზე, განავითარო დამოუკიდებელი კარიერა და რაც დააკმაყოფილებს კონკრეტულ ადამიანს.* კარიერა განიხილება, როგორც მთელი ცხოვრების მანძილზე ლეგოს თამაშად (ამ შემთხვევაში ის შედგება კომპეტენციებისგან, გამოცდილებისგან, ნაცნობობისგან და ა.შ.). კონკრეტული კარიერული ეპიზოდი (სამსახური კონკრეტულ ორგანიზაციაში, საკუთარი ბიზნესი და ა.შ.) იმდენი ხანი გძელდება, სანამ ის საინტერესოა და პიროვნებისათვის გარკვეული მნიშვნელობა აქვს, განსხვავებით სხვა კარიერული გზებისგან. თუ დგება სხვა,

		უფრო საინტერესო ან მნიშვნელოვანი თამაშის საჭიროება, მაშინ ის უნდა „დაიშალოს“ და ახალი აშენდეს ლეგოს ახალი ნაწილებისა და ძველი „შენობის“ მორჩენილი ნაწილებისაგან.
პორტფელის კარიერა	ს. ჰენდი, (C. Handy) 1989	*ავტორები ხაზს უსვამენ კომპეტენციის მუდმივი განვითარების მნიშვნელობას, რომელიც ხელს უწყობს კარიერის შექმნას.* ამ კარიერული კონცეფციის მიხედვით, მნიშვნელოვანია, რომ თანამედროვე ადამიანმა შექმნას მისი კარიერა სხვადასხვა ორგანიზაციაში მუშაობით და საკუთარი სამსახურეობრივი კომპეტენციების მუდმივი დახვეწით, ასევე ამ კომპეტენციების დაგროვებითა და ამ პორტფელის მართვით. პორტფელის მუშაკები, როგორც წესი ერთდროულად რამდენიმე სამუშაოს და სასწავლო დავალებას ასრულებენ, მაგ. ერთ კვირაში მათ შეუძლიათ იყვნენ კონსულტანტებიც, ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე კომპანიის თანამშრომლებიც და კვირაში ოთხი ან ხუთი დღე იმუშაონ წიგნზე ან სტატიაზე და ამავე დროს გაიფართოვონ ცოდნა ფორმალური ან არაფორმალური მუდმივი განათლების მიღებით. შედეგად, მათ შეუძლიათ ჰქონდეთ მათვის მნიშვნელოვანი, თუმცა არა ყოველთვის უზრუნველყოფილი კარიერა.
თვით-რეალიზაციის პროექტი	პ. ედვარდსი და ჯ. უოჯკმენი (P. Edwards and J. Wajcman), 2005	*ავტორების მიხედვით, კარიერა, როგორც ყველაზე მნიშვნელოვანი ცხოვრებისეული ღირებულებებისა და მიზნების საზომი, არის ამ კონკრეტული კარიერული კონცეფციის ყურადღების ცენტრში.* ამ თეორიის მიხედვით, კარიერა მიჩნეულია ადამიანის თვითრეალიზაციის პროექტად, რომელიც „დაწერილია“ და ანალიზი უკეთდება თვითონ პიროვნების მიერ. პირველ რიგში, კარიერული პროექტები უნდა იყოს აზრიანი და მოჰქონდეთ ამ პიროვნებისათვის სარგებელი. იმისათვის, რომ კარიერული პროექტი წარმატებით განხორციელდეს, მნიშვნელოვანია გქონდეთ მართვის უნარები, შესძლოთ მოიზიდოთ და შესაბამისად გამოიყენოთ რესურსები და დაგეგმოთ აქტივობები, მართოთ დრო, ჩამოაყალიბოთ გუნდი და ა.შ.
		ავტორი აქცენტს აკეთებს კარიერული შესაძლებლობის დანახვის უნარის მნიშვნელობასა და მათ გამოყენებაზე

ქაოსის თეორია	რ. პრიორი და ჯ. ბრაიტი (R. Pryor and J. Bright) (2011)	*ქაოსურ, რთულ და მუდმივად ცვალებად სამყაროში.* ამბობენ, რომ დღეს კარიერული წარმატება ხშირად დამოკიდებულია არა მხოლოდ რაციონალურ დაგეგმვასა და სისტემატურ ძალისხმევაზე, რომ მიაღწიო მიზანს, არამედ ხელშემწყობი პირობების არსებობაზეც. წარმატებული კარიერისათვის საჭიროა შეამჩნიო შესაძლებლობა ამ ქაოსურ სამყაროში და იცოდე, თუ როგორ გამოიყენო ის. შესაძლებლობები ჩნდება და ქრება სწრაფად, ამდენად, მნიშვნელოვანია სიტუაცია სწრაფადვე შეაფასო და მიიღო სწორი გადაწყვეტილება. დღეს გამარჯვებულია ის ვინც შესძლებს სწრაფად გადავიდს ერთი მატარებლიდან მეორეზე შუალედურ სადგურზე, მაშინ, როდესაც ახალი მატარებელი გთავაზობს უფრო ფართო კარიერულ შესაძლებლობასა და უფრო სასურველ მარშრუტს მომავალში.
ქამელეონის თეორია	ა. იტუმა და რ. სიმპსონი (A. Ituma and R. Simpson), 2006	*ავტორი ხაზს უსვამს, განვითარებად გარემოში ადაპტაციის საჭიროებას* აქ ავტორები აქცენტს აკეთებენ საზოგადოებრივ სტანდარტებთან ადაპტაციის უნარზე, მაშინ როდესაც კარიერას ქმნი. ეს ძალიან ჰგავს ქამელეონის ქცევას, როდესაც ის იცვლის თავისი კანის ფერს მისი განწყობის, სინათლის ინტესივობისა და ტემპერატურის ცვლილების მიხედვით. ქამელეონს შეუძლია შეერწყას გარემოს. ეს ქცევა ეხმარება მას, რომ გადარჩეს აფრიკის ჯუნგლებში, რომელიც არაპროგნოზირებადია და სადაც მუდმივად ჩნდება მტერი. გარემოში, სადაც კულტურული ნორმები ძლიერ ზეგავლენას ახდენს, მნიშვნელოვანია დასძლიო შინაგანი თავდაჭერილობა და იყო მოქმნილი, ეს არის ერთადერთი საშუალება დაიჭირო „კარიერული იღბალი“. მნიშვნელოვანია გახსოვდეთ, რომ პიროვნებამ შეიძლება შექმნას მისი კარიერა ეროვნული და კულტურული საზღვრების გადალახვით.

განსახილველი საკითხები: თქვენ, როგორც მასწავლებლმა, უნდა შეაფასოთ გარკვევით და სწორად გაიგეს თუ არა სტუდენტებმა კარიერის შესახებ ყველა კონცეფციის ძირითადი შინაარსი, ასევე გაარკვიეთ თუ რამდენად შესძლებენ ისინი თეორიის პრაქტიკაში გამოყენებას.

გამოყენებული ლიტერატურა

ARTHUR, M.B., ROUSSEAU, D. (1996) Introduction: The Boundaryless Career: A New Employment Principe. In: Arthur, M.B., Rousseau, D. (Eds.) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, ნიუ იორკი: ოქსფორდის უნივერსიტეტის გამომცემლობა გვ. 3-20.

BARUCH, Y. (2004) *Managing careers: Theory and practice*. პრენტის ჰოლი, ჰარლოუ

BRIGHT, J.E.H., PRYOR, R.G.L. (2008) Shiftwork: A Chaos Theory of Careers Agenda for Change in Career Counselling. *Australian Journal of Career Development.* ტომი. 17(3), გვ. 63-72.

DICKMAN, L., BARUCH, Y. (2011) *Global Careers*. რუთლიჯი

BROWN, D., BROOKS, L. (Eds.) (1984) *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice*. სან ფრანცისკო, ჯოსი ბასი.

GREENHAUS, J.H., CALLANAN, G.A. (Eds.). (2006) *Encyclopedia of career development.* თაუზანდ ოაკს. სეიჯ ფაბლიქეიშენ ინკ, კალიფორნია.

GREENHAUS, J.H., CALLANAN, G.A, GODSHALK, V.M. (2010) *Career Management*. სეიჯ ფაბლიქეიშენ ინკ.

HALL, D.T. (2002) *Careers in and out of Organizations.* თაუზანდ ოაკს. სეიჯ ფაბლიქეიშენ ინკ.

HOBSON, B., SCALLY, M. (2009). *Build Your Own Rainbow: a Workbook for Career and Life Management:* შჳს მენეჯმენთ ბუქზ 2000 .

IBARRA, H. (2003) *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*; ჰარვარდის ბიზნეს სკოლის გამომცემლობა.

INKSON, K. (2007) *Understanding Careers: The Metaphors of Working Lives*

INKSON, K. (2009) *The Boundaryless Career. In Cartwright, S. and Cooper, C.L. (Eds.), The Oxford Handbook of Personnel Psychology* . ოქსფორდის ონლაინ სახელმძღვანელო

JARVIS, P.S. (2003) *Career management paradigm shift. Prosperity for citizens, windfallls for governments.* ცხოვრება/მუშაობის ეროვნული ცენტრი, ოტავა.

KRUMBOLTZ J.D. (1979) A social learning theory of career decision-making. In Mitchell, A.M, Jones, G.B. and Krumboltz, J.D.(Eds.), *Social Learning and Career Decision Making.* კრანსტონი რო. კაროლის გამოცემა

KRUMBOLTZ, J.D. (2009) The Happenstance Learning Theory // Journal of Career Assessment, ტომი 17, # 2, გვ. 135 – 154.

PATTON, W. and McMAHON, M. (2006) *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*; სენს პაბლიშერზ, როტერდამი / TAIPEI.

PRYOR, R., BRIGHT, J. (2011) *The chaos theory of careers: a new perspective on working in the twenty-first century*, რუთლიჯი.

თემა 3. თვითშემეცნება და მისი გავლენა კარიერაზე

წინამდებარე თავის მიზანია მასწავლებელთა მომზადება იმ კუთხით, რომ დაეხმარონ სტუდენტებს საკუთარი თავის, როგორც ინდივიდის, უკეთ შეცნობაში, გააგებინონ მათ, რომ ასეთ თვითშემეცნებას ცენტრალური ადგილი უჭირავს მათი კარიერის სწორად დაგეგმვისა და განვითარების საქმეში. თვითშემეცნება საკვანძო ელემენტია კარიერის შერჩევისა და დაგეგმვისათვის. უზრუნველყოფილი სამსახურის ძებნაში სხვა, უფრო საჭირბოროტო საკითხების გადაწყვეტით გართული სტუდენტი ხშირად ივიწყებს ამ ასპექტს, განსაკუთრებით როცა სამსახურის მოძებნა გართულებულია, ვაკანსიები იშვიათია და ბევრი რჩევა და წუნიაობა დიდ ფუფუნებად გეჩვენება კაცს. ამათუიმ კარიერული პერსპექტივის სწორად შესაფასებლად, იმის შესაფასებლად, თუ რამდენად შეეფერება ის ჩვენს პიროვნებას, სტუდენტისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია კარგად იცნობდეს საკუთარ თავს, ზედმიწევნით და დეტალურად ითვალისწინებდეს პირად ფასეულობებს, ინტერესებს, უნარებს და პიროვნულ თვისებებს. ყოველივე ამის ცოდნა მას ასევე გამოადგება პოტენციური დამსაქმებლებისთვის საკუთარი პიროვნების სწორად წარდგენაში, განაცხადებისა და გასაუბრებების საშუალებით და შემდგომი კარიერული განვითარების დაგეგმვაში.

საკითხის შესწავლის მიზანი: კარიერის არჩევის და დაგეგმვის საკითხში თვითშემეცნების მნიშვნელოვნების გამოკვეთა და ხაზგასმა, ჩვენება, თუ როგორ შეიძლება თვითშემეცნების განვითარება პიროვნული თვითშეფასების სტრატეგიის, ფსიქომეტრული საშუალებების და გასათვალისწინებელი რეაგირების პრაქტიკის გამოყენებით.

მოსალოდნელი შედეგები: საკითხის შესწავლის შედეგად სტუდენტს უნდა შეეძლება:

- *კარიერის არჩევისა და დაგეგმვის საკითხებში თვითშემეცნების და გასათვალისწინებელი რეაგირების პრაქტიკის მნიშვნელოვნების დასაბუთება;*
- *მოტივაციის, შესაძლებლობის და ინდივიდუალობის ცნებების არსის ახსნა;*
- *კარიერის არჩევანზე გავლენის მქონე საკვანძო ინდივიდუალური მახასიათებლების გამოსავლენად პიროვნების შეფასების სტრატეგიების გამოყენება;*
- *ძირითად პიროვნულ შესაძლებლობებსა და მიდრეკილებებზე რეაგირებით მიღებული ცოდნისა და უნარების განვითარების გეგმის შემუშავება;*
- *„პროფესიული მახასიათებლების“ განსაზღვრა და მათი გამოყენება საკუთარ კონკრეტულ სიტუაციაში.*

რეკომენდებული პროცესი: აღნიშნული საკითხის სწავლების პროცესში უნდა გვახსოვდეს შემდეგი:

1. შეიძლება ითქვას, რომ კარიერულ შესაძლებლობათა განვითარების თანამედროვე დონე გაცილებით მაღალია დღეს, ვიდრე წარსულში. საერთაშორისო საზღვრები სულ უფრო გამჭვირვალე ხდება, ვაჭრობა გლობალურ მაშტაბებს იღებს და ტექნოლოგიური წინსვლის თუ სხვა სახის მამოძრავებელი ფაქტორების გავლენით დასაქმების შესაძლებლობები იზრდება. ცვლილებათა სწრაფი ტემპი დამატებით მოთხოვნებს უყენებს შრომის ბაზარზე ახლადგამოსულ ახალგაზრდა სპეციალისტს, აფრთხობს და აბნევს მათ; მათ აღარ იციან როგორ მოიქცნენ და ზოგჯერ სრული ინერტულობისკენ და თქვენ წარმოიდგინეთ, დასაქმების პროცესში მონაწილეობისადმი წინააღმდეგობრივადაც კი განაწყობს.

2. ინდივიდუალური პიროვნულობა და მახასიათებლები კი დასაქმების სამყაროს შესაბამისი სისწრაფით როდი იცვლება. ინდივიდუალური პიროვნულობის, შესაძლებლობების და მოტივაციის რეალისტური განსაზღვრა სტუდენტს აძლევს კარიერული შესაძლებლობების შეფასების საწყის წერტილს. აღნიშნული შემდეგნაირად შეიძლება ჩამოყალიბდეს:

მოტივაცია: ეს არის ინტერესთა და ფასეულობათა ერთობლიობა, რომელიც გავლენას ახდენს აქტიურობის თქვენს მიერ მიზანშეწონილად მიჩნეულ ტიპზე და გამოსწორებადად და ღირებულად ჩათვლილ გარემომცველ სამყაროზე.

ნიჭი: ნიჭი და გონებრივი შესაძლებლობები, რასაც ადამიანი ბუნებრივად ფლობს და ცოდნა და სხვადასხვა სახის უნარები, რისი სწავლის და განვითარების პოტენციაც გააჩნია მას - არის ყოველივე ის, რის სრულად გამოყენებაც სტუდენტმა მომავალში უნდა შეძლოს.

პიროვნულობა: პერსონალური უპირატესობები, პრივილეგიები, პიროვნული ხასიათის თვისებები და ქცევის თავისებურებები, რაც გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ ექცევა ადამიანი სხვებს, როგორ სწავლობს და ითვისებს სიახლეს, როგორ იღებს გადაწყვეტილებას და როგორ ართმევს თავს სამსახურებრივ მოვალეობებს.

3. ეს არ არის ერთჯერადი პროცესი. ახალგაზრდას ცხოვრებაში მუდმივად ექნება კარიერის განვითარების თვალსაზრისით ახალ-ახალი გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა, რადგან როგორც ინდივიდი, ისე დასაქმების გარშემო არსებული სამყარო, ცვლილებებს განიცდის. კარიერის დაგეგმვის ეფექტური გზები განაპირობებენ და უზრუნველყოფენ ადამიანის პროგრესულ სვლას მთელი ცხოვრების განმავლობაში.

4. მართალია ბევრს შეიძლება ჰქონდეს კარიერის თვალსაზრისით, საკმაოდ ფართო არჩევანი განსაკუთრებით, როცა სათანადო კვალიფიკაციას ფლობს და აქედან გამომდინარე ხელი მიუწვდება სხვადასხვა სამსახურებრივ ვაკანსიებზე, მაგრამ აქვე არ უნდა დაგვავიწყდეს რომ არსებობს რიგი დამაბრკოლებელი გარემოებებიც, როგორიცაა მაგალითად, კულტურული შეუთავსებლობა, გენდერული განსხვავებულობა, განათლების სხვადასხვა დონე, უნარ-ჩვევები და პიროვნული თვისებები. ეს გარემოებები მოულოდნელად იჩენენ თავს გასაუბრებების დროს და ჭკვიანური იქნება, თუ წინასწარ მოვემზადებით იმისთვის, თუ როგორ მოვეპყრათ დელიკატურად ამ სენსიტიურ ფაქტორებს.

5. თვითშემეცნება კარიერის გონივრულად არჩევის და შემდგომი განვითარების მთავარი ღერძია და ამ თავში მოყვანილი მასალის დანიშნულებაა გაუძლიეროს სტუდენტს საკუთარი თავის, როგორც ინდივიდის შეცნობის უნარი, ხოლო ამ შეცნობის პასუხად მიღებული ინფორმაციის განსჯის შედეგად გაიფართოვოს განსხვავებული პერსპექტივის აღქმის, ცოდნისა და შეფასების უნარი, გამოიმუშავოს საკითხისადმი ახლებური, ორიგინალური მიდგომის ჩვევა. აქ მოყვანილ სწავლების მეთოდებში ასახულია ყოველივე ეს. ამ მეთოდში შერწყმულია ერთად ინფორმაციის წარმოდგენის უნარი, პიროვნული რეფლექსიური აღქმის სავარჯიშოები და წყვილში, ცალკეულ ჯგუფებში თუ მთელ კლასთან ერთად გამართული დისკუსიები

.

6. ყოველივე ზემოთთქმულთან ერთად, თვითშეფასება არ უნდა სცილდებოდეს გარკვეულ ჩარჩოებში მოქცეულ და ერთმანეთთან დაკავშირებულ ელემენტთა ერთობლიობას, რაც სტუდენტს დასჭირდება იმისთვის, რომ გაიაზროს და პრაქტიკაში განახორციელოს ისეთი ასპექტები, როგორიცაა: მისთვის ხელმისაწვდომი შრომის ბაზრის და კარიეული შესაძლებლობების გაზრება; არჩეული კარიერისადმი მიყოლის სტრატეგიული გეგმის შემუშავება; საკუთარი ცოდნის, უნარების და სხვა მომგებიანი ატრიბუტების ეფექტური წარმოჩენა დამსაქმებლისთვის და სხვა ცხოვრებისეული მოვალეობების და ფუნქციების პარალელურად კარიერის უწყვეტი, თანმიმდევრული განვითარების მართვა.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა: შემოთავაზებული ორსაათიანი ლექციის გეგმა ეფუძნება სასწავლო მასალას, რომლის მოძიებაც შეგიძლიათ ან წინამდებარე პუბლიკაციაში ან ესექსის უნივერსიტეტის პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების ვებგვერდზე (TALIF). ლექციის წარმატებით წარმართვის შემთხვევაში შესაძლებელია იგივე მასალის განხილვა 2 საათზე მოკლე დროშიც.

No	ხანგრძლივობა	აქტივობა	შენიშვნები
1	10 წთ	**შესავალი**	გასახურებელი სავარჯიშოს ჩათვლით (იხ.ქვემოთ)
2	15 წთ	**რეფლექსიური პრაქტიკა - რაში მდგომარეობს მისი არსი და რატომ არის იგი ესოდენ მნიშვნელოვანი**	უკუკავშირის ანუ საპასუხო რეაქციის მიღების გზების განხილვა, ამ განხილვის დადებითი შედეგები და მათი გამოყენება თვითშემეცნების განვითარებისთვის. იხილეთ სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშო 1
3	20 წთ	**რა ეტაპზე იმყოფებით ამჟამად?**	სავარჯიშო გულისხმობს კარიერის განვითარების დაგეგმვის ეტაპის სტუდენტის მიერ ინდივიდუალურ შეფასებას და აქედან გამომდინარე დისკუსიას. იხ. სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშო 2
4	50 წთ	**მოტივაცია, ნიჭი და პიროვნული შესაძლებლობები**	რეფლექსიური სავარჯიშოების დანიშნულებაა მოტივაციის, ნიჭის და პიროვნული შესაძლებლობების გამოკვლევა, გარკვევა და სამსჯელო ასპარეზზე გამოტანა. იხ. სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშოები 3 – 9
5	20 წთ	**პროფესიული მახასიათებლები**	აქცენტი პროფესიონალიზმზე ხდება სტუდენტებისთვის აუცილებელი პროფესიული მახასიათებლების გამოვლენის სავარჯიშოებით, რომლებშიც გამოყენებულია „ქიმიკოსთა სამეფო საზოგადოების“ და „უნივერსიტეტის ადმინისტრატორთა ასოციაციის“ მიერ მოყვანილი მაგალითები. იხ. სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშო 10
6	5 წთ	**შეჯამება**	იხ. ქვემოთ ტექსტში

„გასახურებელი“ სავარჯიშო: არსებობს ლექციის დაწყებამდე სტუდენტების „გახურების“ სხვადასხვა ტიპის სავარჯიშოები:

1. ***მიმოვიხილოთ წინა ლექცია, რათა ახალი ლექცია კონტექსტურად დაუკავშირდეს და ლოგიკურად ებმოდეს წინა მასალას, ვაცალოთ სტუდენტებს დასვან შეკითხვები და გადაამოწმონ გავლილი მასალის ათვისების დონე;***

2. ***მივცეთ სტუდენტებს მოკლე ორაზროვანი გამოცანა წინა ლექციაზე გავლილი მასალის ათვისების დონის შესამოწმებლად, იუმორისტული სახის, ისეთი, რომ***

მხიარულ პასუხს გულისხმობდეს;

3. ***შეიძლება სტუდენტებს ვთხოვოთ თავიანთი სურვილისამებრ შეარჩიონ რომელიმე კარიერული აქტივობის ტიპი განვლილი მასალის მიხედვით, შედეგად მიღებული ცოდნა ან მოსაზრება ან ყველას გასაგონად გამოთქვან ან წყვილებში და მცირე ჯგუფებში, ოღონდ, საბოლოო შედეგობრივი შეფასების მაინც მთელი ჯგუფის წინაშე გამოტანით.***

ამის შემდეგ კი გადავიდეთ ახალი ლექციის მასალაზე, წარმოვუდგინოთ იგი სტუდენტებს ლექციის მთავარი მიზნების და სასწავლო შედეგების გამოკვეთით, მთავარი შინაარსის და აქტივობების მოკლე დახასიათებით.

სასწავლო აქტივობები: ქვემოთმოყვანილი სასწავლო აქტივობები ეხმარება სტუდენტს ჩაუღრმავდეს კარიერის მისეულ არჩევანს და დაგეგმვას, იმსჯელოს მის ასპექტებზე საჯაროდ სხვა სტუდენტებთან. თუმცა ზოგიერთი ამ ასპექტის შემოკლებული ვერსია შეიძლება სტუდენტურ გზამკვლევებშიც ნახოს კაცმა, მაგრამ ამ ცოცხალ დისკუსიებში უშუალოდ მასწავლებლის მიერ მიწოდებული და თანატოლებთან კამათში შეჯერებული ცოდნა იხვეწება. ასევე უნდა გვახსოვდეს, რომ შესაძლებლობების შეფასების მიზნით საკუთარ უნარებში ჩაღრმავების შედეგად მიღებული სათანადო მოსაზრებები, მყარდება მხოლოდ გარკვეული დროის გასვლის შემდეგ და ამ პროცესს ხელს უწყობს ის, თუ სტუდენტს მივცემთ საშუალებას ზეპირად ან წერილობით გადმოსცეს თავისი „თვითშემეცნებითი“ კვლევა-ძიებების შედეგები, გაამახვილოს ყურადღება მისთვის უფრო მნიშვნელოვან საკითხებზე.

რეფლექსიური პრაქტიკა 1: რაში მდგომარეობს მისი არსი და რატომ არის იგი ესოდენ მნიშვნელოვანი. *(ადაპტირებულია ესექსის პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების უნივერსიტეტის (TALIF) მასალების მიხედვით).*

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს რეფლექსიური პრაქტიკის მნიშვნელოვნების გაგებასა და თვითშეფასების პროცესში მისი წვლილის განსაზღვრის საქმეში.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური; ჯგუფური

რეკომენდებული ხანგრძლოვობა: 15 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, ფლიფ-ჩარტის ქაღალდი

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები დაყავით ჯგუფებად და მიეცით დავალება თითოეულმა განსაზღვროს და ჯგუფში განსახილველად გამოიტანოს ის სხვადასხვა გზები, რომელთან დაკავშირებითაც მათ მოუსმენიათ საკუთარი თავის შესახებ მოსაზრებები (მაგალითად: მასწავლებლებისგან, ოჯახში, თანამშრომლებისგან, მეგობრებისგან, ინდივიდუალური ტესტების შედეგად და სხვა ამდაგვარი; ასევე მისი პირადი აზრი და რეაქცია და ა.შ.).

შეაგულიანეთ, განსაზღვრონ თუ რაში გამოვლინდება ეს მოსაზრება მათ კონკრეტულ შემთხვევაში (მაგალითად: გამოცდილების შეფასება, თავდაჭერილობა და ობიექტურობა, მოვლენათა გადაფასება, პატიოსნება, საკითხებში სულ უფრო ნათლად წვდომა, მიხვედრილობა, დასკვნების გაკეთება).

მათ უნდა ჩამოწერონ ეს გამოვლინებები ფლიპ-ჩარტის ფურცელზე. საბოლოოდ, უკვე ყველა ჯგუფის და თითოეულის მონაწილეობით გამოარკვიეთ ამათგან ყველაზე უფრო მნიშვნელოვანი მოსაზრების შეფასების პრაქტიკის შედეგები (მაგალითად:გვეხმარება უკეთ გავიცნოთ საკუთარი თავი, ავლენს იმ ჩვევებს, რომლებიც ჩვენ თვითონ არ მოგვწონს და გვინდა შევცვალოთ ან გავაუმჯობესოთ, ანვითარებს პიროვნულ აზროვნებას და ინტუიციას, გაძლევს რწმენას ქმედებების და გადაწყვეტილებების დროს, განსაზღვრავს ძლიერ და სუსტ მხარეებს, ამყარებს ლოგიკურ კონტროლს ჩვენს აზროვნებაზე და ქცევაზე, გვეხმარება პროფესიულ განვითარებაში

და ა.შ.). ჩამოწერეთ ეს ყოველივე ფლიპ-ჩარტზე.

განსახილველი საკითხები: სტუდენტებს უნდა მოვუწოდოთ იქონიონ სპეციალური სასწავლო რვეული ან ჟურნალი თავიანთი შეხედულებების და კურსის სხვადასხვა ელემენტებზე მოსაზრებების ჩასაწერად. ამ სასწავლო ჟურნალების შესახებ დაწვრილებით ინფორმაციას ნახავთ ესექსის უნივერსიტეტის პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების (TALIF) ვებ–გვერდზე.

რეფლექსიური პრაქტიკა2: რა ეტაპზე იმყოფებით ამჟამად?

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს კარიერის და პიროვნული განვითარების დაგეგმვის ამჟამინდელი დონის შეფასებაში, გამოკვეთოს ცოდნა, უნარები და ჩვევები, რაც გავლენას ახდენს კარიერის დაგეგმვაზე.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური, წყვილებში, ჯგუფური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალები: დასარიგებელი კითხვარები, კალმები

რეკომენდებული პროცესი: მიეცით თითოეულ სტუდენტს ქვემოთმოყვანილი კითხვარი და აუხსენით, რომ ყოველი დებულებას მიანიჭონ ქულა იმის მიხედვით, თუ რამდენად შეესაბამება იგი მათ პირად შეფასებას. გამოიყენება ქულების შემდეგი შკალა:

ვეთანხმები სრულად	0	ვეთანხმები ნაწილობრივ	2
ვეთანხმები მნიშვნელოვან წილად	1	არ ვეთანხმები კატეგორიულად	3

01	სრულიად ნათლად მაქვს წარმოდგენილი ჩემი მიზნები მომდევნო 5 – 10 წლის განმავლობაში	
02	ნათლად მაქვს წარმოდგენილი, რომ ჩემი განათლებითი ცენზი სრულად პასუხობს ჩემს კარიერულ მიზნებს	
03	დარწმუნებული ვარ რომ სწორად მაქვს დაგეგმილი ჩემი კარიერული მიზნისკენ მავალი გზა	
04	მე მაქვს გარკვეული სამოქმედო გეგმა კარიერის განვითარებისთვის	
05	ვიცი პიროვნული განვითარებისთვის რა პრიორიტეტებიც გამაჩნია	
06	დარწმუნებული ვარ რომ შემიძლია სწორად განსაზღვრული მიზნების დასახვა.	
07	ვიცი რა სახის სამსახურის შესრულება შემიძლია	
08	ვიცი რა ცოდნას და უნარ-ჩვევებს ითხოვენ იმ სამსახურებში, სადაც მინდა მუშაობა	
09	ვიცი რა კურსი (ტრენინგი, სწავლება) უნდა გავიარო ის სამსახური რომ მივიღო, რაც მე მინდა.	
10	ვიცი რასაც გულისხმობს კომპეტენციაზე დაფუძნებული შერჩევა სამსახურისთვის.	
11	სამსახურში აყვანის და შემდგომი სწავლების პროცესის ყველა ასპექტი კარგად ვიცი.	
12	მე მაქვს ჩემი განათლების, კვალიფიკაციის და ტრენინგების შესახებ განახლებული ანაწერები.	
13	მე მაქვს სრული. განახლებული ჩანაწერები ჩემი სამსახურეობრივი ისტორიის და სამუშაო გამოცდილების შესახებ.	
14	მე მაქვს სრული განახლებული ჩანაწერები ჩემი ცოდნის, უნარების და პიროვნული ვისებების შესახებ.	
15	ადვილად შემიძლია ვაჩვენო ყველა მსურველს მაგალითი, თუ სად გამომივლენია ჩემი პიროვნული თვისებები, ცოდნა და უნარები.	
16	ვიცი როგორ გამოვიყენო ცოდნა და უნარები ერთიდაიგივე ასპარეზზე სხვადასხვა კონტექსტში.	

17	ვიცი თუ რა არასაწავლო აქტივობებს უნდა მივმართო იმისთვის, რომ ჩემთვის სასურველი სამსახური მივიღო.	
18	მე ვიცი ჩემი პიროვნული თვისებები.	
20	დარწმუნებული ვარ, რომ მეც ისე ვუყურებ ჩემს თავს, როგორც სხვები მიყურებენ მე.	
21	ჩემს თავს და ქცევებს მუდმივად ვაკონტროლებ	
22	მე მუდმივად სტრუქტურულად ვაფასებ ჩემს პიროვნულ უნარ-ჩვევებს.	
23	მე ვიცი პროფესიულ სამყაროში რეფლექსიური აქტივობების მნიშვნელობის შესახებ.	
24	„სტრუქტურულ რეფლექსიაში“ მე მაგარი ვარ.	
25	მე ნათელი წარმოდგენა მაქვს უმაღლესი განათლების კარიერული დაგეგმვის ცენტრის მიერ შემოთავაზებული მთელი რიგი სერვისების შესახებ.	
	ჯამური ქულა	

(ადაპტირებულია ესექსის პროფესიულ უნარ-ჩვევათა განვითარების უნივერსიტეტის (TALIF) მასალებიდან).

დაგროვილი ქულების განმარტება: ქვემოთ მოყვანილი ახსნა-განმარტებების თანახმად გაუკეთეთ ინტერპრეტაცია და დაახასიათეთ მიღებული ქულები. გახსოვდეთ, რომ ეს სავარჯიშო მხოლოდ გზამკვლევის როლს ასრულებს, მაგრამ იგი გვეხმარება გამოვავლინოთ ჩრდილოვანი მხარეები სტუდენტის ცოდნაში, უნარ-ჩვევებში და თვითშეფასებაში და მიგვითითებს იმაზე, თუ რა ქმედებებს უნდა მივმართოთ მათ გამოსასწორებლად.

ნული: ჯამში ასეთი დაბალი ქულა ალბათ არავის არ ექნება. ყოველ შემთხვევაში, თუ ასეთი მაინც არსებობს, ეს მიანიშნებს, რომ ამ სტუდენტს კარიერის განვითარების დაგეგმვა საერთოდ არ სჭირდება, იგი კმაყოფილია ამჟამინდელი მდგომარეობით, მაგრამ ეს შეიძლება სულ რამდენიმე თვე ან სულაც რამდენიმე კვირა გაგრძელდეს, რადგან გარემოებები ძალიან სწრაფად იცვლება.

0 – 25: ასეთი ქულების მქონე სტუდენტი, როგორც ეტყობა, მაინც განიცდის გარკვეული დახმარების საჭიროებას კარიერის განვითარების დაგეგმვის პროცესში. უბრალოდ, მან კარგად უნდა მოიფიქროს, თუ სად და პრიორიტეტულობის რა დონეზე გამოიყენოს ასეთი დახმარება.

26 – 50: ასეთი ქულების მქონე სტუდენტისთვის კარიერის განვითარების დაგეგმვის პროცესი მეტად მნიშვნელოვანია; რაც უფრო მეტია მათ მიერ დაგროვილი ქულა, მით უფრო მეტი ასპექტია ისეთი, რომელსაც ყურადღება უნდა მიაქციოს და სწორი აქცენტები გააკეთოს პრიორიტეტულობის თვალსაზრისით.

51 – 75: ეს უკვე მაღალი ქულებია. ასეთი ქულების მქონე სტუდენტი მთელი გულისყურით უნდა მოეკიდოს სწავლების შეთავაზებულ კურსს და მეტად საჭირო დახმარებასაც მიიღებს შედეგად. დაავალეთ სტუდენტებს ხელით მიგანიშნონ მათ მიერ მოპოვებული ქულების დონე.

დააწყვილეთ ისინი ორ-ორად და მოთხოვეთ:

- ***შეადარონ ერთმანეთს თავიანთი ქულები და მონაცემები და განსაზღვრონ განსხვავება ერთმანეთს შორის;***
- ***ჰკითხეთ, თუ რას მოიმოქმედებდნენ ყველაზე მნიშვნელოვანი ხარვეზის აღმოსაფხვრელად;***
- ***აღნუსხეთ და შეაგროვეთ ის ქმედებები რომელთაც ისინი პრიორიტეტს ანიჭებენ.***

მოძებნეთ მთელი კურსიდან ის მოხალისეები, რომლების მზად არიან გაახმოვანონ საჯაროდ საკუთარი შედეგები და გაუზიარონ თანატოლებს თუ რა ქმედებების განხორციელებას აპირებენ. ორივე მხარე, თქვენც და სტუდენტებიც, თავისუფლად უნდა გრძნობდეთ თავს და მზად იყოთ შემდგომი ნაბიჯების გადასადგმელად.

განსახილველი საკითხები: სტუდენტებს გაატანეთ თავიანთი შედეგები და მახასიათებლები სახლში და იფიქრონ შესაძლო შემდგომ ქმედებებზე, იმაზე თუ რა უნდა მოიმოქმედონ. ისინი უნდა მოემზადონ მომდევნო გაკვეთილზე ამ აქტივობის შედეგებზე სასაუბროდ, შემდეგი ლექციის დაწყებისას.

მოტივაცია 1: თქვენი სპეციალობის ან პროფესიის გამოყენების ვარიანტები

სავარჯიშოს მიზანი: სპეციალობას, პროფესიას, შესწავლილ დისციპლინებსა და კარიერული წინსვლის მექანიზმს შორის კავშირის განსაზღვრა.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური და წყვილებში

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 15 წუთი

საჭირო მასალები: მონაცემები ინსტიტუციონალურ - უწყებრივი მიმართულების სამსახურების შესახებ, ცხრილები, ხელმისაწვდომი ინტერნეტი, კალმები, ფლიპჩარტის ფურცელი

რეკომენდებული პროცესი: შეაგროვეთ და წარმოადგინეთ ინსტიტუციონალური ან უწყებრივი ინფორმაცია სხვადასხვა ტიპის სამსახურების შესახებ, სადაც დაიწყეს მუშაობა წინა წლის კურსდამთავრებულებმა. სთხოვეთ სტუდენტებს ქვემოთმოყვანილი ნიმუშის მიხედვით მიუთითონ მათი დაინტერესების დონე ამ სამსახურებით (1 - დან (არ არის საინტერესო)- 5 - მდე - (ძალიან საინტერესოა), და მიუთითონ (განსაკუთრებით თუ დაინტერესებულნი არიან) თუ რატომ არიან დაინტერესებული.

სამსახურის დასახელება	დაინტერესება (1-დან 5-მდე)	მიზეზები, რატომაც მაინტერესებს
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

ამ სავარჯიშოს შედეგები ბოლო, მარჯვენა სვეტში აისახება. ამასთან დარწმუნდით, რომ სტუდენტი მიუთითებს თავის დაინტერესების მიზეზებსაც. ეს მას მისცემს იმის გაზრების საშუალებას, თუ რა ფაქტორებია მისთვის უფრო მნიშვნელოვანი, რა ახდენს მეტ გავლენას მისი კარიერის დაგეგმვაზე.

გაანაწილეთ სტუდენტები წყვილებად, იმსჯელონ ერთმანეთში მათი სამი უმთავრესი არჩევანის შესახებ და გამოიკვლიონ ამ არჩევანის გამომწვევ მიზეზებზე.

დაავალეთ მათ უპასუხონ ერთმანეთის სამ უმთავრეს არჩევანს, შეეკამეთონ ერთმანეთს, რათა უფრო უკეთ გამოიკვეთოს ამ არჩევანის მიზეზები. გაიმეორეთ ეს პროცესი უკლებლივ ყველა სტუდენტთან.

შედეგად გამოკვეთილი გამომწვევი მიზეზები ჩამოწერეთ ფლიპჩარტზე და მიიღებთ შესაძლო კარიერული მოტივაციების სურათს.

განსახილველი საკითხები: ამ სავარჯიშოში შეიძლება სტუდენტებმა დამატებით გამოიყენონ Graduate Prospects ვებ–გვერდი: *(http://www.prospects.ac.uk/options_with_your_subject.htm).* ამ ვებ–გვერდზე არის ცალკე განყოფილება, სადაც მოყვანილია სხვადასხვა სპეციალობის კურსდამთავრებულთა მიერ გაკეთებული სამსახურებრივი ვაკანსიების არჩევანი (ჯამში 70-ზე მეტი პოზიციაა მითითებული). ეს მასალა ბრიტანულ აუდიტორიაზეა ორიენტირებული, ამდენად ქართული სინამდვილისთვის მას ალბათ, გარკვეული კონტექსტური გადაკეთება დაჭირდება, მაგრამ იგი მაინც შესაძლებლობათა საკმაოდ ფართო არეალს მოიცავს და სტუდენტის ყურადღებას მიაქცევს ზოგიერთი ისეთი საკითხისაკენ, რაზეც აქამდე არც კი უფიქრია. ცოტა უფრო ნაკლებად დეტალიზებულია მეორე ასეთივე ვებგვერდი TARGETjobs : *http://targetjobs.co.uk/careers-advice/degree-subjects-your-options*

მოტივაცია 2: კარიერული ინტერესების კვლევა.

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს ფართო კარიერული ინტერესების გამოვლენაში.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური; ჯგუფური

რეკომენდებული ხანგრძლოვობა: 15 წუთი

საჭირო მასალები: დასარიგებელი კითხვარები, კალმები

რეკომენდებული პროცესი: აუხსენით სტუდენტებს, რომ კარიერის ფართო ინტერესების განსაზღვრა მათ დაეხმარება შესაძლო ვაკანსიათა სიჭრელიდან მათთვის შესაფერისების გამორჩევაში და კარიერის დაგეგმვის საქმეზე ყურადღების ფოკუსირებაში. სთხოვეთ სტუდენტებს შესაბამისი უჯრედის მონიშვნით მიუთითონ ქვემოთ მოყვანილი კარიერული ინტერესებიდან რომელი აღძრავს მათში მოტივაციას. თუ სტუდენტი დარწმუნებული არ არის, მაშინ მონიშნოს შუალედური უჯრა.

კარიერული ინტერესების ჩამონათვალი	დიახ	?	არა
მრჩეველი უსმენ ადამიანებს და სთავაზობ მათ იდეებს ან ხელმძღვანელობ ექსპერტული ცოდნის ხარჯზე.			
ალტრუისტი ებმები სამუშაოში ანაზღაურების ან რაიმე პიროვნული სარგებლის მიღების გარეშე, ეხმარების საზოგადოების ფართო წრეს.			
მხატვრული შემოქმედება ქმნი ან აფორმებ საინტერესო ან ესთეტიურად სასიამოვნო არტეფაქტებს.			
კომერციული საქმიანობა იჩენ კომერციულ ინიციატივას, გაინტერესებს ფინანსური მოგება/წაგება სახელმწიფო ან კერძო სექტორში, იღებ პასუხისმგებლობას ბიზნეს-რისკებზე.			
ფინანსური ანაზღაურება მონაწილეობ პოტენციურად მაღალანაზღაურებად ან სხვა სახის მოგების მქონე წამოწყებაში, ხდები მოგების და ბიზნესის მეწილე.			
ჯანდაცვა და სოციალური კეთილდღეობა. უშუალოდ ეხმარები ჯანმრთელობაშერყეულ, მზრუნველობამოკლებულ ან რაღაც მიზეზით რისკის ქვეშ მყოფ ადამიანებს.			

კარიერული ინტერესების ჩამონათვალი	დიახ	?	არა
ინტელექტუალური სამუშაო საქმე გაქვს რთულ ინტელექტუალურ პრობლემათა გადაწყვეტასთან, რომელიც თქვენგან აზროვნების და მოტივაციის მაღალ დონეს მოითხოვს.			
ინფორმაციის მართვა მონაცემების, ფაქტების და რიცხვების თავმოყრა, დამუშავება და გავრცელება.			
ხალხის ორგანიზება და მოტივირება გიწევთ ცალკეული პიროვნებების და სამუშაო ჯგუფების მართვა, მათი მუშაობის დაგეგმვა, კონტროლი, შეფასება, მათ ნამუშევარზე პასუხისმგებლობა და მათი შეგულიანება, რომ კარგად აკეთონ თავიანთი საქმე.			
სარისკო გადაწყვეტილებები გაჩენილ შესაძლებლობას მაშინვე იყენებ, თუმცა არა ხარ დარწმუნებული წარმატებაში ან გადაწყვეტილებას იღებ არასრულყოფილ ინფორმაციაზე დაყრდნობით.			
მეცნიერება გიწევს ფიზიკურ, ბიოლოგიურ და სხვა არაორდინალურ მოვლენებზე, პროცესებზე და სისტემებზე დაკვირვება, მათი მონიტორინგი, მიმდინარე პროცესების გააზრება და მათ არსში წვდომა.			
უსაფრთხოება და სტაბილურობა გაქვთ გრძელვადიანი უსაფრთხო სამსახური ან მუშაობთ უკვე ჩამოყალიბებულ სტაბილურ ორგანიზაციაში.			
გუნდური მუშაობა საერთო მიზნის მისაღწევად მუშაობთ სხვებთან ერთად, უზიარებთ ერთმანეთს მოსაზრებებს, ერთად იღებთ გადაწყვეტილებებს და ინაწილებთ პასუხისმგებლობებს.			
ხალხის სწავლება და საგანმანათლებლო მომზადება გადასცემთ თქვენს ცოდნას და გამოცდილებას ცალკეულ პიროვნებებს ან ადამიანთა ჯგუფებს ფორმალურ ან არაფორმალურ გარემოში.			

მონაცემები აღებულია და ადაპტირებულია პერსპექტივების დაგეგმვის სახელმძღვანელოდან ('Prospects Planner': http://www.prospects.ac.uk)

ზემოთ მოყვანილი სავარჯიშო უფრო ფართე კარიერულ ინტერესებს ეფუძნება, ვიდრე სამსახურის სპეციფიკურ ტიპებს. როგორც მასწავლებელი, ვალდებული ხართ გაითვალისწინოთ, რომ ახალგაზრდები განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობენ ვაკანსიების იმ არეალს, რომლის მიმართაც ძლიერ ინტერესს ავლენენ და სადაც ალბათ უფრო ადვილადაც განახორციელებენ მათთვის შესაფერის და დამაკმაყოფილებელ კარიერას.

დაყავით სტუდენტები მცირე ჯგუფებად. მორიგეობით ნახონ ერთმანეთის შევსებული ცხრილები, ეს ერთგვარი „პროფილები“ და დაადგინონ:

- *ორივესთვის საერთო ელემენტი და ამ ელემენტის შემცველი შესაძლო კარიერები, მაგალი-თად, ინტერესმა სარისკო გადაწყვეტილებებისა და ფინანსური ანაზღაურებისადმი შეიძლება მიგვიყვანოს ფინანსურ კარიერამდე;*

- *შესაძლო კონფლიქტები, მაგალითად კომერციული საქმიანობით მოტივირებული მაგრამ ამავე დროს ჯანდაცვის და სოციალური კეთილდღეობის მოსურნე ადამიანს გაუჭირდება სამომავლოდ კარიერული არჩევნის გაკეთება!*

მოძებნეთ ჯგუფში მოხალისეები, რომლებიც მთელი ჯგუფის სამსჯავროზე გამოიტანენ თავიანთ „პროფილებს“ და გააკეთებენ კომენტარსაც თუ რა გამოყენება და გაგრძელება შეიძლება მოჰყვეს „პროფილში“ გამოკვეთილ ინფორმაციას.

განსახილველი საკითხები: თავისუფალ დროს სტუდენტებს შეუძლიათ კიდევ ერთხელ

დაუბრუნდენ იმ თავიანთ ინტერესებს, რომლებშიც ბოლომდე არ არიან გარკვეულები და გულდასმით გამოიკვლიონ ეს ასპექტები. შეეცადონ დაუკავშირონ ისინი იმ ასპექტებს, რომლებიც აშკარად უფრო მეტ მოტივაციას იწვევენ მათში და ამის შედეგად შესაძლოა როგორღაც მოძებნონ კავშირები მათ შოის.

მოტივაცია 3: ღირებულებების განსაზღვრა.

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტებს უმთავრესი კარიერული ღირებულებების განსაზღვრაში.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური, წყვილებში

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალები: დასარიგებელი კითხვარები, კალმები

რეკომენდებული პროცესი: აუხსენით სტუდენტებს, რომ უმთავრესი კარიერული ღირებულებების განსაზღვრა ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან ბევრი სამსახური ხშირად სწორედ სხვადასხვა ღირებულებებზეა აგებული და მათ ემყარება. მაგალითად, ექიმის მამოძრავებელი ღირებულებები სულ სხვაა, ვიდრე ბანკირის. ეს არ ნიშნავს, რომ ესა თუ ის ღირებულება უკეთესია და რომელიმე სხვა – უარესი, მათ ორივეს აქვთ არსებობის უფლება, ორივეს თავისი ადგილი აქვს, უბრალოდ აქ მხოლოდ იმ დასკვნის გაკეთება შეიძლება, რომ განსხვავებული ღირებულებების მქონე ადამიანები, ალბათ ვერ იქნებიან აღფრთოვანებულნი, მათ რომ ადგილები შეუცვალოთ და ერთმანეთის ფუნქციების შესრულება დავავალოთ.

წააკითხეთ სტუდენტებს ღირებულებათა ქვემოთ მოყვანილი ჩამონათვალი. აქ წარმოდგენილია ყველა ის ძირითადი ღირებულება, რომელიც შეიძლება ჩავთვალოთ მნიშვნელოვნედ როგორც სამუშაო პროცესში, ისე მთლიანად ცხოვრებაშიც. სტუდენტმა უნდა აირჩიოს ამათგან ის ღირებულებები, რომელთაც ის მისთვის უფრო მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, საკუთარი გრძნობებიდან გამომდინარე. საკმარისია დაახლოებით ათი მათგანის არჩევა. შეიძლება გააერთიანონ კიდეც რამდენიმე მათგანი ერთ ღირებულებად თუ რაღაც გაგებით შესაძლებელია მათი ერთნაირად მიჩნევა; მაგალითად, ალტრუიზმი, საზოგადოება და სერვისი.

ანგარიშვალდებულება
აკურატულობა
წარმატებულობა
თავგადასავლებისთვის მზაობა
ალტრუიზმი
ამბიციურობა
ჟინიანობა
გაწონასწორებულობა
მიკუთვნებულობა
დისციპლინირებულობა
წინდახედულობა
მრავალმნიშვნელოვნება
მოქნილობა
ეკონომიურობა
ეფექტურობა
შრომისნაყოფიერება
ემპათიურობა
ენთუზიაზმი
მუდამ გაუმჯობესება
დამოუკიდებლობა
გამომგონებლობა
ჩაძიების უნარი
სიმარჯვე
ინტელიგენტურობა
ინტელექტუალობა
ინტუიტიურობა
უპატივცემულობა
უსაფრთხოება
თვითრეალიზაცია
თვითკონტროლი
უანგარობა
თვითდაჯერებულობა
მგრძნობიარობა
სიმშვიდე
სერვისი
უბრალოება

სიმამაცე
სიმშვიდე
სიფრთხილე
აქტიურობა
მხნეობა
მკაფიოობა
დაკავებულობა
ერთობლიობა
თანაგრძნობა
კომპეტენტურობა
სტაბილურობა
კმაყოფილება
კონტროლი
თანამშრომლობა
კორექტულობა
თავაზიანობა
კრეატიულობა
ცნობისმოყვარეობა
გაბედულობა
დამოკიდებულობა
განსაზღვრულობა
შრომისმოყვარეობა

თანაბარზომიერება
უპირატესობა
ეგზალტიურობა
ექსპერტულობა
კვლევის უნარი
ექსპრესიულობა
სამართლიანობა
რწმენა
ერთგულება
სისხარტე
ფოკუსირება
თავისუფლება
მხიარულება
სულგრძელობა
დიდსულოვნება
ზრდასრულობა
ბედნიერება
სიბეჯითე
ჯანმრთელობა
პატიოსნება
ღირსება
მორჩილება

სამართლიანობა
ლიდერობა
შთამომავლობა
ლოიალურობა
ოსტატობა
დამყოლობა
ღიაობა
მოწესრიგებულობა
ორიგინალურობა
სრულყოფილება
პოზიტიურობა
პრაქტიკულობა
მზადყოფნა
პროფესიონალიზმი
კეთილგონივრულობა
ხარისხი
საიმედოობა
საზრიანობა
თავდაჭერილობა
შედეგიანობა
სიმკაცრე
რისკიანობა

წონასწორობა
სპონტანურობა
სტაბილურობა
სტრატეგიულობა
სიმტკიცე
ორგანიზებულობა
წარმატებულობა
მხარდაჭერა
გუნდური მუშაობა
საქმის ბოლომდე მიყვანა
ფიქრიანობა
პუნქტუალურობა
ტოლერანტულობა
ტრადიციონალიზმი
საიმედოობა
ჭეშმარიტების მაძიებლობა
გამგებიანობა
უნიკალურობა
ერთსულოვნება
სასარგებლოობა
შორსმჭვრეტელობა
სიცოცხლისუნარიანობა

ამის შემდეგ, სტუდენტმა უნდა დაალაგოს ეს ღირებულებები ისე, რომ გამოკვეთოს მინიშვნელოვნების მიხედვით ათი უპირველესი მისთვის და მხოლოდ ეს ათი ღირებულება შეიყვანოს ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში. შედარების გაკეთებისას სტუდენტმა თავს უნდა ჰკითხოს: *„მე რომ მხოლოდ ერთ მათგანს ვაკმაყოფილებდე, რომელი ერთი იქნებოდა ის?“*

საბოლოოდ, სტუდენტმა უნდა წარმოიდგინოს სიტუაცია, როდესაც მოუწევს ამ შერჩეული ღირებულებების გამომზეურება და დემონსტრირება. ასეთი სიტუაცია შეიძლება შეიქმნას როგორც საქმიან ურთიერთობებში, ასევე დასვენებისას, თავისუფალ დროს, უნივერსიტეტში

სწავლისას ან უბრალოდ პირად ცხოვრებაში.

ღირებულება	სიტუაცია, როცა ამ ღირებულების დემონსტრირება მიწევს
1.	
2.	
3.	
N	

სტუდენტებს უნდა მოვთხოვოთ შეადარონ მათი ცხრილები გვერდით მყოფი თანაკურსელების შედეგებს და გააკეთონ დასკვნა, თუ როგორი კარიერა უფრო შეეფერება მათი აზრით, მათ მიერ გამოვლენილ ღირებულებათა ერთობლიობას.

შესაძლებლობები 1: საკუთარი უნარ-ჩვევების შეფასება

სავარჯიშოს მიზანია: დაეხმაროს სტუდენტებს ცხოვრების ყველა ასპექტიდან ამოიცნონ საკუთარი ცოდნა, უნარ-ჩვევები და შესძლებლობები; გაეცნონ უნარ-ჩვევების გამოყენების კონცეფციას.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური, წყვილები/ჯგუფები

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 25 წუთი

საჭირო მასალა: ამობეჭდილი ტესტები, ბრიტანეთის მრეწველობის კონფედერაციის უნარ-ჩვევების ნუსხა, კალმები

რეკომენდებული პროცესი: აუხსენით სტუდენტებს, რომ საკუთარი ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და შესძლებლობების გააზრება არამხოლოდ დაეხმარება მათ კარიერული არჩევანის მიგნებაში, არამედ მნიშვნელოვან წინაპირობასაც წარმოადგენს სამსახურის პოვნისათვის. ჰკითხეთ სტუდენტებს იფიქრონ ყველა იმ პიროვნულ თავისებურებაზე, რომლებსაც ისინი ფლობენ. ამავდროულად ისინი მხოლოდ ამა თუ იმ სამსახურში გამოსადეგი უნარებით არ უნდა შეიზღუდონ; პირიქით, მხედველობაში უნდა იქონიონ ცხოვრების ყველა ასპექტი - სამსახური, სწავლა, ჰობი, ოჯახი და სხვა. შემდეგ, მოფიქრებული თითოეული თვისება მათ უნდა ჩასვან ქვემოთმოყვანილ ფორმაში და მოკლე დასაბუთებაც მოიფიქრონ, რომ ხასიათის ამგვარი თავისებურება მათ მართლაც გააჩნიათ.

წაახალისეთ ისინი, რომ საკუთარი ჩამონათვალების შედარებისა და ახალი იდეების წარმოშობისათვის წყვილებში ან მცირე ჯგუფებში იმუშაონ. შემდეგ მათ უნდა განიხილონ:

- *საკუთარი დახასიათების ნებისმიერი საერთო ან სრულიად განსხვავებული სფეროები;*
- *ამ განსხვავებულობების შესაძლო ზეგავლენა მათს კარიერულ არჩევანებზე.*

შესაძლებლობა / უნარ-ჩვევა / ცოდნა	მოკლე დასაბუთება
1.	
2.	
3.	
N	

ამ სავარჯიშოს შემდგომ სტუდენტებს გააცანით იმ უნარ-ჩვევების არსი, რომლებიც დამსაქმებლისათვისაა მნიშვნელოვანი სამსახურში მისაღები კანდიდატების განხილვის დროს. მრავალ პროფესიას სპეციფიკური უნარ-ჩვევების ნაკრები ესაჭიროება. მაგალითისათვის, არსებობს თეორიულ ცოდნასთან დაკავშირებული გარკვეული საკვანძო უნარ-ჩვევები, რომლებიც უნდა გააჩნდეს პიროვნებას სანამ ინჟინრის მოვალეობების პრაქტიკულ შესრულებას შეუდგება. დიდ ბრიტანეთში, უნარ-ჩვევების ამგვარი კომპლექტები ხშირად თავად პროფესიული ორგანიზაციების მიერ არის დასახელებული და შესაბამისი პროფესიის დაუფლების პრეტენდენტები მოვალენი არიან წარმოაჩინონ თუ რამდენად განვითარებული აქვთ ე.წ. „უნარ-ჩვევების გამოყენებადობა“; იმგვარი უნარ-ჩვევებისა, რომლებიც საშუალებას აძლევს ადამიანებს სასწავლების შემდეგ პროფესიას მიჰყონ ხელი და ამასთან სურვილის შემთხვევაში სამუშაო ადგილის შეცვლაც შეძლონ. ბრიტანეთის მრეწველობის კონფედერაციამ (The Confederation of British Industry (CBI), რომელიც დიდი ბრიტანეთის მრავალ დამსაქმებელს წარმოადგენს, ამგვარი პროფესიული უნარ-ჩვევების ნუსხა 2009 წელს შეიმუშავა:

უნარ-ჩვევა	სიტყვიერი აღწერილობა
საკუთარი თავის მართვა	საკუთარ თავზე პასუხისმგებლობის აღების მზაობა, მოქნილობა, სიმტკიცე, თვითკონტროლი, შესაბამისი მიზანსწრაფულობა, დროის მართვა, შედეგის/რეფლექსიური სწავლის საფუძველზე შესრულების დონის გაუმჯობესებისთვის მზაობა,
გუნდური მუშაობა	სხვების პატივისცემა, თანამშრომლობა, მოლაპარაკებები/ დარწმუნება, დისკუსიებში მონაწილეობა, სხვა ადამიანებზე ურთიერთდამოკიდებულების გაცნობიერება
ბიზნესისა და კლიენტების ცოდნა	ბიზნესის წარმატების ძირითადი მამოძრავებლების - მათ შორის გამომგონებლობისა და გათვლილი რისკის გაწევის მნიშვნელობის ელემენტარული ცოდნა და კლიენტის კმაყოფილების უზრუნველყოფისა და კლიენტის ერთგულების მშენებლობის საჭიროება
პრობლემების მოგვარება	ფაქტებისა და გარემოებების გაანალიზება და სათანადო გამოსავალის მოსაძებნად კრეატიული აზროვნების გამოყენება
კომუნიკაცია და წიგნიერება	წიგნიერების გამოყენება, წერილობითი და ზეპირსიტყვიერი ფორმით ნათელი, დალაგებული ნაშრომის წარმოდგენის უნარი; აგრეთვე მოსმენისა და კითხვების დასმის უნარები
არითმეტიკული აზროვნების გამოყენება	რიცხვებით მანიპულირება, ზოგადი მათემატიკური ცოდნა და პრაქტიკული თვალსაზრისით მისი გამოყენება (მაგალითად გაზომვა, აწონვა, შეფასება და ფორმულების გამოყენება)

IT-ტექნოლოგიების გამოყენება	IT-ტექნოლოგიების ძირითადი უნარ-ჩვევები, მათ შორის ტექსტური რედაქტორის, ცხრილების, ფაილების მართვის და ინტერნეტ საძიებო სისტემების გამოყენების უნარები
პოზიტიური განწყობა	ყველა ზემოჩამოთვლილი თვისება ამაზეა დამყარებული. „შემიძლია-გავაკეთო“ მიდგომა, მონაწილეობის მიღებასა და წვლილის გაღებაზე მზაობა, ახალი იდეების მიმართ ღია დამოკიდებულება და დადებითი შედეგისაკენ მიზანსწრაფვა
მეწარმეობა/საწარმო	ზოგადად, გამომგონებლური მიდგომის, კრეატიულობის, თანამშრომლობის და რისკის გაწევის გამომუღავნების შესაძლებლობა

წყარო: *Future Fit: Preparing Graduates for the World of Work (CBI/UUK, 2009) (კურსდამთავრებულების მომზადება დასაქმების სამყაროსათვის - ბრიტანეთის მრეწველობის კონფედერაცია, 2009 წელი.*

სთხოვეთ სტუდენტებს ამ ნუსხით იხელმძღვანელონ საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებადობის შესაფასებლად. პირველ სვეტში (მნიშვნელობა) მათ უნდა მიუთითონ თუ რამდენად მნიშვნელოვანია მათთვის ამ კონკრეტული უნარ-ჩვევების სამომავლო კარიერაში გამოყენება; შესაფასებლად ამგვარი შკალით ისარგებლონ: 3 – „უმნიშვნელო“, 2 – „საკმაოდ მნიშვნელოვანი“ და 1 – „ძალიან მნიშვნელოვანი“. ბოლო სვეტში მათ უნდა მიუთითონ თუ რამდენად კომპეტენტურნი არიან ისინი ამ კონკრეტული უნარ-ჩვევაში; შეფასების შკალა: 3 – „არაკომპეტენტური“, 2 – „საკმაოდ კომპეტენტური“ და 1 „ძალიან კომპეტენტური“. ამ შემთხვევაში ამოცანის გასამარტივებლად შესაძლოა სტუდენტებისთვის სჯობდეს საკუთარი თავის ვინმე კარგად ნაცნობ ადამიანთან შედარება, თუნდაც ამავე კურსზე დამსწრე სხვა პირებთან. ჩვენ ბოლო რამდენიმე სტრიქონი შეუვსებელი დავტოვეთ. აქ, სხვა შესაფასებელი უნარ-ჩვევები შეგიძლიათ ჩაამატოთ.

უნარ-ჩვევა	მნიშვნელობა	კომპეტენცია
საკუთარი თავის მართვა		
გუნდური მუშაობა		
ბიზნესისა და კლიენტების ცოდნა		
პრობლემების მოგვარება		
კომუნიკაცია და წიგნიერება		
არითმეტიკული აზროვნების გამოყენება		
IT-ტექნოლოგიების გამოყენება		
პოზიტიური განწყობა		
მეწარმეობა/ საწარმო		

შემდეგ სტუდენტებმა საკუთარი ჩამონათვალები წყვილებში ან მცირე ჯგუფებში უნდა შეადარონ ერთმანეთს და განიხილონ მათ მიერ შედგენილი რეიტინგების პრაქტიკული მნიშნელობა.

განსახილველი საკითხები: წაახალისეთ სტუდენტები საკუთარი უნარ-ჩვევების პროფილის შედგენის დროს ყურადღება საკუთარ უნარებში არსებულ ხარვეზებზე გაამახვილონ,

განსაკუთრებით თუკი კარიერული მისწრაფებები ნათლად აქვთ ჩამოყალიბებული და ის ცოდნა და უნარ-ჩვევებიც გააზრებული აქვთ რომელთა დემონსტრირებაც მათ ამ მიზნების მისაღწევად მოეთხოვებათ. სტუდენტთა ამ კუთხით მიმართული აზროვნების შედეგები შესაძლოა შემდგომ აქტივობაში იქნეს გამოყენებული.

შესაძლებლობები 2: უნარ-ჩვევების განვითარების სამოქმედო გეგმა

სავარჯიშოს მიზანი: წაახალისოს სტუდენტები საკუთარი უნარ-ჩვევების განვითარების ქმედითი გეგმა შეიმუშავონ.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური, წყვილები

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 15 წუთი

საჭირო მასალა: ნიმუშის ასლები, კალმები

რეკომენდებული მსვლელობა: წინა სავარჯიშოდან გამომდინარე სტუდენტებს უნდა ჰქონდეთ მათი აზრით სხვებზე უფრო მნიშვნელოვანი რამდენიმე უნარ-ჩვევა გამორჩეული და ამ უნარებში საკუთარი კომპეტენციის დონეც შეფასებული. ის უნარები, რომელთაც მათ „ძალიან მნიშვნელოვანი“ შეფასება მიანიჭეს მაგრამ, რომელშიც არ თვლიან საკუთარ თავს კომპეტენტურად განვითარების პრიორიტეტად უნდა იქცეს, რამეთუ სტუდენტების აზრით ისინი დიდი სიამოვნებით გამოიყენებდნენ ამგვარ უნარ-ჩვევებს საკუთარ კარიერაში, მაგრამ ჯერჯერობით არ გააჩნიათ ამ მხრივ საკუთარი შესაძლებლობების რწმენა. ქვემოთ მოყვანილ ფორმის ნიმუშში სტუდენტებმა ამგვარი დეფიციტური უნარ-ჩვევები უნდა ჩასვან და შესაბამის უჯრებში ისიც მიუთითონ თუ როგორ და როდის შეეძლებათ ამ უნარ-ჩვევების განვითარება. ფორმის პირველი სტრიქონი მაგალითისთვის არის შევსებული, რათა სტუდენტებს გარკვეული წარმოდგენა შეექმნათ თუ რა მოეთხოვებათ ამ სავარჯიშოში. ამ სავარჯიშოს შესაძლოა წინ უსწრებდეს მცირე დისკუსია თემაზე: თუ როგორ შეუძლიათ სტუდენტებს საკუთარი უნარ-ჩვევების განვითარებისათვის გამოიყენონ საკუთარი გამოცდილების სხვადასხვა ასპექტი - პიროვნული მისწრაფება, ჰობი, სამსახურეობრივი გამოცდილება, დაკავებული თანამდებობები, მოხალისეობრივი საქმიანობა და სხვა.

უნარ-ჩვევა	როგორ შემიძლია ამ უნარ-ჩვევის განვითარება	როდის
ჯგუფური მუშაობა	*კურსის განმავლობაში გამოვიყენებ ჯგუფურ პროექტებში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობებს და ვიფიქრებ გუნდის სწორად საქმეში საკუთარი წვლილის შეტანაზე*	*აკადემიური წლის დასრულებამდე*

ამის შემდგომ სტუდენტებს უნდა სთხოვოთ საკუთარი სამოქმედო გეგმები გაუზიარონ და ახალი იდეები მიაწოდონ ერთმანეთს.

თქვენ, როგორც მასწავლებელმა, ჯგუფში უნდა გამოარჩიოთ მოხალისეები, რომლებიც საკუთარ სამოქმედო გეგმას მთელს ჯგუფს წაუკითხავენ. ხაზგასმით აღნიშნეთ, რომ სწორი ან მცდარი პასუხი აქ შეუძლებელია არსებობდეს, მაგრამ გეგმაში დასახული მიზნები მიღწევადი და პრაქტიკული უნდა იყოს.

განსახილველი საკითხები: სტუდენტებმა უნდა გაითვალისწინონ საკუთარი სამოქმედო გეგმები და დიკუსიის მსვლელობის მიხედვით მოახდინონ მათი ადაპტაცია.

პიროვნება 1: პიროვნების განსხვავებული ტიპები

სავარჯიშოს მიზანი: პიროვნულ თვისებებსა და კარიერულ არჩევანს შორის კავშირების წარმოჩენა.

სავარჯიშოს ტიპი: პრეზენტაცია, ინდივიდუალური, წყვილები/ჯგუფები

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალა: ამობეჭდილი მასალა პიროვნებათა განსხვავებული სახეობების მეიერს-ბრიგსის ტიპის ინდიკატორის *(MBTI)* შესახებ; კალმები; ინტერნეტის; ფლიპ-ჩარტები.
რეკომენდებული პროცესი: აუხსენით სტუდენტებს, რომ კარიერის თვალსაზრისით პიროვნული თავისებურებები განპირობებულია პიროვნული თვისებებით, შეხედულებებითა და არჩევანებით; როგორ ქცევას ირჩევენ, როგორ გარემოს ანიჭებენ უპირატესობას, ადამიანები, რომლებთან მუშაობასაც ისინი ინსტინქტურ დონეზე ამჯობინებენ და როგორ უნრჩევნიათ, რომ მათ სხვა ადამიანები ეპყრობოდნენ. პიროვნული თავისებურებების შეფასების ერთ-ერთ გავრცელებულ ინსტრუმენტს მეიერს-ბრიგსის ტიპის ინდიკატორი *(MBTI)* წარმოადგენს. ეს ინდიკატორი 1940-50-იან წლებში იქნა შემუშავებული ქეთრინ ბრიგსმა და მისმა ქალიშვილმა ისაბელ მეიერს-ბრიგსმა *(Katharine Briggs,Isabel Myers-Briggs)*. ინდიკატორის გამოყენებით შესაძლებელი ადამიანის პიროვნელი თავისებურებებიდან გაომდინარე მისი ადგილის პოვნა შემდეგ ოთხგანზომილებიან სივრცეში:

ინტროვერტი (I) → **ექსტრავერტი (E)**
ამ განზომილებით ფასდება თუ საითკენაა პიროვნების ყურადღება მიმართული საკუთარი გონების შინაგან სამყაროზე თუ გარშემო მყოფ ფიზიკურ სამყაროზე.

ინტუიცია (N) → **გრძნობის ორგანოები (S)**
აქ ფასდება თუ პიროვნება საკუთარ პირად მოსაზრებას რაზე აფუძნებს - ინტუიციასა თუ გრძნობის ორგანოების მეშვეობით მიღებულ ინფორმაციაზე.

გრძნობა (F) → **აზროვნება (T)**
აქ ფასდება გადაწყვეტილების მიღების პროცესის მამოძრავებლები, ამ პიროვნებისათვის არის ემოციები და გრძნობები თუ ლოგიკა და გონებრივი პროცესი.

აღქმა (P) → **განსჯა (J)**
პიროვნების მიერ გარესამყაროს ხედვა და თუ რამდენად ღიაა იგი ახალი შესაძლებლობებისა და იდეებისადმი თუ საკუთარი მიდგომების ერთგულება ურჩევნია.

სთხოვეთ სტუდენტებს გადაიკითხონ ზემოთმოყვანილი განსაზღვრებები და მოიფიქრონ ამ განზომილებებში სად განათავსებდნენ საკუთარ პიროვნებას. საბოლოოდ თითოეულ სტუდენტს უნდა გამოუვიდეს საკუთარი პიროვნული თავისებურებების აღმწერი ოთხასოიანი კოდი

(მაგალითად, INFP). შემდეგ მოუწოდეთ მათ წყვილებში ან ჯგუფებში განიხილონ საკუთარი პიროვნული ინდიკატორი და სავარაუდოდ რა ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია მას შესაბამისი პიროვნების კარიერულ არჩევნებზე.

შემდეგ თითოეულმა სტუდენტმა უნდა დაასახელოს საკუთარი პიროვნების ტიპი, რაც საერთო ფლიპ-ჩარტზე უნდა იქნეს დატანილი. ამის მერე მთელ ჯგუფში მოხდება მიღებული ჩამონათალის განხილვა და შესაძლო ტენდენციის გამოვლენა.

განსახილველი საკითხები: მართალია მეიერს-ბრიგსის ტიპის ინდიკატორის (MBTI) ზუსტად გამოსათვლელად სერთიფიცირებული კონსულტანტი ან ექიმია საჭირო, ჩვენ მაინც გირჩევთ გაეცნოთ მეიერს-ბრიგსის ტიპის ინდიკატორისა (MBTI) და პიროვნების განსხვავებული ტიპების შესახებ დამატებით ინფორმაციას მეიერსისა და ბრიგსის ფონდის ვებგვერდზე: *http://www.myersbriggs.org/*. აქვე სტუდენტებს შეეძლებათ ონლაინ–რეჟიმში შეამოწმონ მეიერს-ბრიგსის საკუთარი ტიპის ინდიკატორი (MBTI). მეიერს-ბრიგსის ტიპის ინდიკატორის (MBTI), მასთან დაკავშირებული ტერმინოლოგიის, აღწერილობების და სხვა დაკავშირებული საკითხვების გაცნობა შესაძლოა ხელშემწყობი აღმოჩნდეს სტუდენტებისთვის საკუთარი კარიერული წინსვლის მისაღწევად. ანალოგიური ინფორმაციის მოსაძიებლად მათ აგრეთვე შეუძლიათ იხელმძღვანელონ შემდეგი საიტებით:

პიროვნების ინდივიდუალური მახასიათებლები (Human Metrics)
(http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp);

ინდივიდუალური პროფესიული განვითარება (Personality Pathways)
(http://www.personalitypathways.com/type_inventory.html);

ვებ-გვერდი პიროვნებათა ტიპების შესახებ (The Personality Page)
(http://www.personalitypage.com/html/home.shtml).

პიროვნება 2: გუნდური როლები

სავარჯიშოს მიზანი: მოახდინოს დემონსტრირება თუ რა განსხვავებულ როლებს ირგებენ გუნდში მყოფი ადამიანები.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური, წყვილდებიან ჯგუფები

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალა: ამონაბეჭდი ფორმები ბელბინის (Belbin) ჯგუფური როლების განსასაზღვრად, კალმები, ფლიპ-ჩარტები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისთვის გუნდის შიგნით როლების განაწილების კონცეფციის გასაცნობად სთხოვეთ საკუთარი მაგალითები მოიყვანონ მათი გამოცდილებიდან ამა თუ იმ გუნდში (სასწავლო კურსებიდან, სამსახურებიდან, პროექტებიდან ან ნებისმიერი სხვა გუნდური სამუშაოდან) რა როლი ჰქონიათ დაკავებული. შემდეგ სთხოვეთ მათ დასაბუთებულად იმსჯელონ იმის შესახებ თუ რამდენად კარგად ან ცუდად მუშაობდა ესათუ ის გუნდი. დიდი ალბათობით შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ სტუდენტები ხაზს გაუსვამენ ხელმძღვანელობის, ურთიერთკომუნიკაციისა და დროის მართვის საკითხებში არსებულ ხარვეზებს.

ყველა ეს ნაკლოვანი მხარე წარმოაჩენს, რომ ნებისმიერ გუნდში უმნიშვნელოვანესია გუნდის წევრებს შორის როლების სათანადო განაწილება და წონასწორობის შენარჩუნება რამეთუ

გუნდის ყოველი წევრი განსხვავებული უნარ-ჩვევებისა და სხვა მახასიათებლების მატარებელი ინდივიდია. ამასთან უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ნებისმიერ სამსახურში დამსაქმებლებისაგან უფრო და უფრო მოთხოვნადი ხდება ამათუიმ მაშტაბის გუნდურ სამუშაოში ჩართულობა. შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ნებისმიერი ადამიანის კარიერული და სამსახურეობრივი წარმატებისათვის მნიშვნელოვანია თავად ამ პირს კარგად ჰქონდეს გათვითცნობიერებული გუნდში რა როლის შესრულება იქნება მისთვის ოპტიმალური. ხოლო ყოველი მსმენელის მიერ ამათუიმ გუნდში შესრულებული ან შესასრულებელი როლი - ხელმძღვანელობა, იდეების მიწოდება, დავალებების შესრულება, დანარჩენების მოტივირება, გარე რესურსების მოზიდვა და მრავალი, მრავალი სხვა - შესაძლოა შეუფასებელი მნიშვნელობის იყოს.

დოქტორმა მერედით ბელბინმა *(Dr Meredith Belbin)* ჯგუფური როლები განმარტა როგორც *„სხვა ადამიანებთან მიმართებაში ამა თუ იმ კონკრეტული სახით ქცევის, წვლილის შეტანის ან ურთიერთქმედების ტენდენცია“* და გუნდის შიგნით შესაძლო ცხრა ძირითადი როლი გამოარჩია. ადამიანების უმრავლესობას ამ როლებიდან ერთის ან რამდენიმეს მიმართ ბუნებრივი მიდრეკილება აქვთ, მაგრამ რომელიმე გუნდში რა როლის ან როლების შესრულება მოუწევთ კონკრეტულ გარემოებებზეა დამოკიდებული და ცხოვრებისეულ ვითარებაში, როგორც წესი ყოველ ადამინს რამდენიმე როლი ეკისრება ხოლმე. დოქტორ ბელბინის მიერ დასახელებული როლებია:

მოქმედებაზე ორიენტირებული:

ფორმატორი – უზრუნველყოფს გუნდის წინსვლასა და ტემპის შენარჩუნებას

შემსრულებელი – ქმედითი, პრაქტიკული გეგმების შემდგენელი

დამსრულებელი– დეტალებსა და ხარისხის კონტროლზე ფოკუსირებული

ხალხზე ორიენტირებული:

კოორდინატორი– დავალებების გამანაწილებელი

გუნდში მომუშავე– ფოკუსირებულია გუნდის დინამიკასა და თანამშრომლობაზე

რესურსების მკვლევარი – გარეთ მიმართული და კავშირების მძებნელი

აზროვნებაზე-ორიენტირებული:

იდეების გენერატორი – პრობლემების კრეატიულად გადამჭრელი

მეთვალყურე-შემფასებელი – ლოგიკური, ობიექტური და მიუკერძოებელი

სპეციალისტი – საკვანძო სფეროს სიღრმისეულად მცოდნე

სთხოვეთ სტუდენტებს იმუშაონ ჯგუფებში, რათა განიხილონ გუნდის შემადგენლობაში თუ რომელი როლის (ან როლების) შესრულებას თვლიან მათთვის პირადად ყველაზე შესაფერისად და რატომ. თუკი ისინი ერთმანეთს კარგად იცნობენ, მაშინ შეგიძლიათ ისიც სთხოვოთ თუ ერთმანეთისათვის რომელი როლები მიაჩნიათ ყველაზე შესაფერისად.

სთხოვეთ სტუდენტებს გაგიმხილონ მათთვის ყველაზე სასურველი როლები და პასუხები ფლიპ-ჩარტზე მიუთითეთ; ამრიგად გამოაშკარავდება სტუდენტების ჯგუფში არსებული განსხვავებული პროფესიული პროფილები.

განსახილველი საკითხები: ჰკითხეთ სტუდენტებს , მათ მიერ ზემოთმოყვანილ სავარჯიშოს მეშვეობით საკუთარი როლის უკეთესად დანახვა რა ზეგავლენას იქონიებს მათ კარიერულ არჩევანზე. ჯგუფურ როლებთან და ბელბინის (Belbin) გამოკვლევებთან დაკავშირებით დამატებითი ინფორმაცია შეგიძლიათ მიიღოთ შემდეგ ვებ-გვერდებზე:
ბელბინის ვებ-გვერდი (Belbin website) *(http://www.belbin.com/);*

გონების ინსტრუმენტები (Mind Tools) *(http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_83.htm).*

პროფესიონალის ატრიბუტები

მასალა ადაპტირებულია ესექსის უნივერსიტეტის პროფესიონალის უნარ-ჩვევების განვითარების (TALIF) პროგრამიდან.

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებისთვის პროფესიონალის ატრიბუტების ცნების გაცნობა, ამ კონცეფციასა და მრავალი ადამიანის კარიერას (მათ შორის არა მხოლოდ ტრადიციული პროფესიების მუშაკთა) შორის კავშირის წარმოჩენა.

სავარჯიშოს ტიპი: პრეზენტაცია, ჯგუფები

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალა: ქიმიკოსთა სამეფო საზოგადოებისა (Royal Society of Chemistry) და უნივერსიტეტების ადმინისტრატორთა ასოციაციის (Association of University Administrators) პრეს–რელიზები; კალმები; ფლიპ-ჩარტები.

რეკომენდებული პროცესი: საკითხის წარდგენა დაიწყეთ მსჯელობით, რომ პროფესიონალის ატრიბუტები მიესადაგება არა მხოლოდ ტრადიციულ პროფესიებს (მაგალითად ექიმის, იურისტის, ინჟინრის და სხვა), არამედ შესაძლოა კავშირი ჰქონდეს ნებისმიერი მუშაკის საქმიანობასთან, რომელიც კონკრეტული საქმის ცოდნას ან სათანადო სწავლებას საჭიროებს. ამა თუ იმ პროფესიულ სამუშაოზე პროფესიონალებისა და დასაქმებულების მიღების საკითხის კონტროლის დროს პროფესიული ორგანიზაციები ხშირად აწესებენ პროფესიონალის ატრიბუტების გარკვეულ საბაზისო ნაკრებს, რასაც ნებისმიერი კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს. პროფესიონალის ატრიბუტების არსის საილუსტრაციოდ გამოიყენეთ ქვემოთმოყვანილი მაგალითები, რომლებიც დასაქმების ორი სფეროდან გვაქვს მოყვანილი. მათგან პირველი ქიმიკოსთა სამეფო საზოგადოების მიერ არის შემუშავებული (The Royal Society of Chemistry) და წარმოადგენს საზოგადოების წევრი პროფესიონალებისათვის ათწლიან პროფესიულ შრომაზე დაწესებულ „დიპლომირებული ქიმიკოსის პრემიის“ (Chartered Chemist (CChem) Direct Award) კრიტერიუმებს. მეორე კი გახლავთ უნივერსიტეტების ადმინისტრატორთა ასოციაციის (The Association of University Administrators) მიერ, 2009 წელს, გამოქვეყნებული უწყვეტი პროფესიული განვითარების კრიტერიუმი (CPD - Continual Professional Development Framework).

ქიმიკოსთა სამეფო საზოგადოების დიპლომირებული ქიმიკოსის პრემია

კანდიდატების მახასიათებლები ფასდება შემდეგ თორმეტ პროფესიულ ატრიბუტთან შესაბამისობაში:

1. თქვენი საქმიანობის სფეროს საკვანძო დავალებებში მნიშვნელოვანი პირადი წვლილის შეტანა, ქიმიის თვალსაზრისით სამუშაოს მიზნების სრული გააზრება, დამსაქმებლისა და კოლეგებისათვის თქვენს მიერ შესრულებული სამუშაოს აქტუალურობა.

2. ქიმიკოსის პრაქტიკული სამუშაოს შესრულების დროს სათანადო პროფესიონალური უნარ-ჩვევების მაღალი დონის დემონსტრირება.

3. დაკისრებული სამუშაოსა და კარიერული წინსვლის შესაბამისად თქვენი, როგორც ქიმიკოსის უნარ-ჩვევების აგრეთვე სხვა პროფესიონალური უნარ-ჩვევების განვითარება.

4. ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი პრობლემების გაცნობიერებისა და დაფასების დემონსტრირება და თქვენი როლის შესაბამისი მოთხოვნების შესრულება.

5. სამეცნიერო და სხვა სახის მონაცემების კრიტიკული შეფასება და გამომდინარე დასკვნების წარმოდგენა.

6. კოლექტივთან ერთიანობის დემონსტრირება და სამსახურეობრივი თუ პირადი პრობლემების შემთხვევებში კონფიდენციალურობის დაცვა. სხვა პროფესიონალურიატრიბუტების, მაგალითად სკურპელიოზურობისა და საიმედოობის დემონსტრირება.

7. დროის სათანადო დაგეგმვა და განაწილება სისტემატიური სახით დანერგეთ, გამოავლინეთ დავალებების შესრულების პროგნოზირების უნარი, წამოაყენეთ დავალებებისა და მოვალეობების ოპტიმალური განაწილების ინიციატივები.

8. გამოავლინეთ ინტერესი ქიმიის მეცნიერების ზოგადი მიღწევების მიმართ და თქვენს უშალო სამუშაო გარემოს გარეშეც შეიტანეტ წვლილი ქიმიკოსის პროფესიაში.

9. შეადგინეთ ნათელი, ლაკონური და სტრუქტურულად გამართული წერილობითი დოკუმენტები, გაეცით გასაგები ბრძანებები/განმარტებები.

10. დაბეჯითებით და ობიექტურად მოახდინეთ სამასხურეობრივი საკითხების კოლეგებთან, კლიენტებთან და სხვა დაინტერესებულ პირებთან განხილვა. ალტერნატიულ შეხედულებებსა და ჰიპოთეზებს უპასუხეთ კონსტრუქციულად და დააფასეთ მათი ღირსებები.

11. გამოავლინეთ გუნდში მუშაობის უნარი.

12. მოახდინეთ დადებითი ზეგავლენა.

უნივერსიტეტების ადმინისტრატორთა ასოციაციის უწყვეტი პროფესიული განვითარების კრიტერიუმი

არსებობს ცხრა ქცევითი ჯგუფი:

- **საკუთრი თავისა და პერსონალური უნარ-ჩვევების მართვა**

სურვილი და უნარი შეაფასო საკუთარი უნარ-ჩვევები, შესაძლებლობები და გამოცდილება. იცოდე საკუთარი ქცევა და მისი ზეგავლენა სხვა ადამიანებზე.

- **საუკეთესო მომსახურების უზრუნველყოფა**

ორგანიზაციის გარე და შიდა კლიენტებისათვის საუკეთესო ხარისხის მომსახურების გაწევა. მომსახურების სტანდარტების გაუმჯობესების მიზნით ჭეშმარიტად ღია და გრძელვადიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბება.

- **ინოვაციური გადაწყვეტილებების მოძიება**

შესასრულებელ სამუშაოზე სრულყოფილი წარმოდგენის ქონა, პრობლემების ანალიზში ენთუზიაზმით მონაწილაობა, კრეატიული და ქმედითი გადაწყვეტილებების მოძიება. ინოვაციების დასანერგად ხელსაყრელი შესაძლებლობების იდენტიფიცირება.

- **ცვლილებებისათვის მზადყოფნა**

უცნობ გარემოებებზე, მოთხოვნებსა და როლების ცვლილებაბზე სწრაფად მორგება. ნებისმიერ ცვლილებაში ახალი შესაძლებლობების დანახვა და ახალ იდეების მიმართ გულისხმიერება.

- **რესურსების გამოყენება**
ხელთარსებული რესურსების (მათ შორის ადამიანების, ინფორმაციის, ქსელებისა და ბიუჯეტის) ოპტიმალური გამოყენება. ორგანიზაციის ფინანსურ და კომერციულ ასპექტებში ჩახედულობა.

- **მიმართულების მიცემა**
საკუთარი შესასრულებელი სამუშაოს მსხვილმაშტაბიან რაკურსში ხედვა და გრძელვადიან კონტექსტში გათვალისწინება. ამ ხედვის სხვა კოლეგებთან გაზიარება და მათთვის ენთუზიაზმისა და მოტივაციის შთაგონება.

- **საკუთარი თავისა და კოლეგების განვითარება**
საკუთარი თავის განვითარებისათვის ვალდებულების დემონსტრირება და კოლეგების მიერ საკუთარი ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და ქცევის გაუმჯობესების წახალისება და მხარდაჭერა, რათა შეძლონ საკუთარი პოტენციალის მაქსიმუმის მიღწევა და მეტი სარგებელი მოუტანონ ორგანიზაციას.

- **ხალხთან მუშაობა**
საერთო მიზნების მისაღწევად კოლეგებთან შეთანხმებულად მუშაობა. მრავალფეროვნებისადმი მზადყოფნის დემონსტრირება და ადამიანთშორისი უნარ-ჩვევების ფართო სპექტრის გამოყენება.

- **შედეგების მიღწევა**
ხელთარსებული რესურსების პირობებში სამუშაო გრაფიკის მოთხოვნების დაკმაყოფილების მიზნით სამუშაო დატვირთვის დაგეგმვა და ორგანიზება. მიზნებისა და წარმატების კრიტერიუმების თანამიმდევრული შესრულება.

სტუდენტებს უნდა მოუწოდოთ ჯგუფებში გადაიკითხონ ზემოთმოყვანილი კრიტერიუმების ნიმუშები და იმსჯელონ განსხვავებულ ფაქტორებზე, რათა დასაბუთებულად წარმოაჩინონ მათს შორის არსებული მსგავსებები და განსხვავებულობანი.

სთხოვეთ ჯგუფის წევრებს გამოყონ სტუდენტის ექვსი უპირველესი პროფესიონალური ატრიბუტი, რომელიც მას საშუალებას მისცემს მაქსიმალურ შედეგს მიაღწიოს სწავლის მხრივ და რომელსაც მისგან მოელის აკადემიური კოლექტივი; მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს დეტალების მიმართ ყურადღება, დროის მართვა, კვლევის უნარ-ჩვევები, წერილობითი და ზეპირი კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები, ჯგუფური მუშაობის უნარ-ჩვევები. ეს ატრიბუტები უნდა მიუთითონ ფლიპ-ჩარტზე.

შემდეგ სტუდენტებმა ყურადღება უნდა მიაქციონ სხვა ჯგუფების მიერ შედგენილ ჩამონათალებს.

განსახილველი საკითხები: წაახალისეთ სტუდენტები იმსჯელონ ამ შერჩეული ატრიბუტებიდან რომელია მნიშვნელოვანი დამსაქმებელისათვის და არის თუ არა სხვა იმგვარი ატრიბუტებიც, რომელთა მაქსიმალურად განვითარება აკადემიურ სწავლაზე მეტად გამოცდილებითა და სხვა ამგვარი მოქმედებებით არის შესაძლებელი.

შეჯამება: ლექციის ბოლოს რამდენიმე წუთი დაუთმეთ განხილული საკითხების კიდევ ერთხელ ჩამოთვლას და სტუდენტების მიერ მათი გაგების შემოწმებას. შეჯამება ასევე გაძლევთ განხილული თემების გახსენებაში სტუდენტთა ჩართვის საშუალებას, რაც კიდევ უფრო განამტკიცებს ახლად მიღებული ცოდნის დამახსოვრებას.

გამოყენებული ლიტერატურა

უნივერსიტეტების ადმინისტრატორთა ასოციაცია (ASSOCIATION OF UNIVERSITY ADMINISTRATORS): http://www.aua.ac.uk/

ბელბინის ვებ-გვერდი (BELBIN WEBSITE): http://www.belbin.com/

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY AND UNIVERSITIES UK (2009) *Future Fit: Preparing Graduates for the World of Work.*,ლონდონი წელი

GRADUATE PROSPECTS: http://www.prospects.ac.uk

HUMAN METRICS: http://www.humanmetrics.com/cgi-win/JTypes2.asp

MIND TOOLS: http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_83.htm

MYERS AND BRIGGS FOUNDATION: http://www.myersbriggs.org/

PERSONALITY PATHWAYS: http://www.personalitypathways.com/type_inventory.html

ROYAL SOCIETY OF CHEMISTRY: http://www.rsc.org/

TARGETjobs: http://www.targetjobs.co.uk

THE PERSONALITY PAGE: http://www.personalitypage.com/html/home.shtml

თემა 4. კარიერული შესაძლებლობების კვლევა და შესწავლა.

წინამდებარე თავი მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს მასწავლებლებს, მოსწავლეთათვის კარიერული შესაძლებლობების კვლევისა და შესწავლის, უნარ-ჩვევების გაუმჯებესების გზით, შრომის ბაზრის უკეთ გააზრებაში.

სტუდენტებმა, რომლებმაც წარმატებას უნდა მიაღწიონ, საკუთარი ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და შესაძლებლობების შესაბამისი კარიერის შერჩევაში, უნდა იქონიონ განახლებული კარიერული გარემოს საფუძვლიანი სურათი. ეს შეიძლება მიღწეულ იქნას შესაბამისი კარიერისა და სამუშაო ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მოპოვებითა და ამ ინფორმაციის გააზრების გზით, რათა გვქონდეს საჭირო ინფორმაცია კარიერის არჩევისას.

კარიერის განვითარება გულისხმობს ჩვენს შიდა რეფლექსიებსა და კარიერულ მისწრაფებებს შორის უფსკრულის შევიწროვებას. შიდა ასპექტები განხილულია სახელმძღვანელოს განვლილ თავში: „თვითშემეცნება და მისი გავლენა კარიერაზე“. მნიშვნელოვანია, რომ ჩვენი ოცნებებისა და მისწრაფებების ერთგულებასთან ერთად, მხედველობაში ვიქონიოთ მიმდინარე კარიერული გარემო. ეს თავი შესაძლებლობას მოგცემთ უზრუნველყოთ სტუდენტები გარე კარიერული გარემოს გამოკვლევისა და გააზრების შესახებ საბაზისო ცოდნით და იმის შესახებ, თუ რა გავლენას ახდენს ყოველივე ეს კარიერის დაგეგმვაზე. სტუდენტები გაითვალისწინებენ ეკონომიკური ზრდის შენელებას, ზოგიერთი მათგანი შეიძლება დააფრთხოს მისთვის შესაფერისი კარიერის პოვნის შეზღუდულმა შესაძლებლობებმა. თავი - „კარიერული შესაძლებლობების

გამოკვლევა და შესწავლა“ - სტუდენტს შესაძლებლობას მიცემს წარმატებით გაიკვლიოს გზა კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარზე.

სწავლი მიზანი: განავითაროს სტუდენტის უნარი - მოიპოვოს, გააანალიზოს და განმარტოს ინფორმაცია კარიერის და შრომის ბაზრის შესახებ.

სწავლის შედეგები: საკითხის შესწავლის შემდეგ სტუდენტს შეეძლებათ:

- ***გამოიყენოს ინფორმაციის ფართო სპექტრი კარიერული შესაძლებლობების შესახებ და განიხილოს თუ რამდენად ხელმისაწვდომია, სანდოა და გამოყენებადია თითოეული შესაძლებლობა;***

- ***ერკვეოდეს და ხელი მიუწვდებოდეს შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციაზე, პროფესიული ორგანიზაციების, მედია-საშუალებებისა და ინტერნეტის გამოყენებით;***

- ***შეაფასოს თუ როგორაა მოწყობილი კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარი და დაინახოს დიდ და მცირე ორგანიზაციებთან მუშაობის დადებითი და უარყოფითი მხარეები;***

- ***გაერკვეს, თუ რა დონის კვალიფიკაცია ქმნის კარიერული ზრდის შესაძლებლობებს;***

- ***გააანალიზოს სხვადასხვა პროფესიული მიმართულება და ის ფაქტორები, რომლებიც ქმნიან ახალი სამუშაო ადგილის საჭიროებას ან აუქმებენ „ტრადიციულ“ ან „მოძველებულ“ სამუშაო ადგილებს;***

- ***განმარტოს, რას ნიშნავს ფარული სამუშაო ბაზრი და შეიმუშაოს სტრატეგია მსგავსი სამუშაო ადგილების გამოსავლენად;***

- ***აღწეროს დასაქმების სხვადასხვა შესაძლებლობები და გამოიკვლიოს თუ რა ტიპის სამსახური შეეფერება მას.***

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტისთვის საკითხის მიწოდებისას გაითვალისწინეთ შემდეგი ფაქტორები:

1. თავი - „კარიერული შესაძლებლობების გამოკვლევა და შესწავლა“ - ეხება თემების ძალიან დიდ სპექტრს, ესენია: „კარიერის და შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მნიშვნელობის შეფასება“ და „ჩემი მიმართულების კარიერული შესაძლებლობები“ , „დასაქმების ფორმები, როგორიცაა მაგალითად თვითდასაქმება“. შეუძლებელია ერთი ლექციის ფარგლებში აღეკვატურად მიმოიხილო ყველა ეს თემა. როგორც მასწავლებელს, თქვენ მოგიწევთ პრიორიტეტი მიანიჭოთ იმ თავებს, რომლებიც სტუდენტებისათვის უფრო მნიშვნელოვანია და გამოარჩიოთ ის მონაკვეთები რომლებსაც სტუდენტი დამოუკიდებლად გაივლის. მეორეს მხრივ ასეთი თავები შეგიძლიათ განიხილოთ მოკლე ლექციების ფარგლებში.

2. კარიერული წინსვლის შესაძლებლობების გამოკვლევისა და შესწავლისას ერთ-ერთი პრობლემა ისაა, რომ ესა თუ ის დეტალი შეიძლება მალე გახდეს მოძველებული. ეს რა თქმა უნდა ეხება ბეჭდვით წყაროებს და ზოგჯერ ინტერნეტ–რესურსებსაც. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია სავარჯიშოები, რომლებიც დაგეხმარებათ დაადგინოთ თითოეული სტუდენტის შესაძლებლობა - შეაფასოს წყაროს სანდოობა. ელვინ ტოფლერი (Alvin Toffler) მის წიგნში: „მომავალის შოკი“ აღნიშნავს, რომ ტექნოლოგიური და სოციალური ცვლილებების სისწრაფე უპრეცენდენტო ზღვარს აღწევს (ტოფლერი (Toffler) 1971). ამას მივყავართ დასაქმების შესაძლებლობების ხშირ-ხშირად გადახედვისა და შრომის ბაზარზე წარმატების მისაღწევად საჭირო კომპეტენციების

უწყვეტი მონიტორინგისაკენ.

3. ონლაინ–რესურსების ნაწილი, რომელიც გამოყენებულია წინამდებარე სახელმძღვანელოში, მეტწილად ემყარება დიდი ბრიტანეთის გამოცდილებას, რადგან არ არსებობს შესაბამისი წყაროები საქართველოში. მიუხედავად ამისა, ხშირ შემთხვევაში შეიძლება ინფორმაციის ქართულ რეალობაზე მორგება. ამასთანავე, ამჟამად საქართველოში არ არსებობს ფორმალური მექანიზმი, რომელიც შეაგროვებდა ინფორმაციას კურსდამთავრებულთა ადგილსამყოფელის შესახებ. ეს ნიშნავს, რომ თქვენ მოგიწევთ სტუდენტების მოტივირება, რათა მათ გამოიყენონ არაფორმალური გზები, იმის დასადგენად თუ რას მიაღწიეს წინა კურსდამთავრებულებმა, რომლებიც იგივე საკითხებს სწავლობდნენ.

4. სწავლების აქტივობები შექმნილია იმისათვის, რომ დაეხმაროს სტუდენტებს კარიერული შესაძლებლობების შესახებ საფუძვლიანი სურათის შექმნაში. შედეგად, სწავლების მეთოდი წარმოადგენს ინფორმაციის მოპოვების, ინდივიდუალური კვლევის და მცირე ჯგუფსა და მთელ კლასში დისკუსიის ერთგვარ ნაზავს. ამ უკანასკნელს მასწავლებელი ხელმძღვანელობს და მთავარი წარმატება ამ ლექციებისა დამოკიდებული იქნება თქვენს შესაძლებლობაზე, დაეხმაროთ სტუდენტებს ისწავლონ ერთმანეთისგან და ამასთანავე გაიფართოვონ წარმოდგენა შრომის ბაზრის შესახებ.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა: წინამდებარე ლექციის გეგმა ეფუძნება ინფორმაციას, რომელიც მოიძებნება ან ამ სახელმძღვანელოში, ან პროფესიული უნარების განვითარების ესექსის უნივერსიტეტის (TALIF) ვებ–გვერდზე. ამასთანავე, არსებობს სპეციალურად ამ გამოცემისთვის ესექსის უნივერსიტეტის მიერ შექმნილი ახალი სავარჯიშოები. კურსი გათვლილია 3–საათიან ლექციებზე, რომლებიც მოიცავს მასწავლებლის მონაწილეობით წარმოებული, გააზრებული ერთობლივი აქტივობების ინდივიდუალური, მცირერიცხოვანი ჯგუფების და მთელი ჯგუფის დისკუსიის ნაზავს. კურსი შეიძლება მორგებული იქნას უფრო მოკლე ვადიან ლექციებზე, ამ შემთხვევაში საჭირო იქნება ზოგიერთი თავის განხილვიდან ამოღება.

	ხანგრძლივობა	აქტივობა	შენიშვნები
1	10 წთ	**შესავალი**	ზოგადი წარმოდგენა კარიერული შესაძლებლობების გააზრების, გამოკვლევისა და პოვნის მნიშვნელობის შესახებ და შეჯამება ტემატიკისა, რომელიც უნდა გავიაროთ: კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარ შრომის ბაზრის ცვალებადობა კარიერული შესაძლებლობები ჩემი კვალიფიკაციის შემთხვევაში ფარული შრომის ბაზარი და სოციალური კონტაქტების გამოყენება დასაქმების ფორმები
2	20 წთ	**კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარი**	ამოცანის სახით წარმოდგენილი სავარჯიშო გამოკვეთავს კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მოპოვების წყაროებს და აფასებს სტუდენტთა აღქმის დონეს თუ რას ნიშნავს ეს? მათ ვაძლევთ კითხვარს – რა ვიცით ამ ბაზრის შესახებ? ავსებენ მას და შემდეგ ვთავაზობთ პასუხების ვარიანტებს, თავისი ახსნა-განმარტებებით.

			არსებობს ალტერნატიული ტესტიც: „ჩემი არჩევანი უნივერსიტეტის შემდეგ“ (იხ. სტუდენტთა სახელმძღვანელოს მე-4 თავი) აირჩიეთ ის ვარიანტი, რომელიც ყველაზე მეტად შეესაბამება თქვენს ჯგუფს. თავი სრულდება მთელი კლასის დისკუსიაში ჩართვით საკითხზე, თუ რამდენად ამაღლდა ამ სავარჯიშოს შემდეგ მათი ცოდნა შრომის ბაზრის შესახებ. იხ. სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშო 2
3	15წთ	**პროფესიის ცვლილება**	სავარჯიშო ეხმარება სტუდენტებს შრომის ბაზრის ცვალებადი ხასიათის გაგებაში, როგორც საქართველოში, ასევე მსოფლიოში. სტუდენტები აკეთებენ სავარჯიშოს მცირე ჯგუფებად დაყოფილნი და შედეგებზე მსჯელობენ ერთად, კლასში. იხ. სასაწვლო აქტივობები: სავარჯიშო 3 საშინაო დავალებისთვის იხ. ნაწილი – “საკლასო მეცადინეობის შემდეგ”.
4	35 წთ	**კარიერული შესაძლებლობები ჩემი კვალიფიკაციისთვის**	სავარჯიშო შეიცავს ინდივიდუალურ კვლევას ინტერნეტში თუ როგორ გამოვიყენოთ სრულად ჩვენი კვალიფიკაცია და ხარისხი, რასაც მოჰყვება კამათი, რომელსაც თქვენ, მასწავლებელი უძღვებით. იხ. სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშო 4
5	35 წთ	**ფარული შრომის ბაზარი და კონტაქტების ქსელი**	შესავალი დისკუსია მთელი კლასის მონაწილეობით და თქვენი ხელმძღვანელობით თემაზე: რატომ არ აქვეყნებენ ყველა ვაკანსიას დამსაქმებლები? შემდეგ სტუდენტები ინდივიდუალურად აკეთებენ სავარჯიშოს „კონტაქტების ქსელის სქემატურად გამოსახვა“, რასაც ისევ საჯარო განხილვა მოჰყვება. იხ. სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშო 5 საშინაო დავალებისთვის იხ. ნაწილი–“საკლასო მეცადინეობის შემდეგ”.· დასაქმების ფორმები
6	40 წთ	**დასაქმების ფორმები**	თავის წარდგენას აკეთებთ თქვენ, მასწავლებელი, დასაქმების სხვადასხვა ფორმების ახსნით, როგორიცაა „ჰორტფელური მუშაკი“. შემდეგ ამას ისევ საჯარო განხილვა მოჰყვება, განსხვავებული დასაქმების ფორმის წარმომადგენელი ჯგუფების მონაწილეობით. შემდეგ ვურიგებთ კითხვარებს თვითდასაქმების დადებით და უარყოფით მხარეებზე, რომლებიც მათ ინდივიდუალურად უნდა შეავსონ, რათა შეაფასონ თავიანთი შესაბამისობა დასაქმების ამა თუ იმ ფორმისადმი.

			დასკვნების განხილვა ისევ მთალ კლასთან ერთად ხდება. იხ. სასწავლო აქტივობები: სავარჯიშო 6
7	10 წთ	**შეჯამება**	შემაჯამებელ განხილვას იწყებთ თქვენ და აგრძელებენ სტუდენტები და თან აფასებთ თუ რამდენად შეითვისეს განვლილი მასალა. მიაქციეთ ყურადღება თუ დარჩათ რაიმე გაუგებარი, გამოარკვიეთ და თუ ასეა, დაიხმარეთ სტუდენტების სახელმძღვანელო მეტი ინფორმირებულობისათვის. ასევე აუხსენით საშინაო დავალებაც.

ლექციის დაწყებამდე: მნიშვნელოვანია, რომ ლექციების დაწყებამდე სტუდენტს უკვე წაიკითხული ჰქონდეს „სტუდენტის სახელმძღვანელოს“ მე-4 თავი - „კარიერული შესაძლებლობების კვლევა“. განსაკუთრებით, მათ უნდა შეეძლოთ შრომის ბაზრის შესახებ სხვადასხვა სახის ინფორმაციების აღწერა-დახასიათება და უნდა იცოდნენ თუ როგორ გამოიყენონ ეს ინფორმაცია. იმ სტუდენტებს, რომელთაც შეიძლება სერვილი გაუჩნდეთ მათ მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგები თავიანთ პრეზენტაციაში ჩართონ, ურჩიეთ გაეცნონ „სტუდენტის კარიერული კომპეტენციების პროგრამას“, სადაც ახსნილია ეს პროცესი.

შესავალი: შესავლის გარკვეული დრო დაუთმეთ იმის შემოწმებას, შეუძლიათ თუ არა სტუდენტებს სხვადასხვა ტიპის შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციებს შორის განსხვავების დანახვა და ამ განსხვავების ახსნა, მათ შორის დასაქმების სექტორების, სხვადასხვა სამსახურებისა და დამსაქმებლების, ასევე შრომის ბაზარის ტენდენციების ჩათვლით, როგორც ეს განმარტებულია სტუდენტის სახელმძღვანელოში. ასევე შეიძლება გამოიყენოთ „გასახურებელი“ სავარჯიშოც, მაგალითად სასწავლო აქტივობა 1, მაგრამ ამისთვის დაგჭირდებათ დამატებითი დროის გამოყენება.

სასწავლო აქტივობები

სავარჯიშო 1: დასაქმების შესახებ ინფორმაციის მომწოდებელი წყაროს საიმედოობა

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს შეაფასოს დასაქმების შესახებ ინფორმაციის მომწოდებელი სხვადასხვა წყაროების საიმედოობა.

სავარჯიშოს ტიპი: განხილვები მცირე ჯგუფებში და საჯარო დისკუსია მთელს კლასში. ეა ამოცანა ასევე შეიძლება გამოიყენოთ „გასახურებელ“ სავარჯიშოდაც

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 10 წუთი

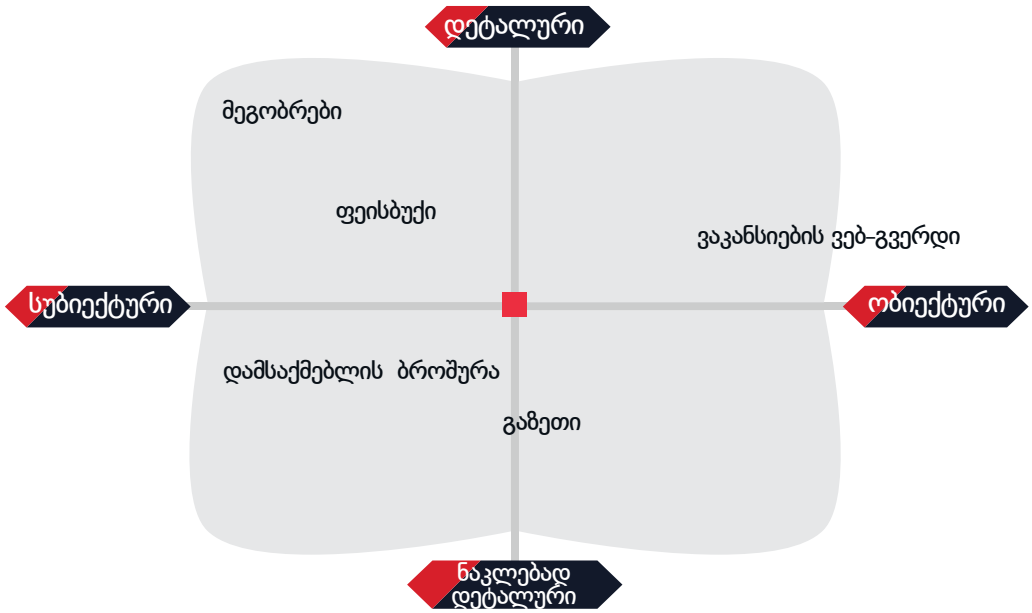
საჭირო მასალები: კალმები, ფურცლები, დაფა ან ფლიპჩარტი, „სანდოობის დონის შესაფასებელის“ დასარიგებელი ასლები

რეკომენდებული პროცესი: დაყავით სტუდენტები 3 – 5 კაციან ჯგუფებად (მათგენ ერთი - ინფორმაციის ჩამწერი). დაარიგეთ „სანდოობის დონის“ შესაფასებელი დიაგრამა; აუხსენით მათ, რომ ეს სავარჯიშო დაეხმარებათ გაარკვიონ სანდოობის ხარისხი, თუ რამდენად შეიძლება

კარიერული შესაძლებლობების შესახებ მიღებული ინფორმაციის სხვადასხვა წყაროების ნდობა. შეეკითხეთ სტუდენტებს, თუ რამდენად სწორად არის პოზიციურად განთავსებული ესა თუ ის საინფორმაციო წყარო სიზუსტის დეტალურობის და სუბიექტურ - ობიექტურობის თვალსაზრისით. თუ არ ეთანხმებიან, მაშინ სად განათავსებდნენ მას და რატომ? კიდევ სხვა რომელ ინფორმაციის წყაროს დაასახელებენ და მას რა ადგილზე განათავსებდნენ?

ნიმუში 1

სანდოობის დონის შესაფასებელი დიაგრამა © UoE



შემდეგ სთხოვეთ ამ მცირე ჯგუფებს გაახმოვანონ მთელი კლასის წინაშე საკუთარი მოსაზრებები. დაგეგმილი დავალების სახით თქვენ უნდა წარმართოთ ეს დისკუსია იმ მიმართულებით, რომ გამოკვეთოს საპირისპირო შეხედულებები გრაფიკზე ინფორმაციის წყაროების განთავსების შესახებ და გაირკვეს ამ ქმედების მიზეზები. ასევე უნდა გაირკვეს კონსენსუსის ხარისხი ახლად დასახელებული საინფორმაციო წყაროს გრაფიკზე განთავსების შესახებ. გამოიყენეთ ამისთვის დაფა ან ფლიპჩარტი რომელზეც დააფიქსირებთ მცირე ჯგუფებიდან წამოსულ მოსაზრებებს (ნიმუში 1).

განსახილველი საკითხები: დააკვირდით სხვა სტუდენტები როგორ განსაზღვრავენ და იყენებენ შრომის ბაზრის და ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციებს.

დასარიგებელი მასალა 1: კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარი.

ამ თემატიკაზე ორი სავარჯიშოა და მათგან უნდა აირჩიოთ ერთ-ერთი. პირველია - ***„რამდენად კარგად იცნობთ კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარს?“***, რომელიც მოიცავს ზოგად ტენდენციებს, როგორიცაა ვთქვათ ე.წ. „სამსახური მთელი ცხოვრების მანძილზე“-ს ცნების გაქრობა ბაზრიდან და მცირე და საშუალო სიდიდის კომპანიების როლის ზრდა ახალკურსდამთავრებულთა დასაქმებაში. მეორეა - ***„ჩემი არჩევანი უნივერსიტეტის შემდეგ“***, (რომლის ნახვაც შესაძლებელია სტუდენტის სახელმძღვანელოში), რომელიც უფრო ფოკუსირებულია შრომის ბაზრის კერძო ასპექტებზე, როგორიცაა მაგალითად: როგორ

მოვძებნოთ ვაკანსია ამა თუ იმ კონკრეტულ კომპანიაში?, ან: ქართული ეკონომიკის რომელი სექტორები ფართოვდება?. გადაწყვიტეთ ამ კონკრეტული ჯგუფისთის რომელი ვარიანტია უფრო შესაფერისი. ხოლო ის, რომელსაც კლასში არ გამოიყენებთ საშინაო დავალების სახით შეგიძლიათ მისცეთ დამოუკიდებელ სამუშაოდ. სტუდენტები ერთმანეთის გამოცდილებას უკეთ გაიზიარებენ და ისწავლიან ურთიერთგამოცდლების გზით თუ შემდგომ ეტაპზე განხილვები მოხდება მათი „პირისპირ“ სემინარებზე შეხვედრის სახით.

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტებს კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის წყაროების განსაზღვრაში. ეს ამოცანა ასევე გაარკვევს მათ ცოდნას ბაზრის ამჟამინდელი მდგომარეობის შესახებ და მნიშვნელოვანია შესთავაზოთ მოსაზრებები პასუხების განხილვის შემდეგ იმის თაობაზე თუ რამდენად შეიცვალა მათი აღქმა, თუ საერთოდ შეიცვალა. ბევრი გადაწყვეტილებას იღებს საკმაოდ შეზღუდულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით და ანგარიშს არ უწევს იმ ფაქტს, რომ იგი მუდმივად იცვლება.

სავარჯიშოს ტიპი: მცირე ჯგუფები და საჯარო დისკუსია

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 35 წუთი (მცირე ჯგუფები-15, რასაც მოჰყვება მოსაზრებების გამოთქმა და საერთო დისკუსია–20 წუთი)

საჭირო მასალები: დასარიგებელი თვალსაჩინო მასალის ერთი ასლი შეკითხვებით და მეორე - პასუხებით, კალმები

რეკომენდებული პროცესი: დაყავით სტუდენტები 3 – 5 კაციან ჯგუფებად და დაუნაწილეთ მათ კითხვარები პასუხების გარეშე. მიეცით დრო ერთმანეთში დისკუსიისთვის, განიხილონ ამოცანაში მოცემული საკითხები და არსებითად დაადასტურონ თუ რატომ არის მათი პასუხი - დიახ/არა/არ ვიცი. მათ ასევე უნდა მოიყვანონ ამ პასუხების გამომწვევი მიზეზებიც. თითოეულმა ეს საკმაოდ სწრაფად უნდა გააკეთოს, უკეთესია თუ ზოგიერთ მათგანს ჩაეძიებით - დარწმუნებული არიან კი პასუხში? ამ პირველ ეტაპს 15 წუთი უნდა ეყოს.

მეორე ეტაპი - სტუდენტებმა გააცნონ მათი პასუხები მთალ კლასს და გამოიწვიონ კამათი. თქვენ ამ დროს უნდა გამოიყენოთ მზა პასუხების ფურცელი ახსნებით, რათა გამოკვეთოთ და ხაზი გაუსვათ ზოგიერთ სასწავლო საკითხს და პირველწყაროს. სასწავლო საკითხად მოიაზრება, მაგალითად, ესმით თუ არა ის, თუ რაოდენ განსხვავებულია მათ მიერ დასახული კარიერული მიმართულება, ვთქვათ, მათი მშობლების კარიერისგან? თუ შეუძლიათ მათ მიერ განხორციელებული იმ აქტივობების მაგალითად მოყვანა, რაც დაანახებს დამსაქმებელს მათ სხვა სფეროებში გამოსაყენებელ უნარებს, ან რას თვლიან ისინი საშუალო და მცირე კომპანიებში მუშაობის მომგებიან მომენტად? სასწავლო საკითხები და რესურსები ფლიპჩარტზე ან დაფაზე უნდა ჩამოწეროთ. მეორე ეტაპს 20 წუთი შეგიძლიათ დაუთმოთ.

დასარიგებელი მასალა 2: რა ვიცით კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზრის შესახებ? (კითხვარი)

დააფიქსირეთ შემდეგი დებულებები ამ ტიპის ბაზრის შესახებ: მართალია, მცდარია თუ სადღაც შუაშია ტყუილსა და მართალს შორის აქ მოყვანილი პასუხები? მოიყვანეთ სარწმუნო დამადასტურებელი ფაქტები თქვენი პასუხის გასამყარებლად და მიუთითეთ ამ პასუხის გაცემის გამომწვევი მიზეზები.

1. *უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ მიღებული სამსახური სწრაფი წინსვლის გარანტიაა და სიცოცხლის ბოლომდეა უზრუნველყოფილი. კი/არა/?*

2. *უნივერსიტეტის კურსის დამთავრების შემდეგ მხოლოდ დიდ, სერიოზულ ორგანიზაციაში*

სამსახურის დაწყებას აქვს აზრი. კი/არა/?

3. *დამსაქმებელს მხოლოდ თქვენი აკადემიური მოსწრება აინტერესებს, ასე რომ დამთავრებისას მიღებული ხარისხი კარგი სამსახურის მიღების გარანტიაა. კი/არა/?*

4. *ხარისხი თუ გაქვს მიღებული, მეტი არაფრის სწავლა აღარ გჭირდება. კი/არა/?*

5. *დამსაქმებლები ყოველთვის ეძებენ სპეციფიკური ხარისხის და სპეციალობების მქონე კურსდამთავრებულებს. კი/არა/?*

დასარიგებელი მასალა 3 : რა ვიცით კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზრის შესახებ? (კითხვარის პასუხები და ახსნა-განმარტებები).

• **დებულება 1.** მთლიანობაში ეს დებულება სიმართლეს არ შეესაბამება, მაგრამ იგი აღძრავს ერთ საინტერესო საკითხს - „რას ნიშნავს კურსდამთავრებულთა სამსახური?“ სხვადასხვა დონის სამსახურებს შორის განსხვავება, მრავალი თვალსაზრისით, სულ უფრო მეტად მცირდება და ნაკლებშესამჩნევი ხდება. ბევრი ის სამსახურებრივი პოზიცია, რომელიც ტრადიციულად, ადრე უმაღლესდამთავრებულის დიპლომს არ საჭიროებდა, ამჟამად მეტწილად დიპლომირებული კადრებით არის დაკომპლექტებული. ამის კარგი მაგალითია მარკეტინგის ასისტენტის თანამდებობა. დღეისთვის ეს თანამდებობა, შეიძლება ითქვას უმაღლესდამთავრებულთათვის არის „ასაფრენი ბილიკი“, რადგან მისი ზოგიერთი ფუნქცია,როგორიცაა მაგალითად, ადმინისტრირება, საკმაოდ რუტინულია და არ მოითხოვს უმაღლესი განათლების დონის ცოდნას და უნარებს, მაგრამ ამ პოზიციაზე შესაბამისი გამოცდილების დაგროვების შემდეგ ახალგაზრდა შეიძლება დაწინაურდეს მარკეტინგის მენეჯერის თანამდებობაზე, სადაც უკვე მთელი სისავსით დასჭირდება უმაღლესში მიღებული ცოდნა და კომპეტენცია.

კონცეფცია - „სამსახური სიცოცხლის ბოლომდე“, თანდათან ქრება და თითქმის აღარ არსებობს დღევანდელ შრომის ბაზარზე. საჯარო სამსახურის ცენტრალურ აპარატშიც რომ მუშაობდეს კაცი, იქაც კი არა ხარ დაზღვეული რომ რაღაც პერიოდის შემდეგ, თქვენმა სახელმწიფო დეპარტამენტმა სტრუქტურული ცვლილებები არ განიცადოს საზოგადოების ახალი, თანამედროვე მოთხოვნების საპასუხოდ. ეს კი გამოიწვევს სამსახურების ფუნქციურ ცვლილებებს, რასაც აუცილებლად შეეწირება რამდენიმე თანამდებობის პირი, ან მოხდება სხვადასხვა პოზიციებზე გადაყვანა, როგორც მუდმივი ცვალებადობის პროცესის აუცილებელი ატრიბუტი. უმაღლესდამთავრებულთათვის ამჟამად ჩვეულებრივი ამბავია, რომ თავიანთი ცოდნა და გამოცდილება მთელი სამსახურებრივი ცხოვრების განმავლობაში, ხან ერთ ფირმას ან ორგანიზაციას „მიჰყიდონ“ და ხან მეორეს. იშვიათია, რომ ვინმე მთელი სიცოცხლე ერთ კომპანიაში ან ორგანიზაციაში „დაბერდეს“. კარიერული წინსვლა და პროგრესი თავისთავად, ავტომატურად არ მოდის რაც არ უნდა დიპლომირებული სპეციალისტი იყო. ის კი არა, კარიერის დასაწყისში ბევრი პარალელურად ორ სამსახურში მუშაობასაც კი არ გაურბის, რათა მეტი გამოცდილება შეიძინოს და კარიერის ეფექტურად გაგრძელების მეტი შესაძლებლობა ჰქონდეს. ამ საკითხთან დაკავშირებით იხილეთ:

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf

• **დებულება 2.** ბევრს, უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ ძალიან უნდა დიდ, ცნობილ, საერთაშორისო კომპანიაში მუშაობის დაწყება შეიძლება იმიტომაც, რომ სწორედ ასეთ ორგანიზაციებზე იცის უფრო მეტი რამ. ამ სურვილს ის ფაქტიც აძლიერებს, რომ დიდ კომპანიებში (რომელთა უმეტესობაც კარგადაა ცნობილი ყველასთვის) დიპლომირებული სპეციალისტებისთვის ვაკანსიები უფრო ფართოდ არის ხოლმე გახმაურებული. მიუხედავად ამისა, ახალ კურსდამთავრებულთა სამსახურში აყვანის და შემდგომი გამოყენების თვალსაზრისით უდიდესი პოტენციალი მცირე და საშუალო კერძო კომპანიებს (SMEs) უფრო

აქვთ. ასეთ კომპანიებად მოიაზრებაკომპანიები, სადაც დასაქმებულია 250 და ნაკლები ადამიანი. გთხოვთ იხილოთ:

http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=6724&lang=en ან/და

http://www.brusselsnetwork.be/eu-news-m/1431-eu-gives-top-priority-to-helping-smes-create-jobs.html

რა უპირატესობები და ნაკლოვანი მხარეები გააჩნია ამ ე.წ. SME–ებში მუშაობას დიდ, ცნობილ კომპანიებში მუშაობასთან შედარებით?

უპირატესობები:
შემიძლია ვიმოქმედო ჩემი საკუთარი ინიციატივით და ვაკეთო სხვა საქმეც ჩემი მკაცრად განსაზღვრული როლის გარდა;
ნაკლები წესები და რეგულაციებია მოსამსახურეებისათვის;
საპასუხისმგებლო საქმეს უფრო ხშირედ განდობენ;
ყველას პირადად კარგად იცნობ და მენეჯერებსაც უფრო ადვილად უახლოვდები;
მთელი რიგი ახალი უნარების და გამოცდილებების შეძენა გიწევს;
თანამდებობრივი იერარქია ციცაბო არ არის, რაც ნიშნავს რომ გუნდურ მუშაობას ეჩვევი.

ნაკლოვანებები:
ნაკლებად ხდება ერთ რომელიმე დარგში სპეციალიზაცია;
ანაზღაურება არ არის ხოლმე ისე მაღალი, როგორც მსხვილ კომპანიებში;
დაწინაურების ნაკლები შანსია, რადგან ცოტა განყოფილებებია;
არა გაქვს პრესტიჟი და სახელი, რომელიმე ცნობილ ბიზნესში და ფირმაში მუშაობისა;
პროფესიული განვითარების ნაკლები შესაძლებლობაა, რადგან არც ისე ხშირადაა ოფიციალური წარდგენები და ტრენინგის კურსები;
სამუშაო პერსონალის შეფასების სისტემა ყოველთვის როდია კარგად განვითარებული.

გთხოვთ იხილოთ: *http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_companies_of_Georgia_(country)*

- **დებულება 3:** დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ყურადღებას აქცევენ „კარგ დიპლომს“, როგორც თქვენი ინტელექტუალური შესაძლებლობების ზოგად ინდიკატორს და დასაკავებელ პოზიციაზე თქვენი მინიმალური მიღწევის მაჩვენებელ წინაპირობად ჩაგითვლიან. მიუხედავად ამისა, რომ ხარისხი უკვე აღარ წარმოადგენს სამსახურის მიღების გარანტიას, იგი მაინც რჩება იმის მაჩვენებლად, რომ თქვენ უფრო შეეფერებით იმ სასურველ პოზიციას, ვიდრე სხვა რომელიმე უდიპლომო კანდიდატი.

თქვენი ხარისხის და კვალიფიკაციის გარდა დამატებით, დამსაქმებელ ორგანიზაციას თქვენგან აინტერესებს შესაბამისი გარდამავალი უნარები, როგორიცაა მოქნილობა, ჯგუფური მუშაობის უნარი, ლიდერობისკენ სწრაფვა. სტუდენტობის პერიოდის უმაღლესი ხარისხის აქტივობა, მაგალითად სტუდენტთა ასოციაციის პრეზიდენტობა ან თავმჯდომარეობა, აღნიშნული უნარების განვითარებაში ეხმარება ახალგაზრდას და სამსახურში მიღების დროს გამოდგება იმის

დასტურად, რომ გუნდური მუშაობის და ლიდერობის გამოცდილება ასეთ ადამიანს ნამდვილად გააჩნია, ამას კი ფირმები და კომპანიები ძალიან აფასებენ. გთხოვთ იხილოთ:

http://www.prospects.ac.uk/applying_for_jobs_what_skills_do_employers_want.htm

- **დებულება 4.** „ცვალებადობა ნიშნავს იმას, რასაც არ მოელი“ - ამტკიცებდა ჩარლზ ჰენდი (Charles Handy), ბიზნესის მამამთავარი და ავტორი წიგნებისა - „უგნურობის ასაკი“ (1989) და „ცარიელი საწვიმარი“ (1994). დღევენდელ ეტაპზე ნამდვილად ასეა, ცვლილებები გაცილებით დაჩქარდა, გახდა ტექნოლოგიური, უფრო გლობალური - პროცესებითა და გამომდინარე შედეგებით.

თუ გვსურს რომ არ ჩამოვრჩეთ, მუდმივად ვგრძნობდეთ მოვლენათა მაჯისცემას და კონკურენტუნარიანი დავრჩეთ, ქართულიც და მსოფლიო ეკონომიკაც ჩვენგან ითხოვს უწყვეტ განახლებას, კომპეტენციების განვითარებას და ახალი უნარების შეძენას. ბიზნესისთვის მნიშვნელოვანია ე.წ. „მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლა“, იგივეს ითხოვს სახელმწიფო სექტორიც და ყველა სხვა დამსაქმებელი. ასე რომ, თქვენი მიღებული უმაღლესი განათლება კარგია, მაგრამ დიდხანს მის იმედად ყოფნა არ გარგებთ, სამსახურის დაწყებიდანვე უნდა იზრუნოთ მოკლე ტრენინგ-კურსების (როგორს ონლაინ, ინტერნეტით ისე „პირისპირ“, ცოცხალ სწავლებაზე) ან სულაც, სრულ პროფესიულ კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. გთხოვთ გაეცნოთ:

http://www.prospects.ac.uk/postgraduate_study.htm

- **დებულება 5.** ამ დებულებას ერთბაშად, ხელაღებით ვერ ვუარყოფთ როგორც მცდარს იმიტომ, რომ ზოგიერთ სამეცნიერო და ტექნიკურ დაწესებულებებში მართლაც სჭირდებათ გარკვეული სპეციფიკური დისციპლინების, განსაკუთრებული ცოდნის და ხარისხის მქონე სპეციალისტები. მაგალითად სამოქალაქო საამშენებლო საინჟინრო საქმეში საჭიროს სპეციალური ტექნიკური და პროფესიონალური ცოდნა და უნარი, ვთქვათ გზების, ხიდების, რკინიგზის თუ ჰოსპიტალის მშენებლობისა. მაშინ, როდესაც, ვთქვათ, მარკეტინგის ან ჰუმანური რესურსების განყოფილებებში არსებული ვაკანსიები ღიაა მთელი რიგი, სხვადასხვა სპეციალობების კურსდამთავრებულთათვის.

საინტერესოა იმის აღნიშვნაც, რომ სპეციფიკური პროფესიების კურსდამთავრებულებმაც, როგორიცაა, მაგალითად ზემოთ მოყვანილი სამოქალაქო მშენებლობა, აუცილებელი არაა თავის სპეციალობით ეძებონ სამსახური. მშენებელმა შეიძლება თავისი გარდამავალი უნარი, ვთქვათ ტექნიკური აზროვნება ასეთივე წარმატებით გამოიყენოს სხვა რომელიმე დარგშიც, ფინანსების ჩათვლითაც კი. პროფესიული აქტუალობა ნებისმიერ დარგს შეიძლება შეეხოს, არქეოლოგია იქნება ეს თუ ზოოლოგია. ბევრმა, უნივერსიტეტის სულ სხვა სპეციალობით დამთავრების შემდეგ შეიძლება ახალი კვალიფიკაციაც შეიძინოს და მოერგოს ბუღალტერის ან იურისტის პოზიციას. მნიშვნელოვანი ფაქტორი ის არის, რომ სტუდენტობისას გამოიცნოთ თუ რა ინტერესები გაქვთ, რა კომპეტენცია გირჩევნიათ განავითაროთ თქვენში და როგორ გამოგადგებათ შემდგომში ეს სამსახურში თუ სხვა ცხოვრებისეულ საკითხებში. გთხოვთ იხილეთ:

http://www.prospects.ac.uk/options_with_your_subject.htm

განსახილველი საკითხები: ლექციის პროცესში სთხოვეთ სტუდენტებს გაეცნონ ზემოთ მოყვანილ ონლაინ საინფორმაციო წყაროებს, როგორს ამ კურსის აუცილებელ შემადგენელ ნაწილებს. ვისაც შრომის ბაზრის შესაძლებლობების მეტი სიღრმით შესწავლა სურს, ურჩიეთ გამოიყენოს ე.წ. „საიმედოობის დონის შესაფასებელი სავარჯიშო და ასე გააანალიზოს შრომის ბაზარი და კარიერული დასაქმების შესაძლებლობები მოცემული პასუხების და ახსნა-განმარტებების ფურცელზე.

სავარჯიშო 2: პროფესიის ცვლილება

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს სამუშაო ბაზრის ცვალებადი ბუნების ახსნაში, როგორ იქმნება ახალი სამუშაო ადგილები, ტექნოლოგიური ინოვაციების მეშვეობით. ამასთანავე როგორ ქრება „ტრადიციული“ ან „მოძველებული“ სამუშაო ადგილები ტექნოლოგიურ წინსვლასთან ერთად.

სავარჯიშოს ტიპი: მცირე ჯგუფები და საერთო დისკუსია

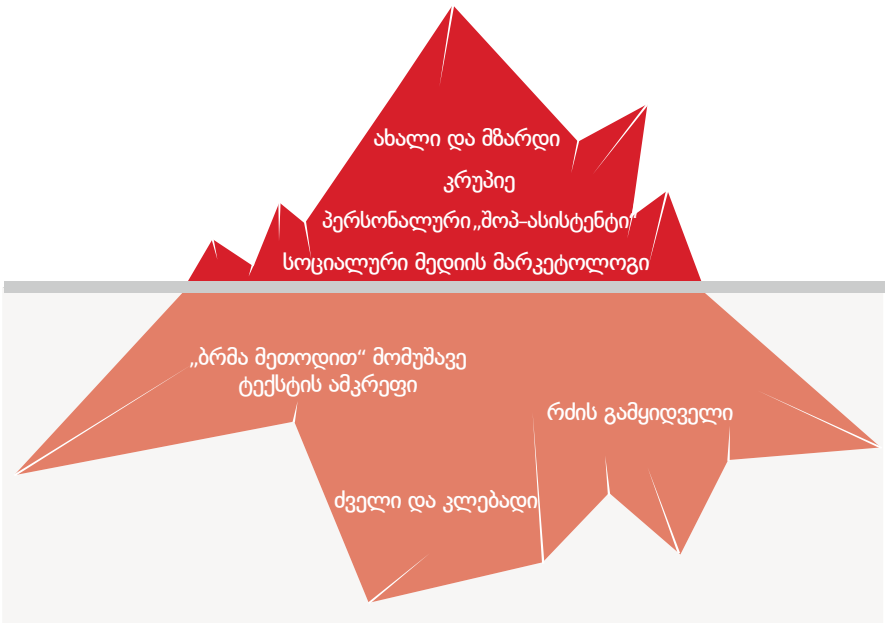
რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 15 წუთი

საჭირო მასალა: ნიმუშის - „აისბერგის წვერი“ ქსერო–ასლი, კალმები, ფლიპჩარტი ან თეთრი დაფა

რეკომენდებული პროცესი: დაყავით სტუდენტები 3-5 კაციან ჯგუფებად (ერთი მათგანი ჩაიწერს). მათ უნდა განიხილონ სამუშაო ადგილების პოზიციები აისბერგზე და უნდა იმსჯელონ, შეცვალონ თუ არა რომელიმე სამუშაო ადგილის პოზიცია აისბერგზე და რატომ. მათ ასევე ექნებათ საშუალება დაასახელონ დამატებით ორი ისეთი სამუშაო ადგილი, რომელიც წარმოიქმნა ბოლო 5 წლის განმავლობაში (დროითი მონაკვეთი შეგიძლიათ შეცვალოთ) და განათავსონ ასეთი სამუშაო ადგილები აისბერგის სათავეში, ხოლო აისბერგის ქვედა ნაწილს შემატონ ორი ისეთი სამუშაო ადგილი, რომელიც იგივე დროის პერიოდში შრომის ბაზრიდან გაქრა. ამასთანავე უნდა ახსნან მსგავსი პროცესების მიზეზი. ამ პირველ ეტაპს უნდა დაეთმოს ხუთი წუთი. შემდეგ სთხოვეთ მცირე ჯგუფებს საკუთარი მოსაზრება გააცნონ მთელ ჯგუფს. როგორც მასწავლებელს, თქვენ შეგიძლიათ დაფაზე აღნიშნოთ სამუშაო ადგილების გაჩენისა და გაუჩინარების მათ მიერ დასახელებული მიზეზები. თუ ჯგუფები სამუშაო ადგილების შექმნისა და გაუჩინარების ძირითადი მიზეზების შესახებ წარმოქმნიან სხვადასხვა მოსაზრებებს, თქვენ შეგიძლიათ დაასახელებინოთ მათ მიზეზები თუ რატომ ემხრობიან ამა თუ იმ ვერსიას. შესაბამისად მიიყვანოთ ისინი კონსესუსამდე, სამუშაო ბაზარზე ცვლილებების გამომწვევ ძირითად მიზეზებთან დაკავშირებით.

მეორე ეტაპს უნდა დაეთმოს 10 წუთი.

დასარიგებელი მასალა 4: აისბერგის მწვერვალი



განსახილველი საკითხები: საშინაო დავალების სახით, დაავალეთ სტუდენტებს ნახონ „10 სამსახური, რომელიც არ არსებობდა 10 წლის წინ“, ამ მისამართზე: *www.youtube.com/watch?v=CS9nzEHFcRI&feature=related*

ყველა პროფესიული სექტორის განსახილველად, (თუ ვერ მოახერხებთ ამის გაკეთებას ლექციაზე) დაავალეთ სტუდენტებს იხილონ ვებ გვერდი: *www.prospects.ac.uk/sectors.htm*

სავარჯიშო 3: კარიერულnects.ac.uk/sect არიერულnects.ac.uk/sec

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს შეაფასოს კარიერული ზრდის შესაძლებლობები საკუთარი კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური კვლევა, მცირე ჯგუფები, მასწავლებლის მიერ წარმართული საერთო დისკუსია

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 35 წუთი

საჭირო მასალა: ინტერნეტი, კალმები

რეკომენდებული პროცესი: საჭიროების შემთხვევაში დააჯგუფეთ სტუდენტები მათი კვალიფიკაციის მიხედვით. სთხოვეთ მათ ინდივიდუალურად გაეცნონ, Charles Handy ვებ – გვერდს: *http://www.prospects.ac.uk/careers.htm*

(თუ კლასი არ არის მოწყობილი ინტენეტთან სტუდენტების ინდივიდუალური კავშირისათვის, მიეცით მათ ეს დავალება სავარჯიშოს სახით, რათა ჩაეტიოთ ლექციის დროში). სტუდენტებმა უნდა აირჩიონ: „არჩევანი თქვენი თემატიკიდან“. შემდეგ ისინი ირჩევენ იმ (ან მასთან მაქსიმალურად მიახლოებულ) საგანს, რასაც სწავლობენ და უთითებთ საკვლევ პროფესიას ან სფეროს იმისათვის, რომ უპასუხონ შემდეგ კითხვებს:

1. *რა ტიპის პირადი თვისებებია საჭირო მოცემულ სფეროში წარმატების მისაღწევად?*
2. *რა ტიპის ცოდნა, უნარები და დამოკიდებულება დამჭირდება?*
3. *რა ტიპის გამოცდილებას მოითხოვს ეს სამსახური ჩემგან?*
4. *ემთხვევა თუ არა ეს მოთხოვნები ჩემ პირად შესაძლებლობებს, ცოდნას, უნარებსა და გამოცდილებას.*

ზოგიერთი ტიპის ინფორმაცია სპეციფიურია დიდი ბრიტანეთისთვის, მაგამ მათი უმეტესობა შეიძლება გადმოტანილი იქნას საქართველოს პირობებშიც. ამ პირველ ეტაპს უნდა დაეთმოს 15 წუთი.

შემდეგ დაყავით სტუდენტები ჯგუფებად, რომლებიც შეისწავლიან ერთი და იგივე ან მსგავს, ხარისხის მოპოვებისათვის საჭირო პროგრამებს და სთხოვეთ განიხილონ მათ მიერ არჩეული სამსახურების სპექტრი. ჩამოაყალიბეთ მოცემულ სფეროებში წარმატების მისაღწევად საჭირო მსგავსი პიროვნული თვისებები, ცოდნა, უნარები და გამოცდილება. არის თუ არა მნიშვნელოვანი განსხვავება არჩეულ სამსახურთათვის საჭირო მოთხოვნებს შორის? მოსალოდნელია რომ ამა თუ იმ პოზიციისათვის მსგავსი მოთხოვნები იქნება საჭირო. (საჭირო დრო: დაახლოებით 10

წუთი)

შემდეგ თქვენ უნდა წარუდგინოთ ჯგუფს იმ უნარების სია, რომელსაც კურსდამთავრებულთაგან მოითხოვენ უმეტესი დამსაქმებლები, მაგალითად:

- **კარიერული ზრდის მოტივაცია**
- **თვითანალიზი**
- **კომერციული აზროვნება**
- **კომუნიკაბელურობა**
- **გუნდური მუშაობა**
- **პრობლემის გადაჭრა**
- **ორგანიზებულობა**
- **ინიციატივა**
- **ლიდერობა**

შესთავაზეთ სტუდენტებს გადმოვცენ მათი კვლევის შედეგები, თუ რა ისწავლეს მათ; მაგალითად: დამსაქმებლისაგან მოთხოვნადი რომელი საკვანძო თვისებები გამოავლინეს; და ამათგან რა თვისებაა ისეთი, რომლის ფლობის დამტკიცებას შეძლებენ; და სად ვლინდება ჩავარდნები; ჩაინიშნეთ შედეგები ფლიფჩარტზე ან დაფაზე. თუ მათ მიერ კლასში ჩატარებული კვლევიდან არ გამოვლინდა, სახლში ინდივიდუალური კვლევისთვის მიეცით და აუხსენით სტუდენტებს, რომ დამსაქმებელთა უმეტესობა სხვადასხვა პოზიციაზე, მიიღებს ნებისმიერი მიმართულების კურსდამთავრებულებს, როგორიცაა: მარკეტინგი, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, ფინანსები, ლოგისტიკა და საზოგადოებასთან ურთიერთობები. (დასაშვებია 10 წუთი)

განსახილველი საკითხები: კარიერული მიზნებისათვის რას განიხილავენ სტუდენტები საკუთარ ძლიერ და სუსტ მხარეებად?

სავარჯიშო 4: ფარული შრომის ბაზარის და კონტაქტების ქსელი

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს დფარული სამუშაო ბაზრის აღმოჩენაში და გამოუქვეყნებელი ვაკანსიების წარმატებით მოძიების ტრატეგიის შემუშავებაში და სამუშაო ადგილისათვის საჭირო მოთხოვნების განსაზღვრაში.

სავარჯიშოს ტიპი: მცირე ჯგუფები, ინდივიდუალური მუშაობა, მასწავლებლის მიერ წარმართული დისკუსია

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 35 წუთი

საჭირო მასალა: საწერი ფურცლები თითოეული სტუდენტისათვის, კალმები, საწერი დაფა ან ფლიფჩარტი, ამობეჭდილი „კონტაქტების ქსელის სქემის შედგენა“

რეკომენდებული პროცესი: დაყავით სტუდენტები 3-5 კაციან ჯგუფებად (ერთი მათგანი ჩაიწერს). სთხოვეთ მათ განიხილონ თუ რატომ არ ასაჯაროებს ზოგიერთი დამსაქმებელი მის ხელთ არსებულ ყველა ვაკანტურ პოზიციას, ჩაინიშნონ ამის ორი მიზეზი. აიღეთ თითო პასუხი ჯგუფიდან და შეაგროვეთ მიზეზები. გამოიყენეთ ფლიპ–ჩარტი ან დაფა პასუხების ჩამოსაწერად. განიხილეთ ორი ძირითადი მიზეზი (თუ ნახსენები არაა). პირველი: გამოუქვეყნებელი ვაკანსიების დიდი ნაწილი ეკუთვნის მცირე ან საშუალო ზომის კომპანიებს (SMEs), რომლებსაც შესაძლოა არ ჰყავთ ადამიანური რესურსების მენეჯერი, რომელიც წარუძღვებოდა მიღების პროცესს და მეორე: მრავალი დამსაქმებელი არ საჭიროებს ვაკანტური ადგილის რეკლამირებას, რადგან დასაქმების მსურველთა რიცხვი სამუშაო ადგილებზე გაცილებით მეტია. დასვით კითხვა: ჩვეულებრივ იზრდება თუ არა ფარული შრომის ბაზარი ეკონომიკური ზრდის შენელებასთან ერთად? ამ პირველი ეტაპისათვის საჭიროა 15 წუთი.

შემდეგ სთხოვეთ სტუდენტებს ინდივიდუალურად შეადგინონ იმ ადამიანთა სია, რომლებთანაც

დაკავშირებულნი არიან. ეს მათ საშუალებას მიცემს მათი ნაცნობების სამუშაო ადგილების (ან ყოფილი სამუშაო ადგილების) მიხედვით ახსნან დასაქმების სამყაროს ესა თუ ის ასპექტი. ეს შეიძლება მოიცავდეს საჭირო მოთხოვნებს კონკრეტული პოზიციისათვის და ტენდენციებს პროფესიულ სფეროებში; მაგალითად ახალი ტექნოლოგიების გავლენას. ასევე უკარნახებს მათ, თუ როგორ შეიძლება ამ კონტაქტების გამოყენება გამოუქვეყნებელი ვაკანსიების აღმოსაჩენად. მიეცით შემდეგი სახის მითითება:

„სავარჯიშოს დაწყებისას, ფურცლის შუაში დაწერეთ თქვენი სახელი და შემოხაზეთ წრე მის ირგვლივ. შემდეგ ხაზების გავლებით დააკავშირეთ ეს წრე ოჯახის ყველა წევრთან და ახლო მეგობრებთან. თუ რომელიმეს სამსახური აქვს, ან ადრე ჰქონდა ესეც აღნიშნეთ.

ამის შემდეგ, თითოეული ეს პიროვნება, ასევე ხაზებით დააკავშირეთ უკვე მათ ნაცნობებთან, ნათესავ-მაგობრებთან, რომლებიც მუშაობენ, იმის მითითებით, თუ რა პოზიციაზე მუშაობენ (ან წარსულში მუშაობდნენ) ისინი.

ვარსკვლავით მონიშნეთ ის ნაცნობები, რომელთა სამსახურის შესახებაც მოგეპოვებათ ინფორმაცია, ან ისინი, რომლებიც დასაქმების იმ სფეროში არიან ჩართულნი რომლის შესახებაც მეტი გინდათ რომ იცოდეთ.

მაგალითის სახით იხილეთ „კონტაქტების სქემის“ ქვემოთ მოყვანილი მოდელი. მეცადინეობის ამ მეორე ფაზას შეიძლება 10 წუთი დასჭირდეს.

დასარიგებელი მასალა 5: კონტაქტების სქემა

1. ბოლო ეტაპზე სთხოვეთ სტუდენტებს გამოთქვან საკუთარი აზრი ამ სავარჯიშოს შესახებ მთელი კლასის გასაგონად. დაფაზე ან ფლიპჩარტზე ჩამოწერეთ: 1. ის ნაცნობები რომლებიც მუშაობენ ან ადრე უმუშავიათ. რომელიმე მათგანმა პოზიცია თუ შეიცვალა, ან თუ აღარ მუშაობს უკვე, ან პირიქით, რომელიმემ ხომ არ დაიწყო მუშაობა სხვა კომპანიაში? რომელიმე ამ სამსახურთაგანი ხომ არ გაფართოვდა, ხომ არ გაჩნდა იქ ახალი სამუშაო ადგილები?

2. ჩაინიშნეთ, რას ფიქრობენ სტუდენტები: მოსწონთ მათ ნაცნობ-მეგობრებს თავიანთი სამსახური თუ არა? თუ მოსწონთ, მათი აზრით - რატომ? სთხოვეთ სტუდენტებს საერთო დისკუსიაში გამოკვეთონ იმოქმედა თუ არა ამ ინფორმაციამ მათ კარიერულ მიზნებზე და როგორ უნდა გამოავლინონ ამ გზით გამოუქვეყნებელი ვაკანსიები. შეაჯამეთ სტუდენტების მიერ გამოთქმული მოსაზრებები. აუხსენით მათ, რომ გამოუქვეყნებელი ვაკანსიების მოძებნის ერთ-ერთი ეფექტური ფორმაა ნაცნობობის ქსელის საშუალებით ძებნა, ამიტომ ამ ლექციის პასუხად, ისინი უნდა დაელაპარაკონ პირადად იმ ნათესავ-მაგობრებს, რომლებიც აქ ჩამოთვალეს, რადგან ამას შეიძლება საკმაოდ ეფექტური შედეგი მოჰყვეს.

განსახილველი საკითხები: განისაზღვროს სტუდენტის უმთავრესი უნარები და ძლიერი მხარეები. სამსახურებრივი დასაქმების შესახებ ახალი იდეების გასაცნობად იხილეთ:

http://targetjobs.co.uk/sites/targetjobs.co.uk/files/TARGETjobsCareersReport-example.pdf

ეს გახლავთ გაერთიანებული სამეფოს ვაკანსიების ვებ–გვერდის მისამართი, ამიტომ მასში მოყვანილი სამსახურებრივი შესაძლებლობები უმეტესად ბრიტანეთშია, მაგრამ ის საფეხურები, რომელზეც ხდება საკუთარი ცოდნის, უნარების და სხვა ძლიერი მხარეების შეფასება, იგივეა განურჩევლად ქვეყნისა, სადაც ცხოვრობთ.

სავარჯიშო 5: დასაქმების ფორმები

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს გაეცნოს სხვადასხვა ტიპის იმ სამუშაო ადგილებს, რომლებზეც მას უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ შეიძლება მოუწიოს მუშაობა. უფრო კონკრეტულად, მიზანია დაეხმაროს სტუდენტს სრულიგანაკვეთიანი სამსახურის ალტერნატივის არსის გაგებაში.

სავარჯიშოს ტიპი: მასწავლებლის ხელმძღვანელობით ჩატარებული საერთო დისკუსია, ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 40 წუთი

საჭირო მასალები: ამობეჭდილი ნიმუშის – „თვითდასაქმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები“ ასლები, კალმები, თეთრი დაფა და ფლიპჩარტი

რეკომენდებული პროცესი: რეკომენდებულია მსჯელობა თქვენ დაიწყოთ, სამსახურების იმ ტიპების განხილვით, რომლებზეც მუშაობენ სტუდენტების მიერ მითითებული ნათესავ-მეგობრები და ჩაიწეროთ დაფაზე ან ფლიპჩარტზე მათი მოსაზრებები ამ სამსახურების შესახებ. - ისინი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობენ თუ სრულზე? მუშაობენ სადმე კომპანიაში თუ თვითდასაქმებულნი არიან? რომელიმე სტუდენტი იცნობს ვინმეს, ვინც ათავსებს ერთმანეთთან სხვადასხვა ფორმის სამსახურებს, ვთქვათ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას და თვითდასაქმებას? აუხსენით რომ ამ უკანასკნელთ ე.წ. „პორტფელურ მუშაკებს“ უწოდებენ. ამ პირველ ეტაპს ამას ეთმობა დაახლოებით 10 წუთი.

შემდეგ სთხოვეთ ინდივიდუალურად დაასრულონ სავარჯიშო თვითდასაქმების დადებით და უარყოფით მხარეებზე. მიეცით მათ ამისთვის 20 წუთი.

როცა სავარჯიშოს დაამთავრებენ, სთხოვეთ მთელი კლასის გასაგონად გამოთქვან საკუთარი აზრი სავარჯიშოზე; უპასუხონ, სავარჯიშოს შედეგად თუ რამდენი მათგანი თვლის, რომ ურჩევნია თვით-დასაქმებული იყოს? და რით ამართლებს ამ პოზიციას? და პირიქით, რამდენი მათგანი არ ემხრობა თვითდასაქმებას და რით ასაბუთებს თავის გადაწყვეტილებას? რა გაარკვიეს სტუდენტებმა „სამუშაოს სტილის“ შერჩევისას საკუთარი უპირატესობების შესახებ? ამ კითხვებზე სტუდენტების მიერ გაცემული

პასუხები უნდა ჩამოწეროთ დაფაზე ან ფლიპჩარტზე (ამ ნაწილს დაახლოებით 10 წუთი უნდა დაუთმოთ).

დასარიგებელი მასლა 6: თვითდასაქმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები

მომდევნო სავარჯიშო დაგეხმარებათ იმის გარკვევაში თვითდასაქმება თქვენთვის შესაფერისი ვარიანტია თუ არა. მასში მოყვანილია რამდენიმე არგუმენტი თვითდასაქმების სასარგებლოდ და საწინააღმდეგოდ. დასვით ნიშანი „v“ იმ პუნქტთან, რომელსაც ემხრობით და ნიშანი „X“ იმ პუნქტთან რომელშიც გამოთქმულ იდეასაც არ ემხრობით.

ა. თვითდასაქმების ემთხვევაში	ბ. თვითდასაქმების შემთხვევაში
ჩემი თავის უფროსი მე თვითონ ვარ	უნდა დავარწმუნო სხვები დამეხმარონ საქმეში
სამუშაო დროის რეჟიმი თავისუფალი მაქვს	მოქმედების ზუსტი გეგმა უნდა მქონდეს, დროში გაწერილი
რაიმე სასარგებლოს გასაკეთებლად ჩემს საკუთარ ფულს ვიყენებ	შეიძლება დამჭირდეს დისტანციური სწავლების ან სანახევრო კურსის მოსმენა.
ბიზნესის სამყაროს ვეცნობი და კომერციის გამოცდილებას ვიღებ	ძალიან მოტივირებული და მონდომებული უნდა ვიყო
თანდათან ვხდები თავდაჯერებული, ვხვდები ახალ ხალხს	ბიზნესის ასაწყობად ჩემი დანაზოგების დახარჯვა მომიწევს
თავისუფალი და დამოუკიდებელი ვარ	ბევრი მუშაობა მომიწევს და ძირითადად მარტო ვიქნები.
სანამ თვითდასაქმებული ვარ, სხვა სამსახურსაც მოვძებნი	ძნელი იქნება ჩემი იდეების და პროდუქტის ბაზრის პოვნა.
თუ მოვინდომე, საღამოობით ვიმუშავებ	უნდა ავიმაღლო კომპიუტერული უნარები, რომ ვაწარმოო ბიზნესის აღრიცხვა.
ისეთ გამოცდილებას მივიღებ მთელი ცხოვრება რომ გამომადგება	ძალიან ბევრი მძიმე მუშაობა მომელის.
საკმაო ფულს გამოვიმუშავებ იმ ბიზნეს-იდეის წყალობით მე რომ მაქვს	შეიძლება იდეები ან საგნები მივყიდო უცხო ადამიანებს.

თუ მარცხენა სვეტში 8-დან 10-მდე „v“ ნიშანი დასვით, ესე იგი თქვენ აშკარად ის ტიპი ხართ თვითდასაქმებაში რომ უნდა ჩაებას. თუ 5-დან 7-მდე ნიშანი გაქვთ, ეს ნიშნავს, რომ იხრებით თქვენს ნებაზე მუშაობისკენ, მაგრამ ჯერ კიდევ ბევრი რამ გაქვთ გასარკვევი თვითდასაქმების რაობის შესახებ. თუ 4 ან ნაკლები ნიშანი გაქვთ, მაშინ თქვენ გაცილებით ფრთხილი ადამიანი ხართ.

ხოლო, თუ მარჯვენა მხარეს დასვით 8-დან 10-მდე ნიშანი, ეს იმას ნიშნავს, რომ თქვენ სრულიად მზად ხართ თვითდასაქმების იდეას მისდიოთ, მიუხედავად იმისა რომ კარგად იცით თუ რა სირთულეები მოგელით ამ გზაზე. 5-დან 7-მდე - ნიშნავს, რომ გაინტერესებთ დასაქმების ეს მიმართულება, მაგრამ ჯერ ისევ თავს იკავებთ, გაშინებთ ამ მიმართულებით განვითარების შესაძლო უარყოფითი შედეგები. თუ 4 და ნაკლები აღნიშვნა გააკეთეთ მარჯვენა სვეტში, ე.ი. თქვენ უფრო სხვების მიერ მართულ სამსახურში მუშაობა შეგეფერებათ.

ახლა განვიხილოთ ჯამური შეფასების შედეგები, მარცხენა და მარჯვენა სვეტების ქულათა შეჯამებით. თუ ჯამში 16 (ან მეტი) ქულა დააგროვეთ, 20 შესაძლებლიდან, ე.ი. თვითდასაქმება მშვენიერი შესაძლებლობაა თქვენთვის. თუმცა, ერთიც უნდა აღინიშნოს, სტუდენტს ეს ტესტი რამდენიმე თვის შემდეგ კიდევ რომ ჩაუტაროთ, შეიძლება სულ სხვა შედეგი მიიღოთ.
კითხვარის შევსებას 15 წუთი უნდა დაუთმოთ.

განსახილველი საკითხები: სთხოვეთ სტუდენტებს თვითდასაქმების მიმართულებით მეტი გამოკვლევა ჩაატარონ და ამ მიზნით ინახულონ ვებ-გვერდი: *www.prospects.ac.uk/self_employment*

ასევე, კერძო მეწარმისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების გაცნობა ვისაც სურს, უნდა ნახოს გვერდი: *www.ncee.org.uk*

დამატებითი სასარგებლო სავარჯიშოები კარიერული შესაძლებლობების გამოკვლევისა და შესწავლისათვის.

სავარჯიშო 6: რისკ-რადარი

სავარჯიშოს მიზანი: დაეხმაროს სტუდენტს წინასწარ შეაფასოს ის ახალი ინოვაციები, რომლებიც შესაძლო ზემოქმედებას მოახდენენ შრომის ბაზარზე და შესაბამისად შეიძლება შეცვალონ მისი მომავალი დასაქმების ასპარეზი.

სავარჯიშოს ტიპი: წყვილებში მუშაობა, მასწავლებლის მიერ ჩატარებული საერთო განხილვა

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 15 წუთი

საჭირო რესურსები: „რისკ-რადარის“ ამობეჭდილი ასლები, კალმები, თეთრი დაფა ან ფლიპჩარტი

რეკომენდებული პროცესი: დაარიგეთ კლასში „რისკ-რადარის“ ასლები, სთხოვეთ სტუდენტებს დანაწილდენ წყვილებად და უპასუხონ შემდეგ შეკითხვებს:

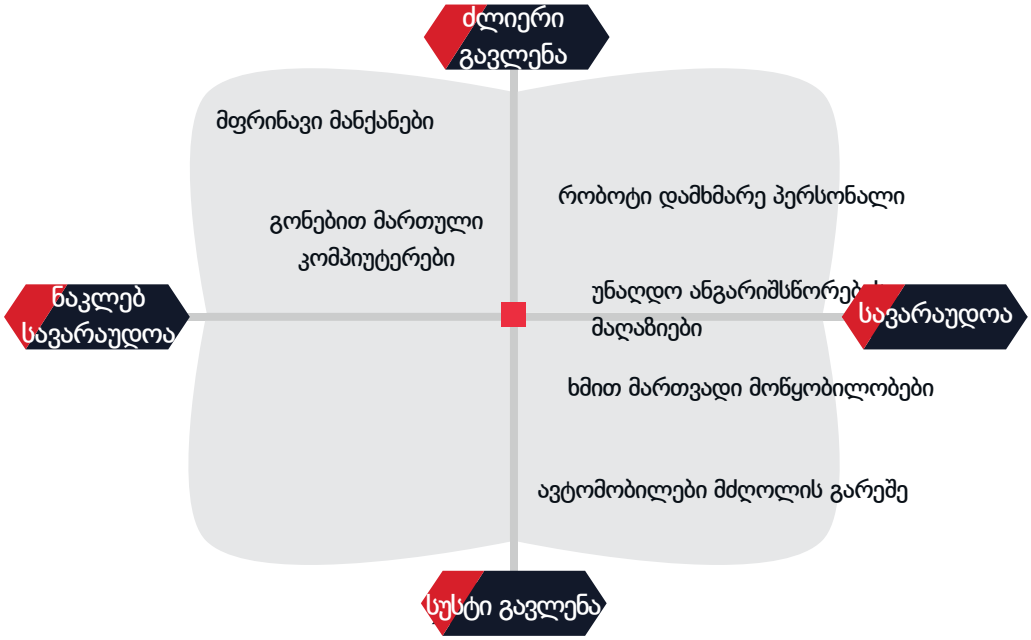
- რა სხვა ინოვაციები შეგიძლიათ მიამატოთ აქ მოყვანილ ჩამონათვალს და რა ადგილზე განათავსებდით მათ?

- აქ ჩამოთვლილი ინოვაციებს დატოვებდით იგივე ადგილზე, სადაც არიან თუ არა? რატომ?

- რა გავლენას მოახდენს ეს ცვლილებები თქვენს იმ კარიერულ და სამსახურებრივ შესაძლებლობებზე, უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ რომ გელით?

პასუხები დააფიქსირეთ დაფაზე ან ფლიპჩარტზე: თუ რომელიმე ინოვაციის ადგილის შეცვლას ითხოვენ სტუდენტები, სთხოვეთ დაასაბუთონ ეს: გამართეთ დებატები ამ საკითხის ირგვლივ.

დასარიგებელი მასალა 7: რისკ - რადარი © **UoE**



განსახილველი საკითხები: გამოარკვიეთ ამ სახის, მოსალოდნელი, ახალი ინოვაციების შესახებ, რომლებმაც შეიძლება გავლენა იქონიონ მათ მომავალ სამსახურებრივ კარიერაზე, ძირითადად რა შეხედულება აქვთ სტუდენტებს - მათი აზრით, უმეტესად ნეგატიური იქნება თუ პოზიტიური მათთვის ეს გავლენა? რატომ?

შეჯამება: შეიძლება ვერ მოასწროთ რომელიმე საკითხის გაშუქება სათანადო სიღრმით, ასეთ შემთხვევაშიც სტუდენტებს გაუწიეთ რეკომენდაცია გაეცნონ სტუდენტის სახელმძღვანელოს რათა დარწმუნდეთ, რომ სათანადო დონეზე ფლობენ ამ მასალას. საკითხი, რომლის განხილვაც ვერ მოხერხდა ლექციისას, დამოუკიდებელი შესწავლის საგანი უნდა გახდეს სტუდენტებისთვის და აქაც მათ სტუდენტის სახელმძღვანელო დაეხმარებათ.

ლექციის შემდეგ: შეახსენეთ სტუდენტებს, რომ შემდეგი ლექციის დასაწყისში თქვენ შეამოწმებთ, თუ რა ისწავლეს მათ საშინაო დავალების შესრულების შედეგად და ამისთვის მათ მოუწევთ ამ დავალების მთავარი საკითხების შესახებ საუბარი.
განვლილი საკითხების გადმოცემაში და მათ ირგვლივ გამართულ დისკუსიებში, იმის აღქმაში, თუ რა გავლენას მოახდენს ეს საკითხები მათ კარიერაზე სტუდენტებს დაეხმარება ქვემოთ მოყვანილი სავარჯიშოები:

ლექციის შემდეგ

სტუდენტებისათვის მისაცემი დავალების მონახაზი მესამე ლექციისთვის, სთხოვეთ სტუდენტებს იხილონ შემდეგი ვებ–გვერდი:
www.youtube.com/watch?v=CS9nzEHFcRI&feature=related
(10 სამსახური, რომელიც არ არსებობდა 10 წლის წინ)

მეხუთე ლექციისთვის იხილონ:
http://targetjobs.co.uk/sites/targetjobs.co.uk/files/TARGETjobsCareersReport-example.pd
(„Target Jobs“–ის სავარჯიშო საკუთარი უნარების და ძლიერი მხარეების შეფასება)

გამოყენებული ლიტერატურა

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2012) Report *'From Education to Working Life'*, *ლუქსემბურგი, ევროკავშირი.*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3063_en.pdf

სამეწარმეო საქმიანობა წარმოდგენილი განათლების პროცესში
www.ncee.org.uk

EU (European Commission), Enterprise and Industry press release
http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=6724&lang=en

GRADUATE PROSPECTS (კარიერული შესაძლებლობები თქვენი საგნისთვის)
http://www.prospects.ac.uk/options_with_your_subject.htm

GRADUATE PROSPECTS (დასაქმების სექტორები) *www.prospects.ac.uk/sectors.htm*

GRADUATE PROSPECTS (უნივერსიტეტის დასრულების შემდგომი ეტაპის სწავლება)
http://www.prospects.ac.uk/postgraduate_study.htm

GRADUATE PROSPECTS (თვით-დასაქმებულები) *www.prospects.ac.uk/self_employment*

GRADUATE PROSPECTS (რა უნარ-ჩვევებს ითხოვს დამსაქმებელი?).
http://www.prospects.ac.uk/applying_for_jobs_what_skills_do_employers_want.htm

საქართველოში არსებული მსხვილი კომპანიები
http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_companies_of_Georgia_(country)

NEE (Network Enterprise Europe Brussels) , ბრიუსელი. ბიულეტენი
http://www.brusselsnetwork.be/eu-news-m/1431-eu-gives-top-priority-to-helping-smes-create-jobs.html

TARGET JOBS (თქვენი მთავარი უნარების და ძლიერი მხარეების გამოსავლენი სავარჯიშო)
http://targetjobs.co.uk/sites/targetjobs.co.uk/files/TARGETjobsCareersReport-example.pdf

TOFFLER, A (1971) *Future Shock*, , ნიუ-იორკი, ბანტამ ბუქზ.

YOUTUBE „10 სამსახური, რომელიც 10 წლის წინ არ არსებობდა.
www.youtube.com/watch?v=CS9nzEHFcRI&feature=related

სხვა სასარგებლო ქართული ვებ-გვერდები:

ქართული შრომის ბაზარი

შავი ზღვის შრომის ბაზრის მიმოხილვა
http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC12576EF002E304F/$file/NOTE868FGP.pdf

დასაქმების ტენდენციები; ანგარიში „ქართული შრომის ბაზრის ფორმირება და ფუნქციონირება"
http://www.nplg.gov.ge/dlibrary/collect/0001/000677/BROSURA-murman-tsartsisze-tsu.pdf

საერთო ინფორმაცია დასაქმების და უმუშევრობის შესახებ
http://www.iset.ge/files/5._valeriane_kvaratskhelia_and_nana_mukbaniani.pdf

http://www.geostat.ge/?action=wnews_archive1&qy=1&qy1=10&lang=geo

საქართველოს ეკონომიკის სტატისტიკური ინფორმაცია ინფლაციის მაჩვენებლისა და უცხოური ინვესტიციების ჩათვლით. *www.geostat.ge*

ქალები და საქართველოს შრომის ბაზარი
http://www.finchannel.com/Main_News/Geo/103653_Women_in_the_Georgian_Labour_Market/

დასაქმების ფორმები
ინფორმაციის წყაროები ვაკანსიების შესახებ. ძირითადად იურიდიულ, საბუღალტრო და საგადასახადო სფეროებში.
www.auditgeo.com

როგორ გამოვიმუშაოთ საარსებო საშუალებები ონლაინ– რეჟიმში, სოციალური მედიის, ბლოგებისა და ვებ–გვერდების დომენების ჩათვლით.
www.seo.ge

თემა 5. კარიერული ხედვა.

კარიერული ხედვა ეს არის ის სამომავლო კარიერის მიმზიდველი სურათი, იდეალური მომავლის პერსპექტივა, რომლის მიღწევისაკენაც ისწრაფვის ადამიანი. ამგვარი ხედვა წარმოადგენს პასუხს კითხვაზე: „რისი მიღწევა მსურს მე?“ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული ხედვის შემთხვევაში კარიერული განვითარებისაკენ გადადგმული ნაბიჯები უფრო შედეგიანი და მიზანმიმართულია. კარიერული ხედვა გამოხატავს ადამიანის სურვილს, განსაზღვრავს არჩევანის გაკეთებისათვის საჭირო კრიტერიუმებს და აადვილებს ალტერნატივების ძიების პროცესს. შესაბამისად, კარიერასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღება უფრო ადვილია მაშინ, როდესაც ისინი ეფუძნება კარიერულ ხედვას. კარიერული ხედვა ასევე მნიშვნელოვანია კარიერული გეგმის ჩამოყალიბებისას. ამ შემთხვევაში, კარიერული გეგმისა და ხედვის კომბინაცია კარიერული მიზნების მიღწევის საუკეთესო საშუალებებაა. კარიერული ხედვის ქონა და იმის ცოდნა, თუ რა გვსურს ცხოვრებაში, წარმოადგენს სამსახურის ძიების ასევე მნიშვნელოვან ფაქტორს. დამსაქმებლები ყოველთვის ეძებენ თანამშრომელებს, რომელთაც გააჩნიათ კარიერული მიზნები, რადგან ეს მიუთითებს იმაზე, რომ ადამიანი არის ჭკვიანი, ჩამოყალიბებული და დამოუკიდებელი. ასეთ თანამშრომლებთან ადვილია ფსიქოლოგიური კონტაქტის დამყარება, რაც გულისხმობს კომპანიისათვის სარგებლის მოტანის სანაცვლოდ მათთვის პერსონალური კარიერული მიზნების მიღწევის შესაძლებლობის შეთავაზებას.

სწავლების მიზნები: სტუდენტების უნარ–ჩვევების განვითარება, პერსონალური კარიერული ხედვის ჩამოყალიბების მიზნით.

სწავლის შედეგები: მოცემული თავის შესწავლის შემდეგ სტუდენტებს ეცოდინებათ თუ:

- ***რა არის კარიერული ხედვა და რა კავშირშია იგი ცხოვრებისეულ ხედვასა და მიზანთან, კარიერული ოცნებების, სტრატეგიებისა და მიზნების თვალსაზრისით;***

- ***რა ნაბიჯები და მეთოდებია საჭირო კარიერული ხედვის ჩამოყალიბებისათვის:***

ძირითადი ფასეულობების, ინტერესების და პრინციპების ანალიზი; მომავლის ვიზუალიზაცია; ოცნებების ნუსხის შედგენა; ცხოვრებისეული და კარიერული კონკრეტული მაგალითების განხილვა და ა.შ;

როგორ შეაფასონ კარიერული ხედვის ხარისხი.

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისათვის ამ საკითხის ახსნისას გაითვალისწინეთ შემდეგი ფაქტორები:

- მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებთან ერთად განიხილოთ კარიერული წარმატებისათვის კარიერული ხედვის აუცილებლობის საკითხი. როგორც ამბობენ „თუ ადამიანმა არ იცის რომელი პორტისკენ მიცურავს, არც ერთი ქარი არ არის მისთვის ხელსაყრელი“. იგივე შეიძლება ითქვას კარიერის შენების პროცესზეც. უნდა ვიცოდეთ რისკენ ვისწრაფვით და უნდა გვქონდეს მომავლის ხედვა. ყველაფერი მიზნის განსაზღვრით იწყება. შესაბამისად, ლოგიკურია, რომ კარიერული დაგეგმვა უნდა ეფუძნებოდეს ხედვას (ყველაზე აბსტრაქტული დონე), კარიერულ მიზნებს (სადაც ხდება პიროვნული თვისებების გამოვლენა) და პოტენციური კარიერული შესაძლებლობების სფეროს.

- კარიერული ხედვა უნდა შეესაბამებოდეს უფრო ფართო ცნებას - ცხოვრებისეულ მიზანს და ხედვას. შესაბამისად, კარიერული ხედვის ჩამოყალიბებამდე აუცილებელია სტუდენტებს დაეხმაროთ მათი ცხოვრებისეული მიზნისა და ხედვის განსაზღვრაში. კარიერული ხედვა ასევე უნდა შეესაბამებოდეს პიროვნების ზოგად ფასეულობებს, ინტერესებს და პრიორიტეტებს.

- კარიერული ხედვის ჩამოყალიბებისას ყველაზე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ორ კომპონენტს: პოზიტიურ აზროვნებას და კრეატიულობას. ურჩიეთ სტუდენტებს დროებით გაექცნენ ყოველდღიურ რუტინას, შეეცადონ შეხედონ საკუთარ ცხოვრებას გარეშე თვალით და ფიქრებში იმოგზაურონ შორეულ მომავალში. ამისათვის უმჯობესი იქნება თუ ლექციას განსხვავებულ გარემოში ჩაატარებთ, მაგალითად აუდიტორიის გარეთ, სადმე ბუნებაში. კიდევ ერთი სასარგებლო მეთოდი გულისხმობს ოცნებების ვრცელი სიის შედგენას, რომლებიც აღწერს კონკრეტული პიროვნების ცხოვრებას მომავლის პერსპექტივაში (მაგალითად 150 წლის შემდეგ) ან ხედვის ნახატის სახით გადმოცემას.

- მნიშვნელოვანია, არამარტო სასურველი კარიერული ხედვის აბსტრაქტული წარმოდგენა, არამედ მისი აღწერაც და კარიერული ხედვის განმარტების ფორმულირებაც. კარიერული ხედვის განსაზღვრა კომპანიის ხედვის ჩამოყალიბების მსგავსი პროცესია. ხედვა უნდა იყოს მოკლედ და მკაფიოდ ჩამოყალიბებული, შთამაგონებელი და შეესაბამებოდეს ცხოვრებისეულ ხედვას, სხვა სფეროებთან დაკავშირებულ მიზნებსა და პრიორიტეტებს.

- კარიერული ხედვის ჩამოყალიბება არ არის ადვილი. ეს პროცესი საკმაო დროსა და ძალისხმევას მოითხოვს. შესაბამისად, სასურველია სტუდენტებს არ მოვთხოვოთ ამ დავალების შესრულება ლექციის მსვლელობის დროს. ლექციის დროს მთავარი მიზანი არ არის ის, რომ განისაზღვროს კარიერული ხედვა თითოეული სტუდენტისთვის. უფრო მეტად მნიშნელოვანია იმის მიღწევა, რომ სტუდენტებმა გაიგონ კარიერული ხედვისა და დაგეგმვის აუცილებლობა და დაიწყონ ფიქრი მათ სამომავლო პერსპექტივებზე. ამას ისინი თავადაც მოახერხებენ, თუმცა თქვენ, როგორც მასწავლებელს, გევალებათ უბიძგოთ სტუდენტებს ამ პროცესის დაწყებისკენ.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა:

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	შენიშვნები
1.	შესავალი	5 წთ	შეგიძლიათ გამოიყენოთ „გასახურებელი“ სავარჯიშო: „კარიერული ციტატები“, რომლებიც აღწერილია ქვემოთ.
2.	ლექცია: „კარიერული ხედვა“	30 წთ	ლექციის მიმდინარეობისას გააცანით სტუდენტებს თუ რა მნიშვნელობა აქვს კარიერულ ხედვას კარიერული გზის შენებისას. განიხილეთ ის ფაქტორები, რომელთა გათვალისწინებაც უნდა მოხდეს სტიმულის მიმცემი პერსონალური კარიერული ხედვის ჩამოყალიბებისას.
3.	პრაქტიკული სავარჯიშო: „ჩემი ცხოვრების მისია“ ალტერნატიული პრაქტიკული სავარჯიშო: „ცხოვრებისეული და კარიერული ოცნებები“	20 წთ	ეს სავარჯიშო ხანგრძლივ დროს მოითხოვს, ამიტომ სასურველია გამოტოვოთ ლექციის თეორიული ნაწილი ან დაავალოთ სტუდენტებს ჩამოწერონ 100 ოცნება.
4.	პრაქტიკული სავარჯიშო: „ჩემი ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვა“	30 წთ	ეს სავარჯიშო არ სრულდება იმ შემთხვევაში, თუ თქვენ უკვე შეასრულეთ ზემოთაღნიშნული ალტერნატიული სავარჯიშო „ცხოვრებისეული და კარიერული ოცნებები“.
5.	ლექციის შეჯამება	5 წთ	თითოეულ სტუდენტს ეძლევა საშუალება დაასახელოს ერთი რამ, რაც გაიგო ან ისწავლა ამ ლექციაზე. ალტერნატივა –თითოეულ სტუდენტს ეძლევა საშუალება დაასახელოს ერთი კარიეული ოცნება.

სასწავლო აქტივობები

„გასახურებელი“ სავარჯიშო: კარიერული ციტატები

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებისათვის სტიმულის მიცემა, იფიქრონ გრძელვადიან კარიერულ მიზნებზე.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 5 წუთი

საჭირო მასალა: ხანგრძლივ კარიერულ მიზნებთან დაკავშირებული ორი ციტატა, რომელიც ხაზს უსვამს სხვადასხვა ხედვას. მაგალითად:

- *„თუ ადამიანმა არ იცის რომელი პორტისკენ მიცურავს, არც ერთი ქარი არ არის მისთვის ხელსაყრელი“ (ანტუან დე სენტ ეგზიუპერი (A. de Saint-Exupery).*

- *„გარემოებები საუკეთესოა მისთვის, ვინც იცის როგორ გამოიყენოს ისინი მის სასიკეთოდ“ (ჯექ ბაქი (Jack Buck).*

- *„მზად დახვდი შანსს. იღბალი არის მომენტი, როდესაც მომზადება და შესაძლებლობები ერთმანეთს ემთხვევა“ (როი დ. ჩაპინ ჯუნიორი (Roy D. Chapin Jr).*

უფრო მეტი ციტატების ნახვა შეგიძლიათ შემდეგ ვებ-გვერდებზე: *http://www.quotationspage.com/; http://www.quoteland.com/*

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ ფურცლები, სადაც წარმოდგენილია ციტატები (ან შესაძლებელია ციტატების აჩვენოთ დაფაზე ვიდეო–პროექტორის საშუალებით). მათ უნდა წაიკითხონ, გაიაზრონ და შეარჩიონ მათთვის ყველაზე მისაღები ციტატა. ამის შემდეგ მთელმა ჯგუფმა ხმა უნდა მისცეს თითოეულ ციტატას. ასევე შესაძლებელია სთხოვოთ სტუდენტებს გააკეთონ კომენტარი, თუ რატომ აირჩიეს კონკრეტული ციტატა.

სავარჯიშო 1. ჩემი ცხოვრებისეული მისია

ძირითადი მიზანი: ცხოვრებისეული მისიის განსაზღვრაში სტუდენტების დახმარება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცელი და კალამი

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ ამობეჭდილი დავალების ფურცლები და ეძლევათ შემდეგი სახის ინსტრუქცია:
„ცხოვრებისეული მისია არის:

- *ის, რაც გიბიძგებთ თქვენი ხედვის განხორციელებისაკენ;*
- *ის, რაც თქვენს ქმედებას ხალისსა და აზრს სძენს;*
- *ის, რითიც ამაყობთ.*

გაიხსენეთ თქვენი ცხოვრებისეული პრიორიტეტები, ძირითადი ინტერესები, ნიჭი, ადამიანები, რომლებიც გაძლევენ სტიმულს და შეეცადეთ ერთი წინადადებით გადმოსცეთ ის, რაც თქვენს ცხოვრებას აზრს სძენს და უნიკალურს გხდით“ .

დავალების ფურცელი „ჩემი ცხოვრებისეული მისია“

თემა	დაასრულეთ წინადადება
1. საქმიანობა - დაასახელეთ საქმიანობა, რომელსაც ყველაზე კარგად ართმევთ თავს და ის, რომელიც არც ისე კარგად გამოგდით.	მე საუკეთესოდ ვართმევ თავს ... არც ისე კარგად გამომდის ...
2. შთაგონება (გატაცება) - დაასახელეთ ის, რაც ნამდვილ სიამოვნებას გგვრით მუშაობისას ან ცხოვრებაში (რა სახის საქმიანობა გაძლევთ სტიმულს ან მოტივაციას).	მუშაობისას მსიამოვნებს ... (სამსახურეობრივი გამოცდილების არქონის შემთხვევაში, შეგიძლიათ ისაუბროთ სწავლის შესახებ). პირადად ჩემს ცხოვრებაში მსიამოვნებს ...
3. ნიჭი - აღწერეთ თქვენი უნარები და ნიჭი (სიმღერა, ცეკვა, ხელსაქმე, ხატვა, ენები, მათემატიკა, სპორტი და ა.შ.)	მე მაქვს შემდეგი უნარები/ნიჭი: ...
4. ღირებულებები - რა ღირებულებებს მისდევთ ცხოვრებაში და რა კრიტერიუმებით აფასებთ თქვენს და სხვა ადამიანების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებს და გადადგმულ აბიჯებს.	ცხოვრებაში და მუშაობისას მე ვხელმძღვანელობ შემდეგი ღირებულებებით: ...
5. პირადი თვისებები - აღწერეთ თქვენი თვისებები, რომლითაც ამაყობთ და რის გამოც გსურთ რომ გაფასებდნენ.	წარმოიდგინეთ, რომ გაქვთ 80 წლის იუბილე. მილოცვისას ჩემმა სტუმრებმა შემაქეს შემდეგი სიტყვებით ... (დაწერეთ რას ისურვებდით რომ ეთქვათ თქვენს სტუმრებს თქვენზე; რა დამსახურებისათვის გსურთ რომ შეგაქონ და ა.შ.)
6. წვლილი - აღწერეთ რით ისურვებდით საყვარელი ან ახლობელი ადამიანების დახმარებას და რა სახის წვლილი იქნებოდა მნიშნელოვანი თავად თქვენთვის.	ჩემი საყვარელი ადამიანებისათვის მინდა ...
7. სინდისიერება - დაფიქრდით არის თუ არა რამე ისეთი, რის გაკეთებას ან შეცვლასაც ნამდვილად ისურვებდით (შესაძლოა ამ აზრებს არ აქცევთ ყურადღებას ან დიდი ხანია მათზე ფიქრობთ)	ნამდვილად მინდა გავაკეთო (შევცვალო) შემდეგი რამ: ...

დავალების ფურცელი „ჩემი ცხოვრებისეული მისია“

თემა	დაასრულეთ წინადადება
8. გავლენა - დაასახელეთ სამი ადამიანი, რომელთაც ყველაზე დიდი გავლენა აქვთ/მოახდინეს თქვენზე (ამჟამად ან წარსულში) და ჩამოთვალეთ მათი ის თვისებები, რომლებითაც ყველაზე მეტად ხართ აღფრთოვანებული.	ჩამოწერეთ იმ სამი ადამიანის სახელი, რომელთაც ყველაზე დიდი გავლენა აქვთ/მოახდინეს თქვენზე (ამჟამად ან წარსულში) და მიუთითეთ თითოეული მათგანის ერთი თვისება, რომლითაც ყველაზე მეტად ხართ აღფრთოვანებული. სახელი , თვისება სახელი , თვისება სახელი , თვისება
9. წონასწორობა - დაფიქრდით როგორ უნდა შეძლოთ ბალანსის შენარჩუნება ცხოვრების ფიზიკურ, ემოციურ, სოციალურ, მენტალურ და სულიერ მხარეებს შორის; რა შეგიძლიათ გააკეთოთ ისეთი მნიშვნელოვანი თითოეულ ამ ასპექტთან მიმართებით, რაც მაქსიმალურად პოზიტიურად იმოქმედებს თქვენს ცხოვრებაზე და ამავდროულად დაგეხმარებათ ბალანსის მიღწევასა და საკუთარი თავის განახლებაში.	წონასწორობის დაცვას ვახერხებ, როდესაც : ცხოვრების ფიზიკური მხარე ... ცხოვრების მენტალური მხარე ... ცხოვრების ემოციური მხარე... ცხოვრების სოციალური მხარე... ცხოვრების სულიერი მხარე...
თქვენი პასუხებიდან გამომდინარე შეეცადეთ ერთი ან ორი წინადადებით ჩამოაყალიბოთ თქვენი ცხოვრებისეული მისია. ჩემი მისია: ...	

როდესაც სტუდენტები ჩამოაყალიბებენ მათ ცხოვრებისეული მისიას, მიეცით საშუალება მათ ვისაც სურვილი ექნება, გაუზიარონ აუდიტორიას ეს ინფორმაცია და გამართონ დისკუსია იმის შესახებ, თუ რა კავშირშია პერსონალური ცხოვრებისეული მისია კარიერასთან.

განსახილველი საკითხი: შეეცადეთ დაადგინოთ რამდენად ესმით სტუდენტებს განსხვავება ცხოვრებისეულ მისიასა და ხედვას შორის. ურჩიეთ მათ გაიაზრონ და დაადგინონ, რამდენად შეესაბამება ან ეწინააღმდეგება ერთმანეთს მათი მისიის, ხედვის, ცხოვრებისეული პრიორიტეტების და ღირებულებების კონცეფციები.

სავარჯიშო 2. ჩემი ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვა

მიზანი: ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვის განსაზღვრაში სტუდენტების დახმარება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: შეარჩიეთ (ან მოამზადეთ) შესაბამისი აუდიტორია. სასურველია იყოს მშვიდი გარემო, რომელიც შეესაბამება დავალების ხასიათს. სტუდენტებს ეძლევათ შემდეგი მითითება:

*„დაივიწყეთ ყველაფერი - გადაუდებელი საქმეები, ოჯახური პრობლემები, მეგობრები და იფიქრეთ იმაზე, რასაც კითხულობთ. **წარმოიდგინეთ**, რომ ხედავთ როგორ ცვლიან ერთმანეთს კალენდრის ფურცლები - 2015, 2020, 2025, 2030, 2040 ... 2050 ... თქვენ ხედავთ თქვენს თავს მომავალში. თქვენ ხანგრძლივი ცხოვრება განვლეთ და **მიაღწიეთ** სასურველ მიზნებს ... უკვე ასაკში ხართ ... კარგად დააკვირდით საკუთარ თავს ... როგორ გამოიყურებით ...სად იმყოფებით ... რა არის თქვენს ირგვლივ ... აღწერეთ ეს ყველაფერი ...“*

„ახლა დაუბრუნდით თქვენს აზრიან და მდიდარ წარსულს ... რა გააკეთეთ ... როგორ მუშაობდით ... როგორი იყო თქვენი ფინანსური მდგომარეობა ... გაიხსენეთ თქვენი ცხოვრების ყველაზე მნიშვნელოვანი მოვლენები ... რომელია თქვენი ყველაზე დიდი მიღწევები ... რითი ამაყობთ ყველაზე მეტად ... რამ მოგანიჭათ ყველაზე დიდი სიამოვნება ... ვისთან ურთიერთობდით ... რისი თქმა შეუძლიათ თქვენზე მეგობრებს, ოჯახის წევრებს და კოლეგებს ... გადმოიტანეთ ფურცელზე ყველა ეს ნააზრევი და წარმოსახვა“

„წაიკითხეთ თქვენი ნაწერი და გააანალიზეთ ინფორმაცია შემდეგ შეკითხვებზე პასუხის გაცემით...

- *რა არის წინა პლანზე წამოწეული ან ხაზგასმული იდეალური ცხოვრების და კარიერის ჩემს*

ხედვაში?

- რას ნიშნავს ჩემთვის ცხოვრებისეული წარმატება?

- რას ნიშნავს ჩემთვის სამსახური?

- რას ნიშნავს ჩემთვის ოჯახი?

- რას ნიშნავენ ჩემთვის მეგობრები?

- რას ნიშნავს ჩემთვის ფული?

- ცხოვრების რომელი ასპექტებია ჩემთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი?

- რომელი ღირებულებებია ჩემთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი?

- რა მანიჭებს ყველაზე დიდი სიამოვნებას?

- რისი მიღწევა მსურს ცხოვრებაში ყველაზე მეტად?

- რა მანიჭებს ყველაზე დიდ სიამოვნებას ცხოვრების ამ ეტაპზე?

- ცხოვრებაში რომელი როლებია ჩემთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი?

- რა არის ჩემთვის პრიორიტეტული ცხოვრებაში?

- რომელია ჩემი ძლიერი მხარეები?

- როგორი ცხოვრებით ვცხოვრობ?

- რამდენად განსხვავდება ჩემი რეალური ცხოვრებისეული და კარიერული არჩევანი იდეალური სცენარისაგან?

- რა ახდენს გავლენას ჩემი ხედვის განხორციელების შესაძლებლობებზე?“

„ახლა შეეცადეთ აღწეროთ თქვენი ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვა და ის, რისი მიღწევაც გსურთ ცხოვრებაში“

ცხოვრებაში მსურს ...

*„გადახედეთ თქვენი ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვის დეფინიციას და შეეცადეთ განმარტოთ თქვენი **ცხოვრებისეული ხედვა** (რისი მიღწევა გსურთ ცხოვრებაში) და **კარიერული ხედვა** (რისი მიღწევა გსურთ კარიერულ გზაზე)“.*

ჩემი ცხოვრებისეული ხედვა...

ჩემი კარიერული ხედვა...

ჯგუფში დისკუსიის გამართვისას, მოხალისე სტუდენტებს შეუძლიათ გააცნონ აუდიტორიას თავისი ცხოვრებისეული ხედვა და გამოვლინდეს ხედვის საუკეთესო დეფინიცია (აქცენტი უნდა გაკეთდეს დეფინიციაზე და არა შინაარსზე).

განსახილველი საკითხები: შეეცადეთ მიაქციოთ სტუდენტების ყურადღება იმაზე, თუ როგორ შეესაბამებიან და უკავშირდებიან ერთმანეთს მათი ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვები და რა მნიშვნელობა აქვს კარიერას ადამიანის ცხოვრებაში. დარწმუნდით, რომ სტუდენტები სწორად ახდენენ ხედვის ფორმულირებას და არ ერევათ იგი მისიაში. სასურველია მოიყვანოთ კარიერული და ცხოვრებისეული ხედვის დეფინიციების მაგალითები.

სავარჯიშო 3: ცხოვრებისეული და კარიერული ოცნებები

სავარჯიშოს მიზანი: ცხოვრებისეული და კარიერული ოცნებების განსაზღვრაში სტუდენტების დახმარება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 80 წუთი

საჭირო მასალა: ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სასურველია სავარჯიშოს ძირითადი ნაწილი ჩატარდეს აუდიტორიის გარეთ - პარკში, ტყეში ან სხვა ადგილას, სადაც სტუდენტები შეძლებენ „საკუთარ თავთან დარჩენას“. ოცნებების სიის ჩამოწერის დაწყებამდე შეთანხმდით, რომ პროცესში ერთმანეთთან არ ისაუბრებენ. თითოეულ სტუდენტს აქვს უფლება ესაუბროს მხოლოდ მის თანმხლებ პირს. მობილური ტელეფონები უნდა გამოირთოს. თქვენ, როგორც მასწავლებელი, სასურველია იყოთ არა მხოლოდ უბრალო დამკვირვებელი, არამედ თავადაც შეასრულოთ პირადი ოცნებების ჩამოწერის დავალება. სტუდენტებს ეძლევათ შედეგი მითითება:

„დაივიწყეთ ყველაფერი - გადაუდებელი საქმეები, ოჯახური პრობლემები, მეგობრები და იოცნებეთ...ჩამოწერეთ მინიმუმ 50 ოცნება, რომლის ასრულებასაც ისურვებდით თქვენი ცხოვრების განმავლობაში“.

სიის შესადგენად სტუდენტებს ეძლევათ 1 საათი.

სთხოვეთ სტუდენტებს ჩამოწერილი 50 ოცნებიდან შეარჩიონ 5 უმთავრესი და უმნიშვნელოვანესი ოცნება (სავარჯიშოს ამ ნაწილის შესასრულებლად შეგიძლიათ დაბრუნდეთ აუდიტორიაში); მათ უნდა გაესვათ ხაზი. შეგიძლიათ ასევე დაავალოთ სტუდენტებს დაალაგონ არჩეული ოცნებები პრიორიტეტების მიხედვით, ყველაზე მნიშნელოვანიდან ნაკლებმნიშვნელოვანისკენ

თანმიმდევრობით. სტუდენტებმა უნდა გააანალიზონ მათი ყველაზე მნიშვნელოვანი ოცნებები და მათი ერთმანეთთან კავშირი. ამის შემდგომ სთხოვეთ მათ წარმოიდგინონ და მოკლედ აღწერონ ამ ოცნებების ახდენის მოსალოდნელი შედეგები. სავარჯიშოს ბოლოს დაავალეთ სტუდენტებს განსაზღვრონ მათი ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვები საკუთარ ოცნებებზე დაყრდნობით.

განსახილველი საკითხები: დააკვირდით თუ როგორ აღგენენ სტუდენტები ოცნებების სიას. ურჩიეთ მათ, რომ ჩაახშონ „შინაგანი რაციონალური კრიტიკა“ და იოცნებონ შეუზღუდავად. ჩვეულებრივ, შინაგანი მხარის ყველაზე საინტერესო ნაწილს და უდიდეს ცხოვრებისეულ ოცნებებს სტუდენტები სიის ბოლოს, „ბანალური სურვილების არსენალის“ ამოწურვის შემდგომ ავლენენ. სასურველია ოცნებების რაოდენობა არ იყოს 50-ზე ნაკლები (საკმარისი დროის შემთხვევაში სია ასამდეც შეიძლება გაიზარდოს). სიის გაანალიზებისას, დააკვირდით რამდენად დიდია ოცნებების ასრულებაში თავად სიის ავტორის წვლილი და ურჩიეთ სტუდენტებს ოცნების ფორმულირება მოახდინონ ისე, რომ ამ ოცნებების ახდენა რაც შეიძლება ნაკლებად იყოს დამოკიდებული სხვა ადამიანებსა და გარეშე ფაქტორებზე. ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვისთვის უმნიშვნელოვანესია უმთავრესი ცხოვრებისეული თემების წინა პლანზე წამოწევა: ყველაზე მეტად რა სურს ადამიანს, რის მიღწევას ცდილობს იგი და როგორია იდეალური ცხოვრებისეული ხედვა. დაეხმარეთ სტუდენტებს ამ თემების კომბინირებაში და ხედვის დეფინიციის ჩამოყალიბებაში.

ეს დავალება ჩვეულებრივ ახდენს დადებითი ემოციების სტიმულირებას. სტუდენტებს ზოგჯერ ოცნებების სია სხვა ლექციებზეც მოაქვთ და ინტერესით აკვირდებიან სურვილების ახდენის პროცესს. შესაბამისად, ეს დავალება და თემა საუკეთესო ვარიანტია თავად კარიერის მართვის საგნის პირველი გაკვეთილისათვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

BECK, M. (2002) *Finding your own north star: Claiming the life you were meant to live,* ნიუ იორკი: თრი რივერზ ფრეს.

BOLDT, L. (2004) *How to find the work you love.* ნიუ–იორკი: ფენგუინ/კომპასი“.

BOLLES, R.N. (2005) *What color is your parachute workbook: How to create a picture of your ideal job or next career* . ბერკლი: თენ სფიდ პრესი.

GREENHAUS, J.H., CALLANAN, G.A., GODSHALK, V.M. (2010) *Career Management.* სეიჯ ფაბლიქეიშენზ, ინკ.

HOBSON, B., SCALLY, M. (2009) *Build your own Rainbow: a Workbook for Career and Life Management.* შჰს. მენეჯმენთ ბუქს 2000.

IBARRA, H. (2003) *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career.* ბოსტონი, ჰარვარდის ბიზნეს სკოლის გამომცემლობა.

IINKSON, K. (2007*) Understanding careers: The metaphors of working lives.* თაუზენდ ოაკსი, სეიჯ ფაბლიქეიშენს.

LEIDER, R.J. (2004) *The power of purpose: Creating meaning in your life and work* . სან–ფრანცისკო: ბერეტ-კოლერ ფაბლიშერზი.

LORE, N. (1998) ***The pathfinder: How to choose or change your career for a lifetime of satisfaction and success.*** ნიუ–იორკი: საიმონ ენდ შასთერ.

MITCHELL, K.E., LEVIN, A.S., KRUMBOLTZ, J.D. (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *ჟურნალი კონსულტაციები და განვითარება*; 77. გვ.115-124.

MITCHELL, K. (2003) *The unplanned career: How to turn curiosity into opportunity: A guide and workbook* .სან–ფრანცისკო: ქრონიქლ ბუქს.

OTTE, F.L., KAHNWEILER, W.M. (1995) Long-range career planning during turbulent times *ბიზნეს ჰორიზონტ*, 38 (1), გვ.2-7.

PRYOR, R., BRIGHT, J. (2011) *The Chaos Theory of Careers.* როუთლიჯ, ნიუ იორკი.

REARDON, R.C., LENZ, J.G., SAMPSON, J.P. Jr., PETERSON, G.W. (2009) *Career Development and Planning: A Comprehensive Approach* .მეისონი, ოჰაიო: სენგეიჯ ლერნინგ.

SAVICKAS, M.L., et al. (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *პროფესიული ქცევის ჟურნალი*, doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004.

TALEB, N.N. (2007) *The Black Swan: The impact of the highly improbable* . რენდომ ჰაუს: ნიუ იორკი.

TRACY, B. (2004) GOALS! *How to get everything you want - faster than you ever thought possible.* სან–ფრანცისკო: ბერეტ-ქოლერ ფაბლიშერზ.

YENA, D.J. (2011) *Career Directions. The Path to Your Ideal Career.* მაქ გრეუ ჰილ.

თემა 6. კარიერასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღება

შეიძლება ითქვას, რომ გადაწყვეტილების მიღება ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაბიჯია კარიერული განვითარების გზაზე. გადაწყვეტილების მიღებისას ადამიანი (გაზრებულად ან გაუაზრებლად) სხვადასხვა კარიერული ალტერნატივებიდან (სამსახური, საქმიანობა, განათლების სფერო და სხვ.) ირჩევს ყველაზე მისაღებ ვარიანტს. ამის შემდგომ, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში კარიერის განვითარებაზე გავლენას სწორედ არჩეული ალტერნატივა ახდენს, ხოლო სხვა შესაძლებლობები დროებით უკანა პლანზე გადადის. კარიერასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები ხშირ შემთხვევაში ხანგრძლივი დროის მანძილზე ახდენს გავლენას, როგორც პიროვნების კარიერაზე, ასევე მის ცხოვრებაზე. მაგალითად, კონკრეტული სასწავლო პროგრამის შერჩევისას, სწავლება გრძელდება რამდენიმე წელი და მოითხოვს საკმაო დროს, ძალისხმევას და ფინანსურ ხარჯებს. შესაბამისად, კარიერასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების უნარების განვითარება საკმაოდ მნიშვნელოვანია და სათანადო ყურადღებას იმსახურებს.

სიტუაციას თანამედროვე პერსპექტივიდან რომ შევხედოთ, ადამიანს რეალურად მრავალი კარიერული გადაწყვეტილების მიღება უწევს თავისი ცხოვრების განმავლობაში და სწორედ ამ გადაწყვეტილებებით ქმნის იგი მის უნიკალურ კარიერულ გზას. ამიტომაც, კარიერასთან

დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების უნარების ქონა უაღრესად მნიშვნელოვანია, რადგან ეს აღარ არის ერთჯერადად მიღებული გადაწყვეტილება, როგორც ეს იყო მაშინ, როდესაც ტრადიციული ბიუროკრატიული კარიერული კონცეფცია იკავებდა პრივილეგირებულ პოზიციას.

სწავლების მიზნები: სტუდენტებში კარიერული და საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ სანდო ინფორმაციაზე დაფუძნებული დროული კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების უნარის განვითარება.

სწავლების შედეგები: ამ საკითხის შესწავლის შემდეგ სტუდენტებს ეცოდინებათ:

- ***კარიერული გადაწყვეტილების არსი;***
- ***რა ახდენს გავლენას კარიერულ გადაწყვეტილებაზე;***
- ***კარიერული გადაწყვეტილების მიღების პროცესი და მისი მართვა;***
- ***კარიერული გადაწყვეტილების მიღების სახეები;***
- ***კარიერული გადაწყვეტილების მიღებისას გასათვალისწინებელი კრიტერიუმები;***
- ***გარეშე ფაქტორები და პიროვნული თვისებები, რომლებიც გავლენას ახდენენ კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაზე;***
- ***კარიერული გადაწყვეტილების მიღების პროცესთან დაკავშირებული პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები.***

რეკომენდებული პროცესი: საკითხის ახსნისას გაითვალისწინეთ შემდეგი ფაქტორები:

- ხაზი გაუსვით კარიერის დაგეგმვისა და კარიერული განვითარებისათვის კარიერათან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მნიშვნელობას. კარიერის ეფექტურად მართვის პროცესში კარიერული გადაწყვეტილებები წარმოადგენს ძირითად კომპონენტს. გადაწყვეტილებების მიღებით ადამიანი აგებს თავის ინდივიდუალურ კარიერულ გზას. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ პასუხისმგებლობის დონეც იცვლება გარემოებების მიხედვით. მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებმა კარგად გაიგონ კარიერული გადაწყვეტილების მნიშვნელოვნება და მათი გავლენა მათ ცხოვრებაზე. აქედან გამომდინარე, საკითხის ახსნისას დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს შესაბამისი უნარების განვითარებას. კარიერული გადაწყვეტლების მიღების უნარებთან ერთად სტუდენტები ასევე გადაწყვეტილების მიღების ზოგად უნარებსაც იძენენ.

- საკითხის ახსნისას გასათვალისწინებელ ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს კარიერული გადაწყვეტილების მიღების კრიტერიუმის შეფასება. სტუდენტებს უნდა შეეძლოთ დამოუკიდებლად განსაზღვრონ ის პიროვნული თუ გარეშე ფაქტორები, რომლებიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაზე. მაგალითად, ძირითადი ინტერესები, გარკვეული ფასეულობები, სამსახურის ტიპი, კარიერული პერსპექტივები და სხვა.

- შეეცადეთ სტუდენტების ყურადღება გადაწყვეტილებების მიღების სხვადასხვა მეთოდებზეც გაამახვილოთ. ეს შეიძლება იყოს ყველა შესაძლო ალტერნატივის რაციონალური შეფასება და შემდეგ, ინტუიციაზე ან წინა გამოცდილებაზე დაყრდნობით სპონტანური გადაწყვეტილების მიღება. კარიერული გადაწყვეტილების მიღება შესაძლოა ასევ აღვიქვათ, როგორც ინტერესების შეთავსება, როდესაც შედეგი მნიშნელოვანია არამარტო გადაწყვეტილების მიმღებისთვის, არამედ სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვისაც.

- პროცესზე ასევე გავლენას ახდენს კონკრეტული პირების მიერ კარიერული გადაწყვეტილების მიღების სტილი. ამგვარ გადაწყვეტილებებს სხვადასხვა ადამიანები სხვადასხვანაირად იღებენ. აუცილებელია, რომ სტუდენტებს დავეხმაროთ იმის გააზრებაში, თუ როგორ იღებენ ისინი გადაწყვეტილებებს და რა არის ამ მეთოდის ძლიერი და სუსტი მხარეები.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	შენიშვნები
1.	შესავალი	5 წთ	შეგიძლიათ გამოიყენოთ „გასახურებელი“ სავარჯიშო: „გადაწყვეტილებები, რომლებიც აუცილებელია ოცნებების ასახდენად“, რომელიც ქვემოთ არის ახსნილი.
2.	ლექცია თემაზე: „რას წარმოადგენს კარიერული გადაწყვეტილება“	20 წთ	ლექციის მიზანია სტუდენტებს გააცნოს კარიერული გადაწყვეტილებების არსი, მათი მიღების ძირითადი კრიტერიუმები და მეთოდები. აუცილებელია სტუდენტებს კარგად ავუხსნათ პროცესის ლოგიკური თანმიმდევრობა, კერძოდ დროული და მიზანშეწონილი კარიერული გადაწყვეტილების მიღებისათვის აუცილებლი ნაბიჯები, პროცესთან დაკავშირებული მახეები და საფრთხეები და სირთულეების წარმატებით გადალახვის გზები.
3.	პრაქტიკული სავარჯიშო	30 წთ	ალტერნატივა 1. სავარჯიშო „გადაწყვეტილებების ანალიზი“ ალტერნატივა 2. სავარჯიშო „გადაწყვეტილების მიღების სტილი“
4.	პრაქტიკული სავარჯიშო	30 წთ	სავარჯიშო „რაციონალური გადაწყვეტილებების მიღება“
5.	ლექციის შეჯამება	5 წთ	თითოეული სტუდენტი თითო წინადადებით ხსნის ერთ რამეს, რაც მისთვის ღირებული იყო და ისწავლა ამ ლექციაზე.

სასწავლო აქტივობები

„გასახურებელი“ სავარჯიშო: გადაწყვეტილებები, რომლებიც აუცილებელია ოცნებების ასახდენად

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება ცხოვრებისეული და კარიერული ხედვის რეალიზაციისათვის გადასადგმელი ნაბიჯების გააზრებაში.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 5 წუთი

საჭირო მასალა: A4 ფორმატის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სთხოვეთ სტუდენტებს გაიხსენონ პირად კარიერასა და ცხოვრებასთან დაკავშირებული ოცნებების ჩამონათვალი, აირჩიონ ამ ოცნებებიდან ერთი და ჩამოწერონ სულ მცირე სამი გადაწყვეტილება, რომელთა მიღებაც აუცილებელია მოცემული ოცნების ასასრულებლად. სურვილის შემთხვევაში, სტუდენტებს შეუძლიათ გაუზიარონ აუდიტორიას თავიანთი გადაწყვეტილებები.

სავარჯიშო 1: გადაწყვეტილებების ანალიზი

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება ცხოვრებისეული და კარიერული გადაწყვეტილებების გაანალიზების უნარის ჩამოყალიბებაში.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: დაურიგეთ სტუდენტებს ფურცლები და მიეცით შემდეგი ინსტრუქცია:

„ადამიანის კარიერული გზა მრავალ გადაწყვეტილებასთანაა დაკავშირებული. თქვენ ვალდებული ხართ აირჩიოთ პროფესია, განათლების სფერო, სამსახური, თავისუფალ დროს შესასრულებელი საქმიანობა და ა.შ. თითოეული გადაწყვეტილება თავის მხრივ გავლენას ახდენს სხვა გადაწყვეტილებებზე. თუმცა, კონკრეტულ არჩევანთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები ჩვეულებრივ მსგავსია. ადამიანები ცდილობენ ჩამოიყალიბონ გადაწყვეტილების მიღების მათთვის ჩვეული სტილი და მოარგონ იგი სხვადასხვა ცხოვრებისეულ სიტუაციას. გადაწყვეტილების მიღების პროცესი შეიძლება განსხვავდებოდეს რისკის სიდიდის, პროცესში სხვა ადამიანების ჩართვის აუცილებლობის და გადაწყვეტილების მიღების სისწრაფის მიხედვით. ამიტომ, მომავალში კარგი გადაწყვეტილებების მიღებისათვის აუცილებელია იცოდეთ როგორია თქვენი საკუთარი სტილი, მისი უპირატესობები და სუსტი მხარეები. ასევე მნიშვნელოვანია თქვენს მიერ აქამდე მიღებული გადაწყვეტილებების გამოცდილების გააზრება და გათვალისწინება. წინამდებარე სავარჯიშო განკუთვნილია სწორედ გადაწყვეტილების მიღების პროცესის სიღრმისეული ანალიზისათვის.”

აიღეთ სუფთა ფურცელი და გაავლეთ ხაზი, რომელიც იქნება თქვენი ცხოვრების გზის აღმნიშვნელი. ზემოთ მიმართული ხაზი მიუთითებს თქვენი ცხოვრების კარგ პერიოდზე, ხოლო ქვემოთ მიმართული კი ცუდ პერიოდზე. ამ ხაზზე წერტილებით აღნიშნეთ ის მომენტები, როდესაც მოგიწიათ უმნიშვნელოვანესი ცხოვრებისეული გადაწყვეტილების მიღება. გაიხსენეთ რას ეხებოდა ეს გადაწყვეტილებები. გააგრძელეთ ხაზი მომავალისკენაც. საჭირო ადგილებში გამოიყენეთ შემდეგი სიმბოლოები:

! - სარისკო გადაწყვეტილება,

X - დაბრკოლება,

O - გადაწყვეტილება, რომელიც თქვენს მაგივრად მიიღო სხვამ,

+ - თქვენს მიერ მიღებული კარგი გადაწყვეტილება,

- - თქვენს მიერ მიღებული ცუდი გადაწყვეტილება,

? - მომავალში მისაღები მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება.

როდესაც დაასრულებთ დიაგრამის ხაზვას, დაფიქრდით შემდეგ საკითხებზე:

- რომელმა მოვლენამ იქონია ყველაზე დიდი გავლენა თქვენს პიროვნულ ზრდაზე, ხასიათსა და საკუთარი თავის და პოტენციალის შეცნობაზე? რატომ? რა გასწავლათ ამან?
- რომელმა მოვლენამ გიბიძგათ ცხოვრებისეული/კარიერული გზის შეცვლისაკენ?
- რომელ მოვლენასთან დაკავშირებით ინერვიულეთ ყველაზე მეტად?
- რომელი მოვლენა იყო ყველაზე დიდი რისკის შემცველი?

შეაფასეთ კრიტიკულ სიტუაციებში გადაწყვეტილების მიღების თქვენი სტილი შემდეგ კითხვებზე პასუხის გაცემით:

- გადაწყვეტილება თქვენით მიიღეთ თუ მიმართეთ სხვების დახმარებას?
- რამდენად გარისკეთ?
- რამდენად სპონტანური ან გააზრებული იყო თქვენი გადაწყვეტილება?
- რამდენად კმაყოფილი ხართ ახლა თქვენს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებით?
შეეცადეთ მოკლედ შეაჯამოთ თქვენი ცხოვრება თქვენს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გათვალისწინებით.“

როდესაც სტუდენტები დაასრულებენ საკუთარი „ცხოვრების დიაგრამის“ დახაზვას, მოაწყვეთ მცირე დისკუსია, რომლის დროსაც სტუდენტები (სურვილისამებრ) გაუზიარებენ თავიანთ მოსაზრებებს აუდიტორიას და ისაუბრებენ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე და კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებასთან მის კავშირზე. სტუდენტებმა უნდა სცადონ უპასუხონ შემდეგ შეკითხვებს:

- გაიხსენეთ ცხოვრებაში თქვენს მიერ მიღებული კარგი გადაწყვეტილებები.
- გაიხსენეთ თქვენს მიერ მიღებული სარისკო გადაწყვეტილებები და ახსენით რამდენად ღირდა ამ რისკის გაწევა?
- გაიხსენეთ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები, რომლებიც მიიღეს თქვენს ნაცვლად.
- რომელი გადაწყვეტილებების მიღება გაგიჭირდათ ყველაზე მეტად?
- რა გასწავლათ გადაწყვეტილებების მიღების შესახებ თქვენმა ცხოვრებისეულმა გამოცდილებამ?
- რა მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღება მოგიწევთ მომავალში?

განსახილველი საკითხები: განიხილეთ ის ცხოვრებისეული მომენტები, რომელზეც გავლენა იქონია კონკრეტულმა გადაწყვეტილებამ. მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებმა შეაფასონ რამდენად შეიცვალა მათი ცხოვრების ხარისხი კონკრეტული გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ. თუ ცვლილება უარყოფითია, შეეცადონ მიხვდნენ რა არის მიზეზი. შესაძლოა გადაწყვეტილება მათ მაგიერ სხვამ მიიღო, ან მათ იხელმძღვანელეს არასწორი ინფორმაციით ან კრიტერიუმებით, ან ეს გადაწყვეტილება უბრალოდ ნაჩქარევი იყო. საჭირო ინფორმაციას იძლევა ასევე წარმატებული გადაწყვეტილებების გაანალიზებაც. მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებმა დაადგინონ კარგი გადაწყვეტილების მიღებისათვის აუცილებელი ასპექტები და გამოიყენონ ეს ცოდნა მომავალში.

სავარჯიშო 2: გადაწყვეტილების მიღების სტილი

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება განსაზღვრონ გადაწყვეტილებების მიღების სხვადასხვა სტილი და შეაფასონ მათი ძლიერი და სუსტი მხარეები.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: დაურიგეთ სტუდენტებს დავალების ფურცლები და მიეცით შემდეგი მითითება:

„თითოეულადამიანსგააჩნიაგადაწვეტილებისმიღებისმისეულისტილი.ზოგიგადაწყვეტილებას იმპულსურად იღებს, ზოგი კი ყველა შესაძლებლობას დეტალურად განიხილავს და გეგმავს ნაბიჯების თანმიმდევრობას. ამ სავარჯიშოში თქვენ გაეცნობით გადაწყვეტილების მიღების გზების მრავალი კლასიფიკაციიდან ერთ-ერთს. გაეცანით გადაწვეტილების მიღების სტილის განმარტებებს და შეაფასეთ თითოეული მათგანი პროცენტული მაჩვენებლებით იმის მიხედვით, თუ რამდენად ენდობოდით მათ საკუთარი გადაწყვეტილების მიღებისას. მოიყვანეთ რეალური მაგალითი თქვენი ცხოვრებიდან. “

გადაწყვეტილების მიღების სტილი	გადაწყვეტილების მიღების სტილის აღწერა	რამდენად შეესაბამება აღნიშნული სტილი გადაწყვეტილების მიღების თქვენს სტილს (%)	საილუსტრაციო მაგალითი
სხვაზე დამოკიდებული	გადაწყვეტილების მიღებისას ადამიანი სხვას უფრო მეტად ენდობა ვიდრე საკუთარ თავს. იგი თვლის, რომ სხვებმა უკეთესად იციან ის თუ რა უნდა/სჭირდება მას.		
შეშინებული	ადამიანს ეშინია გადაწყვეტილების მიღება და ნერვიულობს მოსალოდნელ შედეგებზე.		
ლოგიკური	გადაწყვეტილების მიღება ხდება ყველა დადებითი თუ უარყოფითი მხარის დეტალური გააზრების საფუძველზე.		
იმპულსური	გადაწყვეტილების მიღება ხდება შედეგის გააზრების გარეშე.		
მომავლისთვის გადადება	ადამიანი დიდ დროს უთმობს ყველა შესაძლო ვარიანტის შესახებ ინფორმაციის მოძიებას და გაანალიზებას, მაგრამ არ იცის რა სურს/სჭირდება.		
ემოციებზე დაფუძნებული	განიხილავს შესაძლო ვარინატებს და გადაწყვეტილებას იღებს გრძნობებსა და ემოციებზე დაყრდნობით.		

გადაწყვეტილების მიღების სტილის შეფასებისას სტუდენტები იყოფიან 6 ჯგუფად. თითოეულ ჯგუფს აქვს ერთი სტილი და მუშაობს კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესთან მიმართებაში ამ სტილის დადებითი და უარყოფითი მხარეების გამოვლენაზე.

დავალების დასრულების შემდეგ, ჯგუფის წევრები აკეთებენ მათი ნამუშევრის პრეზენტაციას.

მოაწყვეთ დისკუსია და განიხილეთ თითოეული სტილის გავლენა კარიერული გადაწყვეტილების ხარისხზე. დასვით შემდეგი შეკითხვები:

- *გადაწყვეტილების მიღების რომელი სტილია საუკეთესო?*
- *როგორ შეიძლება თითოეული სტილის უპირატესობების გამოყენება და როგორ უნდა შევამციროთ სუსტი მხარეების გავლენა?*
- *როგორ გააუმჯობესებდით გადაწყვეტილების მიღების თქვენს საკუთარ სტილს?*

განსახილველი საკითხები: ხაზი გაუსვით იმ ფაქტს, რომ რეალურად ცხოვრებაში არ არსებობს მკაფიოდ განსაზღვრული სტილი და რომ სტილი ფაქტობრივად ტენდენციაა. თითოეულ სტილს აქვს დადებითი და უარყოფითი მხარეები, რომელთაც სათანადო ყურადღება უნდა მიექცეს ამ სტილის გამოყენების შემთხვევაში. გადაწყვეტილების მიღების სტილის ცოდნა (მაგალითად, „მე ვიცი, რომ იმპულსური ვარ“) ეხმარება სტუდენტს გაიაზროს და შეამციროს მისი გავლენა (მაგალითად, „მე მეტ დროს დავუთმობ ამ გადაწყვეტილების მიღებას“).

სავარჯიშო 3: რაციონალური გადაწყვეტილებების მიღება

სავარჯიშოს შედეგად გამომუშავებული უნარები: კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების უნარი.

სავარჯიშოს მიზანი: დავეხმაროთ სტუდენტებს გააანალიზონ კარიერული არჩევანი და დაიყვანონ სავარაუდო ვარიანტები ყველაზე რეალურ შესაძლებლობამდე

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები, ცარიელი ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: ამ სავარჯიშოს შესრულებისას სტუდენტები სწავლობენ კარიერული ალტერნატივების რაციონალურ შეფასებას. შეგიძლიათ გამოიყენოთ წინა ლექციაზე შედგენილი კარიერული ალტერნატივების სია (კარიერული მიმართულებები, დასაქმება, განათლება, სამსახური, პოზიცია). დაურიგეთ სტუდენტებს დავალების ფურცლები და მიეცით შემდეგი მითითება:

„შეავსეთ ქვემოთ მოცემული ცხრილი თქვენს და თქვენი კარიერული შესაძლებლობების შესახებ წინა ლექციაზე მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე. პირველ ხაზში ჩაწერეთ 2–დან 5–მდე თქვენთვის ყველაზე შესაფერისი კარიერული არჩევანი (თანამდებობა, სამსახური, სპეციალობა და ა.შ.). დაფიქრდით რამდენად შეესაბამება ეს არჩევანი თქვენს კარიერულ ხედვას, ღირებულებებს, ინტერესებს, ცხოვრებისეულ პრიორიტეტებს, უნარებს, პირად თვისებებს, ცხოვრების სტილს და კომპეტენციებს (შეგიძლიათ იხელმძღვანელოთ სხვა მნიშვნელოვანი კრიტერიუმებითაც). გამოიყენეთ შეფასების სისტემა (0-დან 1-მდე). მაგალითად: შეიძლება გადაწყვიტოთ, რომ ფასეულობებს მიანიჭოთ 0,5, ხოლო ინტერესებს კი 0,3 ქულა საერთო ქულიდან (საერთო ქულაა 1). ამის შემდეგ იღებთ შეფასების 100 ქულიან შკალას, რომლის მიხედვითაც, პირველი არჩევანი გაძლევთ საშუალებას 50 ქულით განახორციელოთ თქვენი ღირებულებები, მეორე არჩევანის შემთხვევაში კი 20 ქულით და ა.შ. დააჯამეთ ქულები თითოეული კრიტერიუმისათვის კარიერული შესაძლებლობების გათვალისწინებით. საერთო ქულათა ჯამი საშუალებას მოგცემთ რაციონალური გადაწყვეტილება მიიღოთ იმის შესახებ, თუ რომელი შესაძლებლობა შეეფერება ყველაზე მეტად თქვენს პიროვნებას. “

კარიერული შესაძლებლობა / პრიტერიუმი	1.	2.	3.	4.	5.
კარიერული ხედვა					
ღირებულებები					
ცხოვრებისეული პრიორიტეტები					
უნარები					
პირადი თვისებები					
ცხოვრების სტილი					
ინტერესები					
კომპეტენციები					
სხვა					
სხვა					

დავალების შესრულების შემდეგ, გამართეთ დისკუსია, რომლის დროსაც სტუდენტები გააკეთებენ კარიერული არჩევანის შესახებ მათი მოსაზრებების პრეზენტაციას და განმარტავენ იმას, თუ რა ისწავლეს გადაწყვეტილებების მიღების რაციონალური მოდელის გამოყენების შედეგად.

განსახილველი საკითხები: გახსოვდეთ, რომ მიუხედავად მისი რაციონალური ხასიათისა, ეს მოდელი მაინც ვერ იქნება გამოსადეგი ყველა ადამიანისთვის. ზოგჯერ საერთო ქულის გამოთვლის შემდეგ აღმოჩნდება, რომ საუკეთესო ალტერნატივა სულაც არ არის ის რაც თქვენ გსურთ. ამ შემთხვევაში სასურველია უფრო მარტივად შეასრულოთ იგივე დავალება - გამორიცხეთ ნაკლებად სასურველი ვარიანტები ან არჩევანი გააკეთეთ გრძნობებზე დაყრდნობით და არა რაციონალური გამოთვლის საფუძველზე. სტუდენტებმა უნდა გაიგონ, რომ არსებობს გადაწყვეტილების მიღების სხვადასხვა მეთოდი, რომელთაც გააჩნიათ როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი მხარეები. აუცილებლად გაუსვით ხაზი იმას, რომ თითოეული ამ მეთოდის სწორ გამოყენებას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კარიერული წინსვლის პროცესში.

გამოყენებული ლიტერატურა

ADAIR, J. (2007) *Decision making and problem solving strategies*. ლონდონი:ქოგან ფეიჯ.

ALTIER, W.J. (1999) *The thinking manager's toolbox: Effective processes for problem solving and decision making*. ნიუ–იორკი, ოქსფორდის უნივერსიტეტის გამომცემლობა.

BARUCH, Y. (2004). *Transforming careers: From linear to multi-directional career paths*. ქერიერ დიველოფმენთ ინთერნეიშენალ, 9(1), გვ. 58-73.

BRIGHT, J., PRYOR, R. (2008). Shiftwork: A Chaos Theory of Careers Agenda for Change in Career Counselling. *კარიერული განვითარების ავსტრალიური ჟურნალი“*. N 17 (3), გვ. 63-72

DUCAT, D. (2002) *Turning points: Your career decision-making guide* . ათერ სედლ რივერ: თრენთის ჰოლ.

GOODE, J. and BINGHAM, M. (Eds.) (1999) P*ossibilities: A Supplement Anthology for Career Choices.* სანტა ბარბარა: აქადემიქ ინოვეიშენზ.

GREENHAUS, J.H., CALLANAN, G. A., GODSHALK, V.M. (2010) *Career Management.*, სეიჯ თაბლიქეიშენზ, ინკ.

HAMMOND, J. S., KEENEY, R.L., RAIFFA, H. (2002) *Smart choices: A practical guide to making better decisions*. ნიუ–იორკი: ბროდვეი ბუქზ.

HOBSON, B., SCALLY, M. (2009) *Build your own Rainbow: a Workbook for Career and Life Management.* შპს. მენეჯმენთ ბუქზ 2000.

MIEDANER, T. (2010) *Coach Yourself to a New Career: 7 Steps to Reinventing Your Professional Life* . ნიუ–იურკი: მაქ გროუ ჰილზ ქომფანიზ, ინკ.

MITCHELL, K.E., LEVIN, A.S., KRUMBOLTZ, J.D. (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities . *ჟურნალი კონსულტაციები და განვითარება*, 77. გვ.115-124.

LUZZO, D.A., SEVERY, L.E. (2009) *Making Career Decisions that Count: a Practical Guide*, ნიუ–ჯერსი: ფირსონ თრენთის ჰოლი.

REARDON, R.C., LENZ, J.G., SAMPSON, J.P., Jr., PETERSON, G.W. (2009). *Career Development and Planning: A Comprehensive Approach* მეისონი, ოჰაიო: სენგეიჯ ლერნინგ.

SAMPSON, J.P., Jr., REARDON, R.C., PETERSON, G.W., & LENZ, J.G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach* ფესიფიქ გრუვი, კალიფორნია: ბუქს/ქოული.

SAVICKAS, M.L., et al. (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *პროფესიული ქცევის ჟურნალი*, doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004.

SHEIN, E.H. (2006) *Career anchors: Facilitator's guide package* . სან–ფრანცისკო: ფაიფერი.

SHEIN E.H. (2006) *Career anchors participant workbook* . სან–ფრანცისკო: ფაიფერი.

SHEIN, E.H. (2006) *Career anchors: Self assessment*, სან–ფრანცისკო: ფაიფერი.

WELCH, D.A. (2006) *Decisions, decisions: The art of effective decision making*. ამჰერსთი: პრომეთეუს ბუქზ.

WILDMAN, P., WARNER, J. (2003) *Problem-solving and decision-making tool kit* ამჰერსთი: ეიჩ-არ-დი პრესი.

თემა 7. კარიერის დაგეგმვა

კარიერული ხედვის ჩამოყალიბებისა და მიზანშეწონილი კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების უნარი ხელს უწყობს მოკლე თუ გრძელვადიანი კარიერული გეგმების შემუშავებას. ამ თავში აღწერილია კარიერის დაგეგმვის პროცესი - მოკლე– და გრძელვადიანი მიზნების შერჩევა და მათ მისაღწევად დროისა და ფინანსური რესურსების მართვა. უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს სხვა ცხოვრებისეულ საკითხებთან მისადაგებული კარიერული გეგმის ჩამოყალიბების და კარიერული მიზნების მისაღწევად მისი გამოყენების უნარის განვითარება. ასევე მნიშვნელოვანია სტუდენტებისთვის იცოდნენ, რომ გეგმები უნდა იყოს მოქნილი და შეესაბამებოდეს შიდა და გარეშე ცვლილებებს, მათი არსებობისას.

სწავლების მიზანი: სტუდენტებში კარიერული გეგმის ჩამოყალიბების უნარის განვითარება.

სწავლების შედეგები: საკითხის შესწავლის შემდეგ სტუდენტებს ეცოდინებათ:

- ***ქაოსურ და სწრაფადცვალებად სამყაროში კარიერულ დაგეგმვასთან დაკავშირებული სირთულეები;***
- ***დაგეგმილი ბედნიერი შემთხვევითობის არსი და მისი გამოყენება კარიერული მიზნებისთვის;***
- ***მოქნილი (არასწორხაზოვანი) კარიერული გეგმის კონცეფცია;***
- ***კარიერული გეგმის სტრუქტურა და მისი მომზადების ეტაპები;***
- ***კარიერული მიზნების რაობა;***
- ***კარიერული გეგმების განხორციელებისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონე რესურსები;***
- ***კარიერული გეგმის რეგულარულად განახლების აუცილებლობის მიზეზი.***

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისათვის ამ საკითხის ახსნისას გაითვალისწინეთ შემდეგი ფაქტორები:

- სტუდენტებმა უნდა გაიაზრონ, რომ მიმზიდველი კარიერული ხედვა არ არის საკმარისი კარიერაში წარმატების მისაღწევად, თუ ამ ხედვის რეალიზაციისათვის არ მოხდა გარკვეული ნაბიჯების გადადგმა.

- კარიერული ხედვის დაგეგმვა და საკუთარი და კარიერული შესაძლებლობების ცოდნაზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების უნარი წარმოადგენს მოკლე– და გრძელვადიანი კარიერული გეგმების საფუძველს. კარიერის დაგეგმვის ლექციებზე აუცილებელია, რომ სტუდენტებს ჩამოუყალიბდეთ უნარი, შეძლონ აბსტრაქტული კარიერული ხედვიდან და ბუნდოვანი შეხედულებებიდან გადავიდნენ კონკრეტული, გააზრებული და რაციონალური კარიერული გეგმის შედგენაზე. სასარგებლო იქნება, თუ სტუდენტებს მივცემთ საშუალებას გაუზიაროს აუდიტორიას კარიერული ხედვის მისაღწევად მათ მიერ აქამდე დაგეგმილი და გადადგმული ნაბიჯები. ხედვის რელევანტურობაში და მიღწევადობაში ვერ ვიქნებით დარწმუნებული კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმის გარეშე.

- კარიერის დაგეგმვის ლექციებზე ასევე ხდება კარიერული ხედვის გადამოწმებაც. კარიერული ხედვის ლექციებზე სტუდენტებს ეძლევათ დავალება იოცნებონ თავიანთ მომავალზე კრეატიულად, შეზღუდვების გარეშე და შეეცადონ სრულად გამოიყენონ მათი არსებული

პოტენციალი. კარიერის დაგეგმვის ლექციებზე, კი სტუდენტები ვალდებულნი არიან კრიტიკულად იაზროვნონ და დასახონ გონივრული კრიტერიუმების შესაბამისი მიზნები. ასევე უწევთ მკაფიოდ განსაზღვრული ქმედებების თანმიმდევრობის განსაზღვრა და თითოეული ქმედებისათვის რესურსების რაციონალური განაწილება.

- მნიშვნელოვანია, რომ ლექციაზე მოხდეს თანამედროვე და სწრაფვადცვალებადი სამყაროს პირობებში კარიერული დაგეგმვის თავისებურებების განხილვა. ამასთან დაკავშირებით, სტუდენტებმა კარგად უნდა გაიაზრონ, რომ კარიერული გეგმა უნდა იყოს მოქნილი და ასახავდეს შიდა თუ გარეშე ცვლილებებს. სასურველია, რომ მოაწყოთ განხილვა, რომელიც გამოავლენს კარიერული დაგეგმვის ძლიერ და სუსტ მხარეებს. დისკუსიის შედეგებზე დაყრდნობით, შესაძლოა ჩამოაყალიბოთ ძირითადი პრინციპები და წესები, რომლებიც მოგვიანებით შეგეძლებათ გამოიყენოთ მოქნილი კარიერული გეგმის შემუშავებისთვის.

- არ არასებობს კარიერული გეგმის შედგენის ერთიანი ფორმა. შეგიძლიათ სტუდენტებს წარუდგინოთ რამდენიმე მაგალითი და მისცეთ საშუალება აირჩიონ ან შექმნან მათი ინდივიდუალური კარიერული გზის დაგეგმვის შესაფერისი ფორმა.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	შენიშვნები
1.	„გასახურებელი“ სავარჯიშო	15 წთ	სავარჯიშო: „კარიერის დაგეგმვის ძლიერი და სუსტი მხარეები“.
2.	ლექცია: „კარიერის დაგეგმვა ქაოსური და სწრაფვადცვალება დი სამყაროს პირობებში“	25 წთ	ლექციის მიზანია გააცნოს სტუდენტებს თანამედროვე მსოფლიოში კარიერის დაგეგმვის თავისებურებები. სტუდენტები განიხილავენ კარიერული გეგმების ტიპებს, სტუქტურას და მისი მომზადების ძირითად ნაბიჯებს. სტუდენტებს ვაცნობთ იმ საფრთხეებს რომლებიც შეიძლება მოჰყვეს მომზადებული გეგმის ბრმად მიყოლას და ასევე ხაზს ვუსვამთ გეგმის მუდმივად განახლებისა და გადახედვის აუცილებლობას.
3.	პრაქტიკული სავარჯიშო	45 წთ	სავარჯიშო „კარიერული გეგმა“
4.	ლექციის შეჯამება	5 წთ	თითოეულ სტუდენტს ეძლევა საშუალება დაასახელოს ერთი რამ, რაც გაიგო ან ისწავლა ამ ლექციაზე.

სასწავლო აქტივობები

სავარჯიშო 1: კარიერის დაგეგმვის ძლიერი და სუსტი მხარეები

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებში თანამედროვე მსოფლიოს პირობებში კარიერის დაგეგმვის დადებითი და უარყოფითი მხარეების კრიტიკული შეფასების უნარის განვითარება.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური მუშაობა

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 10 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 4-5 კაციან ჯგუფებად, თითოეულ ჯგუფს ურიგდება დავალების ფურცლები და ეძლევათ შემდეგი სახის მითითება:

„იფიქრეთ გრძელვადიანი კარიერული გეგმის შემუშავებაზე და განსაზღვრეთ მისი ძლიერი და სუსტი მხარეები.“

კარიერული გეგმის შედგენა სასარგებლოა, რადგან ...	**კარგი იდეების ქონა უკვე საკმარისია. დეტალური კარიერული გეგმა საჭირო არ არის, რადგან ...**

დავალების შესასრულებლად სტუდენტებს ეძლევათ 8 წუთი. დროის ამოწურვის შემდეგ, თითოეული ჯგუფი აკეთებს მათი ნამუშევრის პრეზენტაციას. ბოლოს ხდება გრძელვადიანი კარიერული გეგმის შედგენის დადებითი და უარყოფითი მხარეების შეჯამება.

სავარჯიშო 2: კარიერული გეგმა

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებში კარიერის დაგეგმვის უნარის განვითარება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 45 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ დავალების ფურცლები და ეძლევათ დავალება შეავსონ მოცემული გეგმა. ურჩიეთ, რომ გამოიყენონ მათ მიერ წინა ლექციებზე ჩამოყალიბებული მოსაზრებები (საკუთარი პიროვნებების, კარიერული შესაძლებლობების, ხედვების და ა.შ. შესახებ). ქვემოთ მოცემულია კარიერული გეგმის ფორმის ერთ-ერთი ვერსია, რომელიც შეგიძლიათ გამოიყენოთ კარიერული გეგმის შედგენის პროცესში. თითოეულ მასწავლებელს შეუძლია თავად მოახდინოს კარიერული გეგმის ფორმის ნიმუშის მოდიფიცირება, სტუდენტთა აუდიტორიის თავისებურების მიხედვით.

ჩემი კარიერული გეგმა

ინფორმაცია ჩემს შესახებ	
ჩემთვის მნიშვნელოვანი ფასეულობები	
ჩემი ინტერესები	
ჩემი ძლიერი მხარეები (უნარები, ნიჭი, კომპეტენციები)	
ჩემი პიროვნული თვისებები	
ჩემი გამოცდილება, რომელიც მნიშვნელოვანია კარიერის დაგეგმვისა და კარიერული განვითარებისათვის	
კარიერასთან დაკავშირებული სხვა პერსონალური ინფორმაცია	
ჩემი ცხოვრებისეული მისია	
ჩემი ცხოვრებისეული ხედვა	
ჩემი კარიერული მიზნები და სურვილები	
კარიერული მიმართულება, რომელიც შეიძლება დამეხმაროს ჩემი ოცნებების ახდენაში	
1.	
2.	
3.	

ჩემთვის საინტერესო სამსახური/თანამდებობა (პრიორიტეტულობის მიხედვით)		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
ჩემთვის სასურველი დამსაქმებელი და სამსახურეობრივი პერსპექტივები		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
არჩეულ კარიერულ მიმართულებასთან დაკავშირებული მიზნები		
კარიერული მიზანი	პრობლემები	მიზნის მიღწევის თარიღი
1.		
2.		
3.		
4.		

5.		

სხვა ცხოვრებისეულ საკითხებთან დაკავშირებული ჩემი მიზნები			
მიზანი	**ქმედება**	**შედეგი**	**მიღწევის თარიღი**
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

განსახილველი საკითხები: დარწმუნდეთ, რომ სტუდენტებმა კარგად გაიგეს ის, თუ რა უნდა ჩაწერონ კარიერული გეგმის ფორმის თითოეულ გრაფაში. ზოგი საკითხის შესახებ ინფორმაცია შესაძლოა მათ ჯერ არ ჰქონდეთ (მაგალითად, შესაძლოა არ იცოდნენ მათი ინტერესების შესახებ, არ ჰქონდეთ ჩამოყალიბებული ხედვა და ა.შ.). ამ შემთხვევაში, შეგიძლიათ შესთავაზოთ დამატებითი კონსულტაცია, შემდეგ ლექციებზე დასწრება ან ინდივიდუალური დავალება, რომელიც დაეხმარებათ გამოტოვებული გრაფების შევსებაში. მნიშვნელოვანია, სტუდენტებმა კარგად დაიმახსოვრონ დაგეგმვის სავარჯიშოს პირობითობა: გარემოებების შეცვლის შემთხვევაში ნებისმიერი გეგმა საჭიროებს გადახედვას.

გამოყენებული ლიტერატურა

BARUCH, Y. (2004) Transforming careers: From linear to multi-directional career paths. *ქერიერ დეველოფმენთ ინთერნეიშენალ*, 9(1), გვ. 58-73.

BARUCH, Y. (2004) Managing careers: Theory and practice. .ჰარლოუ: ფრენთის ჰოლ.

BOLLES, R.N. (2005) *What color is your parachute workbook: How to create a picture of your ideal job or next career* . ბერკლი: თენ სფიდ პრეს.

BRIGHT, J., PRYOR, R. (2008) Shiftwork: A Chaos Theory of Careers Agenda for Change in Career Counselling. *კარიერული განვითარების ავსტრალიური ჟურნალი".* N 17 (3), გვ. 63-72

CANTER, R.J. (2007) *Make the right career move: 28 critical insights and strategies to land your dream job*. ჰობოკენი: ჯეი. ვაილი.

DONALD, R. (2006) S*uccessful career management: Strategies beyond technical preparation.* ბლუმინგტონი: აუთორ ჰაუს.

EMBREE, M.C. (2003) *Self-managing your career: An interactive career workbook* ვიქტორია: თრაფორდი.

GREENHAUS, J.H., CALLANAN, G.A., GODSHALK, V. M. (2010) *Career Management*. სეიჯ ფაბლიქეიშენზ, ინკ.

HARRINGTON, B., HALL, D.T. (2008) *Career management and work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers* . ლოს–ანჟელესი: სეიჯ ფაბლიქეიშენზ.

HOBSON, B., SCALLY, M. (2009) *Build your own Rainbow: a Workbook for Career and Life Management*. შჳს. მენეჯმენთ ბუქს 2000.

HOBSON, B., SCALLY, M. (2009) *Build your own Rainbow: a Workbook for Career and Life Management.* თაუზანდ ოაქს: ქორვინ პრეს.

MIEDANER, T. (2010) *Coach Yourself to a New Career: 7 Steps to Reinventing Your Professional Life* .ნიუ–იორკი: მაქ გროუ ჰილ ქომპანიზ, ინკ.

KRUMBOLTZ, J.D., LEVIN, A.S. (2004) *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career* ათასკადერო: იმფექთ პაბლიშერზ.

KUMMEROW, J. (2004) *New directions in career planning and the workplace: Practical strategies for career management professionals* . პალო ალტო: დევის ბლექ ფაბლიშინგ.

LEVIT, J.G., HARWOOD, L. (2010) *Your Career how to Make it Happen* . მეისონი: საუს-ვესტერნ სენგეიჯ ლერნინგ.

LOCK, R.D. (2005) *Taking charge of your career direction* . ბელმონტი: თომსონ ბუქს/ქოული".

MALTZ, S., GRAHN, B. (2003) *A fork in the road: a career planning guide for young adults* . მანასას პარკი: იმფექთ ფაბლიქეიშენზ.

MITCHELL, K.E., LEVIN, A. S., KRUBOLTZ, J.D. (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities . *კონსულტაციებისა და განვითარების ჟურნალი* , 77, გვ.15-124.

MITCHELL, K. (2003) *The unplanned career: How to turn curiosity into opportunity: A guide and workbook,* სან–ფრანცისკო: ქრონიქლ ბუქს.

OTTE, F. L., KAHNWEILER, W.M. (1995). Long-range career planning during turbulent times *ბიზნეს ჰორიზონტ,* 38 (1) , გვ.2-7.

PRYOR, R., BRIGHT, J. (2011) *The Chaos Theory of Careers* ,რუთლიჯ, ნიუ– იორკი.

REARDON, R.C., LENZ, J.G., SAMPSON, J.P. Jr., PETERSON, G.W. (2009) *Career Development and Planning: A Comprehensive Approach.* მეისონი, ოჰაიო: სენგეიჯ ლერნინ.

SAMPSON, J. P., Jr., REARDON, R. C., PETERSON, G. W., & LENZ, J.G. (2004) *Career counseling and services: A cognitive information processing approach* . ფესიფიქ გრუვი, კალიფორნია: ბუქს/ქოულ.

SAVICKAS, M.L., et al. (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century *პროფესიული ქცევის ჟურნალი*, doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004.

STEBLETON, M., HENKLE, M., HARRIS, C. (2011) HIRED!: T*he job-hunting/career-planning guide.* აფვერ სედლ რივერ: ფირსონ ფრენთის ჰოლ.

თემა 8. სწავლასთან დაკავშირებული შესაძლებლობების კვლევა

ამ თავის მიზანია დაეხმაროს პედაგოგებს დაარწმუნონ სტუდენტები, რომ კარიერული წისვლის ერთ-ერთი აუცილებელი წინაპირობა არის მუდმივი სწავლა. თანამედროვე, სწრაფად ცვალებად შრომის ბაზარზე წარმატებას აღწევენ ისინი, ვინც გამუდმებით ახდენენ მათი უნარების და ცოდნის განახლებას და მუდამ მზად არიან მოიპოვონ ინფორმაცია და სწრაფად გამოიყენონ განათლების მიღების ახალი შესაძლებლობები. ცოდნა ძალიან მალე ძველდება. ამიტომაა, რომ მოძველებული ცოდნის მქონე თანამშრომლები თავს უსარგებლოდ გრძნობენ კომპანიაში. შესაბამისად, იმისათვის რომ იყოთ სასურველი კადრი კომპანიისათვის, აუცილებელია განივითაროთ განათლების მიღების შესაძლებლობების ძიებისა და გამოყენების უნარი. ბრიტანული ინდუსტრიის დიდი ბრიტანეთის კონფედერაციამ განმარტა, რომ დასაქმების ადვილად მოპოვების უნარი ეს არის *„ატრიბუტების, უნარების და ცოდნის ერთობლიობა, რომელიც უნდა გააჩნდეს შრომის ბაზარზე წარმოდგენილ ნებისმიერ პირს, რათა დაამტკიცოს, რომ იგი ნამდვილად მოუტანს სარგებელს კომპანიას, რომელშიც იმუშავებს“* (CBI/UUK, 2009). კურსდამთავრებულთა შემთხვევაში, ეს იმას ნიშნავს, რომ ცალკე აღებული დიპლომი არ არის საკმარისი სამსახურის მისაღებად. დამქირავებლები ყოველთვის ეძებენ დამატებითი ცოდნის მქონე კადრებს, რომელთაც უკეთესად აქვთ განვითარებული უნარები, უკეთესად ესმით კონკრეტული სამსახურეობრივი ადგილის კონცეფცია და აქვთ ზოგადი კომერციული ცნობიერება.

სწავლების მიზანი: სტუდენტებისათვის კარიერის დაგეგმვისათვის აუცილებელი ცოდნის მიღების სხვადასხვა შესაძლებლობების სწავლება და ამ შესაძლებლობების გამოყენებისათვის

მათ მზადყოფნაზე გავლენის მქონე ფაქტორების ახსნა.

სწავლების შედეგები: საკითხის შესწავლის შემდეგ სტუდენტებს ეცოდინებათ:

- *თუ რისი ცოდნა სჭირდებათ კონკრეტული კარიერული გეგმისა და მისწრაფებების განსახორციელებლად;*
- *ცოდნის მიღების საშუალებები, რომლებიც დაეხმარებათ კარიერის მართვისა და სამსახურის მიღების უნარების განვითარებაში;*
- *სწავლის მიმართ მათი დამოკიდებულება და მისი გავლენა ცოდნის მიღების პროცესზე;*
- *ცოდნის მიღების მათთვის სასურველი მეთოდი და მისი გავლენა შესაძლებლობების ძიებისა და გამოყენების პროცესზე;*
- *მიღებული ცოდნის ჟურნალის გამოყენება, რომელიც ასახავს მათ მიერ მიღებულ გამოცდილებას.*

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისათვის ამ საკითხის ახსნისას გაითვალისწინეთ შემდეგი ფაქტორები:

1. ტერმინი „ცოდნის მიღების შესაძლებლობები“ გულისხმობს არა მარტო სწავლის იმ ფორმალური სახეს, რომელიც ხშირ შემთხვევაში უზრუნველყოფს კონკრეტული კვალიფიკაციის მიღებას, არამედ იმ აქტივობებსაც, რომლებიც ეხმარება სტუდენტს სამსახურის მიღების უნარების განვითარებით კარიერული გეგმის განხორციელებაში და საჭიროებენ სწავლის პროცესში მის უშუალო ჩართულობას. აქედან გამომდინარე, ამ თავში ასპირანტურის (სტუდენტთა უმეტესობის მიერ პირველ რიგში განხილული არჩევანი) საკითხს წინ უსწრებს უნარების, სამსახურეობრივი გამოცდილების, მოხალისეობის და მენტორის ყოლის საკითხების განხილვა. ამით ხაზს ვუსვამთ ცოდნის მიღების იმ შესაძლებლობებს, რომელთა გამოყენებაც არ უნდა დაავიწყდეთ ასპირანტურაში სწავლაზე ორიენტირებულ სტუდენტებსაც კი.

2. აუცილებელია სტუდენტმა იცოდეს სწავლის თუ რომელი მეთოდია მისთვის ყველაზე სასურველი. გამომდინარე იქიდან, რომ საუბარი ეხება არამარტო კარიერულ, არამედ ნებისმიერი სხვა საკითხის შესწავლას, მეთოდების სწორ განმარტებას დიდი მნიშვნელობა აქვს განსაკუთრებით მაშინ, როცა სტუდენტს უწევს არჩევანის გაკეთება საგრძნობლად განსხვავებული მეთოდებიდან. მაგალითად, ზოგი სტუდენტი უკეთესად სწავლობს, როდესაც უშუალოდ არის ჩართული პროცესში და შესაბამისად მათთვის უკეთესია, თუ გამოცდილებას პირდაპირ სამუშაო ადგილზე მიიღებენ. სხვა სტუდენტებს კი, რომელთაც ცოდნის მიღება სხვადასხვა პროცესებზე დაკვირვებით ურჩევნიათ, მენტორთან ურთიერთობა უფრო მეტს შესძენთ, ვიდრე სხვა მეთოდები. აქვე აღსანიშნავია, რომ მეთოდების უმეტესობა არ არის ურთიერთგამომრიცხავი და სტუდენტები ხშირ შემთხვევაში სხვადასხვა სახის გამოცდილების საფუძველზე იღებენ ცოდნას; თუმცა, სწავლის მეთოდების გააზრება მათ დაეხმარება პრიორიტეტების განსაზღვრასა და არჩევნის გაკეთებაში.

3. სტუდენტებს ასევე უნდა ესმოდეთ სწავლის მიმართ მათი დამოკიდებულების მნიშვნელობა და უნდა იცოდნენ იმ ფაქტორების შესახებ, რომლებიც ხელს უწყობენ ან პირიქით აფერხებენ ცოდნის მიღებას. უმაღლეს სასწავლებელში სწავლისას მიღებული გამოცდილება მათ უკვე უნდა უქმნიდეს წარმოდგენას სასურველი მეთოდების შესახებ, თუმცა, ამ ფაქტორების ინდივიდუალურად გაანალიზება და დაფიქსირება სტუდენტებს დაეხმარება ძლიერი და სუსტი მხარეების მართვასა და მათ სასიკეთოთ გამოყენებაში.

4. არსებობს სხვადასხვა ტიპის სასწავლო აქტივობები, რომლებიც სტუდენტებში ავითარებენ ისეთ მნიშვნელოვან უნარებს, როგორიცაა თვითშემეცნება, ანალიზი, შეფასება, დაკვირვების შედეგად დასკვნის გამოტანა და განხილვა. შესაბამისად სწავლებისას გამოსაყენებელი მეთოდები სასურველია, რომ მოიცავდეს ინფორმაციის პრეზენტაციას, ინდივიდუალური დაკვირვების სავარჯიშოებს და წყვილის, ჯგუფის ან მთელი კლასის მონაწილეობით გამართულ დისკუსიებს.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა: ქვემოთ შემოთავაზებული გეგმა ეფუძნება მასალებს, რომელიც შეგიძლიათ იხილოთ, როგორც ამ სახელმძღვანელოში, ასევე ესექსის პროფესიული უნარჩვევების განვითარების უნივერსიტეტის (TALIF) ვებ-გვერდზე. გეგმა შედგენილი დაახლოებით ორსაათიანი ლექციისათვის, თუმცა საჭიროების შემთხვევაში შესაძლებელია მისი შემოკლებაც.

	ხანგრძლივობა	აქტივობა	შენიშვნები
1	10 წთ	**შესავალი**	„გასახურებელი“ სავარჯიშოს დამატების სურვილის შემთხვევაში იხილეთ ქვემოთ მოცემული მაგალითი.
2	20 წთ	**შესასწავლი საკითხების განსაზღვრა**	მოაწყვეთ განხილვა იმისა, თუ რისი შესწავლა სჭირდება სტუდენტს და რომელი მეთოდის გამოყენებით. იხ. სავარჯიშო 1.
3	20 წთ	**დამოკიდებულება სწავლის მიმართ**	ახსენით სწავლის მიმართ დამოკიდებულება და ჩაატარეთ სავარჯიშო, რომელიც გულისხმობს დამოკიდებულების რანჟირებას. შემდეგ გამართეთ განხილვა. იხ. სავარჯიშო 2.
4	20/30 წთ	**სწავლის ტიპები**	ახსენით სწავლის სხვადასხვა მეთოდები და ჩაატარეთ სავარჯიშო, რომელიც გულისხმობს VAK ტიპოლოგიის გამოყენებას. გამართეთ დისკუსია. იხ. სავარჯიშო 3.
5	25 წთ	**ცოდნის მიღების შესაძლებლობები**	ლექციის ეს ნაწილი უნდა მოერგოს საგნის თემატიკას და შესაძლოა მოიცავდეს მაგალითად, სტაჟირებებს, მოხალისეობრივ საქმიანობას, ასპირანტურას და ხანმოკლე კურსებს. შეეცადეთ სტუდენტებს მიაწოდოთ იდეები და რჩევები იმის შესახებ, თუ რა სახის განათლება შეიძლება გამოადგეთ კარიერულ წინსვლასა და უნარების განვითარებაში.
6	15 წთ	**ცოდნის ჟურნალი**	ახსენით საკუთარ გამოცდილებაზე დაკვირვების მნივნელობა და ამ დაკვირვების ასახვისა და გამოცდილების გააზრების ხელშემწყობი ცოდნის ჟურნალის არსი. იხ. სავარჯიშო 4.
7	10 წთ	**შეჯამება**	იხილეთ ქვემოთ მოცემული განმარტება.

„გახურება“:

ლექციის დაწყებამდე სტუდენტების „გახურების“ რამდენიმე საშუალება არსებობს:

1. *მიმოიხილეთ წინა ლექციები და შეეცადეთ გააბათ შინაარსობრივი კავშირი მოცემულ ლექციაზე ასახსნელ თემასთან. მიეცით სტუდენტებს შეკითხვების დასმის საშუალება ან თავად დასვით კითხვები, რათა დარწმუნდეთ, რამდენად ესმით საკითხი მათ;*

2. *შეავსებინეთ სტუდენტებს მოკლე ტესტი, რათა გაიგოთ, რამდენად კარგად ესმით წინა ლექციებზე ახსნილი თემები. სიტუაციის გასამსუბუქებლად შეიტანეთ სავარაუდო პასუხებში იუმორისტული ვერსიები;*

3. *მსურველებს შეგიძლიათ შესთავაზოთ წინა ლექციის შემდგომ მიღებული სამსახურეობრივი გამოცდილების გაზიარება და მოაწყოთ განხილვა ამ გამოცდილების შედეგად მიღებული ცოდნის ან დასკვნების შესახებ. დისკუსია შეიძლება იყოს მთელი ჯგუფის, პატარა ჯგუფების ან მხოლოდ წყვილების მონაწილეობით, რომელსაც მოჰყვება მოსაზრებების გამოთქმა მთელი აუდიტორიისათვის.*

ბოლოს გააცანით სტუდენტებს ლექციის თემა, მიზნები და შედეგები და გააკეთეთ ლექციის შინაარსისა და შესასრულებელი აქტივობების მოკლე მონახაზი.

სასწავლო აქტივობები: ქვემოთ მოცემული სავარჯიშოები დაეხმარებათ სტუდენტებს თვითდაკვირვებაში, სწავლის პროცესის დამახასიათებელი ინდივიდუალური ასპექტების გამოვლენაში და სამომავლო კარიერის დაგეგმვის პროცესში ამ ინფორმაციის გამოყენებაში.

სავარჯიშო 1: შესასწავლი საკითხების განსაზღვრა

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება კარიერული გეგმების განსახორციელებლად საჭირო ცოდნის განსაზღვრასა და ამის საფუძველზე განათლების მიღების შესაბამისი შესაძლებლობების დადგენაში.

სავარჯიშოს ტიპი: პრეზენტაცია, ინდივიდუალური და წყვილებში მუშაობა, დისკუსია

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი
საჭირო მასალა: ნიმუშები, კალმები; ფლიპ-ჩარტის ფურცელი

რეკომენდებული პროცესი: სთხოვეთ სტუდენტებს ჩამოთვალონ სწავლის მეთოდები. ჩამოწერეთ 1-2 წუთის განმავლობაში ჩამოთვლილი ვერსიები ფლიპ-ჩარტის ფურცელზე, კომენტარის გაკეთების გარეშე. სავარაუდოდ იქნება ასეთი ვერსიები:

- *ასპირანტურა*
- *ტრენინგები*
- *ინტერვიუები*
- *შეხვედრები*
- *კონფერენციები*
- *კვლევა*
- *კურსები*
- *მენტორი*
- *სამსახურეობრივი გამოცდილება*
- *დროებითი სამსახური*
- *სტაჟირება*
- *მოხალისეობა*
- *სამუშაოს შესრულების პროცესის დაკვირვება*
- *ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა*

დაუთმეთ რამდენიმე წუთი სტუდენტების მიერ შემოთავაზებულ ვერსიათაგან რამდენიმეს განმარტებას

და მათ შორის განსხვავების გამოვლენას. რამდენიმე ამგვარი ვარიანტის განმარტება და არსი მოცემულია სტუდენტთა სახელმძღვანელოში. სავარჯიშოს მიზანია ცოდნის მიღების შესაძლებლობების შესახებ სტუდენტთებისთვის მეტი ცოდნის მიწოდება და ამ შესაძლებლობების უკეთესად გამოყენების მოტივაციის გაჩენა.

შემდგომ დაურიგეთ სტუდენტებს ქვემოთ მოცემული ფორმები და მიეცით დავალება ინდივიდუალურად შეავსონ ისინი ინფორმაციით მიმდინარე კარიერული იდეებისა და განზრახვების შესახებ. განსაზღვრული მოსაზრებების არქონის შემთხვევაში, შესაძლებელია ფორმაში ჩაიწეროს სავარაუდო ვერსიები ან უბრალოდ „არ მაქვს განსაზღვრული“. აუცილებელია ასევე შეივსოს მეორე გრაფაც, რომელიც მიუთითებს იმ საკითხებზე, რომელთა შესწავლაც მათ აუცილებლად მიაჩნიათ მოცემული კარიერული სურვილის განსახორციელებლად. ეს საკითხები შეიძლება მოიცავდეს სფეროს უკეთესად შესწავლას, კონკრეტული ცოდნის ან გამოცდილების მიღებას, კონკრეტული უნარების განვითარებას ან მოსამზადებელი კურსების ან ტრენინგების გავლას.

კარიერის ვარიანტები	რისი სწავლა მჭირდება	შესაბამისი სასწავლო აქტივობა

თითოეულმა სტუდენტმა შევსებული ფორმა უნდა გადასცეს მის გვერდით მჯდომს, რომელიც ფლიპ-ჩარტზე ჩამოწერილი ვერსიების გამოყენებით შეავსებს მესამე გრაფას სასწავლო აქტივობების შესახებ.

მეგობრების მიერ შემოთავაზებული ვერსიების წაკითხვის შემდეგ, სთხოვეთ სტუდენტებს გაუზიარონ აუდიტორიას სავარჯიშოს შედეგები ან ის რეკომენდაციები, რომელიც მართლაც საჭიროდ მიიჩნიეს. დაავალეთ სტუდენტებს დაინახონ თავიანთ წარმოსახვაში სწავლის შესაძლებლობების შემოთავაზებული ვერსიები და ერთად განიხილონ მოსაზრებები მათი პრაქტიკულად განხორციელების შესაძლებლობებზე აქცენტის გაკეთების გარეშე.

განსახილველი საკითხები: სთხოვეთ სტუდენტებს გააგრძელონ ფიქრი შესაძლებლობებზე და ეძებონ განხორციელების გზები კარიერის დაგეგმვის ექსპერტებთან კონსულტაციის ან ინდივიდუალური სასწავლო კურსების საშუალებით.

სავარჯიშო 2: დამოკიდებულება სწავლის მიმართ

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება იმ ფაქტორების გამოვლენასა და გააზრებაში, რომლებიც ყველაზე დიდ გავლენას მოახდენენ მათზე სწავლის პროცესში.

სავარჯიშოს ტიპი: პრეზენტაცია, გუნდური მუშაობა, დისკუსია მთელი აუდიტორიის მონაწილეობით

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალა: ფაქტორების ჩამონათვალი ფურცლებზე (თითოეული ჯგუფისათვის) ან ფლიპ-ჩარტის ფურცელზე

რეკომენდებული პროცესი: განმარტეთ, რომ რონალდ ბერნეთის (Ronald Barnett) (ბერნეთი

(Barnett)2007) მიხედვით, უმაღლესი განათლების მიღებისას წარმატებას განსაზღვრავს არა იმდენად კონკრეტული „უნარების“ ან „ცოდნის“ ქონა, არამედ „განწყობა“ და „თვისებები“.

- *განწყობა ეს არის „გონების მდგომარეობა“, ფიქრთა ხასიათი და გონებრივი ჩვევა;*
- *თვისება ეს არის „ფორმა რომელსაც იღებს განწყობა“.*

ბარნეთის მიხედვით უმაღლესი განათლების მიღებას ხელს უწყობს შემდეგი ფაქტორები:

საკუთარი თავის რწმენა

სწავლის სურვილი

პროცესში ჩართვის სურვილი

მოსმენის სურვილი

აღმოჩენების გაკეთების სურვილი

საკუთრების შეგრძნება

ინიციატივის ქონა

თავდაჯერებულობა

დროის მართვის უნარი*

კონცენტრირების უნარი*

დეტალებზე ყურადღების გამახვილების უნარი*

სიახლეებისადმი ღიაობა

პატიოსნება

გულმოდგინება

ინტელექტუალური გამბედაობა

ინტელექტუალური და ემოციული მოქნილობა

მოწესრიგებულობა

გულახდილობა

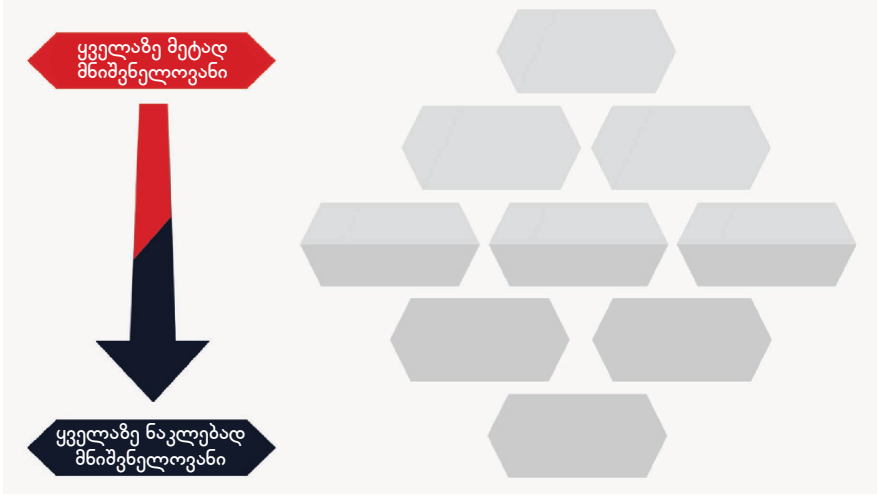
თავშეკავებულობა

სხვების და მათი მოსაზრებების პატივისცემა

გულახდილობა

** დამატებულია ესექსის უნი*

დაურიგეთ ჯგუფებად დაყოფილ სტუდენტებს აღნიშნული ფაქტორების ჩამონათვალი და დაავალეთ მოაწყონ არგუმენტირებული მსჯელობა, რომლის შედეგადაც გამოავლენენ 9 ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორს. სთხოვეთ მოახდინონ ამ ფაქტორების რანჟირება და მნიშვნელოვნების მიხედვით განათავსონ ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაში.



აღნიშნული ფაქტორების ჩამონათვალის ფურცლებით დარიგების ნაცვლად შეგიძლიათ გამოიყენოთ ფლიპ-ჩარტზე ჩამოწერილი სია.

დავალების შესრულების შემდეგ, სთხოვეთ სტუდენტებს შეადარონ მათი დიაგრამა სხვა გუნდების ნამუშევარს. ამის შემდეგ სთხოვეთ ერთ-ერთ გუნდს წარმოადგინოს მისი მოდელის პრეზენტაცია. რადიკალურად განსხვავებული არჩევანის შემთხვევაში, დამატებითი კომენტარების გაკეთება შეუძლიათ სხვა გუნდებსაც. მიაქციეთ ყურადღება, რომ სტუდენტების მიერ შემოთავაზებული თითოეული არჩევანი და მოსაზრება იყოს არგუმენტირებული და დასაბუთებული.

სასურველია გყავდეთ ფასილიტატორი, რომელიც შეაჯერებს სტუდენტების ყველა ჯგუფის მიერ გამართულ დუსკუსიას და ჩამონათვალში ქულების მიანიჭებით (5 ქულა - დიაგრამის ზედა ნაწილში დასახელებული ფაქტორებს, ხოლო 1 - დიაგრამის ქვედა გრაფაში მოხვედრილ ფაქტორებს) გამოავლენს იმ ფაქტორებს, რომლებიც ყველაზე მნიშვნელოვანია მთელი აუდიტორიისათვის. მიღებული შედეგი შეგიძლიათ განიხილოთ მთელს კლასთან ერთად.

განსახილველი საკითხები: შეადარებინეთ სტუდენტებს საკუთარი თავი ჯგუფის მიერ შედგენილი ფაქტორების დიაგრამისათვის და სთხოვეთ დაფიქრდნენ მათ უპირატესობებზე. დაავალეთ სტუდენტებს ამ შედარების შედეგებზე დაფიქრება.

სავარჯიშო 3: სწავლის ტიპები *(ადაპტირებულია ესექსის პროფესიული უნარების განვითარების უნივერსიტეტის (TALIF) მასალების მიხედვით)*

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება სწავლის მათთვის შესაფერისი სტილის გამოვლენასა და მომავალში ცოდნის მიღების შესაძლებლობებზე ამ სტილის პოტენციური ზეგავლენის გააზრებაში.

სავარჯიშოს ტიპი: პრეზენტაცია (საჭიროების შემთხვევაში), ინდივიდუალური და გუნდური მუშაობა

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალა: კალმები, კითხვარი VAK სწავლის ტიპების შესახებ და განმარტება, რომლის მოძიებაც შესაძლებელია ქვემოთ მოცემულ ლინკზე:

www.businessballs.com/freepdfmaterials/vak_learning_styles_questionnaire.pdf.

რეკომენდებული პროცესი: ლექციის დაწყებამდე გაეცანით თეორიას სწავლის ტიპების შესახებ. სასურველია VAK კითხვარი თქვენ თვითონაც შეავსოთ, რათა წინასწარ იცოდეთ სტუდენტთა სავარაუდო პასუხები და მოსალოდნელი კითხვები. სურვილის შემთხვევაში, შეგიძლიათ სტუდენტებს ისიც აუხსნათ, რომ ადამიანებში სწავლის სასურველი ფორმების შესახებ ფლემინგის (Fleming) VAK მოდელის გარდა კიდევ რამდენიმე მოდელი არსებობს. ქვემოთ მოცემულია ამ მოდელების მოკლე მიმოხილვა. საკითხის სიღრმისეული შესწავლის სურვილის შემთხვევაში, შეგიძლიათ გამოიყენოთ წყარო, რომელიც მითითებულია ქვემოთ.

ა) ქოლბის ემპირიული შესწავლის თეორია. ქოლბის (Kolb) მიხედვით არსებობს სწავლის 4 სასურველი ფორმა:

- *შეთავსება* - პრაქტიკული სამუშაო და დედუქციური მსჯელობა;
- *განცალკევება* - ფანტაზია, იდეები და განსხვავებული პერსპექტივები;
- *ასიმილაცია* - ინდუქციური მსჯელობის მეშვეობით გამოვლენილი თეორიული მოდელები;
- *განთავსება* - პრაქტიკული ჩართულობა და რეალური ამოცანების შესრულება.

ბ) ჰანის და მამფორდის (Honey and Mumford) სწავლის სტილი. ქოლბის მოდელისა და დახასიათების საფუძველზე ჰანიმ და მამფორდმა გამოყვეს ადამიანთა 4 ტიპი:

- *აქტივისტი* - ადამიანი, რომელსაც ცოდნის მისაღებად ურჩევნია პროცესში ფიზიკურად იყოს ჩართული და ნაკლებად უწევდეს დაფიქრება. ასეთი ადამიანი ადვილად იღებს ახალ იდეებს, იმ შემთხვევაში თუ აქვს მათი პრაქტიკაში განხორციელების საშუალება. სიამოვნებს ბრეინშტორმინგი, პრობლემების მოგვარება და როლური თამაშები.

- *თეორეტიკოსი* - ადამიანი, რომელსაც სიამოვნებს პრობლემების ლოგიკურად გააზრება, თეორიებისა და მტკიცებულებების გამოყენება, ანალიზის გაკეთებადა ამით ახალი თეორიული თვალსაზრისის ცამოყალიბება. ასეთ ადამიანს უყვარს ლექციებზე დასწრება, ანალოგიური მაგალითების და შემთხვევების განხილვა და სისტემების, მოდელების და სტატისტიკსი გაცნობა.

- *პრაგმატისტი* - ადამიანი, რომელსაც უყვარს ექსერიმენტების ჩატარება. ასეთი ადამიანი, ცდილობს პრაქტიკაში გამოცადოს ნასწავლი მასალა და ნახოს რას მოჰყვება რეალური შედეგი.

- *დამკვირვებელი* - ადამიანი, რომელიც უშუალო მონაწილეობის გარეშე აკვირდება პროცესს, აგროვებს ინფორმაციას და დასკვნის გამოტანამდე ცდილობს კარგად გაიაზროს საკითხი. ასეთ ადამიანს უყვარს დაკვირვება, უკუკავშირი, დისკუსია და მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით მოსაზრებების გამოთქმა.

გ) ფელდერისა და სილვერმანის (Felder and Silverman) სწავლის ტიპის ინდექსი. ფელდერმა და სილვერმანმა გამოყვეს სწავლის პროცესის 4 მიმართულება. თითოეული მათგანი სწავლის სასურველ ფორმებს განიხილავენ 2 უკიდურესობის გათვალისწინებით:

მოგრძნობიარე (ურჩევნია კონკრეტული ფაქტები)	**ინტუიტიური** (ურჩევნია თეორიული ვარაუდები)
ვიზუალური (უყვარს სურათები და დიაგრამები)	**ვერბალური** (ურჩევნია წერილობითი განმარტებები)
აქტიური (უყვარს პრაქტიკული ექსპერიმენტები)	**დამკვირვებელი** (ურჩევნია ანალიტიკური შეფასება)
თამიმდევრული (უყვარს ლოგიკური და დეტალური დავალებები)	**ზოგადი** (ურჩევნია საკითხის ზოგადი სურთის ცოდნა)

დ) ფლემინგის VAK მოდელი. ფლემინგმა (Fleming) გამოყო სწავლის სამი ტიპი. აღნიშნული კლასიფიკაცია ეფუძნება ინფორმაციის გადამუშავების ნეირო-ლინგვისტურ ფორმებს.

- *ვიზუალური - დანახვით შესწავლა (უყვართ სურათები, დიაგრამები, თვალსაჩინოებები)*
- *აუდიტორიული - მოსმენით შესწავლა (უყვართ ლექციები, დისკუსიები, პოდკასტები)*
- *კინესთეტური - შეხებით, პრაქტიკული განხორციელებით შესწავლა (უყვართ ექსპერიმენტები, აღმოჩენები, მოდელები).*

თითოეულ ამ თეორიას თავისი მოწინააღმდეგეებიც ჰყავს (იხ. http://www.theguardian.com/education/2005/may/31/schools.uk3), ამიტომ აუხსენით სტუდენტებს, რომ მათი გამოყენება გააზრებულად და დაკვირვებით უნდა მოხდეს. იმ შემთხვევაში, თუ კარგად დავუკვირდებით შემოთავაზებულ თეორიებს, გავგიადვილდება იმის დადგენა, თუ რატომ გვირჩევნია სწავლის ის მეთოდი, რომელსაც ჩვეულებრივ ვირჩევთ ცხოვრებაში. თუმცა მათ საფუძველზე არ ღირს ადამიანების კატეგორიებად დაყოფა და იმის წინასწარმეტყველება, რომ კონკრეტული ტიპის ადამიანები ყოველთვის ერთნაირად მოიქცევიან. ასევე არ უნდა დავასკვნათ, რომ სწავლის სასურველი ტიპის ქონის შემთხვევაში, ადამიანი ცოდნის მიღებას მხოლოდ ამ მეთოდით მოახერხებს. ადამიანებს აქვთ ადაპტირების კარგად განვითარებული უნარი და შესაბამისად, გარკვეული გარემოებების შემთხვევაში მათ შეუძლიათ მიეჩვიონ სწავლის სხვა მეთოდებით სწავლასაც. შეეცადეთ, რომ ეს მოსაზრება ხშირად გააჟღეროთ ლექციაზე, რათა სტუდენტებს არ შეექმნათ გამოუვალი სიტუაციის შეგრძნება და შეუნარჩუნდეთ პოზიტიური განწყობა.

საკითხთან დაკავშირებით დამატებითი ინფორმაცია და მეთოდები შესაძლოა იხილოთ შემდეგ ვებ–გვერდებზე: Businessballs - *http://www.businessballs.com/kolblearningstyles.htm*; სწავლის ტიპების კვლევითი ინსტიტუტი *http://learningstyles.org/index.html.*

დაურიგეთ თითოეულ სტუდენტს VAK კითხვარი და სთხოვეთ მისი შევსება. ამ ეტაპზე ნუ მიაწვდით სტუდენტებს განმარტებით ინფორმაციას. კითხვარი 30 კითხვას მოიცავს და მისი შევსება დაახლოებით 10 წუთს საჭიროებს. განუმარტეთ სტუდენტებს მხოლოდ ის, რომ შეკითხვებისათვის არ არსებობს სწორი ან მცდარი პასუხები და რომ აქცენტი კეთდება მათ გულახდილობაზე, რომელიც შემდგომში დაეხმარებათ საკუთარი პიროვნების უკეთესად შეცნობასა და სწავლის შესაბამისი ფორმის სწორად შერჩევაში. მას შემდეგ რაც ყველა სტუდენტი დაასრულებს ფორმის შევსებას, სთხოვეთ დათვალონ პასუხები, რომლებიც ხვდებიან ა) კატეგორიაში, შემდეგ ბ) და ბოლოს გ) კატეგორიის პასუხები.

უფრო მეტი **ა) კატეგორიის** პასუხების მქონე სტუდენტები მიეკუთვნებიან სწავლის ვიზუალურ ტიპს;
უფრო მეტი **ბ) კატეგორიის** პასუხების მქონე სტუდენტები - აუდიტორიულ ტიპს;
უფრო მეტი **გ) კატეგორიის** პასუხების მქონე სტუდენტები - კინესთეტურ ტიპს.

ზოგი სტუდენტისათვის შესაძლოა კომფორტული ერთზე მეტი ტიპი აღმოჩნდეს. შესაბამისად, მათ მეტი არჩევანი აქვთ სასურველი მოთოდის შერჩევისას. ხელის აწევით გამოყავით სტუდენტთა ტიპები ერთმანეთისაგან, რათა ნათელი იყოს, რომელი ტიპი ჭარბობს აუდიტორიაში ან სთხოვეთ მოხალისეებს გაუზიარონ მათი შედეგები აუდიტორიას.

ამის შემდეგ დაარიგეთ სწავლის ტიპების განმარტებები და მიეცით სტუდენტებს რამდენიმე წუთი მათ გასაცნობად. დაყავით სტუდენტები ჯგუფებად და დაავალეთ განიხილონ მათი შედეგები და გასცენ პასუხი შემდეგ შეკითხვებს:

- *რა სახის სავარჯიშოები შეესაბამება მათ სწავლის სასურველ ტიპს?*
- *რომელი სავარჯიშოები ყოფილა მათთვის შედეგიანი ან უშედეგო და შეუძლიათ თუ არა ამ შედეგის ან უშედეგობის ახსნა სწავლის სასურველი სტილის განმარტებით?*
- *ცოდნის მიღების რა სახის შესაძლებლობებზე უნდა გააამახვილონ მათ ყურადღება მომავალში?*

განსახილველი საკითხები: სტუდენტები უნდა დაფიქრდნენ თუ როგორ შეიძლება სწავლის მათთვის შესაფერისი ტიპის გამოყენება მათთვის საჭირო საკითხების შესწავლის პროცესში (როგორც ეს მითითეულია პირველ სავარჯიშოში) და კარიერული შესაძლებლობების განხორციელებაში.

სავარჯიშო 4: ცოდნის ჟურნალი *(ადაპტირებულია ესექსის პროფესიული უნარების განვითარების უნივერსიტეტის (TALIF) მასალების მიხედვით)*

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებისათვის ცოდნის ჟურნალის არსის და გამოცდილებიდან მაქსიმალური ცოდნის მიღებისათვის მისი გამოყენების სწავლება.

სავარჯიშოს ტიპი: პრეზენტაცია, ინდივიდუალური და წყვილებში მუშაობა, დისკუსია

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 15 წუთი

საჭირო მასალა: ცოდნის ჟურნალის ნიმუშები, კალმები, ფლიპ-ჩარტის ფურცლები

რეკომენდებული პროცესი: აუხსენით სტუდენტებს, რომ ცოდნის ჟურნალი არის საკუთარ თავზე დაკვირვების ერთ-ერთი მაგალითი და ხელს უწყობს როგორც სწავლის ასევე სამსახურეობრივი გამოცდილებისა და უნარების განვითარებას. ცოდნის ჟურნალი ინახავს ინფორმაციას შესწავლილი საკითხების შესახებ, რომლის გაანალიზებაც ხელს უწყობს მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების უკეთესად გამოყენებას. ჟურნალში შეიძლება ჩაიწეროს ცოდნის მიღებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის გამოცდილება, მაგალითად, დროებითი სამსახური, მოხალისეობრივი აქტივობა, მენტორთან თანამშრომლობა, ტრენინგები, კურსები, ასპირანტურა და სხვა. გაამახვილეთ ყურადღება იმაზე, რომ ჟურნალში შეიძლება ჩაიწეროს ნებისმიერი სახის სასწავლო პროცესი, ფორმალური თუ არაფორმალური, ანაზღაურებადი თუ მოხალისეობრივი, ხანგრძლივი თუ უბრალოდ ერთი შეხვედრა. სთხოვეთ სტუდენტებს ჩამოთვალონ ცოდნის მიღების ფორმები და ჩამოწერეთ მათი შემოთავაზებები ფლიპ-ჩარტზე.

ამის შემდეგ დაადგინეთ ხომ არ აქვს რომელიმე სტუდენტს ცოდნის ჟურნალის წარმოების გამოცდილება. ასეთი გამოცდილების შემთხვევაში, დაადგინეთ ელექტრონული იყო იგი თუ ხდებოდა მისი წერილობით შევსება. ამგვარი მოდელები შემდგომ შეგიძლიათ ჯგუფებად დაყოფილი სტუდენტების დისკუსიის თემად აქციოთ.

დაარიგეთ ქვემოთ მოცემული ჟურნალის ნიმუში (University of Essex Destinations©), და ახსენით ჟურნალში ჩასაწერი საკითხები. (ესექსის უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე შეგიძლიათ იხილოთ ჟურნალის სხვა ნიმუშებიც).

ცოდნის მიღების მოვლენა

- რა მოხდა?
- როდის?
- ვისი მონაწილეობით
- როგორ ვგრძნობდი თავს ამ მომენტში?
- რამ მოახდინა გავლენა?
- მნიშვნელოვანი შედეგები?

ჩემი დაკვირვებები, უნარები, რომლებიც შევიძინე/განვივითარე. რას გავართვი თავი კარგად?

- **რა ვისწავლე?**
  - საკუთარი თავის შესახებ?
  - ჩემი სამსახურის/განათლების პროგრამის შესახებ?
  - როგორი იყო პროცესის სხვა მონაწილეთა უკუკავშირი?

რას გავაკეთებდი სხვანაირად იგივე სიტუაციაში მოხვედრის შემთხვევაში?

შედეგად, ვაპირებ რომ შევიცვალო/განვვითარდე/გავიუმჯობესო:

- ცოდნა?
- უნარები?
- დამოკიდებულება?

დაავალეთ სტუდენტებს გაიხსენონ მათ მიერ ცოდნის მიღების ნებისმიერი მოვლენა (სხვა გამოცდილების არარსებობის შემთხვევაში, შეუძლიათ გამოიყენონ კარიერის მართვის ეს კურსიც) და გამოიყენონ ცოდნის ჟურნალი ამ გამოცდილების ჩაწერის და გაანალიზების უნარის გასავარჯიშებლად. დავალების შესრულების შემდეგ, შესაძლებელია მისცეთ დრო განიხილონ მათი ნამუშევარი წყვილში, რათა გაეცნონ სხვების გამოცდილებასა და განსხვავებულ მეთოდებს. ბოლოს შეგიძლიათ მოსაზრებების გაზიარებაში ჩართოთ მთელი აუდიტორიაც.

შეჯამება: ლექციის ბოლოს რამდენიმე წუთი დაუთმეთ განხილული საკითხების კიდევ ერთხელ ჩამოთვლას და სტუდენტების მიერ მათი გაგების შემოწმებას. შეჯამება ასევე გაძლევთ განხილული თემების გახსენებაში სტუდენტთა ჩართვის საშუალებას, რაც კიდევ უფრო განამტკიცებს ახლად მიღებული ცოდნის დამახსოვრებას.

გამოყენებული ლიტერატურა

BARNETT, R. (2007) *A Will to Learn: Being a Student in an Age of Uncertainty.* მეიდენჰედი: „მაქგროუ-ჰილი/ოფენ იუნივერსითი ფრესი“.

BUSINESSBALLS. (VAK კითხვარი):
www.businessballs.com/freepdfmaterials/vak_learning_styles_questionnaire.pdf

BUSINESSBALLS. (ქოლბის სწავლის ტიპები)
http://www.businessballs.com/kolblearningstyles.htm

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY AND UNIVERSITIES UK (CBI/UUK) (2009) *Future Fit: Preparing graduates for the world of work.* ლონდონი, ბრიტანეთის ინდუსტრიის კონფედერაციის გამომცემლობა.

FELDER, R.M. & SILVERMAN, L.K. (1988) Learning Styles and Teaching Styles in *Engineering Education.* საინჟინრო განათლება“, 78(7), გვ. 674-681.

FLEMING, N.D. (2001) *Teaching and Learning Styles:* VARK Strategies. ჰონოლულუს სათემო კოლეჯის გამომცემლობა.

THE GUARDIAN (სწავლის ტიპების კრიტიკა): http://www.theguardian.com/education/2005/may/31/schools.uk3

HONEY, P. & MUMFORD, A. (1992) The Manual of Learning Styles (3rd ed.).მეიდენჰედი: პ. ჰანი.

სწავლის ტიპების კვლევითი ინსტიტუტი http://learningstyles.org/index.html

KOLB, D. (1984) *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.* ენგლვუდ ქლიფი:„ენ-ჯი: ფრენთის ჰოლი.

თემა 9. კურსდამთავრებულთა დასაქმება და დამსაქმებელთა მოთხოვნები

ჩვეულებრივ, სტუდენტებისთვის სამსახურის ძიება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპეტენციაა კარიერის მართვასთან მიმართებით. უმაღლეს სასწავლებლებში სწავლა არ გრძელდება სამუდამოდ და შესაბამისად ადრე თუ გვიან ყველას უწევს სამსახურის მოძებნა.

კარიერის მართვის თვალსაზრისით სამსახურის ძიება გულისხმობს მიზანმიმართულად დაგეგმილ საქმიანობას, რომლის შედეგსაც წარმოადგენს პიროვნების სტრატეგიული კარიერული მიზნების შესაბამისი სამსახურის პოვნა. სამსახურის ძიება საჭიროებს სპეციფიკურ ცოდნას, უნარებს, ძალისხმევას და მიდგომებს. ეს ნიშნავს, რომ შესაძლებელია სამსახურის ძებნის შესწავლა გამოცდილების დაგროვებით და კარიერის მოწყობისათვის აუცილებელი კომპეტენციების განვითარებით. შეიძლება ითქვას, რომ სტუდენტებში სამსახურის ძიების უნარების განვითარება აძლიერებს მათ თავდაჯერებულობას და მოლოდინს პიროვნული საჭიროებების, მიზნების, ფასეულობების, ინტერესების და უნარების შესაბამისი სამსახურის პოვნასთან დაკავშირებით. ამგვარი დამოკიდებულება ხელს უწყობს სამსახურის შესაბამისი ქცევის ჩამოყალიბებას და დადებითად მოქმედებს სამსახურის ძიების პროცესზე (ბრაუნი 2012, გრინი და სხვები 2011, რეარდონი და სხვები 2009(Brown 2012; Green et al. 2011; Reardon et al. 2009)).

ზემოთთქმულიდან გამომდინარე, იმისათვის, რომ სტუდენტებმა შეძლონ შრომის ბაზარზე საკუთარი თავის დამკვიდრება და სხვებისთვის კონკურენციის გაწევა, აუცილებელია შთააგონოთ აქტიურად ეძებონ მათთვის შესაბამისი სამსახური და ასწავლოთ სამსახურის ძიების სწორი მეთოდები. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მიეცით სტუდენტებს საჭირო უნარები და ცოდნა, რათა მათ შეძლონ შესაბამისი სამსახურის დროულად მოძებნა და იცოდნენ პასუხი იმაზე, თუ რატომ შეეფერება მათი კანდიდატურა ყველაზე მეტად ამ კონკრეტულ სამსახურეობრივ პოზიციას.

ამ საკითხის სწავლების მიზანია სტუდენტების აღჭურვა სამსახურის ძიების პროცესის სწორად დაგეგმვისა და წარმართვისათვის საჭირო უნარებით და მათში შესაბამისი განწყობის ჩამოყალიბება. ამ თავში სტუდენტები გაეცნობიან სამსახურის ძიების თანამედროვე კონცეფციებს, სხვადასხვა სტრატეგიებს და მეთოდებს. შესაბამისად, სამსახურის ძიება მათთვის გახდება მიზანმიმართული და მართვადი პროცესი. ისინი გაიუმჯობესებენ სამსახურის ძიების პროცესის დაგეგმვის და ინდივიდუალური სტრატეგიების ჩამოყალიბების უნარებს.

სწავლების მიზანი: სტუდენტებში სამსახურის ძიების პროცესის დაგეგმვის და სხვადასხვა სტრატეგიების შერჩევის და გამოყენების უნარების განვითარება.

სწავლების შედეგი: სტუდენტებს ეცოდინებათ:

- *თანამედროვე მსოფლიო შრომის ბაზარზე სამსახურის ძიების არსი;*
- *სამსახურის ძიების ძირითადი ეტაპები და ნაბიჯები;*
- *სამსახურის ძიების გეგმის შემუშავება;*
- *სამსახურის ძიების სხვადასხვა სტრატეგიების გარჩევა ძლიერი და სუსტი მხარეების გათვალისწინებით;*
- *სამსახურის ძიების პროცესზე დადებითი გავლენის მქონე ფაქტორები;*
- *სამსახურის ძიების პროცესის დაწყება;*
- *ინდივიდუალური კარიერული სიტუაციის შესაბამისი სტრატეგიების შერჩევა;*
- *ის, რომ სამსახურის ძიება, ეს არის მიზანმიმართული და მართვადი საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს დროს, ძალისხმევას, ინფორმაციას და კონკრეტულ კომპეტენციებს;*
- *ის, რომ სამსახურის ძიების პროცესი ეს არის დინამიური პროცესი, რომლის დროსაც მათ მოუწევთ სხვადასხვა მიდგომების გამოყენება და უფრო ეფექტურად მოქმედების სწავლა.*

რეკომენდებული პროცესი: საკითხის ახსნისას გაითვალისწინეთ შემდეგი ფაქტორები:

ლექციის ჩატარებისას კარგი იქნება თუ სტუდენტებს მისცემთ საშუალებას გაუზიარონ დანარჩენებს სამსახურის ძიების გამოცდილება და განიხილავთ ამ ინფორმაციას ჯგუფში. შესაძლებლობის მიხედვით, თქვენ უნდა სთხოვოთ სტუდენტებს დაასახელონ სამსახურის ძიების იდეების კონკრეტული მაგალითები და დაუკავშირონ წიგნში მოცემული მასალა მათ მიერ შეძენილ ცოდნასა და კონკრეტულ გამოცდილებას.

მოცემული მასალა შეეცადეთ გაამყაროთ სამსახურის ძიების რეალური მაგალითებით და განიხილოთ რეალურად არსებული კომპანიებისა და ორგანიზაციების მიერ აპრობირებული სამსახურში აყვანის მეთოდები.

დააკვირდით საკითხთან მიმართებაში სტუდენტთა განწყობას, რწმენას და რეაქციებს. კვლევებმა აჩვენა, რომ ახალგაზრდები ხშირად არასწორად აღიქვამენ სამსახურის ძიების პროცესს და გააჩნიათ მასთან დაკავშირებული შინაგანი და გარეგანი წინააღმდეგობები, რომლებიც ხელს უშლიან კარიერული მიზნების მიღწევას და აიძულებენ მათ მომავლისათვის გადადონ მოქმედება (გრინი და სხვები 2011, ბრაუნი 2012 (Green et al. 2011; Brown 2012). შესაბამისად სტუდენტებში სამსახურის ძიებისათვის საჭირო კომპეტენციების განვითარებამდე, სასურველია მათ ჰქონდეთ საშუალება გააანალიზონ და გაიაზრონ თუ როგორია მათი დამოკიდებულება სამსახურის ძიების პროცესთან მიმართებით და რა კავშირშია ეს შრომის ბაზარზე არსებულ სიტუაციასთან.

ამასთან, მაშინაც კი, როდესაც ცსაუბრობთ სამსახურის ძიებაზე, როგორც ინფორმაციაზე დაფუძნებულ რაციონალურ პროცესზე, მნიშვნელოვანია სტუდენტებს ავუხსნათ, რომ იგი ასევე არის დინამიური საქმიანობა, რომელიც გარკვეულ დროს საჭიროებს. ამ დროის განმავლობაში, სამსახურის მაძიებელმა შესაძლოა მრავალი წარმატება და წარუმატებლობა განიცადოს. მაგალითად ამ პერიოდში შეიძლება შეიცვალოს მისი მიდგომები, ფსიქოლოგიური განწყობა, შეიცვალოს ძიების ინტენსივობა და ძალისხმევის დონე და ასევე პროგრესზე რეაგირების

გზები (ბარბერი და სხვ. (Barber et al.) 1994, უანბერი და სხვ. (Wanber et al.) 2012). სამსახურის ძიების პროცესს ყოველთვის ახასიათებს გაურკვევლობა, რისკი, არათანმიმდევრულობა და ამბივალენტურობა. ამ ფაქტორებმა თავისუფლად შეიძლება გამოიწვიოს არასასიამოვნო ემოციები (შიში, დაძაბულობა, სევდა, ბრაზი...). ამიტომ, მნიშვნელოვანია, დაეხმაროთ სტუდენტებს ისწავლონ სამუშაოს ძიების პროცესთან დაკავშირებულ გაურკვევლობასთან შეგუება და არასასიამოვნო გრძნობების დაძლევა, გაუწიოთ მათ მხარდაჭერა, წაახალისოთ ისინი გულდასმით დაგეგმონ პროცესი და ხაზი გაუსვათ იმას, რომ ეს მოითხოვს დროსა და ძალისხმევას. ამგვარი მიდგომა თავდაჯერებულობას შემატებს სტუდენტებს, რომ ისინი კარგად აკონტროლებენ პროცესს.

აუცილებელია სტუდენტებმა თავიდანვე იცოდნენ, რომ სამსახურის ძიება კარიერის მართვის განუყოფელი ნაწილია. ასევე კარგად უნდა აუხსნათ, რომ იგი დიდადაა დამოკიდებული საკუთარი თავის შეცნობაზე, სამსახურეობრივი შესაძლებლობების ძიებასა და კარიერის დაგეგმვაზე.

ხაზი გაუსვით იმ ცვლილებებს, რომლებიც განპირობებულია სამსახურის ძიების კონცეფციით. განიხილეთ კონცეფციასა და მასთან დაკავშირებულ ქმედებებზე გავლენის მქონე ფაქტორები, როგორიცაა ეკონომიკა, სოციალური პირობები, ტექნოლოგიები, პოლიტიკა, გარემო და სხვა (როდის, სად და როგორ ხდება სამსახურის ძიება). სტუდენტებს უნდა შეეძლოთ სამსახურის ძიებასთან (ასევე სამსახურში აყვანის და შერჩევის პროცესთან) მიმართებაში არსებული სხვადასხვა დამოკიდებულების განმარტება და ამ პროცესის განვითარების გზების განსაზღვრა. მაგალითად მათ უნდა შეეძლოთ იმის განსაზღვრა, თუ რამდენად შეიძლება გაზარდოს თანამშრომლებთან დაახლოების შესაძლებლობები ინფორმაციული ტექნოლოგიების და კომუნიკაციის საშუალებების ცოდნამ და როგორ უნდა წარმოადგინონ საკუთარი თავი, როგორც ერთ-ერთმა კანდიდატმა. თუმცა აქვე მნიშვნელოვანია, რომ მათთვის ცნობილი იყოს ინტერნეტის გამოყენებასთან დაკავშირებული რისკებიც.

სტუდენტებს უნდა ესმოდეთ, რომ სამსახურის ძიება ორმხრივი პროცესია, რომელშიც მონაწილეობას იღებს სამსახურის მაძიებელი და დამსაქმებელი. თითოეულ მხარეს გააჩნია საკუთარი მოთხოვნები, მოლოდინები და რჩევები. შესაბამისად, პროცესში წარმატებული მონაწილეობისათვის აუცილებელია ორივე მხარეს კარგად ესმოდეს საკუთარი სურვილები და ის, თუ რისი შეთავაზება შეუძლია ამ სურვილების დაკმაყოფილების სანაცვლოდ. სამსახურის მაძიებელს უნდა შეეძლოს დამსაქმებლისთვის საკუთარი მნიშვნელობისა და პოტენციალის ნათლად და შთამბეჭდავად წარდგენა და მისი გამოცდილების პირადი მიღწევებით დამტკიცება (შოუბელი (Schawbel) 2010).

როგორც ლექტორს, თქვენ გევალებათ დაეხმაროთ სტუდენტებს სამსახურის ძიების პროცესთან მიმართებაში საკუთარი მოტივაციის შეფასებაში და კონრეტული მიზნების დასახვაში. ამ მიზნის მიღწევაში უნდა დაეხმაროთ სხვადასხვა სავარჯიშოებით, მაგალითად „საოცნებო სამსახური“, „სამსახურის ძიების კონტრაქტი“, „სამსხურის ძიების მიზნები“ და „სამსახურის ძიების გეგმა“, რომელიც ხელს შეუწყობს პროცესის უკეთესად დაგეგმვას.

საკითხის ახსნისას შეგიძლიათ ასევე ხაზი გაუსვათ იმ გზებს, რომელსაც დამსაქმებლები მიმართავენ ახალი თანამშრომლების ძიებისათვის და იმ მიდგომებს, რომლებსაც კანდიდატები იყენებენ სამსახურზე განაცხადის გაკეთებისას. განიხილეთ დამქირავებლების მიერ ხშირად გამოყენებული არგუმენტები, რითაც ისინი ხსნიან პოზიციაზე შერჩევის ამა თუ იმ მეთოდის გამოყენებას და მიუთითეთ სტუდენტებს გამოიყენონ შრომის უჩინარი ბაზრის შესაძლებლობები (მაგალითად, ურჩიეთ სტუდენტებს სამსახურის ძიების აქტიური მეთოდების გამოყენება, რაც საგრძნობლად გაზრდის წარმატების ალბათობას).

განმარტეთ სამსახურის ძიების აქტიური და პასიური სტრატეგიები და თან მეტი აქცენტი გააკეთეთ

სწორედ აქტიურ მეთოდებზე და მათი გამოყენების გზებზე.

სამსახურის ძიების სტრატეგიების ახსნის შემდეგ, სასურველია სტუდენტებმა თავად ჩამოაყალიბონ ინდივიდუალური მეთოდოლოგია. ამაში დაგეხმარებათ სავარჯიშო „სამსახურის ძიების სტრატეგია“.

და ბოლოს, უნდა გვახსოვდეს, რომ სამსახურის პოვნას შესაძლოა საკმაო დრო დასჭირდეს, ამიტომ სტრატეგიის შემუშავებისა და გამოყენებისას მნიშვნელოვან როლს თამაშობს მოქნილობა, ენერგია და შეუპოვრობა. სირთულეებთან და წარუმატებლობასთან გამკლავებისათვის, აუცილებელია სტუდენტებმა შეინარჩუნონ ძლიერი სულიერი განწყობა, ისწავლონ შეცდომებზე, არასოდეს შეჩერდნენ პირველი მცდელობის შემდეგ და გამოიყენონ სხვადასხვა ქცევითი მიდგომები.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა: *რეკომენდებული ხანგრძლივობაა 2 აკადემიური საათი (90 წთ.).*

ლექციის მსვლელობისას			
No	**ხანგრძლ.**	**აქტივობა**	**შენიშვნები**
1.	10 წთ	ა. საკითხისა და მიზნების მოკლე წარდგენა ბ. სავარჯიშო „შეკითხვები აუდიტორიას“	ალტერნატიული აქტივობა: სავარჯიშო „თავს ხომ არ იკავებთ კარგი სამსახურის მოძებნისაგან?“ სავარჯიშო: „საწყისი პრობლემა“ სავარჯიშო: „კრიტიკული შეკითხვები“
2.	10 წთ	ლექცია: ა. სამსახურის ძიება და პოტენციური დამსაქმებლისთვის თქვენი კანდიდატურის უნიკალური სარგებლის შეთავაზება ბ. სამსახურის ძიება, როგორც აქტიურად მართვადი პროცესი	ალტერნატიული აქტივობა: სავარჯიშო: „სარგებლის შეთავაზება“
3.	15 წთ	სავარჯიშო „სამსახურის ძიების ალგორითმი“	
4.	35 წთ	სავარჯიშო „სამსახურის ძიების მეთოდები“	
5.	15 წთ	ლექცია: ა. სამსახურის ძიების სტრატეგიები და მათი უპირატესობები და ნაკლოვანებები. ბ. სამსახურის ძიების ინდივიდუალური სტრატეგიის შემუშავება	ალტერნატიული აქტივობა: სავარჯიშო: „სამსახურის ძიების ინდივიდუალური სტრატეგია“
6.	5 წთ	ლექციის შეჯამება: თითოეული სტუდენტი ერთი წინადადებით ასახელებს თუ რა ისწავლა ან გაიგო ლექციაზე.	

ლექციის შემდგომი სამუშაო	
სტუდენტებისათვის მისაცემი დავალების მონახაზი	გაეცანით სტუდენტთა სახელმძღვანელოს 6.1. და 6.2. ქვეთავებს. რეკომენდებული ინდივიდუალური დავალებები (მოცემულია სტუდენტთა სახელმძღვანელოში): ა. „სამსახურის ძიების ხელშეკრულება“ ბ. „სამსახურის ძიების მიზნები“ გ. „სამსახურის ძიების გეგმა“ დ. „საოცნებო სამსახური“ ე. „კომპეტენციების და მიღწევების კატალოგის შედგენა“ ვ. „სამსახურის ძიების სტრატეგია“

სასწავლო აქტივობები

სავარჯიშო 1: შეკითხვები აუდიტორიას

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტთა დამოკიდებულების, ცოდნისა და გამოცდილების განსაზღვრა და მათში საკითხისადმი ინტერესის გაჩენა.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 10 წუთი

საჭირო მასალები: -

რეკომენდებული პროცესი: სთხოვეთ სავარჯიშოს მონაწილეებს განიხილონ თემასთან დაკავშირებული ქვემოთმოცემული საკითხები გვერდით მჯდომ სტუდენტთან:

1. *რთულია თუ არა სტუდენტისათვის/კურსდამთავრებულისათვის სამსახურის პოვნა? რატომ?*
2. *რა სირთულეებს აწყდება ადამიანი სამსახურის ძიებისას?*
3. *რა გვაფერხებს (ან შეიძლება შეგვაფერხოს) ყველაზე ხშირად სამსახურის ძიებისას?*
4. *აუცილებელია თუ არა იმის სწავლა, თუ როგორ ვეძებოთ სამსახური? რატომ?*

თითოეული შეკითხვის განხილვის შემდეგ, 2-3 სტუდენტი უზიარებს წყვილთან მუშაობის შედეგს მთელს აუდიტორიას. შეაჯამეთ დასახელებული მოსაზრებები და გაავლეთ პარალელები ლექციის თემასთან.

განსახილველი საკითხები. გაამახვილეთ სტუდეტთა ყურადღება მათ მიერ სამსახურის ძიების პროცესთან დაკავშირებით გამოთქმულ მოსაზრებებზე და სთხოვეთ პასუხების მოფიქრებისას და სამსახურის ძიების შესახებ მათი გრძნობების და დამოკიდებულების ჩამოყალიბებისას, გაითვალისწინონ რეალურ ცხოვრებისეული გამოცდილება და მაგალითები.

სავარჯიშო 2: თავს ხომ არ იკავებთ კარგი სამსახურის მოძებნისაგან?

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტთა დამოკიდებულების, ცოდნისა და გამოცდილების განსაზღვრა და მათში საკითხისადმი ინტერესის გაჩენა.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 10-15 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, პლაკატის ფურცელი, სტიკერები

რეკომენდებული პროცესი:

1. *სთხოვეთ სტუდენტებს ჩამოწერონ სტიკერებზე, ის რაც მოსდით თავში (ემოცია, ასოციაცია...) სამსახურის ძიების პორცესზე დაფიქრებისას.*

2. *ამის შემდეგ, განიხილეთ და შეაფასეთ ჩამოწერილი ასოციაციები და დააჯგუფეთ სტიკერები შემდეგი კატეგორიების მიხედვით: 1) ნეგატიური ასოციაციები, ფიქრები, ემოციები, რომლებიც ხელს უშლის სამსახურის ძიების პროცესს და 2) ოპტიმისტური ასოციაციები, ფიქრები, ემოციები, რომლებიც ხელს უწყობს სამსახურის ძიების პროცესთან დაკავშირებულ დადებით განწყობას.*

3. *თითოეული სტუდენტი საკუთარი ასოციაციების სტიკერებს ხმამაღლა კითხულობს და აკრავს კედელზე წინასწარ მიმაგრებულ ფულცელზე, რომელზეც ხატია დიდი წრე: პოზიტიური ასოციაციები ეკვრება წრის შიგნით, ხოლო ნეგატიური - წრის გარეთ.*

განსახილველი საკითხები: მნიშვნელოვანი სტუდენტთა ყურადღება გაამახვილოთ სამსახურის ძიების პროცესის მიმართ მათი განცდებისა და ფიქრების გააზრების არსზე, მათ ქცევაზე ამ დამოკიდებულებისა და განწყობის გავლენაზე და შრომის ბაზრის პირობებთან მის მისადაგებაზე. განიხილეთ სამსახურის ძიების პროცესის მიმართ დადებითი განწყობის ჩამოყალიბების გზები და მისი მნიშვნელოვნება.

სავარჯიშო 3: კრიტიკული შეკითხვები

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტთა დამოკიდებულების, ცოდნისა და გამოცდილების განსაზღვრა და მათში საკითხისადმი ინტერესის გაჩენა.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 10 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, ფურცლები, პლაკატის ფურცელი

რეკომენდებული პროცესი:

1. *დაყავით აუდიტორია 3 კაციან ჯგუფებად.*

2. *თითოეულ ჯგუფს ეძლევა დავალება განიხილოს სამსახურის ძიების პროცესთან დაკავში-რებული პირადი გამოცდილება და ჩამოწეროს 2-3 შეკითხვა, რომელთა განხილვასაც ისურვებდნენ ლექციის განმავლობაში. გადაიტანეთ ეს შეკითხვები პლაკატის (კედელზე გაკრულ) ფურცელზე.*

განსახილველი საკითხები: შეაჯამეთ შეკითხვები, გაავლეთ პარალელები და განიხილეთ პასუხები. ამ კითხვებს შესაძლოა სხვა ლექციებზეც მიუბრუნდეთ, ხოლო მოცემული ჩამონათვალი შესაძლოა შეიცვალოს ან შეივსოს ახალი შეკითხვებით.

სავარჯიშო 4: საწყისი პრობლემა

სავარჯიშოს მიზანი: თემის შინაარსის გაცნობა და საკითხისადმი ინტერესის გაჩენა.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 5 წუთი

საჭირო მასალები: -

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს აცნობთ კონკრეტულ შემთხვევას, რომელიც დაკავშირებულია ლექციის თემასთან:

ვიოლეტას კერძო შემთხვევა: *ვიოლეტა არის კომუნიკაციების ფაკულტეტის კურსდამთავრებული. სწავლის პარალელურად სხვადასხვა პროექტებში და სტუდენტურ ასოციაციებში მონაწილეობით და ასევე PR კომპანიაში სტაჟორად მუშაობით მან მიიღო ორგანიზაციული გამოცდილება. მისი ჰობია კინო და თეატრი. იგი მოხალისეობრივ საწყისებზე ორგანიზებას უწევდა კინოსა და კულტურის სხვადასხვა ღონისძიებას, მონაწილეობა აქვს მიღებული კონფერენციებში, სემინარებში და სხვადასხვა კულტურულ ღონისძიებაში. ამ საქმიანობისას მან გაიცნო კულტურის სფეროში მოღვაწე მრავალი საინტერესო ადამიანი. სწავლის დასრულების შემდეგ, ვიოლეტამ დაიწყო სამსახურის ძიება სპეციალურ საიტებზე. მას სურდა ეპოვნა ხელოვნებასთან (კინო, თეატრი) ან ღონისძიებების ორგანიზებასთან დაკავშირებული ვაკანსია. თუმცა სასურველ სამსახურს ვერ მიაგნო. დამქირავებელთა მოთხოვნების შესწავლისა და გაანალიზების შემდგომ, მან დაიწყო მარკეტინგის სპეციალისტის ვაკანსიის ძებნა. სამსახურეობრივი გასაუბრებიდან მან დაასკვნა, რომ მისი გამოცდილება და კომპეტენციები მიესადაგებოდა აღნიშნულ პოზიციას. მან დაიწყო იმის მოფიქრება, თუ როგორ გამოეყენებინა მისი გამოცდილება ღონისძიებების ორგანიზების სფეროში მოსახვედრად და დაიწყო ამგვარი შესაძლებლობის ძიება.*

რას ურჩევდით ვიოლეტას? გააგრძელოს ღონისძიებებთან დაკავშირებული სამსახურის ძიება? როგორ მოახერხოს ეს? გაიხსენეთ სამსახურის ძიების სტრატეგიები და განსაზღვრეთ რომელი გამოადგებოდა ვიოლეტას მოცემულ შემთხვევაში.

განსახილველი საკითხები: ამ კერძო შემთხვევის განხილვა შესაძლებელია სამსახურის ძიების სტრატეგიების და მეთოდების ახსნის შემდეგ.

სავარჯიშო 5: სამსახურის ძიების ალგორითმი

სავარჯიშოს მიზანი: სამსახურის ძიებასთან დაკავშირებული ნაბიჯების ახსნა.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 15-20 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, პლაკატის ფურცელი

რეკომენდებული პროცესი:

1. *დაყავით აუდიტორია 3-5 კაციან ჯგუფებად.*

2. *თითოეულ ჯგუფს ეძლევა დავალება: „წარმოიდგინეთ, რომ ხართ კონკრეტული*

ფაკულტეტის კურსდამთავრებული. იწყებთ ფიქრს სამსახურის მოძებნაზე. ჩამოაყალიბეთ თქვენს მიერ გადასადგმელი ნაბიჯები ანუ მოამზადეთ სამოქმედო გეგმა.“

3. *თითოეული ჯგუფი წერს მათ მიერ მოფიქრებულ ვარიანტს დიდ ფურცელზე.*

4. *თითოეული გუნდი აკეთებს მათი სამოქმედო გეგმის პრეზენტაციას.*

5. *აუდიტორია ადარებს გეგმებს ერთმანეთს და გამოყოფს თითოეული სამოქმედო გეგმის დადებით და უარყოფით მხარეებს. ამის შემდეგ ხდება სამსახურის ძიების პროცესის დაგეგმვის დადებითი მხარეების განხილვა - რატომ არის დაგეგმვა და მისი მონიტორინგი მნიშვნელოვანი. საჭიროების შემთხვევაში ხდება გეგმის გაუმჯობესება ან შევსება.*

განსახილველი საკითხები: აუხსენით სტუდენტებს, რომ სამსახურის ძიების ეტაპები დინამიურია და მათი ცოდნა მნიშვნელოვანია. გაამახვილეთ ყურადღება იმაზე, რომ სამსახურის ძიების პროცესი კარიერის მართვის ნაწილია და დაკავშირებულია საკუთარი და სამსახურეობრივი შესაძლებლობების აღმოჩენასთან. განმარტეთ, რომ უმუშევრობის პერიოდი პასიურად ჯდომის დრო არაა. სამსახურის მაძიებელი უკვე მომუშავე ადამიანია და სამსახურის ძიება ეს უკვე სამსახურია.

სავარჯიშო 6: სამსახურის ძიების მეთოდები

სავარჯიშოს მიზანი: სამსახურის ძიების მეთოდების ახსნა.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 40 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, პლაკატის ფურცელი, დავალების ფურცლები

რეკომენდებული პროცესი:

---

1. დაყავით აუდიტორია 3-5 კაციან ჯგუფებად.

2. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა დავალება ჩამოწეროს სამსახურის ძიების ყველა სავარაუდო მეთოდი. ინსტრუქცია შემდეგში მდგომარეობს: *„არსებობს მცდარი შეხედულება, რომ სამსახურის პოვნა შესაძლებელია მხოლოდ სპეციალური საიტებისა და რეზიუმეების გაგზავნის მეშვეობით. სინამდვილეში არსებობს სხვა უამრავი მეთოდიც. ჩაწერეთ მოცემული ცხრილის შესაბამის გრაფაში ყველა შესაძლო მეთოდი, მიუთითეთ თითოეული მეთოდის უპირატესობების და ნაკლოვანებები და შეაფასეთ სამსახურის პოვნისათვის გამოსადეგობის მიხედვით 1-დან 7-ქულამდე (1-ნაკლებ სავარაუდოა გამოგვადგეს, 7-სამსახურის პოვნის დიდი ალბათობა).“*

3. ჯგუფური სამუშაოს დასრულების შემდეგ ჯგუფის წარმომადგენელი აკეთებს ჯგუფის ვერსიების პრეზენტაციას, რომელთა ჩამოწერაც ხდება დაფაზე. ვერსიები დარდება სხვა ჯგუფების ნამუშევრებთან და ეწყობა მეთოდების უპირატესობების და ნაკლოვანებების განხილვა. შეგიძლიათ დააჯგუფოთ მეთოდები, მათი გზით მოპოვებული სამსახურის ტიპების მიხედვით (საჯაროდ გაცხადებული ვაკანსიები, შრომის ბაზრის ფარული შესაძლებლობები).

4. შეგიძლიათ დაავალოთ სტუდენტებს გაიხსენონ მათი ნაცნობი 5 დასაქმებული პიროვნება და ჩამოწერონ მათ მიერ სამსახურის პოვნისათვის გამოყენებული მეთოდი. დავალების შესრულების შემდეგ სტუდენტები აცნობენ შედეგებს, ანუ გამოყენებულ მეთოდებს აუდიტორიას.

ჩამოწერეთ მეთოდები დაფაზე და მათი გამეორების შემთხვევაში გააკეთეთ ნიშნული მათ გასწვრივ. მონიშნეთ ყველაზე ხშირად ნახსენები მეთოდი, განიხილეთ სტუდენტების ახსნა ამ მეთოდის პოპულარობისასთან დაკავშირებით და შეადარეთ იგი რეალურ სიტუაციას.

განსახილველი საკითხები: გაუსვით ხაზი სამსახურის ძიების პროცესში მეთოდების მრავალფეროვნების გამოყენების პრაქტიკულ მნიშვნელობას - რამდენიმე მეთოდის გამოყენება მნიშვნელოვნად ზრდის სამსახურის პოვნის ალბათობას. ახსენით ამ მეთოდების გამოყენების კიდევ უფრო ეფექტური გზა. განიხილეთ სხვადასხვა მეთოდი დამქირავებლის პერსპექტივიდან. დაეხმარეთ სტუდენტებს დაძლიონ ზოგიერთი მეთოდის გამოყენებასთან დაკავშირებული უარყოფითი შეგრძნებები (მაგ.: სამსახურის ძიებისათვის პირადი კონტაქტების გამოყენება, ორგანიზაციებში დარეკვა...). განიხილეთ ის შინაგანი ბარიერები, რომლებიც ხელს გვიშლიან ყველა შესაძლო მეთოდის გამოყენებაში და დაეხმარეთ სტუდენტებს გადალახონ ეს დაბრკოლებები.

სამსახურის ძიების მეთოდების შეფასების ცხრილის ნიმუში

სამსახურის ძიების მეთოდი	უპირატესობები	ნაკლოვანებები	მეთოდის გამოყენებით სამსახურის პოვნის ალბათობა

სავარჯიშო 7: სარგებლის შეთავაზება

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებში დამქირავებლისათვის მნიშვნელოვანი კომპეტენციების შეფასების უნარის განვითარება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, ფურცლები

რეკომენდებული პროცესი:

1. დაავალეთ სტუდენტებს გაიაზრონ საკუთარი კომპეტენციები და ის უნარები, რომელთაც შესთავაზებდნენ დამსაქმებელს. თითოეულმა სტუდენტმა უნდა ჩამოაყალიბოს კონკრეტული შეთავაზება, ანუ ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა სარგებლობას მოუტანს მათი კანდიდატურა კონკრეტულ დამსაქმებელს (კოლეგებს, კლიენტებს, კომპანიის საქმიანობით დაინტერესებულ პირებს).

2. სურვილის შემთხვევაში ზოგიერთ სტუდენტს შეუძლია გააკეთოს მათი შეთავაზების პრეზენტაცია.

***3.** შესაძლებელია აუდიტორია დაიყოს დამსაქმებლებად და კანდიდატებად, რათა სტუდენტებმა თავად შეძლონ შემოთავაზებების შეფასება და საუკეთესოს შერჩევა.*

განსახილველი საკითხები: ზოგჯერ სტუდენტებს უჭირთ იმისი განსაზღვრა თუ რა სარგებლობა შეიძლება მოუტანონ კომპანიას. ამ სარგებლობის, ღირებულების განსაზღვრა მათ ეხმარებათ შესაბამისი ხელფასის მოთხოვნაში და კომპანიისათვის არც ისე ძლიერ კანდიდატად ყოფნის (ყობელთვის არის შესაძლებელი ახალი კომპეტენციების განვთარება და გაუმჯობესება) შემთხვავეში დაბალი ხელფასის შეთავაზებაზე დათანხმებაში.

სავარჯიშო 8: სამსახურის ძიების ინდივიდუალური სტრატეგია

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებში სამსახურის/სტაჟირების ძიების ინდივიდუალური სტრატეგიის შემუშავების უნარის განვითარება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური და ჯგუფური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 40 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, ფურცლები, პლაკატის ფურცელი

რეკომენდებული პროცესი:

1. *დაყავით აუდიტორია 5-6 კაციან ჯგუფებად.*

2. *სტუდენტის ფარული შესაძლებლობების გამოვლენის, ე.წ. „ბრეინშტორმინგის“ სავარჯიშოს დანიშნულება: „მოიფიქრეთ სამსახურის/სტაჟირების ძიების სტრატეგიის/გზის რაც შეიძლება მეტი ვარიანტი“. „ბრეინშტორმინგის“ წესები შემდეგში მდგომარეობს: 1) არ ვაკრიტიკებთ არც ერთ ვერსიას; 2) არც ერთ მოსაზრებაზე არ ვამბობთ, რომ სულელურია; 3) მოიფიქრეთ რაც შეიძლება მეტი ვერსია; 4) ნუ იკამათებთ. სურვილის შემთხვევაში, შეგიძლიათ განავრცოთ სხვისი ვერსია ან შეაჯეროთ იგი თქვენს ვარიანტთან; 5) ჩამოწერეთ ყველა მოსაზრება საწყის ფორმაში.*

3. *თითოეული ჯგუფი აკეთებს მათი ვერსიების პრეზენტაციას.*

4. *თითოეული სტუდენტი ინდივიდუალურად წერს მის სამსახურეობრივ/კარიერულ მიზანს და შემოთავაზებული სტრატეგიებიდან ირჩევს იმ ვარიანტებს, რომლებიც ყველაზე მეტად უზრუნველყოფს დასახული მიზნის მიღწევას.*

5. *სურვილის შემთხვევაში, სტუდენტებს შეუძლიათ წარმოადგინონ მათი ინდივიდუალური მაგალითები. დაუსვით აუდიტორიას შემდეგი კითხვები: 1) რომელია ყველაზე ორიგინალური სტრატეგია? 2) რომელი სტრატეგია შეიძლება იყოს ყველაზე ეფექტური და რა გარემოებებში?*

განსახილველი საკითხები: განიხილეთ სტუდენტებთან ერთად სამსახურის ძიების პროცესის მიმართ კრეატიული მიდგომის არსებობის მნიშვნელოვნება. სთხოვეთ სტუდენტებს დაფიქრდნენ იმაზე, თუ რა კავშირშია სამსახურის ძიების სტრატეგია კარიერულ მიზნებთან, შრომის ბაზარზე პრივილეგირებულობასთან და თითოეული კანდიდატის ინდივიდუალურ მახასიათებლებთან.

გამოყენებული ლიტერატურა

BARBER, A.E., DALY, C.L., GIANNANTONIO, C.M., PHILIPS, J.M. (1994) Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology* . გამოც. 47, გვ. 739-765.

BROWN, D. (2012) *Career information, career counselling, and career development*, ბოსტონი:"ფირსონ ედუქეიშენ" გვ. 234-252.

GREEN, A.E., HOYOS, M., LI, Y., OWEN, D. (2011) *Job Search Study: Literature review and analysis of the Labour Force Survey.* წყარო: *http://socialwelfare.bl.uk/subject-areas/services-activity/employment/departmentforworkandpensions/132328rrep726%5B1%5D.pdf*

REARDON, R.C., PETERSON, G.W., LENZ, J.G., SAMPSON, J.P. (2009) *Career Development and Career planning. A comprehensive Approach.* მეისონი: სენგეიჯ ლერნინგ, გვ. 166-181.

SCHAWBEL, D. (2010) *Me 2.0 : 4 steps to building your future*. ნიუ იორკი: კაპლან ფაბლიშინგი.

WANBERG, C.R., ZHU, J., KANFER, R., ZHANG, Z. (2012) After the Pink Slip: Applying Dynamic Motivation Frameworks to the Job Search Experience, *მართვის სისტემების ჟურნალი*, გამოც. 55, გვ. 261-284.

თემა 10. სააპლიკაციო დოკუმენტაცია

თანამედროვე ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები დიდ გავლენას ახდენს სამსახურის მაძიებლისა და პოტენციური დამსაქმებლის ურთიერთობაზე. ტექნოლოგიური განვითარების მიუხედავად, წერილობით კომუნიკაციას კვლავ დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. სამსახურის ძიების პროცესის წარმატებისათვის მნიშვნელოვანია სამოტივაციო წერილში და რეზიუმეში (Curriculum Vitae (CV)) სათანადოდ იყოს წარმოჩენილი სტუდენტთა კვალიფიკაცია.

ამ თემის ზოგადი მიზანია სტუდენტებში სააპლიკაციო დოკუმენტაციის (CV, განაცხადის ფორმები) ეფექტურად მომზადების უნარის განვითარება. სტუდენტები გაეცნობიან სააპლიკაციო დოკუმენტაციის მომზადების გზებს და სათანადო CV-ს და სამოტივაციო წერილის შედგენის წესებს.

სწავლების მიზანი: სტუდენტებში სააპლიკაციო დოკუმენტაციის (CV, სამოტივაციო წერილი) მომზადების და გამოყენების უნარის განვითარება.

სწავლების შედეგი: თემის შესწავლის შემდეგ სტუდენტებს ეცოდინებათ:

- *სამსახურის ძიების პროცესთან დაკავშირებული წერილების ძირითადი ტიპები;*
- *სამოტივაციო წერილის მომზადების მთავარი წესები;*
- *CV-ს ტიპები და მათი უპირატესობები და ნაკლოვანებები;*
- *CV-ს შედგენის მთავარი წესები;*
- *სამოტივაციო წერილის მომზადება;*
- *სხვადასხვა ტიპის CV-ს მომზადება.*

რეკომენდებული პროცესი: თემის ახსნისას ძალიან მნიშვნელოვანია სტუდენტებს ჩამოუყალიბდეთ გონივრული და აქტიური მიდგომა საკუთარი თავის წარდგენის საშუალებებთან დაკავშირებით და გაიგონ თუ როგორ ხდება მათი ჩამოყალიბება და გამოყენება. დღეისათვის ინტერნეტში, გაზეთებსა და დასაქმების ცენტრებში მრავლადაა ინფორმაცია (რჩევები, მაგალითები, წესები და ა.შ.) იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა შეიქმნას საკუთარი თავის ეფექტურად წარდგენის საშუალებები (CV, განაცხადის ფორმები, სოციალური მედიის არხები და სხვ.). რადგან ეს ინფორმაცია ხშირად ზოგადია და ზოგჯერ ურთიერთსაწინააღმდეგოც, შესაბამისად სტუდენტებს უჭირთ მისი გაანალიზება, დახარისხება და გამოყენება. ამიტომ მნიშვნელოვანია მათ იცოდნენ სამსახურის ძიებისათვის საჭირო საშუალებების რაობა, მათი მიზანი პოტენციური დამსაქმებლის და თანამშრომლის პერსპექტივიდან, ის, თუ როგორ შეიცვალა დროთა განმავლობაში მათი შედგენის წესები და ის ფაქტორები, რომლებმაც ზემოქმედება მოახდინეს ამ ცვლილებებზე. სასურველია ყველა ეს საკითხი სათანადოდ იქნას განხილული აუდიტორიაში და საკითხის ახსნისას გათვალისწინებული იყოს შემდეგი ფაქტორები:

- აუხსენით სტუდენტებს, როგორ უნდა შედგეს მიზანმიმართული რეზიუმე და სამოტივაციო წერილი, რომელიც გაამახვილებს ყურადღებას კომპანიისათვის მათ ინდივიდუალურ ღირებულებაზე (რომელიც გამყარებული იქნება პირადი მიღწევების რეალური მაგალითებით). მათ უნდა იცოდნენ, რომ ეფექტური რეზიუმე და სამოტივაციო წერილი ყოველთვის უნდა იყოს მორგებული კონკრეტულ დამსაქმებელზე. ასევე უნდა გაესვას ხაზი იმას, რომ ეფექტური რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილის შედგენა საჭიროებს გარკვეულ მომზადებას: საკუთარი შესაძლებლობების შეფასებას (მაგ.: პირადი მიღწევების ანალიზი, რელევანტური კომპეტენციების განსაზღვრა და ა.შ.) და კონკრეტული ორგანიზაციის, სამსახურის და სფეროს შესწავლას. საკითხის განხილვისას ჩაატარეთ ისეთი სავარჯიშოები, რომლებიც ასწავლიან სტუდენტებს დამქირავებლის საჭიროებების ანალიზს და კონკრეტული ორგანიზაციისათვის საკუთარი კანდიდატურის მნიშვნელოვნების ფორმულირებას (მაგალითად, გამოცდილების აღწერით, აქტიური ზმნების და საკვანძო სიტყვების გამოყენებით და მიღწეული შედეგების ხაზგასმით). სტუდენტებმა ასევე უნდა ისწავლონ კონკრეტულ დამსაქმებლებზე გათვლილი საკუთარი თავის წარდგენის მიზანმიმართული ფორმების (CV და სამოტივაციო წერილი) მომზადება. სასურველია ჩაატაროთ დამატებითი აქტივობა „კომპეტენციებისა და მიღწევების კატალოგის შედგენა“ (წარმოდგენილია სტუდენტების სახელმძღვანელოში).

- მაგალითებად გამოიყენეთ რეალური CV და სამოტივაციო წერილები (მათ შორის ვიდეო პრეზენტაციებიც) და მოაწყვეთ ამ მაგალითების განხილვა. დაეხმარეთ სტუდენტებს რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილის ფორმის, შინაარსისა და სტილის შერჩევაში და ახსენით, როგორ უნდა მიესადაგებოდეს ეს ფაქტორები კონკრეტულ ორგანიზაციას, პოზიციას, სექტორს, ქვეყანას, დამსაქმებელსა და მათ ინდივიდუალურ მახასიათებლებს.

- განიხილეთ CV-ს სხვადასხვა ტიპის ძლიერი და სუსტი მხარეები. დაავალეთ სტუდენტებს შეადგინონ ჩვეულებრივი ქრონოლოგიური და ასევე ფუნქციური CV.

- მიეცით სტუდენტებს საშუალება, მოახდინონ განაცხადის ფორმების შევსების წესების და პრინციპების პრაქტიკული გამოყენება. სასურველია ამ საკითხის ახსნისას გამოყენებული იყოს როგორც თეორიული ასევე სწავლების პრაქტიკული და აქტიური მეთოდები. ლექციის დაწყებამდე, სტუდენტებმა უნდა შეასრულონ ინდივიდუალური საშინაო დავალება: 1) საკუთარი კანდიდატურის წარდგენის დოკუმენტების შედგენის შესახებ სტუდენტთა სახელმძღვანელოში მოცემული მასალის გაცნობა; 2) CV-ს და თანმხლები წერილის მომზადება.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა: ლექციის რეკომენდებული ხანგრძლივობაა 2 აკადემიური საათი (90 წუთი). როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სასურველია ლექციას აქტიური და პრაქტიკული სახე ჰქონდეს.

ლექციის დაწყებამდე	
სტუდენტებისთვის მისაცემი დავალების მონახაზი	1) სტუდენტები უნდა გაეცნონ სააპლიკაციო დოკუმენტების შედგენის შესახებ სტუდენტთა სახელმძღვანელოში მოცემულ მასალას; 2) მოამზადონ მიზანმიმართული CV და სამოტივაციო წერილი, რომელიც პასუხობს კონკრეტული ვაკანსიის მოთხოვნებს. მათ თავად უნდა შეარჩიონ CV-ს ფორმა, რომელიც ყველაზე კარგად წარმოაჩენს მათ კანდიდატურას კონკრეტული დამქირავებლის შემთხვევაში.

ლექციის დროს			
No	**ხანგრძ.**	**აქტივობა**	**შენიშვნები**
1.	10 წთ	ა. ლექციის თემისა და მიზნების მოკლე წარდგენა ბ. სავარჯიშო „კრიტიკული შეკითხვები“	ალტერნატიული აქტივობა: სავარჯიშო: „CV–სა და თანმხლები წერილის დანიშნულება“
2.	70 წთ	სავარჯიშო „CV–სა და სამოტივაციო წერილის ანალიზი“	ალტერნატიული აქტივობა: სავარჯიშო: „CV-ში დაშვებული შეცდომები“. სავარჯიშო „ვაკანსიის განცხადების ანალიზი“
3.	10 წთ	შეჯამება: ყველა სტუდენტი ერთი წინადადებით ამბობს თუ რა ისწავლა ან გაიგო ლექციაზე	

ლექციის შემდეგ	
სტუდენტებისთვის მისაცემი დავალების მონახაზი	მათ მიერ მომზადებული CV-სა და სამოტივაციო წერილის რედაქტირება

სასწავლო აქტივობები

სავარჯიშო 1: კრიტიკული შეკითხვები

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტთა დამოკიდებულების, ცოდნისა და გამოცდილების განსაზღვრა და მათში საკითხისადმი ინტერესის გაჩენა.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 10 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, ფურცლები, პლაკატის ფურცელი

რეკომენდებული პროცესი:

1. დაყავით აუდიტორია 3-4 კაციან ჯგუფებად.

2. მიეცით განსახილველად საკითხთან დაკავშირებული შემდეგი შეკითხვები ჯგუფის თითოეულ წევრს:

- *რა პრობლემებს ან გაურკვევლობას ვაწყდები სამოტივაციო წერილის შედგენისას?*
- *რა პრობლემებს ან გაურკვევლობას ვაწყდები რეზიუმეს შედგენისას?*
- *რისი სწავლა და პრაქტიკაში გავარჯიშება იქნებოდა ჩემთვის სასურველი ამ საკითხებთან დაკავშირებით?*

3. შეკითხვების განხილვის შემდეგ, თითოეული ჯგუფი აყალიბებს 2-3 შეკითხვას, რომელზე პასუხის მოსმენასაც ისურვებდნენ ამ ლექციის განმავლობაში.

4. თითოეული ჯგუფი წარუდგენს თავიანთ შეკითხვებს აუდიტორიას. სასურველია ეს შეკითხვები ჩამოიწეროს პლაკატის ფურცელზე.

განსახილველი საკითხები: შეაჯერეთ შეკითხვები და დაუკავშირეთ ისინი საკითხის შესწავლის მიზნებს. ამ შეკითხვებს შეგიძლიათ შემდეგ ლექციებზეც მიუბრუნდეთ და შეავსოთ სია ახალი შეკითხვებით ან ამოშალოთ პასუხგაცემული შეკითხვები.

სავარჯიშო 2: CV-ს და თანმხლები წერილის დანიშნულება

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებისათვის CV-ს და თანმხლები წერილის დანიშნულების ახსნა როგორც დამქირავებლის ასევე სამსახურის მაძიებლის პერსპექტივიდან.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალები: კალმები, ფურცლები, პასუხების ცხრილები

რეკომენდებული პროცესი:

1. დაყავით აუდიტორია 4-5 კაციან ჯგუფებად, დაურიგეთ ფურცლები და მიეცით შემდეგი მითითება: *„ხშირად CV-ს და თანმხლები წერილების წერისას ჩვენ არც კი ვუფიქრდებით იმას, თუ რა არის მათი დანიშნულება, რატომ ვწერთ მათ და რას ელის მათგან დამსაქმებელი. მოცემულ ცხრილში ჩამოწერეთ ის მიზეზები, რომლებიც ხსნიან რატომ კითხულობენ და რას ელიან დამქირავებლები ამ დოკუმენტებისგან და რისი გადმოცემა სურთ კანდიდატებს ამ დოკუმენტებში და რატომ წერენ მათ“.*

2. თითოეული ჯგუფი ახდენს მათი ნააზრევის პრეზენტაციას და იმართება დისკუსია. მიზეზები და მიზნები სასურველია ჩამოიწეროს დაფაზე.

სწავლის/სწავლების პროცესის რეკომენდებული ვარიანტები: შესაძლებელია ჯგუფებს მიეცეთ როლები: დამსაქმებლები და კანდიდატები. ამ შემთხვევაში ჯგუფების ნაწილი ცხრილს შეავსებს დამქირავებლის, ხოლო მეორე ნაწილი კი - კანდიდატების ინტერესების გათვალისწინებით.

პასუხების ცხრილი

დამქირავებლის პერსპექტივა	კანდიდატის პერსპექტივა
რატომ კითხულობს იგი კანდიდატის განაცხადს?	რატომ წერს იგი განაცხადს? რა არის მისი მიზანი?
რატომ კითხულობს იგი კანდიდატის CV?	რატომ წერს იგი CV? რა არის მისი მიზანი?

სავარჯიშო 3: CV-ს და სამოტივაციო წერილის ანალიზი

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებში CV-ს და სამოტივაციო წერილის შედგენის უნარის განვითარება. მათ მიერ ამ დოკუმენტების მომზადების პროცესის უკუკავშირი და სხვების მიერ ამ დოკუმენტებით საკუთარი კანდიდატურის წარდგენის გამოცდილების გაზიარება.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 70 წუთი

საჭირო მასალები: რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილის ანალიზის ფორმები, სტუდენტთა დოკუმენტების ასლები და განცხადებები ვაკანსიების შესახებ

რეკომენდებული პროცესი:

1. დაავალეთ სტუდენტებს შეადგინონ მიზანმიმართული რეზიუმე და სამოტივაციო წერილი, რომელიც მიესადაგება კონკრეტულ განცხადებას რეალური ვაკანსიის შესახებ. მათ შეუძლიათ თავად აირჩიონ რეზიუმეს ყველაზე შესაფერისი ფორმა. აღნიშნული დოკუმენტაცია და რეალური ვაკანსია, რომელზეც ხდება განაცხადის გაკეთება, სტუდენტებმა უნდა გამოაგზავნონ თქვენს მეილზე ლექციის ჩატარების თარიღამდე. ამ დოკუმენტების ასლები უნდა გაკეთდეს თითოეული სტუდენტისათვის.

2. ლექციაზე გააცანით სტუდენტებს სავარჯიშოს ფორმა და დანიშნულება და აუხსენით, რომ იგი მოიცავს ორ ნაწილს: პირველ რიგში, ხდება ყველა მომზადებული დოკუმენტის სწრაფი შეფასება, ხოლო მეორე რიგში, ხდება ჯგუფის წევრების მიერ რეალური ვაკანსიებისათვის მომზადებული დოკუმენტების ანალიზი, მომზადების ფორმის შესახებ კონსტრუქციული უკუკავშირის გაკეთება და გასაუმჯობესებელი არეების გამოყოფა.

3. სტუდენტებს ურიგდებათ ყველა სხვა სტუდენტის რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილის ასლი და ეძლევათ შემდეგი ინსტრუქცია: „წარმოიდგინეთ, რომ ხართ დამსაქმებელი, რომელიც ძალიან დაკავებული და დროში შეზღუდულია. თქვენ სწრაფად უნდა გადახედოთ თქვენთვის გამოგზავნილ ყველა განაცხადს და გასაუბრებაზე მოსაწვევად შეარჩიოთ ორი კანდიდატი (სტუდენტების სიმცირის შემთხვევაში, შესაძლოა მოხდეს ერთი კანდიდატის შერჩევა)“. ჯგუფელების განაცხადების გადახედვის შემდეგ, სტუდენტებმა უნდა დაასახელონ მათ მიერ შერჩეული კანდიდატები. ჩაიწერეთ შერჩეული კანდიდატების სახელები.

4. ამ დავალების შესრულების შემდეგ მოაწყვეთ დისკუსია შემდეგი შეკითხვებზე: იყო თუ არა რთული კანდიდატების შერჩევა? რამ მიიქცია თქვენი ყურადღება შერჩეული კანდიდატის რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილში? რა იქცევდა თქვენს ყურადღებას პირველ რიგში და შეგხვდათ, თუ არა ისეთი დოკუმენტები, რომლებიც შემდგომი განხილვის გარეშე, მალევე გადადეთ გვერდზე? რომელი შეცდომები მეორდებოდა ყველაზე ხშირად? განსაზღვრეთ შერჩეული კანდიდატების რეზიუმეს ტიპი (ქრონოლოგიური, ფუნქციური ან შერეული)და აქვე განმარტეთ, რომ გარკვეული ზოგადი წესების მიუხედავად, არ არსებობს რეზიუმეს საყოველთაოდ მიღებული ერთი კონკრეტული ფორმა - გამომდინარე იქიდან, რომ

დამსაქმებლები საკმაოდ განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან, განსხვავდება ასევე მათი მიდგომა კანდიდატთა შერჩევის პროცესის მიმართ.

5. დაყავით აუდიტორია 3-4 კაციან ჯგუფებად. თითოეული წევრი კრებს მისი ჯგუფის წევრების მიერ შედგენილ დოკუმენტებსა და შესაბამის განცხადებებს ვაკანსიის შესახებ. სტუდენტები ეცნობიან დოკუმენტის შედგენისას გამოყენებული ვაკანსიის პირობებს და უზიარებენ ჯგუფს მათ მოსაზრებას დამსაქმებლის ინტერესების შესახებ. შემდგომ თითოეული წევრი მორიგეობით განიხილავს დოკუმენტებს და გამოთქვამს მოსაზრებებს დოკუმენტის ავტორის შესახებ. დოკუმენტების ანალიზისათვის შესაძლებელია გამოყენებული იყოს შეფასების ფორმები.

6. დავალების შესრულების შემდეგ, შედეგების გაზიარება ხდება მთელი აუდიტორიის მონაწილეობით. გამოიკითხეთ რომელიმე სტუდენტს ხომ არ გაუჩნდა მოსაზრება იმის შესახებ, თუ როგორ გააუმჯობესოს საკუთარი წერილი ან რეზიუმე. ამ მოსაზრებების გაზიარების შემდეგ დაასახელეთ საუკეთესო ვარიანტები და შეამოწმეთ, ხომ არ ეკუთვნიან ისინი სავარჯიშოს პირველ ნაწილში შერჩეულ კანდიდატებს.

სწავლების/სწავლის პროცესის რეკომენდებული ვარიანტები: 1. თითოეული სტუდენტის რეზიუმესა და სამოტივაციო წერილს განიხილავს მთელი აუდიტორია და გამოთქვამს მოსაზრებებს ; 2. ყველა სტუდენტს ურიგდება თითო განცხადება ვაკანსიის შესახებ და ეძლევა შესაბამისი ქრონოლოგიური და ფუნქციური რეზიუმეს შექმნის დავალება.

განსახილველი საკითხები: მოაწყვეთ სავარჯიშოს მეორე ნაწილის განხილვა და დასვით შემდეგი შეკითხვები: როგორი უნდა იყოს კარგი CV და სამოტივაციო წერილი? რითი განსხვავდება კარგი CV და სამოტივაციო წერილი სუსტისაგან? რა სახის შეცდომები გვხვდება მათში ყველაზე ხშირად? როგორ უნდა განსხვავდებოდეს ინფორმაციის განლაგება ვაკანსიის შესახებ განცხადების შესაბამისად? ამ დოკუმენტებში გადმოცემული რომელი ინფორმაცია ეხმარება დამსაქმებელს კანდიდატის შერჩევაში? ასევე განიხილეთ სტუდენტთა მიერ მომზადებული რეზიუმეების ტიპები (ქრონოლოგიური, ფუნქციური, შერეული), დაადგინეთ რატომ აირჩიეს მათ სწორედ ეს ტიპი, ჰკითხეთ თვლიან, თუ არა მათ გადაწყვეტილებას სწორად და სთხოვეთ დაასაბუთონ მათი პასუხები.

CV-ს შეფასების ფორმა

შეაფასეთ 1-დან 5 ქულამდე, სადაც 1 ნიშნავს სუსტს, ხოლო 5 - შესანიშნავს.

კრიტერიუმი	შეფასება	შენიშვნა	შეთავაზებები დასახვეწად
მიზიდველი, აკურატული, ადვილად წასაკითხი			
სტრუქტურულად ჩამოყალიბებული, სათანადო სათაურებით			
ინფორმაციის ოპტიმალური რაოდენობა			
პოზიტიურად ჩამოყალიბებული ინფორმაცია			
სწორად არის ხაზგასმული ძლიერი მხარეები, ინტერესები, უნარები, კომპეტენციები, გამოცდილება. მეტი ყურადღება აქვს დათმობილი ორგანიზაციის და კონკრეტული პოზიციის მოთხოვნების საპასუხო ინფორმაციას			
სწორად შერჩეული ფორმატი (გათვალისწინებულია დამსაქმებლის, პოზიციის და პირადი ინტერესები)			

გრამატიკულად და სტილისტურად უშეცდომო			
ზუსტად ესადაგება სამოტივაციო წერილს			
მოიწვევდით თუ არა ამ კანდიდატს გასაუბრებაზე? რატომ? შენიშვნები:			

თანმხლები წერილის შეფასების ფორმა

შეაფასეთ 1-დან 5 ქულამდე, სადაც 1 ნიშნავს სუსტს, ხოლო 5 - შესანიშნავს.

კრიტერიუმი	შეფასება	შენიშვნა	რჩევა გაუმჯობესებისათვის
მიზიდველი, აკურატული, ადვილად წასაკითხი			
ინფორმაციის ოპტიმალური რაოდენობა			
პოზიტიურად ჩამოყალიბებული ნფორმაცია			
მორგებულია კონკრეტულ ორგანიზაციაზე			
მიუთითებს ორგანიზაციისა და პოზიციის შესახებ ინფორმაციის ქონაზე			
მიუთითებს დამსაქმებელს, თუ რატომ უნდა წაიკითხოს მან იგი და/ან მოიწვიოს კანდიდატი გასაუბრებაზე			
სწორად არის ხაზგასმული ძლიერი მხარეები, ინტერესები, უნარები, კომპეტენციები, გამოცდილება. მეტი ყურადღება აქვს დათმობილი ორგანიზაციის და კონკრეტული პოზიციის მოთხოვნების საპასუხო ინფორმაციას			
გრამატიკულად და სტილისტურად უშეცდომო			
ქმნის სანდოობის, გულწრფელობის და უტყუარობის განცდას			
ზუსტად ესადაგება CV-ს			
მოიწვევდით თუ არა ამ კანდიდატს გასაუბრებაზე? რატომ? შენიშვნები:			

სავარჯიშო 4: CV-ს შედგენისას დაშვებული შეცდომები

სავარჯიშოს მიზანი: CV-ს შედგენისას ყველაზე ხშირად დაშვებული შეცდომების გამოყოფა.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალები: სუსტი რეზიუმეების მაგალითები, ფურცლები, კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1. წინასწარ მოამზადეთ სუსტი რეზიუმე, რომელიც შესაბამისი იქნება სტუდენტთა კატეგორიისათვის. დაყავით აუდიტორია 4-5 კაციან ჯგუფებად, დაურიგეთ თითოეულ ჯგუფს სუსტად შედგენილი რეზიუმეს ასლი და დაავალეთ მისი სუსტი მხარეების გამოყოფა. ინსტრუქცია შეიძლება ჟღერდეს ასე: *„სამსახურის ძიებისას, რეზიუმე ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საშუალებაა. მისი მიზანია სწრაფად და ცხადად მიუთითოს დამქირავებელს ამ კანდიდატის ვაკანსიისათვის შესაფერისობა. ამ სავარჯიშოთი ჩვენ დავინახავთ, რა სახის შეცდომები უნდა ავიცილოთ თავიდან. წაიკითხეთ მოცემული რეზიუმე, დაადგინეთ რა შეცდომაა დაშვებული მისი შედგენისას და როგორ შეიძლება ამ შეცდომის გამოსწორება. გაასწორეთ შეცდომები და გახადეთ რეზიუმე პოტენციური დამქირავებლის ინტერესების შესაბამისი“.*

2. დავალების შესრულების შემდეგ, თითოეული ჯგუფი ახდენს მოფიქრებული რჩევების პრეზენტაციას. განიხილეთ იყო თუ არა რთული შეცდომების გამოვლენა და რეზიუმეს გაუმჯობესება; რა იყო შესრულებული კარგად მოცემულ რეზიუმეში და რა იწვევდა ეჭვს. დასვით შემდეგი შეკითხვები: რა სახის შეცდომებს ვუშვებთ ყველაზე ხშირად რეზიუმეს შედგენისას და როგორია CV-სთან დაკავშირებული ძირითადი მოთხოვნები? შეაჯამეთ გამოთქმული მოსაზრებები და ჩამოწერეთ დაფაზე ან ფურცელზე.

სწავლების/სწავლის პროცესის რეკომენდებული ვარიანტები: 1. დაურიგეთ სტუდენტებს სხვადასხვა ტიპის CV-ს ნიმუშები და დაავალეთ მათი გაანალიზება. ეს გააადვილებს სხვადასხვა ტიპების შედარებას და ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენას. 2. დაურიგეთ სტუდენტებს სამოტივაციო წერილების ნიმუშები და დაავალეთ მათი გაანალიზება. ორივე დოკუმენტის გაანალიზება შესაძლოა მოხდეს ერთად, რათა განისაზღვროს რამდენად კარგად მიესადაგებიან ისინი ერთმანეთს.

განსახილველი საკითხები: გაუსვით ხაზი იმას, რომ რეზიუმეს შესახებ ზოგიერთი ზოგადი მოთხოვნა მართლაც მნიშვნელოვანია, თუმცა მისი საყოველთაოდ მიღებული კონკრეტული ფორმატი არ არსებობს. გამომდინარე იქიდან, რომ ყველა დამქირავებელი განსხვავებულია, შესაძლოა განსხვავებული იყოს მათი მიდგომაც რეკრუტმენტისა და შერჩევის პროცესის მიმართ. ასევე გაამახვილეთ ყურადღება იმაზე, რომ კარგად შედგენილი რეზიუმე არ არის სამსახურის მიღების გარანტია, მაგრამ იგი საგრძნობლად ზრდის წარმატების ალბათობას.

სავარჯიშო 5: ვაკანსიის განცხადების ანალიზი

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებში ვაკანსიის განცხადებაში მოცემული ინფორმაციის შეფასების უნარის განვითარება.

სავარჯიშოს ტიპი: გუნდური სამუშაო

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20-30 წუთი

საჭირო მასალები: დავალების ფურცლები, განცხადებები ვაკანსიის შესახებ, კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1. დაყავით აუდიტორია 4-5 კაციან ჯგუფებად და დაურიგეთ თითოეულ ჯგუფს განცხადებები რეალური ვაკანსიის შესახებ. დაავალეთ, ყურადღებით წაიკითხონ განცხადება და გამოყონ ინფორმაცია ორგანიზაციისა და პოზიციის და კანდიდატთან მიმართებაში არსებული მოთხოვნების შესახებ. ინსტრუქცია შეიძლება ჟღერდეს ასე: *„განცხადება ვაკანსიის შესახებ შესაძლოა მოიცავდეს საკმაო ინფორმაციას არა მარტო პოზიციის, არამედ თავად ორგანიზაციის, მისი სტატუსის და მიზნების შესახებაც. ჩვენ უნდა შეგვეძლოს ამ ინფორმაციის გაშიფვრა. წინამდებარე სავარჯიშო დაგეხმარებათ ამ უნარის განვითარებაში და გასწავლით განცხადების კრიტიკულ ანალიზს და იმ ინფორმაციის გამოვლენას, რომელიც არ არის მოცემული განცხადებაში და მოსაპოვებელი სხვა წყაროების გამოყენებით. წაიკითხეთ მოცემული განცხადებები და ჩამოწერეთ ცალკე ფურცელზე დამქირავებლის მოლოდინები, საჭიროებები და მოთხოვნები (მაგალითად ის კომპეტენციები ან პიროვნული მახასიათებლები, რომელიც მას სურს, რომ ჰქონდეს კანდიდატს)“.*

2. დავალების შესრულების შემდეგ, თითოეული ჯგუფი აკეთებს პრეზენტაციას და ხდება მოსაზრებების შეჯამება და ფურცელზე ან დაფაზე მათი ჩამოწერა. დასვით შემდეგი შეკითხვები: რა ტიპის ინფორმაციას გვაწვდის განცხადება ვაკანსიის შესახებ? რა სახის ინფორმაცია შეიძლება მოგვაწოდოს განცხადებამ დამსაქმებლის მოთხოვნებისა და საჭიროებების შესახებ? როგორ შეიძლება განცხადების შინაარსისა და სტილის გაანალიზება დაეხმაროს კანდიდატს ძლიერი რეზიუმეს ან სამოტივაციო წერილის შედგენაში.

განსახილველი საკითხები: გაუსვით ხაზი იმას, თურამდენად მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებს შეეძლოთ: მოცემული ინფორმაციის ამორჩევა და ანალიზი; მისი სწორი კატეგორიზაცია; და არა მარტო შინაარსის, არამედ ინფორმაციის გადმოცემის ფორმის ინტერპრეტირება. გამოთქვით მოსაზრებები სტუდენტების შეფასების, შერჩევის და ინტერპრეტირების სიზუსტისა და საფუძვლიანობის შესახებ.

თემა 11. გასაუბრება

თანამედროვე ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები დიდ გავლენას ახდენს გასაუბრება წარმოადგენს ძირითად მეთოდს, რომელიც ეხმარება დამსაქმებლებს, გაარკვიონ რამდენად შეეფერება აპლიკანტი პოზიციას და თავად ორგანიზაციას. ინტერვიუერები იყენებენ სხვადასხვა სახის კითხვებს და გასაუბრების წარმართვის ტექნიკას, რათა სწორად შეაფასონ კანდიდატები. კანდიდატები მზად უნდა იყვნენ (გონებრივად, ფიზიკურად, ემოციურად), რათა ეფექტურად წარადგინონ თავი გასაუბრებაზე, ასევე უნდა შეაგროვონ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია კომპანიის ან ორგანიზაციის შესახებ.

ამ თემის ზოგადი მიზანია დაეხმაროს სტუდენტებს ცოდნის შეძენაში და განუვითაროს მათ უნარები, რომლებიც საშუალებას მისცემთ მათ შესაბამისად მოემზადონ გასაუბრებისთვის და ეფექტურად წარადგინონ თავი როცა ამის საშუალება მიეცემათ. ამ თემით ისინი გაეცნობიან გასაუბრების სხვადასხვა სახის კითხვებს, მათზე პასუხების გაცემის გზებს, ასევე თქმა მოიცავს გასაუბრების შედეგების ანალიზსა და შეფასებას.

სწავლის მიზნები: სტუდენტების უნარის განვითარება, შესაბამისად მოემზადონ და ეფექტურად წარადგინონ თავი სამსახურეობრივი გასაუბრებისას.

სწავლის შედეგები: ამ თემის დასრულების შემდეგ, სტუდენტებს:

- *ეცოდინებათ გასაუბრების სტრუქტურა;*
- *ეცოდინებათ ზოგადი კითხვები, რომლებზედაც სავარაუდოდ მოუწევთ პასუხის გაცემა გასაუბრებისას;*
- *ეცოდინებათ გასაუბრებისას დაშვებული ძირითადი შეცდომების თაობაზე;*
- *შესაბამისად მოემზადებიან სამუშაოზე ასაყვანი გასაუბრებისთვის;*
- *მზად იქნებიან უპასუხონ სავარაუდო ძირითად კითხვებს;*
- *შეეძლებათ გასაუბრების შედეგების ანალიზი და შეფასება.*

რეკომენდებული პროცესი: როცა სტუდენტებს ამ თემაზე ვესაუბრებით, მნიშვნელოვანია:

- ჩამოაყალიბოთ სტუდენტის მიდგომა გასაუბრების, როგორც ორმხრივი პროცესის მიმართ, სადაც ორივე მხარე - დამსაქმებელიც და კანდიდატებიც ცდილობენ მოიპოვონ შესაბამისი ინფორმაცია, სწორი გადაწყვეტილების მისაღებად.

- გააგებინოთ სტუდენტებს, გასაუბრების პროცესი მოიცავს ქმედებებს 1) გასაუბრებამდე, 2) გასაუბრების დროს, 3) გასაუბრების შემდეგ. მათთვის მნიშვნელოვანია აქტიური მონაწილეობა მიიღონ ზემოთხსენებულ ქმედებებში.

- ხაზი გაუსვათ მომზადების მნიშვნელობას, სტუდენტები მზად უნდა იყვნენ საკუთარ თავზე, დამსაქმებელსა და ა.შ. შესახებ შეკითხვებზე პასუხის გასაცემად, ასევე უნდა შეეძლოთ სათანადო შეკითხვების დასმა დამსაქმებლისთვისაც.

- გაამახვილოთ სტუდენტების ყურადღება იმ ფაქტზე, რომ მათ შეიძლება საქმე ჰქონდეთ გასაუბრების სხვადასხვა ტაქტიკასთან, კითხვებთან და ინტერვიუერის ქცევასთან. განვიხილოთ სტუდენტებთან გასაუბრების სხვადასხვა მეთოდების ძირითადი მიზნები დამსაქმებლების თვალით, დავეხმაროთ მათ თავი გაართვან ასეთ სიტუაციებს და გამოავლინონ საკუთარი ძლიერი მხარეები.

- აუხსენათ, რომ გასაუბრების დროს დამსაქმებლები ამოწმებენ არა მხოლოდ მათი პასუხების შინაარსს, არამედ იმასაც, თუ როგორ პასუხობენ ისინი შეკითხვებს.

- ხაზი გაუსვათ იმას, რომ მათგან მოელიან ყველა საკომუნიკაციო "არხის" სწორად გამოყენებას: სიტყვები (შინაარსი), ხმა (ტემბრი, ხმის სიმაღლე, ინტონაცია, პაუზები და სხვ.) და სხეულის ენა (ჟესტები,პოზა, მხედველობითი კონტაქტი, სახის გამომეტყველება და ა.შ).

- დაეხმაროთ სტუდენტებს მართონ თავიანთი მღელვარება და დაძაბულობა გასაუბრების დაწყებამდე და მიიღონ დადებითი გამოცდილება გასაუბრებიდან. უდიდესი ყურადღება დაუთმეთ პრაქტიკის მიღებასა და შედეგების განხილვას. სწავლა ძირითადად მიმართული უნდა იყოს იმისკენ, რომ სტუდენტს გამოუმუშავდეს უნარი, გასაუბრების დროს შეძლოს ერთდროულად რთულ კითხვებზე კონსტრუქციული პასუხის გაცემაც და სხეულის ენის მართვაც (არავერბალური კომუნიკაცია).

- მიაწოდოთ კონსტრუქციული შენიშვნები და კომენტარები და ხაზი გაუსვით სტუდენტის სხეულის ენის მნიშვნელობას - ის ბევრს ეუბნება დამსაქმებელს. თუ ფიქრობთ, რომ სტუდენტის სხეულის ენა მიგვანიშნებს დაბალ თვითდაჯერებულობაზე, ეჭვზე, შიშსა ან წუხილზე, ამას უნდა მიაქციოთ ყურადღება, მისცეთ შენიშვნები და გამოიყენოთ ვიდეო მასალაც კი, რათა მიხვდეს, თუ რა შეცდომები დაუშვა. თუმცა, გამოიჩინეთ კორექტულობა ყოველგვარი უარყოფითი შენიშვნის გაკეთებისას.

- შეძლოთ სტუდენტებისთვის იმის სწავლება, რომ არ არის აუცილებელი „სწორი“ პასუხები, მნიშვნელოვანია იმის გაგება, თუ რის გარკვევას ცდილობს დამსაქმებელი გარკვეული შეკითხვების დასმით. თითოეული კითხვა არის იმის გაგების მცდელობა, შეეფერება თუ არა კანდიდატი ვაკანტურ პოზიციას. ამის გაცნობიერება ასევე მნიშვნელოვანია სტრესული გასაუბრებების დროს, როცა შეკითხვები შეიძლება მოგეჩვენოთ მტრული, სულელური ან უადგილო ; ისინი მიხვდებიან, რომ ასეთი შეკითხვების დასმის მიზანია კანდიდატის სტრესის მიმართ გამძლეობის შემოწმება.

- ხაზი გაუსვათ, რომ ყველა გასაუბრების დროს კანდიდატისთვის მნიშვნელოვანია აჩვენოს ის სარგებელი და უპირატესობა, რასაც იგი მოუტანს კონკრეტულ კომპანიას ან ორგანიზაციას. ეს შესაძლებელი გახდება, თუ სტუდენტები კარგად გაიგებენ თუ რას მოელის მათგან დამსაქმებლები და მიხვდებიან, თუ როგორ წარმოაჩინონ ეს თვისებები გასაუბრებისას.

- მოიწვიოთ გარეშე ინტერვიუერები, რომლებიც სტუდენტებთან ჩაატარებენ ინდივიდუალურ იმიტირებულ გასაუბრებებს.

- ხაზი გაუსვათ გასაუბრების შემდგომი ქმედებების მნიშვნელობას. სტუდენტებს უნდა შეეძლოთ გასაუბრების შედეგების ანალიზი, თვითონ გასაუბრების ანალიზის ჩათვლით და ასევე უნდა შეეძლოთ ამ გამოცდილებიდან გაკვეთილის მიღება.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა: შემოთავაზებული ხანგრძლივობაა ორი აკადემიური საათი (90 წთ). როგორც ზემოთ ვახსენეთ, საუკეთესოა აქტიური პრაქტიკული სასწავლო სესიების/ლექციები ორგანიზება.

ლექციამდე:	
სტუდენტები დავალებების გეგმა	სტუდენტები უნდა: 1) გაეცნონ მასალებს გასაუბრების შესახებ, რომლებიც მოცემულია სტუდენტთა სახელმძღვანელოში. 2) რეკომენდებულია ინდივიდუალური დავალებები (რომლებიც სტუდენტთა სახელმძღვანელოშია მოცემული): ა. „მოყევით თქვენს შესახებ“ ბ. „სტანდარტულ შეკითხვებზე პასუხის გასაცემად მომზადება“ გ.“ქცევით შეკითხვებზე პასუხის გასაცემადმომზადება“ 3) რეკომენდებულია, რომ სტუდენტებმა მოიტანონ სწავლების პერიოდში მომზადებული მათი CV.

ლექციის განმავლობაში			
No	**ხანგრძლივობა**	**აქტივობები**	**შენიშვნები**
1.	10 წთ	თემის და სწავლების მიზნების მოკლე მიმოხილვა	

2.	70 წთ	სავარჯიშო: გასაუბრებაზე ყველაზე ხშირად დასმული შეკითხვები“	ალტერნატიული მოქმედებები: სავარჯიშო: „გასაუბრების რთული და მოულოდნელი შეკითხვები“. სავარჯიშო: „გასაუბრებისას დაშვებული ყველაზე გავრცელებული შეცდომები“
3.	10 წთ	შეჯამება: თითოეული სტუდენტი ამბობს ერთი წინადადებით თუ რა ისწავლა ან გაიგო მოცემულ ლექციაზე.	
		ლექციის შემდეგ	
სტუდენტების დავალებების გეგმა		საკუთარ საპილოტე გასაუბრებაზე თვითკრიტიკული განაცხადების წარდგენისთვის მომზადება	

სასწავლო აქტივობები

სავარჯიშო 1: გასაუბრებაზე ყველაზე ხშირად დასმული შეკითხვები

დავალების მიზანი: სტუდენტისთვის გასაუბრების უნარების განვითარება.

დავალების ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 70 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები, შეფასების ფორმები, ფურცლები, ვიდეო კამერა, მულტიმედიის მოწყობილობა ან ტელევიზორი

რეკომენდებული პროცესი:

1. სტუდენტები იყოფიან წყვილებად. მათ სთხოვენ განიხილონ თუ რა იქნებოდა მათთვის სასურველი სამუშაო და თანამდებობა მოცემული მომენტისთვის რომ ეძებდნენ შესაფერის ვაკანსიას. თითოეული სტუდენტი განიხილავს თავისი კოლეგის CV-ს.

2. სტუდენტებს ეძლევათ გასაუბრების ყველაზე გავრცელებული შეკითხვების (ტრადიციული და ქცევითი ხასიათის) ჩამონათვალი. მათ სთხოვენ ამ სიიდან აარჩიონ 10 კითხვა კოლეგისთვის დასასმელად: 7 ტრადიციული და 3 ქცევითი ხასიათის.

3. თითოეულ წყვილს სთხოვენ ინტერვიუს იმიტირებას. ერთი სტუდენტი თამაშობს დამსაქმებლის როლს, მეორე კი - კანდიდატისას. „დამსაქმებელი“ „კანდიდატს“ უსვამს არჩეულ შეკითხვებს. გასაუბრების ჩატარების შემდეგ სტუდენტები ცვლიან როლებს.

4. დანარჩენი მონაწილეები აკვირდებიან გასაუბრების მსვლელობას. მათ ეძლევათ კანდიდატის შეფასების ფორმა, სადაც წერენ თავიანთ კომენტარებს და მოსაზრებებს.

5. შესაძლებელია გასაუბრების ვიდეოზე ჩაწერა და შემდეგ გაანალიზება. თქვენ, როგორც მასწავლებელი და დანარჩენი სტუდენტები „კანდიდატის“ როლის შემსრულებელ სტუდენტს უზიარებთ თქვენს მოსაზრებებს.

6. გასაუბრების ჩატარების შემდეგ იმართება საერთო დისკუსია.

სწავლების/სწავლის პროცესის რეკომენდებული ვარიანტები: 1. გასაუბრებები შეიძლება ჩაატაროს მოწვეულმა ინტერვიუერმა ან მასწავლებელმა. 2. თუ მონაწილეთა ჯგუფი ძალიან დიდია, წევრები შეიძლება დაიყოს 3-4 კაციან ჯგუფებად. შემდეგ იმართება დავალების ზოგადი განხილვა, რის შემდეგაც 2-3 მოხალისეს სთხოვენ ჩაატარონ გასაუბრება მთელი ჯგუფის წინაშე.

განსახილველი საკითხები: გამართეთ დისკუსია და დაუსვით სტუდენტებს შემდეგი კითხვები: რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი გასაუბრებისას? რა გეხმარებათ გასაუბრების დროს საკუთარი თავის სწორად წარმოჩენაში? როგორ უნდა მოემზადოთ იმისთვის, რომ ეფექტურად წარმოაჩინოთ საკუთარი თავი და რა შეცდომებია ყველაზე გავრცლებული გასაუბრებისას? მიაქციეთ ყურადღება იმ ფაქტს, რომ გასაუბრების დროს ზოგი შეკითხვა სტანდარტულია (თითქმის ერთნაირი ყველა ორგანიზაციისთვის). აქედან გამომდინარე, კანდიდატისთვის მნიშვნელოვანია კარგად იყოს მომზადებული, რომ არ დაფიქრდეს „სწორი“ პასუხის გაცემაზე მეტისმეტად დიდხანს. რასაკვირველია, ეს პასუხები ზეპირად არ უნდა დაისწავლოთ - ეს არაბუნებრივი და საეჭვო იქნება. ასე რომ, მნიშვნელოვანია კანდიდატებმა იცოდნენ პასუხების შინაარსი, მაგრამ ასევე შეეძლოთ ინფორმაციის მიწოდების ფორმის მართვა, ისევე როგორც გასაუბრების ზოგადი უნარების გამოვლენა.

გასაუბრების შეკითხვების ჩამონათვალი

გასაუბრების ტრადიციული შეკითხვები

1. მოკლედ წარმოგვიდგინეთ თქვენი თავი
2. ჩვენს კომპანიაში რა პოზიცია/თანამდებობა გაინტერესებთ?
3. რომელი სამუშაო იქნებოდა თქვენთვის იდეალური მოცემული მომენტისთვის (თანამდებობის, სამუშაოს ხასიათის, ორგანიზაციის მიხედვით)?
4. რამდენი ხანია სამუშაოს ეძებთ? რა სახის სამუშაოს?
5. რას მოელით ახალი სამუშაოსგან?
6. როგორ წარმოგიდგენიათ ეს კონკრეტული პოზიცია?
7. ამ სამუშაოს რა ასპექტები მიგაჩნიათ ყველაზე მნიშვნელოვნად?
8. როგორ ფიქრობთ, რაში გამოიხატება თქვენი მთავარი ძლიერი მხარე ამ სამსახუში მუშაობის დაწყებისას?
9. ყველაზე უკეთ რისი გაკეთება შეგიძლიათ?
10. გვიამბეთ თქვენი განათლების შესახებ.
11. რატომ აირჩიეთ ეს სფერო?
12. რა კომპეტენციები შეიძინეთ სწავლის განმავლობაში, რომელთაც გამოიყენებთ ამ პოზიციაზე/ორგანიზაციაში?
13. როგორია თქვენი აკადემიური მოსწრება? ასახავს ეს მიღწევები თქვენს რეალურ შესაძლებლობებს? რატომ/რატომ არა?
14. რა საგნები გიყვართ ყველაზე მეტად? რატომ? (რა მოგწონდათ ყველაზე მეტად სწავლის

დროს?)

15. რომელი საგნები იყო თქვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი სწავლის პერიოდში? რატომ?

16. რომელ სფეროებში იყავით უფრო წარმატებული სწავლის დროს?

17. მომავალში სწავლის ან შემდგომი პიროვნული განვითარების რა გეგმები გაქვთ?

18. დაასახელეთ რამდენიმე სფერო, რომლის გაუმჯობესებასაც ისურვებდით (მომდევნო წელიწადის/ნახევარი წლის მანძილზე)?

19. როგორ გამოიყენებთ თქვენს განათლებას და/ან სამუშაო გამოცდილებას ჩვენს ორგანიზაციაში?

20. გვიამბეთ თქვენი სამუშაო გამოცდილების შესახებ.

21. რა საქმიანობა მოგწონთ ყველაზე მეტად?

22. რა საქმეში იყავით ყველაზე კარგი? რატომ?

23. რა დავალებებია თქვენთვის ყველაზე ძნელი? რატომ?

24. ჩამოთვალეთ თქვენი სამი ყველაზე დიდი მიღწევა.

25. რატომ უნდა აგირჩიოთ? რისი შემოთავაზება შეგიძლიათ ჩვენი ორგანიზაციისთვის?

26. რა უპირატესობები გაგაჩნიათ, რომლებიც ჩვენს ორგანიზაციას გამოადგება?

27. გვიამბეთ თქვენს ცოდნასა და უნარებზე ამ პოზიციასთან დაკავშირებით.

28. წარმოადგინეთ ამ სამუშაოსთვის თქვენი კვალიფიკაცია/მომზადება (განათლება, ტრეინინგი, სამუშაო გამოცდილება და სხვ.)

29. რას ფიქრობთ რა იქნება თქვენი ყველაზე დიდი უპირატესობა ამ პოზიციაზე მუშაობის დაწყებისას?

30. როგორ ფიქრობთ, რისი გაკეთება შეგიძლიათ ყველაზე უკეთ?

31. რა არის თქვენი ყველაზე მთავარი მიღწევა დღემდე?

32. რა კარიერული მიზნები გაქვთ? როგორ წარმოგიდგენიათ საკუთარი თავი ერთი წლის შემდეგ?

33. რა კარიერული მიზნები გაქვთ? როგორ წარმოგიდგენიათ საკუთარი თავი ხუთი წლის შემდეგ?

34. ამ სამუშაოზე თუ აგიყვანთ, რა შეიძლება იყოს თქვენი კარიერის შემდგომი საფეხური?

35. რა გეგმები გაქვთ სამომავლოდ?

36. რა იქნება თქვენთვის მნიშვნელოვანი სამუშაოს შემოთავაზების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების დროს?

37. როგორ სამუშაო პირობებს მოელით?

38. რას მოელით ჩვენი ორგანიზაციიდან?

39. რა ძირითადი ჰობი და ინტერესები გაქვთ?

40. რა შეკითხვას დაგვისვამდით ჩვენ?

ქცევითი ხასიათის შეკითხვები გასაუბრებისას

სამუშაოსადმი დამოკიდებულება, უნარები

- როგორ გესმით გამონათქვამი - „კარგად გაკეთებული საქმე“? მოიყვანეთ მაგალითი, როდესაც თქვენ სერიოზული სამუშაო შეასრულეთ?

კომუნიკაცია

- მოიყვანეთ მაგალითი, როცა თქვენი კომუნიკაციის უნარები დაგეხმარათ გარკვეული პრობლემების ან სიძნელეების გადალახვაში.

- მოიყვანეთ მაგალითი, რომელიც გვიჩვენებს თქვენს უნარს მიიღოთ და გადასცეთ გარკვეული ინფორმაციას სხვებს (ზეპირად ან წერილობით).

- როგორ ხალხთან გიადვილდებათ კომუნიკაცია და მუშაობა? როგორ ხალხთან გიძნელდებათ კომუნიკაცია ან მუშაობა?

- როგორ წყვეტთ კონფლიქტებს? მოიყვანეთ მაგალითი.

- გაიხსენეთ სიტუაცია, სადაც ჩართული იყავით კამათში რამდენიმე ადამიანთან. როგორ მოიქეცით?

გუნდური მუშაობა

- მოიყვანეთ მაგალითი, სადაც გუნდთან ერთად მუშაობდით.

- ჩვეულებრივ რა როლი გაქვთ გუნდურ მუშაობაში და რატომ? მოიყვანეთ მაგალითი.

- მოიყვანეთ წარმატებული გუნდური მუშაობის მაგალითი, რომელშიც მონაწილეობდით.

დაგეგმვა და ორგანიზება

- მოიყვანეთ მაგალითი, როცა სამუშაოს შესრულებისას სხვადასხვა პრიორიტეტებს წააწყდით.

- როგორ მართავთ თქვენს სამუშაო დროს?

- როგორ რეაგირებთ როცა ერთდროულად ბევრი დავალება გაქვთ შესასრულებელი?

- სიტუაცია: მენეჯერი გაძლევთ დავალებას და მისი შესრულების ბოლო ვადას. სიტუაციი გაანალიზები შემდეგ ხვდებით, რომ ვერ ეტევით ვადაში. როგორ მოიქცევით?

პრობლემის გადაწყვეტა

- აღწერეთ სიტუაცია, როცა თქვენ შეამჩნიეთ პრობლემა და მიიღეთ ზომები მის აღმოსაფხვრელად.

- რას აკეთებთ, როცა რთულ პრობლემას აწყდებით. მოიყვანეთ მაგალითი.

- რა იყო უდიდესი პრობლემა, რომელსაც ბოლო ექვსი თვის მანძილზე წააწყდით? როგორ გადაჭერით?

- რა იყო ყველაზე რთული პრობლემა, რომლის გადაწყვეტაც მოგიხდათ გასული ექვსი თვის მანძილზე? გვიამბეთ მის შესახებ.

ინიციატივა

- მოგვიყევით ისეთი დავალების შესახებ, როცა უფრო მეტი გააკეთეთ, ვიდრე მოგეთხოვებოდათ.

- აღწერეთ თქვენი ინიციატივის გამოჩენის მაგალითი.

კრეატიულობა

- გაიხსენეთ სიტუაცია/პრობლემა, რომელიც მოითხოვდა უჩვეულო მიდგომას და იდეებს.

- ხართ კრეატიული? მოიყვანეთ თქვენი კრეატიულობის მაგალითი.

მოქნილობა/ცვლილებებთან შეგუება

- როგორ იქცევით და როგორ რეაგირებთ დავალებების მუდმივ, უეცარ ცვლილებებზე?

ლიდერობა

- გვიამბეთ მაგალითი, როცა თქვენ პასუხისმგებლობა აიღეთ არა მარტო თქვენს საკუთარ ქმედებებზე, არამედ სხვებზეც/ჯგუფზეც.

- გვიამბეთ თქვენი ლიდერული უნარების გამოყენების შესახებ.

გულმოდგინება, დეტალებისადმი ყურადღება

- მოიყვანეთ მაგალითი, როცა თქვენ ყურადღება უნდა მიგექციათ თითოეული დეტალისთვის, არა აქვს მნიშვნელობა რამდენად უმნიშვნელო იყო ან ჩანდა ის.

სწავლა

- გვიამბეთ სიტუაციის შესახებ, როცა თქვენ უკმაყოფილო იყავით თქვენი სამუშაოს შესრულებით. როგორ მოიქეცით?

კანდიდატის შეფასება - რეაგირების ცხრილი

	შეფასება	საჭიროებს დახვეწას
პირველი შთაბეჭდილება: კანდიდატმა გამოავლინა ენერგია, ოპტიმიზმი, პოზიტიურობა, საკუთარ თავში დაჯერებულობა		
კომუნიკაციის ფორმა 1: სათანადო ხმის ტონალობა, ხმის სიმაღლე, ტემპი, გამოთქმა, პაუზები		
კომუნიკაციის ფორმა 2: სათანადო სახის გამომეტყველება, პოზა, ჟესტიკულაცია		
პასუხები 1: კანდიდატს შეუძლია წარმოადგინოს თავისი განათლება, გამოცდილება, კომპეტენციები, რომლებიც საჭიროა მოცემული სამუშაოსთვის და თვითონ ორგანიზაციისთვის		
პასუხები 2: კანდიდატს შეუძლია განმარტოს პირადი კარიერიერული მიზნები, ინტერესები, გეგმები და მოლოდინები		
პასუხები 3: კანდიდატს შეუძლია წარმოაჩინოს თავისი ცოდნა, უნარები და შესაძლებლობები		
შეკითხვები: კანდიდატს დაუსვეს შესაბამისი კითხვები		
სამუშაოსადმი და ორგანიზაციისადმი ინტერესი. მოვიწვევ კანდიდატს მეორე გასაუბრებაზე?		

სავარჯიშო 2: გასაუბრების რთული და მოულოდნელი შეკითხვები

დავალების მიზანი: მოამზადოს სტუდენტები გასაუბრების რთული შეკითხვებისთვის.

დავალების ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭიროა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1.მონაწილეები იყოფიან 3-5 წევრიან ჯგუფებად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა რთული და მოულოდნელი შეკითხვების სრული ჩამონათვალი და მოეთხოვებათ მათი განხილვა. შემდეგ, 2-3 შეკითხვა ირჩევა და ჯგუფებს სთხოვენ გამოთქვან თავიანთი აზრი, თუ როგორ უნდა უპასუხონ ამ შეკითხვებს. მითითებები შემდეგია:

„გასაუბრება სერიოზული საფეხურია სამუშაოს ძებნაში. მნიშვნელოვანია არა მარტო ის, თუ როგორ წარადგენთ საკუთარ თავს, არამედ ისიც, თუ როგორ გაუმკლავდებით სტრესულ სიტუაციებს გასაუბრებისას. თუმცა თვითონ გასაუბრებაც საკმაოდ სტრესული პროცესია; ხშირად ხდება ისე, რომ დამსაქმებლები ცდილობენ უფრო მეტად გაზარდონ სტრესის დონე კანდიდატის გამოსაცდელად და დააკვირდნენ მის რეაქციებს და ქცევებს გარკვეულ პირობებში. ამ ტიპის სიტუაცია შეიძლება გამოწვეული იქნას უსიამოვნო, „არაკომფორტული“ შეკითხვებით. ამ დავალებაზე მუშაობისას თქვენ უფრო მეტს შეიტყობთ ასეთ შეკითხვებზე. უნდა იცოდეთ, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი ის კი არ არის, თუ როგორ უპასუხებთ, არამედ ის, თუ როგორ რეაგირებთ და მიუდგებით შეკითხვას/სიტუაციას. ქვემოთ მოცემულია რთული ან მოულოდნელი შეკითხვების ჩამონათვალი. უპირველეს ყოვლისა, გადახედეთ ჩამონათვალს. თქვენს ჯგუფს დაუსვამენ რამდენიმე შეკითხვას. კონკრეტული შეკითხვების დასმისას შეეცადეთ მოიფიქროთ რაც შეიძლება მეტად ორიგინალური და კრეატიული პასუხი.“

2. დავალების დასრულების შემდეგ, ჯგუფის წარმომადგენლები დამსწრეებს წარუდგენს გარკვეულ შეკითხვებს და სავარაუდო პასუხებს. დისკუსიის განმავლობაში სტუდენტები ერთმანეთს უზიარებენ საკუთარ ვარიანტებს, თუ როგორ უნდა უპასუხონ შეკითხვებს და როგორ მოიქცნენ იმ შემთხვევაში, როცა დამსაქმებელი ცდილობს გამოიწვიოს სტრესი გასაუბრებისას.

განსახილველი საკითხები: როგორც მასწავლებელმა, თქვენ უნდა ურჩიოთ სტუდენტებს, ყურადღება მიაქციონ ამ შეკითხვების მიზანს. მათი უმრავლესობა გასაუბრებაზე ისმევა იმ მიზნით, რომ გამოიწვიოს სტრესი და დაძაბულობა და არა იმისთვის, რომ მოიპოვოს გარკვეული ინფორმაცია. შესაბამისად, მათზე პასუხის გაცემისას, სტუდენტებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ უფრო კონსტრუქციულ საქმიან კომუნიკაციაზე, ვიდრე მათი პასუხების შინაარსზე. სტუდენტებს ასევე შეიძლება შევახსენოთ ასეთ შეკითხვებზე პასუხის გაცემის მთავარი წესები და ეფექტური მეთოდები.

გასაუბრების რთული და მოულოდნელი თხვები

No	რთული შეკითხვა	შეთავაზებული პასუხი
1.	გვიამბეთ თქვენი საუკეთესო/ყველაზე ცუდი მენეჯერის შესახებ	
2.	რა იყო თქვენთვის ყველაზე დიდი კარიერული წარუმატებლობა?	
3.	რამდენად შეგიძლიათ მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღება?	

4.	გიყვართ რისკების გაწევა, თუ გირჩევნიათ უსაფრთხოდ ითამაშოთ?	
5.	რა ოდენობის იყო თქვენი ბოლო ხელფასი?	
6.	როგორ იქცევით როცა მიხვდებით რომ შეცდომა დაუშვით?	
7.	მზად ხართ იმისთვის, რომ შეამციროთ თქვენი სახელფასო მოლოდინი? რატომ?	
8.	რატომ ეძებთ სამსახურს?	
9.	რამდენ ხანს გეგმავთ ჩვენს კომპანიაში დარჩენას?	
10.	რომ შეგეძლოთ მარტივად შეცვალოთ თქვენში ერთი რამ, რას შეცვლიდით?	
11.	რით ხართ უნიკალური?	
12.	გქონიათ ფინანსური პრობლემები წარსულში?	
13.	ხართ ლიდერი?	
14.	ხართ პატიოსანი?	
15.	ისურვებდით ჩემს (მენეჯერის) ადგილას ყოფნას ერთ დღეს?	
16.	რა პრობლემები გაქვთ?	
17.	როგორ ხალხთან გიჭირთ ყველაზე მეტად ურთიერთობა?	
18.	როგორ რეაგირებთ, როცა თქვენს აზრებს არ იღებენ მხედველობაში?	
19.	დუმილი (არანაირი შეკითხვები)	

სავარჯიშო 3: გასაუბრებისას დაშვებული ყველაზე გავრცელებული შეცდომები

დავალების მიზანი: სტუდენტებმა შეძლონ გასაუბრებაზე დაშვებული შეცდომების გააზრება.

დავალების ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 40 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1.სტუდენტები იყოფიან 4-5 კაციან ჯგუფებად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა გასაუბრებაზე დაშვებული შეცდომების ჩამონათვალი და სთხოვენ გადახედონ მათ.

2. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა ამ ჩამონათვალიდან შეცდომების გარკვეული რაოდენობა და სთხოვენ უპასუხონ ორ შეკითხვას. მითითებები შემდეგია:

„ქვემოთ მოცემულია იმ შეცდომების ჩამონათვალი, რომელთაც კანდიდატები უშვებენ

გასაუბრების დროს. დამსაქმებლებს ეს შეცდომები მიაჩნიათ მიზეზად, რის გამოც არ უნდა აიყვანონ კანდიდატი. თქვენს ჯგუფს მიეცემა რამოდენიმე შეცდომა. განიხილეთ ისინი და უპასუხეთ შემდეგ შეკითხვებს:

- ***რა შთაბეჭდილება დაგრჩათ კანდიდატზე ამ შეცდომაზე დაყრდნობით?***
- ***რის გაკეთება შეიძლება ამ შეცდომის თავიდან ასაცილებლად?“***

3. როცა მონაწილეები უპასუხებენ ამ შეკითხვებს, მათ სთხოვენ ამოარჩიონ ერთი შეცდომა და მოამზადონ მოკლე, 5 წუთიანი იმიტაცია, გასაუბრების სიტუაციის წარმოსადგენად, სადაც კანდიდატი უშვებს ამ შეცდომას და დამსაქმებელი ავლენს გარკვეულ რეაქციას. ინსტრუქცია შემდეგია:

„აარჩიეთ ერთი შეცდომა და მოიფიქრეთ როგორ წარმოადგენთ მას კრეატიულად. თქვენი დავალებაა წარმოსახვით და იუმორით ასახოთ გასაუბრების სიტუაცია, სადაც კანდიდატმა „ფატალური“ შეცდომა დაუშვა...“

4. მას შემდეგ, რაც ჯგუფები წარმოადგენენ სიტუაციებს, ისინი შეიძლება მოკლედ განიხილოთ და ხაზი გაუსვათ მთავარ საკითხებს. ჯგუფებმა ასევე შეიძლება განიხილონ დამსაქმებლის არასათანადო საქციელი და თუ როგორია იქნება ამაზე შესაბამისი რეაქცია.

განსახილველი საკითხები: გასაუბრებისას დაშვებული შეცდომების განხილვისას სტუდენტთა ყურადღება უნდა მიაპყროთ მათ ხასიათს, დაეხმაროთ სტუდენტებს გაიგონ რაში მდგომარეობს ამა თუ იმ შეცდომის არსი და აუხსნათ, თუ რა გავლენა შეიძლება მოახდინოს ამ შეცდომებმა კანდიდატის შესახებ დამსაქმებლის არასწორი ან სწორი შთაბეჭდილების შექმნაში. განიხილეთ როგორ (და რომელმა) შეცდომებმა შეიძლება ასახოს კანდიდატის ნამდვილი პიროვნება და რომლებია უბრალოდ ცუდი ჩვევა, რომელთა გამოსწორებაც მარტივად შეიძლება.

გასაუბრებაზე დაშვებული შეცდომები:

1. ცუდი გარეგნული სახე (შეუსაბამო ტანსაცმელი, ვარცხნილობა და სხვ.)
2. დომინანტური საქციელი, „მე ყველაფერი ვიცი“ მიდგომა
3. საკუთარი თავის ნათლად გამოხატვის უუნარობა (ხმადაბლა ლაპარაკი, აზრების ცუდად გამოხატვა, ენობრივი შეცდომები და სხვ.)
4. ბუნდოვნად ჩამოყალიბებული მიზნები, კარიერული გეგმის არქონა
5. საკუთარი რწმენის ნაკლებობა, შეუსაბამო პოზა
6. ინტერესისა და ენთუზიაზმის ნაკლებობა
7. ცუდი რეკომენდაციები (ზეპირი ან წერილობითი)
8. გადაჭარბებული ყურადღების გამახვილება ფულზე
9. ცუდი აკადემიური მოსწრება
10. მეტისმეტად მალე მეტისმეტად ბევრის მოლოდინი
11. ბოდიშები
12. უტაქტობა
13. ინფანტილურობა
14. ტყუილის თქმა, არაგულწრფელობა
15. უზრდელობა, ეტიკეტის ნაკლებობა
16. ყოფილი დამსაქმებლების კრიტიკა
17. კომუნიკაციური უნარების ნაკლებობა

18. ენერგიის ნაკლებობა
19. მხედველობითი კონტაქტის ნაკლებობა
20. სველი ან დაუბანელი ხელით ხელის ჩამორთმევა
21. გადაუწყვეტელობა
22. დაუდევრად მომზადებული რეზიუმე, სამოტივაციო წერილი ან სააპლიკაციო ფორმა
23. კონკურსში მონაწილეობის მიღება ამ სამსახურის დაწყების სურვილის გარეშე
24. იუმორის ნაკლებობა
25. საჭირო უნარების ან ცოდნის ნაკლებობა
26. ორგანიზაციისადმი ინტერესის არქონა
27. საკუთარ მნიშვნელობაზე გადამეტებით ხაზის გასმა
28. მოუქნელობა
29. ცინიზმი
30. დაბალი მორალური სტანდარტები
31. სიზარმაცე
32. შეუწყნარებლობა, ძლიერი ცრურწმენები
33. ვიწრო ინტერესების სფერო
34. ფინანსების მართვის უუნარობა
35. კრიტიკის მიღების უუნარობა
36. რადიკალური იდეები
37. დაგვიანება საპატიო მიზეზის გარეშე
38. პასუხისმგებლობის საკუთარ თავზე აღების უუნარობა
39. არანაირი შეკითხვები სამუშაოს ან ორგანიზაციის შესახებ
40. გასაუბრებაზე გასვლის შესაძლებლობის დაუფასებლობა

თემა 12. პირადი რესურსების მართვა

პირადი რესურსების ეფექტური მართვა არსებითია ნებისმიერი წარმატებული პროექტის რეალიზაციისთვის და ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორია კარიერულ წარმატებაში. პირადი კარიერის მართვა შეიძლება განვიხილოთ, როგორც საკუთარი თავის რეალიზაციის პროექტი. იმისათვის, რომ ეს პროექტი წარმატებით განხორციელდეს, ადამიანმა ეფექტურად უნდა მართოს თავისი ფინანსური რესურსები, დრო და კომპეტენციები. ასევე მნიშვნელოვანია სოციალური ქსელი, რომელიც დაეხმარება მას მოიპოვოს საჭირო ინფორმაცია ისევე, როგორც ფინანსური და სხვა მხარდაჭერა. წარმატებული კარიერა ასევე ძლიერაა დამოკიდებული ჯანმრთელობაზე - კიდევ ერთ სასიცოცხლო რესურსზე, რომელსაც უნდა გავუფრთხილდეთ და გავიუმჯობესოთ, რადგან ის გადამწყვეტ როლს თამაშობს პირადი კარიერის ჩამოყალიბებაში. სტუდენტებს უნდა ვასწავლოთ იმის გაცნობიერება, თუ რა გავლენას ახდენს პირადი რესურსები კარიერის განვითარებაზე. მათ ასევე უნდა გავაცნოთ მეთოდები და პრაქტიკული საშუალებები, რომლებიც პირადი რესურსების გაზრდასა და კონსტრუქციულად გამოყენებასთანაა დაკავშირებული.

ამ ნაწილში, სხვა რესურსებთან შედარებით ცოტა უფრო მეტი ყურადღება ეთმობა ფინანსურ საკითხებს. ფული ხშირად ერთ-ერთი მთავარი კრიტერიუმია კარიერის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღებისას - ანუ ერთი ან მეორე ვარიანტის არჩევისას. თითოეული ინდივიდი ირჩევს ან ქმნის კონკრეტული ცხოვრების სტილს, რომელიც მნიშვნელოვანი და არსებითია მისთვის და ისახავს გრძელვადიან ცხოვრებისეულ მიზნებს. ცხოვრების სტილი

უკავშრდება ცხოვრების ისეთი გზით წარმართვას, რაც ყველაზე მეტად გვხიბლავს: როგორ გვირჩევნია ჩაცმა, დასასვენებელი დროის გატარება, სად გვსურს ცხოვრება, როგორი მანქანით გვინდა მოძრაობა და ა.შ. იმისათვის, რომ ვიცხოვროთ ისე, როგორც გვსურს, საჭიროა ფული და ჩვეულებრივ საკმაოდ ბევრი ფული. ფულის გამოსამუშავებლად შეიძლება რამის გაწირვა დაგვჭირდეს: ჩვენი ინტერესების, დასვენების, მეგობრების, ფიზიკური ჯანმრთელობის, პირადი ცხოვრების, გონების სიმშვიდის. მიუხედავად ამისა, ეს საკითხები ხშირად წამოიჭრება ხოლმე - როგორ შევათავსოთ ჩვენი სურვილი იმისა, რომ კარგი სამსახური გვქონდეს და ამასთან გამოვიმუშაოთ საკმარისი თანხა გარკვეული ცხოვრების სტილის შესანარჩუნებლად. პირადი რესურსების ეფექტური მართვა არის ინსტრუმენტი, რომელიც გარკვეულწილად დაგვეხმარება ბალანსის პოვნაში. შესაბამისად, სტუდენტებმა უნდა გაიზრონ პირადი ფინანსების მნიშვნელობა და გამოიყენონ ფინანსების მართვის ძირითადი ინსტრუმენტები.

სწავლების მიზანი: სტუდენტების პირადი რესურსების მართვის უნარის განვითარება აუცილებელია წარმატებული კარიერის განვითარებისთვის.

სწავლების შედეგები: ამ თემის დასრულების შემდეგ მოსალოდნელია, რომ, სტუდენტები შეძლებენ:

იცოდნენ რესურსების ტიპები, რომლებიც აუცილებელია კარიერის განვითარებისთვის (ფული, დრო, კონტაქტების ქსელი, ჯანმრთელობა, კომპეტენციები და სხვ.), მათი ურთიერთქმედება და ამ რესურსების გაზრდის გზები;

გაიაზრონ ურთიერთობა ფინანსებსა და კარიერას შორის;

შეაფასონ სასურველი ცხოვრების სტილი და მის განსახორციელებლად საჭირო რესურსები;

გამოიყენონ პირადი ფინანსების ეფექტურად მართვის ინსტრუმენტები და საშუალებები.

რეკომენდებული პროცესი: როცა ამ თემას ასწავლით სტუდენტებს, არ დაგავიწყდეთ შემდეგი:

1. პირადი რესურსები მოიცავს ელემენტების ფართო სპექტრს, რომელიც კარიერის შექმნაში გამოიყენება. შეუძლებელია ყველა მათგანი ერთ ლექციაში გავაერთიანოთ და აქედან გამომდინარე თქვენ, როგორც მასწავლებლებმა უნდა გადაწყვიტოთ, თუ რა რესურსებს განიხილავთ აუდიტორიის, მათი კომპეტენციების და სიტუაციის სპეციფიკის გათვალისწინებით.

2. სტუდენტების ჯგუფები ჩვეულებრივ მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან პირადი რესურსის მართვის ცოდნა-გამოცდილებით. ზოგი ნამდვილი პროფესიონალია დროის და ფინანსების მენეჯმენტის სფეროში და საუკეთესოდ იყენებს მას ცხოვრებაში, ხოლო სხვები კი დამწყებები არიან და არ გააჩნიათ საჭირო ცოდნა ან უნარები. ამგვარად, სასარგებლოა სტუდენტის მომზადების შეფასება ლექციამდე და საჭიროების შემთხვევაში სხვადასხვა სცენარის მომზადება.

3. ლექციის განმავლობაში შესაძლებელია წამოიჭრას რადიკალურად საწინააღმდეგო შემოთავაზებები ფულის მენეჯმენტთან და კარიერის მნიშვნელობასთან დაკავშირებით. ზოგიერთ სტუდენტს ესმის ფულის მნიშვნელობა და გააჩნია პრაგმატული მიდგომა. მაგრამ არიან ისინი, ვინც ფულის თემის წამოჭრისთანავე უარყოფით ემოციებს განიცდიან. შესაბამისად, ფსიქოლოგიურად უნდა მოემზადოთ სხვადასხვა რეაქციებისათვის.

4. პირადი ფინანსების მართვის სფერო მოითხოვს საკმაოდ სპეციფიკურ ცოდნას. ამიტომ, თუ გრძნობთ, რომ არ გაგაჩნიათ სასწავლო პროგრამის კონკრეტული ასპექტის საკმარისი ცოდნა, კარგი იქნება, მოწვეულმა ლექტორმა წაიყვანოს კურსი თქვენთან ერთად.

5. პირადი რესურსების მართვის ლექცია მოითხოვს გარკვეულ მიდგომას და ქცევას მასწავლებლისგან. მაგ. რთული იქნება სტუდენტებს ვასწავლოთ დროის მენეჯმენტის მნიშვნელობა თუ მასწავლებელი, რომელიც ამ საკითხს ასწავლის მუდამ აგვიანებს ლექციაზე, ან ვილაპარაკოთ ჯანმრთელობის მნიშვნელობაზე, თუ სრულიად უგულვებელვყოფთ ჯანსაღი ცხოვრების პრინციპებს. იგივე ეხება პირადი რესურსების მართვასაც, თუ მაგალითად, მასწავლებელი, რომელიც სტუდენტს ურჩევს გააკეთოს ინვესტირება ან დაზოგოს სახსრები იმ შემთხვევაში, თუ მათ აქვთ ამის საშუალება, თავად ვერ ახერხებს ამის განხორციელებას რეალურ ცხოვრებაში.

:

ლექციის რეკომენდებული გეგმა

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	შენიშვნები
1.	„გასახურებელი“ სავარჯიშო: „ფულის მნიშვნელობა“	10 წთ	სავარჯიშო აღწერილია ქვემოთ
2.	ლექცია „პირადი რესურსები და კარიერა“	15 წთ	მასწავლებელი მოკლედ წარმოადგენს პირადი რესურსების ტიპებს და მათ მნიშვნელობას კარიერაში. ლექცია შეიძლება დაიწყოს სტუდენტებისთვის შეკითხვის დასმით, თუ რა რესურსების დასახელება შეუძლიათ. ეს შეიძლება დაიწეროს თეთრ დაფაზე და განიხილოთ მოგვიანებით, თან დაეხმაროთ სტუდენტებს უფრო და უფრო ჩაერთონ დავალების შესრულებაში.
3.	პრაქტიკული დავალება	20 წთ	I ვარიანტი: „პირადი ფინანსების აუდიტი“ II ვარიანტი: სავარჯიშო „ცხოვრების სტილის ღირებულება“
4.	ლექცია: „პირადი რესურსების ეფექტური მართვა“	20 წთ	მასწავლებელი არჩევს და წარმოადგენს ერთ ან ორ ყველაზე მნიშვნელოვან რესურსს და მათი მართვის ძირითად საშუალებას. მთავარი ყურადღება უნდა დაეთმოს ფულის და დროის მენეჯმენტს.
5.	პრაქტიკული დავალება	20 წთ	I ვარიანტი: სავარჯიშო „ფინანსური დამოუკიდებლობა“ II ვარიანტი: სავარჯიშო „საჭიროებები და სურვილები“ III ვარიანტი: სავარჯიშო „შვებულების დაგეგმვა“
6.	ლექციის შეჯამება	5 წთ	თითოეული სტუდენტი ამბობს ერთ წინადადებას, იმის შესახებ თუ რა მოისმინა და გაიგო ლექციის განმავლობაში.

სასწავლო აქტივობები

„გასახურებელი“ სავარჯიშო: ფულის მნიშვნელობა

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებისთვის ფულის არსის და კარიერის დაგეგმვისა და განვითარებისთვის მისი მნიშნელობის გაგებინება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური
რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 10 წუთი

საჭირო მასალა: A4 ზომის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ სუფთა ფურცლები და ეძლევათ მითითება:

„წარმოიდგინეთ, რომ გაქვთ 100 მილიონი ლარი. თქვენ შეგიძლიათ, თქვენი სურვილისამებრ გამოიყენოთ ეს ფული. აღარ გჭირდებათ არც სწავლა და არც მუშაობა იმისთვის რომ ფული იშოვოთ. რას მოიმოქმედებდით ცხოვრებაში ასეთი სცენარის განვითარების შემთხვევაში? ჩამოთვალეთ რამდენიმე ყველაზე საინტერესო რამ, რასაც სიამოვნებით გააკეთებდით.“

როცა სტუდენტები სხვადასხვა ქმედებებს ჩამოწერენ, სთხოვეთ იფიქრონ იმ ინტერესებზე, რომლებიც წარმოდგენილია ამ ქმედებებით. მოხალისე სტუდენტები აუდიტორიას უზიარებენ თავიანთ პასუხებს. სტუდენტები განიხილავენ ფულის მნიშვნელობას და შესაძლო კონფლიქტს ფულსა და ინტერესებს შორის. თქვენ, როგორც მასწავლებელმა, შეგიძლიათ დასვათ პროვოკაციული შეკითხვა იმის შესახებ, ყველა სტუდენტი გააგრძელებდა თუ არა იგივე სწავლას, მოულოდნელად ამ რაოდენობის ფული რომ მიეღო. სტუდენტებს შეიძლება ვურჩიოთ განიხილონ, თუ რამდენად ახდენს გავლენას მათი კარიერის არჩევანზე ფინანსური ასპექტები და რამდენად ფიქრობდნენ მომავალ შემოსავალზე სასწავლო პროგრამის არჩევისას.

სავარჯიშომ 1: პირადი ფინანსების აუდიტი

სავარჯიშოს მიზანი: განვავითაროთ სტუდენტების შესაძლებლობები შეაფასონ არაფულადი რესურსები.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: ქაღალდის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 3-5 კაციან ჯგუფებად და ეძლევათ ინსტრუქცია:

„წარმატებული კარიერის შესაქმნელად აუცილებელია ყველა არსებული რესურსის ეფექტურად გამოყენება. იფიქრეთ ამ ამაზე და ჩამოწერეთ რესურსების ტიპები, რომლებიც შეიძლება გამოიყენოთ კარიერის განსავითარებლად. ასევე ჩამოწერეთ, რას ფიქრობთ, როგორ შეიძლება ამ რესურსების გამოყენებით მაქსიმალური სარგებლის მიღება.“

როცა სტუდენტები დაამთავრებენ ამ ჯგუფური დავალების შესრულებას, შედეგები წარედგინება აუდიტორიას. პირადი რესურსების ძირითადი ტიპები შეიძლება ჩამოვწეროთ ქაღალდზე ან დაფაზე. სტუდენტებს ასევე შეიძლება ვთხოვოთ მათი რანჟირება, ყველაზე მნიშვნელოვანიდან ყველაზე ნაკლებ მნიშვნელოვნამდე. შემდეგ გაიმართება დისკუსია, თუ როგორ შეიძლება

პირადი რესურსების გამოყენება ყველაზე ეფექტურად და როგორ არიან დაკავშირებული ერთმანეთთან სხვადასხვა რესურსები.

განსახილველი საკითხები: ხაზი გაუსვით არაფულადი რესურსების გავლენას კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე. არსებითი და მნიშვნელოვანია იმის განხილვა, თუ როგორ ზეგავლენას ახდენს კომპეტენციები, ჯანმრთელობა და კონტაქტების ქსელები კარიერულ წარმატებაზე, ისევე როგორც ზოგადად კეთილდღეობაზე. სტუდენტები იმ ასაკში არიან, როცა მათთან მნიშვნელოვან მატერიალურ ღირებულებებზე საუბარი ჯერ კიდევ არ არის შესაფერისი. მაგრამ მათ უნდა დაიმახსოვრონ, რომ ახლა ყველაზე კარგი დროა საკუთარ თავში მოახდინონ ინვესტირება და გააუმჯობესონ საკუთარი არაფულადი რესურსები.

სავარჯიშო 2: ცხოვრების სტილის ღირებულება

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებისთვის ცხოვრების სტილის ღირებულების განსაზღვრის უნარის ჩამოყალიბება.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ დავალების ფურცლები, სადაც ჩამოწერილია ცხოვრების სტილის კატეგორიები და სთხოვენ განსაზღვრონ, როგორც საოცნებო ცხოვრების სტილის, ასევე მინიმალისტური ცხოვრების სტილის ღირებულება. ძალიან კარგი იქნება, თუ სტუდენტებს ცხოვრების სტილის კატეგორიები წინასწარ ეცოდინებათ. ამ დავალების გაკეთება სახლშიც შეიძლება. ეძლევათ შემდეგი სახის მითითება:

„ცხოვრების სტილი არის ჩვენი ყოველდღიური ქცევა, ჩვეულებები, გემოვნებები და მიდგომები. ის ვლინდება ჩვენს მომხმარებლურ ქცევაში, დასვენებაში, გარეგნობაში (თმის ფერი, ტანსაცმელი და აქსესუარები), ქმედებებში და საქციელში (ჟესტები, მიმიკები, ლაპარაკის მანერა და ა.შ), გემოვნებაში (მუსიკა, ტანსაცმელი, სახლის ინტერიერი) და საუბარში (სლენგი, ლექსიკა, გამონათქვამები და სხვ.) ცხოვრების სტილი არ გადადის თაობიდან თაობაზე. ჩვენ მას თავად ვქმნით ჩვენი ყოველდღიური გადაწყვეტილებებით - თუ რა ჩავიცვათ, რა მივირთვათ, ვისთან გვქონდეს ურთიერთობა, როგორ გავატაროთ თავისუფალი დრო და სხვ.).

ცხოვრების თითოეულ სტილს გააჩნია თავისი ფინანსური ღირებულება - მის შესანარჩუნებლად საჭიროა ფული. სცადეთ გამოითვალოთ რა თანხა დაგჭირდებათ თქვენი საოცნებო ცხოვრების სტილისა და თქვენი მინიმალისტური ცხოვრების სტილის (რაც თქვენს მინიმალურ მოთხოვნებს დააკმაყოფილებს) შესანარჩუნებლად. იმისათვის, რომ თქვენი ანგარიში მაქსიმალურად ზუსტი იყოს, გამოიყენეთ ცხოვრების სტილის კატეგორიების ცხრილი. შეაფასეთ რა რესურსები დაგჭირდებათ თითოეული ცხოვრების სტილის შესანარჩუნებლად 10 წლის განმავლობაში.“

ცხოვრების სტილის კატეგორიების ცხრილი

ხარჯების კატეგორია	ჩემი ცხოვრების მიზნები	სასურველი ცხოვრების სტილის ღირებულება
ოჯახი		
სახლი		
საკვები		
ტანსაცმელი		
ტრანსპორტი		

მშობლები		
სპორტი, ჯანმრთელობა, თავის მოვლა		
სხვა ადამიანები		
განათლება და კულტურა		
წვრილმანი ხარჯები		
დანაზოგი და ინვესტიციები		
სხვა (მიუთითეთ)		
თავისუფალი დრო		
ჯამი		

დავალება ინდივიდუალური და საკმაოდ პირადულია და ამრიგად მისი დამთავრების შემდეგ სტუდენტებს სთხოვენ უბრალოდ ზოგიერთი შეხედულება გაუზიარონ ერთმანეთს. ყველაზე მამაცმა შეიძლება გადაწყვიტოს თავისი გამოთვლების საჯაროდ გამოცხადება. თქვენ შეგიძლიათ წაახალისოთ დისკუსიის გაგრძელება გამოთვლების ცალკეულ კატეგორიებზე და სტილისა და არჩეული სწავლის პროგრამებსა ან სასურველ სამსახურებთან ურთიერთკავშირზე. თუ სტუდენტები ვერ მოასწრებენ ცხრილის 15-20 წუთში შევსებას, დავალება შეიძლება სახლში დაამთავრონ.

განსახილველი საკითხები: დავალების შესრულებისას უმნიშვნელოვანესი ასპექტი სასურველი ცხოვრების სტილის ღირებულების ძალიან ზუსტი გამოთვლა კი არ არის, არამედ სტუდენტების ყურადღების მიქცევა სამ ურთიერთდაკავშირებულ ფაქტორზე: ცხოვრების სტილი, კარიერა და ფინანსური შემოსავალი. კარიერის ყველა არჩევანი არ იძლევა კარგი შემოსავლის გარანტიას, ამგვარად ძალიან მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ფული, როცა კარიერას ვირჩევთ. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგ პროფესიაში (მაგ. მასწავლებელი) ფინანსური ხელმოკლეობა შეიძლება კომპენსირებულ იქნეს სხვა სარგებლით - უფრო ხანგრძლივი არდადეგებით, უფრო აზრიანი სამუშაოთი, სოციალური ინტერესების დაკმაყოფილებით და სხვ.

სავარჯიშო 3: ფინანსური დამოუკიდებლობა

სავარჯიშოს მიზანი: ჩამოუყალიბოს სტუდენტებს უნარი, დასახონ გრძელვადიანი ფინანსური მიზნები.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან არიან 3-5 კაციან ჯგუფებად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა დავალების ფურცელი და შემდეგი მითითება:

„ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გრძელვადიანი ფინანსური მიზანი შეიძლება მიღწეულ იქნას პირადი ფინანსური დამოუკიდებლობით. ეს არის სიტუაცია, როცა თქვენ მეტად აღარ

გჭირდებათ მუშაობა ფულის გამოსამუშავებლად; თქვენ შეგიძლიათ ინვესტირებებიდან მიღებული შემოსავლით იცხოვროთ: მაგალითად, თუ თქვენ ფულს დააბანდებთ ფასიან ქაღალდებში, უძრავ ქონებასა და ხელოვნების ნიმუშებში. მნიშვნელოვანია იმის გამოანგარიშება, თუ რა რაოდენობის ფული გჭირდებათ და რა ინვესტიციებმა შეიძლება მოგიტანოთ ეს ფული. სცადეთ დაიანგარიშოთ და დავალების ფურცელზე ჩაიწეროთ.“

დავალების ფურცელი

მისაღები ხარჯები (თანხა წელიწადში)

მნიშვნელობა?.....

ინვესტირების მეთოდი .....

ინვესტირების თანხა .....

მოსალოდნელი შემოსავალი (პროცენტულად).....

დაახლოებით რამდენი წელი დასჭირდება ფინანსური თავისუფლების მიღწევას (იმისათვის, რომ ინვესტიციებისგან მიღებულ შემოსავალზე იცხოვრო)?.....

დავალების დასრულების შემდეგ შედეგები განიხილება აუდიტორიაში. სტუდენტები წარმოადგენენ თავიანთ გათვლებს იმის თაობაზე, თუ რამდენი წელი დასჭირდებათ ფინანსური დამოუკიდებლობის მისაღწევად. ასევე გასათვალისწინებელია, როგორ პიროვნებას შეუძლია მოიპოვოს ფინანსური თავისუფლება და როგორ არის მიზნის მიღწევა დაკავშირებული კარიერასთან. ასევე გასათვალისწინებელია ინვესტირებებთან დაკავშირებული რისკებიც.

განსახილველი საკითხები: ინვესტირების რენტაბელობის (ROI) გამოთვლისას უნდა შეფასდეს სიზუსტის დონე. სტუდენტებს ხშირად ავიწყდებათ რეინვესტირებული მოგების სარგებლის გამოთვლა. ამიტომაც არის საჭირო წლები ფინანსური დამოუკიდებლობის ზრდის მისაღწევად. მნიშვნელოვანია შევაფასოთ რამდენად რეალისტურია ინვესტიციის სარგებლიანობა და რა მაჩვენებელია რისკსა და მოგებას შორის. ეს დავალება შეიძლება გახდეს დიდი სტიმული ზოგიერთი სტუდენტისთვის, რათა ფინანსური დამოუკიდებლობის მოპოვება ცხოვრების ერთ–ერთ მიზნად დაისახოს.

სავარჯიშო 4: საჭიროებები და სურვილები

სავარჯიშოს მიზანი: მიეცეთ სტუდენტებს საშუალება განასხვაონ რეალური საჭიროებები ფსიქოლოგიური სურვილებისგან.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთამდე

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ დავალების ფურცლები და ეძლევათ მითითება:

„თითოეული შესაძენად ხელმისაწვდომი ნივთი არ არის ნივთი თავისთავად - იგი წარმოადგენს გარკვეული სასარგებლო ფუნქციების კოლექციას. ეს ფუნქციები გამოიყენება ჩვენი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. თუმცა, ნივთებს ხშირად უფრო მეტი ფუნქციები აქვთ და აკმაყოფილებენ ჩვენს კაპრიზებს და ფსიქოლოგიურ სურვილებს (ნივთები, რომელთაც

შეიძლება ვუწოდოთ „ფუფუნების საგნები“). რაც უფრო ბევრ საჭიროებას აკმაყოფილებს შეძენილი ნივთი, როგორც წესი, მით უფრო მეტ ფულს ვიხდით მასში. (მაგ: გარკვეული მოდური ბრენდები). ამიტომ, იმისათვის რომ ვისწავლოთ თუ როგორ ვიყოთ ბრძენი მომხმარებელი, ასევე აუცილებელია გონივრულად ავარჩიოთ ეს ნივთები, რომელთაც ის ფუნქციები გააჩნიათ, რაც თქვენ ნამდვილად გჭირდებათ. (მაგ.: რა საჭიროა ძვირი სმარტფონის ყიდვა, როცა იგი მხოლოდ დასარეკად გჭირდებათ?) და მოძებნოთ გზა, რათა გაუმკლავდეთ რეკლამის გავლენას.

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში, გთხოვთ ჩაიწეროთ თუ რა ნივთებზე ხარჯავთ (ან გსურთ დახარჯოთ) თქვენი ფული. შემდეგ სცადეთ რომ მიაკუთვნოთ ეს ნივთები საჭიროებების ან სურვილების კატეგორიებს.“

დანახარჯის აღწერა	საჭიროება	საჭიროების ღირებულება	სურვილი	სურვილის ღირებულება

დავალების დასრულების შემდეგ სტუდენტებს სთხოვენ შედეგები გაუზიარონ აუდიტორიას. დისკუსია ეხება იმას, თუ როგორ უნდა განსაზღვროს ადამიანმა სად მთავრდება საჭიროებები და იწყება სურვილები. სტუდენტებს სთხოვენ შეაფასონ ფულის ის პროპორცია, რომელსაც ისინი ხარჯავენ საჭიროებებზე, სურვილებზე. შეიძლება წამოიჭრას კითხვა - როგორ გამოვიყენოთ უკეთ ფული, რომელსაც ჩვენ ვიყენებეთ უფრო ჩვენი სურვილების, ვიდრე ჩვენი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

განსახილველი საკითხები: ეს არის ყველაზე მნიშვნელოვანი დავალება პირადი ფინანსების მართვის სწავლებაში. მას შემდეგ, რაც ვასწავლით განსხვავებას საჭიროებებსა და სურვილებს შორის, სტუდენტები გახდებიან უფრო გონიერი მომხმარებლები (უარს იტყვიან იმის ყიდვაზე, რისი „ქონაც სასიამოვნოა“, მაგრამ რისი ყიდვაც ნამდვილად არ არის აუცილებელი). აღნიშნეთ ფაქტი, რომ შოპინგისას ფსიქოლოგიური სურვილების დამაკმაყოფილება ხშირად ახლო კავშირშია მიზანთან – შეიცვალოს ემოციური მდგომარეობა (მოწყენილობა, წუხილი). ეს მდგომარეობები უნდა იმართოს უფრო ადეკვატური გზებით, ვიდრე გადამეტებული შოპინგი. იმპულსური ყიდვა შეიძლება თავიდან ავიცილოთ ფრთხილი შერჩევით: ნამდვილად გვჭირდება თუ არა ესა თუ ის ნივთი. ეს დავალება ასევე შეიძლება დაკავშირებული იყოს გარემოსდაცვით საკითხებთან - მაგ. დავეხმარებით გარემოს იმით, თუ უარს ვიტყვით გამოუსადეგარი ნივთების ყიდვაზე.

სავარჯიშო 5: ბიუჯეტის დაგეგმვა

სავარჯიშოს მიზანი: განავითაროს სტუდენტების უნარი აწარმოონ პირადი ბიუჯეტი.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: ყოველდღიური დანახარჯების ჩანაწერების წარმოების სულ მცირე ერთი თვე

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს წარედგინებათ ბიუჯეტის ხაზები (დანახარჯების კატეგორიები), ასევე ბიუჯეტის მართვის ღირებულება და სთხოვენ სახლში შეადგინონ ბიუჯეტი სულ მცირე ერთი თვისთვის. ეძლევათ შემდეგი სახის მითითება:

„თქვენ უნდა იცოდეთ არამარტო ის, თუ როგორ იშოვოთ ფული, არამედ როგორ დახარჯოთ ის გონივრულად. პირადი ფინანსების ეფექტური მართვა იწყება თქვენი შემოსავლისა და გასავლის აღრიცხვით. ამის საფუძველზე თქვენ შეგიძლიათ შეადგინოთ რეალისტური მოკლე- და გრძელვადიანი მიზნები. პირადი ბიუჯეტის ქონა გეხმარებათ უფრო ეფექტურად მართოთ თქვენი დანახარჯები. აღრიცხვის მონაცემებზე დაყრდნობით, თქვენ შეგიძლიათ გაიგოთ თუ რამდენ ფულს ხარჯავთ, რომელი დანახარჯების შეზღუდვაა შესაძლებელი ისე, რომ თავს დიდი დისკომფორტი არ შუქმნათ, რამდენი ხანი შეძლებთ სამუშაოს გარეშე ცხოვრებას თუ კომპანია გაკოტრდება ან რამე სხვა მიზეზით დაკარგავთ სამუშაოს, რა მოცეულობის ინვესტირების რენტაბელობაა საკმარისი იმისთვის, რომ გახდეთ თქვენი დამსაქმებლისგან, ქვეყნისგან ან ბანკისგან ფინანსურად დამოუკიდებელი. მოდით, ვცადოთ გამოვითვალოთ თვეში რა ოდენობის თანხას ხარჯავთ საარსებოდ. მეტი სიზუსტისთვის, ყოველდღიურად ჩაინიშნეთ თქვენი დანახარჯები და თვის ბოლოს კი შეაჯამეთ ინფორმაცია. შეგიძლიათ ნიმუშის სახით გამოიყენოთ ქვემოთ მოცემული ცარიელი შაბლონი. უფრო გაგიადვილდებათ, თუ მას Excel -ის ელექტრონულ ცხრილად გარდაქმნით.“

ბიუჯეტის აღრიცხვის ფორმა (შაბლონი)

სფერო	მიზანი	დანახარჯები						
		თარიღი						
სახლი	ქირა							
	საბანკო სესხები							
	ელექტროენერგია							
	წყალი							
	გათბობა							
	კომუნალური ხარჯები							
	სახლის შეკეთების ხარჯები							
	სახლის უსაფრთხოება							
	სახლის მფლობელის დაზღვევა							
	ტელევიზია							
	ინტერნეტი							
	ავეჯი							
	სხვა							
	სულ:							
ტრანსპორტი	მანქანის შეძენის ხარჯები							
	საწვავი							
	შეკეთებისა და ტექ. მომსახურების ხარჯებიმ							
	ანქანის დაზღვევის ხარჯები							
	საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ხარჯები							
	სხვა							
	სულ:							

საკვები	სასურსათო მაღაზიის							
	ხარჯებიკაფე/რესტორანის ხარჯები							
	სხვა							
	სულ:							
ჰიგიენა	პირადი ჰიგიენა							
	სახლის მოვლა							
	სილამაზის სალონები							
	სახლში მომსახურება							
	სულ:							
ტანსაცმელი	ახალი ტანსაცმლის შეძენის ხარჯები							
	ტანსაცმლისა და ფეხსაცმლის მოვლა-შენახვა							
	დანახარჯები ფეხსაცმელზე							
	სხვა							
	სულ:							
განათლება	სწავლის ღირებულება							
	სწავლისთვის საჭირო ნივთები							
	სხვა							
	სულ:							
ჯანდაცვა	ექიმის მომსახურება							
	სტომატოლოგიური მომსახურება							
	წამლები							
	სათვალეები და სხვ.							
	სპორტი							
	სხვა							
	სულ:							
წვრილმანი ხარჯები	საჩუქრები							
	საიუველირო ნაკეთობები/ძვირფასეულობა							
	საკანცელარიო საქონელი							
	ინტერიერის დეტალები							
	სხვა							
	სულ:							

ბავშვის მოვლა	საბავშვო ბაღი							
	ძიძა							
	სათამაშოები							
	სხვა							
	სულ:							
დასვენება	შვებულება							
	სამუშაო დღეებში							
	დღეებითავისუფალი დრო შაბათ–კვირა, გამოსასვლელი							
	სხვა							
	სულ:							
გართობა	ჰობი							
	გასართობები							
	სხვა							
	სულ:							
სხვა ხარჯები	დანაზოგები							
	ინვესტირებები							
	გაუთვალისწინებელი ხარჯები							
	სხვა							
	სულ:							
სულ დანახარჯები								

საშინაო დავალების წარმოადგენისას სტუდენტები კომენტარს აკეთებენ თუ როგორ მოახერხეს ბიუჯეტის შედგენა, რა დაბრკოლებები და სირთულეები შეხვდათ და როგორ შეიძლება მისი უფრო ეფექტურად შედგენა. რომელი ხარჯებია ფიქსირებული, რომელი ხარჯების დარეგულირებაა შეუძლებელი და რა ცვლილებების გათვალისწინებაა საჭირო. ქვემოთ მოცემულია თითოეული სტუდენტისთვის რეკომენდებული შეკითხვები:

- კარგად ვიცი თუ არა სად ვხარჯავ ფულს და რომელ დანახარჯებს ვერ ვაკონტროლებ?
- თანხვედრაშია თუ არა ჩემი შემოსავალი ჩემს ფაქტობრივ დანახარჯებთან?
- როგორ შემიძლია უფრო მეტის დაზოგვა?
- რაში ვხარჯავ ყველაზე ცოტა თანხას?
- რაში ვხარჯავ უფრო მეტ თანხას?

განსახილველი საკითხები: თქვენ უნდა აუხსნათ სტუდენტებს, რომ ხარჯვა კონტროლირებადი ქცევაა. იმისათვის, რომ გამოვიმუშაოთ უკეთესი ჩვევები, პირველ რიგში საჭიროა დავადგინოთ, რამდენს ვხარჯავთ და რაში. უნდა ვიცოდეთ რეალური სიტუაცია, რათა გადავდგათ შემდეგი ნაბიჯი - ვიცხოვროთ ეკონომიურად, მაგრამ საკუთარი თავისთვის ზიანის მიუყენებლად. სტუდენტებმა უნდა ისწავლონ, რომ არსებობს ბიუჯეტის შედგენის ერთი მთავარი წესი - მან უნდა

ასახოს ყველა ხარჯი. სტუდენტების დანახარჯების კატეგორიები იცვლება მათი საჭიროებების მიხედვით. ბიუჯეტის შესადგენად სტუდენტებს შეუძლიათ გამოიყენონ სპეციალური საბიუჯეტო პროგრამები ან უბრალოდ Excel–ის ცხრილი, რომელიც ზემოთაა მოცემული.

გამოყენებული ლიტერატურა

BOSTON HARVARD BISINESS ESSENTIALS (Ed) (2006) Time management. Increase your personal productivity and effectiveness .ჰარვარდის ბიზნეს სკოლის გამომცემლობა.

CHIEFFE, N., RAKES, G.K. (1999) An Integrated Model for Financial Planning. *ფინანსური მომსახურებების მიმოხილვა.* ტ. 8, გვ. 261-268.

DARLING, D. (2005) *Networking for career success*. ნიუ–იორკი: მაკგროუ-ჰილი.

JIST (Ed) (2003) *Your career and life plan portfolio* ინდიანოპოლისი: ჯისთ ვორქზ.

JUDGE, T.A. (1993) Watanabe S. Another Look at the Job Satisfaction - Life Satisfaction Relationship. *გამოყენებითი ფსიქოლოგიის ჟურნალი* ტ. 78, გვ. 939-948.

KIYOSAKI, R.T. (2011) *Rich Dad Poor Dad: What The Rich Teach Their Kids About Money That the Poor and Middle Class Do Not* . ნიუ–იორკი: პლატა ფაბლიშინგ.

Ng, T.W.H., EBY, L.T., SORENSEN, K.L., FELDMAN, D.C. (2005) Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analysis. *პიროვნების ფსიქოლოგია.* ტ. 58, გვ. 367-408.

TRACY, B. (2007) *Eat that frog!: 21 great ways to stop procrastinating and get more done in less time* . სან ფრანცისკო: ბი ქეი (ბერეტ-კოლერი ფაბლიშერზ).

TULLIER, M. (2004) *Networking for job search and career success.* ინდიანოპოლისი: ჯისტ ვორქზ.

თემა 13. როგორ მივაღწიოთ წარმატებას სამსახურში

გასაუბრება, რომელსაც მოსდევს შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, დიდი ნაბიჯია ყველა ადამიანის კარიერაში, განსაკუთრებით თუ ეს მისი პირველი ოფიციალური დასაქმებაა. თუმცა, ახალ ორგანიზაციაში თავის დამკვიდრება ასევე მნიშვნელოვანია. წარუმატებელი დამკვიდრება ჩვეულებრივ დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულების დაბალ მაჩვენებელთან, არასაკმარის მოტივაციასთან, სამუშაოთი კმაყოფილების დაბალ მაჩვენებელთან, მომეტებულ კონფლიქტთან და სტრესთან. ზოგიერთ შემთხვევებში ამას მოსდევს თანამშრომლის გათავისუფლება ან საკუთარი გადაწყვეტილებით სამსახურის დატოვება.

წარუმატებელი სამუშაო გამოცდილება ან გამოსაცდელი ვადის ვერ გავლა შეიძლება ადამიანისთვის ძალიან მტკივნეული იყოს. როგორც წესი, თანამშრომელი ნაკლებად თავდაჯერებული ხდება, უქვეითდება წინსვლის სურვილი და ნაკლებად მოტივირებულია სხვა სამსახურის საძებნელად. ზოგიერთ შემთხვევაში, სამუშაოს დაკარგვა იწვევს ფსიქოლოგიურ

ტრავმას, ფიზიკურ თუ გონებრივ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული, მისგან გამომდინარე შედეგებით.

იმისათვის, რომ მინიმუმამდე დავიყვანოთ წარუმატებელი სამუშაო გამოცდილების შემთხვევები, საჭიროა მოვამზადოთ სტუდენტები მოსალოდნელი გამოწვევებისთვის, რასაც ისინი შესაძლოა წააწყდნენ სამსახურის დაწყებისას.

წინამდებარე თავის საერთო მიზანია დაეხმაროს სტუდენტებს შეიძინონ ის ცოდნა, უნარები და დამოკიდებულება, რაც აუცილებელია ორგანიზაციაში თავის ეფექტურად დასამკვიდრებლად. წინამდებარე თავში სტუდენტები შეისწავლიან ახალ სამსახურში თავის დამკვიდრების კონცეფციის, დამსაქმებლების მოლოდინების, სამსახურში ყოფნის პირველ დღეებში მნიშვნელოვანი დავალებების, ორგანიზაციული კულტურის არსის, კონფლიქტების კონსტრუქციული გადაწყვეტის გზების და იმ სხვა ასპექტების შესახებ, რაც აუცილებელია თავის წარმატებით დამკვიდრებისთვის.

სწავლების მიზნები: განუვითაროს სტუდენტებს უნარები წარმატებით დაიმკვიდრონ თავი ახალ ორგანიზაციასა და სამსახურში.

სწავლების შედეგები: ამ თემის დასრულების შემდეგ, სტუდენტები:

- *გაიგებენ ორგანიზაციაში თავის დამკვიდრების კონცეფციას;*
- *ეცოდინებათ თუ რა მოლოდინები გააჩნიათ დამსაქმებლებს ახალბედების მიმართ;*
- *ახსნიან თუ რა არის ფსიქოლოგიური კონტრაქტი და გაიგებენ მის მნიშვნელობას ახალ სამსახურში შესაბამისი მოლოდინების დასახვის კუთხით;*
- *ეცოდინებათ რა ინფორმაცია უნდა მოაგროვონ ახალ სამსახურში ყოფნის პირველ დღეს;*
- *გაეცნობიან ორგანიზაციულ კულტურას და მის მნიშვნელობას თავის წარმატებით დასამკვიდრებლად;*
- *შეძლებენ გუნდის სხვა წევრების არასათანადო საქციელის ამოცნობას და ეცოდინებათ ვის და როგორ მიმართონ წესების და ნორმების დარღვევისას;*
- *გაიგებენ თანამშრომლობის და ორმხრივად მომგებიანი სტრატეგიის მნიშვნელობას კონფლიქტის წარმატებით გადაწყვეტის საქმეში;*
- *შეძლებენ პასუხისმგებლობის აღებას სამუშაო ადგილის შესანარჩუნებლად;*
- *მზად იქნებიან კოლეგებთან კონსტრუქციული ურთიერთობის დასამყარებლად სამსახურში.*

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისთვის ამ საკითხის ახსნისას მნიშვნელოვანია:

- *ხაზი გაუსვათ პროაქტიულობის და პასუხისმგებლობის აღების აუცილებლობას, ორგანიზაციაში თავის წარმატებით დამკვიდრებისთვის.* დღეისთვის დამსაქმებლები აფასებენ

იმ თანამშრომლებს, რომელთაც არ ეშინიათ ინიციატივის საკუთარ თავზე აღება, ავლენენ გულწრფელ ინტერესს სამუშაოსა და კომპანიის, მისი საქმიანობის მიმართ. იმისათვის, რომ წარმატებას მიაღწიოთ, მნიშვნელოვანია არა მარტო იჯდეთ და ელოდოთ, არამედ მოითხოვოთ გარკვეული დავალებებზე რეაგირება და შეფასება. ახალბედამ ასევე უნდა გამოიჩინოს ინტერესი სწავლებისა და ტრეინინგის შესაძლებლობებში.

- *აუხსნათ გამოსაცდელი ვადის მნიშვნელობა.* ერთ–ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დავალება პირველი თვეების მანძილზე არის იმის დადგენა, თუ რამდენად ამართლებს სამუშაო და ორგანიზაცია დაუწერელი ფსიქოლოგიურ კონტრაქტის მოლოდინებს. ამგვარად, თითოეული ახალბედასთვის მნიშვნელოვანია გაარკვიოს, არის თუ არა ეს სამუშაო ნამდვილად ის, რაზეც იგი ოცნებობდა და რამდენად მნიშვნელოვანია ის მისთვის წარმატებული კარიერის შექმნის თვალსაზრისით. დამსაქმებელიც წამოჭრის იგივე კითხვას და აკვირდება, თუ რამდენად შეესაბამება ახალბედა ორგანიზაციას და მოაქვს თუ არა მას სარგებელი ორგანიზაციისთვის. თუ სამუშაო არ არის დამაკმაყოფილებელი, თანამშრომელს არ უნდა ეშინოდეს მისი შეცვლის ან წარუმატებლად არ უნდა ჩათვალოს ეს გამოცდილება. პირველი ასი დღე სამსახურში განკუთვნილია საკუთარი თავის გამოსაცდელად, იმ სამუშაოს შესაფასებლად, რომელსაც ასრულებთ, მის მიერ შემოთავაზებული შესაძლებლობების შესაფასებლად და გონივრული გადაწყვეტილების მისაღებად –დარჩეთთუ არა სამსახურში დიდი ხნით.

- *მიაპყროთ სტუდენტების ყურადღება იმ უნარებს, რომლებიც მნიშვნელოვანია სამუშაო ადგილზე თავის დასამკვიდრებლად.* საქმიან სამყაროში წარმატებული შესვლა დაკავშირებულია ისეთ კომპეტენციებთან, როგორიცაა: კონსტრუქციული კომუნიკაცია, დროისა და ინფორმაციის მართვა, ქმედებების დაგეგმვა, პასუხისმგებლობა, თავის ეფექტურად წარდგენა და პოზიტიური პოზიციის გამოვლენა. ეს კომპეტენციები კარგად უნდა განვითარდეს პირველი სამუშაოს მოძებნამდე. კოლეჯის წლები შესანიშნავია ამის გასაკეთებლად. არსებობს დიდი ალბათობა იმისა, რომ სტუდენტებმა, რომლებიც სწავლის პერიოდში ავლენენ ზემოთაღნიშნულ უნარებს, მოგვიანებით უფრო წარმატებით დაიმკვიდრონ თავი სამსახურში.

- *აუხსნათ ორგანიზაციული კულტურის მნიშვნელობა და მისი გავლენა ადაპტაციაზე.* ორგანიზაციები განსხვავდებიან კულტურის, ღირებულებათა სისტემის, ტრადიციების, რიტუალებისა და წესების მიხედვით. წარმატებული ადაპტაცია უმეტესწილად დამოკიდებულია თანამშრომლის მოქნილობასა და უნარზე, მოერგოს იქ არსებულ კულტურას. მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებმა გონივრულად შეაფასონ, თუ რამდენად შეესაბამება კომპანიის ღირებულებები მათ პიროვნულ ღირებულებებს და დაადასტურონ, რომ არ არსებობს წინააღმდეგობები, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს მათ ორგანიზიაში ინტეგრირებაში. ორგანიზაციული კულტურა ჩვეულებრივ ლიდერების ან მენეჯერების მიერ ყალიბდება, ასე რომ, ახალბედამას უნდა მოერგოს, რათა არ ჩაითვალოს აუტსაიდერად.

- *მიაქციეთ ყურადღება ახალ სამსახურში ადაპტირებისას შესაძლო ფსიქოლოგიურ შედეგებს. ახალ სამსახურში თავის დამკვიდრება ყოველთვის არ არის ადვილი.* ადამიანი შეიძლება წააწყდეს რთულ ან ტრავმის გამომწვევ სიტუაციებსაც კი, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს გონებრივ და ფიზიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ნეგატიური შედეგები. მნიშვნელოვანია, რომ სტუდენტებმა იცოდნენ სამუშაო ადგილზე პოტენციურად რთული სიტუაციების არსებობის შესახებ და ასევე იცოდნენ, თუ როგორ გაუმკლავდნენ მათ მარტივად.

ლექციის რეკომენდებული სტრუქტურა. რეკომენდებული ხანგრძლივობა 2 აკადემიური საათია (90 წუთი).

No	ხანგრძლივობა	აქტივობები	შენიშვნები
1.	20 წთ	სავარჯიშო: „სამსახურში თავის დამკვიდრების უნარები“	ლექციის მიზნისა და სწავლების შედეგების პრეზენტაცია. ამ სავარჯიშოს მიზანია სტუდენტების წახალისება იფიქრონ იმ კომპეტენციებზე, რომლებიც საჭიროა ახალ სამუშაოზე წარმატებული ადაპტაციისთვის.
2.	30 წთ	ლექცია: სავარჯიშო: „თავის დამკვიდრების კონცეფცია“	ლექციის მიზანია გააცნოს სტუდენტებს სამსახურში თავის დამკვიდრების კონცეფცია და მისი წარმატების განმსაზღვრელი ძირითადი ასპექტები. ლექცია მოიცავს შემდეგ თემებს: - თავის დამკვიდრების მთავარი სამოქმედო სფეროები - თავის დამკვიდრების ხანგრძლივობა - შესაბამისი კომპეტენციები - ორგანიზაციული კულტურის კონცეფცია - თავის დამკვიდრების გრძელვადიანი და მოკლევადიანი მიზნები - ემოციურად რთული სიტუაციების მართვა სამსახურში - კონფლიქტების მართვა.
3.	20 წთ	სავარჯიშო: „100–დღიანი გეგმა“	სავარჯიშო მიზნად ისახავს სტუდენტების უნარების განვითარებას დროისა და მოქმედებების დაგეგმვაში, რაც საჭიროა ახალ პოზიციაზე თავის დასამკვიდრებლად. ალტერნატიული სავარჯიშო „ვინ ტოვებს ნავს“
4.	15 წთ	ლექცია: „პირველი დღეები სამუშაოზე“	ლექციის მიზანია სტუდენტებს წარუდგინოს და განიხილოს წარმატებული ადაპტაციისთვის მნიშვნელოვანი ძირითადი ფაქტორები. ლექცია მოიცავს შემდეგ თემებს: - თანამშრომელთა მოლოდინი ახალბედას მიმართ - ფსიქოლოგიური კონტრაქტის კონცეფცია - შესაბამისი ინფორმაცია წარმატებული დასაწყისისთვის - პირველი დღეების მთავარი დავალებები.
5.	5 წთ	შეჯამება	თითოეული სტუდენტი ერთი წინადადებით ამბობს თუ რა ისწავლა და გაიგო ლექციის განმავლობაში.

პრაქტიკული სავარჯიშოები

სავარჯიშო 1: სამსახურში თავის დამკვიდრების უნარები

სავარჯიშოს მიზანი: იმ უნარების ცოდნა, რაც საჭიროა ახალ სამუშაოზე თავის წარმატებულად დასამკვიდრებლად.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: ქაღალდის ფურცლები და მარკერები

რეკომენდებული პროცესი: აუდიტორია იყოფა 3 ჯგუფად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა დავალება, დაწეროს თავის დამკვიდრების რა უნარებია საჭირო ქვემოთჩამოთვლილი სამი ტიპის ახალბედებისთვის:

- *უმუშევარი უმაღლესდამთავრებულები.*
- *იმიგრანტები, რომლებიც უცხო ქვეყანაში დამკვიდრებას ცდილობენ.*
- *ისინი, ვისაც სამუშაოზე თავის დამკვიდრების უარყოფითი გამოცდილება აქვთ (მაგ.: წარუმატებელი საგამოცდო ვადა ან ახლახანს სამსახურიდან გათავისუფლება).*

თითოეული ჯგუფი ცალკე ქაღალდის ფურცლებზე წერს უნარებს, რომლებიც საჭიროა სამიდან თითოეული ამ კატეგორიისთვის. შემდეგ ხდება ამ უნარების დაჯგუფება და რანჟირება.

დავალების დასრულების შემდეგ მონაწილეებს სთხოვენ შეადარონ სხვადასხვა ჯგუფების ჩამონათვალები და გაუზიარონ ერთმანეთს აზრები თუ რომელ უნარებს გაუსვეს ხაზი და რატომ.

განსახილველი საკითხები: როგორც მასწავლებელმა, თქვენ უნდა განიხილოთ თუ რატომ უჭირთ რიგ თანამშრომლებს თავის დამკვიდრება, რით განსხვავდებიან და რით ჰგვანან ისინი ერთმანეთს. ნახეთ რა უნარები მეორდება და რომელთა შესწავლა შეიძლება მაშინვე (მაგ, სტაჟირების საშუალებით).

სავარჯიშო 2: 100-დღიანი გეგმა

დავალების მიზანი: გააუმჯობესოს სტუდენტთა დროის მართვისა და მოქმედებების დაგეგმვის უნარები.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა. დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: ქაღალდის ფურცელი და კალამი

რეკომენდებული პროცესი: დამსწრე აუდიტორია იყოფა 3-5 წევრიან ჯგუფებად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა დავალება მოამზადოს 100-დღიანი სამოქმედო გეგმა (3 თვე) ახალბედასთვის სამსახურში. გეგმა უნდა მომზადდეს ახალბედას პერსპექტივიდან: ის ამზადებს გეგმას, რომლის გახორციელებაც სურს პირველი 100 დღის განმავლობაში ორგანიზაციაში. ეს გეგმა უნდა

მოიცავდეს შემდეგ მნიშვნელოვან ასპექტებს ან სათაურებს:

***ა.** გაიგეთ მენეჯერის მოლოდინი თქვენს მიერ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით;*

***ბ.** შეაგროვეთ ინფორმაცია თქვენს ორგანიზაციაზე: საქმიანობა, ღირებულებები, მიზნები, კულტურა, წესები და სხვ.*

***გ.** მიაქციეთ ყურადღება თქვენს იმიჯს: ჩაცმულობა, საკუთარი თავის პრეზენტაცია, საქციელი სამუშაოზე და სხვ.*

***დ.** დროის მენეჯმენტი;*

***ე.** დაამყარეთ და შეინარჩუნეთ ურთიერთობები კოლეგებთან;*

***ვ.** გაიგეთ რას ფიქრობენ მენეჯერები, კოლეგები, დაქვემდებარებულები და კლიენტები თქვენს მიერ შესრულებულ სამუშაოს შესახებ;*

***ზ.** დაძლიეთ პრობლემები და გამოწვევები;*

***თ.** გაარკვიეთ კარიერული შესაძლებლობები ორგანიზაციაში;*

***ი.** სხვა შესაბამისი ფაქტორები.*

გრაფაში „საქმიანობა“ სტუდენტები წერენ დავალებებს, რომლებიც უნდა შეასრულოს ახალბედამ 100 დღის განმავლობაში სამუშაოს ხასიათის მიუხედავად. მაგალითად:

- *გაიგეთ სამსახურეობრივი დავალებების, მოვალეობების და პასუხისმგებლობების შესახებ;*
- *წარუდგინეთ თავი კოლეგებს;*
- *გაეცანით კომპანიის წესებს და ა.შ.*

გრაფაში „ხანგრძლივობა“ სტუდენტები წერენ თუ სავარაუდოდ რამდენი დრო დასჭირდება ამა თუ იმ საქმიანობის განხორციელებას, მაგ. სამუშაო დავალებები, მოვალეობები და პასუხისმგებლობები უნდა გადანაწილდეს პირველივე დღის განმავლობაში, კოლეგების გაცნობა – 3 დღის განმავლობაში, ხოლო ორგანიზაციის წესების ათვისება კი უნდა მოხდეს ერთი კვირის განმავლობაში.

გრაფაში „შედეგი“, მონაწილეები უთითებენ შედეგს, რომელიც მიიღწევა საქმიანობის განხორციელების შემდეგ. მიდგომის ჩამოყალიბების მიზნით შესაძლებელია SMART მეთოდოლოგიის გამოყენება, მაგ. იმის გადაწყვეტა თუ რა უნდა გაკეთდეს, როდესაც მენეჯერი გიდასტურებთ რომ სწორად გაიგეთ კონკრეტული დავალება, რომელიც უნდა შესრულდეს გარკვეულ ვადაში.

მომზადებული გეგმების პრეზენტაცია და განხილვა. თითოეული ჯგუფი წარმოადგენს თავის გეგმებს. განიხილება ყოველი ახალი თანამშრომლის მიერ შესასრულებელი ძირითადი დავალებები, რადგანაც არსებობს გარკვეული პრობლემები, რომლებსაც შეიძლება წავაწყდეთ და ასევე განიხილება ის აუცილებელი ღონისძიებები, რომლებიც საჭიროა საუკეთესო შედეგების მისაღებად. რეკომენდებულია ცალკე A1 ფორმატის ფურცელზე განმეორებადი დავალებების, ასევე პოტენციური გამოწვევებისა და მათი გადალახვის გზების ჩამოწერა.

განსახილველი საკითხები: გაამახვილეთ სტუდენტების ყურადღება იმ ფაქტზე, რომ ახალ სამუშაოსთან ადაპტაცია არის ასევე ვალდებულება, რომელიც მოიცავს კონკრეტულ დავალებებს და რომლებიც ყოველთვის არ არის დამოკიდებული სამუშაოს ხასიათზე.

წარმატებით თავის დამკვიდრება არ არის დამოკიდებული მხოლოდ პროფესიონალურ კომპეტენციებზე და სამუშაოსთან დაკავშირებული დავალებების შესრულების უნარზე. ის ასევე მოითხოვს დროის მართვის, საკუთარი თავის ეფექტურად წარმოჩენის უნარს, კოლეგებთან კონსტრუქციული ურთიერთობების დაწყებას, ინიციატივისა და სამუშაოსადმი ინტერესის, ასევე სხვა ზოგადი კომპეტენციების გამოვლენას. მნიშვნელოვანია, სტუდენტებმა გაიგონ რომ მათ თავიანთი კომპეტენციების განვითარება უნდა დაიწყონ ინსტიტუტში სწავლის დროს.

სავარჯიშო 3: ვინ ტოვებს ნავს?

სავარჯიშოს მიზანი: მომავალ კურსდამთავრებულთა სამუშაოზე თავის დამკვიდრების უნარის განვითარება.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა. დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: ქაღალდის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1. სტუდენტებს ეძლევათ დავალება, მოიფიქრონ თუ რა სამუშაოს შესრულებას ისურვებდნენ და შემდეგ მოამზადონ მოკლე (2 წუთამდე) პრეზენტაცია, რომელიც ხაზს გაუსვამს იმ სარგებელს, რასაც ეს სამუშაო მოუტანს მათ (არჩევანის მოტივები) და რა სარგებელს შემატებს ის ორგანიზაციას ან საზოგადოებას. ამ დავალების შესასრულებლად ეძლევათ 10 წუთი.

2. სტუდენტები იყოფიან 5–კაციან ჯგუფებად. წარმოდგენილია შემდეგი სიტუაცია:

„წარმოიდგინეთ, რომ თქვენ იყავით გემის გემბანზე, რომელმაც განიცადა კატასტროფა და ჩაიძირა. ახლა ხართ ხალხით გადავსებულ ნავში, რომელიც ნელა იძირება და ორმა ადამიანმა დაუყოვნებლივ უნდა დატოვის ნავი. თითოეულ თქვენთაგანს აქვს დაახლოებით 2 წუთი იმისთვის, რომ დაარწმუნოს ნავის სხვა წევრები, რომ მას აქვს მნიშვნელოვანი და ღირებული სამუშაო და ამიტომ ცოცხალი უნდა გადარჩეს“.

3. სტუდენტები წარმოადგენენ შემოთავაზებულ სამუშაოებს წრეში.

4. პრეზენტაციის შემდეგ იმართება ჯგუფური დისკუსია. ჯგუფის წევრები წყვეტენ როგორ აარჩიონ ორი ადამიანი, რომელიც დატოვებს ნავს.

5. შედეგები წარედგინება აუდიტორიას, მონაწილეები მართავენ ჯგუფურ დისკუსიას და ისინი, ვინც თავიდან მოიშორეს, თავიანთ გრძნობებს გვიზიარებენ. ჯგუფი ხსნის გარკვეული გადაწყვეტილებების მიღების მოტივებს და იმას, თუ რატომ ვერ შეძლეს იმ ორმა კაცმა მათი დარწმუნება, რომლებმაც ნავი უნდა დატოვონ. ყურადღება უნდა გავამახვილოთ ქცევის ისეთ ასპექტებზე, როგორიცაა:

- *დარწმუნების უნარი და ხასიათის სიმტკიცე;*
- *მოლაპარაკების უნარები;*
- *რეაგირება სტრესზე და შესაძლო ანტიპათიის მიმართ;*
- *ჯგუფური გადაწყვეტილების მიღების პროცესი (როგორ იყო ეს ორგანიზებული, გარკვეული გადაწყვეტილებების მიღების კრიტერიუმები და პროცედურები);*

- *ლიდერობა (იქ რომ ყოფილიყვნენ ლიდერები, რომლებიც ძლიერი გავლენას მოახდენდნენ მთელ პროცესზე);*

- *მნიშვნელობა, რომელსაც კონკრეტული სამუშაო ან დაკავებული პოზიცია სძენს ორგანიზაციას და საზოგადოებას - და რამდენად მნიშვნელოვანია ეს ფაქტორი კარიერის არჩევის დროს.*

განსახილველი საკითხები: გაითვალისწინეთ რომ როლური თამაშის სიტუაცია ახლოსაა რეალობასთან. ორგანიზაციები ზოგჯერ აწყდებიან სიტუაციას – „ნავი რომელიც იძირება“, როცა ერთ–ერთ მთავარ მიზანს წარმოადგენს უსარგებლო ბალასტის მოშორება. თუმცა, ძალიან მნიშვნელოვანია გავიგოთ ის თვისებები და კომპეტენციები, რომლებიც საჭიროა იმისთვის, რომ თავი ავარიდოთ 'ბალასტად“ ყოფნას და შევძლოთ საკუთარი თავის დაცვა. ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი არის საზოგადოებისთვის, ორგანიზაციის თუ უფრო ფართო გაერთიანების წევრებისთვის ღირებულების შექმნა. როცა ეს ღირებულება აშკარაა, უფრო მარტივია მისი დემონსტრირება და დაცვა. ამავდროულად, ის გვაძლევს უკეთეს შანს შევინარჩუნოთ სამსახური, ძალიან მძიმე პერიოდშიც კი.

სავარჯიშო 4: წარმოადგინეთ თქვენი თავი 60 წამში

სავარჯიშოს მიზანი. განუვითაროს სტუდენტს საკუთარი თავის წარდგენის უნარები.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დამოკიდებულია სტუდენტთა რაოდენობაზე

საჭირო მასალა: ვიდეო აპარატურა (რეკომენდებულია)

რეკომენდებული პროცესი:

1. სტუდენტებს სთხოვენ მოამზადონ და კოლეგებს წარუდგინონ მოკლე პრეზენტაცია საკუთარი თავის შესახებ. 30-60 წამში მათ უნდა თქვან რამე ისეთი, რაც აიძულებს კოლეგებს ყურადღება მიაქციონ მას. მსმენელებმა უნდა გაიგონ რა თვისებები აქვს მოსაუბრეს, რა სარგებელი შეიძლება მან მოუტანოს ორგანიზაციას და მის თანამშრომლებს და რატომ არის სასარგებლო ამ ადამიანთან ურთიერთობის დაწყება და შენარჩუნება.

2. სტუდენტებს სთხოვენ წარმოადგინონ საკუთარი თავი და მოახდინონ კარგი პირველი შთაბეჭდილება ახალ კოლეგებზე. ჯგუფის წევრები გამოთქვამენ საკუთარ მოსაზრებებს პრეზენტაციების შესახებ. გაითვალისწინეთ, რომ პირველი შთაბეჭდილების მოხდენის მეორე შანსი არ არსებობს. ამიტომ, მნიშვნელოვანია ფოკუსირება მოვახდინოთ საუბრის პრეზენტაციის შინაარსსა და სტილზე, არავერბალური ენის გამოყენების მანერაზე, ჩაცმულობაზე. სტუდენტების პრეზენტაციები შეიძლება გადაიღოთ ფირზე.

განსახილველი საკითხები: ახსენით, რომ ამ დავალების შედეგები შეიძლება შეესაბამებოდეს სხვადასხვა განსხვავებულ სიტუაციას; ეს შეიძლება იყოს ვაკანსიების ბაზრობები, დამსაქმებლების პრეზენტაციები, გასაუბრებები და არაფორმალური შეხვედრები პოტენციურ დამსაქმებლებთან. ეს არის ერთგვარი სავიზიტო ბარათი, რომელსაც შეუძლია დახმარება გაგიწიოთ საჭირო კონტაქტების დამყარებაში, კონტაქტების ქსელის გაფართოებაში და კარიერული შესაძლებლობების შექმნაში.

სავარჯიშო 5: სიტყვა „არა“-ს სათანადო გამოყენება

სავარჯიშოს მიზანი. განუვითაროს სტუდენტებს უნარები, რომლებიც საჭიროა სხვადასხვა სიტუაციებში, როცა საქმე სამუშაოზე დამკვიდრებას ეხება.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წთ

საჭირო მასალა: დაკვირვების ფურცლები. თითოეულ მონაწილეს ეძლევა ორი ფურცელი.

რეკომენდებული პროცესი:

1. მონაწილეები იყოფიან 3–კაციან ჯგუფებად და თქვენ უხსნით, რომ ყველამ უნდა შეასრულოს 3 როლი (როლები გაიცვლება დავალების შესრულებისას): 1) პირი, რომელიც ამბობს „არა“-ს, 2) პირი, რომელსაც ესმის სიტყვა „არა“, 3) დამკვირვებელი, რომელიც ინიშნავს დაკვირვების ფურცელში, თუ როგორ იქნა გამოყენებული მეთოდი და დავალების შესრულების შემდეგ გამოთქვამს მოსაზრებას პირზე, რომელმაც თქვა „არა“.

2. თითოეული მონაწილე იღებს ინსტრუქციას (იხ. ქვემოთ) მეორე როლისთვის (ანუ, პირი, რომელსაც ესმის სიტყვა „არა“). მათ ეძლევათ 2-3 წუთი ინსტრუქციის წასაკითხად და დავალების მოსამზადებლად.

3. თითოეული ჯგუფი წყვეტს თუ ვინ იწყებს (ანუ, ვინ გამოიყენებს ამ მეთოდს პირველი, ვინ იქნება პირველი, ვისზეც ამ მეთოდს გამოიყენებენ და ვინ იქნება დამკვირვებელი) და როგორ გაიცვლება როლები.

4. დაწყების შემდეგ, თითოეული ჯგუფი ასრულებს დავალებას (2 წუთი დავალებისთვის და 2 წუთი - დამკვირვებლის მიერ აზრის გამოსათქმელად); აზრის გამოთქმის შემდეგ, თქვენ სთხოვთ სტუდენტებს გაცვალონ როლები და თავიდან დაიწყონ დავალების შესრულება (ესმეორდება სამჯერ ისე, რომ ყველა მონაწილე სამივე სხვადასხვა როლს ასრულებს).

5. დავალება განიხილება ჯგუფში. სტუდენტებს ეკითხებიან როგორ გააართვეს თავი მეთოდს და რა სიძნელეებს წააწყდნენ.

ინსტრუქცია მეორე როლისთვის (სამი სხვადასხვა სიტუაცია).

1. თქვენ სთხოვთ კოლეგას გაგიცვალოთ ცვლა სამსახურში (თქვენი ცვლა ამ შაბათს 7:00სთ-ზე იწყება და მთავრდება 16:00სთ-ზე).

2. თქვენ სთავაზობთ, რომ ადამიანმა, რომელიც მონაწილეობს სამუშაოზე აყვანის პროცესში, დაიკავოს სამუშაოს განაცხადში თავიდან მითითებულისგან განსხვავებული პოზიცია (სამუშაოს განაცხადში მითითებული იყო, რომ კომპანია ეძებდა კლიენტების მომსახურების მენეჯერს და თქვენ სთავაზობთ გაყიდვების მენეჯერის პოზიციას).

3. სთხოვეთ თქვენდამი დაქვემდებარებულ თანამშრომელს იმუშაოს ზეგანაკვეთური საათები დამატებითი ანაზღაურების გარეშე.

დაკვირვების ფურცელი

დააკვირდით და შეაფასეთ იყო თუ არა ყველა ელემენტი ჩართულია „არა“-ს თქმაში. თუ საჭიროა, შესთავაზეთ შესწორება ან დამატება.

„არა”-ს თქმის ელემენტები:	შეფასება: იყო თუ არ იყო	შეთავაზებული შესწორება ან დამატება
- „არა” იყო თავაზიანი, მაგრამ კატეგორიული		
- თქვა რომ მან გაიგო თხოვნა ან მიზეზი;		
- თქვა „არა”, ე.ი. მას არ შეუძლია (ან არ სურს) ამ თხოვნის შესრულება;		
-მოკლედ და ნათლად ახსნა „არა”-ს თქმის მიზეზი და/ან გამოთქვა სინანული (არასავალდებულო);		
- გამოხატა მადლიერება ნდობისათვის რასავალდებულო);		
-თხოვნის გამეორების შემთხვევაში მან კვლავ აღნიშნა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ თხოვნა და მიზეზები გასაგები იყო, მაინც ”არა”-ს ამბობდა.		

განსახილველი საკითხები: დააკვირდით დავალების მსვლელობას და ანიშნეთ, როდის დაიწყოს და დამთავრდეს ამ დავალების ზემოთ ნახსენები ეტაპები. მე-4 ეტაპზე მნიშვნელოვანია დააკვირდეთ, თუ როგორ გამოიყენება მეთოდი პრაქტიკაში და ბოლოს მთელ ჯგუფს მიაწოდოთ

თქვენი აზრი: რა იყო კარგი და რა იყო ზოგადი შეცდომები.

სავარჯიშო 6: ფაქტორები, რომლებიც ამძაფრებს კონფლიქტს

დავალების მიზანი: განავითაროს სტუდენტების უნარები ამოიცნონ ფაქტორები, რომლებიც ამძაფრებს კონფლიქტს.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 20 წუთი

საჭირო მასალა: კალამი, ფურცელი, კონფლიქტური სიტუაციების მაგალითები

რეკომენდებული პროცესი: დაყავით მონაწილეები 3-4 კაციან ჯგუფებად და თითოეულ ჯგუფს მიეცით 2-3 სიტუაცია გასაანალიზებლად (გამოიყენეთ ამ ცხრილიდან ან თავად წარმოადგინეთ რამოდენიმე). სთხოვეთ მონაწილეებს განიხილონ რა ქმედებები გახორციელდა მოცემულ სიტუაციებში, რამაც გაამძაფრა კონფლიქტი.

გამოთქმული მოსაზრებების საფუძველზე შექმნილი კონფლიქტური სიტუაციების მაგალითები

	პირველი სიტუაცია
1 კოლეგა	მე გთხოვე გუშინდლამდე მოგემზადებინა გასული თვის გაყიდვების ანგარიში და ჯერ კიდევ არ მიმიღია. მის გარეშე მე ვერ შევძლებ გავაანალიზო მთელი დეპარტამენტის შედეგები.
მე-2 კოლეგა	საკუთარ თავს დააბრალე - უნდა შეგეხსენებინა!
	მეორე სიტუაცია
დამქირავებელი	ჩვენ შევთანხმდით, რომ ანგარიშს გამომიგზავნიდით იმეილით, მაგრამ ჯერ ისევ არ მიმიღია...
თანამშრომელი	ეს ასე არ არის - ნამდვილად გამოვგზავნე, ალბათ გამოგრჩათ ჩემი წერილი!
	მესამე სიტუაცია
1 კოლეგა	ჩვენ ხომ შევთანხმდით, რომ გუშინ შევხვედროდით და განგვეხილა პროექტი, შენ კი არ მოხვედი.
მე-2 კოლეგა	მერე რა. მნიშვნელოვანი მაინც არაფერი განგიხილავთ.
	მეოთხე სიტუაცია
მენეჯერი	უკვე მეორედ ვასწორებ შენს ანგარიშს და ისევ იმავე შეცდომებს უშვებ - როდემდე შევეგუო ამას?
დაქვემდებარებული	მე მუდამ ასე ვმუშაობ, პრინციპში ამას კარგად ვერასოდეს ვაკეთებდი. არც კი ვიცი რით დაგეხმაროთ.
	მეხუთე სიტუაცია
სტაჟორების ზედამხედველი	არ შემინიშნავს თქვენგან არანაირი ინიციატივა და შემოთავაზება იმის თაობაზე, თუ რისი მიღწევა გინდათ სტაჟირების მომავალი ორი კვირის მანძილზე.
სტაჟორი	კი მაგრამ თქვენ არ გიკითხავთ!
	მეექვსე სიტუაცია
მენეჯერი	უამრავჯერ გთხოვეთ, რომ მხოლოდ ელ.ფოსტით კი არ გამომიგზავნოთ დოკუმენტები, ასევე ამობეჭდილი ასლებიც მომიტანოთ. თქვენ კი კვლავ არ აკეთებთ ამას.
დაქვემდებარებული	არასოდეს არ გითქვამთ ამის შესახებ.
	მეშვიდე სიტუაცია
1 კოლეგა	დღეს სამჯერ მოვედი თქვენთან რაღაც პრობლემის გადასაწყვეტად, მაგრამ კვლავ დაკავებული ხართ. როდის დავსხდეთ და განვიხილოთ პრობლემა?
მე-2 კოლეგა	არ ვიცი, ამ წუთას დაკავებული ვარ, ნუ შემაწუხებ.
	მერვე სიტუაცია
1 კოლეგა	შენ სრულიად მოუმზადებელი მოხვედი პრეზენტაციისთვის, რომელიც ორივეს უნდა წარგვედგინა დღეს ელმძღვანელობისთვის.
მე-2 კოლეგა	ხო, მაგრამ შენ ხომ გადამარჩენ? ეს ხომ პირველად არ ხდება.

განსახილველი საკითხები: განიხილეთ სტუდენტებთან, თუ რატომ იძაბება კონფლიქტი და ხდება უარყოფითი ემოციების გამოწვევა დადანაშაულებით, სიტუაციის გამწვავებით, უსაფუძვლო ჰიპოთეზის წამოჭრით, იგნორირებით და შეპასუხებით. შესთავაზეთ კონსტრუქციული ქცევის ვარიანტები და აქტიური მოსმენის მეთოდები, როგორიცაა "ჰმ... ჰმ..." ტექნიკა, აზრის გამეორება, ღია შეკითხვების დასმა, შემოწმება და სხვ.

სავარჯიშო 7: კონფლიქტის მართვის სტრატეგიების განხილვა

დავალების მიზანი. განუვითაროთ სტუდენტებს კონფლიქტის მართვის სწორი სტრატეგიის შეარჩევის უნარი.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

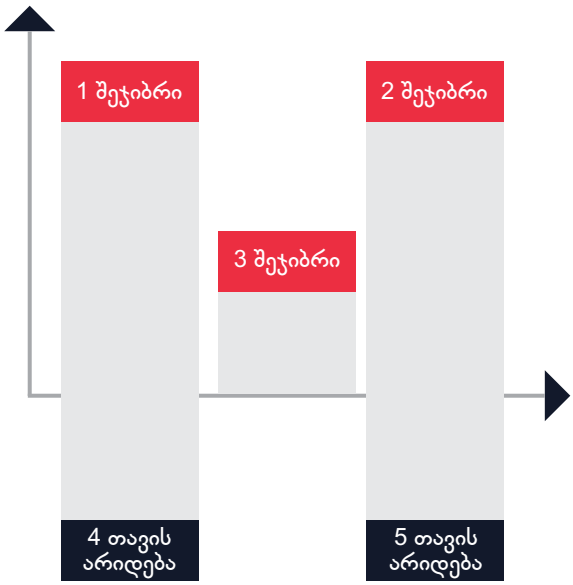
რეკომენდებული ხანგრძლივობა. 20 წუთი

საჭირო მასალა: ფურცელი, კალამი, კონფლიქტის მართვის სტრატეგიების დიაგრამა და აღწერა

რეკომენდებული პროცესი: დაყავით მონაწილეები ხუთ ჯგუფად. მიეცით თითოეულ ჯგუფს კონფლიქტების მართვის სტრატეგიების დიაგრამა და გაანაწილეთ დავალება, რომ განიხილოთ და წარუდგინოთ აუდიტორიას ერთი არჩეული სტრატეგიის უპირატესობები და ნაკლოვანებები.

კონფლიქტების მართვის სტრატეგიები

ორიენტაცია თქვენს საკუთარ ინტერესებზე



სხვატაციაიანისაციაერესებზეაორიენტაცია

კონფლიქტის მართვის სტრატეგიების აღწერა

კონფლიქტის მართვის სტრატეგიები	აღწერა
შეჯიბრი	ეს ისეთი სტრატეგიაა, როცა ერთი მხარე ცდილობს მიაღწიოს თავის მიზნებს და დაიცვას თავისი თვალსაზრისი ნებისმიერ ფასად სხვა მხარის ინტერესებისა და საჭიროებების გათვალისწინების გარეშე. პრობლემის გადაწყვეტისას ყველა შესაძლო რესურსი გამოიყენება იმისთვის, რომ გამარჯვებას მიაღწიო და დაამარცხო ოპონენტი. ჩვეულებრივ, ადამიანი მეორე მხარეს ადანაშაულებს, იყენებს ფსიქოლოგიურ ან ფსიქიკურ ძალადობასაც კი და აწარმოებს უკომპრომისო და მტკიცე მოლაპარაკების ტაქტიკას. ნებისმიერი სახის შეთანხმება აღიქმება პირად წარუმატებლობად, დამარცხებად.
კომპრომისი	ამ შემთხვევაში, პიროვნება ახორციელებს მიდგომას "მე ვიღებ იმდენს, რამდენსაც შენ" (ან პირიქით). ეს სტრატეგია დაფუძნებულია კომპრომისზე, ანუ, იზიარებს, როგორც ნეგატიურ, ასევე პოზიტიურ ასპექტებს (დასჯებს)ორივე მხარის ინტერესების მიუხედავად. ადამიანი, რომელიც ეძებს კომპრომისს, ფიქრობს, რომ სჯობს მიიღოს ნახევარი ვაშლი, ვიდრე საერთოდ არ ჰქონდეს ვაშლი. ის ცდილობს ორ პოზიციას შორის რაიმე შუალედური იპოვოს და ამასთან, ცდილობს კარგი პირადი ურთიერთობების შენარჩუნებას და შედეგისგან გარკვეული სარგებლის მიღებას.
თავის არიდება	ეს ემყარება რწმენას, რომ კონფლიქტი უიმედოა და არ არის საჭირო. ადამიანს, რომელიც თავის არიდების სტრატეგიას იყენებს, კონფლიქტი ძალიან აშინებს, არ შეუძლია სტრესის ატანა და ირჩევს კონფლიქტისგან თავის არიდების გზას, როგორც ფიზიკურად, ასევე ემოციონალურად. ეს პიროვნება ღიად არავის მიმართ არ ავლენს მეგობრულ ან მტრულ დამოკიდებულებას და არ გააჩნია ჩამოყალიბებული პოზიცია. თავის არიდების ყველაზე ტიპობრივი რეაქციები ასეთია: (მაგ.: "რატომ ხარ ასეთი გაბრაზებული, ნახე რა მშვენიერი დღეა..."), დუმილი, საუბრის ან გადაწყვეტილების მიღების გადადება, კონფლიქტური სიტუაციის დატოვება (მაგ. "უნდა წავიდე, ბევრი საქმე მაქვს... ჩემს მენეჯერს ჩემი ნახვა უნდა..." და სხვ.) და კომუნიკაციაზე უარის თქმა.
ადაპტაცია	ადაპტაციას ადგილი აქვს, როცა ერთი პირის ინტერესები იგნორირებულია კონფლიქტურ სიტუაციაში. ადამიანი, ვინც მიდრეკილია ადაპტირებისკენ, უფრო მეტად კარგი ურთიერთობების შენარჩუნებაზე ზრუნავს, ვიდრე თავისი მიზნების განხორციელებაზე და დარწმუნებულია რომ ღირს ზურგი აქციოს მიზნებს და დაემორჩილოს სხვა ადამიანს. ასეთ ადამიანს მიაჩნია, რომ შეუძლებელია განსხვავებული აზრის განხილვა ვინმეს წყენინების გარეშე. ისინი ცდილობენ შეამცირონ დაძაბულობა ხუმრობებით და სხვა მეთოდებით. მართალია ისინი თავს არიდებენ ძლიერ შეხლა-შემოხლას და გამძაფრებულ ემოციებს, თუმცა, საუკეთესო გამოსავალს ხშირად ვერ პოულობენ.
ურთიერთთანამ-შრომლობა	ამ სტრატეგიის მთავარი წესი: იპოვეთ მიზნების მიღწევის გზები თქვენთვისაც და სხვა ადამიანისთვისაც, ანუ, "მე მინდა გავიმარჯვო და მინდა, რომ შენც გაიმარჯვო". ადამიანს, რომელიც მისდევს ამ სტრატეგიას სჯერა, რომ კონფლიქტი შეიძლება გადაწყდეს ინტერესების კონფლიქტში ჩართული ნებისმიერი მხარის ინტერესების გაწირვის გარეშე.

განსახილველი საკითხები: გაამახვილეთ სტუდენტების ყურადღება ურთიერთთანამშრომლობის სტრატეგიის განსაკუთრებულობაზე. ის არის ერთადერთი სტრატეგია, რომელიც კონფლიქტს განიხილავს, როგორც პრობლემას, რომლის გადაჭრაც შეიძლება ყველა

ჩართული მხარისთვის მისაღები გადაწყვეტილების პოვნით. ეს სტრატეგია მოითხოვს კრეატიულობას და კონფლიქტის გადაწყვეტის ახალ გზებს. სტუდენტებს ჩვეულებრივ ეშლებათ ერთმანეთში კომპრომისისა და ურთიერთთანამშრომლობის სტრატეგიები და კომპრომისის სტრატეგიას მიიჩნევენ საუკეთესო სტრატეგიად. თუმცა, კომპრომისი ყოველთვის არ ნიშნავს გამარჯვებულად დარჩენას ორივე მხარისთვის. ზოგჯერ ის შეიძლება ნიშნავდეს, რომ ორივე მხარე მარცხდება, როდესაც კომპრომისი სრულად არ აკმაყოფილებს ვინმეს საჭიროებებს (მაგ. ორი ადამიანი კამათობს სად გაატარონ შვებულება და საბოლოო ჯამში რჩებიან სახლში, რადგან ვერ აღწევენ ერთობლივ გადაწყვეტილებას. შედეგად, შვებულება ეშლება ორივეს).

გამოყენებული ლიტერატურა:

ARRUDA W., DIXON K. (2007) Career distinction: stand out by building your brand . ჰობოკენი, (ნ.ჯ): ჯ. უილი.

BEEBE S. A., BEEBE S. J. (2006) Public speaking: An audience - centered approach. ბოსტონი: პირსონ ედუქეიშნ პრეს.

CONWAY, N., BRINER, R.B. (2005). Understanding Psychological Contracts at Work - A Critical Evaluation of Theory and Research . ოქსფორდი: ოქსფორდის უნივერსიტეტის გამომცემლობა.

FILSTAD C. (2004) How newcomers use role models in organizational socialization. სამუშაო ადგილის შესწავლის ჟურნალი. ტ. 16 (7), გვ. 396-409.

FURLONG G.T. (2005) The Conflict Resolution Toolbox. მისისაუგა, ონტარიო: უილი

LOUIS M.R. (1980) Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. ყოველკვარტალური „ადმინისტრაციული მეცნიერება“. ტ. 25 (2), გვ. 226-251.

HARGROVE R. (2011) Your First 100 Days In a New Executive Job. ბოსტონი, მ.ა: ემ სი პრეს.

MORRISON, E.W, ROBINSON, S.L. (1997) When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. მართვის სისტემების აკადემია, 22 (1) გვ. 226-256.

PATTERSON K., GRENNY J, McMILLIAN R., SWITZLER A. (2005) Crucial Confrontations: Tools for Resolving Broken Promises, Violated Expectations, and Bad Behaviour. ნიუ იორკი: მაკგროუ-ჰილი.

ROUSSEAU, D.M., & PARKS, J.M. (1993). The contracts of individuals and organizations. In L. L. Cummings and B.M. Staw (Eds), *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-47. გრინვიჩი, კონეკტიკუტი: ჯაი პრესი.

SCHEIN, E. (1985) *Organizational culture and leadership.: A dynamic view.* ჯოსი-ბასი, სან ფრანცისკო, კალიფორნია.

SIMIČ I. (2011) Mobbing management // Economic Themes. # 4, გვ. 533-545

თემა 14. კარიერული ცვლილებების მართვა

თანამედროვე სამყარო ქაოსური და მუდმივად ცვალებადია. ხდება პროფესიონალური სტრუქტურების გადახედვა, კომპანიების რეორგანიზაცია და მოწინავე ტექნოლოგიები ცვლიან ეკონომიკური და სოციალური განვითარების სახეს. იცვლება ადამიანიც. ცხოვრებისეული განვითარებისას ის ახალ ინტერესებს, ღირებულებებს აღმოაჩენს, იძენს ცოდნასა და უნარებს, ფართოვდება მისი კარიერული ჰორიზონტები. ამიტომ კარიერული ცვლილებები ადამიანის ცხოვრების გარდაუვალი ელემენტია. ისინი მოულოდნელი, ქაოსური და რთულია სამართავად და შედეგებიც შეიძლება იყოს არაპროგნოზირებადი და მტკივნეული. თუმცა, შესაძლებელია ცვლილებების პროგნოზირება, თქვენ შეგიძლიათ მოემზადოთ მათთვის, მიიღოთ ისინი ცხოვრების ჩვეულებრივ და მართვად ნაწილად და დაუშვათ, რომ მათ შედეგებს ფაქტობრივად შეუძლიათ კარიერის ხარისხის და ზოგადად ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესება.

სტუდენტები უნდა მოემზადონ კარიერული ცვლილებებისთვის, რომელთაც ისინი აუცილებლად წააწყდებიან. მათ უნდა გაიგონ, რომ კარიერული ცვლილებები კარიერის ჩვეულებრივი ნაწილია. ნაკლებსავარაუდოა, რომ მათი კარიერა მთელი ცხოვრების მანძილზე ერთ ორგანიზაციაში და ერთიდაიმავე საქმის კეთებაში გასტანს. ამგვარად, მნიშვნელოვანია იყოთ კარგად მომზადებული, რათა მიიღოთ აუცილებელი ზომები საჭიროების შემთხვევაში. სხვაგვარად სტუდენტებს მოუწევთ ბევრი უარყოფითი ემოციის განცდა, როგორიცაა დაბნეულობა, კონტროლის დაკარგვა, სისუსტის შეგრძნება. ყველაფერი ეს ნეგატიურად აისახება პიროვნების ფსიქოლოგიურ და ფიზიკურ მდგომარეობაზე და შესაძლოა გამოიწვიოს მისი ცხოვრების ხარისხის გაუარესება.

სწავლების მიზანი: განუვითაროს სტუდენტებს უნარი ეფექტურად მართონ კარიერული (სწავლა, საქმიანობა, სამსახური) ცვლილებები.

სწავლების შედეგები: ამ თემის შესწავლის შემდეგ, მოსალოდნელია, რომ სტუდენტები შეძლებენ:

- *მოახდინონ კარიერული ცვლილებების იდენტიფიცირება დინამიურ, თანამედროვე შრომის ბაზარზე;*
- *დაასახელონ კარიერული ცვლილებების სხვადასხვა ტიპი (პროაქტიური, რეაქტიული, მართვადი, არაკონტროლირებადი);*
- *განმარტონ კარიერული ცვლილებების ეტაპები;*
- *აღწერონ ნიშნები, რომლებიც მიუთითებენ კარიერული ცვლილების აუცილებლობაზე;*
- *მოემზადონ კარიერული ცვლილებებისთვის;*
- *მოახდინონ კარიერული ცვლილებების გარდამავალი პერიოდის იდენტიფიცირება;*
- *განსაზღვრონ შესაძლო დაბრკოლებები და მათი გადალახვის გზები;*
- *დაასახელონ კარიერული ცვლილებების ხელშემწყობი წყაროები;*
- *გაიგონ თუ როგორ შეაფასონ კარიერული ცვლილებების წარმატება.*

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისთვის თემის ახსნისას მნიშვნელოვანია:

- *მიზნად დაისახოთ მათი დარწმუნება, რომ კარიერული ცვლილებები გარდაუვალია და რომ ეს ნორმალური მოვლენაა და არა გამონაკლისი. (თანამედროვე სამყარო ქაოსური და მუდმივად ცვალებადია.).*

- *ხაზი გაუსვათ იმას, რომ კარიერული ცვლილებები მართვადია, ყოველ შემთხვევაში, გარკვეული დოზით მაინც.*

- *წაახალისოთ სტუდენტები განივითაროონ მათი მართვისთვის საჭირო კომპეტენციები.*

ლექციის რეკომენდებული გეგმა:

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	შენიშვნები
1.	„გასახურებელი“ სავარჯიშო: „წამახალისებელი ფორმულირებები“	5 წთ	ეს დავალება აღწერილია ქვემოთ მოცემულ ტექსტში.
2.	ლექცია: კარიერული ცვლილებების მართვა	30 წთ	ამ ლექციის მიზანია სტუდენტებისთვის კარიერული ცვლილებების ეტაპების კონცეფციის, სავარაუდო ცვლილებების და მათი დაძლევის გზების გაცნობა.
3.	პრაქტიკული დავალება	30 წთ	I ვარიანტი: სავარჯიშო „კარიერული ცვლილებების ძალა“ II ვარიანტი: სავარჯიშო „კარიერული პრობლემების ხელახალი ფორმულირება“
4.	პრაქტიკული დავალება	20 წთ	I ვარიანტი: სავარჯიშო „კარიერული ცვლილებების სარგებლისა და ხარჯების ანალიზი“ II ვარიანტი: სავარჯიშო „კარიერის მუდმივობა ან ცვლილებები“
5.	შეჯამება	5 წთ	თითოეული სტუდენტი ერთი წინადადებით გამოხატავს თუ რა ისწავლა და გაიგო ლექციიდან.

სასწავლო აქტივობები

„გასახურებელი“ სავარჯიშო: წამახალისებელი ფორმულირებები

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების ინტერესის გამოწვევა კარიერული ცვლილებების მიმართ.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 5 წუთი

საჭირო მასალა: არაფერი

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ეძლევათ რამოდენიმე წამახალისებელი ფორმულირება კარიერული ცვლილებებთან დაკავშირებით, მაგალითად:

- "დღეს ადამიანები თანამდებობებს და კარიერულ მიმართულებებს ცხოვრების მანძილზე საშუალოდ 3-4 ჯერ იცვლიან."

- "აშშ-ში პროფესიული მუშაკები, რომლებიც 1982 წლის შემდეგ დაიბადნენ, სამუშაოს საშუალოდ, ყოველ 13 თვეში ერთხელ იცვლიან."

- "უამრავი ადამიანი, ვინც ახლა საშუალო სკოლაში სწავლობს, მუშაობას დაიწყებს იმ ადგილებზე, რომლებიც ჯერ არ არსებობს."

სტუდენტებს სთხოვენ გამოხატონ მათი რეაქცია და შეხედულებები კონკრეტულ ფორმულირებასთან დაკავშირებით; ყველაზე საინტერესო და ღირებული ფორმულირება შეიძლება დაიწეროს დაფაზე. თქვენ, როგორც მასწავლებელმა უნდა შეაჯამოთ, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია კარიერის მართვის კომპეტენცია კარიერული დაგეგმვისა და განვითარებისთვის.

სავარჯიშო 1: კარიერული პრობლემების ხელახალი ფორმულირება

სავარჯიშოს მიზანი: განუვითაროს სტუდენტებს უნარი, ზუსტად განსაზღვრონ კარიერული პრობლემები.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 30 წუთი

საჭირო მასალა: ქაღალდის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 3–კაციან ჯგუფებად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა ქაღალდის ფურცლები და შემდეგი მითითება:

„სწორად ჩამოყალიბებული პრობლემა მისი გადაჭრის მთავარი ნაწილია. ზოგჯერ საკმარისია განსაზღვროთ პრობლემა და გადაწყვეტილების მიღება ავტომატურად ხდება. სხვაგვარად, როცა განსაზღვრება გაურკვეველი ან არასწორია (ანუ, ის ჩამოყალიბებულია იმგვარად, რომ შეუძლებელი მისი შეცვლა; მაგალითად, "ჩემი ყველა კარიერული წარუმატებლობის მიზეზი არის მთავრობა"), პრობლემის გადაჭრა რთული ან შეუძლებელია. რაც უფრო მეტი განსაზღვრებებაა, მით უფრო მეტი შანსია შეირჩეს მათგან ზუსტი. ჩამოაყალიბეთ კარიერული პრობლემა, რომლის გადაჭრაც თქვენ გსურთ და დაწერეთ ქაღალდზე. შემდეგ, კოლეგების დახმარებით, მოახდინეთ პრობლემის ხელახალი ფორმულირება სულ მცირე ათჯერ და ყურადღება მიაქციეთ მის სხვადასხვა განმარტებას. როცა ამას გააკეთებთ, ამოირჩიეთ ერთი ახალი ფორმულირება, რომელიც გეჩვენებათ ყველაზე სათანადოდ."

როდესაც სტუდენტები დაასრულებენ დავალებას, იმართება დისკუსია; მოხალისე სტუდენტები გვიზიარებენ საკუთარ მოსაზრებებს, თუ რა ისწავლეს კარიერული პრობლემების ხელახალი ფორმულირების შესახებ. ისმება შემდეგი კითხვები:

- დამეხმარა თუ არა კარიერული პრობლემების ხელახალი ფორმულირება იმ პრობლემის გაგებაში, რომლის გადაჭრაც მსურს?

- რატომაა მნიშვნელოვანი პრობლემის გადაჭრამდე ყველაზე უფრო ადეკვატური ფორმულირების მოძებნა?

- როგორ და რამდენად შველის პრობლემის გადაჭრას ზუსტი და შესაბამისი ფორმულირება?

- რა შესაძლო უარყოფითი შედეგები შეიძლება მოყვეს იმას, თუ ჩვენ შევუდგებით კარიერულ ცვლილებების განხორციელებას ჩვენი უკმაყოფილების ნამდვილი მიზეზების გაცნობიერების გარეშე?

განსახილველი საკითხები: კარიერული ცვლილებები ჩვეულებრივ კარიერული პრობლემების შედეგებია. იმისათვის, რომ ცვლილება ლოგიკური იყოს, მთავარია ნათლად გაიაზროთ, თუ რომელ პრობლემებს მოაგვარებს ის. ამიტომაც არის ძალიან მნიშვნელოვანი პრობლემის განსაზღვრა ნათლად და რეალურად. ეს დავალება ადვილი არ არის - სტუდენტები ახალი განსაზღვრებების ძიებისას აწყდებიან შინაგან წინააღმდეგობებს. ისინი უნდა წავახალისოთ, რომ არ იყვნენ კრიტიკულები, პირიქით, გამოიჩინონ კრეატიულობა. ეს მიდგომა იძლევა ისეთი განმარტებების პოვნის საშუალებას, რაც ძირეულად ცვლის პრობლემის აღქმას და გვთავაზობს ახალ გადაწყვეტილებებს.

სავარჯიშო 2: კარიერული ცვლილებების ძალა

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტებს მიეცეთ საშუალება, შეაფასონ ძალები, რომლებიც ხელს უწყობენ ან უშლიან გარკვეულ ცვლილებებს.

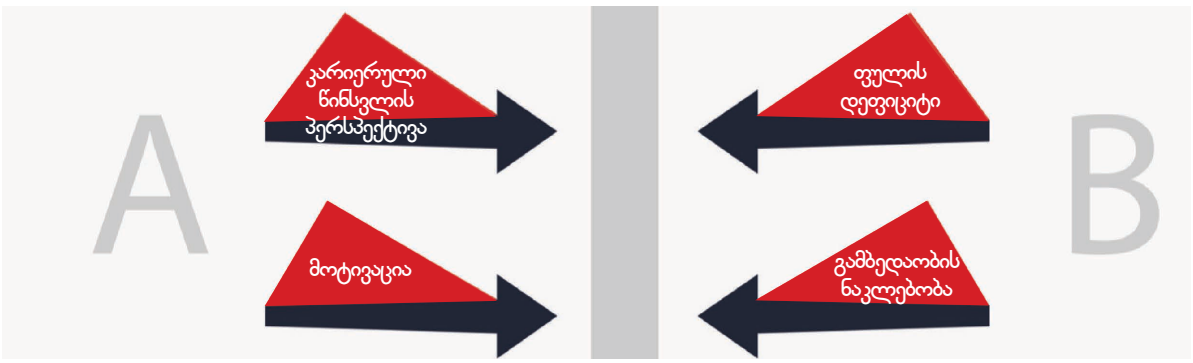
სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: ქაღალდის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტები იყოფიან 4-5 კაციან ჯგუფებად. თითოეულ ჯგუფს ეძლევა დავალების ფურცლები და შემდეგი მითითება:

„თითოეულ კარიერულ ცვლილებაზე მოქმედებს ორი ტიპის ძალა: ზოგი გვიბიძგებს ცვლილებისკენ და გამოვყავართ შეუსაბამო სიტუაციიდან, ხოლო ზოგიერთი პირიქით, გვაბრკოლებს და ხელს გვიშლის ცვლილების განხორციელებაში და გვაიძულებს შევინარჩუნოთ არსებული სიტუაცია. ეს ძალები შეიძლება იყოს გარე (საკუთარი გარემოცვის მეწოლა, ფინანსები, სიტუაცია შრომის ბაზარზე) და შიდა (მოტივაცია, დრო, საკუთარი თავის რწმენა) ძალები. აიღეთ ქაღალდის ფურცელი და აღნიშნეთ ორი წერტილი: „A“ წერტილი მიუთითებს კარიერის არსებულ სიტუაციას, „B“ წერტილი კი - სასურველ სიტუაციას. გაავლეთ ვერტიკალური „დამაკავშირებელი ხაზი“ მათ შორის. ხაზის ორივე მხარეს ჩამოწერეთ მამოძრავებელი და დამაბრკოლებელი ძალები და დახატეთ ისარი. რაც უფრო გრძელია ისარი, მით უფრო ძლიერია ძალა (ქვემოთ მოცემულია დავალების მაგალითი)”



როცა სტუდენტები დავალებას დაასრულებენ, ისინი წარმოადგენენ შედეგებს და განიხილავენ, ჩვეულებრივ რომელი ძალებია ცვლილებების ხელშემწყობი და დამაბრკოლებელი და რა გვეხმარება წამოჭრილი დაბრკოლებების გადალახვაში. სტუდენტებს შეიძლება სთხოვოთ ინდივიდუალურად შეასრულონ ეს დავალება და შეაფასონ თუ რომელი ძალები უწყობენ ხელს ან ეწინააღმდეგებიან კარიერული ცვლილების გახორციელებას

განსახილველი საკითხები: განიხილეთ კარიერის ცვლილების დინამიკა და გაითვალისწინეთ, რომ არანაირი ცვლილება არ არის მარტივი. ის მოითხოვს ჩვენგან კომფორტის ზონის დატოვებას და რა თქმა უნდა ეს იწვევს წინააღმდეგობას. როცა ცვლილების ძალებს ვაანალიზებთ, მნიშვნელოვანია წავახალისოთ სტუდენტები, მოძებნონ ის ძალები ან ფაქტორები, რომელთაც შეიძლება ხელი შეუშალონ სასურველი კარიერული სიტუაციისკენ მოძრაობას, და განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს შიდა რესურსებზე განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით (უნარები, ტალანტები, კომპეტენციები) და სოციალური კონტაქტებიდან შესაძლო მხარდაჭერაზე. ასევე უმნიშვნელოვანესია აუდიტორიის მხარდაჭერაც, განსაკუთრებით მათთვის, ვინც უკვე გეგმავს ცვლილებებს.

სავარჯიშო 3: კარიერული ცვლილებების სარგებლისა და ხარჯების ანალიზი

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების დახმარება განახორციელონ კარიერული ცვლილებების სარგებლისა და დანახარჯების ანალიზი.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ეძლევათ დავალების ფურცლები და შემდგომი მითითება:

„იმისათვის რომ რაციონალურად გამოვითვალოთ კარიერული ცვლილებების მნიშვნელობა, აუცილებელია განვსაზღვროთ მათი მოსალოდნელი სარგებელი და დანახარჯები. იფიქრეთ კარიერულ ცვლილებებზე, რომლებიც გსურთ განახორციელოთ და ჩამოწერეთ ცხრილში ყველა დაგეგმილი სარგებელი (მაგ. მე გამოვიმუშავებ 1000 ლარით მეტს, შევიძენ ახალ გამოცდილებას, გავაფართოებ ჩემს კონტაქტების ქსელს, დავძლევ ახალ გამოწვევებს და სხვ.) და დანახარჯები/ნაკლოვანებები (სამსახური უფრო შორს მექნება, უფრო მეტ სტრესს გადავიტან, დავკარგავ ახლანდელ უსაფრთხო სამუშაო ადგილს და სასიამოვნო კოლეგებს, იმედს გავუცრუებ ჩემს ახლანდელ დამსაქმებელს, იძულებული ვიქნები ვიმუშაო ზეგანაკვეთური საათები და სხვ.). ჩაწერეთ ქულები 1-დან 10-ის ჩათვლით (1 - ნაკლებად მნიშვნელოვანი, 10-ძალიან მნიშვნელოვანი)“

კარიერული ცვლილებების ხარჯების და სარგებლის ანალიზი			
სარგებლის ანალიზი		**ხარჯების ანალიზი**	
სარგებელი	ქულები	ხარჯი	ქულები
სულ:		სულ:	

როცა სტუდენტები შეავსებენ ცხრილს, სთხოვეთ დაიანგარიშონ ბალანსი სარგებელსა და

დანახარჯებს შორის და შეაფასონ - კონკრეტულ ცვლილებას უფრო მეტი უპირატესობები აქვს თუ ნაკლოვანებები. შემდეგ ისინი ჩაერთვებიან დისკუსიაში იმის შესახებ, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია გონივრული გადაწყვეტილების მიღების მოდელი კარიერული ცვლილებების დაგეგმვისას.

განსახილველი საკითხები: მიაქციეთ სტუდენტების ყურადღება იმ ფაქტს, რომ რაციონალური გადაწყვეტილება ყოველთვის სწორი გადაწყვეტილება არ არის - ზოგჯერ მათ უბრალოდ საკუთარ „გულს“ ანუ, ინტუიციას უნდა დაუჯერონ. მიუხედავად ამისა, ამ მოდელს გააჩნია რიგი უპირატესობებიც: ჩვენ შეგვიძლია ნათლად განვსაზღვროთ, როგორც არსებული, ასევე სასურველი კარიერული სიტუაციის დადებითი და უარყოფითი მხარეები. თუ სტუდენტების ჯამური ქულები მნიშვნელოვნად გადაფარავს მათ საწყის მოლოდინებს, შეიძლება ვთხოვოთ, გადახედონ კრიტერიუმებს და ქულებს გულდასმით. შესაძლოა გამორჩათ რაიმეს შეფასება ან რაიმე არასწორადაა შეფასებული.

სავარჯიშო 4: კარიერის მუდმივობა და ცვლილებები

სავარჯიშოს მიზანი: განუვითაროს სტუდენტის უნარი გააანალიზონ და შეაფასონ კარიერული სიტუაციები.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა : დაახლოებით 20 წუთი

საჭირო მასალა: დავალების ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ურიგდებათ დავალების ფურცლები და ეძლევათ შემდეგი მითითება:

„შეავსეთ ქვემოთ მოცემული ცხრილი. შეაფასეთ როგორ შეგიძლიათ გაიაზროთ თქვენი ღირებულებები და ინტერესები, გამოიყენოთ ცოდნა და ნიჭი და გამოხატოთ თქვენი პიროვნება თქვენს ამჟამინდელ სამუშაოში ან სწავლაში. ჩაიწერეთ თქვენი გადაწყვეტილება; კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენი მიმდინარე კარიერის სტატუსით თუ გნებავთ მისი შეცვლა.“

პერსონალური ინფორმაცია	მიმდინარე კარიერის სტატუსი (სამუშაო ან სწავლა)	ქულები 1-დან 10–მდე (1 - საერთოდ არ შეესაბამება, 10 - სრულად შეესაბამება)
თქვენი ღირებულებები:	თქვენი რეალიზებული ღირებულებები:	
თქვენი ინტერესები:	თქვენი გახორციელებული ინტერესები:	
თქვენი ნიჭი და შესაძლებლობები	თქვენი გამოყენებული შესაძლებლობები და ნიჭი:	

თქვენი შეძენილი კომპეტენციები:	თქვენი გამოყენებული კომპეტენციები:	
თქვენი განათლება:	საჭირო განათლება:	
თქვენი გამოცდილება:	საჭირო გამოცდილება:	
თქვენი პირადი დახასიათება:	მოთხოვნილი პირადი დახასიათება:	
თქვენი გადაწყვეტილება კარიერის გაგრძელების ან შეცვლის შესახებ		

როცა სტუდენტები დაასრულებენ ცხრილის შევსებას და გაიაზრებენ, თუ რისი გაკეთება სურთ (შეიცვალონ კარიერა თუ არა), მათგან ყველაზე თამამი გაუზიარებს თავის შეხედულებებს აუდიტორიას. ამის შემდეგ, სტუდენტებს ეძლევათ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ დისკუსიაში.

განსახილველი საკითხები: როგორც მასწავლებელს, თქვენ გირჩევთ შეაფასოთ, თუ რამდენად ზუსტად ემყარება სტუდენტების შეფასებები არსებულ ინფორმაციას. იმისათვის, რომ ეს დავალება მაქსიმალურად ობიექტურად შესრულდეს, რეკომენდებულია, სტუდენტებმა თავი აარიდონ წუთიერ ემოციებს და მოძებნონ კონკრეტული დასაბუთება. როცა ისინი წარუმატებლობას განიცდიან სამუშაოზე ან სწავლაში, მათთან დაკავშირებული ყველა საკითხი მძიმე ჩანს. თუმცა, როცა უარყოფითი ემოციები ქრება, მიდგომაც იცვლება. ამიტომაც მათთვის სასარგებლოა დაფიქრდნენ, თუ რამდენად აქვს გავლენა მიმდინარე სიტუაციას გარკვეულ გადაწყვეტილებებზე.

გამოყენებული ლიტერატურა:

AMUNDSON, N. (2005) The Potential Impact of Global Changes in Work for Career Theory and Practice. „საერთაშორისო ჟურნალი განათლებასა და პროფესიონალურ საკითხებზე“. ტ. 5, ნომერი 2, წლის ივნისი, გვ. 91-99 (9)

ATCHLEY, R.C. (1989) A Continuity Theory of Normal Aging. *გერონტოლოგი*, ტ. 29 (2), გვ. 183-190.

BOBEK, B.L., ROBBINS, S.B. (2005) Counseling for Career Transition: Career Pathing, Job Loss,

and Re-entry. In Brown, S.D. Lent R.W. (Eds.) *კარიერული განვითარება და რჩევები*. ჰობოკენი, ნიუ ჯერსი: ვილეი, გვ. 625-650.

BOYATZIS, R.E. (2007) A complexity Perspective on Intentional Change in Careers. In Gunz, H.P. & Peiperl, M.A. (Eds.). თაუზენდ ოაკს, კალიფორნია, სეიჯ პუბლიკეიშნზ, გვ. 518-527.

BRIGHT, J.E.H., PRYOR, R.G.L. (2008) Shiftwork: A Chaos Theory of Careers Agenda for Change in Career Counselling *„კარიერული განვითარების ავსტრალიური ჟურნალი“*. ტ. 17 (3), გვ. 63-72.

DAWIS, R.V. (2004) The Minnesota theory of work adjustment. In Brown, S.D. & Lent R.W. (Eds.) *Career development: Putting Theory and Research into Practice* . ჰობოკენი, ნიუ ჯერსი: ჯონ უილი, გვ. 3-23.

DONOHUE, R. (2006) Person-environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence. *ჟურნალი პროფესიული ქცევის შესახებ*. ტ. 68, გვ. 504 – 515.

FOUAD, N.A., BYNNER, J. (2008) Work transitions. *ამერიკელი ფსიქოლოგი*. ტ. 63, გვ. 241-251.

FELDMAN, D.C. (2002) Stability in the Midst of Change: A Developmental Perspective on the Study of Careers. In Feldman, D.C. (Ed.) *Work Careers: A Developmental perspective*. სან–ფრანცისკო" ჯოსი-ბასი, გვ. 3-26.

HEPPNER, M.J. (1998) The Career Transitions Inventory: Measuring internal resources in adulthood. *კარიერის შეფასების ჟურნალი*. ტ. 6, გვ.135-145.

PLIMMER, G., SCHMIDT, A. (2007) Possible Selves and Career Transition: It's Who You Want to Be, Not What You Want to Do . *ახალი მიმართულებები მოზრდილთათვის და უწყვეტი განათლება*. ტ. 114, გვ. 61-74.

PROCHASKA, J.O, Di CLEMENTE, C.C. (1986) Toward a Comprehensive Model of Change. In: Miller, W.R. and Heather, N. (Eds) *Treating addictive Behaviors: Processes of Change*. ნიუ იორკი: პლენუმ პრესი.

SCHWARZER, R., SCHULZ, U. (2002) The role of stressful life events. In Nezu, A.M., Nezu C.M. & P.A. Geller, P.A. (Eds.) *Comprehensive handbook of psychology Vol. 9: Health psychology*. ნიუ იორკი: ვილი გვ, 2-32.

SUPER, D.E.A (1990) Life-span, Life-space Approach to Career Development. In Brown, D. & Brooks, L. (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Approaches to Practice*. სან–ფრანცისკო, კალიფორნია: ჯოსსი-ბასი. გვ. 197-261.

TALEB, N.N. (2007) *The Black Swan: The impact of the highly improbable*. რენდომ ჰაუზ. ნიუ იორკი.

თემა 15. სამუშაოს და ცხოვრების ბალანსი

ადამიანის კარიერის წარმატების მთავარი საზომი კრიტერიუმი არის კარიერის დონით (და ზოგადად ცხოვრებით) კმაყოფილება. კარიერით კმაყოფილება ძნელად წარმოსადგენია სამუშაოს ცხოვრების სხვა სფეროებთან შეთავსების გარეშე, განსაკუთრებით ეს ეხება ოჯახს და დასვენებას. ცხოვრება უნდა მივიღოთ მთლიანად. პრობლემები ცხოვრების ერთ სფეროში პირდაპირ ახდენს ზეგავლენას სხვა სფეროებზე. ოჯახსა ან დასვენებასთან დაკავშირებული, არარეალიზებული მოლოდინები აუარესებს კმაყოფილების დონეს და ეს აისახება სამუშაოზეც. თუ ადამიანი, რომელიც ავიდა კარიერულ კიბეზე, ვერ გრძნობს რომ ის სრული ცხოვრებით ცხოვრობს, მაშინ მისი კარიერა ვერ ჩაითვლება წარმატებულად. ხშირად ხდება, რომ ოჯახი და დასვენება ეწირება კარიერას. ეს პარადოქსული ხდება, რადგან ადამიანი, რომელიც მთელ თავის ძალას სამუშაოს ახმარს, ფაქტობრივად ვერ ქმნის ღირებული ცხოვრებას. ცხოვრების ყველა სფეროს დაბალანსების გარეშე ვერავინ იგრძნობს თავს სრულყოფილად. ამ კომპეტენციას განვითარებისას, მნიშვნელოვანია ყურადღება გავამახვილოთ ცხოვრების ყველა სფეროს მნიშვნელობაზე სრულფასოვანი ცხოვრების შესაქმნელად. კარიერა ინდივიდუალურია ყველა ადამიანისთვის და მისი წარმატების ძირითადი კრიტერიუმი კმაყოფილების შეგრძნებაა.

სწავლების მიზანი: სტუდენტების უნარების განვითარება იმისთვის, რომ შეაჯეროს კარიერა ცხოვრების სხვა სფეროებთან.

სწავლების შედეგები: თემის დასრულების შემდეგ მოსალოდნელია, რომ სტუდენტები:

- ***გაიაზრებენ ცხოვრების სხვადასხვა სფეროს (კარიერა, დასვენება, ოჯახი და ა.შ.) და ინდივიდუალურ სოციალურ როლსა და პასუხისმგებლობებს;***
- ***გაეცნობიან სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსის კონცეფციას;***
- ***გაიგებენ სამუშაო და არასამუშაო როლებს შორის პოტენციური დაძაბულობების აქტიურად მართვის საჭიროებას;***
- ***გაიაზრებენ სტრატეგიებს და საშუალებებს ცხოვრებასა და სოციალურ როლების სხვადასხვა სფეროებში ბალანსის მისაღწევად.***

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებისთვის ამ თემის ახსნისას, გაითვალისწინეთ შემდეგი:

- დაეხმარეთ სტუდენტებს გაიგონ დაბალანსებული ცხოვრების მნიშვნელობა, მათთვის მნიშვნელოვანია გაიგონ, რომ კარიერა მხოლოდ ცხოვრების ერთ–ერთი სფეროა. როცა თქვენ ძალიან დიდ დროს და ენერგიას ახმართ კარიერის განვითარებას, თქვენ შეიძლება მიიღოთ საწინააღმდეგო შედეგი -ცხოვრების სხვა სფეროების უგულებელყოფა იწვევს დისბალანსს ცხოვრებაში, რასაც მოჰყვება საერთო უკმაყოფილება მაშინაც კი, თუ კარიერა ძალიან წარმატებული ჩანს.

- დაეხმარეთ გაარკვიონ ცხოვრებისეული პრიორიტეტები. ყველა სფეროს ერთნაირი ყურადღება არ უნდა მიენიჭოს. მნიშვნელოვანია, შევაფასოთ რას ნიშნავს კარიერა სტუდენტებისთვის.

- აუხსენით მნიშვნელობა, რასაც დამსაქმებელი ანიჭებს კარიერის სხვა ცხოვრებისეულ სფეროებთან შეთავსებას. სტუდენტებმა უნდა გაიგონ რომ ცხოვრების ბალანსზე საკმაოდ დიდ გავლენას ახდენენ დამსაქმებლები. ამის გამო მნიშვნელოვანია გაარკვიოთ, არის თუ არა დამქირავებელი დადებითად განწყობილი კარიერისა და პირადი ცხოვრების კომბინირებაზე. მაგ. თუ გთავაზობენ მოქნილ სამუშაო საათებს, სახლში მუშაობის შესაძლებლობას, ჰყავთ თუ არა თანამშრომლები, რომლებიც ჩაგანაცვლებენ და სხვ.

ლექციის რეკომენდებული გეგმა:

No	აქტივობა	ხანგრძლივობა	შენიშვნები
1.	”გასახურებელი” სავარჯიშოლექცია:	10 წთ	ეს დავალება აღწერილია ქვემოთ ლექციის მიზანია
2.	„კარიერის დაბალანსება ცხოვრების სხვა სფეროებთან“	30 წთ	სტუდენტებს გააცნოს ინფორმაცია სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსის მნიშვნელობაზე, ასევე გააცნოს და განიხილოს საშუალებები ცხოვრების სხვადასხვა სფეროების დასაბალანსებლად.
3.	პრაქტიკული დავალება	45 წთ	I ვარიანტი: სავარჯიშო „ოჯახისა და კარიერის შეთავსების ყველაზე გავრცელებული პრობლემები და გადაჭრის შეთავაზებული გზები“ II ვარიანტი: სავარჯიშო „ცხოვრების სფეროების აუდიტი“
4.	ლექციის შეჯამება	5 წთ	ყველა სტუდენტი ერთი წინადადებით ამბობს თუ ისწავლა ან გაიგო ლექციიდან.

პრაქტიკული სავარჯიშოები

„გასახურებელი: სავარჯიშო: წამახალისებელი შეკითხვა

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების ინტერესის გაზრდა ოჯახის და კარიერის დაბალანსებასთან დაკავშირებით.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 10 წუთი

საჭირო მასალა: A4 ქაღალდის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1. აუდიტორია იყოფა 2 ჯგუფად. წამოჭრილია საკითხი „ვის უფრო უჭირს ოჯახის და კარიერის შეთავსება - კაცებს თუ ქალებს?“ ერთმა ჯგუფმა უნდა იპოვოს არგუმენტები პასუხის გასამყარებლად, რომ შეთავსება ძნელია ქალებისთვის, მეორე ჯგუფმა უნდა იპოვოს მიზეზები, რომ ეს კაცებისთვის უფრო ძნელია.

2. როგორც მასწავლებელმა, თქვენ უნდა აუხსნათ სტუდენტებს რომ თანამედროვე სამყაროში ოჯახისა და კარიერის შეთავსება თანაბრად უჭირს კაცებსაც და ქალებსაც. კაცები უფრო და უფრო მეტად არიან ჩართულები ბავშვის მოვლის საკითხებში. ეს მათი პრობლემაცაა, განსაკუთრებით, როცა მათ უფრო დიდი კარიერული მიზნები აქვთ ვიდრე ქალებს.

სავარჯიშო 1: ოჯახისა და კარიერის შეთავსების ყველაზე გავრცელებული პრობლემები და გადაჭრის შეთავაზებული გზები

სავარჯიშოს მიზანი: როგორ განვავითაროთ სტუდენტის პრაქტიკული ჩვევები, რომლებიც ოჯახისა და კარიერის შეთავსებასთანაა დაკავშირებული.

სავარჯიშოს ტიპი: ჯგუფური დავალება

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 45 წუთამდე

საჭირო მასალა: ქაღალდის ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი:

1. სტუდენტები იყოფიან 3-5–კაციანჯგუფებად; ურიგდებათ ფურცლები და სთხოვენ დაწერონ 5 რეალური პრობლემა, რომელსაც შეიძლება ჰქონდეს ადგილი, ოჯახისა და კარიერის შეთავსებისას. ხანგრძლივობა - 10 წუთი.

2. თითოეული ჯგუფი აუდიტორიას წარმოუდგენს პრობლემების ჩამონათვალს. იმართება დისკუსია; პრობლემები იწერება დაფაზე და ლაგდება მნიშვნელობის მიხედვით. ხანგრძლივობა - 10 წუთი.

3. თითოეული ჯგუფი იღებს 1-3 პრობლემას (მაგ. სიტუაცია, როცა ბავშვი სკოლიდანაა გამოსაყვანი) და სთხოვენ მოიფიქრონ თუ როგორ შეიძლება ასეთი პრობლემის გადაწყვეტა (ასეთ შემთხვევაში - რომელი მშობელი წამოიყვანს ბავშვს, როცა ორივე მუშაობს). ხანგრძლივობა - 10 წუთი.

4. გადაწყვეტილებები წარედგინება აუდიტორიას და განიხილება. სტუდენტები განიხილავენ თუ როგორ გადაწყვიტონ სხვადასხვა საოჯახო და სამსახურეობრივი სიტუაციები კონსტრუქციულად და კრეატიულად. ხანგრძლივობა 15 წთ.

განსახილველი საკითხები: როცა ოჯახისა და სამუშაოს შეთავსებაზე საუბრობთ, უნდა ახსენოთ ისეთი მნიშვნელოვანი ფაქტორები, როგორიცაა კრეატიულობა, ოჯახის წევრებთან ურთიერთთანამშრომლობა, ნათელი განსაზღვრული პრიორიტეტები, დროის მართვისა და მოლაპარაკების უნარები. სხვა მნიშვნელოვანი ფაქტორია ის, თუ რამდენად არის ორგანიზაცია, რომელშიც მუშაობს ადამიანი, ოჯახზე ორიენტირებული. ამ კონტექსტში, მშობლები და ბებია-ბაბუებიც შეიძლება ძალიან გამოგვადგნენ ზოგიერთ სიტუაციაში.

სავარჯიშო 2: ცხოვრების სფეროების აუდიტი

სავარჯიშოს მიზანი: სტუდენტების უნარების განვითარება, რათა მიაღწიონ ბალანსს ცხოვრების სხვადასხვა სფეროებში.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დაახლოებით 45 წუთი

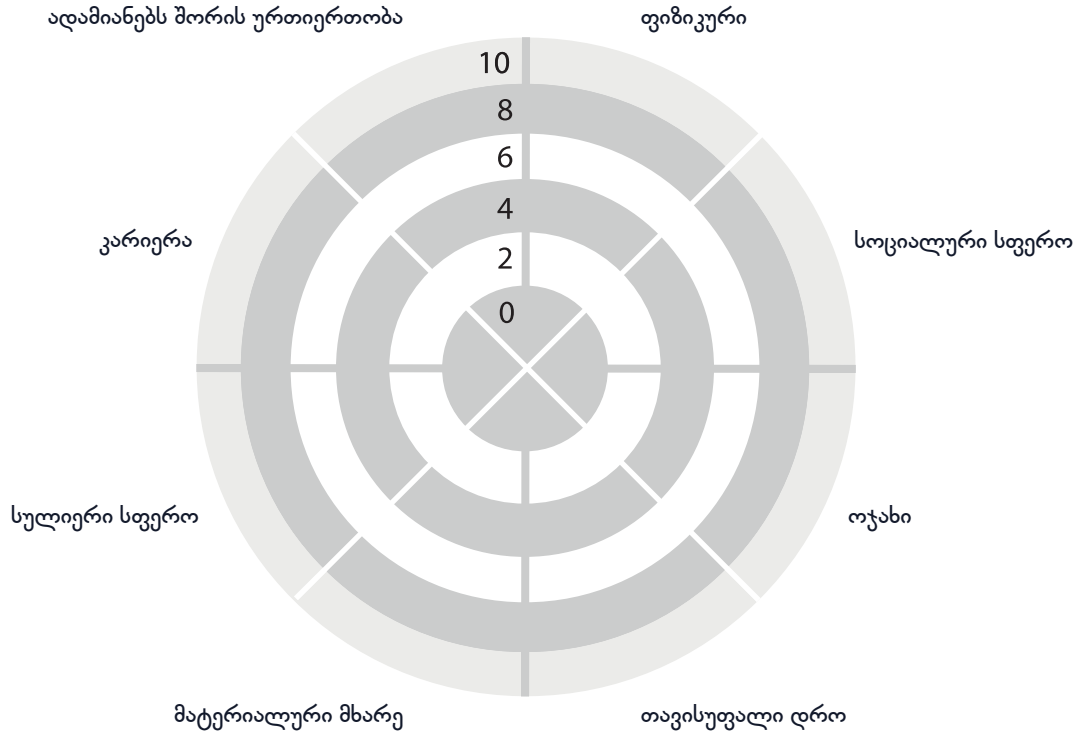
საჭირო მასალა: ფურცლები და კალმები

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს ეძლევათ დავალების ფურცლები და შემდეგი მითითებები:

„ამ სურათზე მოცემულია ადამიანის ხუთი მთავარი ცხოვრებისეული სფერო. მანძილი მათსა და წრის ცენტრს შორის მიუთითებს მათ განვითარების დონეს. ნული წერტილები მიუთითებს მოლოდინის ნულოვან პროგრესზე ცხოვრების მიმდინარე ეტაპზე. ათი ქულა ნიშნავს, რომ მოლოდინების 100 % სრულდება. 2 ქულა ნიშნავს გარკვეული ცხოვრებისეული სფეროს მინიმალურ განვითარებას, ოთხი ქულა - სუსტ განვითარებას, ექვსი ქულა - საშუალო განვითარებას და რვა ქულა კი კარგ განვითარებას. დაფიქრდით თქვენს არსებულ სიტუაციაზე

და გააფერადეთ მოცემულ სურათზე თქვენი ცხოვრების თითოეული სფერო. ათი ქულა მიუთითებს, რომ თქვენ ყველა სფეროს კარგად უთავსებთ ერთმანეთს, ორი ქულა კი მიუთითებს, რომ ესა თუ ის სფერო მეტ მუშაობას მოითხოვს".

მომზადებულია კლოუსონის(Clawson) მიხედვით. 2010.



რეკომენდებული ხანგრძლივობა: 15 წუთი

როცა სტუდენტები დაასრულებენ დავალებას, მათ სთხოვენ სწრაფად გაუზიარონ თავიანთი აზრები აუდიტორიას.

ხანმოკლე დისკუსიის შემდეგ, სტუდენტებს სთხოვენ ისევ თავიანთ ფურცლებს დახედონ და ნახონ რა აღნიშნეს თითოეული ცხოვრების სფეროს გვერდით. შემდეგ მათ უნდა აარჩიონ 3-5 ყველაზე იგნორირებული სფერო, დაწერონ სულ მცირე სამი იდეა და შემოგვთავაზონ, თუ როგორ შეიძლება მათი გამოსწორება და განვითარება. ხანგრძლივობა - 15 წუთი.

როცა სტუდენტები ჩაიწერენ თავიანთ იდეებს, მათ სთხოვენ შეაფასონ თუ რამდენი დრო სჭირდებათ, სულ მცირე ერთი იდეის გასააზრებლად - იმის გასარკვევად, რა არის გამოსასწორებელი და განსავითარებელი.

განსახილველი საკითხები: თქვენ უნდა აღნიშნოთ, რომ ცხოვრებისეული კმაყოფილება დაფუძნებულია ცხოვრების ყველა სფეროს განვითარებაზე. ჩვენ შეიძლება ძალიან წარმატებული ვიყოთ ზოგიერთ სფეროში (მაგ. კარიერა), მაგრამ შეიძლება სულ არ ვიგრძნოთ ჰარმონია, თუ სხვა ცხოვრებისეული სფეროები უგულებელყოფილია (მაგ. პირადი ცხოვრება). ეს სფერო მუდმივად შეგვახსენებს თავს და ვიგრძნობთ, რომ ჩვენ უგულებელვყავით ცხოვრების მნიშვნელოვანი ასპექტი. კიდევ ერთი ასპექტია დროის ფაქტორი. ზოგჯერ საჭიროა სულ მცირე დროის ინვესტირება, რომ ჩვენი ცხოვრებისეული ბალანსი გავაუმჯობესოთ. სწორედ ამ დროს

ძალიან მნიშვნელოვანია დროის ეფექტური მართვა და ძლიერი ნებისყოფა.

სავარჯიშო 3: ოჯახის მიმართ ორგანიზაციის დამოკიდებულება

სავარჯიშოს მიზანი. სტუდენტის უნარის განვითარება, შეაფასოს ორგანიზაციის მიდგომა ოჯახის მიმართ.

სავარჯიშოს ტიპი: ინდივიდუალური

რეკომენდებული ხანგრძლივობა: დავალება სრულდება ინდივიდუალურად, განსაზღვრული დროის გარეშე

საჭირო მასალა: –

რეკომენდებული პროცესი: სტუდენტებს სთხოვენ გამოყონ და გააანალიზონ სამი ორგანიზაცია, გაესაუბრონ მათ წარმომადგენლებს და განსაზღვრონ, რამდენად მეგობრულია მათი პოლიტიკა ოჯახური ვალდებულებებისა და მოვალეობების მიმართ. შესაძლებელია შემდეგი შეკითხვების წამოჭრა:

- მოქმედებს თუ არა ამ ორგანიზაციებში პოლიტიკა ამ საკითხებთან დაკავშირებით?

- შეთანხმებულნი არიან თუ არა თავის თანამშრომლებთან ბავშვის გამო სამსახურის გაცდენის საკითხზე?

- სთავაზობენ თუ არა თანამშრომლებს მოქნილ გრაფიკს, სახლში მუშაობის შესაძლებლობას და ა.შ.?

- იღებენ თუ არა მშობლები დამატებით ბონუსებს (ფასდაკლებები, საბავშვო ბაღები და ა.შ)?

სტუდენტები აუდიტორიას წარუდგენენ თავიანთ სამუშაო დავალებას, გაუზიარებენ საკუთარ შეხედულებებსა და შეფასებებს. დისკუსია ეხება იმას, თუ რომელია ოჯახზე ორიენტირებული ორგანიზაცია და რომელი არ არის. (რა არის თითოეულის მთავარი მახასიათებლები).

განსახილველი საკითხები: განიხილეთ თუ რატომ არის ორგანიზაციის ოჯახთან დაკავშირებული პოლიტიკა ძალიან მნიშვნელოვანი ოჯახისა და კარიერისთვის. განიხილეთ უპირატესობები, რომლებიც შეიძლება თანამშრომლებმა და ორგანიზაციებმა მიიღონ ოჯახის მიმართ მეგობრულად განწყობილ გარემოში მუშაობისას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

BECKFORD A. (2009) Work Life Balance…Turning Myth to Reality: Concrete Steps to Achieve a Harmonious Life. ტორონტო: „ამბეკ ენტერპრაის“. *(http://www.ambeck.com/AmbeckEnterprise-Work-life Balance WhitePaper.pdf)*

BEUTELL N. J., WITTIG-BERMAN, U. (1999) Predictors of work-family conflict and satisfaction with family-job, career, and life. ფსიქოლოგიური ანგარიშები, 85, გვ. 893-903.

BIANCHI S.M., ROBINSON J.P., MILKIE M.A. (2006) Changing Rhythms of American Family Life. ნიუ იორკი: „რასელ სეიჯ“.

EDWARDS J. R., ROTHBARD N. P. (2000) Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. „მართვის სისტემების აკადემია, 25, გვ. 178-199.

EHRC. (2009) Working Better: Fathers, Family and Work Contemporary Perspectives. Research summary 41. ლონდონი: თანასწორობისა და ადამიანთა უფლებების კომისია.

FRIEDMAN S. D. STEWART D., CHRISTENSEN P, DeGROOT J. (1998) **Work and Life: The End of the Zero-Sum Game.** „ჰარვარდის ბიზნეს–რევიუ“ ტ. 76 (6).

GALINSKY E., AUMANN K., BOND J. T. (2009) 2008 National Study of the Changing Workforce: Times are changing: Gender and generation at work and home. ნიუ–იორკი, : ოჯახისა და სამუშაოს ინსტიტუტი.

GAUTHIER A.H., SMEEDING T., FURTENBERG Jr. F.F. (2004) Do We Invest Less Time in Children? Trends in Parental Time in Selected Industrialised Countries Since the 1960s. „მოსახლეობისა და განვითარების მიმოხილვა“, 30(4), გვ. 647-671.

GERSHUNY J. (2009) Gendered Divisions of Labour and the Intergenerational Transmission of Inequality. ლონდონი : 'ESRC გენდერული თანასწორობის ქსელი.

GREENHAUS J. H., POWELL G. N. (2006) When Work and Family are Allies: A theory of Work–Family Enrichment. “მართვის სისტემების აკადემია“, (31) გვ. 72-92 .

HALL D.T., HALL F.S. (1980) Stress and the Two-Career Couple. In C.L Cooper and R. Payne (eds), Current Concerns in Occupational Stress. ნიუ–იორკი: „ჯონ ვილეი და შვილები“, გვ. 254-266.

HEWLETT S.A. (2002) Creating a Life: Professional Women and the Quest for Children. ნიუ იორკი: „ჰიპერიონი“.

KAN M.Y., SULLIVAN O., GERSHUNY J. (2011) Gender Convergence in Domestic Work: Discerning the Effects of Interactional and Institutional Barriers in Large-Scale Data. სოციოლოგია, ტ.45 (2) გვ. 234-251

LEE M., LIRIO P., KARAKAS F., MACDERMID S., BUCK M., KOSSEK E. (2006) Exploring Career and Personal Outcomes in the Meaning of Career Success Among Part-time Profesionals in Organizations. In R. J. Burke (Ed.), Research Companion to Work Hours and Work Addiction. ჩელტენჰემი, დიდი ბრიტანეთი: ედვარდ ელგარი. გვ. 284-309.

LINKOW P., CIVIAN J., LINGLE K. (2011) Men and Work-life Integration: A Global Study. WFD Consulting in Collaboration with World at Work's Alliance for Work-Life Progress. (prieiga internete *http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=51556*)

MORRIS M.L., MADSEN S. (2007) Advancing Work-life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. Advances in Developing Human Resources, ტ. 9 (4) გვ. 1-16.

SMEATON D., MARSH A. (2006) Maternity and Paternity Rights and Benefits: Survey of Parents 2005. Employment Relations Research Series No. 50. ლონდონი: ვაჭრობისა და მრეწველობის დეპარტამენტი.

VAN STEENBERGEN E. F., ELLEMERS N. (2009) Is Managing the Work-family Interface Worth-

while? Benefits for Employee Health and Performance. ‘ორგანიზაციული ქცევის ჟურნალი’ , ტ. 30, გვ. 617-642.

WATANABE S., TAKAHASHI K., MINAMI T. (1997) The Emerging Role of Diversity and Work-family Values in a Global Context. In P.C. Earley & M. Erez (Eds.), New Perspectives on International Industrial/Organizational Psychology. სან–ფრანცისკო, კალიფორნია „ნიუ ლექსინგტონ პრესი“. გვ. 176-318.

WIENER Y., MUCZYK J. P., MARTIN H. J. (1992) Self-esteem and Job Involvement as Moderators of the Relationship between Work Satisfaction and Well-being. ‘სოციალური ქცევისა და პიროვნების ჟურნალი. ტ. 7, გვ. 539-554.

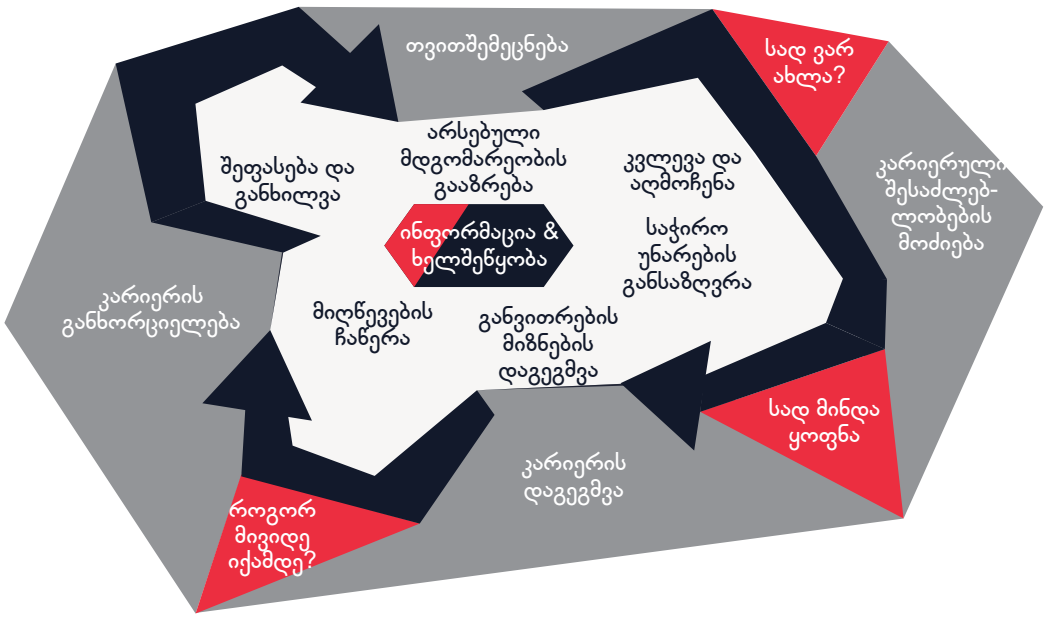
თავი 4: კურსის დასრულება

4.1. კურსის შეფასება

შეფასების პროცესის ძირითად მიზანს წარმოადგენს სტუდენტის კარიერის მართვის კურსის მიმოხილვა, როგორც შედეგის მიღწევის, ისე შემდგომი საფეხურების დასადგენად. ამ მიმოხილვისათვის საჭიროა გათვალისწინებული იქნას როგორც მასწავლებელთა, ისე კურსში მონაწილე სტუდენტთა მოსაზრებები. მნიშვნელოვანია გადაწყდეს, რას ვგულისხმობთ წარმატებულ შედეგში და შევარჩიოთ ის ელემენტები, რომლის მიხედვითაც მოხდება შეფასება.

სტუდენტების მოსაზრება: კომპეტენციების მოდელი, რომელიც აღებულია არტი კუმარის სახელმძღვანელოდან "პირადი, აკადემიური და კარიერული განვითარება უმაღლეს სასწავლებლებში" (კუმარი, (Kumar) 2007), რომელიც მოცემულია ქვემოთ დიაგრამაში, გვიჩვენებს განვითარების ძირითად საფეხურებს კურსზე დამსწრე სტუდენტებისათვის და შესაძლებელია გამოდგეს ნებისმიერი კურსის ძირითადი ნაწილის შესაფასებლად.

მოსწავლის ინტეგრირებული განვითრება



მოცემული კურსის შეფასების შემდეგი ინსტრუმენტი შეიძლება გამოიყენოთ სტუდენტთა ფორმალურ კითხვართან ერთად, რომელიც შემუშავდა პროექტის ფარგლებში. ის წარმოდგენილი უნდა იყოს კურსის ბოლოს, როდესაც მოხდება სტუდენტების მოსაზრების შეფასება იმის თაობაზე, თუ რას მიიჩნევენ ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტად მათი კარიერის

მართვის კომპეტენციების განვითარებისათვის. სტუდენტების შეფასების ინსტრუმენტის გამოყენებამდე სტუდენტებმა ჯერ უნდა ნახონ კარიერის განვითარების მოდელი, რადგან მათ გაიხსენონ ზოგადი კარიერული განვითარების გეგმა და მისი მოქმედების ოთხი სფერო. ეს მიმოხილვა ძირითადად არის პარტნიორობა სტუდენტსა და მასწავლებელს შორის, მომავალი სტუდენტებისთვის კურსის დახვეწასთან დაკავშირებით. ეს ასევე სასარგებლო იქნება იმისათვის, რომ კურსის მონაწილეებმა გაიგონ, თუ რა ცოდნა და დამატებითი უნარები შეიძინეს; ასევე გამოიკვეთება ის სფეროებიც, რომლებზედაც უნდა მოხდეს ფოკუსირება, რათა გაუმჯობესდეს მათი კარიერული მართვის ცოდნა.

გაითვალისწინეთ, რომ ეს მითითება განკუთვნილია სტუდენტებისთვის:

''მასწავლებელთა გუნდს ძალიან დაეხმარება, თუ შევაფასებთ თქვენს გამოცდილებას იმის თაობაზე, თუ რამდენად იქნა მიღწეული სწავლების მიზანი. ეს სავარჯიშო ასევე დაგეხმარებათ შევაფასოთ რა სარგებელი მოგიტანათ ამ კურსმა.'' გთხოვთ შეავსოთ შემდეგი:

სტუდენტის თვითშეფასების ინსტრუმენტი (1= ძალიან, 2=საშუალოდ, 3= ცოტა, 4=საერთოდ არანაირი)

1. 1-4 ქულიანი შეფასების სისტემის გამოყენებით გთხოვთ აღნიშნოთ, კურსის რა ნაწილი იყო თქვენთვის ყველაზე სასარგებლო თქვენს კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით:

- თვითშემეცნება ქულა --- ხაზი ან უჯრა
- კარიერული შესაძლებლობების შესწავლა ქულა ---
- კარიერის დაგეგმვა ქულა
- კარიერის განხორციელება ქულა

2. 1-4 ქულიანი შეფასების სისტემის გამოყენებით, გთხოვთ აღნიშნოთ რა რესურსები და მეთოდები დაგეხმარათ სწავლაში:

- სტუდენტის სახელმძღვანელო ქულა ---
- რეკომენდებული წიგნები/ვებ–გვერდები ქულა ---
- ჯგუფური განხილვები ქულა
- ფორმალური პრეზენტაციები (მაგ.Powerpoint) ქულა
- კონკრეტული შემთხვევების ანალიზის გამოყენება ქულა
- ინტერაქტიული მეთოდების გამოყენება (მაგ. ტესტები და ინტერნეტი) ქულა
- პრეზენტაციის გაკეთება ქულა
- ფორმალური სავარჯიშოები (მაგ. კვლევითი პრეზენტაციები) ქულა
- სხვა კომენტარები?

3. გთხოვთ, დაასრულეთ შემდეგი წინადადებები თქვენს შესახებ

- მე მომეწონა ……..

- მე არ მომეწონა ……..
- ეხლა მე შემიძლია ……
- მე გამოვიყენებ ….
- ვისურვებდი მეტი დრო დამეთმო …..
- კურსის შედეგად მე ……
- მინდა მეტი ვიცოდე ……

(ეს ინსტრუმენტი აღებულია კუმარისგან (Kumar), 2007წ.)

ინდივიდუალური მოსაზრებების შეგროვების შემდეგ უკეთესია, თუ დააჯგუფებთ სტუდენტების პასუხებს გარკვეული თემების მიხედვით, მაგალითად:

- ***ადმინისტრაციული, მაგ. „არ იყო საკმარისი დრო საშინაო დავალებების განსახილველად“***
- ***კურსის სტრუქტურა: მაგ.“ თვითშემეცნების შესახებ ლექცია შეფასებულია, როგორც ყველაზე სასარგებლო“***
- ***საკითხის ახსნის მეთოდი; მაგ. „ლექტორები იყვნენ ძალიან ოფიციალურები“.***

პასუხები დააჯგუფეთ დადებით და უარყოფით პასუხებად. იქ სადაც მუდმივად უარყოფითი პასუხებია კონკრეტულ სფეროში ან სწავლების მეთოდში, საჭიროა შემდგომი გადახედვა, რადგან რაღაცაა გამოსასწორებელი. იმ შემთხვევაში, თუ პასუხები სულ დადებითია პროგრამასა და სწავლების მეთოდებთან დაკავშირებით, ეს საჭიროებს შემდგომ შესწავლას იმაში დასარწმუნებლად, მიუთითებს ეს კარგ პრაქტიკაზე თუ საჭიროა დახვეწა კურსის სხვა კუთხით.

თავისუფალი ჩანაწერის მეთოდით ზემოთმოცემული საკითხზე შეიძლება გამოგვადგეს, რათა მივიღოთ სასარგებლო შენიშვნა კურსის შემდგომი განვითარებისათვის (სტუდენტების ნებართვით) ახალი სტუდენტებისათვის. დადებითი კომენტარი შეიძლება იყოს ძალიან სასიამოვნო და წამახალისებელი ახალი კურსის შესამუშავებლად, ამავე დროს იგრძნობთ, რომ დაფასდა თქვენი შრომა, რომელიც დაკავშირებული იყო კურსის მომზადებასა და ჩატარებასთან.

მეორე სასარგებლო ინსტრუმენტი, რომელიც სტუდენტების სწავლების შეფასებაში დაგეხმარებათ არის ფოკუს–ჯგუფები. ფოკუს–ჯგუფები განსაკუთრებით ეფექტურია მონაწილეთა თანხმობის მისაღწევად და კურსის გაუმჯობესებისათვის შეთავაზებების მისაღებად. ეს ბევრად მოქნილია, ვიდრე კითხვარი, რადგან იგი საშუალებას იძლევა ადვილად გავარკვიოთ ბუნდოვანი ან მოულოდნელი პასუხები. ფოკუს–ჯგუფზე დამატებითი ინფორმაციის მისაღებად იხ.: *http://www.cmu.edu/teaching/assessment/howto/assessteaching/focusGroups.html*

თანამშრომელთა მოსაზრებები და შეფასება: შეფასების პროცესის შემდეგი ეტაპია საკუთარი მოსაზრების გამოყენება იმაზე, თუ როგორ ჩაიარა კურსმა. მას შემდეგ რაც შეამოწმებთ ქართული კარიერის მართვის პროგრამას, თქვენ შეგიძლიათ საკუთარ თავს დაუსვათ შემდეგი შეკითხვები:

- ***რა აღმოვაჩინე და როგორ განვვითარდი, როგორც მასწავლებელი?***
- ***სწავლების რომელმა ასპექტებმა და შეფასების მეთოდებმა იმუშავა კარგად და რატომ?***

- *რომელი ელემენტები მომეწონა განსაკუთრებით სწავლებისას და რატომ?*

- *ქართული კარიერული კომპეტენციის მოდელის რომელი ძირითადი სფერო და ელემენტი მოეწონათ სტუდენტებს განსაკუთრებით და რატომ?*

- *რა შედეგები იქნა მიღწეული, რომლის გაზიარებაც ან სხვაგან გადაღება შემიძლია?*

- *რას გავაკეთებდი განსხვავებულად სხვა დროს და რატომ?*

პასუხების გაცემა შეკითხვებზე პირადი მოსაზრებისა და კოლეგებთან მსჯელობის შედეგად დაგეხმარებათ სწავლების თვალსაზრისით კურსის კონკრეტული ძლიერი და სუსტი მხარეების განსაზღვრაში.

უფრო კონკრეტული მოსაზრებები შეგიძლიათ დააჯგუფოთ კურსის ძირითადი ნაწილების სწავლის შედეგების მიხედვით. მაგ. „კარიერული ვარიანტების შესწავლა“ შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- *კარიერის შესახებ სხვადასხვა ინფორმაციის წყაროს გამოყენება და მათი მისაწვდომობის, სანდოობისა და სარგებლიანობის შეფასება.*

- *შრომის ბაზრის შესახებ პროფესიული ორგანოებიდან, მედიიდან და ინტერნეტიდან ინფორმაციის განსაზღვრა და მიღება.*

- *კურსდამთავრებულთა შრომითი ბაზარის მოწყობის და მისი უპირატესობებისა და ნაკლის ცოდნა, როგორც დიდ, ასევე პატარა ორგანიზაციებში.*

- *იმის უკეთესად გაგება, თუ რა ხარისხის კვალიფიკაცია უზრუნველყოფს კარიერულ შესაძლებლობებს.*

- *სხვადასხვა დასაქმების სექტორისა და იმ ფაქტორების ანალიზი, რომლებიც განაპირობებენ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას და ტრადიციული ან „ძველი“ სამუშაო ადგილების გაქრობას.*

დაუწერეთ ქულები იმავე 1-4 ქულიანი შეფასების სისტემის გამოყენებით. თუ თქვენ თქვენს კოლეგასთან ერთად წარმოადგინეთ კურსი, ჰკითხეთ მას რა აზრისაა ამის თაობაზე. ასევე მიიღეთ შეფასება მასწავლებლებისაგან, რომელთაც წაიკითხეს იგივე კურსი სხვა ქართულ უმაღლეს სასწავლებლებში.

შემდეგ, ყველა მთავარი ლექციისთვის დაუწერეთ ქულა თქვენს მიერ ჩატარებულ ლექციას

- რამდენად კარგად დავსვი შეკითხვები? ქულა ---
- რამდენად კარგად ვუპასუხე? ქულა -
- როგორ იყო დაბალანსებული თეორია და პრაქტიკა? ქულა -
- როგორ ართმევდნენ თავს სტუდენტები დავალებებს? ქულა
- რამდენად უკავშირდება სხვა ქვეყნის ინფორმაციის წყარო სტუდენტებს? ქულა
- რამდენად კარგად ვმართავდი დროს? ქულა

და ბოლოს, დაასრულეთ თქვენი შეხედულებისამებრ შემდეგი წინადადებები:

- ყველაზე მეტად სწავლებისას მომეწონა ……
- ყველაზე რთული სწავლებისას იყო ….
- რა ცვლილებებს შევიტანდი შემდეგი კურსისთვის ….
- მე ყველაზე მეტად გამაკვირვა ……

რაც შეეხება სტუდენტების მოსაზრებების შეფასებას, კარგი იქნება თუ დააჯგუფებთ ძირითად თემებად, როგორიცაა „მართვა“ და აღნიშნეთ სად არის შეფასება ძირითადად პოზიტიური და ნეგატიური.

ასევე მნიშვნელოვანია კავშირი გქონდეთ თქვენს უნივერსიტეტში თქვენს კოლეგებთან ან საქართველოს სხვა უნივერსიტეტების მასწავლებლებთან, რომლებიც იგივე კურსს ასწავლიან. შეიტყვეთ ჰქონდათ თუ არა მათ იგივე პრობლემები და თუ კი, მაშინ რა სტრატეგია გამოიყენეს მათ მოსაგვარებლად? გასცეს პასუხები განსხვავებულად სხვადასხვა ჯგუფის წევრებმა, მაგალითად საგნის სპეციალისტებმა ან ასაკობრივმა ჯგუფებმა? ელოდნენ სტუდენტები მეტს კურსისგან? ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დასაქმების სფეროსათვის, სადაც საჭიროა აუხსნათ, რომ ზოგიერთი ფაქტორი, როგორიცაა კურსდამთავრებულთა დასაქმება, მოცემული კურსის მენეჯმენტისა და მასწავლებლების კონტროლის მიღმაა. წინასწარ უნდა აუხსნათ სტუდენტებს რას ისწავლიან კურსზე და რისი მიღწევა შეიძლება, ასევე უნდა ესაუბროთ შეზღუდვებზეც.

საშუალოდან დიდი პერიოდით (ერთიდან სამ წლამდე) თქვენ ასევე შეგიძლიათ გაითვალისწინოთ კურსდამთავრებულის მიღწევების შესახებ მონაცემები. ეს ინფორმაცია შეიძლება მიიღოთ შეკითხვების მეშვეობით, მაგალითად, რა სხვაობაა იმ სტუდენტებს, რომლებმაც დაამთავრეს მოცემული კურსი და სხვა სტუდენტებს შორის სამსახურის მოძებნის თვალსაზრისით. თუმცა, ამ საკითხის ინტერპრეტაციაც უნდა მოხდეს ძალიან ფრთხილად, რადგანაც მცდარი მოსაზრების მიღება ძალიან ადვილია ამ შემთხვევაში. განსაკუთრებით ეს უნდა გაითვალისწინოთ თუ თქვენ ადარებთ მსგავსი კურსების სტუდენტებს იმ ნიშნით, ნახეს მათ სამსახური თუ ისინი აიყვანეს „კურსდამთავრებულთა სამუშაოზე“? როგორ განსაზღვრავთ „კურსდამთავრებულთა სამუშაოს“? კარიერის მართვის კურსის ღირებულების შესახებ მოსაზრების შეგროვება ძალიან მნიშვნელოვანია მას შემდეგ, რაც სტუდენტები დაასრულებენ კურსს. ასევე ძალიან სასარგებლოა სტუდენტებს ჰკითხოთ, მაგალითად იმ ღირებულების შესახებ, რომელიც მიიღეს კურსიდან სამუშაო ადგილზე მისვლისას.

სასარგებლო ზოგადი რესურსი, რომელიც დაგეხმარებათ თქვენი სწავლების უნარის გაუმჯობესებაში არის „სახელმძღვანელო ლექტორებისათვის“ (რეისი (Race), 2007).

გამოყენებული ლიტერატურა:

KUMAR, A. (2007) Personal, Academic & Career Development in Higher Education, ლონდონი და ნიუ იორკი, რუთლიჯი.

RACE, P (2007), The Lecturer's TOOLKIT, A PRACTICAL GUIDE TO ASSESSMENT, LEARNING AND TEACHING, ლონდონი და ნიუ იორკი, რუთლიჯი

კარნეგი მელონის უნივერსიტეტის (აშშ) ფოკუს –ჯგუფები: *http://www.cmu.edu/teaching/assessment/howto/assessteaching/focusGroups.html*

4.2. ფაქტორები, რომელიც უნდა გავითვალისწინოთ, როდესაც ვახდენთ კარიერული განათლების კურსის საქართველოს კონკრეტული უმაღლესი სასწავლებლის საჭიროებებთან ადაპტირებას

სტუდენტების მოტივაციის შენარჩუნება

● იქ სადაც სტუდენტებს მოეთხოვებათ კარიერის საკითხების შესწავლა და სადაც მიჩნეულია, რომ კურსი არაა აკადემიური პროგრამის ნაწილი, ამან შეიძლება შექმნას დაბრკოლება და სტუდენტის მოტივაცია შესუსტდეს. ამ შემთხვევაში თქვენ, როგორც მასწავლებელს გევალებათ გახადოთ კურსის შინაარსი და სტილი, რაც შეიძლება საინტერესო, რათა გაზარდოთ სტუდენტების მოტივაცია. სტუდენტების მოტივაციის გაზრდის მიზნით რეკომენდებულია, რომ სტუდენტებს კურსის დასაწყიში შესასრულებლად მისცეთ მარტივი დავალებები. თუ კურსი აკრედიტებულია (კრედიტებით ან მათ გარეშე), სავარაუდოდ ეს მოიზიდავს უფრო მეტად მოტივირებულ სტუდენტებს.

წინასწარი სწავლება

● წინასწარი სწავლება არის სწავლის შედეგი ან სწავლის შედეგების მიღწევა და არა უბრალოდ აქტივობა, რომელიც განხორციელდა კარიერის განვითარების მოდულამდე. სწავლა შეიძლება მოხდეს უნივერსიტეტში, სხვა სასწავლო დაწესებულებაში, ან ორგანიზაციაში, მაგალითად როგორიცაა დამსაქმებლის სამუშაო ადგილი.

● მნიშვნელოვანია მასწავლებელმა გაითვალისწინოს თუ რამდენად აქვს სტუდენტს უკვე განვითარებული კარიერული კომპეტენციები. ბევრია გამოცდილი სტუდენტი, რომელსაც შეიძლება ჰქონდეს კარგი უნარი სწარაფად მოახდინონ თვითშემეცნება მათი წინა სამუშაო გამოცდილების საფუძველზე. ამის გამოყენება შეიძლება პოზიტიური კუთხით; მაგალითად, ჯგუფური დისკუსიების დროს გამოვიყენოთ მისი გამოცდილება მაგალითის სახით. მნიშვნელოვანია მოდულის სესიის დაწყებამდე შეაფასოთ სტუდენტების კარიერული განვითარების შესახებ ცოდნის დონე, რომლითაც ისინი მოვიდნენ. ეს დაგეხმარებათ დარწმუნდეთ რამდენად შეესაბამება სასწავლო პროგრამა მათ ინდივიდუალურ საჭიროებებს.

მისიის აღწერა

● ბევრ უნივერსიტეტს მისია, რომელიც გამოხატავს მათ ფილოსოფიას, ღირებულებებსა და პრიორიტეტებს, უნივერსიტეტის მისიის ცოდნა შეიძლება იყოს მნიშვნელოვანი, რადგან შესაძლებელია მოგვიხდეს კარიერის კურსის ადაპტირება და უნდა უზრუნველვყოთ, რომ მოცემულ კურსს მოაქვს უნივერსიტეტისათვის სარგებელი. უკეთ წარმოჩენისათვის, თუ თქვენ კარიერის კურსის ადაპტირება მოახდინეთ უნივერსიტეტისათვის, რომლის მისიაც გულისხმობს „მომავალ მეწარმეთა ჩამოყალიბებას“, მაშინ თქვენ ყურადღება უნდა მიმართოთ მეწარმეობის უნარების ჩამოყალიბებაზე კურსის შინაარსში. თუ უნივერსიტეტის მისია გულისხმობს „მომავლის გლობალურ ლიდერებს“, მაშინ კარიერის საერთაშორისო ასპექტები და ლიდერობის უნარები წამოიწევს წინა პლანზე.

● მოცემული მაგალითი წარმოადგენს თბილისი სახელმწიფო უნივერისტეტის მისიის აღწერას (არა ამჟამინდელს):

„იმით, რომ უნივერსიტეტი გახდება როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო ბაზრის მოთხოვნაზე უფრო მორგებული და უკეთესად გაიგებს, როგორ შეიძლება ინტელექტუალური რესურსის გამოყენება შემოსავლის წყაროდ (მაგ. კვლევითი საქმიანობისა და პუბლიკაციების

კომერციალიზაცია) უნივერსიტეტს იმედი აქვს, რომ შექმნის ახალ პროდუქტებსა და სერვისებს, რომ გახდება უფრო სიცოცხლის უნარიანი და დამოუკიდებელი.

საერთაშორისო აკრედიტაციის სტანდარტების, სადოქტორო პროგრამებისა და სასერტიფიკატო პროგრამების შემუშავებით, თსუ იმედოვნებს, რომ მოიზიდავს მეტ უცხოელ სტუდენტს, ასევე მეტ შესაძლებლობას მისცემს ქართველ სტუდენტებს ისწავლონ საზღვარგარეთ. ეს გულისხმობს დასავლურად მოაზროვნე ლიდერების განვითარებას როგორც ქვეყანაში, ისე რეგიონში, იმით, რომ უნივერსიტეტი გახდება როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო ბაზრის მოთხოვნაზე უფრო მორგებული და განავითარებს საერთაშორისო აკრედიტაციის სტანდარტებსა და პროგრამებს. ამ კუთხით, თსუ შექმნის რამდენიმე აკადემიურ პროგრამას ინგლისურ და გერმანულ ენაზე, ასევე რამდენიმე ერთობლივ პროგრამას ცნობილ ევროპულ უნივერსიტეტებთან ერთად.“

- შეკითხვები კარიერის კურსის მისიის აღწერრილობასთან ადაპტირების შესახებ შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

  - უნდა ჩატარდეს კურსი ინგლისურად და გერმანულად იმისათვის, რომ მოიზიდოთ და დაეხმაროთ უცხოელი სტუდენტებიც?

  - როგორ შეიძლება კურსში ჩაერთოს ინფორმაცია კურსდამთავრებულთა გლობალური შრომის ბაზარის შესახებ, როგორც ადგილზე, საიდანაც შეიძლება ინფორმაცია მიიღოთ შესაძლებლობებზე?

  - შეიძლება პროგრამის, როგორც ონლაინ-საშუალების ადაპტირება, რომელიც უნდა განვითარდეს როგორც პროდუქტი და რომლის მიყიდვაც შეიძლება სხვა უმაღლეს სასწავლებლებისათვის საქართველოში?

- მისიის აღწერაში შეიძლება განსხვავებული აქცენტები იყოს გაკეთებული თქვენს უნივერსიტეტსა და სხვა უმაღლეს სასწავლებლებში, მაგრამ ინსტიტუტის მისიასთან პროგრამის ადაპტირების პრინციპი უნდა იყოს ზუსტად ერთნაირი.

მოტივაცია

- მრავალი ფაქტორია, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს სტუდენტების სწავლისათვის განკუთვნილ ენერგიასა და ძალისხმევაზე. მთავარია გავარკვიოთ კურსი არის არჩევითი თუ აკადემიური პროგრამის სავალდებულო ნაწილი. იმის გარკვევა, თუ რატომ ირჩევენ სტუდენტები ამ კურსს ძალიან მნიშვნელოვანია. ბევრი ფიქრობს, რომ ეს კურსი არის მათი აკადემიური პროგრამის ნაწილი, იქ სადაც სტუდენტებს მოეთხოვებათ კარიერის საკითხების შესწავლა, იქ სადაც მიჩნეულია, რომ კურსი არაა აკადემიური პროგრამის ნაწილი, ამან შეიძლება შექმნას დაბრკოლება და სტუდენტის მოტივაცია შესუსტდეს. ამ შემთხვევაში, კარიერის კურსის ადაპტირებისას საჭიროა მისი შინაარსი და სტილი იყოს რაც შეიძლება საინტერესო (მაგ. გამოიყენეთ კურსდამთავრებული ან დამსაქმებელი სპიკერად), ამით კი გაზრდით სტუდენტების მოტივაციას.

- ერთ-ერთი ფაქტორი რითაც გაიზრდება მოტივაცია, არის შეფასების მეთოდების გამოყენება, რომელიც ასახავს პროგრესსა და მიღწევებს. მათ შორის შესაფასებელ აქტივობებს, რომლებიც პატარაა და ადვილად მიღწევადი კურსის ადრეულ ეტაპზეც. სტუდენტთა მოტივაცია გაიზრდება, რადგან მათ გაუჩნდებათ იმის შეგრძნება, რომ რაღაცას აღწევენ და ოპტიმისტურად განეწყობიან კურსის მიმართ. ამის მსგავსად, ფორმატიული შეფასების გამოყენება და სწრაფი და ნათელი შეფასება, რომელიც ადვილად იქნება გასაგები, სტიმულს მისცემს სტუდენტებს, რომ იმუშაონ ბევრი და გაუჩნდებათ მოლოდინი, რომ ისინი ასევე კარგ შეფასებას მიიღებენ მოგვიანებით შემაჯამებელი შეფასების დროს.

- მნიშვნელოვანია ისიც, პროგრამამ გაიარა თუ არა აკრედიტაცია. გამოცდილებიდან ჩანს, რომ აკრედიტებული მოდულები უფრო იზიდავს მოტივირებულ სტუდენტებს. ასეთი აკრედიტაცია

შეიძლება მოხდეს ორ დონეზე, პირველი დონე ეხება მოდულს, რომელიც აკრედიტებულია სერტიფიკატის ფორმით, მაგრამ არაა გათვლილი აკადემიურ ხარისხზე. მაშინ, როცა მეორე დონე არის ოფიციალურიად აკრედიტაციაგავლილი კარიერული განათლების მოდული, რომელმაც მიიღო „კრედიტები“, მაგალითად, 120–კრედიტიანი პროგრამის 5 კრედიტი, ერთ წლიანი სწავლებისათვის.

ეკონომიკური მდგომარეობა

- მნიშნელოვანია იმის ცოდნა, თუ რა შესაძლებლობებს სთავაზობს კურსდამთავრებულებს შრომის ბაზარი. თუ კურსდამთავრებულები წააწყდებიან დაბრკოლებებს სამსახურის მიღებისას, შესაძლებელია ისინი გახდნენ უფრო მოტივირებულნი, რომ გაიაროონ კურსი, რათა შეიძინონ ის კომპეტენციები, რომლებიც გაზრდის მათი დასაქმების შანსებს. ამგვარი საჭიროებები და მოლოდინები სტუდენტების მხრიდან შესაძლებელია ძალიან განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან იმის მიხედვით თუ რომელ რეგიონში ან ქალაქში სწავლობს სტუდენტი და სად სურს სამსახურის დაწყება. მაგალითად, შესაძლებელია, რომ კურსდამთავრებული სამსახურის ძიებისას წააწყდეს უფრო დიდ გამოწვევებს კონკრეტულ რეგიონში, ვიდრე ის, ვინც ეძებს სამსახურს დედაქალაქში.

- სტუდენტები, რომლებიც გეგმავენ საზღვარგარეთ წასვლას სამუშაოდ, ზოგჯერ უფრო მოტივირებულნი არიან, რომ შეიძინონ დამატებითი კომპეტენციები კარიერული განვითარების სფეროში.

- ძირითადი კითხვა რაც აქ დგას არის ის, თუ რა გამოწვევები და შესაძლებლობები არსებობს ეკონომიკაში (რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე), რომელთა თავის გართმევაც მოგვიხდება კარიერის შესახებ კურსის დახმარებით? საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულებს მათი ადგილმდებარეობის მიხედვით შეიძლება განსხვავებულ პრობლემებთან და შესაძლებლობებთან ჰქონდეთ საქმე შრომის ბაზარზ;, მაგალითად, ბათუმის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული განსხვავდებოდეს თბილისის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულისაგან. ბათუმელ კურსდამთავრებულს მეტი შესაძლებლობა აქვს დასაქმდეს დასვენების, ტურიზმისა და სასტუმროს ბიზნესში, მაგრამ დედაქალაქის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთან შედარებით ნაკლები შანსი აქვს მოძებნოს ცენტრალურ ხელისუფლებასთან დაკავშირებული სამსახური.

- თბილისის ფარგლებს გარეთ არსებული სხვა უნივერსიტეტები შეიძლება განლაგებულნი იყვნენ რუსეთის საზღვრებთან, ამდენად სტუდენტებს სჭირდებათ უკეთესად გაიგონ დასაქმების პერსპექტივების შესახებ რუსეთში, ისევე როგორც საკუთარ რეგიონში. ზოგიერთ უნივერსიტეტში შეიძლება სწავლობდეს დიდი რაოდენობით თურქი სტუდენტი და ამ სტუდენტებს სჭირდებათ, რომ ის რესურსები იყოს ხელმისაწვდომი, რომელიც საშუალებას მისცემს მათ ქვეყანაში დასაქმების შესაძლებლობაზე მიიღონ ინფორმაცია. უნივერსიტეტის სხვა განყოფილებებთანაც უნდა ჩამოყალიბდეს პარტნიორობა, რადგან ასე შესძლებთ დაუკავშირდეთ კურსდამთავრებულებს და მიიღოთ სრული ინფორმაცია იმაზე, თუ სად დასაქმდნენ წინა წლების კურსდამთავრებულები. ეს ინფორმაცია დაკავშირებული იქნება ეკონომიკის სფეროში დასაქმებულებთან და ასევე ხელს შეუწყობს დასაქმების ტენდენციების განსაზღვრას, მაგალითად გაიზარდა თუ არა თვითდასაქმებულთა რაოდენობა?

- კურსდამთავრებულთა ნაწილმა შეიძლება სამუშაო მოძებნოს საქართველოს გარეთ, ამიტომ საჭიროა გლობალური ეკონომიკის ტენდენციების გაგება. მსოფლიო ეკონომიკური მდგომარეობის გააზრება საშუალებას მისცემს სტუდენტებს, ჰქონდეთ უფრო ინფორმირებული სურათი იმ ცოდნაზე, უნარებსა და მიდრეკილებებზე, რომელიც დაკავშირებულია დასაქმების ადგილთან.

კულტურა

- მასწავლებლისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ასპექტია, როდესაც კურსს ესწრებიან უცხოელი სტუდენტები. დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს სტუდენტების კულტურულ ფესვებს, რათა მასწავლებელმა შეძლოს სტუდენტების კომპეტენციების მაქსიმალურად განვითარება. პროცესი უნდა აერთიანებდეს სწავლების იმ ინსტრუმენტებსა და მეთოდებს, რომლებიც ყველაზე მეტად შეესაბამება სხვადასხვა კულტურული ფესვების მქონე სტუდენტების საჭიროებებს.

- გარკვეული ფილოსოფიური მიდგომები, რომელიც საფუძვლად უდევს კარიერის მართვის კომპეტენციებს შეიძლება უცხო იყოს სტუდენტთა გარკვეული ჯგუფისთვის. ისეთი ტემინები, როგორიცაა „კარიერის მართვის პროცესი უნდა განხორციელდეს .... დამოუკიდებელი პირის მიერ“, რთულია გააგებინო ჩინელ სტუდენტს ბრიტანეთში. მათ კულტურაზე აქცენტის გაკეთება ხშირად არის უფრო ჯგუფური ფიქრი, ვიდრე ინდივიდუალური და ოჯახის გავლენა კარიერულ გადაწყვეტილებაზე უნდა იყოს გათვალისწინებული კარიერის განვითარების ნებისმიერ პროგრამაში. მნიშვნელოვანია კარიერის კურსის ადაპტირებისას იმის გათვალისწინებაც, რამდენად ღრმად უნდა შევეხოთ იმ კულტურულ საკითხებს, რაც შეიძლება გახდეს დაბრკოლებას სტუდენტის კარიერის განვითარების გეგმებისათვის.

უნარშეზღუდულობა, განსხვავებულობა და თანაბარი შესაძლებლობები

- რა კონკრეტული საჭიროებაა სტუდენტების სწავლების კარიერული განვითარების კუთხით? მაგალითად, სტუდენტები, რომელთაც აქვთ შეზუღუდული შესაძლებლობები (მაგალითად, მხედველობისა და სმენის პრობლემები) ვერ ისარგებლებენ კონკრეტული სწავლებისა და სწავლისთვის განკუთვნილი სავარჯიშოებით სპეციალური დამხმარე აპარატებისა და სხვა რესურსების გარეშე. ამას ასევე შეიძლება დასჭირდეს დამატებითი საშუალებები, რათა სმენის პრობლემის მქონე სტუდენტებმა მონაწილეობა მიიღონ ზეპირ შეფასებაში.

- შეზღუდული უნარის მქონე სტუდენტები ასევე ისარგებლებენ კურსდამთავრებულთა დადებითი მაგალითებიდან, რომელთაც წარმატებას მიაღწიეს და გახდნენ გამორჩეულნი დასაქმების კუთხით/შემდგომ კარიერაში. ეს წაახალისებს და დაეხმარება კურსდამთავრებულებს, რომ იმოძრაონ და შეიძინონ საჭირო კომპეტენციები.

- შეზღუდული უნარის მქონე გამომსვლელის ყოლა წარმოადგენს ძლიერ არგუმენტს და მხარდაჭერას „შესაძლებლობის“ ხაზგასასმელად და მესიჯის გასავრცელებლად, რომ უუნარობა არ უნდა იქნას განხილული, როგორც ბარიერი ვინმეს შრომითი მოწყობისა და კარიერული წინსვლის საქმეში. ასეთი პრეზენტაციები წაახალისებენ ასეთ სტუდენტებს, რომ მოიპოვონ შესაბამისი კომპეტენციები და საჭიროების შემთხვევაში, სათანადოდ განუვითარებს საკუთარი თავისადმი რწმენას.

სტუდენტების დახასიათება

- მნიშვნელოვანია სტუდენტთა ჯგუფის შემადგენლობისა და მათი ინდივიდუალური თვისებების გათვალისწინება. მაგალითად, როგორია ჯგუფი ასაკის, ეროვნების, სქესის კეთილდღეობის, სწავლის (სრულ განაკვეთზე-ნახევარ განაკვეთზე), კარიერის მიმართ დამოკიდებულების, კარიერული წარმატების/განვითარების კუთხით. სტუდენტები პროფესიულ კურსზე უფრო გაცნობიერებულნი არიან კარიერის საკითხებში, ვიდრე ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერების შემსწავლელი სტუდენტები, რაც იმას ნიშნავს, რომ პროფესიული კურსის სტუდენტების სწავლების პროცესი მეტ აქცენტს აკეთებს კარიერის განხორციელებაზე, სადაც ნაკლებად ექცევა ყურადღება თვითშემეცნებას. ეს ინფორმაცია უზრუნველყოფს ცოდნას თითოეული სტუდენტის წარმომავლობის შესახებ, რაც ხელს შეუწყობს სწავლებისთვის მომზადებას და ასევე წაადგება თვითონ კურსის გახორციელებას. თუ სტუდენტთა შემადგენლობაში მოსალოდნელზე მეტი

მრავალფეროვნებაა, შესაძლებელია ჯგუფი დაიყოს ქვე–ჯგუფებად და ეს მოხდეს კულტურული წარმომავლობის მიხედვით. სტუდენტებს მიეცემათ სტიმული განივითარონ ის კომპეტენციები, რომლებიც ყველაზე მეტად შეესაბამება მათ კონკრეტულ კულტურას.

- იქ სადაც სტუდენტების დიდი მრავალფეროვნებაა, შეიძლება ამან ხელი შეუწყოს კარიერის განვითარების კიდევ ერთი ასპექტის გაგებას, განსაკუთრებით ჯგუფური დისკუსიების დროს, რადგან აქ მოხდება უფრო მეტი გამოცდილების გაზიარება. თუმცა ეს შეიძლება ქმნიდეს გარკვეულ პრობლემასაც, რადგან განსხვავებულ სტუდენტებს ერთმანეთისაგან განსხვავებული აღქმა შეიძლება ჰქონდეთ საკითხის მიმართ, სწავლების სტილთან მიმართებით. ახალი ტექნოლოგიის, როგორიცაა მაგალითად ბლოგზე დისკუსიები გამოყენება სწავლების პროგრამაში, შეიძლება უფრო მისაღები იყოს ახალგაზრდა სტუდენტებისათვის, ვიდრე შედარებით უფროსებისთვის. მნიშვნელოვანია მასწავლებელმა შეაფასოს აღქმის განსხვავებული დონეები არაფორმალური ტექნიკის გამოყენებით, მაგალითად ვიქტორინების მეშვეობით. ამას გარდა, ზოგიერთი სტუდენტი შეიძლება უფრო გახსნილი იყოს ონლაინ–სწავლების დროს, ვიდრე პირისპირ გაკვეთილის დროს.

საშუალებები

- მთავარ საკითხს აქ წარმოადგენს რა ტიპის სასწავლო ოთახი და ინფორმაციული ტექნოლოგიების რესურსებია ხელმისაწვდომი კურსისთვის? იძლევა საკლასო ოთახები სხვადასხვა სასწავლო მეთოდების გამოყენების საშუალებას, მაგალითად ლექციის ან სემინარის? მნიშვნელოვანია ასევე ინტერნეტის ხელმისწვდომობა, თუ მასწავლებელს სურს აჩვენოს მაგალითები გლობალური შრომის ბაზრის მუშაობის შესახებ. მნიშვნელოვანია მაგალითების მოყვანა სხვადასხვა კულტურიდან და ქვეყნებიდან, ეს უფრო ადვილია ინტერნეტის საშუალებით, ისევე როგორც მისი დახმარებით უახლესი მასალის მოპოვება.

სტუდენტების რაოდენობა

- ეს საკითხი ეხება იმას, თუ რამდენი სტუდენტი უნდა იყოს კლასში, რათა ჩატარდეს უფრო ინტენსიური პირისპირ დისკუსიები და ხელი შეეწყოს სტუდენტების მხრიდან უფრო აქტიურ ჩართულობას. თუ კლასი პატარაა, მასწავლებელს შეუძლა უფრო მეტი დრო დაუთმოს თითოეულ სტუდენტს და შედეგად უფრო გააღრმაოს ანალიზისა და დისკუსიის დონე. მეორეს მხრივ, თუ ძალიან ბევრი სტუდენტი ჩაეწერება კურსზე, მაშინ უფრო შეიზღუდება ინდივიდუალური ამოცანები, განსაკუთრებით კი ინდივიდუალური კონსულტაციების შესაძლებლობები

- მთავარი კითხვა, რომელიც კარიერის კურსის მომზადებას ახლავს თან, ეხება იმას, თუ რამდენი სტუდენტი უნდა იყოს ჯგუფში. არსებობს ორი ასპექტი: პრაქტიკული მხარე, რამდენი სტუდენტი მიიღებს მონაწილეობას სესიაში, რამდენია მაქსიმალური რაოდენობა, რასაც მასწავლებელი გაართმევს თავს ან რა ადგილი დაიტევს ამ რაოდენობას? თანაბრად მნიშვნელოვანია კონცეპტუალური კუთხეც, მინიმუმ რამდენი სტუდენტია საჭირო, რომ დისკუსია ჯგუფში იყოს აზრიანი და კურსი იყოს ფინანსურად გამართლებული?

- მეორე დონეზე, მასწავლებელთა საჭიროების ორგანიზატორმა უნდა გაითვალისწინოს სულ სამიზნე სტუდენტთა რაოდენობა. თუ სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენს ყველა მეორე კურსელი სტუდენტი ისტორიის ფაკულტეტიდან (100), მაგრამ თითო ლექციის დამსწრეთა მაქსიმალური რაოდენობა უნდა იყოს ოცი, მაშინ, როგორ უნდა დაგეგმოთ ცხრილში ამ ფაკულტეტის ხუთი ჯგუფის სტუდენტთა ლექციები?

პერსონალის კვალიფიკაცია

- არა არის აუცილებელი გქონდეთ კარიერის დაგეგმვისა და განვითარების უშუალო გამოცდილება წარსულში, იმისათვის რომ წარმატებით მიაღწიოთ სწავლების მიზანს, რომელიც

გააჩნია ამ კარიერის კურსს. თუმცა, მნიშვნელოვანია, რომ მასწავლებლებს ჰქონდეთ რეალური ინტერესი ყოველი სტუდენტის მომავალში კარიერასთან დაკავშირებით და კარგად იცოდეს სტუდენტის საჭიროება და გამოვიდეს საგნის სწავლების ვიწრო ჩარჩოებიდან.

- ზოგადი კომპეტენციები, რომელიც მიჩნეულია შესარჩევ კრიტერიუმებად მასწავლებელთა ხუთდღიან ტრენინგზე დასასწრებად, არის კარგი ინდიკატორი პერსონალის ცოდნის შესაფასებლად და რომლის შედეგადაც სწავლის შედეგები მიღწეული იქნება წარმატებით. ეს გულისხმობს კარიერის ძირითადი თეორიის პრაქტიკაში გამოყენებას პერსონალური კარიერის მართვის მოდელისათვის; მოსაზრების მიწოდებას, სტუდენტების წახალისებას, რომ შეიქმნან კარიერა და მათ დახმარებას, რომ შეიძინონ კარიერის მართვის კომპეტენციები; სტუდენტთა საჭიროებების შეფასება და მათი მომზადება კარიერის პრობლემების დამოუკიდებელი მოგვარებისათვის, პლუს თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენების გამოცდილება სასწავლო სიტუაციაში.

ფინანსური რესურსები

- ძირითადი ხარჯები, რომელიც უკავშირდება კურსს არის მასწავლებელთა დრო. უნივერსიტეტებსა და სხვა უმაღლეს სასწავლებელებში სხვადასხვაგვარად ითვლიან ამ ხარჯს. მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს საათობრივი ანაზღაურება ან სრულშტატიანი თანამშრომლის დროის პროცენტული გამოთვლა. ძირითადი სფერო, რასაც უნდა მიექცეს დიდი ყურადღება არის სათანადო დროის გამოყოფა მომზადებისა და კურსის შემდგომი აქტივობებისთვის. რადგანაც ეს ახალი ინიციატივაა, დამატებითი დროის დათმობაა საჭირო მოულოდნელი სიტუაციისა და გამოწვევებისათვის მოსამზადებლად. სხვა ხარჯები მოიცავს „ზედნადებ“ ხარჯებს, როგორიცაა გათბობა, ელექტროენერგია, ოთახის გამოყენების ხარჯი; ინსტიტუტების უმეტესობას აქვს ფორმულა ასეთი ხარჯების გამოსათვლელად. თუ თქვენ ნათლად აჩვენებთ თქვენი კურსის მიზანს ინსტიტუტის „მისიის“ მიხედვით, მაშინ შესაძლებელია ხელსაყრელ პირობებზეც მოილაპარაკოთ (განსაკუთრებით, თუ ეს წარმოდგენილია, როგორც საპილოტო პროგრამა).

- თუმცა, არსებობს სხვა ხარჯებიც, რომლებიც არანაკლებ მნიშვნელოვანია. კომუნალური გადასახადების (ელექტრო–ენერგია, გათბობა) გადახდას ენიჭება დიდი მნიშვნელობა, განსაკუთრებით მაშინ, თუ უმაღლეს სასწავლებელს გარკვეული ფინანსური პრობლემები აქვს.

არსებული დრო

- იძლევა სწავლებისთვის გამოყოფილი დრო საშუალებას, რომ უფრო მეტი შინაარსი იქნას ინტეგრირებული კურსის სასწავლო პროგრამაში. ეს წამოჭრის კითხვას იმის თაობაზე, თუ რომელი სემესტრია ყველაზე მეტად შესაფერისი კურსის განსახორციელებლად. თუ კურსის ტარდება სემესტრის დროს, როდესაც სტუდენტებს უფრო მეტი დრო აქვთ, მაშინ ისინი უფრო დაინტერესდებიან კურსით.

- კარიერის პერსონალის მხრიდან დრო, რასაც ისინი უთმობენ სტუდენტების დავალებებისთვის მომზადებას შესაძლებელია იყოს მნიშვნელოვანი და ეს ფაქტორი გათვალისწინებულ უნდა იქნას კარიერის კათედრაზე პერსონალს შორის სამუშაო დატვირთვის განაწილებისას.

- ასევე გასათვალისწინებელია საკითხი, რომელიც ეხება, იმას, *თუ რომელ კურსზე უნდა იყოს მოდული წაკითხული და სასწავლო პროგრამა უნდა მოიცავდეს თუ არა მხოლოდ ერთ სემესტრს.* მასწავლებელმა ან ტრენერმა ასევე უნდა გაითვალისწინოს ისიც, თუ რა დრო უნდა *დაუთმოს პირისპირ მუშაობასა და რა დრო საშინაო დავალებებს.* მაგალითად თუ დატვირთვა შეადგენს 80 საათს და აქედან 48 საათი ეთმობა საკონტაქტო საათებს, მაშინ კურსი შედგება 12 კვირისგან ერთი 4–საათიანი ან ორ 2-საათიან გაკვეთილისაგან კვირაში.,

- თუ მოდული წარმოადგენს კლასგარეშე სწავლების ნაწილს და ტრენინგს და არა აკადემიური სასწავლო პროგრამის შემადგენელ ნაწილს, მაშინ ეს როგორც წესი, იძლევა მეტი მოქნილობის შესაძლებლობას დროის გამოყენების კუთხით. ამ შემთხვევაში, შეიძლება ეს მოიცავდეს მეტ აქტივობებს, როგორიცაა ექსპერიმენტალური სწავლა ან მსჯელობა. ასევე დგას ისეთი საკითხი, როგორიცაა: საჭიროა თუ არა „სახლში სწავლა“ ონლაინ–რესურსების დახმარებით იმისათვის, რომ გახდეს ის უფრო ეფექტური

- თანამშრომლეთა დროც არის ერთ-ერთი ფაქტორი. თუ თანამშრომლებისათვის კურსის წასაკითხად განკუთვნილი დრო შეზღუდულია, მაშინ ამის კონპენსირება უნდა მოხდეს სტუდენტების მიერ მეტი დამოუკიდებელი მუშაობით, ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად. კარგი რესურსების ხელმისაწვდომობა კარიერის შესახებ, განსაკუთრებით კი ონლაინ–რესურსების, ნამდვილად დაეხმარება ამ სიტუაციის მოგვარებას.

- მასწავლებელთა დრო ძირითადად იხარჯება დავალების შეფასებაზე. გავრცელებულ შეცდომას წარმოადგენს კურსის გადამეტებულად შეფასება. სადაც ეს ხდება, მასწავლებელთა დროს იყენებენ არაპროპორციულად, იმისათვის, რომ შეაფასონ შეფასების ტესტები, სავარაუდო შედეგი კი არის ის, რომ არ რჩება საკმარისი დრო კურსის გაუმჯობესებისა და განვითარებისათვის.

კონცეპტუალური საფუძველი

- კარიერული განათლების ნაყოფიერებისა და ტრენინგის, როგორც ტრანს-დისციპლინარული საგნის ერთ-ერთ ნიშანს წარმოადგენს კონცეპტუალური და კვლევითი ბაზის სიმდიდრე და მრავალფეროვნება. რაც ნიშნავს, რომ კარიერის მასწავლებლებს შეუძლიათ გააკეთონ არჩევანი თეორიების რაოდენობასა და ტიპებს შორის და გამოიკვლიონ, თუ რომელი შეიტანონ. კონკრეტულად კი მათ სჭირდებათ გაითვალისწინონ, კარიერული განვითარების სწავლების რომელი მოდელის გამოყენება სურთ კურსის დაგეგმვისა და განხორციელებისას. მაგალითად, ერთ-ერთი გზა, თუ როგორ უნდა მოხდეს კარიერის შესახებ არჩევნის გაკეთება არის იდეა იმის შესახებ, რომ ჩვენ გვაქვს გარკვეული თვისებები (ინტერესები და შესაძლებლობები), რომელიც შედარებით სტაბილურია და კარიერული წარმატება ემთხვევა პიროვნების თვისებებს, რომელიც საჭიროა სამუშაოსთვის. ამდენად, თუ კურსის შემქმნელებს ურჩევნიათ კარიერული ქცევის იმ თვისებებისა და ფაქტორების განმარტება, ის გამოკვეთავს იმ საქმიანობებს, რომელიც დაეხმარება სტუდენტებს შეაფასონ მათი ინტერესები და შესაძლებლობები და მოიძიონ კარიერა, რომელიც შეესაბამება მათ. და პირიქით, კონსტრუქტივისტების მიხედვით, კარიერული ქცევა განხილულია, როგორც პიროვნული იდენტობა, რომელიც ცვალებადია და ერგება სხვადასხვა კარიერას მთელი ცხოვრების მანძილზე. კურსის შემქმნელებმა, რომელთაც მოსწონთ ამ ტიპის კონცეპტუალიზაცია შეიძლება ჩართონ მეტი აქტივობები, რომელიც დაეხმარება სტუდენტებს გაიგონ საკუთრი თავის, როგორც სოციალური არსებების, რომელთაც შეუძლიათ შეიცვალონ მიმართულება.

- აქ მოცემულია კარიერის განვითარების თეორიის მაგალითები, რომლითაც იხელმძღვანელებთ კურსის ფორმირებისას. ერთ–ერთი ყველაზე მეტად გავრცელებული თეორიული ჩარჩოა გაერთიანებულ სამეფოში DOTS-ის მოდელი, რომელიც მოიცავს ოთხ ელემენტს (გადაწყვეტილების მიღება, შესაძლებლობები, გარდამავალი პერიოდი და თვითშემეცნება). ეს თეორია შეიმუშავეს ლომ და უოტსმა (ლო, (Law) 1981; უოტსი (Watts), 1996) და მოდიფიკაცია გაუკეთა არტი კუმარმა (Arti Kumar) მის SOAR (self, opportunities, aspirations, results) (ინდივიდი, შესაძლებლობებია, მიდრეკილებებია, შედეგები) მოდელში (კუმარი (Kumar), 2008). არსებობს ძალიან ძლიერი პარალელები ქართველი სტუდენტების კარიერული კომპეტენციების ჩარჩოსთან.

- დისციპლინა, რომელიც საფუძვლად უდევს „თვითშემეცნებას“ არის გამოყენებითი

ფსიქოლოგია, რომელიც ეხება პიროვნების სუბიექტურ საკითხებს: „რა მინდა და რისი მიღწევა შემიძლია?“. ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად შეგიძლიათ გამოიყენოთ მრავალი კვლევის შედეგები და აკადემიური მოდელები. მაგალითად: სწავლის ფორმები (ქოლბი (Kolb), 1984); ინტელექტის მრავალგვარი ტიპების თეორია (გარდნერი (Gardner), 1993), ემოციური ინტელექტი (გოლმენი (Goleman), 1996), მოტივაცია (მასლოუ (Maslow), 1968), საკუთარი ძალების რწმენა (ბანდურა (Bandura), 1997) და პიროვნების ტიპები (იუნგი (Jung), 1989).

- კარიერის ფსიქოლოგიური იდენტობის თეორიები იყოფა ორ ტიპად: პირველია თვისებისა და ფაქტორის თეორიები, რომლის მიხედვითაც აქცენტი კეთდება იმაზე, თუ როგორ განსხვავდებიან ადამიანები მათი შესაძლებლობებისა და პიროვნულობის მიხედვით (პარსონსი (Parsons), 1908, მიფინი და როჯერი (Miffin and Rodger), 1952). მეორე არის თვითშეფასების თეორია, რომლისთვისაც მნიშვნელოვანია ის, თუ როგორ ხედავენ ადამიანები საკუთარ თავს, შესაძლებლობების, მოტივაციისა და ცვლილებების კუთხით მათი ცხოვრების განმავლობაში. (სუპერი (Super), 1957; ჰოლანდი (Holland), 1966; ბრაუნი და ბრუკსი (Brown and Brooks), 1996).

- აკადემიური დისციპლინები, რომელიც საფუძვლად უდევს შესაძლებლობების ცოდნას, არის სოციოლოგია, გამოყენებითი ეკონომიკა და ბიზნესი. ინდივიდების საზრუნავს წარმოადგენს „სად შეიძლება მოვერგო სამყაროს? გავიგო როგორ იცვლება ცხოვრება და სამსახური, რა ახალი მოთხოვნების წინაშე დავდგები? როგორ დავაკმაყოფილებ ამ მოთხოვნებს? აქ არსებობს ორი ერთმანეთთან დაკავშირებული თეორია: შესაძლებლობების სტრუქტურის თეორია (რობერტსი (Roberts), 1977) და სათემო აქტივობის თეორია (ლო (Law), 1981).

- უახლესი კარიერული განვითარების თეორია, რომელიც შემუშავდა ჯიმ ბრაიტის (Jim Bright) მიერ, რომელიც აქცენტს აკეთებს იმ მნიშვნელობაზე, თუ როგორ რეაგირებენ ადამიანები არაპროგნოზირებად შემთხვევებზე მათი კარიერის ჩამოყალიბებისას (პრიორი და ბრაიტი (Pryor and Bright), 2011).

გამოყენებული ლიტერატურა

BANDURA, A.(1997) *Self-efficacy: the exercise of control*, ნიუ–იორკი, ვ.ჰ. ფრიმენი.

BROWN and BROOKS, L. (1996) *Career Choice and Development*, სან ფრანცისკო, ჯოზი-ბასი.

GARDNER, H. (1983) *Multiple Intelligences: the theory in practice*, ნიუ იორკი, ბეიზიკ ბუქსი.

GOLEMAN, D. (1996) *Emotional Intelligence: why it can matter more than IQ*, ლონდონი, ბლუმსბერი.

HOLLAND, JL. (1966) *The Psychology of Vocational Choice,* უოლტამი , ბლეისდელიის საგამომცემლო კომპანია.

JUNG, C. (1989) *Selected Writings,* ლონდონი, ფონტანა.

KOLB, D.A. (1984) *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*, ლონდონი, პრენტის-ჰოლი.

KUMAR, A. (2008) *Personal, Academic, & Career Development in Higher Education SOARing to success,* რუთლიჯი.

LAW, B.(1981) '*Community Interaction: a 'Mid-Range' Focus for Theories of Career* Development *in Young Adults'*.British Journal of Guidance and Counselling, Vol. 9, No. 2, July, pp. 143–157

MASLOW, A.H. (1968) *Towards a Psychology of Being*, პრინსტონი, ვან ნოსტრანდი

MIFFIN and RODGER, A. (1952) *The Seven-Point Plan*, სამრეწველო ფსიქოლოგიის ეროვნული ინსტიტუტი

PARSONS, F. (1909) *Choosing a Vocation,* ბოსტონი, ჰაგტონი

PRYOR, R., BRIGHT J. (2011) *The Chaos Theory of Careers*, რუთლიჯი

ROBERTS, K. (1977) '*The Social Conditions, Consequence s and Limitations of Careers Guidance'*, British Journal of Guidance and Counselling, Vol. 5, No. 2

SUPER, D. (1957) *The Psychology of Careers*, ნიუ იორკი, ჰარპერ როუ;

WATTS, A.G. et al. (1996) *Rethinking Careers Education and Guidance – Theory, Policy and Practice* , ლონდონი, რუთლიჯი

დანართი I

ტერმინების განმარტება

დახრილი შრიფტით მოცემული სიტყვები, წარმოადგენს ტერმინებს, რომლებიც განმარტებულია ბოლოში.

უნარი

თანდაყოლილი ნიჭი, რომელიც ადამიანს საშუალებას აძლევს გამოავლინოს ცოდნა გარკვეულ სფეროში ან სამუშაოს გარკვეული მიმართულებით (უნარ–ჩვევებისგან განსხვავებით). არსებობს უნარების მრავალი ფორმა, ინტელექტუალური, პრაქტიკული, შემოქმედებითი ემპათიური და ა.შ.

დამოკიდებულება, პოზიცია

ცხოვრების იმ სხვადასხვა ასპექტებისადმი პიროვნების მიდგომა ან მათი შეფასება, რაც მოიცავს ადამიანებს, იდეებს, მოვლენებს, საქმიანობასა და მიზნებს. პიროვნების დამოკიდებულება და პოზიცია ხშირად ასახავს მის ღირებულებებს.

კომპეტენტურობა

ადამიანის მიერ გარემოსა და მასში არსებული ფაქტორების აღქმის დონე; უნარი, გაცნობიერებულად ჩაერთონ პროცესში.

კარიერა

პიროვნების ინდივიდუალური პროგრესი ცხოვრების ან მისი მნიშვნელოვანი ნაწილის განმავლობაში, რაც მოიცავს სამსახურს, სწავლას, მიღწევებსა და სხვა მნიშვნელოვან ასპექტებს. მიუხედავად იმისა, რომ კარიერა ჩვეულებრივ გამოიყენება პიროვნების *შრომითი საქმიანობის ისტორიის* აღსანიშნავად, დღეისთვის ეს ტერმინი მოიცავს ბევრ სხვა ისეთ ელემენტსაც, როგორიცაა სწავლა,დასვენება და ოჯახური ვალდებულებები.

კარიერული ცვლილება

პიროვნების კარიერაში ნებისმიერი სახის გადაადგილება ან წინსვლა იქნება ეს წინასწარ დაგეგმილი თუ იძულებითი, რაც მნიშნელოვნად განსხვავდება მისი უწინდელი სიტუაციისგან. ახალ *დამსაქმებელთან* გადასვლა მსგავსი სამუშაოს შესასრულებლად, შეიძლება ნაკლებად მნიშნელოვანი იყოს კარიერული ცვლილების თვალსაზრისით, ვიდრე განსხვავებული როლის მორგება იმავე დამსაქმებელთან.

პროფესიის არჩევა

პიროვნული ძიების, ანალიზისა და *გადაწყვეტილების მიღების* მასშტაბური პროცესი, რომელიც ეხმარება ადამიანს გადაწყვიტოს, თუ რა პროფესია აირჩიოს. არსებობს პროფესიის არჩევის ბევრი თეორია, რომელთა საშუალებითაც შესაძლებელია ამ პროცესის აღწერა, კატეგორიებად დაყოფა და განმარტება.

პროფესიული განვითარება

გზა, სადაც პიროვნების კარიერა განიცდის პროგრესს მთელი მისი ცხოვრების მანძილზე და ჩვეულებრივ ეს მოიცავს მათ შეგნებულ ძალისხმევას, ზეგავლენა მოახდინონ თავიანთი

არჩევანის და გადაწყვეტილების საშუალებით, რომლებიც ეხება სამსახურს, სწავლას, უნარ–ჩვევების განვითარებას, ოჯახს და სხვა ფაქტორებს.

პროფესიული მომზადება

ექსპერიმენტული სწავლის დაგეგმილი პროცესი ჩვეულებრივ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, რომელიც ეხმარება ადამიანებს გაიგონ რა არის სამუშაო გარემო, აღმოაჩინონ საკუთარი თავი და ის თუ რა არის მათთვის უპირატესი, განსაზღვრონ და განიხილონ შესაძლო ვარიანტები და გააკეთონ არჩევანი საკუთარი მომავლისათვის.

პროფესიული ორიენტაცია (ან კონსულტაცია)

პროფესიონალის მიერ უნარ–ჩვევებისა და ცოდნის გამოყენება, რათა დაეხმაროს ადამიანებს გამოიკვლიონ, ნათელი მოჰფინონ და გაანალიზონ მათი არსებული სიტუაციები და მიიღონ საბოლოო გადაწყვეტილება საკუთარი მომავლისათვის სამუშაოსთან მიმართებით.

ინფორმაცია პროფესიის შესახებ

პროფესიასთან დაკავშირებული ნებისმიერი წერილობითი ან ონლაინ რესურსი, რომელიც შექმნილია იმისათვის, რომ დაეხმაროს ადამიანს პროფესიული, საგანმანათლებლო, სასწავლო ან დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ ცოდნის შეძენაში.

კარიერის მართვა

ეს არის მეთოდი, რომლის მეშვეობითაც პიროვნება ცდილობს აკონტროლოს და განავითაროს მისი კარიერა მიზნების დასახვის, სტრატეგიული აზროვნების, ტაქტიკური ორიებტირების, გადაწყვეტილების მიღებისა და განხორციელების საშუალებით.

კარიერის მართვის კომპეტენციები

პიროვნების მიერ მისი კარიერის მართვისას გამოყენებული რიგი უნარ–ჩვევები და მეთოდები, რაც მოიცავს თვითკრიტიკას, კვლევას, ანალიზს, მსჯელობას გადაწყვეტილების მიღებას, კომუნიკაციას და ა.შ.

კარიერული მობილურობა

კარიერის ცვლილების ხარისხის ღონისძიება, რასაც მიმართავს მისი კარიერის განმავლობაში. კარიერული მობილურობა შესაძლოა ასახავდეს სხვადასხვა ფაქტორებს, მათ შორის ორგანიზაციული რესტრუქტურიზაციის, გადამზადების მოთხოვნების, დაქირავების პრაქტიკისა ცვლილების, პიროვნული ფაქტორების, კარიერული წინსვლის და პიროვნული დამოუკიდებლობის გაზრდის სურვილის ჩათვლით.

კარიერული გეგმა

გაცნობიერებული სტრატეგია, რომელსაც ახრციელებს პიროვნება და ასევე ნაბიჯები და ქმედებები, როგორიცაა მაგალითად ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი, პრობლემის გადაჭრა, მიზნების დასახვა და ქმედებების დაგეგმვა, რათა მიაღწიოს მის კარიერულ მიზანს და ხორცი შეასხას მის კარიერულ ხედვას. ამგვარი გეგმა შესაძლოა მოიცავდეს პროფესიულ, საგანმანათლებლო, ცხოვრების წესის და დაკავშირებულ მიზნებს.

კარიერის დაგეგმვა

პროცესი, რომელშიც ერთვება პიროვნება და რომელიც ხშირად მეორდება ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე, რათა განსაზღვროს და განახორციელოს მისი კარიერული მიზნები. ეს ჩვეულებრივ მოიცავს ისეთ ქმედებებს, როგორიცაა თვითკრიტიკა, შესაძლებლობების კვლევა, ანალიზი და გადაწყვეტილების მიღება. იხილეთ ასევე DOTS მოდელი და SOAR მოდელი.

კარიერული პორტფელი

დოკუმენტების და სხვა პერსონალური მონაცემების კომპლექტი, იქნება ეს ფიზიკური თუ ინტერნეტ კომპლექტი, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას პირადი დახასიათების, ცოდნის, უნარების, შესაძლებლობების, გამოცდილებისა და მიღწევების შესახებ პიროვნების განაცხადების შესამოწმების, მხარდაჭერისა და განმარტების მიზნით.

კარიერული პრობლიემები

ნებისმიერი დაბრკოლება, რასაც აწყდება პიროვნება კარიერული გეგმის გახორციელებისას ან კარიერული მიზნების მიღწევისას, მათ შორის სამუშაო ადგილთან, პროფესიულ სფეროსთან ან ოჯახთან დაკავშირებული და ფსიქოლოგიური ფაქტორებით განპირობებეული პრობლემების ჩათვლით.

კარიერული ხედვა

პიროვნების ყოვლისმომცველი ხედვა თუ სად სურთ მათ რომ იყვნენ მომავალში იქნება ეს სამუშაო თუ ზოგადად ცხოვრება, რაც მართავს მათ გრძელვადიან კარიერულ სტრატეგიას და განვითარებას. ამ ხედვის ჩამოყალიბება ხშირად არის პირველი ნაბიჯი,კარიერული მიზნების ნათლად ფორმულირებისა და მიღწევისთვის.

ქრონოლოგიური (ან ტრადიციული) რეზიუმე ანუ ე.წ. CV

რეზიუმეს ან CV –ს სახე, სადაც პიროვნების შესახებ ყველა მოვლენა ან პერსონალური ფაქტები მითითებულია არა ქრონოლოგიური თანმიმდევრობით. ქრონოლოგიური რეზიუმე ხშირად გამოიყენება მაშინ, როდესაც განმცხადებელს გააჩნია იმ სამუშაოს შესაბამისი გამოცდილება, რომელთან დაკავშირებითაც აკეთებენ მიმართვას. იხილეთ ასევე ფუნქციონალური რეზიუმე.

კომპეტენცია

გამოცდილების ან შესაძლებლობების დემონსტრირება გარკვეულ დონეზე, სპეციფიური ამოცანის ან კონტექსტის ფარგლებში.

შრომითი ხელშეკრულება

კნანონის მიხედვით სავალდებულო დოკუმენტი, რომელიც არეგულირებს ურთიერთობას დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის და დეტალურად განმარტავს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობებსა და დასაქმებულის ძირითად უფლებებს, რომლებიც ეხება მაგალითად ანაზღაურებას, შვებულებას, ბიულეტენს, დეკრეტულ შვებულებას, პროფკავშირის წევრობის უფლებებს და სამსახურიდან გათავისუფლების/შემცირების პროცესებს. იხილეთ აგრეთვე ფსიქოლოგიური ხელშეკულება.

კონსულტაცია

იხილეთ *პროფესიული ორიენტაცია*

თანმხლები წერილი

თანმხლები წერილი (ეს შესაძლებელია იყოს ელექტრონული წერილის ფორმის) ჩვეულებრივ თან ახლავს *რეზიუმეს ან CV-ს, როგორც სამსახურში მიღების განცხადების* ნაწილი და მასში შეჯამებულია კონკრეტულ პოზიციასთან დაკავშირებით განმცხადებლის შესაბამისობა და მისი მოტივაცია. თანმხლებ წერილს ზოგჯერ მოიხსენიებენ, როგორც სამოტივაციო წერილს.

გადაწყვეტილების მიღება

უნარი, განსაზღვრო ვარიანტები და გააკეთო არჩევანი მათ შორის გონივრულად და ლოგიკურად. გადაწყვეტილების მიღება ხშირად ითვლება *კარიერის დაგეგმვის, მართვისა და წინსვლის* უმთავრეს ელემენტად .

DOTS მოდელი

ბილ ლოს და ტონი უოთსის კარიერის დაგეგმვის გავლენიანი მოდელი (Law and Watts, 1977), სადაც გაერთიანებულია ოთხი მთავარი ელემენტი: *(D) decision-making)* გადაწყვეტილების მიღება, *(O) opportunity awareness)* შესაძლებლობების გაცნობიერება, (*T) transition skills)* ცვლილებების უნარები და *(S) self-awareness)* თვითშემეცნება. იხილეთ ასევე SOAR.

შრომისუნარიანობა

პიროვნული ცოდნა, *უნარ-ჩვევები*, შესაძლებლობები და სხვა თვისებები, რომლებიც საშუალებას აძლევს პიროვნებას იმოძრაოს არჩეულ კარიერულ გზაზე, იყოს წარმატებული და განვითარდეს, მართოს და შეინარჩუნოს მისი კარიერა მთელი ცხოვრების მანძილზე.

შრომისუნარიანობის უნარები

ამ ტერმინს გააჩნია არაერთი განმარტება, მაგრამ ყველა მათგანი ფართო სპექტრით აერთიანებს, როგორც კომპლექსური პროცესის *უნარებს*, რასაც ითხოვენ დამსაქმებლები (მაგ. კომუნიკაცია, ორგანიზება, დაგეგმვა, ანალიტიკური აზროვნება, ანალიზი და ა.შ.), ასევე უამრავ პიროვნულ თვისებებს, როგორიცაა მაგ. *თვითშემეცნება* და *თვითკრიტიკა*, სწავლის უნარი და მოტივაცია, ცვლილებების მართვის უნარი და ა.შ.

დასაქმებული

დამსაქმებლის მიერ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, ანაზღაურების სანაცვლოდ კონკრეტული ფუნქციების შესასრულებლად დაქირავებული ნებისმიერი პირი. შრომით ხელშეკრულებაში განსაზღვრულია სამუშაო საათები, პირობები და ანაზღაურება. იხ. ასევე *დამსაქმებელი* და *დასაქმება*.

დამსაქმებელი

ნებისმიერი პირი ან ორგანიზაცია, რომელიც ქირაობს ადამიანებს ანაზღაურების, ხალფასის ან სხვა სახის კომპენსაციის სანაცვლოდ კონკრეტული ფუნქციების შესასრულებლად.იხ. ასევე *დასაქმებული* და *დასაქმება*.

დასაქმება

ურთიერთობა ორ მხარეს, ჩვეულებრივ *დასაქმებულსა* და *დამსაქმებელს* შორის, რომელიც იმართება ხელშეკრულების საფუძველზე და სადაც დასაქმებული ასრულებს კონკრეტულ ფუნქციებს გარკვეული გასამრჯელოს სანაცვლოდ. იხ. ასევე თვითდასაქმება და უმუშევრობა.

მეწარმეობა

პერსონალური მიდრეკილება და შესაძლებლობა, განსაზღვრო და შეიმუშაო ბიზნეს–იდეა ან წამოიწყო საქმე, მათ შორის ის საქმიანობა, რომელიც მიმართულია სოციალური სარგებელზე და არა მოგებაზე და ასევე მართო მასთან დაკავშირებული რისკები.

საწარმო

ეს შეიძლება ეხებოდეს ბიზნეს–ორგანიზაციას ან პროექტს , რომელიც იძლევა მოგებას ან სოციალურ სარგებელს, რაც ჩვეულებრივ შეიცავს რისკის ელემენტებს ან ეხებოდეს პიროვნულ

შესაძლებლობებს ან სურვილს, გაწიო რისკები ან გაუმკლავდე პრობლემებს ახლებურად. მეორე განმარტება ემთხვევა *მეწარმეობის* განსაზღვრებას და ხშირად ეს ორი ტერმინი გამოიყენება, როგორც ურთიერთჩანაცვლებადი.

თავისუფალი აგენტი

პიროვნება, რომელსაც არა აქვს გაფორმებული ხელშეკრულება რომელიმე კონკრეტულ დამსაქმებელთან ან ორგანიზაციასთან და აქედან გამომდინარე, საკუთარი გადაწყვეტილებისამებრ შეუძლია აირჩიოს თუ ვის მიყიდოს საკუთარი მომსახურება. იხ. *ასევე დასაქმება და თვითდასაქმება.*

ფუნქციონალური (ან უნარებზე დაფუძნებული) რეზიუმე ან CV

რეზიუმეს ან CV–ს სახეობა, სადაც განმცხადებელი ცდილობს მისი ცხოვრების არასამუშაო გარემოდან შეძენილი სათანადო უნარები წარმოაჩინოს თვალშისაცემად, მათი დამოუკიდებლად მითითებით ან უშუალოდ პოზიციის მოთხოვნებთან მათი დაკავშირებით. ასეთი ტიპის რეზიუმე ან CV ყველაზე ხშირად გამოიყენება მაშინ, როდესაც სამსახურის მაძიებელს არ გააჩნია მოცემულ თანამდებობასთან უშუალოდ დაკავშირებული დიდი სამუშაო გამოცდილება. იხ.ასევე *ქრონოლოგიური* რეზიუმე.

გლობალიზაცია

რესურსების, ფინანსების, ადამიანების, იდეებისა და პროდუქტების ფართომასშტაბიანი გაცვლით გამოწვეული, მსოფლიოს მზარდი ურთიერთკავშირის პროცესი, რასაც ხელი შეუწყო მგზავრობისა და ტრანსპორტირების ბარიერების შესუსტებამ, კაპიტალის თავისუფალმა მოძრაობამ და სწრაფი საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ზემოქმედებამ.

უჩინარი შრომის ბაზარი

ვაკანსიების გარკვეული ნაწილი გლობალური ეკონომიკის ფარგლებში, რომლებიც დროის კონკრეტულ მონაკვეთში არ ცხადდება ფართო მასებისთვის ან საერთოდ არ ცხადდება. სამუშაოს მაძიებლები ჩვეულებრივ მიმართავენ გამოქვეყნებულ ვაკანსიებს, მაშინ როცა სამუშაოების დაახლოებით 50-70% არასოდეს არ ქვეყნდება ოფიციალურად.

სტაჟირება

სტუდენტის ან ახალი კურსდამთავრებულის („ინტერნი“) მიერ სამუშაო გამოცდილების მიღების პერიოდი, მზადება პროფესიული კარიერისთვის. ბოლო წლებში სტაჟირებების რიცხვი გაიზარდა პირობების ან ანაზღაურების უმნიშვნელო სტანდარტიზაციით, მაგრამ ძირითადად ისინი არის დროებითი და სტაჟორებს ეძლევათ შესაძლებლობა განივითაროონ კარიერის შესახებ მათი შეხედულება და ზოგჯერ *დამსაქმებლისგან* იღებენ მუდმივ სამსახურს.

სამსახურში მიღების განცხადება

განმცხადებლის ოფიციალური მიმართვა დამსაქმებლისადმი, სადაც იგი გამოხატავს დამსაქმებელთან მუშაობის სურვილს და მიუთითებს ინფორმაციას მისი კვალიფიკაციის, გამოცდილების და უნარ–ჩვევების შესახებ, რაც მას წარმოაჩენს კონკრეტული პოზიციისთვის შესაბამისად. როგორც წესი სამსახურში მიღების განცხადება მოიცავს დამსაქმებლის განაცხადის შევსებულ ფორმას, *რეზიუმეს და სამოტივაციო წერილის*, მაგრამ იმ შემთხვევაში თუ არ ყოფილა გამოცხადებული ვაკანსიების თაობაზე, შესაძლოა ეს იყოს *სამუშაოს მაძიებლის წერილი.*

სამსახურეობრივი პოზიცია (თანამდებობა)

განსაზღვრული სამსახურეობრივი პოზიცია ორგანიზაციაში, რომელიც ჩვეულებრივ ცხადდება იმისთვის, რომ წაახალისოს სათანადო კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მქონე ადამიანები,

რათა მათ წარმოადგინონ სამსახურში მიღების განცხადება.

სამუშაოს ძიება

პიროვნების მიერ *დასაქმების* ძიების პროცესი, როდესაც იგი უმუშევარია ან უკმაყოფილოა არსებული სამსახურით. სამუშაოს ძიება მოიცავს უამრავ ასპექტს, ინფორმაციის მოძიების, შესაძლებლობების განსაზღვრისა და შეფასების და ვარიანტების შერჩევის ჩათვლით და ის ვინც უფრო წარმატებულია იყენებს ვაკანსიების , კონტაქტების ან ინფორმაციული რესურსების უფრო ფართო სპექტრს.

სამუშაოს მაძიებლის წერილი

სამუშაოს მაძიებლის მიერ *დამსაქმებელთან* გაგზავნილი წერილი (ან ელექტრონული წერილი) საკუთარი თავის წარდგენის და აღნიშნულ დამსაქმებელთან დასაქმების შესაძლებლობის მოთხოვნის მიზნით. ასეთი ტიპის მიმართვა ხშირად განიხილება, როგორც სპეკულაციური განცხადება, რადგან ეს არ არის პასუხი ოფიციალურად გამოცხადებულ თანამდებობაზე, არამედ განმცხადებლის მიერ დამსაქმებელთან შესაძლოა დასაქმების ვარიანტების ძიება. ასეთ წერილს შესაძლოა რომ თან ერთვოდეს განმცხადებლის *რეზიუმეც*.

ცოდნის ეკონომიკა

ადამიანის ცოდნისა და ინტელექტუალური ძალისხმევის გამოყენება ეკონომიკური ფასეულობის და მოგების შესაქმნელად, ბუნებრივი რესურსებისა და ფიზიკური შრომის გამოყენებისგან განსხვავებით. გონებრივი სამუშაოს შემსრულებლები იყენებენ ცოდნას, ოიდეებს და ინფორმაციას ტექნიკური და მეცნიერული მიღწევებისთვის და მატერიალური ფასეულობების შესაქმნელად.

შრომის ბაზარი

ეს არის რთული პროცესი, რომლის საშუალებითაც *დამსაქმებლები* პოულობს მუშებს, მუშები სამუშაოს და სადაც ხელფასები არის განსაზღვრული. შრომითი ბაზრები არსებობს საერთაშორისო , ეროვნულ, რეგიონალურ და ადგილობრივ დონეებზე სხვადასხვა დარგებში, პროეფსიებსა და დასაქმების სფეროებში. იხ. ასევე დასაქმება და უმუშევრობა.

მადლობის წერილი

თავაზიანი წერილი (ან ელექტრონული წერილი) რომელსაც სამსახურის მაძიებელი უგზავნის *დამსაქმებელს* ისეთი მოვლენის შემდეგ როგორიცაა მაგალითად, ოფიციალური ან ინფორმაციული გასაუბრება ან შეხვედრა. წერილის მიზანია დამსაქმებელთან მუშაობასთან დაკავშირებით სამუშაოს მაძიებლის დაინტერესების განმტკიცება, მადლობის გადახდა მისთვის დათმობილი დროისთვის და კარგი შთაბეჭდილების შექმნა.

საპასუხო წერილი უარის შემდეგ

მადლობის წერილის ვარიანტი, სადაც განმცხადებელი მადლობას უხდის დამსაქმებელს , რომ იგი განიხილეს თანამდებობაზე და კვლავ გამოხატავს დაინტერესებას მასთან მუშაობაზე, რაიმე სამომავლო შესაძლებლობების შემთხვევაში.

უწყვეტი სწავლება

ცნება იმის შესახებ, რომ პიროვნების სწავლების პროცესი არ წყდება მის მიერ ოფიციალური განათლების მიღების დასრულებასთან ერთად, არამედ იგი შესაძლებელი აგაგრძელდეს მთელი მისი ცხოვრების მანძილზე სხვადასხვა პირობებში, ოფიციალურად თუ არაოფიციალურად, *კარიერის,* გართობის ან პიროვნული განვითარების მიზნებისთვის.

სიცოცხლის როლი

სხვადასხვა იდენტობებიდანნებისმიერი, რასაც ადამიანები ითვისებს ცხოვრების მანძილზე სხვადასხვა დროს, შეცვლილი გარემოებებისა და სიტუაციების საპასუხოდ და რომლებიც მნიშვნელოვანია მათი *კარიერისთვის*. სოციოლოგმა დონალდ სუპერმა *(Donald Super)* განსაზღვრა ცხოვრების ძირითადი ცხრა როლი: ბავშვი, სტუდენტი, მუშა, პარტნიორი, მშობელი, მოქალაქე, მეოჯახე და პენსიონერი.

მენტორობა

ურთიერთობა, როდესაც ერთი ადამიანი (მენტორი) მისი დიდი ცოდნის და გამოცდილების და/ან განსხვავებული პერსპექტივების საფუძველზე წინამძღოლობას უწევს მეორე ადამინს (შეგირდი), რათა ხელი შეუწყოს მის პიროვნულ თუ კარიერულ განვითარებას ან გაზარდოს მისი თვითდაჯერებულობის ხარისხი. ასეთი ურთიერთობები შეიძლება იყოს ფორმალური ან არაფორმალური და ხშირად ყალიბდება სამუშაო ადგილზე ან პროფესიულ გარემოში.

სამოტივაციო წერილი

იხ.თანმხლები წერილი.

კონტაქტების დამყარება

სტრატეგია, რომლის მეშვეობითაც ადამიანი ამყარებს და ინარჩუნებს კონტაქტებს მის პროფესიულ სფეროში, რათა შემდგომში განავითაროს მისი კარიერა, განსაზღვროს სამსახურში მოწყობის საშუალებები, გაცვალოს ინფორმაცია და იდეები, მიიღოს რჩევები ან ფეხი აუწყოს ახალ მოვლენებს. ურთიერთობები შესაძლებელია დამყარდეს პირისპირ ურთიერთობით ან სოციალური ქსელების საშუალებით, როგორიცაა მაგ. Facebook, Twitter, LinkedIn და სხვ.

საქმიანობა (პროფესია)

ამას შეიძლება გააჩნდეს რამოდენიმე მნიშვნელობა კონტექსტიდან გამომდინარე და შესაძლებელია უბრალოდ აღნიშნავდეს ანაზღაურებად თანამდებობას ან სამსახურს, ან მოიცავდეს პროფესიულ როლს ან პროფესიის გრძელვადიან არჩევას.

პროფესიული კომპეტენტურობა

ადამიანის მიერ მისთვის პოტენციურად ღია, სამსახურში მოწყობის შესაძლებლობების სპექტრის და მოთხოვნების გააზრება, რაც მოიცავს უნარ–ჩვევებს, კვალიფიკაციას, პიროვნულ თვისებებს და მოტივაციას. პროფესიული კომპეტენტურობა წარმოადგენს DOTS მოდელის უმთავრეს ელემენტს.

აუთსორსინგი

პრაქტიკა, როდესაც ორგანიზაცია იწვევს მესამე მხარეს, მისი გარკვეული ბიზნეს–პროცესების წარმართვისთვის, რათა: დაზოგოს ხარჯები, განსაკუთრებით მომსხურე პერსონალის ხარჯები; გამოიყენოს სპეციალისტის უნარ–ჩვევები და გამოცდილება; შეასუსტოს ან თავიდან აიცილოს საკანონმდებლო და მარეგულირებელი პასუხისმგებლობები; და კონცენტრირება მოახდინონ ორგანიზაციის ძირითად ბიზნესზე.

თანამდებობაზე დანიშვნა

იხ. სამუშაო გამოცდილება

კომპლექსური კარიერა

კარიერა, სადაც ადამიანი ერთდროულად მუშაობს ერთზე მეტ სფეროში ან ერთზე მეტ

დამსაქმებელთან, ან კლიენტთან. მაგალითად, პიროვნება შესაძლებელია მუშაობდეს დამსაქმებელთან კვირაში რამოდენიმე დღე, ხოლო დანარჩენი დღეები მართავდეს საკუთარ ბიზნესს.

კომპლექსური კარიერის მუშაკი

პიროვნება, რომელიც იღებს საარსებო საშუალებას კომპლექსური კარიერის მეშვეობით.

ფსიქოლოგიური ხელშეკრულება

ეს არის დაუწერელი შეთანხმება დასაქმებულს (თანამშრომელს) და დამსაქმებელს შორის ორმხირივ ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობებზე. იგი არსებობს ნებისმიერი ოფიციალური შრომითი ხელშეკრულების გვერდით და ვარაუდებსა და რწმენას იმის თაობაზე თუ რას უნდა ელოდოს თითეული მხარე კანონიერად ერთმანეთისგან.

რეზიუმე ან CV (Curriculum Vitae)

დოკუმენტი, რომელსაც ადამიანები ჩვეულებრივ იყენებენ, როდესაც მიმართავენ სამსახურის მისაღებად და სადაც შეჯამებულია მათი კვალიფიკაცია, გამოცდილება, მიღწევები და უნარ–ჩვევები იმ თანამდებობასთან დაკავშირებით, რისთვისაც ისინი აკეთებენ განაცხადს. რეზიუმეს ზუსტი მოცულობა და სტილი შესაძლებელია განსხვავებული იყოს სხვადასხვა ქვეყანასა და დარგში და ასევე შესაძლებელია დამოკიდებული იყოს სამუშაოს მაძიებლის ამბიციებსა და ბიოგრაფიულ მონაცემებზე. იხ. ასევე ქრონოლოგიური რეზიუმე და ფუნქციონალური რეზიუმე.

თვითშეფასება

პროცესი, როდესაც პიროვნება ატარებს მისი პერსონის მნიშვნელოვანი ასპექტების, გამოცდილების და გარემოს „აუდიტს“, რათა უკეთ ჩასწვდეს იმ ფაქტორებს, რომლებიც უდიდეს გავლენას მოახდენენ კარიერის არჩევაზე, არჩევის თავისუფლებასა და განვითარებაზე. იხ. ასევე თვითშემეცნება.

თვითშემეცნება

პიროვნების უნარი, აღწეროს საკუთარი თავი მისი შესაძლებლობების, უნარ–ჩვევების ინტერესების და პიროვნული მახასიათებლების თვალსაზრისით, რათა ხელი შეუწყოს მათ კარიერასთან დაკავშირებული იდეების გენერაციაში, მათ გონივრულად შეფასებასა და სათანადოდ დაგეგმვაში. თვითშეფასება წარმოადგენს კარიერის დაგეგმვის DOTS მოდელის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი .იხ. ასევე თვითშეფასება.

თვითდასაქმება

სამუშაო გარემო, სადაც პიროვნება მუშაობს თავისთვის, ჩვეულებრივ გაწეული მომსახურებისთვს ან მიწოდებული პროდუქტებისთვის კლიენტებისა ან მომხმარებლებისგან ანაზღაურების მიღებით და არა დამქირავებლისგან ხელფასის მიღებით.

თვითმართვა

სტრატეგიები და მეთოდები, დაგეგმვის, ორგანიზების, თვითშეფასების, მიზნების დასახვის, ქმედებების დაგეგმვის და გადაწყვეტილებების მიღების ჩათვლით, რომლის საშუალებითაც ადამიანები ცდილობენ მკაცრად აკონტროლონ საკუთარი ქცევები და გარემო, რათა მიაღწიონ გარკვეულ მიზნებს, კარიერასთან დაკავშრებული მიზნების ჩათვლით.

თვითკრიტიკა

სწავლის პროცესი, რომის მეშვეობითაც პიროვნება განიხილავს კონკრეტულ გამოცდილებას ან მოვლენას, როგორც პროცესის, ასევე შედეგების ჩათვლით, რათა მიიღოს მაქსიმალური სარგებელი მისგან.

უნარ-ჩვევები

ეს არის სამუშაო გარემოში ჩვეულებრივ (მაგრამ არა ყოველთვის) სპეციფიურ დავალებებთან დაკავშირებით შეძენილი უნარები ან ცოდნა. უნარ–ჩვევები შეიძლება დაიყოს უნარ–ჩვევებად, რომლებიც არის ზოგადი და შეიძლება გამოყენებულ იქნას სხვადასხვა კუთხით, მაგალითად დროის მენეჯმენტი და გუნდური მუშაობა და უნარ–ჩვევები, რომლებიც უფრო მეტად სპეციფიურია და უკავშირდება კონკრეტულ დავალებას ან საქმიანობას.

SOAR მოდელი

არტი კუმარის (Kumar, 2008) მიერ შემუშავებული კარიერის დაგეგმვის მოდელი, რომელიც აერთიანებს ოთხ ძირითად ელემენტს: თვით– (S)elf); შესაძლებლობა (O)pportunity); მისწრაფებები (A)spirations); და შედეგები (R)esults). ნაწილობრივ ეს მოდელი შეიქმნა DOTS მოდელის განვითარებისთვის და ასევე, როგორც მისი დამატება.

სოციალური კაპიტალი

სოციალური კონტაქტები და ქსელები, რომელსაც ფლობს პიროვნება და შეუძლია გამოიყენოს სხვადასხვა მიზნებისთვის, მათ შორის კარიერის განვითარების ან წინსვლის მიზნების ჩათვლით. სოციალური კაპიტალის კონცეფცია ხაზს უსვამს კარიერულ წინსვლაში კონტაქტების დამყარების მნიშვნელობას.

სპეკულაციური განაცხადი

იხ. სამუშაოს მაძიებლის წერილი

დროებითი სამუშაო

დასაქმების პერიოდი, რომელიც გრძელდება გარკვეული პერიოდი იმის გამო, რომ სამუშაო სეზონურია, ან იმიტომ რომ დამსაქმებელს ესაჭიროება პერსონალი მხოლოდ დროში შეზღუდული ისეთი ფუნქციების შესასრულებლად, როგორიცაა საქონელთან ან მომსახურებებთან დაკავშირებული ხანმოკლე პიკური მოთხოვნების დაკმაყოფილება ან დეკრეტული შვებულების დაფარვა. დროებითი სამუშაო შეიძლება იყოს გამოცდილებისთვის სასარგებლო წყარო, მაგრამ შეიძლება მოიცავდეს ნაკლებად ხელსაყრელ პირობებს, ვიდრე მუდმივი სამუშაო.

უმუშევრობა

სიტუაცია, როდესაც პიროვნებას არ აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო და აქტიურად ეძებს სამსახურს ჩვეულებრივ მაშინ, როდესაც შრომის შეთავაზება აჭარბებს მოთხოვნას. მიუხედავად იმისა, რომ უამრავი ადამიანი თვლის თავს უმუშევრად ხანმოკლე პერიოდის განმავლობაში, უმუშევრობის პერიოდის გახანგრძლივებას შეუძლია გამოიწვიოს ჯანმრთელობის სერიოზული პრობლემები და ფსიქოლოგიური შედეგები.

უმუშევრობის დონე

გარკვეული ჯგუფის უმუშევრობის დონის განსაზღვრა, მაგალითად გეოგრაფიული რეგიონის, ინდუსტრიის, პროფესიის ან დემოგრაფიული ნიშნის მიხედვით (ასაკი, სქესი, ეთნიკურობა და ა.შ.). ეროვნული უმუშევრობის დონე, მაგალითად, შეიძლება გამოითვალოს უმუშევარი ადამიანების რაოდენობის შრომისუნარიანი ადამიანების საერთო რაოდენობაზე გაყოფით, რათა მივიღოთ პროცენტული მაჩვენებელი.

ფასეულობები

ეთიკური ფაქტორები, ხშირად წარმოშობილი შეხედულებების სისტემებიან ან კულტურიდან, რომლებიც განაპირობებს პიროვნების შეხედულებას სამყაროზე, რაც გავლენას ახდენს

მათ დამოკიდებულებასა და ქცევაზე და სტიმულს აძლევს მათ ქმედებებს. კარიერასთან დაკავშირებით, საქმიანობის სფეროები, რომლებიც ასახავს ღირებულებების გარკვეულ სისტემებს, უფრო მიმზიდველი იქნება იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც განიხილავენ ასეთ ფასეულობებს კარიერულ ხედვასთან მიმართებით.

ხედვა

იხ. კარიერული ხედვა.

სამუშაო

ფიზიკური ან გონებრივი ძალების ხარჯვა, რაიმეს შესაქმნელად ან საწარმოებლად, დავალების შესასრულებლად ან ნებისმიერი სახის პროდუქტიული საქმიანობისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო ხშირად გამოიყენება დამსაქმებელსა და მომუშავეს შორის ურთიერთობის ან ანაზღაურებადი საქმიანობის აღსანიშნავად, იგი ასევე შეიძლება გულისხმობდეს მოხალისედ ან სახლში მუშაობას, რისთვისაც შესაძლოა ადამიანი არ იღებდეს ანაზღაურებას.

სამუშაო გამოცდილება

პიროვნების დამსაქმებელთან თანამდებობაზე ყოფნის ან გამოცდილების პერიოდი, იმისთვის, რომ იგი გაეცნოს და უკეთესად გაერკვეს იმაში, თუ რას წარმოადგენს გარკვეული სამუშაო გარემო ან პროფესია. სამუშაო გამოცდილება შეიძლება იყოს რამოდენიმე დღიანი ან გაგრძელდეს ერთი წლის მანძილზე, იგი შეიძლება მიმდინარეობდეს სწავლის პროცესის პარალელურად, იყოს ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი. იხ. ასევე სტაჟირება.

სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსი

სამუშაოს ან კარიერის მოთხოვნილებებთან დაკავშირებით საზღვრების დაწესების პრაქტიკა, რათა გამოიყოს დრო ცხოვრების სხვა ასპექტებისთვის, როგორიცაა მაგ. ოჯახი, საზოგადოება, ინტერესები ან სულიერი განვითარება.

სამუშაო ადგილი

ფიზიკური ადგილი, სადაც პიროვნება მუშაობს, მაგალითად ოფისი, ქარხანა, საავადმყოფო ან სკოლა. თანამედროვე გლობალურ ეკონომიკაში აუცილებელი არ არის დასაქმებულების და დამსაქმებლის ერთი და იგივე ადგილას ყოფნა, რადგან თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიები იძლევა დიდ მანძილზე კომუნიკაციის საშუალებას. აქედან გამომდინარე, ახლა უამრავი ადამიანისთვის სახლი ჩვეულებრივი სამუშაო ადგილია.

დანართი II

პროექტის დასახელება: სტუდენტური კარიერული სერვისების განვითარება საქართველოში (CASEDE)
პროექტის ნომერი: 530566-TEMPUS-1-2012-1-LT-TEMPUS-SMGR (2012-3045/001-001)

სტუდენტების კარიერის მართვის კომპეტენციების ქართული ჩარჩო

I. ძირითადი დებულებები

1. დოკუმენტის მიზანია წარმოადგინოს სტუდენტური კარიერული მართვის კომპეტენციების მატრიცა, რომელიც გააუმჯობესებს საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლას.

2. დოკუმენტი ეფუძნება შემდეგ ქართულ კანონებს, საკანონმდებლო აქტებსა და სხვა დაკავშირებულ დოკუმენტებს:

2.1. საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ (დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის მიერ, 21.12.2004);
2.2. უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციათა ჩარჩო (დანართი #3, ბრძანება #120/ნ, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს დამტკიცების შესახებ, 10.12.2010)
2.3. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული კანონი (დამტკიცებული საქართველოს მთავრობის მიერ, 21.07.2010)
2.4. საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ (დამტკიცებული საქართველოს მთავრობის მიერ, 28.03.2007)
2.5. საქართველოს შრომის კანონი (დამტკიცებული საქართველოს მთავრობის მიერ, 17.12.2012)
2.6. უმაღლესი სასწავლებლების საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტები (დამტკიცებული საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ, 04.05.2011)
2.7. სსიპ ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ანგარიში 2010 წლისათვის
2.8. ევროპის კომისია (2010). ევროპა 2020. სწრაფი, მდგრადი და ინკლუზიური ზრდის სტრატეგია. COM (2010) 2020 დასასრული, ბრიუსელი
2.9. ევროკომისია (2010) განრიგი ახალი უნარებისა და დასაქმებისათვის: ევროპული წვლილი სრული სამსახურის მიმართულებით COM(2010) 682 დასასრული;
2.10. ევროპელთა კომუნიკაციის კონფერენცია. მინისტრთა პასუხისმგებლობა უმაღლესი განათლებისათვის, ლუვენი და Louvain-la-Neuve (2009). ბოლონიის პროცესი 2020 - ევროპული უმაღლესი განათლების სფერო ახალ დეკადაში;
2.11. ევროკავშირის საბჭო (2010). - საბჭოს 2010 წლის 19 ნოემბრის გადაწყვეტილება „ახალგაზრდული წინსვლის“ ინიციატივისთვის: ინტეგრირებული მიდგომა ახალგაზრდული სახის გამოწვევების საპასუხოდ. ევროკავშირის ოფიციალური ჟურნალი, C 326;
2.12. ევროკომისია. ახალი უნარები, ახალი დასაქმება: იმოქმედე ახლა. ექსპერთა ჯგუფის მოხსენება ახალი უნარებისა და ახალი დასაქმების შესახებ, მომზადებული ევროკომისიის მიერ, 2010.

3. დოკუმენტი მომზადდა შემდეგი ფაქტორებისა და საკითხებისა გათვალისწინებით:

3.1. პოლიტიკური, სოციალური და ეკონომიკური ტენდეცია, რომელიც გავლენას ახდენს პიროვნების კარიერულ განვითარებასა და შეთავაზებულ კარიერულ სერვისებზე: გლობალური და საქართველოს ეკონომიკა, ტექნოლოგიების განვითარება, მუშაობის ახალი გზები, სამსახურისა და ოჯახის როლის ცვლილება და ასევე, დემოგრაფიული ცვლილებები.

3.2. თანამედროვე შრომითი ბაზრის შესაბამისი სამუშაო ძალის უნარების გამომუშავებისთვის და მთელი სიცოცლის განმავლობაში სწავლის (LLL) წახალისების მიზნით საჭირო მოთხოვნებია:

3.2.1. პიროვნება არის აქტიური მშენებელი საკუთარი კარიერის და თავად იღებს ცნობიერ და შესაბამის ინფორმაციაზე დაყრდნობილ გადაწყვეტილებებს.

3.2.2. პიროვნება ფლობს საკუთარ კარიერას და უნდა გაიაზროს საკუთარი კარიერული მიმართულებების განსაზღვრის პასუხისმგებლობა.

3.2.3. მოქნილობა, ოპტიმისტური პოზიცია კარიერული შესაძლებლობის კუთხით, მატებს გამბედაობას გაიღოს რისკი და მოქნილი იყოს შესაძლო მარცხების მიმართ, რომელიც არის უმთავრესი ხარისხი პიროვნების, რათა განვითარდეს

3.2.4. კარიერული კმაყოფილება და წარმატება არის სუბიექტურად განსაზღვრული პიროვნების მიერ.

3.3. ბოლონიის პროცესის სტრატეგიული ტენდენცია უმაღლესი განათლების სფეროს მოდერნიზაციისათვის:

3.3.1. სტუდენტზე ორიენტირებული სწავლება, მიწოდება ინდივიდუალურად მორგებული საგანმანათლებლო მიმართულებისა, რომელიც უკეთ შეძლებს მოამზადოს სტუდენტი მისი მომავალი კარიერისათვის და უზრუნველყოფს მათ პერსონალურ განვითარებას.

3.3.2. დასაქმების ხელშეწყობა, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტს უახლესი და მოწინავე ცოდნით, უნარებითა და კომპეტენციებით, რაც მათ სჭირდებათ პროფესიული ცხოვრების მანძილზე და შემატებთ მათ უნარს მაქსიმალურად გამოიყენონ საკუთარი შესაძლებლობები ცვალებად შრომით ბაზარზე.

3.3.3. მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა დასაქმების შენარჩუნებისათვის, რაც ხელს შეუწყობს კვალიფიკაციის მიღებასა და ამაღლებას, ცოდნისა და გაცნობიერების გაფართოვებას, ახალი უნარებისა და კომპეტენციების გამომუშავებას და პიროვნულ ზრდას.

3.3.4. უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაცია და მარკეტინგული მიდგომა ზრდის დასაქმების მნიშვნელობას.

4. დოკუმენტში გამოყენებული ძირითადი კონცეფციები:

დამოკიდებულება - განწყობა ან ტენდეცია უპასუხო დადებითად ან უარყოფითად კონკრეტულ იდეას, საგანს, პიროვნებას ან სიტუაციას

კარიერა - მუშაობის შედეგი, სწავლის როლი და პიროვნების გამოცდილება მისი საქმიანობის პერიოდში

კარიერული განათლება - ცოდნის განვითარება, უნარებისა და დამოკიდებულებების შეძენა დაგეგმილი პროგრამის მიმართულებით განათლებისა და ტრენინგების გამოცდილების შეძენით, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტებს მართონ თავიანთი კარიერა სასურველი მიმართულებით

კარიერული ინფორმაცია - კარიერული რესურსები, რომლებიც გვეხმარება მოვიძიოთ ინფორმაცია პროფესიული, საგანმანათლებლო, სატრეინინგო და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ

კარიერული მართვა - სწავლისა და მუშაობის ფუნქციების, გამოცდილების პროცესის მართვა კარიერის მანძილზე

კარიერული მართვის კომპეტენციები - ცოდნა, უნარები, დამოკიდებულებები, რომლებიც სასიცოცხლოა სწავლისა და მუშაობის წარმატებით მართვისათვის.

კარიერული გეგმა - მოქმედების შედეგი, მიღწეული კარიერული მიზნებით, სასურველი

განათლების მიღებითა და დამაკმაყოფილებელი სამსახურით.
კარიერული ხედვა - ნათელი სურათი სამომავალი კარიერისა, რომელიც გავლენას ახდენს პიროვნების მუშაობასა და სწავლაზე.
შრომისუნარიანობა - უნარი შეიძინო და შეინარჩუნო სამსახური ან საჭიროების შემთხვევაში იყო დამოუკიდებელი შრომით ბაზარზე მზაობისა და უნარიანობის მეშვეობით, მართო საკუთარი სამსახური ორგანიზაციების შიდა გარდამავალ პერიოში.
მეწარმეობა (ბიზნესის წამოწყება, თვითდასაქმება) - პიროვნების კრეატიული შესაძლებლობები, დამოუკიდებლად ან ორგანიზაციის შიგნით მოახდინოს შესაძლებლობების იდენტიფიცირება და დაიწყოს მისი განახორციელება, რათა მიაღწიოს დაფასებასა და ეკონომიკურ წარმატებას.
ცოდნა - ფაქტები, წარმოდგენები, განცხადებები, თეორიები საკუთარ თავზე და მსოფლიოზე რომელიც ჩვენს ირგვლივაა, ასევე მსოფლიოს ფენომენის შესახებ.
საქმიანობა - ჯგუფი მსგავსი სამსახურებისა სხვადასხვა ინდუსტრიებსა და ორგანიზაციებში.
უნარი - გამოცდილება მოცემულ საკითხზე, როგორც წესი შეძენელი სწავლისა და გამოცდილების საფუძველზე.
მუშაობა - ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი აქტივობების მთელი რიგი, მოსალოდნელი შედეგებით, რომელიც მიზნად ისახავს ამ აქტივობებში ჩართული ადამიანების კმაყოფილების უზრუნველყოფას.

II. ჩარჩოს მიზანი და მიზეზი

5. ჩარჩოს მიზანია განსაზღვროს სტუდენტის კარიერული მართვის ძირითადი კომპეტენციები, რომლებიც სასიცოცხლოა შრომისუნარიანობის შეძენისა და შენარჩუნებისათვის და ასევე კარიერული კმაყოფილების მიღწევისათვის მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზარზე

6. ჩარჩო დაფუძნებულია შემდეგ ფილოსოფიურ ვარაუდებზე:
   6.1. კარიერული მართვა მოიცავს როგორც კარიერისათვის რელევანტურ ცოდნას, ასევე შეძენილი კომპეტენციების ასახვასა და გამოვლენას.
   6.2. კარიერული მართვის პროცესი უნდა იყოს რაციონალური, შესრულებულ საკითხში გათვიცნობიერებული, პასუხისმგებლობის გრძნობით სავსე ადამიანის მიერ.
   6.3. კარიერული მართვის პროცესი მოიცავს ინტუიციურ, კრეატიულ და რაციონალ ქმედებებს, რომელსაც პიროვნება სარგებლის სახით ღებულობს წინასწარგანზრახული გეგმისა და არაპნოგროზირებადი აქტივობის პოზიტიური შედეგის გამოყენების საფუძველზე.
   6.4. კარიერა განვითარებულია კარიერული სცენარის საშუალებით, რომელიც პიროვნების მოთხოვნილებებს, შესაძლებლობებსა და გარემო რეალობას აკმაყოფილებს.
   6.5. აღნიშნული კარიერული სცენარი განხორციელებული პიროვნების მიერ, რომელიც ამავე დროს ინარჩუნებს მზაობას ცვლილებებისადმი, ახალი შესაძლებლობებისადმი და ხელახლა იხილავს და ავითარებს საკუთარ კარიერულ მიმართულებას.
   6.6. კარიერული მართვის კომპეტენციები შესაძლოა განვითარდეს და გაუმჯობესდეს სწავლისა და პრაქტიკის საშუალებით.
   6.7. ოპტიმიზმი, თვითეფექტურობა, გადაწყვეტილების ავტონომიურობა და გამძლეობა არის ძირითადი ფაქტორები, რომელიც დაკავშირებულია კარიერულ წარმატებასთან.

III. ჩარჩოს აგებულება

1. ჩარჩოს აგებულება მოიცავს 4 ურთიერთდაკავშირებულ დარგს, როგორც თვითცნობიერების ამაღლებას, კარიერული შესაძლებლობების კვლევას, კარიერის დაგეგმვას, ასევე კარიერულ რეალიზაციას (კომპეტენციების დეტალური აღწერა წარმოდგენილია დოკუმენტის V მუხლში)

დარგი	კომპეტენციები
თვითშემეცნება	დარწმუნება, რომ პიროვნული ფაქტორები კარიერისათვის უმნიშვნელოვანესია ცხოვრების მანძილზე კარიერაზე მომხდარი გავლენის შესწავლა
კარიერული შესაძლებლობების კვლევა	თავმოყრა, გაცხრილვა და კარიერული ინფორმაციის გამოყენება გლობალური, ლოკალური, პოლიტიკური, სოციალური, გარემო, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ტენდენციების კვლევა და პიროვნული დასკვნის წარმოჩენა სამსახურისა და სწავლის შესაძლებლობების კვლევა და პიროვნული დასკვნის წარმოჩენა.
კარიერული დაგეგმვა	ფართო და ადაპტირებული კარიერული ხედვის შექმნა კარიერული გადაწყვეტილების მიღება კარიერული პროექტის დაგეგმვა
კარიერის რეალიზაცია	სასწავლო პროცესის მართვა -სამსახურის ძიების პროცესის მართვა -პერსონალური რესურსების მართვა -სამუშაო ადგილით უზრუნველყოფა და შენარჩუნება -დაბალანსებული ცხოვრებისა და სამუშაო ფუნქციების შენარჩუნება კარიერული ცვლილებების მართვა

2 თითოეული კომპეტენცია ხასიათდება 3 სტრუქტურული ელემენტის აღწერით: ცოდნა, უნარები და დამოკიდებულებები.

3. დეტალური აღწერა, თუ როგორ არის შესაძლებელი თითოეული კომპეტენციის განვითარება გაიწერება და მოცემული იქნება სტუდენტური კარიერული კომპეტენციების განვითარების პროგრამაში

IV. ჩარჩოს გამოყენება

1. ჩარჩო წარმოადგენს, როგორც სახელმძღვანელოს ნიმუშს საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომელთათვის, რომლებიც უზრუნველყოფენ კარიერული განვითარების სერვისების მიწოდებას. პროფესიონალებს შეეძლებათ მოამზადონ კარიერული განათლების პროგრამა და ჩარჩოს ბაზაზე შეიმუშაონ მექანიზმები საკუთარი უსდების საჭიროებებიდან გამომდინარე.

2. კომპეტენციები ფორმულირებულია ძირითად ტერმინებად. გლობალური და ლოკალური პოლიტიკური, სოციალური, გარემო, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ტენდენციებიდან გამომდინარე მომხმარებლებმა თავად უნდა აირჩიონ გზა კომპეტენციათა მნიშვნელობის გამოყენების.

3. აღნიშნული კარიერული მართვის კომპეტენციები ან დასრულებული ჩარჩო შესაძლებელია ინტეგრირებულ იქნას ცალკეულ სასწავლო საგნებში.

4. საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარჩოს მიღებისათვის გასათვალისწინებულია შემდეგი ასპექტები: უნივერსიტეტის ხედვა და მისია, სტუდენტთა აკადემიური მოსწრება, კურიკულუმის მოცულობა, ჩაბარების დრო, სტუდენტთა მიწვევა, ხარისხის პროგრამასთან ინტეგრირება შესაბამისი დისციპლინის გათვალისწინებით. ასევე საგულისხმოა, რეგიონალური და ეროვნული შესაძლებლობათა სტრუქტურა, დასაქმების სხვა ფორმები, რომელიც დაკავშირებულია ხარისხის მინიჭების გარეშე სწავლასთან, პედაგოგიური მიდგომები, სასწავლო და სწავლების რესურსები, სტუდენტთა შემადგენლობა, შეფასების სახეები.

V. სტრუქტურის დეტალური აღწერა

კომპეტენცია	ცოდნა და გააზრება	უნარები	დამოკიდებულება
1. თვითშემეცნება			
1.1კარიერისათვის მნიშვნელოვანი პირადი ფაქტორების გაცნობიერება	ესმის საკუთარი ცოდნის მნიშვნელობა კარიერის მართვისათვის. იცის პირადი ფაქტორების მნიშვნელობა (თვისებები, ღირებულებები, ინტერესები, მისწრაფება, კომპეტენციები) და ესმის მათი კარიერასთან მიმართება. იცის საკუთარი ცოდნისა და თვითშეფასების მნიშვნელობა და ხერხები. აცნობიერებს განსხვავებას თვითშეფასებასა და სხვების მიერ შეფასებას შორის (გარე შეფასება). ესმის რეალური და პოზიტიური იმიჯი რამდენად მნიშვნელოვანია კარიერისათვის. ესმის საკუთარი ცოდნის ასახვის სარგებელი და აქვს ასახვის განვითარებისათვის აუცილებელი ცოდნა.	შეუძლია შეარჩიოს კარიერისათვის მნიშვნელოვანი პერსონალური თვისებების შემეცნების შესაბამისი საშუალებები და ინსტრუმენტები. შეუძლია შეაფასოს კარიერისათვის მნიშვნელოვანი პირადი თვისებები, როგორიცაა პიროვნული მახასიათებლები, ღირებულებები, ინტერესები, ნიჭი, კომპეტენციები და ა.შ. შეუძლია შეაფასოს საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეები, ანუ რაც შესაძლოა გაუმჯობესდეს. შეუძლია საკუთარ დამოკიდებულებასა და ქცევაზე ექსპერიმენტის ჩატარება, მოახდინოს კარიერის შექმნისათვის აუცილებელი მიღებული გამოცდილების შეფასება. შეუძლია სხვათა თვითშეფასების გამოყენება.	ცდილობს საკუთარი თავის უკეთ გაცნობას. ცდილობს განავითაროს აღქმის უნარი. მიიღწვის რისკის აღებისაკენ, ღიად შეისწავლოს საკუთარ თავს და იღებს თვითშეფასებას სხვებისგან. ცდილობს შექმნას რეალური და პოზიტიური იმიჯი.
1.2. ცხოვრების მანძილზე კარიერული განვითარების გავლენის შესწავლა	იცის პიროვნების ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და სოციალური განვითარების კავშირი კარიერულ წინსვლასთან მიმართებაში. იცის გარდამავალი ცხოვრებისეული პერიოდები (ოჯახის შექმნა თუ ბავშვის დაბადება, სამსახურის დაკარგვა და ა.შ.) და თუ რა გავლენა მოჰყვება სოციალური როლების შეცვლას. ესმის პერსონალური გარდამავალი პერიოდის გავლენა კარიერულ განვითარებაზე.	შეუძლია დაასახელოს პიროვნული განვითარებისათვის საჭირო ცვლილებები და გარდამავალი პერიოდები, რომელიც მნიშვნელოვანია კარიერისათვის. შეუძლია გამოიკვლიოს და განსაზღვროს ქცევა და გამოცდილება (აზრები, გრძნობები, შეგრძნებები, ცნობიერება) რომელიც დაკავშირებულია მნიშვნელოვან მოვლენებთან და აცნობიერებს მის მნიშვნელობას კარიერულ გეგმებთან. შეუძლია შეაფასოს კარიერული შესაძლებლობები პიროვნული ზრდის კონტექსტში	შეუძლია შეაფასოს კარიერული შესაძლებლობები პიროვნული ზრდის კონტექსტში ეძებს გამოავლინოს პერსონალური გარდამავალი პერიოდების გავლენა კარიერულ განვითარებაზე.
კომპეტენცია	ცოდნა და გააზრება	უნარები	დამოკიდებულება
2. კარიერული შესაძლებლობების გამოკვლევა			
2.1. კარიერული ინფორმაციის შეგროვება, შეფასება და გამოყენება	ესმის კარიერული ინფორმაციის მნიშვნელობა კარიერის მართვაში . იცის კარიერული ინფორმაციის მოპოვების სხვადასხვა ფორმები, წყაროების და საშუალებები. აგრეთვე, კარიერული შესაძლებლობების გამოკვლევის სისტემატიზაციის სქემების მეშვეობით.	შეუძლია შეაფასოს კარიერული ინფორმაციის საჭიროება პირადი კარიერის მართვაში. შეუძლია შეარჩიოს და გამოიყენოს კარიერული ინფორმაციის მოპოვების სხვადასხვა	ცდილობს გამოიყენოს პირადი კარიერის მართვაში უახლესი და მაღალი ხარისხის კარიერული ინფორმაცია.

კომპეტენცია	ცოდნა და გააზრება	უნარები	დამოკიდებულება
	იცის კარიერული ინფორმაციის გამოყენების შესაძლებლობები და შეზღუდვები. იცის კარიერული ინფორმაციის ხარისხის შეფასების მნიშვნელობა და კრიტერიუმები. ესმის თუ როგორ უნდა გამოიყენოს კარიერული ინფორმაცია პირადი კარიერის მართვაში. ესმის კარიერული შესაძლებლობების გაუმჯობესების გზები.	წყაროები, ფორმები და საშუალებები. შეუძლია შეაფასოს კარიერული ინფორმაციის მოპოვების წყაროებისა და საშუალებების დადებითი და უარყოფითი მხარეები. შეუძლია შექმნას და გამოიყენოს კარიერული შესაძლებლობების შესასწავლად სოციალური ქსელი. შეუძლია შეაფასოს კარიერული ინფორმაციის ხარისხი. შეუძლია გამოიყენოს კარიერული ინფორმაცია პირადი კარიერის მართვაში.	ცდილობს მუდმივად შეაფასოს და გააუმჯობესოს საკუთარი კარიერული შესაძლებლობები.
2.2. გლობალური, სოციალური, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ტენდენციებისა და პირადი მახასიათებლების შესწავლა.	ესმის შრომით ბაზარზე საზოგადოების მოთხოვნების გავლენა პროფესიის ცვლილებებზე. იცის თანამედროვე მსოფლიოს ძირითადი გლობალური ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური განვითარების ტენდენციები და ესმის მათი გავლენა მიმდინარე და სამომავლო კარიერულ შესაძლებლობებზე. იცის გლობალურ ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური განვითარების ტენდენციების შესასწავლი საშუალებები და ინსტრუმენტები.	შეუძლია საზოგადოების საჭიროებებისა და მათი ცვლილებების ანალიზი, ასევე ამგვარი ცვლილებების გავლენის შეფასება პირად კარიერაში. შეუძლია შეაფასოს კარიერული ოფციები ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და სოციალური ცვლილებების პროგნოზის კონტექსტში. შეუძლია განსაზღვროს ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური განვითარების ტენდენციების ზემოქმედება პირად კარიერიაზე, როგორც აწმყოში, ასევე სამომავლო პერსპექტივით.	გამოხატავს მზაობას გლობალური ცვლილებების მიმართ. ცდილობს მართოს საკუთარი კარიერა პირადი საჭიროებებისა და საზოგადოებაში არსებული მოთხოვნების გათვალისწინებით, ცდილობს მართოს პირადი კარიერა ეკონომიკური, სოციალური და ტექნოლოგიური განვითარების ტენდენციების გათვალისწინებით.
2.3. დასაქმების შესაძლებლობებისა და პირადი მახასიათებლების შესწავლა.	იცის შრომითი ბაზრისა და დამსაქმებლის მოლოდინის ძირითადი ტენდენციები. იცის დასაქმების სხვადასხვა ფორმები. იცის ბიზნესის დაწყების მოთხოვნები და ესმის მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები. იცის შრომის ბაზრის მოთხოვნები დასაქმებულთა მიმართ (კომპეტენცია, ნიჭი, გამოცდილება და ა.შ.). კარგად იცნობს ეკონომიკის დარგობრივ კონცეფციებს, კარიერულ ტენდენციებს, ორგანიზაციებს, სამუშაო ადგილებს, პროფესიებს, თანამდებობებს, ისევე, როგორც მათ სტრუქტურას, აგრეთვე სხვადასხვა საშუალებებსა და ინსტრუმენტებს მათ შესასწავლად.	შეუძლია მოიპოვოს, განმარტოს, შეაფასოს და გამოიყენოს პირადი კარიერული მიზნებისათვის შეგროვილი ინფორმაცია ეკონომიკურ დარგებზე, კარიერიულ ტენდენციებზე, ორგანიზაციებზე, სამუშაო ადგილებზე, პროფესიებსა და თანამდებობებზე. შეუძლია განსაზღვროს სხვადასხვა ეკონომიკური დარგების კომპეტენციებსა და პიროვნული თვისებებზე დამსაქმებელთა მოთხოვნები. კარიერული ტენდენციები, პროფესიები, ორგანიზაციები, სამუშაო ადგილები და თანამდებობები.	დაინტერესებულია დასაქმების შესაძლებლობებით. აჩვენებს ღია დამოკიდებულებას ყველა ფორმის დასაქმებასთან მიმართებაში. აქვს დადებითი დამოკიდებულება ბიზნესის დაწყებასთან მიმართებაში. ცდილობს, განავითაროს კომპეტენციები შრომითი ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

კომპეტენცია	ცოდნა და გააზრება	უნარები	დამოკიდებულება
	ესმის პროფესიების, დასაქმებისა და სწავლების შესახებ ინფორმაციის ურთიერთკავშირი.	შეუძლია შეაფასოს კერძო ბიზნესის დადებითი და უარყოფითი მხარეები პირადი ინტერესებისა და ღირებულებების მიმართ. შეუძლია გამოიყენოს შრომის ბაზარზე არსებული ინფორმაცია პირადი კარიერის მართვის მიზნით.	ცდილობს შეაფასოს დამსაქმებელთა მოთხოვნების ცვლილებები.
2.4. სასწავლო შესაძლებლობებ ის შესწავლა	ესმის გრძელვადიანი განათლების კონცეფცია და მისი მნიშვნელობა კარიერასთან მიმართებაში. კარგად იცნობს სასწავლო შესაძლებლობების შესწავლის საშუალებებსა და ინსტრუმენტებს. იცის სასწავლო პროცესის ხელშეწყობისათვის საჭირო სხვადასხვა დაფინანსების წყაროები. ესმის ფორმალური და არაფორმალური განათლების სისტემის ფუნქცია. აგრეთვე უფლებები და მოვალეობები დაინტერესებულ მხარეებს / მონაწილეების მიმართ. ესმის ურთიერთკავშირი შეძენილ (განვითარებულ) კომპეტენციებსა და დასაქმების შესაძლებლობებს შორის. ესმის უცხო ენების ფლობის უპირატესობა. ესმის ინტერნაციონალიზაციისა და მობილურობის მნიშვნელობა. იცის მოხალისედ მუშაობის ან სამუშაოს შესწავლის პროცესის მნიშვნელობა.	შეუძლია შეაფასოსშეძენილი კომპეტენციების სარგებელი პერსონალური კარიერისათვის. შეუძლია მოიპოვოს, შეფასოს და გამოყენოს პირადი მიზნებისათვის კარიერის შესახებ ინფორმაციის ფორმალური და არაფორმალური სასწავლო შესაძლებლობები. შეუძლია განსაზღვროს შესაბამისი სასწავლო შესაძლებლობები და განავითაროს სასწავლო სტრატეგია მისი კარიერული მიზნების შესაბამისად. შეუძლია იპოვოს შესაფერისი სწავლის დაფინანსების წყაროები. შეუძლია გააკეთოს არჩევანი კონკრეტული უცხო ენის (ენების) შესასწავლად რომელიც (რომლებიც) მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარებისათვის.	ფიქრობს სწავლების შესაძლებლობის სარგებელზე. ეძებს კარიერისათვის აუცილებელი კომპეტენციების მუდმივ განვითარებას. მისაღებია საერთაშორისო მობილობისა და სამუშაო სწავლებაზე დაფუძნებული ცოდნის ღირებულება.
3. კარიერის დაგეგმვა			
3.1. ფართო და ადაპტირებული კარიერული ხედვის შექმნა.	იცის კარიერული ხედვის კონცეფცია და მისი მნიშვნელობა კარიერულ წარმატებაში. იცის კარიერული ხედვის ჩამოყალიბების პრინციპები. ესმის დამოკიდებულება პირადი კარიერული წარმატების ფაქტორების, კარიერული შესაძლებლობის, კარიერული მიზნებისა და ზოგადი კარიერული ხედვის შორის. ესმის კავშირია კარიერულ ხედვასა და ზოგად ცხოვრებისეულ ხედვას შორის. იცის გარემოებათა ცვლილებების გავლენა კარიერული ხადვის განვითარების პროცესში.	შეუძლია განსაზღვროს საკუთარი კარიერული ხედვა. შეუძლია კარიერული ხედვა და პირადი ფაქტორები დაუკავშიროს გარემოებათა ცვლილებას, ცხოვრებისეულ ხედვასა და პრინციპებს. შეუძლია გააკეთოს შიდა და გარე ფაქტორების ანალიზი, მოახდინოს მათი ინტეგრაცია შემდგომი კარიერული ხედვის განვითარებაში. შეუძლია კარიერული ხედვა დაუკავშიროს კარიერის მართას (კარიერულ გადაწყვეტილებებს, მიზნებს, გეგმებს და სხვა) შეუძლია მიიღოს დროული და ინფორმირებული გადაწყვეტილება.	ეძებს მართოს პირადი კარიერა კარიერული ხედვის მეშვეობით. ეძებს კარიერული ხედვის შექმნის პროცესში ყველა აუცილებელი პირადი და გარემოებრივი ფაქტორების ინტეგრირებას. ამჟღავნებს გახსნილობას სხვადასხვა კარიერული შესაძლებლობების მიმართ.

კომპეტენცია	ცოდნა და გააზრება	უნარები	დამოკიდებულება
3.2. კარიერული გადაწყვეტილებების მიღება	იცის კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების კონცეფცია, პროცესი და კრიტერიუმები. იცის პერსონალური და გარე ფაქტორების გავლენა კარიერული გადაწყვეტილების ხარისხზე. იცის ცრურწმენებისა და სტერეოტიპების გავლენა კარიერულ გადაწყვეტილებებზე. იცის იმ სირთულეების შესახებ რომელიც დაკავშირებულია კარიერული გადაწყვეტილების მიღებასთან. ესმის პრობლემის აღმოფხვრის ტექნიკები. იცის კარიერული გადაწყვეტილებების ხარისხის გაუმჯობესების გზები. ესმის რისკის აღებისა და რისკის აუღებლობის შორის განსხვავება კარიერული გადაწყვეტილებების მიღებისას.	შეუძლია აირჩიოს შესაფერისი კარიერული გადაწყვეტილების მოდელი კონკრეტულ სიტუაციებში. შეუძლია განსაზღვროს გადაწყვეტილების მიღების კრიტერიუმები და მოარგოს იგი გადაწყვეტილების მიღების პროცესს. შეუძლია შეაფასოს შიდა და გარე ფაქტორების გავლენა გადაწყვეტილების მიღების ხარისხზე. შეუძლია კარიერული გადაწყვეტილების მოსალოდნელი შედეგების წინასწარი განსაზღვრა. შეუძლია იდენტიფიცირება მოახდინოს და დამოუკიდებლად გადალახოს ის სირთულეები, რომელიც დაკავშირებულია კარიერული გადაწყვეტილების მიღებასთან ან მოიძიოს დახმარება, რომელიც მასთან შეგუებაში შეუწყობს ხელს. შეუძლია მართოს კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესი და მიიღოს დროული და ინფორმირებული გადაწყვეტილებები.	ეძებს რომ მიიღოს დროული და ინფორმირებული კარიერული გადაწყვეტილებები. ეძებს განავითაროს კარიერული გადაწყვეტილებები ს მიღების უნარები. ეძებს იდენტიფიცირება მოახდინოს და შეაფასოს პირადი და გარე ფაქტორები, რომელიც გავლენას ახდენენ კარიერული გადაწყვეტილებები ს მიღებაზე.
3.3. კარიერული პროექტის დაგეგმვა	იცნობს კარიერული დაეგმვის სტრუქტურას, განვითარების საფეხურებსა და შინაარსს. ესმის კვლევის ეფექტურობა სამოქმედო გეგმაზე. იცის კარიერული მიზნების განმსაზღვრელი კრიტერიუმები ესმის თუ როგორ უნდა იქნას დაკავშირებული კარიერული გეგმა პირად კარიერულ ხედვასთან. ესმის შიდა და გარე ფაქტორების ცვლილებების გავლენა კარიერული პროექტის დაგეგმვაზე. ესმის კვლევის გავლენა გეგმის შესრულებაში. ესმის კარიერული პროექტის დაგეგმვისას, თუ როგორ უნდა იქნას გამოყენებული კარიერული რესურსები.	შეუძლია დაუკავშიროს კარიერული გეგმა პერსონალურ კარიერულ ხედვასთან. შეუძლია განსაზღვროს გრძელვადიანი და მოკლევადიანი კარიერული მიზნები. შეუძლია განავითაროს კარიერული მიზნების მისაღწევი სამოქმედო გეგმა. შეუძლია მოარგოს კარიერული მიზნები და გეგმები, შიდა და გარე ფაქტორების ცვლილებების გათვალისწინებით.	ეძებს იმუშაოს კრეატიულად ხელმისაწვდომი რესურსების გამოყენებით. შეაფასოს გზები თუ როგორ შეიძლება კარიერული გეგმა დაეხმაროს კარიერული ხედვის განხორციელებაში. ეძებს ინტეგრირება გაუწიოს კარიერული პროექტის დაგეგმვაში შიდა და გარე ცვლილებების ფაქტორებს ეძებს აიღოს პ პასუხისმგებლობა და პროქტიულად მართოს საკუთარი კარიერა.

4. კარიერის გახორციელების სფერო			
4.1. სასწავლო პროცესის მართვა	კარგად იცნობს ისეთ ეფექტურ ელემენტებს როგორიცაა: სწავლების პროცესი, სასწავლო საჭიროებების განმსაზღვრელი გზები, გაუმჯობესების გზები როგორც კომპეტენციის ისე საკუთარი სწავლებისათვის. ესმის სასწავლო მიზნების ჩამოყალიბების პრინციპები. იცის ძირითადი სასწავლო ბარიერების გადალახვის სტრატეგია. იცის საკუთარი სწავლების ეფექტურობის შეფასების გზები, მნიშვნელობა და ინსტრუმენტები. ესმის ცოდნის გავლენა კარიერულ წარმატებაზე. ესმის სწავლების შემდგომი საფეხურიდან მიღებული ცოდნის გავლენა.	შეუძლია შეაფასოს პირადი სასწავლო საჭიროებები, როგორც გრძელვადიანი ისე მოკლევადიანი ასევე ის მიზნები რომელიც ეხება კარიერულ წინსვლას. შეუძლია შეადგინოს სასწავლო გეგმა და დამოუკიდებლად მოახდინოს სასწავლო პროცესის ორგანიზება. შეუძლია შეაფასოს კავშირში სასწავლო მასალასა და სასწავლო მიზნებს შორის. შეუძლია შეარჩიოს შესაბამისი სწავლის ფორმები,მეთოდები და ინსტრუმენტები. შეუძლია შეაფასოს საკუთარი სწავლების სტილი და გამოიყენოს სხვადასხვა სტილის შესაბამისი სასწავლო მიზნები. შეუძლია განსაზღვროს სასწავლო ბარიერები და შეიმუშაოს მათი გადალახვის სტრატეგია. შეუძლია ჩაატაროს სასწავლო პროცესში. დაგროვილ კომპეტენციათა თვითშეფასება.	ეძებს მიზანმიმართულ და მუდმივი სწავლების წყაროს საკუთარი თავის განვითარებისთვის. ეძებს შეაფასოს თუ რამდენად წარმატებული იყო მის მიერ ათვისებული კომპეტენციები ცვალებად გარემოსთან მიმართებაში და კარიერული მიზნების განხორციელებაში. ეძებს აიღოს პასუხისმგებლობა სასწავლო მიზნებსა და შედეგებზე.
4.2. სამუშაოს ძიების პროცესის მართვა	იცის თუ როგორ უნდა განვითარდეს სამუშაოს ძიების სტრატეგია და როგორ დაგეგმოს საკუთარ სამუშაოს ძიების პროცესი. იცის, როგორ მოამზადოს სამუშაოს ძიებისათვის საჭირო დოკუმენტები (CV, სამოტივაციო წერილი, რეკომენდაციები და სხვ.) იცის გასაუბრების პროცესში საკუთარი თავის ეფექტურად წარმოჩენის საშუალებები. ესმის მარცხის მნიშვნელობა სამუშაოს მოძიების პროცესში.	შეუძლია განავითაროს სამუშაოს ძიების სტრატეგია საკუთარი კარიერული მიზნებიდან გამომდინარე. შეუძლია კონტაქტების დახმარების საშუალებით უზრუნველყოს სამუშაოს მოძიება. შეუძლია შეაფასოს სამუშაო შეთავაზება, რომელიც მისაღებია საკუთარი კარიერული მოთხოვნებისათვის. შეუძლია მოამზადოს სამუშაოს ძიებისათვის საჭირო დოკუმენტაცია. შეუძლია იყოს კარგად მომზადებული გასაუბრებისათვის.	ცდილობს შეარჩიოს საკუთარი კარიერული მოთხოვნების შესაფერისი სამუშაო შეთავაზება. ცდილობს გამოიყენოს სამუშაოს ძიების სხვადასხვა სტრატეგიები და საშუალებები. ცდილობს შეაფასოს და გააუმჯობესოს სამუშაოს ძიების უნარები. მიიჩნევს რომ სამუშაოს ძიება არის მიზანმიმართული საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს ძალისხმევასა და დროს. სურს ისწავლოს იმ წარუმატებელ შედეგებზე, რომელიც თან სდევს სამუშაოს ძიებას.
4.3 პირადი რესურსების მართვა	ესმის კავშირი პიროვნების რესურსსა და კარიერულ გადაწყვეტილებებს და შესაძლებლობებს შორის. იცის პირადი ფინანსების მართვის	შეუძლია განსაზღვროს პერსონალური ფინანსური მიზნების ინტეგრირება კარიერულ მიზნებთან.	შეუძლია პირადი ფინანსური მიზნების დაგეგმვა. აქვს დადებითი

კომპეტენცია	ცოდნა და გააზრება	უნარები	დამოკიდებულება
	ინსტრუმენტები და საშუალებები. იცის და ესმის დაზოგვისა და საინვესტიციო მეთოდები. ესმის სამუშაო ადგილის წარმატებულად ადაპტაციისათვის საჭირო ისეთი კომპეტენციები როგორიცაა: საქმიანობა და დროის დაგეგმვა, ეფექტური პრეზენტაცია საკუთარი თავის, მნიშვნელოვანი ურთიერთობები და ა.შ.	შეუძლია შეადგინოს შემოსავლისა და გასავლის ბიუჯეტი და გამოიყენოს იგი, როგორც ეფექტური პირადი ფინანსების მართვის ინსტრუმენტი. შეუძლია შეარჩიოს მისთვის მისაღები დანაზოგისა და ინვესტირების მეთოდები შეუძლია შეაფასოს დამოუკიდებლად ან ექსპერტთა დახმარებით, მისი საინვესტიციო შესაძლებლობები და მეთოდები შეუძლია საქმიანობის, დროის და სხვა რესურსების დაგეგმვა,რომელიც მისცემს მას საშუალებას განახორციელოს დასახული მიზნები.	დამოკიდებულება დანაზოგსა და საინვესტიციო შესაძლებლობების შესახებ. ინახავს შემოსავლისა და გასავლის ბიუჯეტს. ცდილობს მიიღოს რაციონალური გადაწყვეტილებები ფინანსურ ხარჯებზე.
4.4. სამუშაო ადგილის უზრუნველყოფა / შენარჩუნებია	იცის, როგორ ადაპტირდეს ახალ სამუშაო ადგილზე. ესმის თანამშრომლებთან ურთიერთობის პრინციპები და ასევე ის თუ როგორ შეიძლება მათი დახმარება. ესმის საკუთარ ქმედებებზე პასუხისმგებლობის აღების მნიშვნელობა. ესმის რომ სამუშაო მოითხოვს მოქნილობასა და ადაპტაციას (მაგ: გადაადგილება, ახალი უნარების ათვისება) იცის ანაზღაურებისა და თანამდებობრივი ცვლილების შესახებ მოლაპარაკების სტრატეგია. ესმის სექტორისათვის დამახასიათებელი ეთიკური სტანდარტები.	შეუძლია განსაზღვროს პროფესიული განვითარების მიზნები გამოსაცდელი ვადის პერიოდში და მის შემდგომ. შეუძლია სამუშაო ადგილზე ეფექტურად წარმოადგინოს იდეები და საკუთარი თავი. შეუძლია მოიძიოს და შეინარჩუნოს სამუშაო კონტაქტები. შეუძლია სამსახურში არსებულ კონფლიქტებთან გამკლავება. შეუძლია მართოს გრძნობები და იმოქმედოს მტკიცედ სამუშაო ადგილიზე. შეუძლია სამუშაო ადგილზე განსაზღვროს და შექმნას კარიერული შესაძლებლობები.	იჩენს პასუხისმგებლობას სამუშაო ადგილის უზრუნველსაყოფად. ეძებს უკუკავშირის საკუთარ სწავლასა და შესრულებულ სამუშაოს შორის. ცდილობს, განავითაროს ურთიერთობები სამუშაო ადგილზე. პასუხობს გამოწვევებს და ადგენს მაღალ სტანდარტებს მიზნების მისაღწევად.
4.5. ცხოვრებასა და სამუშაო ვალდებულებას შორის ბალანსის შენარჩუნება	იცის სხვადასხვა ცხოვრებისეული ასპექტები (კარიერა, დასვენება, ოჯახი და სხვა) და მისი პიროვნული სოციალური როლი და პასუხისმგებლობა. ესმის ცხოვრებისეული წესისა და სამუშაო ცხოვრების ბალანსის კონცეფცია. ესმის სამუშაო და არასამუშაო დაძაბულობის მართვის საჭიროება.	შეუძლია განსაზღვროს ცხოვრებისა და სოციალური როლის მნიშვნელობა. შეუძლია ცხოვრებისეული პრიორიტეტების იდენტიფიცირება შეუძლია აღიაროს კარიერის მნიშვნელობა მის ცხოვრებაში.	ცდილობს ცხოვრებისეული პრიორიტეტების დადგენას და აღიარებს კარიერის მნიშვნელობას ცხოვრებასა და სოციალურ როლებში. ცდილობს

კომპეტენცია	ცოდნა და გააზრება	უნარები	დამოკიდებულება
	იცის საკუთარი ცხოვრებისა და სოციალური როლების შენარჩუნების სტრატეგია და ინსტრუმენტები.	შეუძლია დაგეგმვა და ორგანიზება მისი საქმიანობისა, დროისა და რესურსებისა, რათა შეინარჩუნოს ბალანსი ცხოვრებასა და სოციალური როლებს შორის.	მიაღწიოსჰარმონიას ცხოვრებისა დასოციალურ როლებსშორის. ცდილობს მოქნილად დაბალანსოს სოციალური როლები
4.6. კარიერული ცვლილებების მართვა	იცის კარიერული ცვლილებების შესახებ და ესმის, რომ ცვლილებები განუყოფელი ნაწილია კარიერისა. იცის კარიერული ცვლილების საჭირო ფაქტორები და სიტუაციები. იცის და ესმის კარიერული ცვლის ციკლის საკითხი იცის კარიერული ცვლილებების შეგუების სტრატეგიები. იცის სტრატეგია კარიერაში ცვლილებების დაძლევის შესახებ. იცის კარიერული ცვლის რისკ ფაქტორები და იცის თუ როგორ შეამციროს და აღმოფხვრას იგი. იცის, იმ რესურსების შესახებ რომელსაც შეუძლია კარიერაში ცვლილებების შეტანა.	შეუძლია საჭიროების შემთხვევაში ფაქტორების და სიტუაციების იდენტიფიცირება შეუძლია მართოს კარიერული ცვლილება მიზნების მისაღწევად . შეუძლია შეცვალოს კარიერული ხედვა და შექმნას ახალი კარიერული მიღწევები. შეუძლია შეაფასოს მისი პირადი მოტივაცია კარიერულ ცვლილებებთან მიმართებაში. შეუძლია იდენტიფიცირება ახალი კომპეტენციებისა რომელთაც სჭირდებათ განვითარება. შეაფასოს სხვადასხვა სამუშაოსათვის საჭირო კომპეტენციები და დაადგინოს იმ კომპეტენციების ნაკლობობა, რომელიც ახალი საქმიანობის დასაწყებად საჭიროებს. შეუძლია გააკეთოს გეგმა კარიერული ცვლილების შესახებ. შეუძლია შეაფასოს თანმხლები რისკი და დაძლიოს იგი. შეუძლია გამოიყენოს დახმარება კარიერული ცვლილებებისათვის და ეფექტურად მართოს ამ ცვლილებებთან დაკავშირებული სტრესი.	ინარჩუნებს გახსნილობას კარიერული ცვლილებების მიმართ. ცდილობს იყოს მგრძნობიარე კარიერული ცვლილებების განხორციელების საჭიროებაში. ცდილობს კარიერული ცვლილებების დროს ჩაერთოს მართვის პროცესში. ამუღავნებს სიმტკიცესა და შეუპოვრობას ცვლილებების დაძლევის პროცესში.

დანართი III

პროექტის სახელწოდება: სტუდენტური კარიერული სერვისების განვითარება საქართველოში (CASEDE)
პროექტის ნომერი: 530566-TEMPUS-1-2012-1-LT-TEMPUS-SMGR (2012-3045/001-001)

ქართველი სტუდენტების კარიერული კომპეტენციების განვითარების პროგრამა

I. ზოგადი ინფორმაცია

პროგრამის დეველოპერ(ებ)ი:	პროგრამა შემუშავებულია ტემპუსის პროექტის საფუძველზე - „სტუდენტთა კარიერული მომსახურების განვითარება საქართველოში“(No.530566-TEMPUS-1-2012-1-LT-TEMPUS-SMGR (2012-3045/001-001) პროექტის კოორდინატორი: ვილნიუსის უნივერსიტეტი (ლიტვა) ევროკავშირის პროექტის პარტნიორი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები: -ბუდაპეშტის კორვინუსის უნივერსიტეტი (უნგრეთი) -ესექსის უნივერსიტეტი (დიდი ბრიტანეთი)
განხორციელების პერიოდი	პროგრამა დამტკიცებულია 2013 წელს პროექტის ქართველი პარტნიორი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ: - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (საქართველო) - შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი (საქართველო) - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ((საქართველო) - სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი (საქართველო) - ძოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (საქართველო) - საქართველოს უნივერსიტეტი (საქართველო)
ციკლი/კურსი	სწავლების I, II და III საფეხურის სტუდენტებისთვის

II. სტუდენტების კარიერული მართვის კურსის საცდელი ვერსიის აღწერა

კურსის სახეობა (სავალდებულო, არჩევითი)	არჩევითი
უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, სადაც უნდა ჩატარდეს კურსი	კურსი უნდა ჩატარდეს პროექტის ქართველ პარტნიორ შემდეგ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში: -ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (საქართველო) -შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი (საქართველო) -ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (საქართველო) -სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი (საქართველო) შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (საქართველო) საქართველოს უნივერსიტეტი (საქართველო)

მიწოდების ტიპი	სემესტრი ან პერიოდი, როდესაც კურსი უნდა ჩატარდეს	სწავლების ენა
პირისპირ სწავლება	კურსი წაკითხული უნდა იქნას 15 კვირის განმავლობაში 2013/2014 აკადემიური წლის გაზაფხულის სემსტრში	ქართული, ინგლისური

წინაპირობა სტუდენტებისთვის	თანაპირობა
ინგლისური ენა (B1 დონე)	არ გააჩნია

მიღებული კრედიტების ჯამური რაოდენობა ECTS	სტუდენტის ჯამური დატვირთვა	საკონტაქტო სამუშაო საათი	დამოუკიდებელი სამუშაო საათები
2 ECTS	50 საათი	30 საათი	20 საათი

კურსის მიზანი		
განავითაროს პერსონალური კარიერული მართვის კომპეტენციები, გაზარდოს სტუდენტის დასაქმების შესაძლებლობა და კარიერული წარმატება.		
სწავლების შედეგი	*სწავლების და სწავლის მეთოდები*	*შეფასების მეთოდი*
სტუდენტს შესაძლებლობა ექნება: - გაეცნოს და შეისწავლოს კარიერული განვითარების წარმატების ძირითადი ფაქტორები; - წარმოაჩინოს, რომ აქვს უნარები გამოიყენოს თეორია და პრაქტიკა საკუთარ კარიერულ განვითარებაში - შეიმუშაოს დადებითი, რეალისტური, სტაბილური დამოკიდებულება და ღირებულებები, რომელსაც ეყრდნობა კარიერული განვითარების წარმატება.	სტუდენტზე ორიენტირებული, მასწავლებლის ხელმძღვანელობით, კვლევაზე და პრაქტიკაზე დაფუძნებული სწავლება, ჯგუფური სამუშაოები, ინდივიდუალური და დამოუკიდებელი სწავლება.	ანგარიში, კონკრეტული მაგალითების განხილვა, თვითანალიზი, პროექტზე მუშაობა, პრეზენტაცია

კურსის შინაარსი: თემები	**სტუდენტის საკონტაქტო საათები**					**სტუდენტის დამოუკიდებელი სამუშაო საათები**	
	ლექციები	დისკუსია	სემინარი	რიგითური თამაში	საკონტაქტო საათების ჯამი	დამოუკიდებელი სამუშაო საათები	დავალებები
თემა 1. რას ნიშნავს კარიერა ცვალებად სამყაროში -გლობალური ეკონომიკური, სოციალური, ეკოლოგიური და ტექნოლოგიური განვითარების თანამედროვე ტენდენციები მსოფლიოში; -გლობალური პოროცესების გავლენა პირად კარიერაზე; თანამედროვე კარიერული კონცეფცია და მისი ძირითადი მოდელები (საზღვრების გარეშე, ლეგო, პორტფელი და ა.შ.).	1	1			2	0	
თემა 2. კარიერის განვითარების თეორია პრაქტიკაში - კარიერის განვითარების ეტაპები: თანამედროვე კარიერის კონცეფციის პერსპექტივით დანახული თანმიმდევრული სტრატეგიები და კრიტიკული შეფასება; - კარიერის თეორიების გაცნობა სხვადასხვა აკადემიური დისციპლინების მეშვეობით. კარიერული გადაწყვეტილებები პრაქტიკაში: კარიერული განვითარების თეორიების გამოყენება რეალურ ცხოვრებაში.	2				2	1	

თემა 3. თვითშემეცნება და მისი გავლენა კარიერაზე - თვითშემეცნება და სხვადასხვა გზების ძიება, რათა უკეთ შევიცნოთ პიროვნული მახასიათებლები და კომპეტენციები; - როგორ შეუწყობს კარიერულ დაგეგმვას იგი ხელს პროფესიული მახასიათებლების შესწავლა და გააზრება. - კარიერული შესაძლებლობების მოძიება: კარიერის ძიება, გასაუბრება ინფორმაციის მიღების მიზნით კარიერის ძიება, გასაუბრება ინფორმაციის მიღების მიზნით. კარიერული განვითარების ინტერნეტ–რესურსების შესწავლა.	1	1			2	1	პირადი პროფილის მომზადება და წარდგენა, რომელიც მოიცავს თვითშეფასების შედეგების ანალიზს და მათ კავშირს პირად კარიერასთან მიმართებაში.
თემა 4. კარიერული შესაძლებლობების კვლევა და შესწავლა - პროფესიული და აკადემიური პროგრამების შრომითი ბაზრის წყაროების შესწავლა და შეფასება; - შრომით ბაზარზე მომქმედი ძირითადი ფაქტორების განსაზღვრა; - თანამედროვე შრომითი ბაზრის წარდგენა და მისი როლი სამუშაოს ძიების პროცესში; - აკადემიური პროგრამების და სამუშაოს ურთიერთდამოკიდებულება; - კარიერული შესაძლებლობების მოძიება: კარიერის ძიება, გასაუბრება ინფორმაციის მიღების მიზნით კარიერის ძიება, გასაუბრება ინფორმაციის მიღების მიზნით. კარიერული განვითარების ინტერნეტ–რესურსების შესწავლა.	2				2	5	არჩეული აკადემიური დონის კარიერის სამაგიდო კვლევა და ინფორმაციული ინტერვიუ სტუდენტისთვის საინტერესო სამუშაო პოზიციაზე დასაქმებულ ადამიანთან. კვლევითი პროექტის შედეგების პრეზენტაციის მომზადება.
თემა 5. საკუთარი კარიერული ვარიანტების კვლევის შედეგების პრეზენტაცია სტუდენტები წარადგენენ მათთვის საინტერესო დასაქმების შესაძლებლობებს. ლექტორის ხელმძღვანელობით თითოეული პრეზენტაცია განიხილება.		2			2	1	საკუთარი კარიერული ვარიანტების კვლევის შედეგების პრეზენტაციის მომზადება
თემა 6. კარიერული ხედვა - კარიერული ხედვის კონცეფცია, მისი დამოკიდებულება ცხოვრებისეულ მისიასა და ხედვასთან, კარიერულ მისწრაფებებთან ტრატეგიებთან და მიზნებთან. - კარიერული ხედვის ჩამოყალიბებისათვის საჭირო ნაბიჯები და ტექნიკები: მთავარი ღირებულებების, ინტერესებისა და პრინციპების ანალიზი; მომავლის ვიზუალიზაცია; მისწრაფებების ჩამონერა. ცხოვრებისეული და კარიერული მაგალითების შესწავლა და ა.შ. კარიერული ხედვის ხარისხის თვითშეფასება. - გარეშე ფაქტორები და პიროვნული მახასიათებლები, რომელიც გავლენას ახდენს კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაზე; კარიერული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არსებული პრობლემების განსაზღვრა და მათი გადაჭრის გზები.	1	1			2	1	კარიერული ხედვის რამოდენიმე მოდელის გამოყენებით საკუთარი კარიერული ხედვის წერილობითი ფორმით ჩამოყალიბება.
თემა 7. კარიერული გადაწყვეტილებების მიღება - კარიერული გადაწყვეტილების მიღების კონცეფცია - რა ახდენს ადამიანების მიერ გაკეთებულ კარიერის არჩევანზე გავლენას? - კარიერული გადაწყვეტილების მიღების პროცესი და მისი მართვა - კარიერული გადაწყვეტილების მიღების მოდელები - კარიერული გადაწყვეტილებისათვის აუცილებელი კრიტერიუმების შედგენა - გარეშე ფაქტორები და პიროვნული მახასიათებლები, რომელიც გავლენას ახდენს კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაზე; კარიერული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში არსებული პრობლემების განსაზღვრა და მათი გადაჭრის გზები.	1	1			2	1	საკუთარი კარიერული გადაწყვეტილებების მიღებისათვის საჭირო ძირითადი ფაქტორების

თემა 8. კარიერის დაგეგმვა - კარიერის დაგეგმვის შეცვლა სწრაფად ცვალებად და ქაოსურ სამყაროში. სწრაფად ცვლადი და ქაოსური სამყაროს გამოწვევები კარიერულ დაგეგმვაში; - მოულოდნელი შემთხვევების გათვალისწინება და მათი გამოყენება კარიერულ მიზნებში; - მოქნილი სწორხაზოვანი კარიერული გეგმის კონცეფცია; - კარიერული გეგმის სტრუქტურა და მისი მოსამზადებელი საფეხურები; - კარიერული მიზნების განსაზღვრა; - კარიერული გეგმების განსახორციელებლად საჭირო რესურსების შეფასება; კარიერული გეგმის განახლების პრინციპები.	1	1			2	1	კარიერული სამოქმედო გეგმის შედგენა
თემა 9. სწავლასთან დაკავშირებული შესაძლებლობების კვლევა - კარიერის სწავლის შეფასების საჭიროება - სწავლის მიზნების ფორმულირება; - სასწავლო გეგმის შედგენა; - სწავლის სტილის შეფასება; - ეფექტური სასწავლო მეთოდები; - სწავლის პროცესში შექმნილი დაბრკოლებები და მათი გადალახვის გზები სწავლის შედეგების თვითშეფასება.	1	1			2	1	პირად კარიერულ ხედვასთან დაკავშირებული ადგილობრივი და საერთაშორისო სასწავლო შესაძლებლობების იდენტიფიცირება და წარდგენა
თემა 10. კურსდამთავრებულთა დასაქმება და დამსაქმებელთა მოთხოვნები - სამუშაოს ძიების სტრატეგიები: როგორ იღებენ დამსაქმებლები კურსდამთავრებულებს, თეორია და პრაქტიკა; გამოცდილების გაზიარება; უნარები და თვისებები, დამსაქმებელთან წარდგენა თავდაჯერებულად	2				2	1	კურსდამთავრებულთა სამსახურში დანიშვნის მონაცემების ინტერპრეტაცია, ლექტორის მიერ შერჩეული ისტორიების წაკითხვა.
თემა 11. სააპლიკაციო დოკუმენტები - სტუდენტების რეზიუმეების ურთიერთშეფასება, სააპლიკაციო წერილები და ფორმები. სტუდენტთა ჯგუფური სამუშაოები და სააპლიკაციო დოკუმენტების შევსება.			2		2	3	შერჩეულ ვაკანსიაზე სამუშაო სააპლიკაციო დოკუმენტების მომზადება (რეზიუმე, სააპლიკაციო ფორმა)
თემა 12. გასაუბრება კარიერულ გუნდთან და გარეშე დამსწრე ინტერვიუერთან ერთად ინდივიდუალური იმიტირებული გასაუბრება. სტუდენტები მიიღებენ სიტყვიერ შეფასებას გამომცდელებისა და სტუდენტებისაგან. გასაუბრების შემდგომ, სტუდენტები დაწერენ საკუთარ შეხედულებას თუ რა ისწავლეს და რა გამოცდილება მიიღეს ამ პროცესისგან.			1	1	**2**	1	საკუთარი თავის წარდგენისათვის მომზადება იმიტირებულ გასაუბრებაზე.

თემა 13. პირადი რესურსების მართვა - კარიერისათვის საჭირო რესურსები (ფული, დრო, სოციალური კონტაქტები, ჯანმრთელობა, კომპეტენციები და სხვა) მათი ურთიერთდამოკიდებულება და რესურსების გამრავლების გზები; - ფინანსებსა და კარიერას შორის დამოკიდებულება; - ცხოვრებისეული წესი და მისი ფინანსური შეფასება; პირადი ფინანსების ეფექტური მართვის ინსტრუმენტები და საშუალებები.	1	1			2	1	წარმატებული კარიერული გეგმის განხორციელებისათვის საჭირო პირადი რესურსების იდენტიფიცირება და წარდგენა.
თემა 14. იყო წარმატებული სამსახურში - სამსახურში თვით-დამკვიდრების კონცეფცია; - ფსიქოლოგიური კონტრაქტი და ახალი სამუშაო მოლოდინის განსაზღვრა; - ორგანიზაციული კულტურის გაგება; - შრომით ურთიერთობებში „საზღვრების გადაკვეთის“ სიტუაციები; - ცხოვრების სხვადასხვა სფეროებში ძირითადი სოციალური როლები; სოციალური როლებისა და ცხოვრების დაბალანსების საშუალებები (პრიორიტეტების განსაზღვრა, დაგეგმვა, მოლაპარაკებები).	1	1			2	2	ინტერვიუ კურსდამთავრებულებთან მათი გამოცდილების შესახებ სამსახურის დაწყების წინ.
თემა 15. კარიერული ცვლილებების მართვა - კარიერული ცვლილებები დღევანდელ დინამიურ შრომით ბაზარზე; - კარიერული ცვლილებების ტიპები (პროაქტიული, რეაქტიული, მართვადი, არაკონტროლირებადი) - კარიერული ცვლილებების საფეხურები; - ნიშნები, რომლებიც მიუთითებენ კარიერის ცვლილებების აუცილებლობაზე - კარიერული ცვლილებების მომზადება - კარიერული ცვლილებების გარდამავალი პერიოდი - დაბრკოლება ცვლილებებში და მათი დაძლევის გზები. - კარიერული ცვლილებების ხელშემწყობი წყაროები კარიერული ცვლილებების წარმატების შეფასება	1	1			2	0	
ჯამი					30	20	

შეფასების სტრატეგია

აღნიშნული კურსი (პორტფოლიო) შედგება სამი შეფასებითი კომპონენტისაგან:

საკუთარი კარიერული ხედვის შესახებ კვლევის პროექტის ანგარიშის პრეზენტაცია

სამუშაო განაცხადის პაკეტი

კარიერული განვითარების გეგმა

სტუდენტების ნაშრომების შეფასება ეფუძნება გადალახვა/ვერ გადალახვის სისტემას. სტუდენტის ნაშრომის ყველა განსაზღვრული კომპონენტი უნდა იყოს დაცული. წარმოდგენილია სტუდენტის ნაშრომის შეფასების ორი ვერსია:

ვერსია A ეფუძნება ზოგადი შეფასების კრიტერიუმებს (დანართი III.1)

ვერსია B ეფუძნება რანჟირების სისტემას (დანართი III.2).

„გადალახვის“ მიზნით, მაჩვენებელი მთელი კურსის სამუშაოსთვის უნდა იყოს მინიმუმ 51 ქულა და სულ მცირე 40% თითოეულ დავალებაზე მაქსიმალური შესაძლო ქულებიდან. ჩაჭრის შემთხვევაში სტუდენტს ეძლევა საშუალება ხელახლა წარადგინოს დავალების გაუმჯობესებული ვერსია.

სტუდენტის სამუშაოს შეფასების მიზნით A ან B ვერსია შეირჩევა, უმაღლესი სასწავლებლის შიდა განაწესის შესაბამისად.

შეფასების კომპონენტები	პროცენტული მაჩვენებელი	შეფასების თარიღი	შეფასების კრიტერიუმები
საკუთარი კარიერული არჩევანის კვლევითი პროექტის ანგარიშის პრეზენტაცია	50%	კვირა 6	**ვერსია A.** სტუდენტის სამუშაოს შეფასება ეფუძნება საერთო შეფასების კრიტერიუმებს (დანართი III.1) **ვერსია B** სტუდენტის სამუშაოს შეფასება ეფუძნება რანჟირების სისტემას (დანართი III.2)
სამსახურეობრივი განაცხადების (აპლიკაციების) პაკეტი 1) რეზიუმე (CV) 2) თანმხლები დოკუმენტები (სამოტივაციო წერილი ან თანმხლები წერილი) 3) საკუთარი იმიტირებული ინტერვიუს აღწერილობითი დოკუმენტი.	20%	კვირა 12	
კარიერული განვითარების გეგმა	30%	კვირა 15	
ჯამი	100%		

დანართი III.1

ვერსია A. სტუდენტის სამუშაოს შეფასება შეფასების ზოგადი კრიტერიუმების საფუძველზე

შეფასებული დავალებების მონახაზი	
საკუთარი კარიერული ვარიანტების კვლევითი პროექტის ანგარიშის პრეზენტაცია (50%)	ინფორმაციული გასაუბრება სტუდენტისთვის საინტერესო პროფესიულ სფეროში მოღვაწე პირთან. კვლევის ძირითადი მიზანი უნდა იყოს პიროვნების და მისი გამოცდილების როლის შესწავლა პროფესიულ კარიერულ განვითარებაში. ანგარიშის პრეზენტაცია უნდა მოიცავდეს შემდეგ პუნქტებს: 1) სექტორის მოკლე პრეზენტაცია. ამ სფეროში კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზრის მიმდინარე მდგომარეობის და სამომავლო ტენდენციების ანალიზი. 2) რესპოდენტის სამსახურეობრივი მოვალეობებისა და სამუშაო გარემოს მოკლე პრეზენტაცია. 3) რესპოდენტის კარიერული ისტორიის მოკლე ანგარიში (რომელიც უნდა მოიცავდეს მათ წარსულ, ამჟამინდელ და კარიერული განვითარების სამომავლო გეგმებს). მათი გარდამავალი უნარების იდენტიფიცირება და მათი დაკავშირება იმ უნარებთან, რომელთაც დამსაქმებლები ჩვეულებრივ ეძებენ კურსდამთავრებულ აპლიკანტებში. თუ რამდენად იმოქმედა პიროვნული განვითარების დაგეგმვამ მათ კარიერულ განვითარებაზე (ფორმალურად ან არაფორმალურად)? 4) რესპოდენტის კარიერული განვითარების თეორიის ანალიზი, რომელიც შესაძლებელია გამოიყენოს მან მისი არსებული კარიერის განვითარებაში და სამომავლო გეგმებში. 5) რა გავლენა იქონია განხორციელებულმა კვლევებმა და ანალიზმა პირადი კარიერის დაგეგმვის მიდგომაზე. მოცემული მოსაზრებების ფაქტებით გამყარება. სხვადასხვა გამოყენებული წყაროების მითითება, როგორიცაა მაგ. ინფორმაციული გასაუბრება, პირადი ურთიერთობები, წიგნები, კარიერული დირექტორიები, პროფესიული გაერთიანებები და ვებ-გვერდები. პრეზენტაციის ხანგრძლივობა: 15 წუთი
სამსახურეობრივი განაცხადების (აპლიკაციების) პაკეტი (20%)	რეზიუმე - Curriculum Vitae (CV) სტუდენტმა უნდა დააკავშიროს საკუთარი ცოდნა შესაფერის ვაკანსიასთან. გამოცხადებული ვაკანსიის ტექსტის ასლი თან უნდა დაერთოს სტუდენტის რეზიუმეს. რეზიუმე შემუშავებული უნდა იქნას გამოცხადებულ ვაკანტური ადგილის დაკავების მიზნით. რეზიუმე უნდა იყოს 2- გვერდიანი. თანმხლები წერილი სტუდენტის სამოტივაციო წერილი თან უნდა ახლდეს რეზიუმეს. სამოტივაციო წერილის მოცულობა არ უნდა აღემატებოდეს 1 გვერდს. იმიტირებული გასაუბრების აღწერილობითი დოკუმენტი იმიტირებულ გასაუბრებაზე სტუდენტს მიეცემა სიტყვიერი შეფასება გამომცდელისა და სტუდენტებისაგან, რომლებიც იქნებიან დამკვირვებლის როლში. გასაუბრების შემდეგ სტუდენტი დაწერს შენიშვნებს საკუთარ თავზე, თუ რა გამოცდილება შეიძინა მან. აღწერილობითი დოკუმენტში ერთად იქნება წარმოდგენილი სტუდენტის მიერ სხვებისგან მიღებული და საკუთარი მოსაზრებები გამოცდილების შესახებ.

კარიერული განვითარების გეგმა (30%)	კარიერული განვითარების გეგმის დაწერა. გეგმა განვითარდება კურსის ხანგრძლივობის 15 კვირის განმავლობაში, რომელიც შესძენს სხვადასხვა ელემენტებს. კარიერული განვითარების გეგმა უნდა მოიცავდეს შემდეგ ელემენტებს: 1. კვლევებსა და კრიტიკულ მოსაზრებებზე დაყრდნობით, საკუთარი არსებული სიტუაციის ანალიზი, დასაბუთებული შენიშვნების გაკეთება საკუთარ ცოდნაზე, გამოცდილებასა და უნარებზე. 2. საშუალო– და გრძელვადიანი კარიერული მიზნების ჩამოყალიბება. 3. კარიერული მიზნების მისაღწევად საჭირო პროფესიული მისწრაფების, ცოდნის, გამოცდილებისა და საჭირო უნარების ანგარიში. 4. სამოქმედო გეგმა, რომელიც ასახავს კარიერული მიზნების მისაღწევად საჭირო პიროვნულ განვითარებას. სტუდენტმა უნდა წარადგინოს შესაბამისი კვლევა, ფაქტები, ასახვა და თვითშეფასება, რომელიც დაეხმარა მას კარიერული სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში. მოცულობა: 800-1000 სიტყვა

სავალდებულო საკითხავი
Career management guide for students, prepared for TEMPUS CASEDE project. (In Georgian language)
Gutbrod H. Handbook of professional communication// Publishing House Saari, 2005 (In Georgian language)
Trought F. Brilliant employability skills: how to stand out from the crowd in the graduate job market// Prentice Hall, 2011
Inkson K. Understanding careers: The metaphors of working lives// Thousand Oaks: Sage Publications, 2007
Hopson B. & Scally M. Build your own rainbow: a workbook for career and life management// Management Books, 2009
Bolles R. N. What Color Is Your Parachute? 2013: A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers// Ten Speed Press, 2012
რეკომენდებული საკითხავი
Done J. & Mulvey R. Brilliant Graduate Career Handbook// Prentice Hall, 20011
Kirton B. Brilliant Workplace Skills for Students & Graduates// Prentice Hall, 2011
Pink D. H. Free agent nation: the future of working for yourself// Business Plus, 2002
Tobin D. R. Learn Your Way to Success: How to Customize Your Professional Learning Plan to Accelerate Your Career// McGraw-Hill, 2011
Kyiosaki R. T. Rich Dad Poor Dad: What The Rich Teach Their Kids About Money That the Poor and Middle Class Do Not!// Running Press Miniature Editions, 2009
Grunwald T. Dude, Where÷s My Career?: The Guide for Baõed Graduates// Summersdale, 2008

დანართი III.2

ვერსია B. სტუდენტის სამუშაოს შეფასება რანჟირების სისტემის საფუძველზე

ქულები	რანგი
91-100 ქულა	A
81-90 ქულა	B
71-80 ქულა	C
61-70 ქულა	D
51-60 ქულა	E
0-50 ქულა	ჩაიჭრა

შეფასების კრიტერიუმი	10-7 ქულა	6-4 ქულა	3-1 ქულა	0 ქულა	ჯამური ქულა
საკუთარი კარიერული არჩევანის კვლევითი პროექტის ანგარიშის პრეზენტაცია 50%					
1. კონკრეტული, ზუსტი და დამაჯერებელი პრეზენტაცია პროფესიის / სამუშაო ადგილების შესაძლებლობებზე:	ნათლად გადმოცემული შინაარსი, მტკიცებულებებით წამოჭრილია საკვანძო საკითხები. შედარებულია განსხვავებული მიდგომები. ნაჩვენებია ძირითადი შედეგები.	შინაარსი არ არის სრულად ნათელი. ყველა საკვანძო კითხვა არ არის წამოჭრილი. ძირითადი შედეგები სრულად არ არის ნაჩვენები.	შინაარსი არის მწირი, მიდგომა მხოლოდ ერთგვაროვანი მხოლოდ რამდენიმე შედეგია ხსენებული	შინაარსი არ არის კონკრეტული. წამოჭრილია ნაკლებად მნიშვნელოვანი კითხვები. ძირითადი შედეგები არ არის ნაჩვენები.	
2.რელევანტური სათანადო კარიერული ინფორმაციის შეგროვება, მისი შეფასება და სინთეზი მინიმუმ სამი სხვადასხვა ბეჭდური ან ვებ-წყაროს გამოყენებით	სათანადო ინფორმაციაა წარმოადგენილი ლიტერატურიდან მტკიცებულებაზე დაყრდნობილი შეფასება შესანიშნავი სინთეზი	არ არის საკმარისი ინფორმაცია წარმოდგენილი ლიტერატურიდან სინთეზი კარგია, მაგრამ არა საუკეთესო	მწირი ინფორმაცია ძალიან სუსტი ანალიზი და სინთეზი.	ლიტერატურის ძალიან სუსტი ცოდნა სუსტი შეფასება, არანაირი სინთეზი	
3. პიროვნების როლის და კარიერული ისტორიის შესახებ ჩამოყალიბებული აზრის ქონა, რაც მიუთითებს გარდამავალი უნარების მნიშვნელობაზე	სწორად დაჭერილი, პიროვნული როლის ღრმად ცოდნა დამაჯერებელი გარდამავალი უნარები	ხედვა არ არის მყარი; პიროვნების როლი და მისი კარიერული ისტორია არ არის ნათელი	პიროვნების როლის საკითხი სუსტად არის წარმოდგენილი; გარდამავალი უნარების შესაბამისობა არ არის წარმოდგენილი	ცუდი სტრუქტურა, მტკიცებულებების გარეშე შესაბამისი ინფორმაცია არ არის წარმოდგენილი	

4. რესპონდენტის კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების მიდგომის ღრმა ანალიზი და კარგად დასაბუთებული იდეები სამომავლო კარიერული განვითარებისთვის კარიერული თეორიის გამოყენებასთან დაკავშირებით.	კარგად სტრუქტურირებული ღრმა ანალიზი, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული, კარგი არგუმენტაცია, ნათლად წარმოჩენილი კარიერული თეორია	სტრუქტურა სრულად არ შეესაბამება, მტკიცებულებება კარგია, არგუმენტაციაკარგია, მაგრამ არა შესანისნავი	ანალიზი ზედაპირულია, არგუმენტაცია არის ცუდი, კარიერის ცოდნის თეორია არის სუსტი	პიროვნების კარიერული ამბავი გაუგებარია, კარიერული თეორიები არ არის ეფექტურად წარმოჩენილი	
სააპლიკაციო დოკუმენტების პაკეტი (20%)					
5. სათანადოდ შედგენილი შესაბამისი მოცულობის CV (ყველა მთავარი ნაწილი წარმოდგენილია სათანადო თანმიმდევრობით), სადაც გარკვევითაა მითითებული სამიზნე შინაარსი და წარმოდგენილია დასაქმების შესაძლებლობები კონკრეტული დამსაქმებლისთვის	CV–ს შერჩეული ფორმა რელევანტურია. ინფორმაცია მიმზიდველია, სტრუქტურირებული და გასაგები დამსაქმებლისათვის საჭირო ინფორმაცია კარგად არის წარმოჩენილი	CV–ს ფორმა რელევანტურია ინფორმაცია მიმზიდველია, სტრუქტურირებული და შედარებით გასაგები დამსაქმებლისათვის საჭირო ინფორმაცია საკმარისად არ არის გამახვილებული.	Cv–ს ფორმა რელევანტურია სტრუქტურა არ არის კარგად დაბალანსებული ,შინაარსი არამიზნობრივია ,პრეზენტაციის დონე საშუალოა	CV–ს აკლია ძირითადი კომპონენტები, კომპონენტები არასწორადაა გადანაწილებული შინაარსი არ ემთხვევა დასაქმების მოთხოვნებს შინაარსი მოიცავს არასწორ დეტალებს	
6. სწორად ფორმატირებული კურსდამთავრებულის სამოტივაციო წერილი, რომელშიც გარკვევითაა ჩამოყალიბებული სამიზნე შინაარსი და წარმოდგენილია კონკრეტულ დამსაქმებელზე მორგებული დასაქმების შესაძლებლობები.	ორგანიზაციის შესახებ ინტერესი და ცოდნა ზუსტად არის წარმოჩენილი, დამსაქმებლისათვის საინტერესო გამოცდილება და კომპეტენციები კარგად არის წარმოჩენილი, შინაარსი მიმზიდველია, სტრუქტურირებული, ადვილად საკითხავი. სტილი კონსტრუქციულია და დადებითი. ავლენს დადებით პიროვნულ თვისებებს.	ორგანიზაციისადმი ინტერესი და მის შესახებ ინფორმაციის მოპოვების სურვილი დასტურდება ამოცდილება და კომპეტენციები კარგად არის წარმოჩენილი, პიროვნული მახასიათებლები პრაქტიკულად დამაჯერებელი ფორმით არის წარმოდგენილი.	სამოტივაციო წერილი მისაღები ფორმით არის შედგენილი. არ დასტურდება ორგანიზაციისადმი ინტერესის გამოხატვა კომპეტენციები საშუალოზე დაბალ დონეზეა წარმოდგენილი პიროვნული მახასიათებლები ნაწილობრივ დამაჯერებელია.	არასწორად შედგენილი სამოტივაციო წერილი. არ არის ზუსტი მიზანი გამოკვეთილი. სამოტივაციო წერილი ქაოსურად გამოიყურება, არა სტრუქტურირებულად, არ არის გასაგები და ადვილად წასაკითხი.	
7. საკუთარი მოდელირებული გასაუბრების შესახებ აღწერილობითი დოკუმენტის სპეციფიურად და დასაბუთებულად წარმოდგენა, შეფასებითა და	მოდელირებულ გასაუბრებაზე მონაწილეობისათვის მომზადება შესანიშნავია. კარგად არის მითითებული თუ რა იქნა შესრულებული, რა იყო კარგი, რა შესრულდა ცუდად, რა უნდა იქნას გამოსწორებული და რა იქნა	მოდელირებულ გასაუბრებაზე მონაწილეობისათვის მომზადება კარგია. რა იქნა კარგი ან ცუდი კარგად არის აღწერილი.	მოდელირებულ გასაუბრებაზე მონაწილეობისათვის მომზადება არასაკმარისია. რა იქნა კარგი ან ცუდი სუსტად არის აღწერილი. თვითშეფასება სუსტია	მოდელირებულ გასაუბრებაზე მონაწილეობისათვის მომზადება არადამაჯერებელია თვითშეფასების ანალიზი არ არის წარმოდგენილი	

ანალიზით	ნასწავლი ამ გამოცდილებიდან.				
კარიერული განვითარების გეგმა (30%)					
8. სამოქმედო გეგმისთვის გამოყენებულია SMART მიზნები	სპეციფიური, მნიშვნელოვანი, მარტივი; შეფასებადი, მართვადი, სამოტივაციო, მნიშვნელოვანი; ხელმისაწვდომი, შესაბამისი, მიღწევადი, მისაღები. შესაბამისი, შედეგზე ორიენტირებული რეალისტური. დროული, დროში შეზღუდული, დროზე დაფუძნებული, დროზე ორიენტირებული დროში გაზომვადი.	კონკრეტული და მნიშვნელოვანია, მაგრამ არა მარტივი მართვადი,სამოტივაციო მაგრამ არა მარტივად შეფასებადი, ძალიან ამბიციური, ძირითადად შედეგზე ორიენტირებული ძირითადად დროზე ორიენტირებული	არც ისე ზუსტი და მნიშვნელოვანი, ძნელად შეფასებადი, ნაკლებად მნიშვნელოვანი, ასპირაციის დონე დაბალია, არ არის საკმარისად შედეგზე ორიენტირებული შესაძლებლობები არადამაჯერებელია	ქმედებები არ არის ზუსტი, შეფასებადი, მიღწევადი, რეალისტური და მისაღები	
9.ქმედებები ეფექტურად ეხება არსებულ სიტუაციას და უჩვენებს აშკარა დამოკიდებულებას მიზნებისადმი.	არსებული სიტუაციის აღწერა ნათელია. არსებული სიტუაციის მიზნებთან მიმართებაში რელევანტურობა შესანიშნავად არის გადმოცემული, კარგად შემუშავებულია	არსებული სიტუაციის აღწერა კარგია. მიზნებთან შესაბამისობა ძირითადად დამაჯერებელია	შესაფერისი ქმედებები სუსტია მიზნებთან შესაბამისობა დამაკმაყოფილებელია	ქმედებები არ შეეფერება მიზნებს ან არ ასახავს არსებულ სიტუაციას.	
10. კარიერულ ხედვასთან დაკავშირებული მიზნები და დასაბუთებული საკუთარ ძლიერ მხარეებთან, ღირებულებებთან და პრიორიტეტებთან მიმართებით	კარიერასთან დაკავშირებული მიზნები კარგად არის ჩამოყალიბებული, კარგად არის წარმოდგენილი მისი პრიორიტეტები და ღირებულებები.	ძირითადი მიზნები ჩამოყალიბებულია, ღირებულებები და პრიორიტეტები დამაჯერებლად არის დასაბუთებული	ძირითადი მიზნები არ არის კარგად ჩამოყალიბებული; პრიორიტეტები და ღირებულებები უმეტეს შემთხვევაში არ არის წარმოჩენილი	არასაკმარისი მტკიცებულებები, პიროვნების მიზნების მის ძლიერ მხარეებთან, პრიორიტეტებთან და ღირებულებებთან აშკარა კავშირის წარმოსადგენად.	
ქულების ჯამი				*(მაქს. 100):*	

დანართი IV

პროექტის სახელი: სტუდენტური კარიერული სერვისების განვითარება საქართველოში (CA-SEDE)
პროექტის ნომერი: 530566-TEMPUS-1-2012-1-LT-TEMPUS-SMGR (2012-3045/001-001)

კითხვარი სტუდენტებისთვის კარიერის მართვის კურსის დაწყებამდე

გთხოვთ რამდენიმე წუთი დაუთმოთ ქვემოთ მოცემულ შეკითხვებს, რომლებიც ეხება სტუდენტთა კარიერული განათლების კურსს, თქვენს კარიერულ მიზნებს და პიროვნულ მახასიათებლებს. აღნიშნული ინფორმაცია დაგვეხმარება კარიერული განათლების სატრენინგო კურსის ხარისხის გაუმჯობესებაში. გამოკითხვაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია და მთელი ინფორმაცია არის კონფიდენციალური.

1. როგორ შეიტყვეთ კარიერული მართვის კურსის შესახებ?
   1. გთხოვთ, არიჩიოთ შესაბამისი პასუხი:
   2. უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის წყარო (ვებგვერდი, ელექტრონული ფოსტა, საინფორმაციო ბიულეტენი და ა.შ.)
   3. მეგობრები
   4. პედაგოგები
   5. სოციალური მედია (მაგ: Facebook)
   6. სხვა, მიუთითეთ: .....

2. რატომ აირჩიეთ აღნიშნული კარიერული მართვის კურსი?
გთხოვთ, აირჩიოთ ერთი პასუხი
   1. საინტერესოდ ჩანს
   2. მნიშვნელოვანია ჩემი მომავალი კარიერისათვის
   3. ჩემს თავისუფალ დროს საინტერესოდ გავატარებ
   4. სხვა, მიუთითეთ: .....

1. გთხოვთ მიუთითოთ, თუ რამდენად ნათელია/გასაგებია კურსის შემდეგი ასპექტები:
გთხოვთ შეაფასოთ ასპექტები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ არის გასაგები“ და 4 „სრულიად გასაგებია“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ ორი შუალედური ვერსიიდან (მე–2 ან მე–3) ერთ–ერთი.
მიერ, 2010.

კურსის ასპექტების ჩამონათვალი	1 – საერთოდ არ არის გასაგები	2	3	4 – სრულიად გასაგებია	არ ვიცი/ მიჭირს პასუხის გაცემა
1. კურსის შინაარსი					
2. კურსის მიზნები					
3. კურსის დავალებები					

2. რა გეგმები გაქვთ სწავლის დამთავრების შემდეგ?
გთხოვთ, აირჩიოთ ერთი პასუხი:

1. დავსაქმდე საქართველოში
2. დავსაქმდე საზღვარგარეთ
3. წამოვიწყო საკუთარი ბიზნესი
4. გავაგრძელო სწავლა საქართველოში
5. გავაგრძელო სწავლა საზღვარგარეთ
6. ჯერ არ ვიცი
7. სხვა, მიუთითეთ: .....

3. რამდენად დარწმუნებული ხართ, რომ სწავლის დასრულების შემდეგ დასაქმდებით? გთხოვთ აირჩიოთ პასუხი რომელიც ყველაზე მეტად გამოხატავს თქვენ მოსაზრებას და აირჩიეთ მხოლოდ ერთი პასუხი:

1. შევძლებ მალევე დავსაქმდე სწავლის დასრულების შემდეგ
2. შევძლებ რამდენიმე თვეში დავსაქმდე სწავლის დასრულების შემდეგ
3. შევძლებ ერთი წლის განმავლობაში დავსაქმდე სწავლის დასრულების შემდეგ
4. არსებული კვალიფიკაციით ვერ დავსაქმდები
5. მე უკვე დასაქმებული ვარ
6. ჯერ არ ვიცი
7. სხვა, მიუთითეთ: .....

4. **თქვენი გეგმები მომდევნო 5-7 წლისთვის? გთხოვთ, აღწეროთ თქვენი პირადი კარიერული მიზნები**

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

5. გთხოვთ, გადახედოთ მოცემული კომპეტენციების ჩამონათვალს და აღნიშნოთ თუ რომელია თქვენი კარიერული მიზნებისათვის მნიშვნელოვანი. გთხოვთ შეაფასოთ კომპეტენციები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი“ და 4 „ძალიან მნიშვნელოვანია“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ ორი შუალედური ვერსიიდან (მე-2 ან მე-3) ერთ-ერთი.

კომპეტენციების ჩამონათვალი	1 – საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი	2	3	4 – ძალიან მნიშვნელოვანი	არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა
1. პერსონალურ კარიერაზე სოციო-ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ცვლილებების გავლენის განსაზღვრის შესაძლებლობა					
2. საკუთარი ინტერესების შეფასების უნარი - რისი კეთება მსურს მე					
3. კარიერული განვითარებისთვის საჭირო ძლიერი პიროვნული მხარეების შეფასების უნარი					
4. საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, სამსახურების შესახებ რეალისტური ინფორმაციის მიღების უნარი					
5. შესაფერისი კარიერიული არჩევანის განსაზღვრის უნარი					
6. უნარი განსაზღვრო, კარიერული გადაწყვეტილების მიღებამდე, თუ რომელი საკითხებია მნიშვნელოვანი (სწავლა, პროფესია, სამსახური)					
7. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კარიერული გეგმის შექმნის უნარი					
8. პირადი კარიერისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების შეძენის უნარი					

9. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კომპეტენციების პორტფოლიოს ეფექტური გამოყენების უნარი					
10. უნარი, განსაზღვრო შრომის ბაზარზე დამსაქმებლის მოთხოვნები კურსდამთავრებულების მიმართ					
11. დამსაქმებლის წინაშე თქვენი გამოცდილების, კვალიფიკაციის და უნარების დამაჯერებლად წარმოჩენის უნარი					
12. სამსახურის მოსაძიებლად საჭირო დოკუმენტების სწორად მომზადების უნარი (CV, სამოტივაციო წერილი, რეკომენდაციები და სხვა)					
13. სასურველი სამსახურის პოვნის უნარი					
14. სამუშაოს წარმატებით დაცვა/შენარჩუნების უნარი					
15. კარიერის შექმნის პროცესში პერსონალური რესურსების ეფექტური გამოყენების უნარი (ფინანსური სახსრები, დრო, კომპეტენციები, სოციალური კავშირები და სხვა)					
16. ანაზღაურებასა და სამუშაო ფუნქციების შესახებ დამსაქმებელთან მოლაპარაკების უნარი					
17. სამუშაო ბაზარზე ღირსეულ კანდიდატად წარმოჩენის უნარი					
18. სამუშაო გარემოში კონფლიქტებისა და სტრესის კონსტრუქციულად მოგვარების უნარი					
19. სამსახურის, ოჯახისა და თავისუფალი დროის ბალანსირების უნარი					
20. კარიერის მიმართულების წარმატებით შეცვლის უნარი (სწავლა პროფესია, სამსახური, სხვა)					

6. გთხოვთ, აღნიშნოთ თუ რომელი კომპეტენციები გაქვთ უკვე განვითარებული. შეაფასეთ კომპეტენციები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ მაქვს განვითარებული“ და 4 „საკმაოდ განვითარებული მაქვს“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ საშუალო ვერსიიდან (მე–2 ან მე–3) მხოლოდ ერთი.

კომპეტენციების ჩამონათვალი	1 - საერთოდ არ მაქვს განვითარებული	2	3	4 - საკმაოდ განვითარებული მაქვს	არ ვიცი/მჭირს პასუხის გაცემა
1. პერსონალურ კარიერაზე სოციო-ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ცვლილებების გავლენის განსაზღვრის შესაძლებლობა					
2. საკუთარი ინტერესების შეფასების უნარი - რისი კეთება მსურს მე					
3. კარიერული განვითარებისთვის საჭირო ძლიერი პიროვნული მხარეების შეფასების უნარი					
4. საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, სამსახურების შესახებ რეალისტური ინფორმაციის მიღების უნარი					
5. შესაფერისი კარიერიული არჩევანის განსაზღვრის უნარი					
6. უნარი განსაზღვრო, კარიერული გადაწყვეტილების მიღებამდე, თუ რომელი საკითხებია მნიშვნელოვანი (სწავლა, პროფესია, სამსახური)					
7. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კარიერული გეგმის შექმნის უნარი					
8. პირადი კარიერისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების შეძენის უნარი					

9. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კომპეტენციების პორტფოლიოს ეფექტური გამოყენების უნარი					
10. უნარი, განსაზღვრო შრომის ბაზარზე დამსაქმებლის მოთხოვნები კურსდამთავრებულების მიმართ					
11. დამსაქმებლის წინაშე თქვენი გამოცდილების, კვალიფიკაციის და უნარების დამაჯერებლად წარმოჩენის უნარი					
12. სამსახურის მოსაძიებლად საჭირო დოკუმენტების სწორად მომზადების უნარი (CV, სამოტივაციო წერილი, რეკომენდაციები და სხვა)					
13. სასურველი სამსახურის პოვნის უნარი					
14. სამუშაოს წარმატებით დაცვა/შენარჩუნების უნარი					
15. კარიერის შექმნის პროცესში პერსონალური რესურსების ეფექტური გამოყენების უნარი (ფინანსური სახსრები, დრო, კომპეტენციები, სოციალური კავშირები და სხვა)					
16. ანაზღაურებასა და სამუშაო ფუნქციების შესახებ დამსაქმებელთან მოლაპარაკების უნარი					
17. სამუშაო ბაზარზე ღირსეულ კანდიდატად წარმოჩენის უნარი					
18. სამუშაო გარემოში კონფლიქტებისა და სტრესის კონსტრუქციულად მოგვარების უნარი					
19. სამსახურის, ოჯახისა და თავისუფალი დროის ბალანსირების უნარი					
20. კარიერის მიმართულების წარმატებით შეცვლის უნარი (სწავლა პროფესია, სამსახური, სხვა)					

7. გთხოვთ, აღნიშნოთ თუ რომელი კომპეტენციების განვითარება და/ან დახვეწა გსურთ. შეაფასეთ კომპეტენციები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ მსურს“ და 4 „ძალიან მსურს“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ ორი შუალედური ვერსიიდან (მე-2 ან მე-3) ერთ-ერთი.

კომპეტენციების ჩამონათვალი	1 – საერთოდ არ მსურს	2	3	4 -ძალიან მსურს	არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა
1. პერსონალურ კარიერაზე სოციო-ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ცვლილებების გავლენის განსაზღვრის შესაძლებლობა					
2. საკუთარი ინტერესების შეფასების უნარი - რისი კეთება მსურს მე					
3. კარიერული განვითარებისთვის საჭირო ძლიერი პიროვნული მხარეების შეფასების უნარი					
4. საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, სამსახურების შესახებ რეალისტური ინფორმაციის მიღების უნარი					
5. შესაფერისი კარიერიული არჩევანის განსაზღვრის უნარი					
6. უნარი განსაზღვრო, კარიერული გადაწყვეტილების მიღებამდე, თუ რომელი საკითხებია მნიშვნელოვანი (სწავლა, პროფესია, სამსახური)					
7. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კარიერული გეგმის შექმნის უნარი					

8. პირადი კარიერისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების შეძენის უნარი					
9. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კომპეტენციების პორტფოლიოს ეფექტური გამოყენების უნარი					
10. უნარი, განსაზღვრო შრომის ბაზარზე დამსაქმებლის მოთხოვნები კურსდამთავრებულების მიმართ					
11. დამსაქმებლის წინაშე თქვენი გამოცდილების, კვალიფიკაციის და უნარების დამაჯერებლად წარმოჩენის უნარი					
12. სამსახურის მოსაძიებლად საჭირო დოკუმენტების სწორად მომზადების უნარი (CV, სამოტივაციო წერილი, რეკომენდაციები და სხვა)					
13. სასურველი სამსახურის პოვნის უნარი					
14. სამუშაოს წარმატებით დაცვა/შენარჩუნების უნარი					
15. კარიერის შექმნის პროცესში პერსონალური რესურსების ეფექტური გამოყენების უნარი (ფინანსური სახსრები, დრო, კომპეტენციები, სოციალური კავშირები და სხვა)					
16. ანაზღაურებასა და სამუშაო ფუნქციების შესახებ დამსაქმებელთან მოლაპარაკების უნარი					
17. სამუშაო ბაზარზე ღირსეულ კანდიდატად წარმოჩენის უნარი					
18. სამუშაო გარემოში კონფლიქტებისა და სტრესის კონსტრუქციულად მოგვარების უნარი					
19. სამსახურის, ოჯახისა და თავისუფალი დროის ბალანსირების უნარი					
20. კარიერის მიმართულების წარმატებით შეცვლის უნარი (სწავლა პროფესია, სამსახური, სხვა)					

8. სქესი:

1. მდედრობითი
2. მამრობითი

9. ასაკი: ..... (წლის)

10. ფაკულტეტი: .....

11. სწავლის საფეხური :

1. ბაკალავრიატი
2. მაგისტრატურა
3. დოქტორანტურა

12. გაგაჩნიათ სამუშაო გამოცდილება?

1. დიახ
2. არა

გმადლობთ, რომ დაუთმეთ დრო კითხვარის შევსებას !

დანართი V

პროექტის სახელწოდება: სტუდენტური კარიერული სერვისების განვითარება საქართველოში (CASEDE)
პროექტის ნომერი: 530566-TEMPUS-1-2012-1-LT-TEMPUS-SMGR (2012-3045/001-001)

კითხვარი სტუდენტებისთვის კარიერის მართვის კურსის დასრულების შემდეგ

გთხოვთ გამოყოთ რამდენიმე წუთი და უპასუხოთ კითხვებს სტუდენტთა კარიერული განათლების კურსის, თქვენი კარიერული მიზნებისა და პიროვნული მახასიათებლების შესახებ. აღნიშნული ინფორმაცია დაგვეხმარება კარიერული განათლების სატრენინგო კურსის ხარისხის გაუმჯობესებაში. კურსთან დაკავშირებული თქვენი კონსტრუქციული წინადადებები მეტად მნიშვნელოვანია. გამოკითხვაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია და ინფორმაცია არის კონფიდენციალური.

1. **გთხოვთ, მიუთითოთ რომელ მოცემულ მტკიცებულებას ეთანხმებით კურსთან დაკავშირებით.** გთხოვთ შეაფასოთ მოცემული მტკიცებულებები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ ვეთანხმები“ და 4 – „სრულიად ვეთანხმები“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ ორი შუალედური ვერსიიდან (მე–2 ან მე–3) ერთ–ერთი:

კომპეტენციების ჩამონათვალი	1–საერთოდ არარის მნიშვნელოვანი	2	3	4 – სრულიად ვეთანხმები	არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა
1. კურსის შინაარსი შეესაბამება სილაბუსის აღწერას					
2. კურსის შინაარსი მისაღებია და შესასწავლად ღირებული					
3. კურსის შინაარსი შეესაბამება ინდივიდუალურ მოთხოვნებს	იხ. კითხვა2				
4. კურსის მასალა (სახელმძღვანელოები, დამხმარე მასალა, ა.შ) შინაარსის რელევანტურია					

2. [თუ კითხვა 1_3 < 3] გთხოვთ დააკონკრეტოთ, რატომ არ შეესაბამება კარიერული განათლების სატრენინგო კურსი თქვენს ინდივიდუალურ მოთხოვნებს

3. გთხოვთ, აღნიშნოთ რომელ მოცემულ მტკიცებულებას ეთანხმებით კურსის ინსტრუქტორთან დაკავშირებით. გთხოვთ შეაფასეთ მოცემული მტკიცებულებები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ ვეთანხმები“ და 4 – „სრულიად ვეთანხმები“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ ორი შუალედური ვერსიიდან (2 ან 3) ერთ–ერთი.

მტკიცებულებათა ჩამონათვალი ინსტრუქტორის შესახებ	1 საერთოდ არ ვეთანხმები	2	3	4 – სრულიად ვეთანხმები	არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა
1. დარწმუნებული ვარ, რომ მოწოდებული ინფორმაცია შესაფერისი იყო ჩემი კარიერული მიზნების მისაღწევად.					
2. შევძელი გამეცნობიერებინა ინდივიდუალური საქმიანობისთვის საჭირო ინფორმაცია.					
3. საჭიროების შემთხვევაში ინსტრუქტორს დახმარებას ვთხოვდი					
4. კმაყოფილი ვიყავი ინსტრუქტორის მიერ გაცემული პასუხებით					
5. ინტრუქტორმა შექმნა წამახალისებელი გარემო ჯგუფში ან აუდიტორიაში.					
6. ინსტრუქტორმა უზრუნველყო სამუშაო ჯგუფებიის კომფორტული მუშაობა					
7. ინსტრუქტორმა მკაფიოდ აგვიხსნა, როგორ დაგვეძლია კურსი წარმატებით.					

4. გაუწევდით თუ არა რეკომენდაციას ამ კურსს თქვენს მეგობართან?
   1. დიახ
   2. არა

5. რა გეგმები გაგაჩნიათ სწავლის დამთავრების შემდეგ?
გთხოვთ, აირჩიოთ ერთი პასუხი:
   1. დავსაქმდე საქართველოში
   2. დავსაქმდე საზღვარგარეთ
   3. დავაარსო საკუთარი ბიზნესი
   4. გავაგრძელო სწავლა საქართველოში
   5. გავაგრძელო სწავლა საზღვარგარეთ
   6. ჯერ არ ვიცი
   7. სხვა, მიუთითეთ: .....

6. რამდენად დარწმუნებული ხართ, რომ სწავლის დასრულების შემდეგ დასაქმდებით? გთხოვთ აირჩიოთ ის წინადადება, რომელიც ყველაზე მეტად გამოხატავს თქვენ მოსაზრებას და აირჩიეთ მხოლოდ ერთი პასუხი:
   1. შევძლებ მალევე დავსაქმდე სწავლის დასრულების შემდეგ
   2. შევძლებ რამდენიმე თვეში დავსაქმდე სწავლის დასრულების შემდეგ
   3. შევძლებ ერთი წლის განმავლობაში დავსაქმდე სწავლის დასრულების შემდეგ
   4. არსებული კვალიფიკაციით ვერ დავსაქმდები
   5. მე უკვე დასაქმებული ვარ
   6. ჯერ არ ვიცი
   7. სხვა, მიუთითეთ: .....

7. შეიცვალა თუ არა თქვენი კარიერული მიზნები ამ კურსის გავლის შემდეგ?
   1. დიახ (იხილეთ კითხვა N8)
   2. არა

8. [თუ კითხვა N7 =1] რა გეგმები გაგაჩნიათ მომდევნო 5-7 წლისთვის? გთხოვთ, აღწეროთ თქვენი პირადი კარიერული მიზნები

9. გთხოვთ, გადახედოთ მოცემულ კომპეტენციების ჩამონათვალს და აღნიშნოთ რომელია თქვენი კარიერული მიზნებისათვის მნიშვნელოვანი. გთხოვთ შეაფასოთ კომპეტენციები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი“ და 4 „ძალიან მნიშვნელოვანია“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ საშუალო ვერსიიდან (2 ან 3) მხოლოდ ერთი.

კომპეტენციების ჩამონათვალი	1–საერთოდ არარის მნიშვნელოვანი	2	3	4 – საკმაოდ მნიშვნელოვანი	არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა
1. პერსონალურ კარიერაზე სოციო-ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ცვლილებების გავლენის განსაზღვრის შესაძლებლობა					
2. საკუთარი ინტერესების შეფასების უნარი - რისი კეთება მსურს მე					
3. კარიერული განვითარებისთვის საჭირო ძლიერი პიროვნული მხარეების შეფასების უნარი					
4. საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, სამსახურების შესახებ რეალისტური ინფორმაციის მიღების უნარი					
5. შესაფერისი კარიერიული არჩევანის განსაზღვრის უნარი					
6. უნარი განსაზღვრო, კარიერული გადაწყვეტილების მიღებამდე, თუ რომელი საკითხებია მნიშვნელოვანი (სწავლა, პროფესია, სამსახური)					
7. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კარიერული გეგმის შექმნის უნარი					
8. პირადი კარიერისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების შეძენის უნარი					
9. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კომპეტენციების პორტფოლიოს ეფექტური გამოყენების უნარი					
10. უნარი, განსაზღვრო შრომის ბაზარზე დამსაქმებლის მოთხოვნები კურსდამთავრებულების მიმართ					
11. დამსაქმებლის წინაშე თქვენი გამოცდილების, კვალიფიკაციის და უნარების დამაჯერებლად წარმოჩენის უნარი					
12. სამსახურის მოსაძიებლად საჭირო დოკუმენტების სწორად მომზადების უნარი (CV, სამოტივაციო წერილი, რეკომენდაციები და სხვა)					
13. სასურველი სამსახურის პოვნის უნარი					
14. სამუშაოს წარმატებით დაცვა/შენარჩუნების უნარი					
15. კარიერის შექმნის პროცესში პერსონალური რესურსების ეფექტური გამოყენების უნარი (ფინანსური სახსრები, დრო, კომპეტენციები, სოციალური კავშირები და სხვა)					
16. ანაზღაურებასა და სამუშაო ფუნქციების შესახებ დამსაქმებელთან მოლაპარაკების უნარი					
17. სამუშაო ბაზარზე ღირსეულ კანდიდატად წარმოჩენის უნარი					
18. სამუშაო გარემოში კონფლიქტებისა და სტრესის კონსტრუქციულად მოგვარების უნარი					
19. სამსახურის, ოჯახისა და თავისუფალი დროის ბალანსირების უნარი					
20. კარიერის მიმართულების წარმატებით შეცვლის უნარი (სწავლა პროფესია, სამსახური, სხვა)					

10. გთხოვთ, აღნიშნოთ რომელი კომპეტენციები გაქვთ უკვე განვითარებული. შეაფასეთ კომპეტენციები შემდეგნაირად: 1 – „საერთოდ არ მაქვს განვითარებული“ და 4 „საკმაოდ განვითარებული მაქვს“. ასევე, შესაძლებელია აირჩიოთ ორი შუალედური ვერსიიდან (2 ან 3) ერთ–ერთი.

კომპეტენციების ჩამონათვალი	1 - საერთოდ არ მაქვს განვითარებული	2	3	4 -საკმაოდ განვითარებული მაქვს	არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა
1. პერსონალურ კარიერაზე სოციო-ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ცვლილებების გავლენის განსაზღვრის შესაძლებლობა					
2. საკუთარი ინტერესების შეფასების უნარი - რისი კეთება მსურს მე					
3. კარიერული განვითარებისთვის საჭირო ძლიერი პიროვნული მხარეების შეფასების უნარი					
4. საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე, სამსახურების შესახებ რეალისტური ინფორმაციის მიღების უნარი					
5. შესაფერისი კარიერიული არჩევანის განსაზღვრის უნარი					
6. უნარი განსაზღვრო, კარიერული გადაწყვეტილების მიღებამდე, თუ რომელი საკითხებია მნიშვნელოვანი (სწავლა, პროფესია, სამსახური)					
7. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კარიერული გეგმის შექმნის უნარი					
8. პირადი კარიერისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების შეძენის უნარი					
9. კარიერული მიზნების მისაღწევად საკუთარი კომპეტენციების პორტფოლიოს ეფექტური გამოყენების უნარი					
10. უნარი, განსაზღვრო შრომის ბაზარზე დამსაქმებლის მოთხოვნები კურსდამთავრებულების მიმართ					
11. დამსაქმებლის წინაშე თქვენი გამოცდილების, კვალიფიკაციის და უნარების დამაჯერებლად წარმოჩენის უნარი					
12. სამსახურის მოსაძიებლად საჭირო დოკუმენტების სწორად მომზადების უნარი (CV, სამოტივაციო წერილი, რეკომენდაციები და სხვა)					
13. სასურველი სამსახურის პოვნის უნარი					
14. სამუშაოს წარმატებით დაცვა/შენარჩუნების უნარი					
15. კარიერის შექმნის პროცესში პერსონალური რესურსების ეფექტური გამოყენების უნარი (ფინანსური სახსრები, დრო, კომპეტენციები, სოციალური კავშირები და სხვა)					
16. ანაზღაურებასა და სამუშაო ფუნქციების შესახებ დამსაქმებელთან მოლაპარაკების უნარი					
17. სამუშაო ბაზარზე ღირსეულ კანდიდატად წარმოჩენის უნარი					
18. სამუშაო გარემოში კონფლიქტებისა და სტრესის კონსტრუქციულად მოგვარების უნარი					
19. სამსახურის, ოჯახისა და თავისუფალი დროის ბალანსირების უნარი					
20. კარიერის მიმართულების წარმატებით შეცვლის უნარი (სწავლა პროფესია, სამსახური, სხვა)					

11. ხომ არ დაამატებდით რაიმეს კურსთან დაკავშირებით?

გმადლობთ, რომ დაუთმეთ დრო კითხვარის შევსებას