

ԿԱՐԻԵՐԱՆ ԱՎԵԼԻՆ Է, ՔԱՆ ԶՈՒՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Ձեռնարկ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ
ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՈՐԴՊՈՐՏԱՆ ՈՒՈՐՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂ
ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ԳԱՄԱՐ

ՀՏԴ 37.047 (07)
ԳՄԴ 74.200.52 ց 7
Գ 479

Խմբագիր՝ Նարեկ Թովմասյան
փորձագետներ՝ Ջեյմս Ալեանդեր
Մարլենա Տոպլ
Աբիգեյլ Սմիթ
Թարգմանիչ՝ Գոհար Ասլանյան

Գեղինակ՝ Գայկուհի Գևորգյան
Գրատարակող՝ Բրիտանական խորհուրդ

Գ 479

Գևորգյան Գայկուհի

«Կարիերան ավելին է, քան զուտ աշխատանք»: Չեռնարկ մասնագիտական ուսուցման և կարիերայի ուղղորդման ոլորտում աշխատող մասնագետների համար / Գ.Գևորգյան; Թարգմ.՝ Գ.Ասլանյան; Խմբ.՝ Ն. Թովմասյան.՝ - Եր.: Բրիտանական դեսպանատուն / Բրիտանական խորհուրդ, 2011.- 84 էջ

«Կարիերան ավելին է, քան զուտ աշխատանք. մասնագիտական ուսուցման և կարիերայի ուղղորդման ոլորտում աշխատող մասնագետների համար» ձեռնարկը մշակվել է Բրիտանական խորհրդի (British Council) «Գնտություներն Աշխատանքում» (Skills for Employability) ծրագրի շրջանակում:

Չեռնարկի հիմնական նպատակն է ներկայացնել մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի մասնագետների գործունեության հնարավորությունները երիտասարդներին ապագա մասնագիտության ընտրության ուղղորդման հարցում: Սույն ձեռնարկը նախատեսված է մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման հարցերով զբաղվող մասնագետների համար: Չեռնարկում ամփոփված են նաև վերջին տարիների համակարգի ներդրմանն ու զարգացմանն ուղղված միջազգային և տեղական կառույցների փորձագետների առաջարկած մոտեցումները և միջազգային առաջատար փորձը:

ISBN 978-99941-2-571-5

ՀՏԴ 37.047 (07)
ԳՄԴ 74.200.52 ց 7
© British Council



ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԵՂԻՆԱԿԻ ԿՈՂՄԻՑ 4

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 6

ՄԱՍ 1

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄ, ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

- 1.1 Ինչ է ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄ
- 1.2 ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆԱԿԸ
- 1.3 ԾՆՈՂՆԵՐԻՆ ՄԱՏՈՒՑԿՈՂ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ
- 1.4 ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄ, ԹԵ՛ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՈՒՂՂՈՐՂՈՒՄ

13

ՄԱՍ 2

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ

27

ՄԱՍ 3

ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐԵՐԸ ՄԵՃ ԲՐԻՏԱՆԻԱՅԻ ԵՎ ՀՅՈՒՄԻՍԱՅԻՆ ԻՈՒԱՆԳԻԱՅԻ ՄԻԱՑՅԱԼ ԹԱԳԱԿՈՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

31

ՄԱՍ 4

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՈՐԱԿԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎՈՐՊԱԿԱՆ ԶՄՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

43

ՄԱՍ 5

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳՐԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ՉԵԿԵՐ

- 5.1 ՏԱՐՈՒԿԱՆ ԴՊՐՈՑՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳՐԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ՉԵԿԵՐԸ
- 5.2 ՄԻՋԻՆ ԴՊՐՈՑՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ԶԲԱՂՎՈՂ ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒ-ՄԱՍՆԱԳԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ
- 5.3 ԱԿՍԳ ԴՊՐՈՑՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ԶԲԱՂՎՈՂ ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒ-ՄԱՍՆԱԳԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

49

ՄԱՍ 6

**ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՄԻ ԶԱՆԻ ԽՈՐՀՈՒԻԴ ՄԱՆՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԿՈՂՄԵՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՄԱՏՈՒՑՈՂ
ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻՆ**

57

**6.1 ԵՐԻՑԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ ՈՉ
ՖՈՐՄԱԼ ԴԱՍԸՆԹԱՅՆԵՐԻ ՄՈԴՈՒԼՆԵՐ**

62

**ՄՈԴՈՒԼ
1**

ԱՆՁԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1.1 ՀԱՐՑԱԾԱՐ. «ՈՐՈ՞ՆՔ ԵՆ ՔՈ ՈՒԺԵՂ, ԹՈՒՅԼ
ԿՈՂՄԵՐԸ, ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ՈՒՍԿԵՐԸ»

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1.2 ԱՆՁԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՕՐԻՆԱԿ

**ՄՈԴՈՒԼ
2**

ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ՄՐՑՈՒՆԱԿ ԼԻՆԵԼՈՒ ԲՎՆԱՉԵԿԸ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2.1 13 ՊԱՅՄԱՆ, ՈՐՈՒՑՈՎ ՊԱՅՄԱՆԱԿՈՐՎԱԾ Ե
ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԱՆՀԱՏԻ ՄՐՑՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2.2 ՄՈՑԱՆՑ ՈՆԵՍՈՒՐՆԵՐ

69

**ՄՈԴՈՒԼ
3**

**ԻՆՉՊԵՆ ԿԱԶՄԵԼ ՄՐՑՈՒՆԱԿ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆ (ԸՎ)**

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3.1 ԻՆՉՊԵՆ ԿԱԶՄԵԼ ՄՐՑՈՒՆԱԿ ԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3.2 ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆ
ԳՐԵԼՈՒ ՃԻՇՏ ՉԵԿԸ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3.3 ՄՈՑԱՆՑ ՈՆԵՍՈՒՐՆԵՐ

75

ՀԵՂԻՆԱԿԻ ԿՈՂՄԻՑ

Ներկայումս Դալաստանում, մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի և համապատասխան ծառայություններ մատուցող մասնագետներին քաջակալությամբ պայմանավորված, մի կողմից շուկայամետ մասնագիտությունների նկատմամբ երիտասարդների հետաքրքրությունն առավելապես չի աճում, մյուս կողմից՝ անձը չի փնտրում իր անհատականությանը համապատասխան մասնագիտությունը կամ զբաղմունքը: Երեխաներն ընտրում են մասնագիտություն՝ առանց մասնագիտական խորհրդատվություն ստանալու՝ մեծամասամբ քավարարվելով ծնողների խորհրդով կամ հասարակական պահանջով: Կարևորելով մասնագիտության գիտակցված ընտրությունը՝ որպես ապագայում երիտասարդի զբաղվածության ապահովման հիմնական մախաղոթյալներից մեկը՝ Բրիտանական խորհրդի հայաստանյան ներկայացուցչության նախաձեռնությամբ մշակվեց սույն ծեռնարկը: Այն նախատեսված է մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման հարցերով զբաղվող մասնագետների համար:

Բացի հեղինակային նյութերից, ծեռնարկում ամփոփված են նաև վերջին տարիներին համակարգի ներդրմանն ու գաղափարային ուղղված միջազգային և տեղական կառույցների, մասնավորապես՝ Գլոբալ Ջարգացումներ հիմնադրամի կողմից (Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման փորձնական կենտրոնի ստեղծման և զործարկման ուղեցույց, 2006թ.), ՄԱԶԾ «Օժանդակում նախնական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգի բարեփոխումներին» ծրագրի շրջանակներում (Կարիերայի ուղղորդման մոդել Դալաստանի համար, Դր. Դիմիտրի Մորախովսկի, 2009թ.), ԱՄՆ ՄԶԳ-Դալաստան, Կենսաթոշակային և աշխատանքի շուկայի բարեփոխումների ծրագրի կողմից (Մասնագիտական կողմնորոշման հայեցակարգի մոդել, 2010թ.) փորձագետների

առաջարկած մոտեցումները և միջազգային առաջավոր փորձերի նկարագրությունը: Չեղմարկում ոչ միայն ներկայացված է համակարգի տեսությունն ու Ֆայաստանում գործարկման հնարավոր մոդելի կառուցվածքը, բրիտանական համակարգի և ծառայությունների նկարագիրն, այլ և գործնականում փորձարկված և կիրառելի ուսուցման մի քանի մոդուլ:

Ի դեպ, Բրիտանական խորհրդի կողմից ձեռնարկի մշակումը և տպագրությունը Ֆայաստանում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման համակարգի զարգացմանն ուղղված միակ նախաձեռնությունը չէ. 2010թ-ից «Յմտություններն աշխատանքում» ծրագրի «Մասնագիտական կողմնորոշումը՝ որպես ապագա զբաղվածության երաշխիք» բաղադրիչի շրջանակներում արդեն իրականացվել են շահագրգիռ կառույցների մասնագետների վերապատրաստում՝ բրիտանացի փորձագետների մասնակցությամբ, 77 կրթության և գիտության նախարարության, 77 աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի պատասխանատուների մասնակցությամբ աշխատածոդովներ, Երևանի և մարզերի 10-ից ավելի քոլեջների տնօրենների համար իրազեկման սեմինարներ, մասնագիտության օրեր Տավուշի և Լոռվա մարզերում:

Պետք է փաստել, որ հետխորհրդային Ֆայաստանում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների մասին, մաս երեխաների, նրանց ծնողների և երիտասարդների հետ աշխատող մասնագետների համար սա առաջին տպագիր ձեռնարկն է:

Ֆայկուհի Գևորգյան

77 Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության
Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման
կենտրոն ՊՈԱԿ-ի տնօրեն

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Յուրաքանչյուր մարդ իր կյանքի ընթացքում, ի թիվս այլ կարևոր որոշումների, կատարում է նաև մասնագիտության ընտրություն: Դեռ մանուկ հասակում՝ ավանդական ատամհատիկի արարողության ժամանակ, ծնողներն ու հարազատներն անհամբեր սպասում են, թե շրջապատող առարկաներից երեխան ինչ ընտրություն կկատարի՝ դրանով էլ պայմանավորելով նրա ապագա մասնագիտությունը կամ զբաղմունքը: Կամ շատ հաճախ ծնողներն իրենց անկատար երազանքների իրականացումը տեսնում են երեխաների մեջ՝ նրանց նախապես թելադրելով այս կամ այն ընտրությունը: Իրականում ամեն ինչ այդքան էլ հեշտ չէ: Մասնագիտության գիտակցված ընտրությունը, այն է՝ մասնագիտական կողմնորոշումը, երկարատև գործընթաց է, որը ենթադրում է մի կողմից անձի, մյուս կողմից աշխատաշուկայի վերլուծությունների համադրման արդյունքը:

Մասնագիտական կողմնորոշման հարցերը հասարակական հետաքրքրություն են դարձել միայն 19-րդ դարի վերջերից: Այն խնդիրը, որ իր ունակություններին համապատասխան մասնագիտություն և աշխատանք ընտրած անհատը ավելի մեծ օգուտ է բերում իրեն և հասարակությանը, հիմք է դարձել մասնագիտության ընտրության գիտական հիմնավորման անհրաժեշտության համար: Մի կողմից սա աշխատաշուկայի, զբաղմունքների և մասնագիտությունների ուսումնասիրությունն է, մյուս կողմից՝ երիտասարդների անհատականության, նրանց ցանկությունների, հակումների և ընդունակությունների ուսումնասիրման մեթոդների ստեղծումն ու կիրառումը:

Անցյալ դարի 50-60-ական թվականներից Արևմուտքի մի շարք երկրներում ներդրվեց աշակերտներին մասնագիտության ընտրությանը նախապատրաստելու առավել առաջավոր համակարգ, որում ներգրավված են դպրոցը, մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները և մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնները: Դպրոցի մանկավարժները մասնագիտացված կենտրոնների մասնագետների ղեկավարությամբ անցկացնում են աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշում, կազմում են յուրաքանչյուրի ղիտարկումների վրա հիմնված բնութագրեր և ուղղորդում են համապատասխան խորհրդատվությամբ:

Ջարգացման ինչ-որ փուլում քննարկվող խնդիրը աշակերտների հետաքրքրության շրջանակից դուրս է գալիս ավելի լայն ասպարեզ՝ ծառայելով տարիքային և սոցիալական տարբեր խմբերի՝ դառնալով անդրագոգների՝ մեծահասակների կրթության մասնագետների գործունեության խնդիր: Տարբեր երկրներում գործում են մասնագիտական կողմնորոշման և մասնագիտական խորհրդատվության տարբեր համակարգեր: Այդ նպատակով ստեղծված կենտրոններն անընդհատ տվյալներ են հավաքում մասնագիտությունների սոցիալական, հոգեբանական, մանկավարժական և առողջապահական վերլուծությունների վերաբերյալ, ստեղծվում են այդ տեղեկատվությունը տարածելու համար ռեսուրսներ, ինչպես օրինակ՝ գրքեր, բուկլետներ, պարբերականներ և էլեկտրոնային կայքեր:

Ոչ վաղ անցյալում՝ խորհրդային ժամանակաշրջանում, սոցիալական ապահովության ողջ համակարգը կենտրոնացված էր և խիստ կառավարելի: Պետությունը, լինելով խոշոր և միակ գործատուն, մասնագետների նկատմամբ ինքն էր սահմանում և ներկայացնում պահանջներ, իջեցնում պատվեր աշխատատեղերի համար:

Ազատ շուկայական հարաբերությունների անցմամբ պայմանավորված՝ սկզբունքորեն փոխվել են աշխատուժի նկատմամբ գործատուի պահանջները, աշխատանքի բովանդակությունն ու նպատակները: Ժամանակակից տնտեսական և քաղաքական իրավիճակը պարտադրում է առավել բարձր պահանջներ ներկայացնել մարդու անհատական հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկություններին:

Գործատուն առավելապես միտված է երիտասարդ կադրի մեջ տեսնելու իրեն և գործին հավատարիմ, պատասխանատվության զգացում ունեցող և սովորել ցանկացող մարդու: Թեև մասնագիտական կարողություններն ու ունակությունները ևս կարևոր են, սակայն, ինչպես հետազոտություններն են փաստում, դրանք հաճախ գործատուն պատրաստ է ինքը ձևավորել: Եթե դիտարկենք այն սկզբունքը, որ մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվությունը բխում է մարդու անձնային առանձնահատկությունների և աշխատուշակայի պահանջարկի համադրման արդյունքում միայն, ապա անհրաժեշտ է մեծ ուշադրություն դարձնել երիտասարդների և դպրոցականների շրջանում մասնագիտական կողմնորոշման նպատակաուղղված աշխատանքների անցկացմանը:

Այսօր Հայաստանի Հանրապետությունում ակնհայտ է աշխատաշուկայի և մասնագիտական կրթության միջև անհավասարակշռությունը, քանի որ տնտեսության զարգացումները դեռ լիարժեք արտացոլում չեն գտել մասնագիտական կրթության համակարգի վրա: Մյուս կողմից հանրակրթությունն աշակերտների համար չի ապահովում մասնագիտության գիտակցված ընտրության հնարավորություններ: Դեռահասներն ընտրում են մասնագիտություն՝ անկախ իրենց նախասիրություններից և աշխատաշուկայի պահանջարկից, հաճախ էլ՝ բավարարելով ծնողների «երազանքը»:

Արդյունքում վերջին տարիներին գործազրկության մակարդակն առավել բարձր է երիտասարդների շրջանում՝ գերազանցելով հանրապետությունում գործազրկության միջին մակարդակը: Դրան ի հակադրություն՝ աշխատաշուկայում բարձրացել է որակյալ աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկը, մի շարք ոլորտներում արձանագրվել է մասնագետների «ծերացում»: Հանրապետության համար կարևոր խնդիր է նաև ներքին և արտաքին արտագաղթը, որի պատճառները ևս կարող են բխել մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի բացակայությունից: Խնդիրն ակնառու է հանրապետության մարզերում, որտեղ աշխատաշուկայի վերլուծության արդյունքում արձանագրվում են մասնագետների բացակայության պատճառով երկար ժամանակ չհամալրվող թափուր աշխատատեղեր և գործազուրկ կամ միգրանտ երիտասարդների բանակ, որոնք մասնագիտական կրթություն ստանալուց հետո փորձում են ինչ-որ կերպ ապահովել իրենց զբաղվածությունը:

Գլոբալացման և սոցիալ-տնտեսական գործընթացների արագ զարգացման հետևանքով փոփոխված կյանքում ցկանա

աշխատատեղերին փոխարինելու են եկել աշխատանքի առավել դինամիկ ձևերը, և մարդիկ հարկադրված են ավելի գործուն մասնակցություն ունենալ իրենց կարիերայի կերտման և զարգացման գործում: Ներկա դարաշրջանում փոխվել են նաև աշխատանքային գործունեությանը վերաբերող հասկացությունների իմաստները: Ինչպես օրինակ՝ «կարիերա» այլևս չի նշանակում որոշակի ուղիներ աշխատանքի ոլորտում կամ դեպի որևէ մասնագիտություն:

Անցյալում կարիերայի վերաբերյալ որոշումներ կայացնելը շատերի կողմից համարվում էր մի պարզ գործողություն: Հարկավոր էր սեփական անձի և հավանական աշխատատեղի մասին հավաքել և համադրել տեղեկություններ՝ ընտրություն կատարելու համար, հաճախ՝ մեկընդմիջառ: Մեր օրերում անհատները պետք է ցուցաբերեն այնպիսի հատկություններ, ինչպիսիք են՝ հարմարվողականությունը, ձկունությունը, նախաձեռնողականությունը և համատեղ աշխատելու կարողությունը՝ աշխատանքի տեղավորվելու և հաջողության հասնելու, ինչպես նաև սեփական գործ ստեղծելու նպատակով:

Մասնագիտական կողմնորոշման գլխավոր նպատակն է անհատին օժտել կարիերայի զարգացման ընդհանուր կարողություններով, որը ներառում է նրա շարունակական զարգացումը՝ որպես ուսանողի (կամ ավելի լայն իմաստով՝ ուսումնառողի), աշխատողի և քաղաքացու:

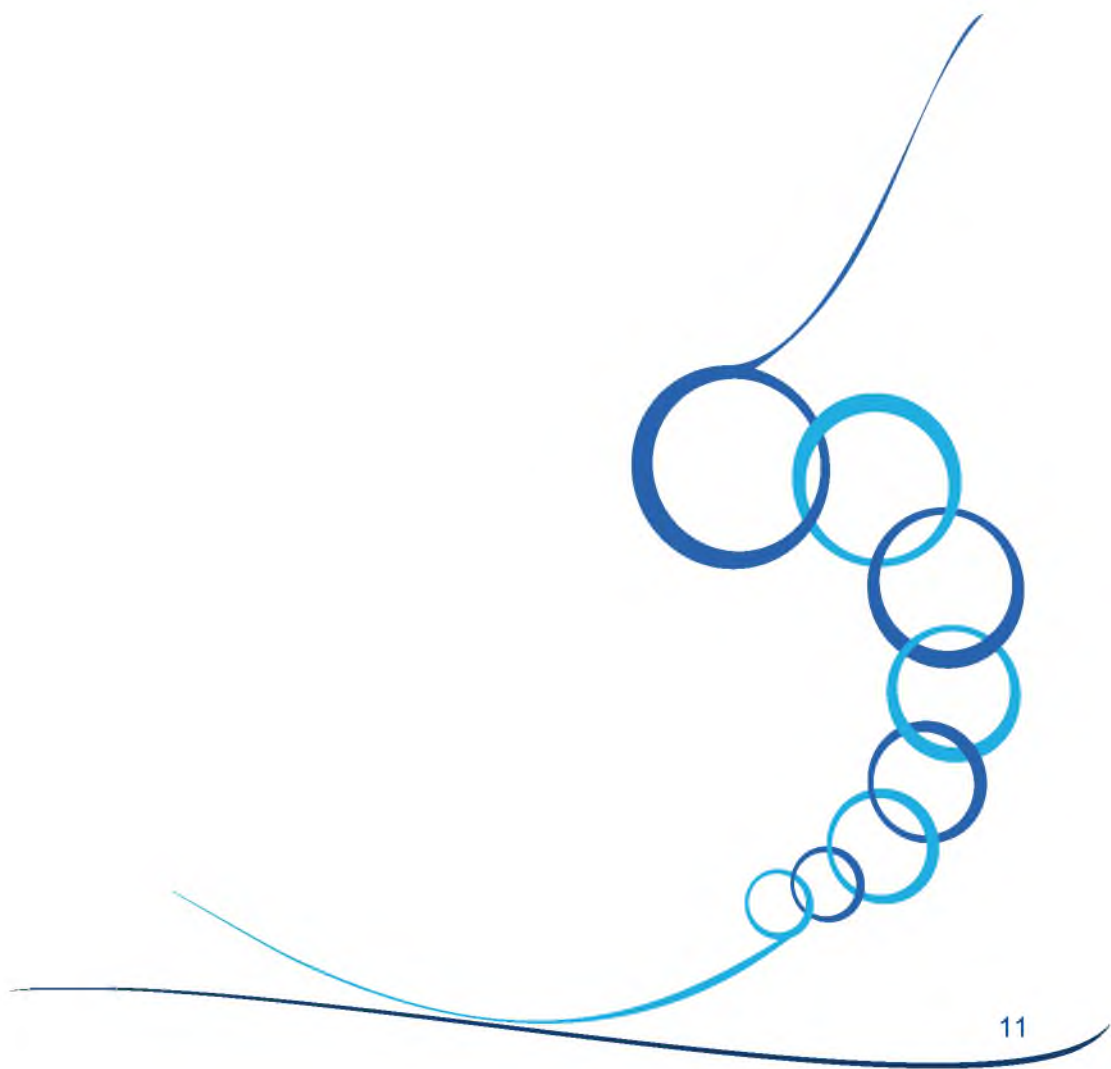
Հայաստանում աշակերտների կողմնորոշվածության, մասնագիտությունների և զբաղմունքների աշխարհի մասին տեղեկացվածության և ընդհանրապես հանրակրթությունում մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ հնարավորինս տարվող աշխատանքների և դրանց արդյունքների մասին մինչ օրս լիարժեք ուսումնասիրություն չի կատարվել: Միայն վերջերս Հետազոտական թեսուրսների կովկասյան կենտրոններ - Հայաստան կազմակերպության կողմից Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի ծրագրի շրջանակներում կատարվել էր «Բարձր դասարանների աշակերտների կողմնորոշումը դեպի բարձրագույն կրթություն. շարժառիթների և արժեքների ուսումնասիրություն Երևանի օրինակով» հետազոտությունը, որում արտացոլված տվյալները փաստում են խնդրի կարևորության մասին: Մասնավորապես, նշվում է, որ Երևանի դպրոցների 10-11 դասարանների աշակերտների շրջանում այսօր թե՛ ուսուցիչների և թե՛ այլ իրավասու մարմինների կողմից չեն իրականացվում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ՝ 66.1%:

Ներկայումս ՀՀ օրենսդրության շրջանակներում մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրները հիշատակված են միայն «Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների սոցիալական պաշտպանության մասին» և «Քննակչության գրադվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշպանության մասին» ՀՀ օրենքներում: Վերջինիս համաձայն՝ մասնագիտական կողմնորոշման գործառույթը միայն մասամբ իրականացվում է գրադվածության տարածքային կենտրոնների կողմից՝ սահմանափակվելով հիմնականում աշխատաշուկայի վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելով:

Հանրակրթության ոլորտում իրականացվող շարունակական և լայնածավալ բարեփոխումները թեև միտված են «ապահովելու շրջանավարտների՝ աշխատաշուկա մտնելու պատրաստվածությունը և իրենց հակումներին ու ընդունակություններին համապատասխան մասնագիտական կրթություն ստանալու հնարավորությունը», բայց այդ ուղղությամբ դեռևս չկան համապատասխան ընթացակարգեր:

Այսօր հանրակրթական և մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ուսումնական պլաններով ու ծրագրերով նախատեսված չեն դասընթացներ, որոնք աշակերտներին կամ ուսանողներին կուղղորդեն դեպի աշխատաշուկա, նրանց կօժտեն կարիերայում հաջողություններ ունենալու համար անհրաժեշտ կարողություններով:

Այսպիսով, որպես պետական քաղաքականության հարց, մասնագիտական կողմնորոշումը և/կամ կարիերայի ուղղորդումն ունի ոչ միայն տեսական, այլև գործնական կարևորություն: Պետությունը չի կարող ստանձնել այդ ծառայությունները միայնակ տրամադրելու պատասխանատվությունը: Միայն պետության վրա հույս դնելը, առանց շահագրգիռ կողմերի, սոցիալական գործընկերների և քաղաքացիական հասարակության կառույցների մասնակցության, երկարաժամկետ կտրվածքով կարիերայի ուղղորդման ծառայությունը կդարձնի ոչ կայուն և անբավարար:





ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄ. ՀԱՍԱԿԱՐԳԻ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

1.1 Ինչ է մասնագիտական կողմնորոշումը

Ինչպես արդեն խոսվեց, «ինչ մասնագիտություն ընտրել» հարցրադրումն անխուսափելի է, որի պատասխանը փնտրում է յուրաքանչյուր մարդ իր տարիքային կամ սոցիալական զարգացման ինչ-որ մի փուլում: Հարցի լուծումը շատ կարևոր է ոչ միայն իր՝ անձի, այլև, ընդհանուր առմամբ, հասարակության համար: Երիտասարդին մասնագիտական ինքնագիտակցության հարցում օգնության է զալիս մասնագիտական կողմնորոշումը: Մասնագիտական կողմնորոշումը մանկավարժական աշխատանքի բնականոն շարունակությունն է, և ինչ-որ իմաստով համարվում է դրա տրամաբանական ավարտը: Մասնագիտության ընտրության հարցում աշակերտին խորհրդատվության տրամադրումը նպատակ ունի ոչ միայն օգնել նրան կազմակերպելու իր ուսուցման գործընթացը (երբ նա դպրոցում գիտակցված ուսուննասիրում է այնպիսի առարկաներ, որոնք կարող են նրան օգտակար լինել արդեն հասուն տարիքում, աշխատանքային միջավայրում), այլ նաև հոգեբանական տեսանկյունից վստահություն հաղորդելու աշակերտին իր ապագայի նկատմամբ:

Մասնագիտական կողմնորոշումը ենթադրում է մանկավարժության և հոգեբանության շրջանակներից դուրս, առավել ընդգրկուն համալիր աշխատանքներ՝ ուղղված մասնագիտության ընտրությանը: Պլատոնը դեռ իր դարաշրջանում գրել է. «Ամեն առանձին անհատ պետք է զբաղվի այնպիսի մի բանով, ինչը պետք է պետությանը, և միևնույն ժամանակ նրանով, ինչին նա իր ամբողջ էությանը ամենաշատն է համապատասխանում»: Այսպիսով՝ մոտ 2,5 հազարամյակ առաջ Պլատոնը նախանշել է այն, որ աշխատանքի և հասարակության զարգացման գործում անխուսափելի է անհատի գործունեության դերերի տարանջատումը:

Հիմնական հասկացությունների սահմանումները

Մասնագիտական կողմնորոշումը գործառույթ է, որի նպատակն է անձին տրամադրել համակարգված տեղեկատվություն աշխատաշուկայի առկա իրավիճակի և զարգացման միտումների, կրթական համակարգի ընձեռած հնարավորությունների, մասնագիտությունների, անձնային որակների և հակումների վերաբերյալ՝ նրան հնարավորություն ընձեռելով կայացնել գիտակցված և արդյունավետ որոշում:

Կարիերան կյանքի ընթացքում մարդու ստանձնած աշխատանքային դերերի հաջորդականությունն ու բազմազանությունն է: Առավել լայն իմաստով այն ընդգրկում է կյանքի դերերը, ազատ ժամանցի գործունեությունը, ուսումնառությունը և աշխատանքը:

Կարիերայի ուղղորդումը համակարգված գործառույթ է, որի նպատակն է ուղղորդման սուբյեկտին օգնել շարունակական ինքնազարգացման և ինքնակատարելագործման միջոցով բարձրացնել մրցունակությունը աշխատաշուկայում և ունենալ համակարգված շարունակական առաջընթաց ողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում:

Մասնագիտական ինքնորոշման էությունը կայանում է ընտրված մասնագիտության, զբաղմունքի, աշխատանքի շրջանակներում անձնական հետաքրքրության և իմաստի, փնտրման և այն գտնելու մեջ:

Մասնագիտական ինքնագիտակցությունը մարդու ինքնագիտակցությունն է, որի համար որոշակի աշխատանքային գործունեությունը հանդիսանում է միջոց՝ որպես կայացած անձ սեփական արժանապատվությունը հաստատելու համար:

Մասնագիտությունը (լատ. նշանակում է՝ «հայտարարում եմ իմ գործը») մարդու աշխատանքային գործունեության տեսակ է, որը պահանջում է որոշակի պատրաստվածություն և հանդիսանում է մարդու գոյատևման աղբյուր: Մասնագիտությունները տարանջատվում են կատարվող աշխատանքների բնույթով և պարունակությամբ, ինչպես նաև՝ աշխատանքային գործիքների կիրառմամբ:

Մասնագիտացումը (լատ.՝ հատուկ, յուրահատուկ) հատուկ պատրաստվածության և աշխատանքային փորձի վրա հիմնված գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների համակարգ է, որն անհրաժեշտ է կոնկրետ գործունեության տեսակի համար այս կամ այն մասնագիտության շրջանակներում: Այսպիսով՝ մասնագիտացումը աշխատանքային գործունեության տարանջատումն է մասնագիտության շրջանակներում:

Զբաղմունքը աշխատանք է, որով անձն զբաղվում է տվյալ պահին, և որը նրա համար հանդիսանում է եկամուտի հիմնական աղբյուր: Ի դեպ, զբաղմունքը կարող է համընկնել մասնագիտության հետ:

1.2 Մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների շրջանակը

Տարբեր տեսաբանների տարբեր կերպ են բնութագրում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների շրջանակն ու իրականացման մեթոդները: Սակայն պետք է փաստել, որ սկզբունքները միասնական են: Ուստի կիրառել այս կամ այն տեսությունը, պահպանել ծառայությունների մատուցման մեթոդների հստակ հաջորդականությունը, պարտադիր պայման չէ: Մասնագիտական կողմնորոշման իրականացման սկզբունքները պայմանավորված են անձի կարիքներով: Այդ կարիքներից է բխում մասնագիտական կողմնորոշման իրականացման կոնկրետ մեթոդի կիրառումը: Նշենք, որ ամեն մեթոդ ունի աշխատանքի իր սկզբունքները: Ատորև ներկայացվում են հիմնական մեթոդները.

1. Մասնագիտական իրազեկում. այն ներառում է մասնագիտությունների և զբաղմունքների աշխարհի, աշխատաշուկայի, կրթություն և ուսուցում ստանալու հնարավորությունների և պայմանների մասին տեղեկատվության տարածումը:

2. Մասնագիտական հետազոտումը մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ մատուցելու նպատակով անձի ուսումնասիրումն է: Այս գործընթացում հետազոտվում են անձի բնավորության արանձնահատկությունները, կարիքները, արժեքային կողմնորոշիչները, հետաքրքրությունները, ընդունակությունները, մասնագիտական նախնական ուղղորդվածությունը:

3. Մասնագիտական խորհրդատվությունը նպատակ ունի բացահայտել անձի անհատական առանձնահատկությունների և այս կամ այն զբաղմունքի/ մասնագիտության պահանջների համապատասխանությունը: Խորհրդատվությունը կարող է անցկացվել խմբային կամ անհատական ձևով, եթե նախապատրաստական կամ հիմնական փուլերն են, սակայն ավարտական փուլում այն պետք է լինի անհատական զրույցի ձևով, հնարավոր է՝ ծնող(ներ) ի մասնակցությամբ: Մասնագիտական խորհրդատվությունը կարող է ունենալ տեղեկատվական և հոգեբանամանկավարժական բնույթ: Արդյունքում դպրոցականը պետք է սպառիչ պատասխաններ ստանա իրեն հետաքրքրող մասնագիտության, այդ մասնագիտությամբ կրթություն և ուսուցում ստանալու հնարավորությունների վերաբերյալ: Որպես այս մեթոդի արդյունավետության ապահովում՝ կարիք կլինի աշխատանքը շարունակել այլ մեթոդներով՝ այցելություններ տարբեր աշխատատեղեր, հանդիպումներ տարբեր մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ուսանողների և դասախոսների հետ, մասնակցություն մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով կազմակերպած միջոցառումների, հանդիպումների և այլն: Այս փուլում, արդեն ընդհանրացնելով մասնագիտական նախնական ախտորոշման և տեղեկատվության արդյունքների հիման վրա ստեղծված պատկերացումները, ամեն մի կոնկրետ անձի պետք է տրվի մասնագիտական խորհրդատվական եզրակացություն:

4. Մասնագիտական ընտրություն մեթոդի նպատակն է բացահայտել մարդու հարմարվողականությունը կոնկրետ աշխատանքին, զբաղմունքին: Այս աշխատանքները, որպես կանոն, իրականացվում են դպրոցից դուրս՝ հատուկ լաբորատորիաներում կամ գործատուի մոտ՝ ձեռնարկություններում, որտեղ, ըստ մասնագիտությունների, ստեղծված են հատուկ հարմարություններ:

Պետք է տարբերակել մասնագիտության ընտրությունը մասնագիտությունների ընտրությունից: Թվում է, թե նույնական են, սակայն մեթոդիկայով դրանք իրարից շատ են տարբերվում. մասնագիտության ընտրության դեպքում ընտրում են տվյալ մասնագիտությանն առավել համապատասխանող անձին, իսկ մասնագիտությունների ընտրության ժամանակ խոսքը գնում է անհատի անձնային առանձնահատկություններին

համապատասխան մասնագիտության ընտրության մասին, այսինքն՝ մեթոդը ենթադրում է անձից անցում դեպի մասնագիտությանը:

5. Սոցիալ-մասնագիտական հարմարեցման փուլում ակտիվ գործընթացների միջոցով իրականացվում է երիտասարդի հարմարեցում նոր սոցիալական միջավայրին, աշխատանքի պայմաններին և կոնկրետ մասնագիտությանը: Մասնագիտական հարմարեցման փուլի հաջողությունը մասնագիտության ճիշտ ընտրության, մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների արդյունավետության գնահատման զխսավոր չափանիշներից մեկն է:

6. Մասնագիտական դաստիարակության նպատակն է մարդկանց մոտ ծնավորել պատասխանատվության, պարտավորվածության զգացում, ինքնուրույն որոշում կայացնելու, ընտրություն անելու կարողություններ:

Մինչ կանդիդատներն ք «մասնագիտական ինքնորոշում»

հասկացությանը՝ որպես մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների արդյունքի, անհրաժեշտ է հասկանալ, թե ինչ կապ կա մասնագիտական ինքնորոշման հիմնական բաղադրիչների միջև: Այս թեման համարվում է բազմաթիվ հետազոտությունների առանձին առարկա:

Մի շարք հետազոտողների կարծիքով մասնագիտական ինքնորոշման հիմնական բաղադրիչներից մեկը մասնագիտական գործունեության տարբեր ոլորտներում անձի հետաքրքրությունների զարգացումն է: Մասնագիտության նկատմամբ հետաքրքրությունը անձի մասնագիտական ինքնորոշման գործընթացում զբաղեցնում է առաջնային տեղը: Հետաքրքրության բացահայտման համար գոյություն ունեն հոգեբանական-մանկավարժական բազմաթիվ մեթոդներ:

Անձի հետագա արժեքային կողմնորոշման համար կարիքներն ու հետաքրքրությունները համարվում են հիմնական պայմանները: Պլանավորելով իր ապագան և նախանշելով կոնկրետ միջոցառումներ, նպատակներ և գործողություններ՝ մարդն առաջին հերթին ելնում է իր գիտակցության մեջ արմատավորված, որոշակիորեն դասակարգված արժեքներից: Սոցիալական արժեքների լայն հատվածում կողմնորոշվելով՝ անհատն ընտրում է այն, ինչն առավել մոտ է իր կարիքներին:

Արժեքներն իրենց հերթին առաջադրում են որդապատճառները: Արժեքները, անցնելով անհատական կենսակերպի միջով, մտնում են անհատի հոգեկան աշխարհը՝ դառնալով անհատական արժեքներ,

որոնք համարվում են գործունեության մոտիվացիայի աղբյուրներից մեկը: Մասնագիտության ընտրության դրդապատճառների բացահայտումը հնարավորություն է տալիս պարզել, թե ինչն է հատկապես դրդել անձին ընտրելու տվյալ զբաղմունքը: Սա հնարավորություն է տալիս բացահայտել անձի վերաբերմունքն արժեքներին:

Դրդապատճառը հանգեցնում է գործողության, իսկ նպատակն ուղղորդում է այն: Այսպիսով՝ կատարվում է սեփական կարիքների գիտակցում, դասակարգվում է դրանց հաջորդականությունը, առանձնացվում են նախընտրությունները, առաջ են գալիս հետաքրքրությունները, որոնք իրենց զարգացման ընթացքում կարող են վերածվել հակումների, ձևավորվում են արժեքները, ձևակերպվում են դրդապատճառները, հստակեցվում են նպատակները, ուսումնասիրվում են անձի այն հնարավորությունները, որոնք կարող են նպաստել կամ խոչընդոտել նպատակին հասնելու համար: Այս ամենից հետո արդեն որոշում է կայացվում անցնելու կոնկրետ գործողությունների, այսինքն՝ տեղի է ունենում ինքնորոշում:

Մասնագիտական կողմնորոշումը պետք է անմիջականորեն կապված լինի իր արժեքային կողմնորոշիչների հետ, որոնցում հավասարապես ներառվում են և՛ անհատական, և՛ հասարակական արժեքները: Յուրաքանչյուր անհատ ձգտում է ընդօրինակել այն արժեքները, որոնք առավելապես համապատասխանում են իր նպատակներին և հետաքրքրություններին: Հարաբերականորեն մարդու մասնագիտական գործունեությանը վերագրում են հետևյալ արժեքները՝

- ինքնահաստատում հասարակությունում, սոցիալակա շրջապատում,
- հեղինակություն աշխատավայրում,
- ծանոթների, ընկերների կողմից ձանաչելիություն,
- ինքնադրսևորում և ինքնակատարելագործում - հետաքրքրի աշխատանք,
- իմացության, կարողության և ունակության կիրառում,
- աշխատանքի նկատմամբ ստեղծագործական մոտեցում,
- լավ վարձատրություն. նյութական և պրակտիկ արժեքներ,
- պաշտոն, կարիերայի առաջխաղացման հնարավորություն, անձի բավարարվածություն:

Այսպիսով՝ մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներում կարևոր նախապայման է անձի վերլուծությունը, ըստ որի՝ խորհրդատու-

մասնագետը պետք է կազմի անձի բնութագիրը: Սա առավել հասցեական և նպատակային խորհրդատվություն տրամադրելու հնարավորություն է տալիս:

Նպատակահարմար է մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի անհատական և խմբային ձևերի կիրառումը՝ հաշվի առնելով տարիքային խմբերը: Օրինակ՝ դպրոցականների համար տարանջատել տարրական, հիմնական և ավագ դպրոցի աշակերտներին, իսկ շրջանավարտներին և ուսանողներին պետք է դիտարկել որպես առանձին խումբ: Կամ խմբավորել նրանց ըստ կարիքի, որն է՝ մասնագիտության ընտրության նպատակով խորհրդատվության, մասնագիտական կարողությունները զարգացնելու կարիք ունեցող կամ աշխատանք փնտրող երիտասարդներ և այլն:

Անհրաժեշտության դեպքում օգտակար է կիրառել դիտարկման, թեստավորման, հարցազրույցի և/կամ գրույցի մեթոդները: Օրինակ՝ դիտարկման ժամանակ խորհրդատուն աշակերտի կամ ուսանողի մասին իր ամփոփիչ նկարագիրը կազմելու համար պետք է կարծիքներ հավաքի նաև դասավանդողներից, ընկերներից՝ անձին դիտարկելով իրեն շրջապատող միջավայրում: Դիտարկման արդյունքները պետք է համադրվեն խորհրդատուի կազմած նկարագրի հետ: Թեստավորումը ենթադրում է անձի մասնագիտական նախընտրությունների և անձնային որակների չմիջնորդավորված բացահայտում: Այս մեթոդի կիրառման համար մշակվում և գործում են թեստային առանձին համակարգեր: Զրույցը պետք է ունենա թեմատիկ ուղղվածություն, կարող է անցկացվել աշակերտների, ուսուցիչների, դասղեկների, դպրոցների տնօրենների, ինչպես նաև ծնողների հետ: Զրույցով կարող են հանդես գալ ամենատարբեր ոլորտների մասնագետներ, ուսուցիչներ, ծնողներ: Զրույցի թեմաները մասնագիտություններն են, նրանց առանձնահատկությունները, մասնագիտական հմտությունների, կարողությունների ձեռքբերման յուրահատկությունները: Կենդանի շփումն այս պարագաներում ավելի հուսալի արդյունք կարող է տալ, քան թեստավորումը:

Շարունակական աշխատանքներ ենթադրող ծառայությունների դեպքում անձի հետ անցկացված յուրաքանչյուր հանդիպման արդյունքը գրանցվում և պահվում է նրա անձնական գործում:

Դպրոցականների մասնագիտական կողմնորոշման համար իրական հիմք պետք է ծառայեն դպրոցական բազմամասնագիտական կրթությունն ու դաստիարակությունը:

Ղպրոցական երեխաների համար յուրաքանչյուր տարիքային խմբում մասնագիտական կողմնորոշման նպատակները տարբեր են՝

տարրական դպրոցում՝ 1-4-րդ դասարաններ -

մասնագիտությունների աշխարհի մասին պատկերացումների ձևավորում, մարդու կյանքում աշխատանքի դերերի մասին պատկերացում՝ տարբեր տեսակի գործողությունների ցուցադրման միջոցով,

հիմնական դպրոցի առաջին փուլ՝ 5-7-րդ դասարաններ -

մասնագիտության ընտրության հետ կապված հետաքրքրությունների և կարողությունների զարգացում,

հիմնական դպրոցի երկրորդ փուլ՝ 8-9 դասարաններ -

մասնագիտական մոտիվացիայի ձևավորում՝ հիմնական կարողություններն ու հակումներն ինքնուրույն վերլուծելու պատրաստվածության միջոցով,

ավագ դպրոց՝ 10-12-րդ դասարաններ - ինքնորոշման արժեքային

և իմաստային կողմերի ձևավորում, աշակերտների մասնագիտական պլանավորման և նախընտրությունների պարզում, ընդունակությունների և կարողությունների զարգացում՝ մասնագիտական հոսքերում առանձին առարկաների առավել խորն ուսումնասիրման միջոցով:

Ղպրոցական փուլերով չի սահմանափակվում մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը: Այն առավել լայն նկարագիր է ստանում արդեն իր կարիերայի պլանավորման և զարգացման հաջորդ փուլերում՝ քոլեջում, բուհում ուսումնառության շրջանում, մասնագիտություն և որակավորում ստանալուց հետո, աշխատանք փնտրելիս, առաջին աշխատանքը կատարելիս և/կամ մասնագիտությունը փոխելու ճանապարհին: Կարճ ասած, սա գործընթաց է ողջ կյանքի ընթացքում:

Մեծահասակների հետ աշխատանքում ավելի շեշտադրվում է անհատի մասնագիտական և քաղաքացիախոսարակական կարողությունների զարգացումը:

Այսպես, արդեն խոսվել է այն մասին, որ երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման գլխավոր նպատակն է անձին օժտել կարիերայի զարգացման ընդհանուր կարողություններով՝ ի նպաստ նրա շարունակական զարգացմանը որպես ուսանողի, աշխատողի և քաղաքացու: Այս ուղղությամբ աշխատանքները ևս կարող են անցկացվել խմբային և անհատական: Խմբային ծառայություններից են ոչ ֆորմալ ուսուցումները, որոնք ընդգրկում են հիմնականում հետևյալ թեմաները, քայքայ չեն սահմանափակվում սրանցով՝ «Ինքնակենսագրականի մշակում», «Աշխատանքային հարցազրույց», «Ինչպես փնտրել աշխատանք»,

«Ինքնագնահատում կամ անձի վերլուծություն», «Աշխատաշուկան և գործատուի պահանջները», «Կարիերայի պլանավորում», «Հաղորդակցման հմտություններ», «Կրթությունից աշխատաշուկա», «Աշխատաշուկայում մրցունակ լինելու բանաձևը», «Աջաջին աշխատատեղ», «Աշխատող-գործատու իրավահարաբերություններ», «Հաջողությունը խոսքի միջոցով», «Համակարգչի դերն աշխատավայրում», «Ժամանակի կառավարում», «Միջանձնային հարաբերություններ», «Ինչպես ստեղծել սեփական գործ» և այլն: Կարևոր են նաև գործատուների, արհեստավարժ մասնագետների հետ երիտասարդների հանդիպումների, բանավեճերի կազմակերպումը կոնկրետ աշխատավայրերում կամ մասնագիտությանը բնորոշ միջավայրում: Դրանք վստահություն, հաստատականություն են ձևավորում մասնակիցների մոտ, հնարավորություն են տալիս ծանոթանալու գործատուի և նրա կողմից աշխատուժին ներկայացվող պահանջների հետ: Երիտասարդների հետ անհատական աշխատանքներն ավելի կոնկրետ բնույթ ունեն, բխում են այցելուի անհատական խնդիրներից և կարիքներից:

1.3 Ծնողներին մատուցվող ծառայությունների նկարագիրը

Անհերքելի է ծնողների մասնակցությունը երեխաների

մասնագիտության ընտրության գործում, ուստի մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններում առանձին տեղ է հատկացվում ծնողների հետ աշխատանքին: Փորձը ցույց է տալիս, որ բարձր դասարանների աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման հետ կապված խնդիրները հաճախ ծագում են այն դեպքում, երբ անձը որպես ինքնուրույն անհատականություն լիարժեք ձևավորված չէ, ինչի հիմքում հիմնականում ընտանեկան դաստիարակությունն է: Ծատ դեպքերում մեծացող երեխաների հետ հարաբերություններում ծնողները լիարժեք չեն գիտակցում իրենց խնդիրները: Նրանք առավելապես հակված են երեխաների փոխարեն որոշումներ կայացնելու, ինչը լուրջ խոչընդոտ է անհատի ձևավորման գործընթացում և խանգարում է երեխայի մասնագիտական ինքնորոշմանը: Մասնագիտության ընտրության հարցերը և կրթություն/ուսուցում ստանալու ուղիներ գտնելը դժվար խնդիր են թե՛ երեխաների և թե՛ նրանց ծնողների համար: Մասնագիտական ինքնորոշման գործընթացը կրճատելուն ուղղված ծնողների հոգեբանական ճնշման փորձերը, որպես կանոն, բացասական արդյունք են տալիս՝ երեխաների մոտ աջաջացնելով

անհանդուրժողականություն, իսկ երբեմն՝ մերժում ցանկացած ինքնորոշման քայլից:

Մասնագիտության ճիշտ ընտրության մասին ծնողների պատկերացումները հաճախ իրական կյանքից հետ են մնում և ավելի համապատասխանում են արդեն երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման անցած էտապին: Դրա պատճառը աշխատաշուկայում նոր մասնագիտությունների առաջացումն է, երկրի տնտեսության տարբեր ճյուղերի զարգացման նոր ուղիները: Ոչ միշտ են ծնողները մասնագիտական տեսանկյունից տեսնում և օբյեկտիվ գնահատում երեխաների հետաքրքրություններն ու կարողությունները: Հաճախ նրանց խորհուրդները հիմնված են լինում այս կամ այն մասնագիտության, այսպես կոչված, հեղինակության վրա: Հատկապես ժամանակակից դեռահասների ծնողները, որոնք դեռ խորհրդային մտածողության կրողն են, դժվար կարող են կանխորոշել աշխատաշուկայում պահանջարկվող մասնագիտություններն ու արժեքները: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում մասնագիտական կողմնորոշման լուրջ աշխատանքներ տանել նաև ծնողների հետ:

Ծնողներին մատուցվող ծառայությունները ևս տարբերակվում են՝ ըստ երեխաների տարիքի և կարգավիճակի: Յուրաքանչյուր տարիքային խմբի համար սահմանվում են առանձին նպատակներ և ակնկալվող արդյունքներ: Աշխատանքները ներառում են զրույցներ, քննարկումներ, ծանոթացում աշխատաշուկայի կանխատեսվող զարգացումներին, տարբեր մասնագիտությունների նկարագրերին, նաև՝ մասնագիտական կրթության համակարգի, կրթություն և ուսուցում իրականացնող հաստատություններում ուսումնառության հնարավորությունների և պայմանների մասին:

1.4 Մասնագիտական կողմնորոշում, թե՞ կարիերայի ուղղորդում

Կարիերայի ուղղորդումը ցկյանս ծառայություն է և չի նշանակում սոսկ ուսումնառության գործընթացին հաջորդող աշխատանք, այլ այս երկուսը փոխկապակցված են: «Բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում «կարիերայի ուղղորդում» տերմինը փոխարինում է «մասնագիտական (vocational) ուղղորդում» տերմինին. մասնագիտական (vocational) ուղղորդումը միտված է զբաղմունքի ընտրությանը և տարբերակվում է կրթական ուղղորդումից, որի ուշադրության կենտրոնում ուսումնական

դասընթացների ընտրությունն է: Կարիերայի ուղղորդումը միավորում է այս երկուսը և շեշտում ուսումնառության և աշխատանքի փոխազդեցությունը» (Հանսեն, 2006: 1): «Կարիերայի ուղղորդում» տերմինի ամենաընդգրկուն և լայնորեն ընդունված սահմանումը տրվում է Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության կողմից (ՏՀԶԿ՝ OECD, 2004): Սույն փաստաթղթում «կարիերայի ուղղորդում» տերմինն, ընդհանուր առմամբ, ներկայացվում է որպես «ծառայություններ և գործունեության տեսակներ, որոնք նախատեսված են օգնելու ցանկացած տարիքի մարդկանց՝ իրենց ողջ կյանքի ընթացքում ցանկացած պահի կատարելու կրթությանը, ուսուցմանը և զբաղմունքին առնչվող որոշումներ և կառավարելու իրենց կարիերան»: Կարիերայի ուղղորդումն օգնում է մարդկանց մտորելու իրենց ձգտումների, հետաքրքրությունների, որակավորումների և ունակությունների մասին: Օգնում է ըմբռնել աշխատաշուկան և կրթական համակարգերը, ինչպես նաև սա կապել այն ամենին, ինչ իրենք գիտեն իրենց մասին: Կարիերայի համակողմանի ուղղորդումը ջանում է մարդկանց սովորեցնել պլանավորել և ընդունել աշխատանքին և ուսումնառությանն առնչվող որոշումներ: Կարիերայի ուղղորդումը աշխատաշուկայի և ուսման հնարավորությունների մասին տեղեկությունները դարձնում է առավել հասանելի՝ դրանք համակարգելով և տրամադրելով՝ երբ էլ և որտեղ էլ մարդիկ դրա կարիքն ունենան (ՏՀԶԿ, 2004, 10):

Այլ կերպ ասած, «կարիերայի ուղղորդումն» ընդգրկում տերմին է, որն օգտագործվել է նկարագրելու մի շարք գործողություններ, որոնք օգնում են մարդկանց կյանքի և աշխատանքի ընդհանուր ըմբռնումից անցում կատարելու կյանքի, ուսումնառության և աշխատանքի իրատեսական տարբերակների կոնկրետ ըմբռնման:

Կարիերայի և կարիերայի զարգացման հիմնական հասկացությունները

Վճարվող աշխատանքը կարիերայի մի մասնիկն է միայն:

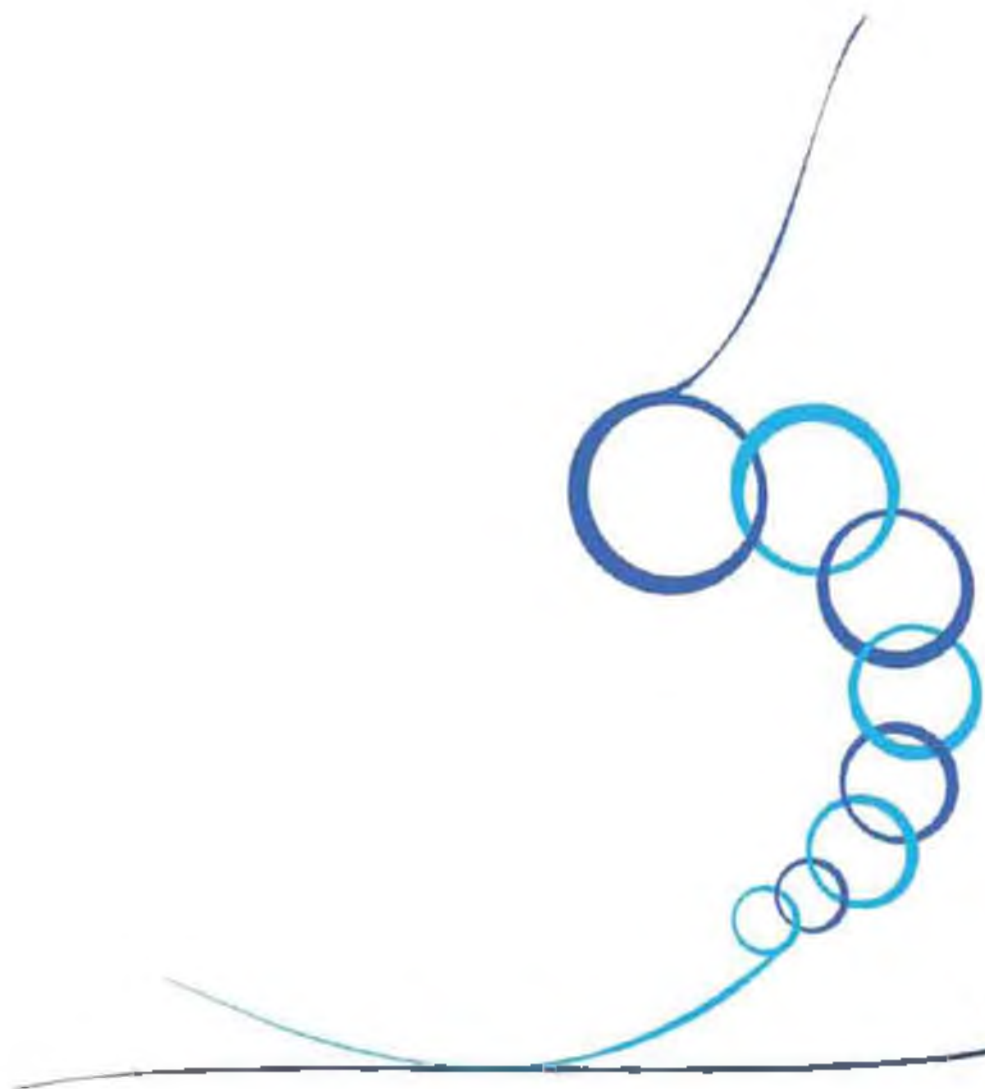
- Կարիերան ողջ կյանքի ընթացքում կատարվող գործընթաց է:
- Կարիերայի զարգացումը յուրաքանչյուր անհատի համար եզակի գործընթաց է:
- Անհատներն ակտիվ դերակատարություն ունեն իրենց կարիերայի կերտման գործում:

Աշխատաշուկայի փոփոխություններին վերաբերող հիմնական հասկացությունները

- Աշխատաշուկան դինամիկ է, իսկ փոփոխությունը՝ շարունակական:
- Անհատները պետք է պատասխանատվություն կրեն իրենց սեփական զբաղվածության և կարիերայի զարգացման համար:
- Անհատներն են որոշում՝ ինչպես ստեղծել և կառավարել իրենց կարիերան:
- Յկյանս ուսուցումը կարիերայի զարգացման գործընթացի ամենակարևոր մասն է:

Կարիերայի կառավարման մասին հիմնական հասկացությունները

- Անհատները պետք է կարողանան կառավարել իրենց սեփական կարիերան:
- Կարիերայի կառավարումը ներառում է նաև ոչ մասնագիտական հարաբերություններ, կարողություններ և ունակություններ:
- Անհատները պետք է աշխատանք տանեն զարգացնելու իրենց կարիերայի հաջող կառավարման համար անհրաժեշտ կարողությունները, ունակությունները և գիտելիքները:
- Կրթությունը և ուսուցումը կարիերայի զարգացման հիմնաքարն են:
- Անհատների դերը կարիերայի զարգացման գործում առավելապես փոխվում է պասիվ սպառողից դեպի ակտիվ մասնակցի:
- Կարիերայի զարգացման նպատակն է օգնել անհատներին զարգացնելու կարողություններն ու գիտելիքները՝ իրենց կարիերան արդյունավետ կառավարելու համար:





ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ

II

Ինչպես արդեն խոսվեց, հետխորհրդային Հայաստանում միանշանակ չի գործում մասնագիտական կողմնորոշման ծավալորված և միասնական համակարգ, ինչն իր բացասական ազդեցությունն է ունենում, ընդհանուր առմամբ, տնտեսության զարգացման վրա: Հիմք ընդունելով այն հանգամանքը, որ մասնագիտական կողմնորոշումն ուղղված է աշխատաշուկային անհրաժեշտ որակյալ կարգերի համալրման միջոցով երկրի տնտեսության կայուն զարգացմանը՝ միանշանակ է, որ այս գործընթացում կարևորվում է միասնական քաղաքականությունը և միաժամանակ բոլոր սուբյեկտների ներգրավվածությունը:

Միայն 2007 թվականի հոկտեմբերին «Հ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում ստեղծվեց «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը, որի առաքելությունն է մասնագիտության ընտրության հարցում դպրոցականներին ուղղորդել դեպի աշխատաշուկա՝ բացահայտելով նաև նրանց անհատական հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկություններն ու նախասիրությունները և աջակցել աշխատաշուկայում երիտասարդների մրցունակության բարձրացմանն ու առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործելուն: Սակայն ակնհայտ է, որ համակարգի բացակայության պայմաններում կենտրոնն իր սահմանափակ հնարավորություններով և ռեսուրսներով ցանկալի արդյունքներ ապահովել չի կարող:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ խնդրի լուծման գործում մեծ նշանակություն ունեն պետական քաղաքականությամբ մշակված սկզբունքները, որոնք անմիջականորեն նպաստում են ոլորտը կարգավորող մեխանիզմների բնականոն աշխատանքին: Իսկ արդեն ծառայությունների մատուցման գործում լուրջ ներգրավվածություն պետք է ունենան դպրոցները, մասնագիտական

ուսումնական հաստատությունները, քաղաքացիական հասարակության կառույցները, շահագրգիռ այլ մարմինները:

Այս պայմաններում ժամանակի իրամայականն է՝ ունենալ մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման միասնական քաղաքականություն, որում լուրջ դերակատարություն պետք է ունենան աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը՝ «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության և «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի, կրթության և գիտության նախարարությունը՝ Կրթության ազգային ինստիտուտի, հանրակրթական և ավագ դպրոցների մասնակցությամբ, մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները, բուհերը, գործատուները և դրանց միությունները, ՀՀ առևտրաարդյունաբերական պալատները, հասարակական կազմակերպությունները:

Ուսումնասիրելով միջազգային փորձը և այն համադրելով հանրապետությունում առկա իրավիճակի, համապատասխան ենթակառուցվածքների առկայության, հնարավորությունների հետ՝ առաջարկվում է Հայաստանում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի մի մոդել, որը «պետք է հիմնված լինի ողջ կյանքի ընթացքում տարիքային տարբեր խմբերում և սոցիալ-աշխատանքային տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձանց համար մասնագիտության արդյունավետ ընտրության, փոփոխության և կարիերայի շարունակական աճի հնարավորությունների ապահովմանը՝ նկատի ունենալով մարդու անձնային հատկանիշներն ու աշխատաշուկայի պահանջարկի փոփոխվող իրավիճակը» (մեջբերումը՝ Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացման հայեցակարգի նախագծից, որը մշակվել է աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից և ներկայումս գտնվում է շրջանառության մեջ):

Մասնագիտական կողմնորոշման առաջնային և հիմնական օղակը և՛ ընդգրկման, և՛ բովանդակության առումով հանրակրթության համակարգն է, որտեղ սկսվում, շարունակվում և հիմնականում ամբողջացվում են կողմնորոշման աշխատանքները:

Մասնագիտական կողմնորոշման հաջորդ փուլը կամ օղակը նախնական (արհեստագործական), միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններն են: Այստեղ մասնագիտական կողմնորոշումը պետք է կրի շարունակական բնույթ և իրականացվի կարիերայի կենտրոնների միջոցով:

Առաջարկվող մոդելով մասնագիտության, աշխատանքի և զբաղմունքի հարցում դեռևս հստակ կողմնորոշում չունեցող, վերամասնագիտացման ու վերաորակավորման, աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող պայմաններին հարմարվելու կարիք ունեցող անձանց մասնագիտական խորհրդատվության ու կողմնորոշման աշխատանքների հիմնական օղակ դիտարկվում են զբաղվածության պետական և ոչ պետական կառույցները:

Ներկայացվող մոդելում որպես մասնագիտական կողմնորոշման հանրապետական ուսումնամեթոդական կենտրոն առաջարկվում է «Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում գործող Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնը՝ կրթության և գիտության նախարարության կրթության ազգային ինստիտուտի հետ սերտ համագործակցությամբ:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ մասնագիտական կողմնորոշման ոլորտը լայն է ու բազմագործոն, ունի տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, հոգեբանական բազմաչերտ կառուցվածք, իսկ ձևավորվող համակարգի գործունեության մեջ պետք է ներգրավվեն պետական կառավարման տարբեր մարմիններ, սոցիալական գործընկերներ, քաղաքացիական հասարակության այլ օղակներ, ուստի համակարգի կայացման հաջողությունը մեծապես պայմանավորված է լինելու այս հարաբերություններում ընդգրկված մարմինների ու կառույցների փոխհամաձայնեցված, փոխլրացնող, հստակ համակարգված աշխատանքով:

Ինչպես արդեն նշվեց, մասնագիտական կողմնորոշման կամ կարիերայի ուղղորդման (քանի որ խոսքը վերաբերվում է ողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշմանը, ճիշտ կլինի կիրառել «կարիերայի ուղղորդում» տերմինը) համակարգի առաջարկվող մոդելը դեռ քննարկումների, լրամշակման փուլում է: Ուստի այսօր առավել մանրամասն խոսել համակարգի գործունեության մեխանիզմների մասին, դեռ վաղ է:



ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐԵՐԸ ՄԵԾ ԲՐԻՏԱՆԻԱՅԻ ԵՎ ՀՅՈՒՄԻՍԱՅԻՆ ԻՌԱՆԴԻԱՅԻ ՄԻԱՑՅԱԼ ԹԱԳԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

III

2010 թվականի մայիսին՝ կառավարության ընտրություններին հաջորդած փոփոխություններից հետո, երբ երկրում տիրող քաղաքականության մեծ մասը դեռևս անորոշ էր, իսկ իշխանությունները, գիտակցելով, որ մասնագիտության ընտրությունը կանխորոշում է տնտեսության մեջ առկա պահանջարկը, անհրաժեշտ էին համարում կատարելագործել մասնագիտական կողմնորոշման համակարգը, քանի որ այն ընտրությունը, որը պետք է կայացնեն երիտասարդները, ավելի ու ավելի էր բարդանում, իսկ մեծահասակները այլևս չէին հիմնվում մեկ մասնագիտական ուղու և լրիվ դրույքով աշխատանքի վրա: Համակարգը տարբեր է Անգլիայում, Շոտլանդիայում, Ռուելսում և Հյուսիսային Իռլանդիայում: Յուրաքանչյուր երկրում ազգային քաղաքականությունն իրականացվում է տեղական գերատեսչությունների և ծառայությունների միջոցով, որոնց մեծ մասը հիմնված է գործընկերային միավորումների վրա, որոնք ներառում են մասնագիտական որակավորումներ ունեցող խորհրդատուներ և կրթական/ուսումնական ծառայություններ, ինչպես նաև ավելի ու ավելի հաճախ ներգրավվում են գործատուները:

Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացներից են՝

- տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրում
- խորհրդատվություն
- կարողությունների գնահատում
- անհատական դեկավարում
- քարոզչություն
- որոշում կայացնելու և մասնագիտական կառավարման հմտությունների ուսուցանում ու զարգացում

Այս ամենն իրականացնելու համար Տեղական մարմինների շրջանակում ձևավորվեց տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման (այսուհետ ՏԽԿ) ազգային ծառայությունը:

Տեղեկատվություն. Ճշգրիտ և թարմ տեղեկատվության ապահովում հնարավորությունների, մասնագիտական առաջխաղացման ուղիների և ընտրության ենթակա տարբերակների մասին, ինչպես նաև այն մասին, թե որտեղ և ինչպես կարելի է գտնել աջակցություն և խորհրդատվություն:

Խորհրդատվություն. Խորհրդատվության ապահովում այնպիսի գործողությունների միջոցով, որոնք օգնում են երիտասարդներին ի մի բերել, հասկանալ և մեկնաբանել տեղեկատվությունը և կիրառել այն սեփական իրադրությանը համապատասխան:

Կողմնորոշում. Անկողմնակալ կողմնորոշման տրամադրում և մասնագիտական աջակցություն՝ օգնելու երիտասարդներին հասկանալ սեփական անձն ու իրենց կարիքները, հաղթահարել պատճենները, լուծել կոնֆլիկտները, ձեռք բերել նոր տեսակետներ և առաջընթաց ունենալ:

Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացն իր սեփ ներառում է՝

- Անհատական աշխատանք կամ աշխատանք փոքր խմբերի հետ, որը սովորաբար իրականացվում է հատուկ պատրաստված և որակավորված մասնագիտական կողմնորոշում իրականացնող, նաև անհատական խորհրդատուների կողմից, ինչպես նաև կարող է իրականացվել ուսուցիչների, ընտանիքի անդամների կամ ընկերների կողմից:
- Տեղեկատվության տրամադրում բոլոր տարիքային խմբերին՝ որպես կառավարության կողմից իրականացվող ծառայություն:
- Ուսումնական և աշխատանքային հնարավորությունների մասին անկախ խորհրդատվության տրամադրում:
- Մասնագիտական կողմնորոշման ազգային ռազմավարության նպատակն է ունենալ մասնագիտության արդյունավետ ընտրություն կատարող անհատներ:
- Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատուները աշխատում են բոլոր դպրոցներում և քոլեջներում:

Ծառայությունները տարբերակված են 11-16 տարեկան, 13-19 տարեկան երիտասարդների և 19 տարեկանից բարձր բոլոր անձանց համար:

11-16 տարեկան երիտասարդների համար գործում է «Ապագա մասնագիտության վերաբերյալ կրթություն» դասավանդվող ծրագիրը, որը նրանց հնարավորություն է տալիս ձեռք բերել այն հմտությունները, գիտելիքը և պատկերացումները, որոնք անհրաժեշտ են նրանց՝ իրենց մասնագիտական աճն ապահովելու, մասնագիտության ճիշտ ընտրություն կատարելու և անցումային փուլերում դժվարությունները հաղթահարելու համար: Դպրոցների համար օրենքով սահմանված պարտականություն է 7-11-րդ դասարանցիների (11-16 տարեկանների) ապագա մասնագիտության վերաբերյալ կրթության ապահովումը, կարող է նաև ներքին կարգով կազմակերպվել քոլեջներում և այլ միջավայրերում 16 տարեկանից բարձր տարիքի անձանց համար: Այս ծրագիրն ունի իր նպատակները, խնդիրները և արդյունքները: Այն դասավանդվում է միաժամանակ տարբեր ունակություններով սովորողների խմբերում՝ որպես դպրոցական ծրագրի մի մաս: Սովորաբար դասավանդվում է մանկավարժների կողմից, սակայն հաճախ իրենց մասնակցությունն են բերում նաև այլ դերակատարներ՝ գործատուներ, անհատական խորհրդատուներ և այլն: Այս ծրագիրն հաճախ ներառում է հատուկ միջոցառումներ՝ արդյունաբերական որևէ հյուսի նվիրված օրեր, մասնագիտական կողմնորոշմանը նվիրված համաժողովներ, կոնկրետ գործունեության, ինչպես նաև արտածրագրային պարապմունքներ՝ անկախ դասացուցակից: Այս ծրագիրը կարևոր է, քանի որ այն ապահովում է ուսումնական հնարավորությունների բազմազանություն, զարգացնում է անցումային հմտություններ՝ աշխատանքի փոփոխական աշխարհում հաջողելու համար, բարձրացնում է ինքնագնահատականը և մեծացնում ինքնավստահությունը, մարտահրավեր է նետում կարծրատիպերին, ավելի իմաստալից է դարձնում ուսումնառությունը և շահագրգռում է սովորելուն, մեծացնում է ձեռքբերումները և աջակցելագույնի է հասցնում ուսանողների ներուժը:

13-19 տարեկան երիտասարդների համար գործում է «Connections» ծառայությունը, որը կառավարության կողմից Անգլիայի 13-19 տարեկան բոլոր երիտասարդներին տրվող աջակցության ծառայություն է: Այս ծառայությունը մատուցվում է անհատական խորհրդատուների կողմից դպրոցներում, քոլեջներում և համայնքներում՝ տեղական կառավարման մարմինների միջոցով: Անհատական խորհրդատուները պարտավոր են՝

1. Տրամադրել տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և կողմնորոշում երիտասարդների ուսուցման և աշխատանքի համար և ուղղորդել նրանց համապատասխան հնարավորությունների դեպքում:

2. Տրամադրել տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և կողմնորոշում անհատական զարգացման հնարավորությունների մասին և ուղղորդել նրանց դեպի աջակցության համապատասխան գործակալություններ:

3. Օգտագործել գնահատման գործիքներ՝ բացահայտելու երիտասարդների նախասիրությունները, անձնային որակները, հանգամանքներն ու խոչընդոտները, որպեսզի տեղեկանան նրանց կողմնորոշման և աջակցության կարիքներին:

4. Կազմակերպել և մատուցել փոքր և մեծ խմբային աշխատանքների ծրագրեր՝ օգնելու երիտասարդներին ներգրավվել դրանցում և առաջընթաց ունենալ աշխատանքում և ուսման մեջ:

5. Հաստատել և պահպանել արդյունավետ աշխատանքային հարաբերություններ գործընկերների հետ, որպեսզի փոխանակեն տեղեկատվություն և պահպանեն ուղղորդման համաձայնեցված արժանագրությունները:

6. Կառավարել երիտասարդների ծանրաբեռնվածությունը, որը ներառում է առաջընթացի հնարավորությունների մասին տեղեկատվություն և մոնիթորինգի արդյունքների ապահովում:

7. Այցելել և համագործակցել հնարավոր տրամադիրողների և այլ գործակալությունների հետ՝ երիտասարդների հետ տարվող աշխատանքներին ուղղված տեղեկատվություն հավաքելու համար:

Այս ծառայությունը կապ է ապահովում երիտասարդներին աջակցություն տրամադրող այլ ծառայությունների հետ, օրինակ՝ սոցիալական աշխատողներ, թմրամոլության դեմ պայքարող կառույցներ, սեռական առողջության, կացարաններով ապահովման, հանցագործության դեմ պայքարի ծառայություններ: Այս ծառայությունը

հիմնականում կենտրոնանում է երիտասարդների գործազրկությունը կանխելու վրա:

19 տարեկանից բարձր բոլոր անձանց հասանելի է «Մեծահասակների աշխատանքային առաջընթացը և մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունը», որն իր մեջ ներառում է առցանց, հեռախոսային և դեմ առ դեմ կողմնորոշում, ինչպես նաև մասնագիտության ընտրության տեղեկատվություն և կողմնորոշում աշխատաշուկայի պահանջարկի հիման վրա: Այս ծառայությունն իրականացնում են մեծահասակների խորհրդատուները: Նրանք պարտավոր են՝

1. Մեծահասակ հաճախորդներին տրամադրել կարիերայի խորհրդատվություն, կողմնորոշում և տեղեկատվություն՝ ներառելով տևական թոշակները, աշխատանք փնտրողների նպաստն ու զբաղվածությունը:

2. Մատուցել համընդհանուր ծառայություն բոլոր մեծահասակների համար, հատկապես խմբային շրջանակներում:

3. Անհատական աջակցության ծրագիր մատուցել հաճախորդների առաջնային խմբին:

4. Կանոնավոր կապ պաշտպանել հաճախորդների հետ՝ համոզված լինելու համար, որ նրանք կարող են առաջընթաց ունենալ աշխատանքում կամ վերապատրաստման մեջ:

5. Համագործակցություն արտաքին կազմակերպությունների հետ՝ խորհրդատվության մատուցման վերաբերյալ, օրինակ գործատուների և կրթական հաստատությունների հետ:

6. Մասնակցել բոլոր համապատասխան ծրագրերի հանդիպումներին/գործնական կոնֆերանսներին:

7. Տալ մի շարք գնահատման գործիքներ:

8. Ներկայացնել և խթանել ծառայությունները մասնագիտական ձևով՝ արդյունավետ աշխատելով այլ գործակալությունների հետ:

Երիտասարդների տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման համար 2008 թվականի ապրիլին ներմուծվել են որակի տասներկու չափորոշիչներ, յուրաքանչյուրը հստակ ցուցանիշներով, որոնց կատարումը, կարելի է գնահատել: Այս չափորոշիչները օգնում են երիտասարդներին, նաև նրանց ծնողներին, ճիշտ տեղեկատվություն ունենալ ուսուցման և կարիերայի հնարավորությունների մասին և խորհրդատվության ու կողմնորոշման օգնությամբ ուսուցման և կարիերայի ճիշտ որոշումներ կայացնեն: Զափորոշիչները սահմանում են երիտասարդների համար նախատեսված այս ծառայությունից կառավարության ունեցած ակնկալիքները: Պրանք են՝

1. Երիտասարդները տեղեկացվում են, թե տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման ծառայությունները ինչպես կարող են իրենց օգնել և թե ինչպես օգտվեն իրենց անհրաժեշտ ծառայություններից:

2. Երիտասարդները ստանում են անձնական բարեկեցության և ֆինանսական հնարավորությունների հարցերի մասին իրենց անհրաժեշտ տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և կողմնորոշում:

3. Երիտասարդները տիրապետում են իրենց անհրաժեշտ տեղեկատվությանը՝ ուսուցման և կարիերայի հնարավորությունների մասին իրազեկ և իրատեսական որոշումներ կայացնելու համար:

4. Երիտասարդները ստանում են իրենց անհրաժեշտ խորհրդատվությունն ու կողմնորոշումը՝ ուսուցման և կարիերայի հնարավորությունների մասին իրազեկ և իրատեսական որոշումներ կայացնելու համար:

5. Տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման ծառայությունները ապահովում են հնարավորությունների հավասարությունը, նշում են բազմազան և տարբերող կարծրատիպերը:

6. Երիտասարդները (արտացոլելով իրենց համայնքների

պատկերը) ներգրավվում են տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման տրամադրման ձևաչափի, մատուցման և գնահատման մեջ:

7. Ծնողները և խնամակալներն իրազեկված են, թե ինչպես տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման ծառայությունները կարող են օգնել իրենց երեխաներին, և գիտեն ինչպես օգտվել այդ ծառայություններից:

8. Տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և կողմնորոշում իրականացնողները հասկանում են իրենց դերն ու պարտականությունները:

9. Երիտասարդների համար պլանավորվում և ապահովվում են կարիերայի և անձնական զարգացման ծրագրեր:

10. Տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և կողմնորոշում տրամադրող անձնակազմի անդամները ունեն համապատասխան որակավորում և աշխատում են համապատասխան մասնագիտական չափանիշներով և ստանում են շարունակական մասնագիտական զարգացում:

11. Տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման ծառայությունները պարբերաբար և համակարգված մոնիթորինգի են ենթարկվում, վերահսկվում են և գնահատվում, և, եզրահանգումներին համապատասխան, ծառայությունների բարելավման գործողություններ են իրականացվում:

Տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման ծառայությունների անկողմնակալ կարգաբերման գործընթացները արդյունավետ են և արդյունքում մատուցվում են այնպիսի ծառայություններ, որոնք համապատասխանում են ծնողների/ խնամակալների և երիտասարդների կարիքներին:

* Տես 4 ազգային չափորոշիչները պետք է ապահովեն տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման պլանավորման, կառավարման և վերանայման հենքը: Չափորոշիչների մատուցման

պատասխանատվությունը պատկանում է տեղական իշխանություններին և տեղական հնքնակառավարման մարմինների ղեկավարության ներքո միասին համագործակցորեն աշխատող ուսուցում մատուցողներին և արտաքին տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և կողմնորոշում մատուցողներին:

- ՏԽԿ-ն իրականցնող կազմակերպությունների կենտրոնում պետք է նշել դպրոցների և քոլեջների դերը: Յուրաքանչյուր մարդ դպրոցում կարող է ձևավորել երիտասարդների հայացքները և ազդեցություն ունենալ նրանց ընտրության վրա: ՏԽԿ-ն դպրոցներում և քոլեջներում պետք է իրականացնի մասնագիտական կրթության ծրագրեր, տրամադրի ավելի լայն շրջանակներում ուսուցման և աշխատանքի մասին տեղեկատվություն, ապահովի յուրաքանչյուր երիտասարդի անհատական տեղեկատվությամբ, խորհրդատվությամբ և կողմնորոշմամբ:

- ՏԽԿ ռազմավարությունը պետք է հաշվի առնի նաև ծնողներին, քանի որ ապացուցված է, որ երիտասարդները իրենց կատարած ընտրության մասին խորհրդատվության և կողմնորոշման համար ավելի հաճախ դիմում են իրենց ծնողներին, քան մեկ ուրիշին: Եվ քանի որ շատ ծնողներ անհանգստանում են, որ չեն կարող ձիշտ խորհուրդ տալ, ուստի անհրաժեշտ է օգնել ծնողներին, որպեսզի նրանք օգնեն իրենց երեխաներին ձիշտ որոշում կայացնելու:

Ինչու՞ տեղեկատվության, խորհրդատվության և կողմնորոշման ռազմավարությունը պետք է ներառի նաև ծնողներին:

1. Երիտասարդների տեսակետների որոշ հետազոտություններ ցույց են տալիս, որ նրանք նախընտրում են դիմել իրենց ծնողներին, քան մեկ ուրիշին՝ ուսուցման, որակավորման, վերապատրաստման և աշխատանքի հետ կապված իրենց ընտրությունների կողմնորոշման համար: Քանի որ ծնողները սովորաբար ամենից լավ գիտեն իրենց երեխաներին, նրանք առաջարկում են խելացի խորհուրդ, որը հաճախ անհրաժեշտ է լինում երիտասարդներին, երբ պետք է իրականացնել շատ կարևոր որոշումներ, ինչպես նաև քաջալերում և աջակցում, որ երիտասարդները հաջողություն ունենան ինչ էլ որ որոշեն անել:

2. Միևնույն ժամանակ պարզ է, որ շատ ծնողներ անհանգստանում են, թե արդյոք իրենք կարող են լավ տեղեկացված լինել և ճիշտ խորհուրդ տալ իրենց երեխաներին: Հիմա ուսուցման ավելի շատ ուղիներ կան ընտրելու, քան 5 տարի առաջ: Այս հատկապես ճիշտ է այն երիտասարդների համար, ովքեր նախընտրում են գործնական ուսուցում. այսօր նոր դիպլոմներն ու աշկերտությունները ծնողների համար ավելի մեծ հնարավորություններ են ապահովում, քան նրանց երիտասարդ ժամանակ: Այս ընտրությունը մեծապես ողջունելի է, սակայն ծնողներն ուզում են և կարիք ունեն ավելի ծավալուն տեղեկատվության:

3. Երիտասարդների ծնողները, ովքեր սկսել են միջնակարգ դպրոցը 2009 թվականին, առաջինն են, ում երեխաները պետք է մնան սովորելու 18 տարեկանում: Շատ կարևոր է, որ ծնողները գնահատեն 18 տարեկանում շարունակական կրթության և վերապատրաստման օգուտները և անհրաժեշտ է ծնողներին օգնել, որպեսզի նրանք օգնեն իրենց երեխաներին ճիշտ որոշում կայացնել:

4. Ծնողների տեսակետները խիստ կարևոր են, երբ երիտասարդները պատրաստվում են ստանալ հետազա և բարձրագույն կրթություն, և շատ կարևոր է, որ նրանք ունենան իրենց անհրաժեշտ ողջ տեղեկատվությունը հետազա ուսուցման հնարավորությունների, առավելությունների և ծախսերի մասին, ինչպես նաև հետազա և բարձրագույն կրթության ֆինանսական աջակցության մասին:

5. Ակնհայտ է, որ ապագայի լավագույն աշխատանքի հեռանկարների ընկալումը հաճախ բավական տարբերվում է: Որոշ կարիերաներ մնում են այնքան գրավիչ, որքան երբևէ, բայց կանաչ տնտեսության և ստեղծագործական ոլորտներում նոր աշխատատեղերը այժմ առաջարկում են շատ ավելին, քան հնարավոր էր պատկերացնել նախկինում:

Ուստի ելնելով այս բոլոր կարիքներից՝ պետք է բարելավել ծնողներին հասանելի տեղեկատվությունը, և դա պետք է ներկայացնել այնպիսի եղանակով, որով ավելի հեշտ կընկալեն ծնողները:

Որակի չափորոշիչներ

Կարիերայի կողմնորոշման ծառայությունների մատուցման որակի չափորոշիչները Միացյալ Թագավորությունում սկզբնապես մշակվել են Կողմնորոշման հարցերով խորհրդի կողմից, որն անկախ կազմակերպություն է և ներկայացնում է կարիերայի կողմնորոշման կազմակերպությունների, որոնք այժմ ղեկավարվում են Զբաղվածության հարցերով վերապատրաստման ազգային կազմակերպության կողմից:

Որակի չափորոշիչների մատրիցա

Որակի չափորոշիչների մատրիցան, ինչպես այն անվանում են, ընդգրկում է հինգ ոլորտ, որոնք ուղղակիորեն վերաբերում են այն բանին, թե ինչպես են օգնում մարդկանց (օրինակ՝ ինչքանով է արդյունավետ տարբերակներ որոնելու և ընտրություն կատարելու, կամ էլ տեղեկությունների հասանելիության հարցում նրանց տրամադրված օգնությունը), ևս հինգ ոլորտ, որոնք վերաբերում են ծառայությունների կառավարման եղանակներին (օրինակ՝ ինչքանով են հաջողում օգտվել հաճախորդների կարծիքներից, կամ էլ իրենց աշխատակիցների հմտությունները զարգացնել): Այդ չափորոշիչներին համապատասխան հավաստագրվելու նպատակով կարիերայի կողմնորոշման

կազմակերպությունները գնահատվում են որևէ անկախ մարմնի կողմից, որը ներկայումս Կողմնորոշման հավաստագրման խորհուրդն է: Այն կազմակերպությունները, որոնք ցանկանում են պետական ֆինանսավորում ստանալ կարիերայի կողմնորոշման ծառայություն ստանալից համար, պետք է հավաստագրված լինեն: Չափորոշիչները կարող են զտագործվել նաև որակի բարելավման նպատակով՝ Կողմնորոշման խորհրդի խորհրդատուների օգնությամբ: Այս հայեցակարգը զարգացվել է ողջ Միացյալ Թագավորությունում:





ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՈՐԱԿԻ ԳՆԱՅԱՏՄԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԶԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԻ ՅԱՄԱԿԱՐԳԸ

Ատորև նկարագրված չափանիշները հիմնված են 2003-2004թթ.-ին Մասնագիտական գարգացման եվրոպական կենտրոնի (ՄՋԵԿ/CEDEFOP) կողմից մասնագիտական կողմնորոշման որակի ապահովման եվրոպական համակարգերի վերաբերյալ նախաձեռնված ուսումնասիրության արդյունքների վրա: Դրանք համակցում են այն չափանիշները, որոնք, ինչպես պարզվել է, ընդհանուր են կողմնորոշման համար գործածվող որակի ապահովման գոյություն ունեցող բազմապիսի համակարգերի համար, այն չափանիշների հետ, որոնք տեղին և ցանկալի են համարվում նման համակարգերում ներառելու համար:

Քաղաքացիների և օգտվողների ներգրավվածությունը

Մասնագիտական կողմնորոշման համար որակի ապահովման համակարգերը պետք է՝

- տեղեկություններ ներառեն ծառայություններից օգտվողների համար՝ վերջիններիս իրավունքների վերաբերյալ,
- ապահովեն, որ անհատ օգտվողների հետ կանոնավոր խորհրդակցություններ իրականացվեն ծառայությունից նրանց բավարարվածության և փորձառության վերաբերյալ,
- ծառայություններ տրամադրողներից պահանջեն կանոնավոր օգտագործել նման խորհրդակցություններից ստացված արդյունքները,
- օգտվողներին ընդգրկեն կողմնորոշման գործիքների և ծառայությունների մշակման, կառավարման և գնահատման գործում:

Ծառայություններ տրամադրողների ունակությունները
Մասնագիտական կողմնորոշման համար որակի ապահովման համակարգերը պետք է՝

- կողմնորոշման ծառայություններ տրամադրողներից պահանջեն անհրաժեշտ ունակություններ ունենալ կողմնորոշման աշխատանքները կատարելու համար, որոնց իրականացմանն իրենք կոչված են,
- կողմնորոշում իրականացնողներից պահանջեն ունենալ կամ աշխատել ունենալ այնպիսի որակավորում, որը կապահովի, որ նրանք տիրապետեն կողմնորոշման աշխատանքները նախածեռնելու համար անհրաժեշտ ունակություններին,
- ներառեն կողմնորոշում իրականացնողների աշխատանքի մոնիթորինգը կամ գնահատումը՝ կողմնորոշման աշխատանքների արդյունքի առումով, որն ակնկալվում է, որ նրանք պետք է ապահովեն,
- պահանջեն շարունակական մասնագիտական (պրոֆեսիոնալ) զարգացում և ծառայությունների բարելավում,
- ստանդարտների և որակի ապահովման ընթացակարգերի մշակման գործում ներառեն կողմնորոշում իրականացնողների բոլոր համապատասխան միություններին:

Ծառայության բարելավում

Մասնագիտական կողմնորոշման համար որակի ապահովման համակարգերը պետք է՝

- ներառեն ծառայության հստակորեն սահմանված ստանդարտներ, մոնիթորինգի որևէ եղանակ՝ պարզելու համար, թե արդյոք ծառայությունը համապատասխանում է այդ ստանդարտներին, և, այն դեպքերի համար, երբ դա այդպես չէ, համապատասխան ընթացակարգ, որին անհրաժեշտ է հետևել՝ ծառայությունը ստանդարտին համապատասխանեցնելու համար,
- ներառեն մոնիթորինգի և գնահատման որևէ եղանակ՝ պարզելու համար, թե արդյոք ծառայությունները և տեղեկությունները բարելավելուն միտված քայլերն իրականում հանգեցրել են նրան, որ ապահովվել են սահմանված ստանդարտները և շարունակական բարելավումը. ներառեն տարբեր թիրախ խմբերի կարիքների առումով կողմնորոշման ծառայությունների տրամադրման

տարբերակման և մոնիթորինգի որևէ եղանակ,

- ♦ ծառայություններից պահանջներն կապեր ձևավորել ոչ ֆորմալ կերպով կողմնորոշում տրամադրող խմբերի և մարմինների (ինչպիսիք են՝ ծնողները, կամավորական կազմակերպությունները կամ ժամանցին առնչվող մարմինները) հետ և աջակցություն տրամադրեն վերջիններիս,
- ապահովեն, որ մասնագիտական կողմնորոշման վերաբերյալ օգտագործվող նյութերը (օրինակ՝ գնահատման գործիքները) համապատասխանեն որակի ապահովման տեխնիկական նկարագրին:

Կապակցվածությունը

Մասնագիտական կողմնորոշման համար որակի ապահովման համակարգերը պետք է.

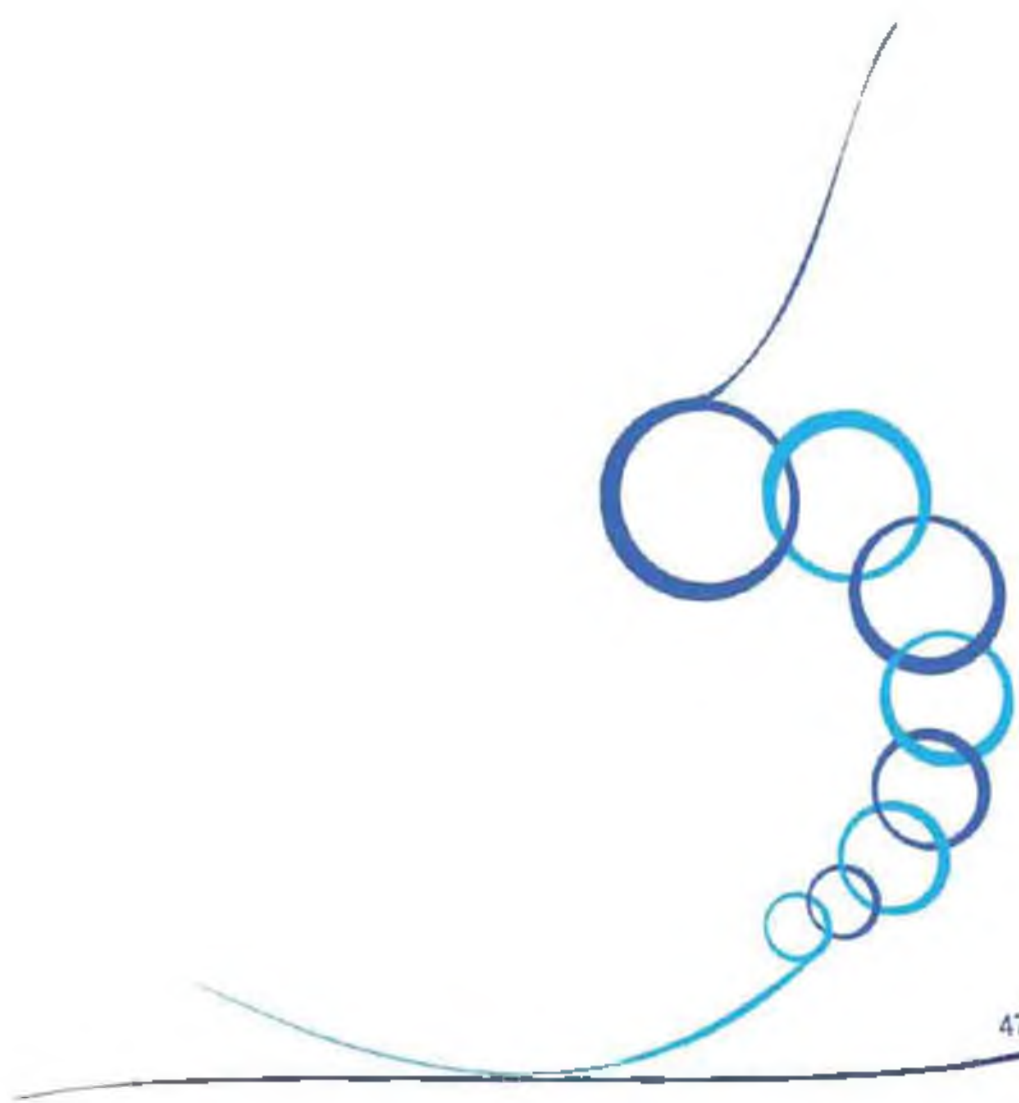
- ներառեն կապեր՝ ուղղված կառավարության համապատասխան մարմինների ներսում և դրանց միջև մասնագիտական կողմնորոշման ոլորտում որակի ապահովման առումով արդյունավետ աշխատանքային հարաբերությունների խթանմանը,
- ապահովեն կոնֆլիկտների բացակայությունը կողմնորոշման տարբեր սեկտորներում գործող կամ տարբեր թիրախ խմբերի վերաբերող որակի ապահովման տարբեր համակարգերի միջև,
- ներառեն կողմնորոշման ծառայություններ տրամադրող գործակալությունների միջև կապերի օգտագործման և օգտակարության մոնիթորինգի եղանակներ:

Վերանայման առանձնահատկությունները

Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգերը և ծրագրերը հարկ է պարբերաբար վերանայել, որպեսզի՝

- ♦ լավագույնս օգտագործվեն առկա ռեսուրսները,
- խթանվի փոխգործակցությունը կրթության, վերապատրաստման և զբաղվածության ոլորտների միջև,
- ♦ անընդհատ զարգացող սոցիալական և տնտեսական պայմանների, կոնկրետ խմբերի փոփոխվող կարիքների և ոլորտին վերաբերող գիտելիքների առաջընթացով պայմանավորված՝ համապատասխան փոփոխությունների ենթարկվեն դրանց կազմակերպումը, բովանդակությունը և մեթոդները,

- ազգային քաղաքականությունների արդյունավետության պահանջից ելնելով՝ անցկացվեն բարեփոխումներ: Եստի՛ն Նախաձեռնվում են հետազոտական աշխատանքներ՝ աջակցելու համար ապացույցների վրա հիմնված քաղաքականության և համակարգերի մշակմանը: Մշակվում են հետազոտական և կողմնորոշման փորձարարական ծրագրեր, որպեսզի՝
- գնահատվի ցկյանս կողմնորոշման համակարգի առանձին բաղադրիչների ներքին և արտաքին արդյունավետությունը,
- որոշվեն ցկյանս կողմնորոշման տրամադրման այլընտրանքային տարբերակների և մեթոդների ուղղակի և անուղղակի ծախսերն ու օգուտները,
- որոշվեն տնտեսական գործունեության որոշակի սեկտորների և բնակչության որոշակի խմբերի համար ցկյանս կողմնորոշման մշակման համար առաջնահերթությունների սահմանման և ռազմավարությունների մշակման չափանիշները,
- ավելացվեն գիտելիքները ցկյանս կողմնորոշման հոգեբանական, սոցիոլոգիական և մանկավարժական կողմերի վերաբերյալ,
- բարելավվեն հոգեբանական թեստերը և այլ մեթոդները, որոնք օգտագործվում են ունակությունների բացահայտման, հակումների և հետաքրքրությունների գնահատման, ինչպես նաև ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսումնառության միջոցով յուրացված գիտելիքների և հմտությունների մակարդակների գնահատման համար,
- գնահատվեն զբաղվածության հնարավորությունները տնտեսական գործունեության տարբեր սեկտորներում և մասնագիտությունների գծով,
- բարելավվեն առկա տեղեկությունները աշխատաշուկայի, ներկայացվող պահանջների և կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունների վերաբերյալ: Վարչարարական մոտեցումները և մեթոդները մշակվում և փոփոխվում են այնպես, որ աջակցեն ցկյանս կողմնորոշման ծրագրերի իրականացմանը:





ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳՐԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ՁԵՎԵՐ

5.1 Տարրական դպրոցում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգում աշխատող մասնագետների աշխատանքի նկարագրերի օրինակելի ձևերը

ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄԸ -մագիստրոսի կոչում
մասնագիտական կողմնորոշման և խորհրդատվության տրամադրման գծով ունի գործող վկայական (սերտիֆիկատ) կամ համապատասխանում է նման վկայական ստանալու պահանջներին

ՀԱՇՎԵՏՈՒ Է. Դպրոցի տնօրենին/կառավարչին
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՊԱՏԱԿԸ. Աջակցել բոլոր աշակերտներին՝ ձևավորելու կրթական, կարիերայի և անձնական-սոցիալական նպատակներ, որոնք ընդունելի և հասանելի են, ինչպես նաև օգնել այդ նպատակներին հասնելու համար կազմել համապատասխան ծրագրեր:

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅՑՆԵՐԸ

- կազմում է երկարաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրեր, որոնք հիմնված են աշակերտների կարիքների և ուսումնական պլանի պահանջների վրա,
- արդյունավետ կերպով է օգտագործում ժամանակը, նյութերը և սարքեր/սարքավորումները,
- օգնում է աշակերտների գրանցման հարցում,
- բոլոր աշակերտների համար կազմակերպում է մասնագիտական կողմնորոշմանն ուղղված զարգացնող աշխատանքներ դասարանով/փոքր խմբերով,
- աշակերտներին խորհրդատվություն է տրամադրում անձնական/

V

- սոցիալական, վարքագծային և/կամ ուսման հետ կապված հարցերով,
- օգնում է հետևել, ուղղորդել, բացահայտել հատուկ կարիքներ ունեցող աշակերտներին,
 - օգնություն է ցուցաբերում հատուկ կարիքներ ունեցող աշակերտների ծնողներին,
 - ըստ պահանջի՝ համապատասխան խորհրդատվություն է տրամադրում և օգնում բարձրացնել դպրոցի անձնակազմի և/կամ ծնողների/համայնքի անդամների որակավորումը,
 - խորհրդատվության տրամադրման և դեպի համապատասխան ռեսուրսներ ուղղորդելու միջոցով օգնություն է ցուցաբերում այն աշակերտներին, ովքեր դպրոց հաճախելու հետ կապված դժվարություններ ունեն,
 - տիրապետում է թարմ տեղեկությունների՝ մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների այլ տրամադրողների վերաբերյալ և հանդես է գալիս որպես նրանց հետ կապող օղակ,
 - օգնում է ուղղորդել դեպի այլ գործակալության ծառայություններ և օգտվել այդ ծառայություններից,
 - օգնում է իրականացնել ծրագրերի թեստավորումը և ծնողների, աշակերտների ու դպրոցի այլ աշխատակիցների համար պարզաբանել թեստավորման արդյունքները,
 - աշակերտներին օգնում է տարրական խնամք ստանալ՝ ուղղորդելով նրանց դեպի համապատասխան ռեսուրսներ,
 - աշակերտներին տրամադրում է կողմնորոշման ծառայություններ կամ օգնում իրականացնել կողմնորոշումը,
 - շարունակաբար իրականացնում է կողմնորոշման ընդհանուր ծրագրի գնահատումը,
 - դպրոցի վարչարարական և մանկավարժական անձնակազմերին խորհրդատվություն է տրամադրում աշակերտական կարգապահության հարցերով,
 - օգնում է դպրոցի մանկավարժական կազմի/աշխատակազմի նոր անդամներին ներգրավել գործընթացին,
 - ծնողներին օգնում է ուսուցիչների մասնակցությամբ ժողովներ կազմակերպել,
 - մասնակցում է ուսումնական պլանի մշակման աշխատանքներին,
 - համակարգում է աշակերտների վերաբերյալ տվյալներ

պարունակող գրառումների պատշաճ վարումը՝ համաձայն համապատասխան քաղաքականությունների, նորմերի և ընթացակարգերի,

- համակարգում և ղեկավարում է տարատեսակ թեստերի անցկացումը և ծնողների, աշակերտների ու դպրոցի այլ աշխատակիցների համար պարզաբանում է դրանց արդյունքները,
- մասնակցում է մանկավարժական խորհրդի նիստերին,
- ըստ անհրաժեշտության՝ ղեկավարում է ունակությունների և պատրաստվածության թեստերի անցկացումը,
- ըստ հանձնարարության՝ ստանձնում է արտաժրագրային աշխատանքների իրականացման պատասխանատվությունը,
- համագործակցային հարաբերություններ է ստեղծում և պահպանում աշակերտների, մանկավարժական կազմի, դպրոցի այլ աշխատակիցների և ծնողների հետ,
- իրականացնում է իր գրաղեցրած պաշտոնից բխող նպատակներին և խնդիրներին համահունչ այլ աշխատանքներ,
- ստանձնում է մասնագիտական պատասխանատվություն և մասնակցում է մասնագիտական ժողովներին ու մասնագիտական որակավորման բարձրացման աշխատանքներին,
- պատասխանատու է ուսուցչի պատշաճ վկայական ունենալու և կիրառության դրվող գիտելիքներն ու հմտությունները շարունակաբար բարելավելու համար,
- երբ պահանջվում է, տեղաշարժի սեփական տարբերակն է ապահովում՝ տարբեր վայրեր այցելելու համար:

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ. 96 օր, օրական 7, 7.5 ժամ
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ.** Աշխատանքի կատարողականը գնահատվում է՝

համաձայն աշխատակազմի գնահատման առումով խորհրդի որդեգրած քաղաքականության դրույթների:

ԵՐԶԱԿԱ ՄԻԶԱԿԱՅՐ. Աշխատանքներն իրականացվում են ինչպես ներսում, այնպես էլ դրսում և ենթակա են շրջակա ներքին և արտաքին միջավայրների պայմաններին:

ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐ. Աշխատանքը նախատեսում է ֆիզիկական թեթև ծանրաբեռնվածություն:

ՍԱՐՔԵՐ/ՍԱՐՔԱԿՈՐՈՒՄՆԵՐ. Տեսաձայնային սարքավորումներ, համակարգիչներ:

ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ. Խորհրդատու-մասնագետն անձամբ է պատասխանատու վերը նկարագրված բոլոր հիմնական գործառույթների իրականացման համար՝ նվազագույն վերահսկողության ներքո:

5.2 Միջին դպրոցում մասնագիտական կողմնորոշման հարցերով զբաղվող խորհրդատու-մասնագետի աշխատանքի նկարագրություն

Կրթությունը.

Մանկավարժական քոլեջ կամ համալսարան, վերապատրաստում

Մասնագիտության նկարագրությունը և աշխատանքի բնույթը

Դպրոցի խորհրդատու-մասնագետներն աշակերտներին օգնում են կայացնել որոշումներ, որոնք ազդեցություն են ունենում նրանց անձնական և ուսման առումով զարգացման վրա: Երբեմն նրանք անցկացնում են հանդիպումներ, որոնք նպատակ ունեն օգնել ձեռքագատվել թմրանյութերի օգտագործումից և այլոհոլի չարաչափումից կամ հարթել կոնֆլիկտները:

Նրանց հաճախ անվանում են նաև կողմնորոշման խորհրդատուներ, որոնց կարելի է տեսնել թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր դպրոցներում ուսուցիչների և դասղեկների, դպրոցի հոգեբանների, դպրոցի բուժքույրերի, ծնողների և համայնքային խմբերի հետ աշխատելիս: Նրանք աշակերտների հետ աշխատում են թե՛ անհատապես, թե՛ խմբային հանդիպումների միջոցով:

Խորհրդատու-մասնագետները, որոնք աշխատում են միջին դպրոցների և ավագ դպրոցների հետ, աշակերտներին օգնում են ընտրել այն առարկաները, որոնք ազդեցություն կունենան նրանց ապագա կարիերայի վրա: Օրինակ՝ նրանք, ովքեր նախատեսում են տիրապետել առևտրի ոլորտին, տեխնիկական առարկաներ յուրացնելու կարիք կունենան: Եթե աշակերտները ցանկանում են բարձրագույն ուսումնական հաստատություն ընդունվել, խորհրդատու-մասնագետները նրանց խորհուրդներ են տալիս թե՛ ուսմանը վերաբերող հարցերի, թե՛ արտաձրագրային աշխատանքների առումով: Նրանք աշակերտներին տրամադրում են նաև կրթաթոշակների վերաբերյալ տեղեկություններ, ուսումնական ձեռնարկներ և կրթական հաստատությունների մասին նյութեր:

Տարրական դպրոցներում խորհրդատու-մասնագետները հիմնականում աշխատում են անկարգապահ կամ ֆիզիկական արատներ ունեցող աշակերտների հետ: Նրանք խորհրդատվություն են տրամադրում

նաև այն աշակերտներին, ովքեր անախորժություններ ունեն համայնքում:

Կրթությանը և վերապատրաստմանը ներկայացվող պահանջները

Նման աշխատանքի համար պահանջվում է ունենալ բակալավրի աստիճան հոգեբանության, կրթության կամ ազատ արվեստների ոլորտում: Բազմաթիվ խորհրդատու-մասնագետներ ներգրավված են կրթության կամ հոգեբանության ոլորտի համալսարանական ծրագրերում, որտեղ ուսանում են խմբային դինամիկա, մարդկային աճ և զարգացում, թեստավորում, խորհրդատվության տրամադրում և վիճակագրություն:

Թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր դպրոցները խորհրդատու-մասնագետներ են վարձում, որպեսզի վերջիններս օգնեն աշակերտներին անձնական բնույթի և ուսման հետ կապված որոշումներ կայացնել և աշխատեն այնպիսի աշակերտների հետ, ովքեր անձնական և ընտանեկան խնդիրներ ունեն:

Աշխատանքի անցնելը

Աշխատանքի հնարավորությունները կարող են տարածվել բարձրագույն կրթական հաստատությունների կադրերի բաժինների, մասնագիտական միությունների և ամսագրերի, աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների, լրագրերի համապատասխան բաժիններում զետեղված հայտարարությունների, ինչպես նաև աշխատանքի հայտարարությունների շտեմարան հանդիսացող ինտերնետային կայքերի միջոցով: Որոշ վայրերում խորհրդատու-մասնագետները սերտիֆիկացվելուց հետո նշանակում են ստանում կոնկրետ դպրոցներում:

Աբաջխաղացման հնարավորությունները և աշխատանքային հեռանկարները

Դպրոցի խորհրդատու-մասնագետները գտնվում են իրենց մասնագիտության վերին սահմանին: Ունանք մասնագիտանում են կողմնորոշման որոշակի ճյուղերում, ինչպիսին, օրինակ, մասնագիտական կողմնորոշումն է, մյուսները դառնում են դպրոցական տեսուչներ (supervisors) կամ դպրոցի վարչական աշխատողներ (school administrators):

Ավանդվում է, որ դպրոց հաճախողների թվաքանակի աճի և տարրական դպրոցներում խորհրդատու-մասնագետների առկայությունը պարտադրող օրենսդրության առկայության արդյունքում, մինչև 2014 թվականը, դպրոցի խորհրդատու-մասնագետների զբաղվածությունը կաճի ավելի արագ, քան մյուս բոլոր աշխատանքների համար միջինը: Ճզնաժամերի կանխարգելմանն ուղղված խորհրդատվության

տարածումը նույնպես կարող է նպաստել զբաղվածության ավելացմանը: Ինչևէ, որոշ ոլորտներում աշխատատեղերը կարող են սահմանափակ լինել ֆինանսավորման պատճառով:

Աշխատանքային պայմաններ

Լրիվ զբաղվածությամբ աշխատող դպրոցական խորհրդատու-մասնագետներն ավելի մեծ ժամաքանակ ունեն, քան ուսուցիչները, որովհետև նրանք հաճախ աշակերտների և նրանց ծնողների հետ հանդիպում են մինչև դասերը սկսվելը կամ դասերի ավարտից հետո: Որոշ խորհրդատու-մասնագետներ աշխատում են ոչ լրիվ զբաղվածությամբ կամ խորհրդատվության տրամադրումը համակցում են ուսուցչական պարտականությունների հետ: Սովորաբար խորհրդատու-մասնագետներն ունենում են իրենց սեփական աշխատասենյակները, որպեսզի կարողանան իրենց հարցազրույցներն անցկացնել մեկուսի պայմաններում: Խորհրդատու-մասնագետները պետք է կարողանան լավ վերաբերվել բոլոր տեսակի մարդկանց: Համբերատարությունը, հնարամտությունը և հաստատակամությունը կարևոր որակներ են այս աշխատանքի համար:

5.3 Ավագ դպրոցում մասնագիտական կողմնորոշման հարցերով զբաղվող խորհրդատու-մասնագետի աշխատանքի նկարագրություն

Հիմնական գործառույթների նկարագրություն

- Պատասխանատու է մասնագիտական կողմնորոշման դասացուցակների կազմման (դասաբաշխման) համար,
- աջակցության ուղղակի ծառայություններ է տրամադրում անհատ աշակերտների, աշակերտների փոքր խմբերի և դասարանների,
- իրականացնում է գնահատումներ, ուղղորդում և խորհրդատվություն է տրամադրում աշակերտներին և ծնողներին,
- վերահսկում է ծրագրերի իրականացումը,
- խորհրդակցում է աշխատակազմի այլ արհեստավարժ մասնագետների և արտաքին գործակալությունների ու այլ կազմակերպությունների հետ,
- կատարում է տնային այցելություններ և գնահատումներ,
- մշակում և իրականացնում է ընտանիքների և համայնքների ներգրավման ծրագրեր,

- հանդես է գալիս որպես ընտանեկան աջակցության թիմի և այլ թիմերի անդամ,
- ըստ անհրաժեշտության կամ ըստ տնօրենի պահանջի՝ ներկայացնում է գրավոր հաշվետվություններ,
- կատարում է հանձնարարված այլ առաջադրանքներ,
- աշակերտներին ուղղակի ծառայություններ է տրամադրում՝ դասարանում նվազագույնը շաբաթը մեկ անգամ,
- ներկայացնում է հաշվետվություններ՝ ինչպես պահանջվում է դաշնային, նահանգային կամ տեղական կառավարման մարմինների կողմից,
- անց է կացնում մասնագիտական զարգացման սեմինարներ՝ նվիրված ռիսկային աշակերտների հայտնաբերմանը,
- հարցազրույցներ է անցկացնում աշակերտների և ընտանիքների հետ,
- բանավոր ներկայացնում է կատարված գնահատումները, դիագնոստիկական [ախտորոշումը], տնային այցելությունները և դիտարկումները:

Նվազագույն պահանջները

Կրթություն. Մագիստրոսի կոչում (նախընտրելի է)

սոցիալական ծառայությունների ոլորտում՝ ներառյալ միջին դպրոցում խորհրդատվություն տրամադրելու սերտիֆիկատը (վկայականը):

Աշխատանքային փորձ. տվյալ աշխատատեղով պահանջվող ծառայությունները տրամադրելու փորձ:

Աշխատանքի բնութագրական գծերը. Աջակցության ծառայություններ է տրամադրում աշակերտներին, աշխատակազմին և ծնողներին: Աջակցող ծառայությունները ներառում են ուղղորդումը, խորհրդատվության տրամադրումը, գնահատումը, դիագնոստիկական [ախտորոշումը] և հաշվետվությունների կազմումը: Աշխատանքն իրականացվում է դպրոցի տարածքում, այլ հանրային կառույցներում և բնակության մասնավոր վայրերում:

Հավելյալ պարտականությունները ներառում են աշակերտների ընտրությունը, անհատական «Կրթական պլանների» վարումը և այլն: Սույն աշխատանքի տևողությունը տասներկու (12) ամիս է:



ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՄԻ ՔԱՆԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՄԱՏՈՒՑՈՂ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻՆ

Նկատի ունենալով, որ ներկայումս ո՛չ հանրակրթական, ո՛չ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ուսումնական պլաններով ու ծրագրերով նախատեսված չեն դասընթացներ, որոնք աշակերտներին կամ ուսանողներին կօժտեին կարիերայում հաջողություններ ունենալու համար անհրաժեշտ կարողություններով՝ պետք է իրականացվի այդ խնդրի լուծմանն ուղղված գործառույթ, այն է՝ անցկացվի երիտասարդների ուսուցում, որի արդյունքում նրանք ձեռք կբերեն հետևյալ կարողությունները՝ ճանաչել և արժևորել սեփական անձը, արդյունավետ հաղորդակցվել մյուսների հետ, ընտրել ու ձևավորել ուսումնառության համապատասխան պլան, հետազոտել կարիերայի հնարավորությունները:

Ա. Ճանաչել և արժևորել սեփական անձը

1. կարողանալ բացահայտել և արժևորել սեփական ուժեր կողմերը, արժանիքները (արժեքները), հետաքրքրություններն ու հակումները, ունակությունները, հմտությունները,

2. հասկանալ, թե ինչպես է անհատական բնութագիրը (հատկանիշները) ազդում անձնական, սոցիալական, կրթական և կարիերայի նպատակներին հասնելու վրա,

3. կարողանալ օգտագործել դպրոցում, ուսումնարանում, քոլեջում կամ բուհում և ուսումնական հաստատությունից դուրս ստացած փորձը, գործողությունները և հետաքրքրությունները՝ իր ներուժի մասին ավելի շատ բան իմանալու համար,

4. գարգացնել հմտություններ, որոնք ուղղված են պատանեկությանից հասունության շրջանին անցման ընթացքում առաջացող ֆիզիկական և էմոցիոնալ խնդիրների հաղթահարմանը,

5. կարողանալ բացահայտել, նկարագրել և ընդունել սեփական զգացմունքներն ու վերաբերմունքն իր և այլոց նկատմամբ,

6. կարողանալ ներկայացնել (նկարագրել) իր հույսերը, ակնկալիքներն ու մտահոգությունները,

7. հասկանալ, թե ինչպես է միջավայրն ազդում անձի վարքագծի վրա:

Բ. Արդյունավետ հաղորդակցվել մյուսների հետ

1. ցուցադրել արդյունավետ միջանձնային (մասնավորապես ուրիշների հետ և ուրիշների համար աշխատելիս, և հատկապես՝ գործատու-աշխատող) շփման հմտություններ,

2. սահմանել որակները, որոնք իրենք ակնկալում են այլոց հետ շփվելիս,

3. կարողանալ գնահատել տարբեր վարքագծերի արդյունքերը (հետևանքները),

4. կարողանալ պատշաճ ձևով դրսևորել ու մատուցել սեփական զգացմունքները, վերաբերմունքը և գաղափարները, հասկանալ ուրիշի զգացմունքների և կարիքների նկատմամբ զգայուն լինելու (հարգանքով վերաբերվելու) կարևորությունը,

5. ճանաչել, թե ինչ վարքագիծ են դրսևորում մարդիկ տարբեր խմբերում, և գնահատել այդ վարքը,

6. ցուցադրել և կիրառել խմբում արդյունավետ աշխատելու հմտություններ,

7. հասկանալ, թե ինչպես է հասարակությունը (համայնքը) ներազդում իր անդամների փոխկապակցվածության վրա,

8. կարողանալ շփվել տարբեր մշակույթներին պատկանող, տարբեր կարողությունների, ունակությունների տեր և տարբեր տարիքի մարդկանց հետ,

9. հասկանալ, թե ինչպես են տարբեր տիպի զարգացումներից բխող փոփոխություններն ազդում մտավոր և ֆիզիկական վիճակի վրա, իսկ վերջինս՝ կարիերայի հետ կապված որոշումների ընդունման վրա,

10. կարողանալ հաղթահարել (կառավարել) սթրեսը և ցուցաբերել վարքագիծ, որն ապահովում է ֆիզիկական ու մտավոր առողջություն:

9. Ընտրել ու ձևավորել ուսումնառության համապատասխան պլան

1. քաջ ծանոթ լինել ուսման ամեն փուլում իրենց համար մատչելի կրթական տարբերակներին,
2. կարողանալ օգտագործել տարբեր ուսուցողական աղբյուրներ՝ համակարգչային տեղեկատվական համակարգեր, ախտորոշիչ թեստեր և այլն,
3. կարողանալ ճիշտ ընտրել հետագա ուսումնառության հաստատությունը,
4. հասկանալ, թե ինչպես է ուսումնառությունը հարաբերում աշխատանքի ընտրության հետ,
5. կարողանալ դասընթացներ ընտրել՝ հիմնվելով առաջարկի, սեփական ուժերի, հետաքրքրությունների, ունակությունների և նվաճումների գիտակցության վրա,
6. իրենց իսկ մասին նոր տեղեկությունների հիման վրա կարողանալ վերանայել կրթություն ստանալու ծրագրերը,
7. ընտրել դասընթացներ, որոնք իրենց առջև կբացեն առավել լայն աշխատանքային հնարավորություններ,
8. օգտագործել անհատական աշխատանքային փորձը, ինչպիսիք են՝ ժամանակավոր աշխատանքը, համատեղ ուսուցումը և կամավորական աշխատանքը՝ իրենց ուսումնական նախագծերի ձևավորմանը նպաստելու նպատակով,
9. իրենց ուսուցման մի աստիճանից մյուսը բարեհաջող անցնելու համար տիրապետել անհրաժեշտ գիտելիքների և վարքագծի,
10. գիտակցել հաջող ուսուցման համար մոտիվացման նշանակությունը,
11. իմանալ, թե ինչ լրացուցիչ և ավանդական միջոցներ են առկա, և ինչպես դրանք օգտագործել,
12. իրենց կրթական աստիճանին համապատասխան ուսանելու հմտություններ զարգացնել,
13. տիրապետել ժամանակի արդյունավետ կառավարման հմտությունների:

Դ. Հետազոտել կարիերայի հնարավորությունները

1. հասկանալ կարիերայի աճի հետ կապված հասկացությունների (օրինակ՝ կարիերա, պաշտոն, աշխատանք, զբաղմունք) իմաստն ու կարևորությունը,

2. գիտակցել իր կյանքի ամեն փուլի պլանավորման կարևորությունը՝ ուսանողական, աշխատանքային և կենսաթոշակային,

3. իմանալ, որ սեփական փորձը և որոշումներն ազդում են կյանքի ընթացքի վրա, և թե ինչպես նրանք կարող են վնասել ապագա կարիերային,

4. տեղյակ լինել, թե ինչ ազդեցություն կարող են ունենալ սոցիալ-տնտեսական պայմանները և դրանց փոփոխման միտումները կարիերայի պլանավորման վրա,

5. իմանալ, թե ինչպես օգտագործել տարբեր կողմնորոշիչ գործընթացները,

6. կարիերայի նախագծման հարցում ցուցաբերել արդյունավետ կողմնորոշվելու հմտություն,

7. կարողանալ բացահայտել իրատեսական աշխատանքային ընտրություն կատարելու համար անհրաժեշտ տեղեկատվությունը,

8. կարողանալ բացահայտել և յուրացնել աշխատանքի ընտրություն կատարելու որոնումների համար պահանջվող մատչելի աղբյուրները,

9. կարողանալ օգտագործել սեփական անձի, ուրիշների հետ ունեցած իրենց հարաբերությունների, իրենց հմտությունների, ինչպես նաև իրենց կրթական նախագծերի մասին ձեռք բերած գիտելիքները կարիերայի պլանավորման համար:

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների անցկացման համար մասնագետները կարող են օգտվել սույն ձեռնարկում ներառված տեղեկատվությունից: Մասնագիտական կողմնորոշման խմբային աշխատանքների կազմակերպման ժամանակ երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնի խորհրդատու-մասնագետներն առաջարկում են՝

1. Հաշվի առնելով տարիքային առանձնահատկությունները՝ դասընթացներն անցկացնել ինտերակտիվ մեթոդով,

2. բացահայտել աշակերտի մասնագիտական

նախասիրությունները՝ հնարավորություն տալով նրան օբյեկտիվ գնահատել սեփական հետաքրքրությունների շրջանակը.

3. ներառել տեղեկատվություն ՀՀ աշխատաշուկայում պահանջարկված մասնագիտությունների, կրթական համակարգի ընձեռած հնարավորությունների և նախընտրելի մասնագիտությունների մասին,

4. կիրառել մասնագիտական կողմնորոշման, անձնային որակները բացահայտող թեստեր, հարցաշարեր,

5. ցանկալի է, որ մեկ հանդիպման տևողությունը չգերազանցի դարոցական մեկ դասաժամի չափը:

Անհատական խորհրդատվություն անցկացնելու դեպքում ցանկալի է, որ մասնագետն ունենա անձի հոգեբանության, սոցիալական աշխատանքի և մանկավարժության հմտություններ, լիարժեք տեղեկացված լինի աշխատաշուկայի, մասնագիտությունների նկարագրերին, մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգին և երկրում տարվող քաղաքականությանը, նաև արտերկրում կրթություն ստանալու հնարավորություններին:

ՄՈԴՈՒԼ 1. Անձի վերլուծություն

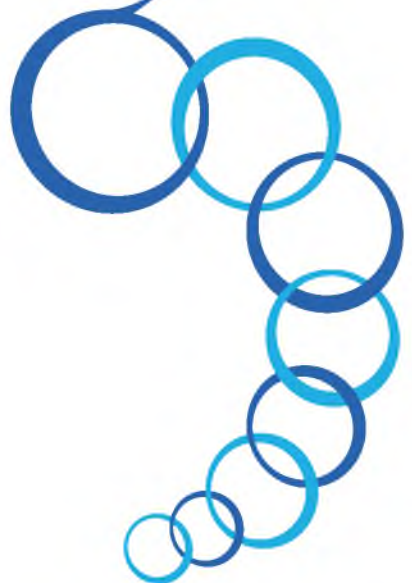
Նպատակը	Հասկանալ անձի ուժեղ և թույլ կողմերը, և վերլուծել դրանցից բխող հնարավորություններն ու ռիսկերը:
Տևողությունը	45 րոպե
Պարագաներ	Թուղթ, գրիչ, «Որո՞նք են քո ուժեղ, թույլ կողմերը, հնարավորություններն ու ռիսկերը» հարցաշարի օրինակներ:
Ընթացքը	<p>Սեմինարավարը նյութը սկսում է քննարկումով: Նա մասնակիցներին առաջարկում է մտքերի գրոհով թվարկել մարդկային բնավորության առավելություններ, թերություններ, առանձնահատկություններ և թուլություններ: Այնուհետև լսարանում թողրը նստում են առանձին: Սեմինարավարը բացատրում է մասնակիցներին իրենց աշխատանքը:</p> <p>Յուրաքանչյուրին տրվում է «Որո՞նք են քո ուժեղ, թույլ կողմերը, հնարավորություններն ու ռիսկերը» հարցաշարի տեսական նյութը (տես հավելված 1.1): Նյութին ծանոթանալուց հետո՝ յուրաքանչյուր մասնակից պետք է վերլուծի և դուրս գրի հարցաշարում գրված հարցերի պատասխանները: Աշխատանքին հատկացվում է 10 րոպե: Վերջում թուրըն իրենց աշխատանքները ներկայացնում են լսարանին:</p>

Ներուժը

Մասնագիտական կողմնորոշման առաջնային քայլերից մեկը անձի վերլուծությունն է՝ նրա ուժեղ և թույլ կողմերի, ինչպես նաև հնարավորությունների ու ռիսկերի բացահայտումը: Այս մոդուլի նպատակն է բացահայտել անհատի հնարավորությունները, և հասկանալ նրա թույլ կողմերը՝ կառավարելու և վերացնելու ռիսկերը: Սա կօգնի անձին կենտրոնանալ ուժեղ կողմերի վրա, նվազեցնել թույլ կողմերը: Անձի վերլուծության արդյունքները համադրելի են մասնագիտությունների և զբաղմունքների նկարագրերին, որոնց արդյունքում մասնագիտության ընտրության գործընթացն առավել իրատեսական կարող է դառնալ:

Խորհուրդներ սեմինարավարին

Նյութը ավելի մատչելի բացատրելու համար օգտագործե՛ք «Անձի վերլուծության օրինակը» (տես հավելված 1.2-ը):



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1.1

ՀԱՐՑԱՇԱՐ

«Որո՞նք են քո ուժեղ, թույլ կողմերը, հնարավորություններն ու ռիսկերը»

Ուժեղ կողմեր

- Ի՞նչ առավելություններ դու ունես, որ ուրիշները չունեն (օրինակ հմտություններ, հավաստագրեր, կրթություն կամ կապեր):
- Ի՞նչն են դու բոլորից լավ անում:
- Ի՞նչ անձնական ռեսուրսներից կարող ես օգտվել:
- Ըստ քո անմիջական ղեկավարի, որո՞նք են քո ուժեղ կողմերը
- Քո ո՞ր նվաճումով ես դու հպարտանում:
- Ի՞նչ արժեքների ես դու հավատում, որ մյուսները չեն կարող ցուցադրել:
- Արդյո՞ք դու մի համացանցի մասն ես, որտեղ մյուսները ներգրավված չեն: Եթե այդպես է, ի՞նչ կապեր ունես դու ազդեցիկ մարդկանց հետ:

Պիտարկիր սա քո և քեզ շրջապատող մարդկանց տեսանկյուններից: Եվ մի՛ ամաչիր- եղիր այնքան օբյեկտիվ, ինչքան կարող ես: Եթե դու որևէ դժվարություն ունես դրա հետ, գրի՛ առ քո անձնային որակները: Սրանցից ոճանք հավանաբար կլինեն քո ուժեղ կողմերը:

Թույլ կողմեր

- Ի՞նչ առաջադրանքներից ես դու սովորաբար խուսափում, որովհետև դու վստահ չես, որ կկարողանաս կատարել դրանք:
- Ըստ քեզ շրջապատող մարդկանց, որո՞նք են քո թույլ կողմերը:
- Արդյո՞ք դու ամբողջովին վստահ ես քո կրթության և հմտությունների վրա: Եթե ոչ, ո՞րն է քո ամենաթույլ կողմը:
- Որո՞նք են քո աշխատանքային բացասական սովորությունները (օրինակ՝ արդյո՞ք դու միշտ ուշանում ես, արդյո՞ք դու անկազմակերպ ես, արդյո՞ք դու շուտ ես զայրանում կամ արդյո՞ք դու չես կարողանում կառավարել սթրեսը):

- ◆ Արդյո՞ք դու անհատականության այնպիսի գծեր ունես, որոնք քեզ ետ են պահում թո ոլորտից: Օրինակ՝ եթե դու պետք է պարբերաբար հանդիպումներ անցկացնես, հասարակության ամբողջ խոսելու վախը կլինի մեծ թուլություն:

Նորից դիտարկիր սա ներքին և արտաքին տեսանկյուններից: Արդյո՞ք այլ մարդիկ նկատում են թո թույլ կողմերը, որ դու չես նկատում: Իրատես եղիր. ավելի լավ է բախվել ցանկացած տհաճ ճշմարտություն որքան հնարավոր է շուտ:

Հնարավորություններ

- ◆ Ի՞նչ նոր տեսնողոգիաներ կան, որ կարող են օգնել քեզ: Կամ դու կարո՞ղ ես օգնություն ստանալ ուրիշներից կամ մարդկանցից ինտերնետի միջոցով:
- ◆ Արդյո՞ք արդյունաբերությունը աճում է: Եթե այդպես է, ինչպե՞ս կարող ես դու օգտվել ներկայիս շուկայից:
- ◆ Արդյո՞ք դու ունես կապեր, որ կարող են քեզ օգնել կամ լավ խորհուրդ տալ:
- ◆ Ի՞նչ միտումներ (կառավարում և այլն) են նկատվում թո ընկերությունում և ինչպե՞ս կարող ես դու օգտվել դրանցից:
- ◆ Արդյո՞ք թո մրցակիցներից որևէ մեկը ձախտողում է մի կարևոր աշխատանք: Եթե այդպես է, կարո՞ղ ես դու օգտվել այդ սխալներից:
- ◆ Արդյո՞ք թո կազմակերպությունում կամ արդյունաբերությունում կա մի գործի անհրաժեշտություն, որ ոչ ոք չի կատարում:
- ◆ Արդյո՞ք թո հաճախորդները կամ վաճառողները դժգոհում են թո կազմակերպությունում ինչ-որ բանից: Եթե այո, կարո՞ղ ես դու ստեղծել հնարավորություն՝ ամաջարկելով խնդրի լուծումը:

Դու կարող ես օգտակար հնարավորություններ գտնել հետևյալում՝

- ◆ Սոցիալական միջոցառումներ, ուսումնական դասընթացների կամ կոնֆերանսներ:
- ◆ Մի գործընկեր պատրաստվում է գնալ տևական արձակուրդի: Կարո՞ղ ես դու նրա մի քանի ժրագրեր վերցնել՝ փորձ ձեռք բերելու համար:
- ◆ Նոր պարտականություն կամ աշխատաշուկայի պահանջարկ, որը ստիպում է քեզ նոր հմտություններ սովորել, ինչպես օրինակ խոսել

հասարակության առջև կամ միջազգային հարաբերություններ:

- Ընկերության ընդլայնում կամ ձեռքբերում: Արդյո՞ք դու ունես հատուկ հմտություններ (ինչպես երկրորդ լեզու), որը կարող է օգնել այդ գործընթացում:

Նաև նայի՞ր քո ուժեղ կողմերին և հարցրու՝ ինչդ քեզ՝ արդյոք դրանք տալիս են որևէ հնարավորություն, և նայի՞ր քո թույլ կողմերին և հարցրու՝ ինչդ քեզ՝ արդյոք դու կարող ես ունենալ հնարավորություններ՝ վերացնելով այդ թույլ կողմերը:

Ռիսկեր

- Ի՞նչ խոչընդոտների ես հանդիպում քո աշխատանքում:
- Արդյո՞ք քո գործընկերներից որևէ մեկը մրցակցում է քեզ հետ ծրագրերի կամ պարտականությունների համար:
- Արդյո՞ք քո աշխատանքը (կամ այն բաների պահանջը, որ դու անում ես) փոփոխվում է:
- Արդյո՞ք տեխնոլոգիաների փոփոխությունը սպառնում է քո դիրքին:
- Կարո՞ղ է արդյոք քո թույլ կողմերից մեկը հանգեցնել ռիսկի:

Այս վերլուծության իրականացումը հաճախ կտրամադրի հիմնական տեղեկատվություն. այն կարող է նշել ինչ է պետք անել և խնդիրները դարձնել հեռանկարային:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1.2

ԱՆՁԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՕՐԻՆԱԿ

Ինչպիսի՞ն պետք է լինի անձի գնահատումը: Որպես օրինակ դիտարկենք գովազդային մենեջերի մասնագիտությամբ Արտակի հետ անցկացված վերլուծության արդյունքները: Ինչպես երևում է, այս դեպքում աշխատանքը տարվել է արդեն մասնագիտություն ունեցող անձի հետ:

Ուժեղ կողմերը

- Ես ստեղծագործող եմ: Ես հաճախ տպավորություն եմ թողնում հաճախորդների վրա՝ իրենց ապրանքանիշերի նոր հեռանկարային գաղափարներով:
- Ես իմ հաճախորդների և խմբի հետ շատ լավ եմ հաղորդակցվում:
- Ես հնարավորություն ունեմ տալ այն հիմնական հարցերը, որոնք կօգնեն գտնել ճիշտ մարքետինգային մեթոդը:
- Ես ամբողջովին հավատում եմ թիրախի ապրանքանիշի հաջողությանը:

Թույլ կողմերը

- Ես պետք է շուտ ավարտեմ գործերը և դրանք ջնջեմ ցուցակից. հաճախ, արդյունքում տուժում է իմ կատարած աշխատանքի որակը:
- Այս նույն խնդիրը, որ ես պետք է գործերը շուտ ավարտեմ, հանգեցնում է սթրեսի, երբ ես շատ առաջադրանք եմ ունենում անելու:
- Ես նյարդայնանում եմ, երբ հաճախորդներին մտքերը ներկայացնելիս և հասարակության առջև խոսելու վախը հաճախ խլում են այն եռանդը, որով ես ներկայացնում եմ իմ մտքերը:

Հնարավորությունները

- Մեր գլխավոր մրցակիցներից մեկը փոքր հաճախորդների հետ վատ վարվելու համբավ է ձեռք բերել:
- Հաջորդ ամիս ես մասնակցելու եմ մարքետինգային հեղինակավոր

համաժողովի: Սա հնարավորություն կտա ընդլայնել կապերը, նաև առաջարկել մի քանի մեծ ոչ ֆորմալ ուսուցման սեմինարներ:

- Մեր ղեկավարը գնալու է ծննդաբերության արձակուրդի: Նրա՝ արձակուրդում եղած ժամանակ պարտականությունները կատարելը մեծ հնարավորություն կլինի իմ կարիերայի առաջընթացի համար:

Ռիսկերը

- Սամվելը՝ իմ գործընկերներից մեկը, ավելի ազդեցիկ խոսք ունի, քան ես, և նա մրցակցում է ինձ հետ՝ ղեկավարի պաշտոնի համար:

- Անձնակազմի կրճատումների պատճառով ես հաճախ գերժանրաբեռնված եմ աշխատանքով, և սա բացասաբար է ազդում իմ ստեղծագործական մտքի վրա:

- Ներկայիս տնտեսական ձգնաժամի արդյունքում դանդաղել է մարքետինգային ոլորտի աճը: Շատ կազմակերպություններ աշխատանքից ազատել են աշխատողներին, մեր կազմակերպությունը ևս մտածում է հետագա կրճատումների մասին:

Այս վերլուծությունը կատարելու արդյունքում Արտակը ղեկավարի ծննդաբերության արձակուրդին առնչվող համարձակ առաջարկ է անում իր գործընկեր Սամվելին: Արտակն առաջարկում է, որ և՛ ինքը, և՛ Սամվելը կատարեն աշխատանքային պարտականությունները՝ համագործակցելով միասին և յուրաքանչյուրն օգտագործելով իր ուժեղ կողմերը: Ի գարմանս նրա՝ Սամվելը հավանում է այդ գաղափարը: Նա գիտի, որ ինքը շատ լավ է ներկայանում, բայց նա ընդունում է, որ ինքը սովորաբար տպավորվում է Արտակի ստեղծագործական մտքերից, որոնք նա գիտի, որ իր մտքերից շատ ավելի լավն են:

ՄՈԴՈՒԼ 2.

Աշխատաշուկայում մրցունակ լինելու բանաձևը

Նպատակը Երիտասարդների համար բացահայտել աշխատաշուկայում մրցունակ լինելու հիմնական պայմանները:

Տևողությունը 45 րոպե

Պարագաներ Թուղթ, գրիչ, գրատախտակ:

Ընթացքը Սեմինարավարը նյութը սկսում է քննարկումով: Նա մասնակիցներին առաջարկում է մտքերի գրոհով թվարկել աշխատաշուկայում մրցունակ լինելու պայմաններ: Թվարկումները գրանցվում են գրատախտակին: Սեմինարավարը շարունակում է թեման և խոսում աշխատուժի նկատմամբ ներկայացվող հիմնական պահանջների մասին: Հետո մասնակիցները բաժանվում են խմբերի և առանձին խմբերով մշակում իրենց բանաձևը: Ավարտին ամեն թիմի հնարավորություն է տրվում ներկայացնելու իր բանաձևը: Նախապես սեմինարավարը պատրաստում է թվով 13 քարտ, որոնց վրա պետք է գրված լինեն մրցունակության հիմնական պայմանները (տես հավելված 2.1): Խմբերի ներկայացումներից հետո սեմինարավարն ամփոփում է թեման, առանձին-առանձին ներկայացնում բանաձևի 13 պայմանները և գրատախտակին փակցնում իր մոտ եղած քարտերը:

Ներուժը Կարիերայի ուղղորդման ծառայությունների շրջանակում կարևոր թեմա է երիտասարդներին ԵՄ Եվրոպական հանձնաժողովի կողմից ընդունված ութ կարողությունների մասին իրազեկելն ու դրանց զարգացմանն ուղղված աշխատանքների իրականացումը: Այս մոդուլի նպատակն է բացահայտել աշխատաշուկայում մրցունակ լինելու հիմնական պայմանները: Դրանք կարևորում են նաև ժամանակակից գործատուները:

Խորհուրդներ սեմինարավարին Կից՝ հավելված 2.2-ում ներկայացվում է նաև Բրիտանական Խորհրդի կողմից առաջարկվող մի շարք առջանց տեսուրաներ, որոնք շատ կհետաքրքրեն անգլերեն լեզվի իրենց իմացությունը զարգացնել գանկացող անձանց:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2.1

13 ՊԱՅՄԱՆ, ՈՐՈՆՑՈՎ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ Է ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԱՆՅԱՏԻ ՄՐՑՈՒՆԱՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

1. **Խառնվածքը** կայուն տիպոլոգիական հատկանիշների ամբողջություն է: Այն հիմնականում պայմանավորված է մարդու բնածին ժառանգական հատկություններով և համեմատաբար կայուն է: Առանձնացվում են խառնվածքի 4 տիպեր՝ սանգվինիկ, խոլերիկ, ֆլեգմատիկ և մելանխոլիկ:
2. **Բնավորությունը** ձևավորվում է կյանքի ընթացքում՝ դաստիարակության և ինքնադաստիարակության շնորհիվ: Խառնվածքով և բնավորությամբ պայմանավորված՝ պետք է իրականացնել զբաղմունքի ընտրությունը:
3. **Ինքնազարգացումը** լինում է ողջ կյանքի ընթացքում: Ցանկացած ինֆորմացիա, որը ձեռք է բերվում գիտելիք դառնալու համար, բերում է ինքնազարգացման: Վերջինիս մեջ ներառվում է թե՛ ֆորմալ, թե՛ ոչ ֆորմալ կրթությունը:
4. **Ինքնաներկայացում** գործատուին ներկայանալիս պետք է հիշել, որ առաջին տպավորությունը երկրորդ անգամ թողնել հնարավոր չէ: Հինքում ընկած է ինքնաներկայացման արդյունավետ ձևերի յուրացումը, մասնագիտական գործունեության մեջ և միջանձնային հարաբերություններում ինքնաներկայացման հմտությունների ձևավորումը:
5. **Կրթություն և ուսուցում** Կրթությունը շարունակական գործընթաց է, որը ենթադրում է ուսումնառության միջոցով գիտելիքների, ունակությունների և հմտությունների ձեռքբերում:

Հետևաբար մասնագիտական կրթությունը նպաստում է անձնային որակական առանձնահատկությունների զարգացմանը, կարողությունների և հմտությունների ձևավորմանն ու զարգացմանը և աշխատաշուկայում մրցունակ, պահանջված լինելուն:

Թվարկումը շարունակվում է 2004 թ. Եվրոպական խորհուրդի կողմից Եվրամիության երկրների համար նահանգված ութ էական կարողություններով, որոնք են՝

6. Հաղորդակցություն մայրենի լեզվով

- կարողանալ հաղորդակցվել հայերեն լեզվով,
- հաղորդակցվել մեծահասակների, հասակակիցների և փոքրերի հետ,
- ընկալել ուրիշների խոսքը և կարողանալ արտահայտել սեփական մտքերը,
- կարդալ և հասկանալ պարզ գրավոր տեքստեր,
- գրավոր շարադրել պարզ տեքստեր,
- կատարել պարզ գրավոր հանձնարարություններ:

7. Հաղորդակցություն որևէ օտար լեզվով

- կարողանալ հաղորդակցվել օտար լեզվով,
- լինել գրաճանաչ,
- առօրյա իրավիճակներում պատասխանել պարզ հարցերի, հաղորդակցվել ծանոթ հարցերի շուրջ:

8. Մաթեմատիկական գրագիտություն և տարրական կարողություններ գիտության և տեխնոլոգիայի ոլորտում

- ունենալ մաթեմատիկական գրագիտություն և տարրական կարողություններ բնագիտության ոլորտում,
- կիրառել տարրական մաթեմատիկական գործողություններ (գումարում, հանում, բազմապատկում, բաժանում) առօրյա պարզ խնդիրները լուծելիս,
- հասկանալ և կիրառել մաթեմատիկական սիմվոլներ,
- տրամաբանական եզրակացություններ անել պատճառահետևանքային կապերի վերաբերյալ,

- ունենալ առօրյա գործունեության հետ կապված խնդիրների լուծման կարողություն
(անձնական միջոցների ծախսերի պլանավորում, գնումների կատարում, այլ երկրների տարադրամների համեմատ դրամի փոխարժեքի հաշվարկում և այլն):

9. Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին տիրապետելու կարողություն

- ունենալ թվայնացված տեխնոլոգիաների օգտագործման տարրական կարողություններ,
- կարողանալ օգտվել ժամանակակից կենցաղային և թվայնացված տեխնիկական միջոցներից,
- ունենալ համակարգչային տարրական գրագիտություն,
- օգտագործել ֆաքս, հեռախոս, տպիչ և այլն :

10. Սովորել, թե ինչպես սովորել

- ունակ լինել ինքնակազմակերպվելու և ինքնուրույն գործունեության,
- կարողանալ ճիշտ գնահատել սեփական հնարավորությունները,
- տիրապետել սովորելու հիմնական հմտություններին, ունենալ սովորելու կամք և վստահություն սեփական ուժերի հանդեպ:

11. Միջանձնային և բաղաբացիական կարողություններ

- իմանալ սեփական իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատու լինել սեփական արարքների համար,
- ունենալ աղեկվատ ինքնազնահատական,
- ցուցաբերել հարգալից վերաբերմունք շրջապատի նկատմամբ, հանդուրժողականություն և զսպված վարք,
- ճանաչել սեփական անձը, անաչառ և ճիշտ գնահատել սեփական հնարավորությունները:

12. Չեզներեցություն

- կարողանալ աշխատել համագործակցված, լինել թիմի անդամ,
- կարողանալ պլանավորել գործերը և իրականացնել դրանք,
- լինել նախաձեռնող,
- կարողանալ մասնակցել թիմային աշխատանքի՝ համագործակցելով ծանոթ և անծանոթ անձանց հետ,
- ունենալ որոշումներ կայացնելու, աշխատանքները ծրագրելու, պլանավորելու հմտություն,

- ունենալ մասնագիտական կողմնորոշման կարողություն՝ ավագ դպրոցում կամ այլ հաստատությունում ուսումը շարունակելու, ինչպես նաև ոչ բարդ աշխատանքի անցնելու համար:

13. Մշակութային արժեքների արտահայտում

- տարբեր արտահայտչամիջոցներով ներկայացնել միտքը,
- նպաստում է ուսումնառուի ինքնաձանաչմանը և ինքնարտահայտմանը, նրա մտահորիզոնի ընդլայնմանը, երևակայության, ստեղծագործական և վերլուծական մտածողության զարգացմանը,
- ունենալ գեղագիտական ընկալում և ստեղծագործական տարրական կարողություններ,
- ունենալ պատշաճ վարքագիծ հասարակական վայրերում,

Հատկապես կարևոր են երկուսը՝ «սովորել, թե ինչպես սովորել» և «ձեռներեցություն»:

«Սովորել, թե ինչպես սովորել» նշանակում է ժամանակն արդյունավետ կերպով կառավարելու, խնդիրներ (պրոբլեմներ) լուծելու, նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու, վերլուծելու, գնահատելու և յուրացնելու, ինչպես նաև նոր գիտելիքները և հմտությունները բազմազան հանգամանքներում կիրառելու ունակություն: Ավելի ընդհանրացված ձևակերպմամբ, «սովորել, թե ինչպես սովորել» կարողությունը մեծապես նպաստում է սեփական կարիերայի ուղու կառավարմանը: Վերջին 8 կարողությունները համախմբվում են 3 հիմնական խմբերի մեջ՝

1. գիտելիքների համակարգ,
2. կարողությունների և հմտությունների համակարգ՝ ձանաչողական, տրամաբանական, հաղորդակցական, համագործակցային, ստեղծագործական, ինքնուրույն գործունեության,
3. արժեքային համակարգ:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2.2

ԱՌՑԱՆՑ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Որպես աշխատաշուկայում մրցունակության ապահովման և աշխատատեղի պահպանման կարևոր նախապայման՝ Բրիտանական խորհուրդն առաջարկում է զարգացնել անգլերեն լեզվի իմացությունը ողջ կյանքի ընթացքում: Ստորև ներկայացվող կայքերի օգնությամբ կարող եք անգլերենի ձեր իմացության մակարդակին և կարիքներին համապատասխան ուսումնասիրել և կատարելագործել այն՝ խնայելով ձեր ժամանակն ու միջոցները:

1. <http://learnenglish.britishcouncil.org/en>

Սովորիր առցանց անգլերեն Բրիտանական խորհրդի կողմից տրամադրած այս անվճար կայքի օգնությամբ, որն իր մեջ ներառում է խաղեր, պատմություններ, լսողական առաջադրանքներ և քերականական վարժություններ:

2. <http://learnenglish.britishcouncil.org/en/business-and-work>

Կայքի այս հատվածում դու կարող ես հանդիպել այնպիսի նյութերի, որոնք ուղղված են օգնել քեզ հասնել քո մասնագիտական ձգտումներին՝ զարգացնելով քո անգլերենի գիտելիքները: Դու կարող ես գտնել մի շարք ծայնագրություններ, հոդվածներ՝ գործարար և մասնագիտական թեմաներով, որոնք ուղեկցված են լեզվի գործնական աշխատանքներով և կօգնեն քեզ բարելավել քո աշխատանքային անգլերենը: Դու նաև կարող ես գտնել մի շարք տեսանյութեր, որոնք ներկայացնում են աշխատանքի ընդունման գործընթացը:

3. www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish

Սովորիր անգլերեն BBC-ի նորությունների միջոցով: BBC-ի աշխարհի ծառայությունների կողմից տրամադրվում են մանրամասն նյութեր սկսնակ և ավելի բարձր գիտելիքներ ունեցող ուսումնառուների համար: Օգտագործում են պարզեցված նորություններ՝ անգլերենը համատեքստում ներկայացնելու համար:

ՄՈԴՈՒԼ 3

Ինչպե՞ս կազմել մրցունակ աշխատանքային կենսագրական (CV)

- Նպատակը** Նպատակել աշխատանքային կենսագրական կազմելու հմտությունների զարգացմանը, որը կօգնի աշխատանք փնտրողների մրցունակության բարձրացմանը:
- Տևողությունը** 45 րոպե
- Պարագաներ** Համակարգիչ, պրոյեկտոր, «Ինչպե՞ս կազմել մրցունակ աշխատանքային կենսագրական» նյութի սլայդ ներկայացումը: Սեմինարավարը նյութը սկսում է ծանոթության խաղով:
- Ընթացքը** Մասնակիցներից յուրաքանչյուրը ասում է իր անունը և ասում է իր այն հմտություններն ու կարողությունները, որոնք կօգնեն նրան աշխատանք գտնել: Այնուհետև սեմինարավարը սկսում է ներկայացնել «Ինչպե՞ս կազմել մրցունակ աշխատանքային կենսագրական» նյութի սլայդաշարը: Սլայդերում սեմինարավարը ներկայացնում է, թե ի՞նչ է կենսագրականը, ի՞նչ տեսակներ այն ունի, ի՞նչ կարևոր տեղեկություններ պետք է պարտադիր ներառել կենսագրականի մեջ և վերջում նա ցույց է տալիս կենսագրականի բաղադրիչները և դրա գրելու ճիշտ ձևը (տես հավելված 3.2):
- Ներուժը** Կենսագրական գրելու այս ձևը հնարավորության կտա երիտասարդներին (հատկապես նրանց, ովքեր պետք է առաջին անգամ մուտք գործեն աշխատաշուկա) հասկանալ և ճիշտ գնահատել սեփական հնարավորությունները և հմտությունները: Այն օգնում է կենտրոնանալ ձեր ունեցած այն գիտելիքների և կարողությունների վրա, որոնք ձեզ հնարավորություն կտան այսօր լինել ավելի մրցունակ:

Խորհուրդներ
սեմինարա-
վարին

Նյութը ավելի մատչելի բացատրելու համար օգտագործե՛ք «Ինչպե՞ս կազմել մրցունակ կենսագրական» նյութը (տես հավելված 3.1) և աշխատանքային կենսագրական գրելու ճիշտ ձևը (հավելված 3.2):

Հավելված 3.3-ում առաջարկում ենք մի շարք կայքերի հասցեներ, որտեղ կարող եք գտնել գործատուին դիմելու համար փաստաթղթերի մշակման ձևաչափեր և ծանոթանալ դրանց կազմման հիմնական դրույթներին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3.1

ԻՆՉՊԵՄՍ ԿԱԶՄԵԼ ՄՐՅՈՒՆԱԿ ԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆ

Կենսագրականը գովազդային գործիք է, որի միջոցով ուրվագծում եք ձեր հմտությունները, փորձը, և որի միջոցով գործատուն կարող է միանգամից հասկանալ, թե դուք որքանով կարող եք օգտակար լինել իր ընկերության համար: Կենսագրականի միջոցով մենք փորձում ենք ստանալ հարցազրույցի հնարավորություն: Այն միանգամից չի ապահովում աշխատանքի հրավերի առաջարկություն:

Կենսագրական կազմելու առաջին քայլը պետք է լինի, պարզել, հասկանալ, թե որոնք են այն աշխատանքները, որոնց համար դուք ունեք թե՛ համապատասխան որակավորում, թե՛ հետաքրքրվածություն: Հետևաբար ի՞նչ պետք է անեք: Աշխատե՛ք լավագույն կերպով համապատասխանեցնել ձեր հմտություններն ու կարողություններն այն աշխատանքին, որի համար Պուք դիմում եք: Պրա բովանդակությունը պետք է համոզի աշխատանքի ընդունողին, որ Պուք ունեք անհրաժեշտ հմտությունները և փորձը տվյալ աշխատանքը կատարելու համար և արժանի եք, որ Ձեզ հրավիրեն հարցազրույցի:

Աշխատանքային կենսագրականի տեսակները

1. **Ժամանակագրական:** Կենտրոնացած է աշխատանքային ստաժի վրա՝ սկսելով ամենավերջին աշխատանքից: Գործատուի համար ավելի հեշտ է լինում տեսնել Չեր աշխատանքային պատմությունը և կարիերայի առաջընթացը: Այն գործում է կայուն աշխատանքային փորձ ունեցողների համար:

2. **Ֆունկցիոնալ:** Կենտրոնացած է Չեր փորձի, հմտությունների վրա: Հաճախ օգտագործվում է ոլորտը փոխելու կամ աշխատանքային փորձի ընդհատումների դեպքում: Սա այն մարդկանց համար է, ովքեր իրենց հմտությունները ձեռք են բերել ավելի շատ չգրանցված աշխատանքների միջոցով, և ովքեր հաճախ փոխում են աշխատանքը, նախկինում աշխատանք չունեցողների համար, աշխատանքային փորձի ընդհատումներ ունեցողների համար:

3. **Համակցված:** Ընդգծում է հմտությունները և ապահովում է աշխատանքային փորձի ժամանակագրությունը, ինչը նախընտրելի է որոշ գործատուների համար: Սա այն մարդկանց համար է, ովքեր ունեն հմտությունների և պարտականությունների աճ, մարդիկ, ովքեր ուզում են գտնել նույնպիսի կամ նման աշխատանք, ինչպիսին ունեցել են անցյալում:

4. **Նպատակային:** Կոնկրետ աշխատանքային պահանջներին համապատասխան է գրվում: Կոնկրետ առնչություն ունի թափուր աշխատատեղի հետ, հետևաբար նպատակի ծնակերպում պետք է լինի: Յուրաքանչյուր տիպի ինքնակենսագրական կարելի է դարձնել նպատակային:

5. **Առցանց:** Այս տիպի ինքնակենսագրականները լրացվում են առցանց՝ ելնելով գործատուի պահանջած խնդիրներից:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3.2

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆ ԳՐԵԼՈՒ ԵՒՇՏ ՁԵՎԸ

Գրե՛ք ձեր ամբողջական անուն-ազգանունը: Բառերը գրե՛ք առանց կրճատումների՝ փողոց, թաղամաս և այլն: Ուշադրություն դարձրե՛ք, որ էլեկտրոնային փոստի հասցեի անվանումը լինի պրոֆեսիոնալ՝ օր. անուն-ազգանունով: Հեռախոսի հետ գրե՛ք նաև տարածքային կոդը և գրե՛ք այն հեռախոսահամարները, որոնցով Ղուք պատասխանում եք անձամբ:

Բաղադրիչները

Աշխատանքային նպատակ: Լավ գրված աշխատանքային նպատակը այն է, որը ուղղված է կոնկրետ ընկերությունում կոնկրետ աշխատանքի: Կարելի է ընդհանրապես նպատակը չգրել: Նպատակ գրելը շատ դժվար է, այն պիտի լինի կոնկրետ, հստակ, կարճ, ավելորդ արտահայտություններից պետք է խուսափել: Աշխատանքային նպատակը պետք է ունենա թիրախ: Մի՛ ստիպեք, որ գործատուն ենթադրություններ անի կամ գուշակի, թե որն է Ձեր նպատակը:

Որակավորումներ: Ընդգծե՛ք ձեր այն մասնագիտական փորձը կամ այնպես նշե՛ք, որ այն հատկապես առնչվի այդ ընկերության պահանջներին: Այստեղ Ձեր անձնական որակներն ու հմտություններն են, որը նրանց պետք է: Չի նշանակում, որ ոչ իրական ինֆորմացիա պետք է գրեք: Օրինակ, եթե սպասարկման ոլորտ է, կարող եք գրել՝ ինֆորմացիայի ճիշտ հասցեագրման կարողություն, լարված իրավիճակում որոշումներ կայացնելու կարողություն կամ 2 տարվա աշխատանքային փորձ հաճախորդների սպասարկման ոլորտում, լեզուների իմացություն, պարզևներ:

Աշխատանքային կենսագրություն: Նշե՛ք Ձեր աշխատանքային փորձը, նվաճումները, ձեռքբերումները քանակական տվյալներով:

Կրթություն: Սկսե՛ք թվարկումն ամենավերջից: Հանոզվե՛ք, որ ինքնակենսագրականում ընդգրկում եք այն կրթությունը, որը համապատասխանում է Ձեր հավակնած աշխատանքին: Թվարկե՛ք Ձեր անցած դասընթացները:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3.3

ԱՌՑԱՆՑ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Գործատուին դիմելու առաջին քայլերից մեկը աշխատանքային կենսագրության կազմումն է: Դրանով է պայմանավորված գործատուի մոտ ձեր մասին առաջին տպավորության ձևավորումը: Ուստի ձեր ապագա հաջողության համար առաջարկում ենք ստորև թվարկված կայքերից «գտնելով» գտնել ձեր աշխատանքային կենսագրությանը համապատասխան ձևաչափը և լրացնել այն: Բացի այդ, կարող եք գտնել նաև գործատուին դիմելու համար այլ օգտակար հղումներ:

Ինչպես գրել աշխատանքային կենսագրական (CV)
<http://resume.eastchance.com>

Ինչպես գրել հետաքրքրվածության նամակ, երաշխավորագիր, էսսե,
ինչպես պատրաստվել աշխատանքային հարցազրույցի
http://www.eastchance.com/howto/mot_let.asp?utm_source=eastchanceMailing&utm_medium=email&utm_campaign=20110605

Ինչպես գրել ուղեկցող նամակ
<http://coverletter.eastchance.com>

Ըստ առանձին ոլորտների և մասնագիտությունների
աշխատանքային կենսագրականի օրինակներ
www.cvexamples.net



CAREER IS MORE THAN JUST A JOB

Handbook for professionals working in the field of Professional Orientation and Career Guidance

Author:	Haykuhl Gevorgyan
Editor:	Narek Tovmasyan
Expert Consultants:	James Aleander, Marlena Topples, Abigail Smith
Translator:	Gohar Aslanyan
Publisher:	British Council

As there seems to be a lack of specialists providing professional orientation and related services in present-day Armenia, young people are not practically interested in the professions enjoying demand in the labour market. Neither do they seek professions or occupations that meet their personality types or preferences. Nowadays, young people in Armenia choose professions without professional counsel and mostly relying on their parents' advice or tendencies in the society.

Considering the cognitive choice of a profession one of the most important prerequisites for ensuring employment in the future, the British Council Armenia has commissioned the present handbook.

"Career is more than just a job" handbook for professionals working in the field of Professional Orientation and Career Guidance has been developed by British Council within the framework of "Skills for Employability" Project.

The handbook seeks to equip professionals in this field with expertise, instruments and mechanisms and offers them professional orientation and career guidance. It not only dwells on the theory of the system or the structure of possible models operating in Armenia, the description of British system and services, but also provides its readers with training modules tested in practice and applicable for education. The handbook also comprises some materials designed by the author, as well as the expertise, tips and solutions that over the recent years have been provided by local and foreign experts in order to advance the investment and implementation of the system.

CONTENTS

Foreword	4
Introduction	6
PART 1. Professional Orientation: description of the system and services	13
PART 2. Preconditions for Professional Orientation system development in Armenia	27
PART 3. Descriptions of the system and services in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	31
PART 4. European standards of Professional Orientation and Quality Assurance	43
PART 5. Samples of Job Descriptions of specialists working in the Professional Orientation system	49
PART 6. Practical advice to specialists providing professional orientation ♦ Career Guidance Training Modules	57