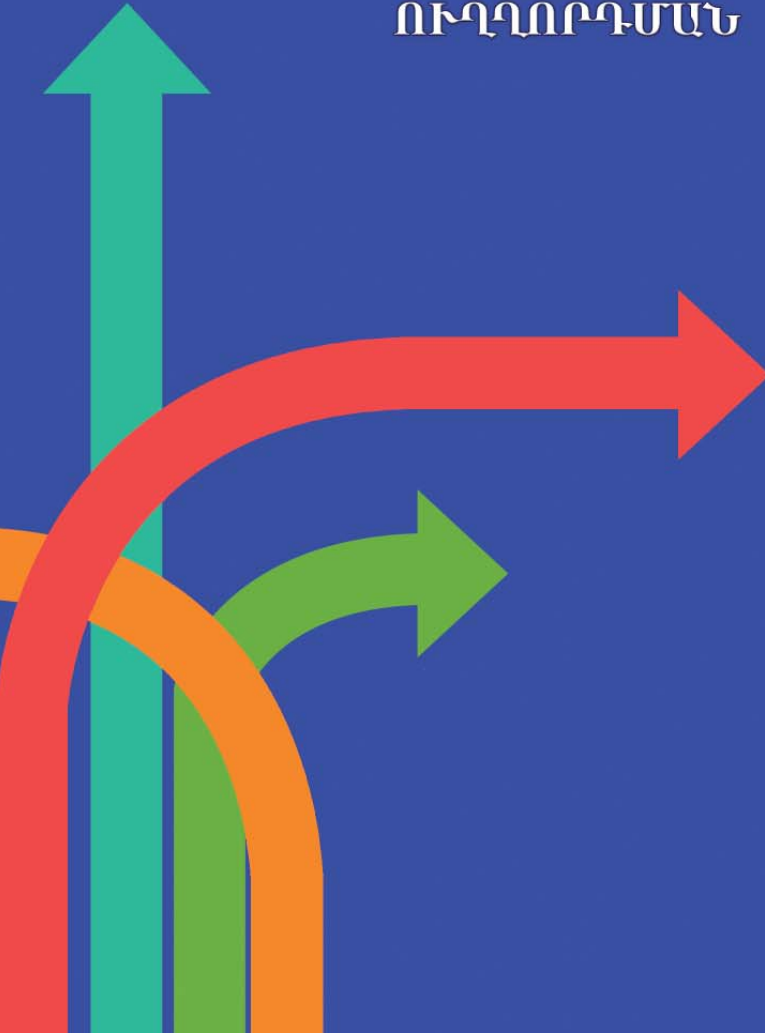


ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ՄԵԾԱՀԱՍԱԿՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ
ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ





ՄԵԾԱՀԱՍԱԿՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ

ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

Երևան



2016

ՀՏԴ 331.54+316.6(07)
ԳՄԴ 65.240+88.4g7
Մ 550

Մեծահասակների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի
Մ 550 ուղղորդման մեթոդական ուղեցույց - Եր.: Տիգրան Մեծ, 2016.- 136 էջ:

Ձեռնարկի նպատակն է աջակցել կրթության համակարգից դուրս, մասնագիտության, աշխատանքի և զբաղմունքի հարցերում դեռևս հստակ կողմնորոշում չունեցող, վերամասնագիտացման ու վերաորակավորման, աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող պայմաններին հարմարվելու կարիք ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման ծառայությունների արդյունավետ իրականացմանը:

Մասնագիտական կողմնորոշման սույն մեթոդական ձեռնարկը նախատեսված է զբաղվածության պետական գործակալության և համալիր սոցիալական ծառայությունների տարածքային կենտրոնների, ինչպես նաև այս ոլորտում գործող հասարակական կազմակերպությունների, շահագրգիռ այլ կառույցների մասնագետների համար:

Ձեռնարկը տպագրվել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) «Մեծ քսանյակի վերապատրաստման ռազմավարության կիրառում: Գործընկերություն ԱՄԿ և Ռուսաստանի Դաշնության միջև» տեխնիկական համագործակցության ծրագրի աջակցությամբ:

Publication was produced with a support of International Labor Organization (ILO) Technical Cooperation Project “Applying the G20 Training Strategy. Partnership of the ILO and the Russian Federation”

ՀՏԴ 331.54+316.6(07)
ԳՄԴ 65.240+88.4g7

ISBN 978-99941-0-718-6

© Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն, 2016

«Մեծահասակների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման մեթոդական ուղեցույցը» մշակվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ենթակայության Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն ՊՈԱԿ-ի կողմից:

Աշխատանքային խմբի ղեկավար՝ Հայկուհի Գևորգյան

Խմբագիրներ՝ Հակոբ Թադևոսյան, մ.գ.թ., դոցենտ
Շահանե Բեգլարյան

Կազմեցին՝ Ալլա Գևորգյանը
Լիլիթ Հակոբյանը

Երաշխավորված է՝

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 20.05.2013 թ. թիվ 72-Ա/Ն հրամանով հաստատված մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական խորհրդի որոշմամբ:

Մեթոդական խորհրդի նախագահ՝
Թադևոս Ավետիսյան, տ.գ.թ., դոցենտ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ներածություն.....	5
2. Մասնագիտական կողմնորոշման պատմական համառոտ ակնարկ	8
3. Մասնագիտական կողմնորոշման տեսությունները	9
4. Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի բնութագիրը, իրականացման սկզբունքները	16
5. Մասնագիտական խորհրդատվություն	18
6. Մասնագիտական խորհրդատվության ձևերը	22
7. Անձի ուսումնասիրության մեթոդները	27
8. Մասնագիտական կողմնորոշման/կարիերայի ուղղորդման գործընթացի առանձնահատկությունները տարբեր տարիքային փուլերում	30
9. Մասնագիտական դիագնոստիկա.....	37
10. Մասնագիտական ինքնորոշում.....	39
11. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման առանձնահատկությունները գործազուրկների հետ աշխատանքում	42
12. Մոդուլ 1. Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպումը	47
13. Մոդուլ 2. Մասնագիտական կրթություն և որակավորում ունեցող աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձանց կարիերայի ուղղորդման աշխատանքների կազմակերպումը.....	56
Հավելվածներ	
14. Հավելված 1.1	78
15. Հավելված 1.2.....	80
16. Հավելված 1.3.....	118
17. Հավելված 1.4.....	127
18. Հավելված 1.5.....	128
19. Հավելված 2.1.....	129
20. Հավելված 2.2	133
21. Հավելված 2.3	134
22. Գրականություն.....	135

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Յուրաքանչյուր երկրի սոցիալական պաշտպանության համակարգի հիմնական նպատակն է ապահովել հասարակության և նրա առանձին անդամների բարեկեցությունը: Սոցիալական պետության առջև դրված ժամանակակից խնդիրները ենթադրում են սոցիալ-տնտեսական ու հասարակական կյանքում արձանագրվող գործընթացների, ժամանակակից պետություններում սոցիալական պաշտպանության համակարգերի անընդհատ կատարելագործում, նոր կառուցակարգերի ներդրում:

Յուրաքանչյուր պետության սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կիրառվող կառուցակարգերը, իրականացվող բարեփոխումները, կախված բազմաթիվ գործոններից, առանձնահատուկ են: Սակայն ինչպես ցույց են տալիս միջազգային փորձի ուսումնասիրության արդյունքները, ժամանակակից աշխարհում իրականացվող բարեփոխումների նպատակը մեկն է՝ շարունակաբար բարձրացնել սոցիալական պաշտպանության համակարգի արդյունավետությունը:

Խնդիրն արդիական է նաև Հայաստանի Հանրապետությունում՝ հաշվի առնելով սոցիալական պաշտպանության ոլորտի զարգացման անցած ճանապարհը, ոլորտի առջև ծառայած խնդիրներն ու առկա մարտահրավերները:

Ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների համակարգի ներդրումը նշանակում է նոր որակի ծառայություններ, հաճախորդի սոցիալական վիճակի բարելավման սկզբունքորեն նոր մեթոդների և մեխանիզմների կիրառում: Ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների համակարգի ներդրումը կամ իրականացվող սոցիալական ծառայությունների ինտեգրումը մեկանգամյա գործողությունն է: Այն սոցիալական ծառայությունների որակի բարելավմանը միտված անընդհատ և շարունակական գործընթաց է, որը հնարավորություն է տալիս պետության, համայնքի և ոչ պետական կազմակերպությունների արդյունավետ համագործակցության ու սոցիալական ծառայությունների տրամադրման հիմքում դրված մոտեցումների, սկզբունքների, մեթոդների վերանայման արդյունքում իրականացվող սոցիալական ծառայությունները այցելուի համար դարձնել առավել հասանելի և արդյունավետ:

Ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների համակարգի պարտադիր պայմաններից մեկը համալիր սոցիալական ծառայությունների

տարածքային կենտրոնների առկայությունն է (ՀՄԾՏԿ): ՀՄԾՏԿ-ների առկայությունը հնարավորություն է տալիս հաճախորդի կարիքների բացահայտման և բավարարման գործընթացը կազմակերպել մեկ վայրում (այլ կերպ անվանում են «մեկ տանիքի տակ» կամ «մեկ պատուհանով» կենտրոն):¹ Համալիր սոցիալական ծառայությունները ներառում են մի շարք ծառայություններ իրականացնող կազմակերպություններ՝ սոցիալական ծառայությունների տարածքային գործակալություն (ՄԾՏԳ), սոցիալական ապահովագրության տարածքային կենտրոն (ՍԱՏԿ), բժշկա-սոցիալական փորձաքննության հանձնաժողով (ԲՍՓՀ), զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալություն (ԶՊԾԳ):

Համաձայն ՀՀ կառավարության 2012թ. հոկտեմբերի 4-ի թիվ 40 արձանագրությամբ հավանության արժանացած «Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացման» հայեցակարգի՝ անկախ տարիքային խմբից, սոցիալական կարգավիճակից, աշխատանքային փորձից անձին ողջ կյանքի ընթացքում՝ մասնագիտության կամ զբաղմունքի արդյունավետ ընտրության, կարիերայի պլանավորման, շարունակական զարգացմանն ուղղված ծառայությունների տրամադրումը վերապահված է համալիր սոցիալական ծառայությունների տարածքային կենտրոններին (ՀՄԾՏԿ):

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի՝ 2013թ. հոկտեմբերի 25-ի N138-Ա/1 հրամանով հաստատվել է համալիր սոցիալական ծառայությունների տարածքային կենտրոններում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների իրականացման ուղեցույց-ձեռնարկը: Ուղեցույց-ձեռնարկի նպատակը համալիր սոցիալական ծառայությունների տարածքային կենտրոններում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների կազմակերպման և տրամադրման միասնական համակարգի ձևավորումն է, որը կիրականացնի կրթության համակարգից դուրս, մասնագիտության, զբաղմունքի և աշխատանքի հարցերում դեռևս հստակ կողմնորոշում չունեցող, վերամասնագիտացման ու վերաորակավորման, աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող պայմաններին հարմարվելու կարիք ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման, կարիերայի պլանավորման խորհրդատվությունը:

Մասնագիտական կողմնորոշումը գիտականորեն հիմնավորված հոգեբանամանկավարժական գործընթաց է, որը կոչված է նպաստե-

1 <http://www.arlis.am>

լու անձի՝ մասնագիտության գիտակցված ընտրությանը և կարիերայի պլանավորմանը՝ բացահայտելով և զարգացնելով վերջիններիս հետաքրքրություններն ու հակումները, ինչպես նաև ձևավորել ներկա սոցիալ-տնտեսական, ազատ շուկայական պայմաններում աշխատանքի նկատմամբ դրական վերաբերմունք:

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՊԱՏՄԱԿԱՆ ՀԱՄԱՌՈՏ ԱԿՆԱՐԿ

Մասնագիտական կողմնորոշման վերաբերյալ գիտական առաջին ուսումնասիրություններն ու տեսական վերլուծությունները կատարվել են ավելի քան 100 տարի առաջ: Որոշ հեղինակներ մասնագիտական կողմնորոշման ծագումը կապում են ամերիկացի փիլիսոփա և հոգեբան, հոգետեխնիկայի հիմնադիր Հյուգո Մունսթերբերգի հետ, ով XX դարի սկզբին առաջին անգամ սկսել է մշակել և կիրառել անձի մասնագիտական կարողությունների գնահատման հոգեբանական թեստեր: Միևնույն ժամանակ այդ ժամանակաշրջանում ձևավորվեց մասնագիտությունների հոգեբանությունը որպես հոգեբանական գիտության նոր բնագավառ:

Սակայն մասնագիտական կողմնորոշման՝ որպես պրակտիկ գործունեության սկզբնավորումը, ըստ պատմական փաստերի, կապվում է Ֆրենկ Պարսոնսի անվան հետ. մասնագիտական կողմնորոշման առաջին աշխատասենյակը բացվել է 1903թ. Ստրասբուրգում (Ֆրանսիա), հետագայում մասնագիտության ընտրության գրասենյակ՝ 1908թ. Բոստոնում (ԱՄՆ)²:

XX դարի սկզբին մասնագիտության ընտրության խնդրին բախվել են զգալի թվով մարդիկ, ովքեր նոր, առավել բարդ տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի ներդրման արդյունքում չէին կարողանում աշխատել: Նույն խնդրին առաջին հերթին բախվեցին գործատուները, ձևավորվեց աշխատաշուկա, այսինքն հնարավորություն առաջացավ ընտրելու առավել «արժանիներին»: Եվ հենց աշխատողների համար էլ, գործունեության և աշխատատեղերի բազմազան տեսակների մրցակցության պայմաններում, այն դառնում էր ավելի դժվար:

XIX դարի վերջին և XX դարի սկզբին անհրաժեշտություն առաջացավ զարգացնելու և ստեղծելու մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ: Մասնագիտական կողմնորոշման ծագումը պայմանավորված էր ոչ միայն սոցիալ-տնտեսական նախադրյալներով, այլ նաև անձի հոգեբանական «նորագոյացությամբ»՝ մասնագիտական ինքնորոշման խնդրով:

2 http://www.pearsonhighered.com/assets/hip/us/hip_us_pearsonhighered/samplechapter/013265797X.pdf

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

19-րդ դարի վերջին ձևավորվել է աշխատանքի կազմակերպման և նորմավորման, արտադրական գործընթացների կառավարման, աշխատուժի ընտրման, տեղաբաշխման և վարձատրման համակարգը (Աղբյուրը՝ Աշոտ Հայրապետյան - օտար Բառերի Բառարան)՝ «Թեյլորիզմը», իսկ 20-րդ դարի սկզբին՝ որպես ինքնուրույն գիտական դիսցիպլին առանձնացավ հոգեֆիզիոլոգիան:

Մասնագիտական կողմնորոշման զարգացման գործընթացում նշանակալի դեր է ունեցել կիրառական հոգեբանությունը: Վերջինիս հիմնադիրներից մեկը՝ Հյուգո Մյունթերբերգը, այն անվանում էր հոգետեխնիկա: Նա առանձնացրել է հոգետեխնիկայի (հոգետեխնիկական լուծում է պրակտիկ խնդիրներ, հիմնականում կապված աշխատանքի հոգեբանության, մասնագիտական կողմնորոշման, մասնագիտական պիտանիության որոշման գործընթացների հետ) երեք հիմնական խնդիրները.

1. թեստերի հիման վրա մասնագիտական կողմնորոշման միջոցով համապատասխան աշխատողների ընտրություն,
2. արտադրական աշխատանքի նվաճում,
3. հոգեբանական ցանկալի արդյունքների ձեռքբերում, աշխատողի անհատականության զարգացում:³

Ֆ. Պարսոնսը Բոստոնում ստեղծել էր մասնագիտական կողմնորոշման գրասենյակ, որի խնդիրներն էին՝

- հոգեբանական թեստերի միջոցով օգնել անձին իր կարողությունների վերաբերյալ պատկերացում կազմելու հարցում,
- իրազեկել տարբեր մասնագիտություններ ունեցող մարդկանց՝ տվյալ մասնագիտությամբ իրենց հոգեֆիզիկական համակարգին ներկայացվող պահանջներին,
- համադրել վերոնշյալ երկու խումբ տեղեկությունները և տրամադրել մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն⁴:

Ֆ. Պարսոնսի տեսության հիմնական գաղափարն է՝ «ճիշտ աշխատող-ճիշտ վայրում», այսինքն՝ աշխատողի ընտրություն համաձայն

3 http://www.gutenberg.org/ebooks/15154?msg=welcome_stranger

4 Jones, L.K., Frank Parsons. Contribution to career counseling. Journal of Career Development, 20, 1994.

մասնագիտության համար ներկայացվող պահանջներին: Պարսոնսի կողմից առաջարկված մեթոդը կոչվեց «կարողությունների հարմարեցման մեթոդ»: 1908թ. Ֆ.Պարսոնսի կողմից ձևակերպվեցին տեսության հետևյալ հիմնական դրույթները՝

- Յուրաքանչյուր կոնկրետ մասնագիտությանն անձը համարվում է առավել համապատասխան իր անձնային որակների, մասնագիտական կարողությունների հաշվառման արդյունքում:
- Մասնագիտական հաջողությունը և մասնագիտությամբ բավարարված լինելը պայմանավորված է անձնային որակների և մասնագիտության պահանջների համապատասխանությամբ:
- Մասնագիտության ընտրությունը, ըստ էության, համարվում է գիտակցված և ռացիոնալ գործընթաց, որտեղ կամ անձը, կամ մասնագիտական կողմնորոշում իրականացնող մասնագետը անձի մեջ՝ նրա հոգեբանական և ֆիզիոլոգիական որակներին համապատասխան, ձևավորում է դիրքորոշում և այն դասակարգում տարբեր մասնագիտությունների պահանջների համաձայն:

Ֆ.Պարսոնսի մեթոդը ենթադրում էր անձի մասնագիտական կարևոր որակների և անհատականության ուսումնասիրություն, ինչի համար օգտագործվում էր թեստավորման մեթոդը: Բացի այդ, ձեռք բերված արդյունքները համեմատվում էին տվյալ մասնագիտության բոլոր գործառնական յուրահատկությունների հետ, համադրվում դրանց: Սակայն այս տեսությունը անտեսում էր մասնագիտությունների դինամիկությունը որպես մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում անհրաժեշտ գործոն (աշխատանքի արտադրողականությունը, աշխատանքային միջոցների կատարելագործումը և այլն): Բացի այդ, հաշվի չի առնվել անձի զարգացման հնարավորությունը, ներուժը, անձնային հատկությունները համարվել են կայուն, բնությունից տրված: Համակարգի մյուս թերությունը շատ բարդ լինելն էր, այն պահանջում էր երկար ժամանակ և բարդ գործիքակազմ: Ֆ.Պարսոնսի ստեղծած համակարգի բացասական կողմ կարելի է համարել նաև այցելուի պասիվ դերը ինքնորոշման գործընթացում, քանի որ ամեն ինչ որոշվում էր թեստի արդյունքների համաձայն:⁵

5 Wendy Patton, Mary McMahon. Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice. 3rd edition, 2014

Ի հակադրություն Ֆ.Պարսոնսի տեսության, 1956թ. ամերիկացի գիտնական Ջոն Հոլլանդի կողմից մշակվել է, այսպես կոչված, «կողմնորոշման աստիճանակարգը», որը ներառում է հետևյալ դրույթները՝

1. Արևմտյան մշակույթում մարդկանց մեծամասնությունը կարող է պատկանել հետևյալ վեց տիպերից մեկին.
 - Իրատեսական (արհեստագործական- տեխնիկական): Իրատեսական տիպի մարդիկ հաճույքով են աշխատում ձեռքերի և առարկաների օգնությամբ, նրանք հետաքրքրվում են գործիքներով և սարքերով: Նրանք սիրում են լինել բնության մեջ և սիրում են շարժվել:
 - Հետազոտական (հետազոտող-ուսումնասիրող): Հետազոտական տիպին պատկանող անձինք հաճույքով են վերլուծում, հետազոտում, սովորում, կարդում: Նրանք վերլուծական մտածողություն ունեն, հետաքրքրասեր են, ինտելեկտուալ:
 - Ստեղծագործական (գեղարվեստական): Այս տիպի անձինք ունեն մեծ երևակայություն, երաժշտական, դերասանական ունակություններ: Գեղագիտությունն իրենց համար կարևոր է: Բնորոշ ներկայացուցիչները իմպուլսիվ են, ունեն առաջադեմ մտածողություն, ինքնարտահայտման ձգտում, զգացմունքային են:
 - Սոցիալական (դաստիարակող-խնամող): Այս տիպին պատկանող մարդիկ պատրաստականորեն են խնամում ուրիշ մարդկանց: Նրանք դաստիարակում են, սովորեցնում, խորհուրդ տալիս, խնամում, բուժում և մտահոգվում են մարդու ֆիզիկական, հոգեկան և հոգևոր առողջությամբ: Մարդասեր են, կենսուրախ, ընկերասեր, լավատես, ունեն պատասխանատվության բարձր զգացում, մարդկանց հասկանալու ունակություն:
 - Նախաձեռնող (ղեկավարող-վաճառող): Այս տիպի մարդիկ հաճույքով են տրամադրում, համոզում և առաջնորդում, նրանք ղեկավարում են և կազմակերպում: Նրանք հեշտությամբ են կառավարում միջանձնային փոխհարաբերությունները: Բնորոշ ներկայացուցիչներն ունեն կազմակերպչական ջիղ, հոե-տորիկայի արվեստին տիրապետելու, մարդկանց համոզելու ունակություն, շփվող են:

- Կարգավորող (սովորական-ղեկավարող): Այս տիպի մարդիկ հաճույքով են աշխատում գրասենյակում: Նրանց համար կարևոր են հստակ կանոնները: Աչքի են ընկնում կազմակերպվածությամբ, ճշտապահությամբ, բժախնդրությամբ, կոկիկությամբ: Ազնիվ են, պահպանողական, հարմարվող են: Սիրում են նյութական բարեկեցություն:
- 2. Վերոնշյալ տիպերին համապատասխան գոյություն ունեն գործունեության շրջանակներ, որտեղ անձը ծավալում է իր մասնագիտական և աշխատանքային գործունեությունը:
- 3. Մարդիկ փնտրում են այնպիսի աշխատանքային միջավայր, որտեղ նրանց հնարավորություն կընձեռվի դրսևորելու իրենց ներուժը, զարգացնելու ընդունակությունները, կիրառելու մասնագիտական կարողություններն ու հմտությունները, ազատ արտահայտելու իրենց դիրքորոշումը, կարծիքը և հանգումները, լուծելու իրենց անհանգստացնող խնդիրները:
- 4. Անձի վարքագիծը սահմանվում է որպես նրա անհատական առանձնահատկությունների և միջավայրային գործոնների բնութագրերի միջև փոխներգործություն: Եթե մասնագետն ուսումնասիրել, բացահայտել է այցելուի անձի տիպական հատկությունները և միջավայրային գործոնների բնութագրերը, ապա կարող է եզրակացություններ կատարել աշխատանքային գործունեությունից, միջավայրից, սոցիալական փոխհարաբերություններից նրա բավարարվածության, անձնային ներուժի զարգացման, ձեռքբերումների, կատարելագործվելու մոտիվացիայի մասին: Այն մարդիկ, ովքեր ունեն մասնագիտություն և գործունեություն են ծավալում իրենց տեսակին համապատասխանող աշխատանքային միջավայրում, և միաժամանակ գնահատված են լինում, ապա ավելի բավարարված են լինում իրենց կարիերայով, աշխատում են առավելագույն արդյունավետությամբ, էնտուզիազմով, նվիրումով, բարձր է լինում արտադրողականությունը: Եվ հակառակը, այն մարդիկ, ովքեր իրականացնում են իրենց տեսակին չհամապատասխանող մասնագիտական գործունեություն, բավարարված չեն լինում դրանից և աշխատատեղը փոխելու ցանկություն ունեն⁶:

6 http://www.careerkey.org/pdf/H._Theory_&_Career_Choice.pdf

Ջ. Հոլլանդն առաջարկում է առաջին հերթին որոշել գործունեության ոլորտը, որին հակված է և համապատասխանում է անձը, և օգնել նրան այդ ոլորտում գտնել աշխատանք: Մասնագետը մշակում է անձի տեսակը որոշելու, բացահայտելու հատուկ թեստ, որը թույլ է տալիս այցելուին առաջարկել իր գործունեության որոշակի տեսակները: Մեր կարծիքով, խոսքն այստեղ ոչ թե յուրաքանչյուր անձի համար առանձին նոր թեստի մշակման ու ստեղծման, այլ Ֆ.Պարսոնսի կողմից առանձնացված անձի տիպերին համապատասխան թեստերի մասին է:

- Ավելի վաղ՝ 1952թ. Դոնալդ Սյուպերը առաջարկել է ևս մեկ տեսություն, որն անվանվել է «տարիքային զարգացման հայեցակարգ»: Դ.Սյուպերն իր տեսությունը շարադրել է մասնագիտական ինքնության զարգացման բնության մասին 10 թեզիներում, որոնք ներառում են հետևյալ դրույթները.
- Անձինք առանձնանում են իրենց հնարավորություններով, հետաքրքրություններով և անձնային տիպերով:
- Յուրաքանչյուր մարդ, ունենալով որոշակի կարողություններ, հետաքրքրություններ, անձնային հատկություններ, համապատասխանում է մի քանի մասնագիտությունների:
- Յուրաքանչյուր մասնագիտություն պահանջում է կարողությունների, հետաքրքրությունների ու անձնային գծերի որոշակի բնորոշ համախումբ, ընդ որում, յուրաքանչյուր անձին համապատասխանում են բազմազան մասնագիտություններ և համանմանորեն՝ յուրաքանչյուր մասնագիտությանը համապատասխանում են տարբեր մարդիկ:
- Այդ գործընթացը կարելի է բաժանել առանձին փուլերի՝ աճ, հետազոտում, կայացում, կայունություն և մարում⁷:
- Կախված մարդու տարիքից և փորձից՝ փոփոխվում են մասնագիտական զարգացման ինչպես օբյեկտիվ, այնպես էլ սուբյեկտիվ պայմանները:
- Մասնագիտական զարգացումը ունի մի շարք շարունակական (հաջորդական) փուլեր, որոնց առանձնահատկությունները որոշվում են ծնողների (մեր կարծիքով ընտանիքի) սոցիալ-տնտեսական մակարդակով, անձի հատկանիշներով, նրա մասնա-

7 <http://psy-kons.ru/profkonsultirovanie/teorija-donalda-sjupera.html>

գիտական հնարավորություններով (մեր կարծիքով նաև երկրի կրթության համակարգի, աշխատաշուկայի առանձնահատկություններով, բարենպաստ սոցիալական միջավայրով) և այլն:

- Մասնագիտական զարգացման յուրաքանչյուր փուլում իրականացվում է վերահսկողություն, որը նպաստում է անձի հետաքրքրությունների և կարողությունների ձևավորմանը և աջակցում նրան նոր փորձի ձեռք բերմանը և իր «Ես-կոնցեպցիայի» զարգացմանը:
- Մասնագիտական զարգացումը, ըստ էության, բաղկացած է «Ես-կոնցեպցիայի» զարգացումից և իրագործումից:
- «Ես-կոնցեպցիայի» և իրականության փոխներգործությունը տեղի է ունենում մասնագիտական դերերը կատարելու ընթացքում:
- Աշխատանքից բավարարված լինելը կախված է անձի՝ մասնագիտական գործունեության ընթացքում իր անհատական առանձնահատկությունների և մասնագիտական կարողությունների, հմտությունների դրսևորման հնարավորությունից:

Համաձայն Սյուպերի՝ մասնագիտության ընտրությունը դիտվում է որպես անձի զարգացման բաղադրամաս, որը չի վերջանում ուսումնառության ավարտով, այլ շարունակվում է մասնագիտական գործունեության բոլոր փուլերում⁸:

20-րդ դարի 60-ական թթ.-ին ամերիկացի հոգեբաններ Աննա Անաստասիի և Լևոն Թայլերի կողմից մշակվել է «անհատականության հայեցակարգը», որը ներառում է անձի անհատականության կողմնորոշման և մոտիվացիայի խորը ուսումնասիրությունը: Նրանց կարծիքով մասնագիտական կողմնորոշման հիմքում ընկած է ինքնորոշումը, որի շնորհիվ անձը կարող է կատարել ճիշտ ընտրություն: Համաձայն նրանց տեսության՝ մասնագիտության ընտրության պատասխանատվությունը վստահված է անձին, իսկ հասարակության կարիքները և արտադրությունն անտեսվում են:

Ներկայումս հրատարակվում են մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդաբանությանը նվիրված բազմաթիվ մասնագետների տեսական և փորձարարական աշխատություններ: Եթե վերլուծենք ու համադրենք

8 Super, Donald E., Starishevsky, Reuben, Mattin, Norman, and Jordaan, Jean Pierre. Career Development: self concept theory. Essays in vocational development, 1963

վերոնշյալ հետազոտություններն ու տեսական աշխատանքները, տեսություններն ու հայեցակարգերը, ապա կարելի է խմբավորել դրանք 2 հիմնական ուղղություններում՝ ամերիկյան և ճապոնական:

«Ճապոնական» մոդելը նախատեսում է այցելուի անձնային ուժեղ և թույլ կողմերի նախնական ուսումնասիրություն և դրանց համապատասխան աշխատանքի ընտրություն:

«Ամերիկյան» մոդելը նախատեսում է աշխատանքի համար անհրաժեշտ որակավորման սկզբնական որոշում և առավել համապատասխան աշխատողների ընտրություն այդ պաշտոնում:

Միջազգային պրակտիկայում «մասնագիտական կողմնորոշում» հասկացության փոխարեն առավել հաճախ կիրառվում է «կարիերայի զարգացում» (career development) հասկացությունը, ինչն ընկալվում է որպես հզոր տեղեկատվական և մեթոդական ռեսուրսներ ունեցող, բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների գործունեության լայն ոլորտ:

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ, ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Մասնագիտություն ընտրելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են՝ տվյալ ժամանակաշրջանում հասարակության պահանջները, մարդու՝ աշխատանքի տեղավորվելու կամ ուսումը շարունակելու իրական հնարավորությունները, տարբեր մասնագիտությունների առանձնահատկությունները: Բացի այդ, կարևոր է նաև, որ անձը ճիշտ գնահատի իր ընդունակությունները, հակումները, հետաքրքրությունները, կարողությունները, արժեքները և նպատակները: Սակայն պատանեկության, երիտասարդության փուլերում ոչ միշտ է անձը կարողանում ինքնուրույն ուսումնասիրել, բացահայտել իր անհատական առանձնահատկությունները, վերոնշյալ գործոնները, ինքնորոշվել մասնագիտությունների աշխարհում: Հաճախ մասնագիտության ընտրության գործընթացում կողմնորոշիչ ազդեցություն են ունենում այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են հասարակության մեջ մասնագիտության նկատմամբ վերաբերմունքը, բարձր վարձատրությունը, աշխատանքի նկատմամբ հետաքրքրությունը, աշխատանքային լավ պայմանները, մասնագիտության ընտրության համապատասխանությունը ծնողների ցանկությանը, հեշտ յուրացվող լինելը, հետագայում տվյալ մասնագիտությամբ աշխատատեղ գտնելու մեծ հավանականությունը: Մասնագիտական կողմնորոշմանը կարող է նպաստել ցանկացած անձ՝ ընտանիքի անդամը, ընկերը, ծանոթը, ուսուցիչը, ինչպես նաև զանգվածային լրատվամիջոցները, աշխատաշուկայում մասնագիտությունների պահանջարկի ժամանակակից միտումները:

Մասնագիտական կողմնորոշումը անձի մասնագիտության ազատ, ինքնուրույն ընտրության կամ անձի հակումների, հետաքրքրությունների, հնարավորությունների, զարգացման հեռանկարների հաշվառմամբ մասնագիտության ընտրության կամ փոփոխության համակարգ է: Այս սահմանման երկրորդ հատվածը վերաբերում է, ինչպես նշել ենք վերևում, կարիերայի զարգացման ոլորտին: Ժամանակակից հասարակությունում մասնագիտական կողմնորոշումն ընկալվում է նաև, այլ կերպ ասած՝ «անձ-մասնագիտություն համագործակցության» գործընթաց: Մասնագիտական կողմնորոշումը բարդ և բազմաբնույթ երևույթ է, որտեղ զուգորդվում են տնտեսական գործընթացները՝ սոցիալականի, կրթականը՝ հոգեբանականի հետ:

Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի սուբյեկտները, մասնավորապես սոցիալական ինստիտուտները այդ ուղղությամբ իրենց գործունեությունն իրականացնելիս անձի մասնագիտության համար ելակետային պետք է համարեն հետևյալ դրույթները կամ սկզբունքները:

1. Մասնագիտության ազատ ընտրության իրավունքի պահպանում՝ համապատասխան անձի բացահայտված հետաքրքրություններին և հակումներին: Անձն ինքն է իրավասու որոշել՝ գործունեության ինչ տեսակ ընտրել, ինչպես կազմակերպել իր կյանքը, ինչ կրթություն ստանալ, որտեղ աշխատել: Հիմնական հարցերից մեկը, որին պատասխանում է անձը մասնագիտություն ընտրելիս՝ «Ինչ է ուզում»-ն է: Սակայն միայն նախասիրություններն ու հետաքրքրությունները բավարար չեն մասնագիտության ընտրության համար: Այստեղ ի հայտ է գալիս հաջորդ գործոնը:
2. Հիմք ընդունել անձի ներուժն ու առկա ռեսուրսները՝ նրա ընդունակություններն ու տաղանդը, առողջական վիճակն ու օրգանիզմի գործառնային հատկությունները, մասնագիտական կոմպետենտությունները (գիտելիքները, կարողությունները և հմտությունները, իրավասությունների շրջանակը), որոնք էլ հետագայում հանդիսանում են նրա մասնագիտական կայացման հիմքը: Հետևաբար հաջորդ գործոնը, որը պետք է հաշվի առնել՝ «Ինչ է կարողանում»-ն է:
3. Հասարակության կարիքների և աշխատաշուկայի յուրահատկությունների հաշվառում: Այն ենթադրում է աշխատաշուկայի առանձնահատկությունների, մասնագիտության պահանջարկի և կարիերայի հնարավորությունների վերլուծությունն ու գնահատումը: Օրինակ, եթե 20-րդ դարի սկզբին առավել պահանջված էին այն մասնագիտությունները, որոնք կապված էին արտադրության հետ, ապա 70-80-ական թթ.-ին կարևորվեցին ու տարածում ստացան համակարգեր կառավարող մարդ-օպերատորի աշխատանքը, իսկ այսօր դարի մասնագիտություն է համարվում մենեջերը կամ կառավարչը: Ուստի, մասնագիտություն ընտրելիս անձը պետք է հասկանա՝ «ու՞մ է դա անհրաժեշտ»:

Այսպիսով, վերոնշյալ սկզբունքները մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացներում լրացնում են մեկը մյուսին և հնարավոր չէ հասնել ցանկալի արդյունքի առանց դրանց միասնական կիրառման:

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Մասնագիտական խորհրդատվությունը համագործակցություն է, որի ժամանակ խորհրդատուն այցելուի հետ միասին դիտարկում են նրա մասնագիտական գործունեության պլանավորման խնդիրները, հնարավորությունները և ձգտում համատեղ գտնել դրանց լուծման ուղիներ: Մասնագիտական խորհրդատվությունը կապված է տեղեկատվական աջակցության, այցելուի հետաքրքրությունների, հակումների, մոտիվացիայի, մասնագիտական ինքնորոշման հիմնախնդիրների բացահայտման հետ:

Մասնագիտական խորհրդատվության արդյունքում այցելուն պետք է կարողանա բացահայտել ու հասկանալ ինքն իրեն, քննադատաբար գնահատի իր անձը, գործունեությունը, հայացքները և մասնագիտական գործունեության հնարավորությունները, գիտակցաբար փնտրի ինքնազարգացման ուղիներ, ներդնի ֆիզիկական, հոգեկան և նյութական միջոցներ: Խորհրդատվություն իրականացնելիս բոլոր խնդիրների դիտարկման համար ելակետ են ընդունվում այցելուի կարիքները, որոնք համադրվում են ստեղծված իրավիճակին: Մասնագիտական խորհրդատվությունը նպատակ ունի լուծելու մի շարք խնդիրներ, որոնց բնույթով էլ պայմանավորված է նրա ենթատեսակների առանձնացումը.

- Նախնական մասնագիտական խորհրդատվությունը նպատակ ունի բացահայտելու անձի մասնագիտական կայացման խնդիրները:
- Տեղեկատվական մասնագիտական խորհրդատվությունը անցկացվում է այցելուի ոչ բավարար տեղեկացվածության դեպքում: Խորհրդատվության ընթացքում պարզաբանվում են աշխատանքի տեղավորման ուղիները, աշխատանքի ընդունվելու պայմանները, տարբեր մասնագիտություններ ուսումնասիրելու հնարավորությունները, վերապատրաստման և վերաորակավորման, որակավորման բարձրացման հնարավորություններն ու ժամկետները, մասնագիտության ընդհանուր բնութագիրը, մասնագիտական կարևոր որակները, բժշկական հակացուցումները:
- Դիագնոստիկ մասնագիտական խորհրդատվության նպատակը այցելուի՝ իր սեփական հնարավորությունների վերաբերյալ

լիարժեք և օբյեկտիվ պատկերացումների ձևավորումն է: Դիագնոստիկ խորհրդատվության ժամանակ իրականացվում է անձի հետազոտություն և մասնագիտական որակների բացահայտում: Դիագնոստիկայի արդյունքները հստակեցված տարբերակով տրամադրվում են այցելուին: Ստացված տեղեկատվությունը ընդունելով հիմք՝ անհրաժեշտության դեպքում պլանավորվում են մասնագիտական կողմնորոշման հետագա աշխատանքները:

- «Թերապևտիկ» մասնագիտական խորհրդատվություն: Մասնագետին դիմելու պատճառը, որպես կանոն, ոչ թե մասնագիտական ինքնորոշման դժվարություններն են, այլ ստեղծված իրավիճակով պայմանավորված անձի հոգեվիճակը: Անձը շփոթվում է, ունենում է վախի, անօգնականության, գայրույթի, ամոթի կամ մեղքի զգացումներ: Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքը արդյունավետ չի լինի նման հոգեվիճակում գտնվող այցելուի հետ, այդ պատճառով էլ խորհրդատվությանը պետք է նախորդի բարոյահուզական աջակցությունը: Խորհրդատվության ժամանակ կարող է բավարար լինել ջերմ և վստահելի հարաբերությունների ստեղծումը, սակայն կիրառվում են նաև անձին աջակցելու անհատական և խմբային թերապիայի մեթոդներ:
- Ձևավորող մասնագիտական խորհրդատվությունը նպատակաուղղված է անձի պատրաստվածության պահանջվող մակարդակի ձևավորմանը նախքան մասնագիտական ինքնորոշումը: Խորհրդատվության այս տեսակը առավել աշխատատար է, քանի որ հազվադեպ է սահմանափակվում 1-2 հանդիպումներով:

Մասնագիտական խորհրդատվության վերոնշյալ բոլոր տեսակներն ու ոճերը ունեն ուժեղ և թույլ կողմեր, սակայն արդյունավետ կարող են կիրառվել այն դեպքում, եթե դրանք համընկնում են մասնագետի մասնագիտական գաղափարների հետ⁹:

Մասնագիտական խորհրդատվության մոտեցումներն են՝

1. Թեստային մոտեցում: Մասնագիտական կողմնորոշումը զարգացել է այս մոտեցման արդյունքում: Այն հիմնված է անձի որակների վրա, որոնք բացահայտվում են թեստերի և մասնագիտության կողմից անձին ներկայացվող պահանջների միջոցով /Ֆ.Պարսո-

9 Mihai JIGĂU. Career counselling. Compendium of methods and techniques, Bucharest, 2007

նս/։ Թեստերի կիրառումը թույլ է տալիս կարճ ժամանակում եզրակացություն կատարել անձնային առանձնահատկությունների մասին և առանձնացնել առաջարկվող համապատասխան մասնագիտությունների ցանկ։ Մասնագետին դիմող այցելուների մեծ մասը կանխատեսում է, որ խորհրդատուն իր հետ կիրականացնի թեստային աշխատանքներ, և որոշակիորեն պատրաստ է դրան։ Խորհրդատուն պետք է իմանա, որ թեստերի ընտրությունն ու կիրառումն ունի որոշ սահմանափակումներ՝

- թեստավորումը երբեք չի անցկացվում այցելուի կամքին հակառակ,
 - թեստի բովանդակությունը ընտրվում է անհատապես՝ համապատասխանեցնելով այցելուի խնդիրներին, տարիքին, կոնկրետ իրադրությանը,
 - հատուկ ուշադրություն պետք է հատկացնել թեստավորման նախապատրաստական և անցկացման կարգին, հետազոտության պայմաններին, որպեսզի հնարավոր լինի ստանալ ճշգրիտ տվյալներ։
2. Ռացիոնալ մոտեցում, որը ենթադրում է անձի կյանքի ուղու և մասնագիտության ընտրության «վերահաշվառում» հստակ սխեմայով։ Օրինակ, ենթադրվում է, որ յուրաքանչյուր անձ անցնում է զարգացման որոշակի փուլերով, որոնք ունեն իրենց յուրահատկությունները և պահանջում են որոշակի գործողությունների և քայլերի կատարում (Դ.Սյուպեր)։ Հաճախ սա կապված է անձի ինքնորոշման հետ (Դ.Հոլլանդ)։
 3. Հումանիստական (մարդասիրական) մոտեցման ներկայացուցիչ Դ. Սյուպերը նշում էր, որ մասնագիտական աշխատանքը նպաստում է անձի լիարժեք ինքնազարգացմանը (իր «Ես»-ի զարգացում)։ Մասնագիտական զարգացումը դիտվում է որպես անձի ընդհանուր զարգացման կարևորագույն բաղադրամաս (Ա. Մասլոու)։ Այս մոտեցումը բացառում է այցելուի կամքի և դիրքորոշումների նկատմամբ որևէ տեսակի հարկադրանք։ Սակայն իրական կյանքում անհատի և հասարակության կարիքների միջև մշտապես առաջանում են հակասություններ, կոնֆլիկտներ։ Բայց ինչպես փիլիսոփայական օրենքն է սահմանում, նման հակասությունները հաճախ դառնում են անհատի և հասարակության զարգացման խթան։

4. Գաղափարական մոտեցումը ենթադրում է սահմանված քաղաքացիական դիրքի ձևավորում և զարգացում և, որպես կանոն, ուղղակի կապված է տվյալ հասարակությունում պետական կամ սոցիալական խմբի գաղափարախոսության հաստատման հետ: Օրինակ, վաղ ժամանակաշրջանում լայնորեն գործածվել են «ծառայել թագավորին և հայրենիքին», «ծառայել տիրոջը, տիրուհուն», իսկ մեր օրերում տարբեր հասարակական-տնտեսական և մշակութային համակարգերում՝ «հարմարում կյանքին» (ինել ինչպես բոլորը, իմանալ իր տեղը), «բարեկեցիկ կյանքի ձգտում», «առաջ անցնել ուրիշներից», «հայտնի դառնալ» և այլ հասկացություններ, ասույթներ:
5. Ձևավորվող, զարգացող մոտեցման ռազմավարությունն ուղղված է ոչ այնքան մասնագիտության ընտրության կոնկրետ խնդիրների լուծմանը, որքան այցելուին փոփոխվող իրավիճակներում ինքնուրույն մասնագիտական կողմնորոշմանը և ինքնորոշմանը նախապատրաստելուն:
6. «Մասնակի ծառայությունների» մատուցման ռազմավարության հիմքում այն գաղափարն է, որ առավել արդյունավետ է օգնել այցելուին ուղղորդումներով, մասնագիտության առանձնահատկությունների և այն ուսումնական հաստատությունների մասին տեղեկատվության տրամադրմամբ, որտեղ նա կցանկանա սովորել կամ արդեն սովորում է:¹⁰

Այսպիսով, խորհրդատվության նպատակը կարող է փոխվել՝ կախված նրանից, թե այցելուն իր մասնագիտական զարգացման որ փուլում է գտնվում և ինչ բնույթի օգնություն է ակնկալում խորհրդատուից:

10 Н. С. Пряжников. Теория и практика профессионального самоопределения. Москва, АНО «Центр «Развивающее образование» Московский городской психолого-педагогический институт, 1999

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԵՐԸ

Մասնագիտական խորհրդատվությունն իրականացվում է 2 հիմնական ձևերով՝ անհատական և խմբային, որոնցից յուրաքանչյուրն ունի իր ուժեղ և թույլ կողմերը:

Մասնագիտական խորհրդատվության անցկացման խմբային ձևի դրական կողմերն են.

- խմբային խորհրդատվության ընթացքում մասնակիցներն ակտիվորեն ներգրաված են գործընթացին,
- խորհրդատուն հնարավորություն ունի աշխատել խմբի բոլոր անդամների հետ և, միաժամանակ, ընդարձակել խորհրդատվություն ստացողների շրջանակը,
- տեղի է ունենում մասնագիտական խորհրդատուի ժամանակի խնայողություն, նվազում է անհատական խորհրդատվության կարիք ունեցող այցելուների հոսքը, քանի որ մարդկանց որոշ մասը կարող է իր խնդիրները լուծել խմբային խորհրդատվությունների ընթացքում:

Խմբային մասնագիտական խորհրդատվության միջոցով իրականացվում են մի շարք գործառույթներ, մասնավորապես՝

- խմբային մասնագիտական խորհրդատվության տեղեկատվական գործառույթը ենթադրում է մասնագիտությունների «աշխարհի», մարդկային գործունեության հիմնական ոլորտների, մասնագիտության ընտրության սկզբունքների, մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների, կոնկրետ մասնագիտությունների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրում,
- դիագնոստիկ գործառույթը ենթադրում է այցելուի հոգեբանական և հոգեֆիզիոլոգիական բնութագրերի, անձի ուղղվածության՝ դրդապատճառների, հետաքրքրությունների, պահանջմունքների, դիրքորոշումների, հոգեկան հատկությունների, մասնավորապես՝ ընդունակությունների ուսումնասիրում ու բացահայտում, որոնք կարևոր են կոնկրետ մասնագիտության համար,
- խմբային մասնագիտական խորհրդատվության կանխատեսման գործառույթը համարվում է տեղեկատվական և դիագնոստիկ գործառույթների համադրումը, այն եզրափակվում է այցելուի մասնագիտական կողմնորոշման, որակավորման բարձրացման,

կարիերայի զարգացման աշխատանքների անհատական պլանի մշակմամբ: Կանխատեսման գնահատականը պետք է վերաբերի անձի՝ որպես աշխատանքային գործունեության ապագա սուբյեկտի երեք հատկանիշներին՝

1. աշխատանքային գործունեության հաջողությունը,
2. անձի բավարարվածությունը աշխատանքից,
3. տվյալ մասնագիտությանը տիրապետելու կամ հաջողությունների հասնելու դեպքում անձի հոգեֆիզիոլոգիական ջանքերը:

Խմբային խորհրդատվության ընթացքում այցելուները լուծում են այնպիսի խնդիրներ, ինչպիսիք են՝

- մասնագիտության ընտրության խնդրի կարևորության գիտակցում,
- ծանոթացում մասնագիտության ընտրության ռազմավարություններին՝ «ուզում եմ-կարող եմ-պետք է»,
- իրենց հակումների և անձնային բնութագրերի, իսկ առանձին դեպքերում նաև՝ ընդհանուր և առանձնահատուկ կարողությունների բացահայտում և հստակեցում,
- մասնագիտության ընտրության ընթացքում հիմնական սխալների որոշում,
- մասնագիտական կողմնորոշման անհատական պլանի կազմում:

Անհատական խորհրդատվության հիմքը «ուզում եմ, կարող եմ, պետք է» շրջանակի բացահայտումն է, այն ենթադրում է անձի հետաքրքրությունների և հակումների բացահայտում («ուզում եմ»), անձի հնարավորությունների («կարող եմ»), մասնագիտությունների «աշխարհի» և այդ մասնագիտության նկատմամբ հասարակության կարիքների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրում («պետք է»): Մասնագիտական խորհրդատվությունը նպաստում է մասնագիտության ընտրության հարցում որոշման կայացմանը միայն այն դեպքում, եթե բացահայտված և փոխհամաձայնեցված են վերոնշյալ շրջանակները:

Առանձնացնում են անհատական մասնագիտական խորհրդատվության 5 փուլեր.

1. **Նախաբան:** Այս փուլում անհրաժեշտ է ներկայացնել, շեշտադրել հարցազրույցի նպատակը, փորձել առաջացնել հետաքրքրություն և հասնել այցելուի հոգեբանական հարմարավետության:
2. **Դիագնոստիկա:** Այս փուլը հնարավորություն է տալիս խորհրդատուին նախ տեղեկատվություն հավաքել այցելուի մասին, հստա-

կեցնել վերջինիս կողմից խորհրդատուին դիմելու նպատակը, խնդիրները: Այնուհետև խորհրդատուն օգնում է նրան գնահատել իր ընդունակություններն ու փորձը, աջակցել որոշումների ընդունման փուլում, պատասխանել հարցերին և հաղթահարել տարածայնությունները, կանխատեսել գործընթացի արդյունքը: Ընտրվում են բացահայտված խնդիրների լուծման մեթոդները, եղանակները, պոտենցիալ հնարավորությունները՝ հաշվի առնելով այցելուի նախկին զբաղվածությունը: Նրան հնարավորություն է ընձեռվում կայացնելու ստեղծված իրավիճակից դուրս գալու լավագույն որոշում (ցանկալի արդյունք):

3. **Ռազմավարության այլընտրանքի սահմանում:** Անհրաժեշտ է դիտարկել մի քանի այլընտրանքներ, որոնք առաջարկել է այցելուն կամ խորհրդատուն, առաջարկված տարբերակներից ընտրել լավագույնը, կրկին ձևակերպել ցանկալի արդյունքը, հաստատել ընդունված որոշումը, մասնակի կամ ամբողջապես փոփոխել գործողությունների պլանը:
4. **Ընդհանրացում** (ռեզյումե-ինքնակենսագրություն), որը ենթադրում է այցելուի հետ նրա գործողությունների առաջիկա պլանի նախագծում, այդ գործընթացին նրա պատրաստվածության ապահովում¹¹:

Քրուչինգը որպես անհատական խորհրդատվության մեթոդ

Բառացիորեն «քրուչինգ» նշանակում է ուղղորդել, նախապատրաստել, մարզել: Քրուչինգը նպատակներին հասնելու և հաջողություն գրանցելու ստեղծագործ գործընթաց է, որտեղ քրուչն (քրուչինգ իրականացնող մասնագետը) օժանդակում է անձին՝ ճանաչելու, բացահայտելու իր «ես»-ը: Քրուչինգը կառավարող, ղեկավարող անձանց, ինչպես նաև ձեռնարկությունների և կազմակերպությունների փորձագետների պրոֆեսիոնալ խորհրդատվությունը, ուղեկցումն ու օժանդակությունն է: Քրուչինգը նպատակաուղղված գործընթաց է, որտեղ պետք է ստեղծել անհատական աճի, նպատակաուղղված, պլանավորված գործողության և կայուն բարելավման համար միջավայր: Այն ինքնակառավարման գործընթաց է, որը թույլ է տալիս անձին հասկանալ իր «ես»-ը, գործողություններն ու նպատակները: Քրուչինգ տերմինը նաև բնութագրվում

11 Д.Е. Мякушкин, Е. О. Шалашова, Методы профориентации и профконсультирования, Челябинск, 2009

է որպես երկու անհատների միջև ոչ ֆորմալ հարաբերություն, որտեղ նրանցից մեկն ունի ավելի մեծ փորձ ու հմտություններ:

Քուլչինգի նպատակն առաջնային մասնագիտական կարիքների բացահայտումն է, անհատական և կոլեկտիվ ուսումնառության ու համապատասխան կարողությունների (արդյունավետ աշխատանքի) կատարելագործումն է:

Լինել հաջողակ քուլչ նշանակում է հասկանալ և ըմբռնել գործընթացը, տարբերել ոճերը, մեթոդները, որոնք նպատակահարմար են տվյալ համատեքստում:

Ստորև թվարկված են քուլչի աշխատանքային մի քանի կարևոր գործիքները.

- Հարցադրումների տեխնիկա, որը ենթադրում է տեղեկություններ ստանալու նպատակով իրականացվող նպատակաուղղված և բաց հարցադրումներ: Օրինակ, «ի՞նչի եք ուզում հասնել», «ի՞նչն է առանձնապես դժվար Ձեզ համար»:
- Ակտիվ ունկնդրում: Բովանդակությունների փոխակերպումը ծառայում է ավելի լավ հասկանալուն և դրդում անդրադարձ կատարել: Խոսքային միջոցները թեթևացնում են հուզական իրավիճակները:
- Դիտում: Դիտման նպատակն է կոնկրետ և իրական պատկերացում կազմել փաստացի վարքագծի և գիտելիքի մասին:
- Բացատրել և տեղեկացնել: Գիտելիքը պարզաբանվում է, եթե քուլչին պակասում են տեղեկություններ հնարավոր հոգեբանական իրավիճակի կամ տնտեսական պայմանների վերաբերյալ:
- Տալ առաջադրանք: Հստակ առաջարկներ պետք է արվեն առաջիկա անելիքների վերաբերյալ: Օրինակ, որոշակի տնային աշխատանք, նախագծային աշխատանք կամ որոշակի դերային վարժություն, որտեղ քուլչը կարող է հանդես գալ որպես զուգընկեր:
- Հետադարձ կապ, որը վերաբերում է կոնկրետ վարքագծի և կոնկրետ ընկալումների: Միմյանց հետ պետք է կապվեն ծանոթ և անծանոթ երևույթները: Նպատակն է համեմատության միջոցով միմյանց մոտեցնել սեփական և օտար ընկալումները:

Քուլչինգը, որպես դրական կանխատեսելի արդյունքի և լուծումների միտված խորհրդատվական ձև, ծառայում է կատարողականության պահպանմանն ու բարձրացմանը: Որպես անհատական կարիքների

համապատասխանեցված խորհրդատվական գործընթաց՝ քույզինգը նպաստում է մասնագիտական կարգավիճակի բարելավմանն ու մասնագիտական դերերի ձևավորմանը բարդ պայմաններում: Բովանդակային առումով քույզինգը տարբեր կարիքների բավարարմանն ուղղված անհատական օժանդակության և անձնական խորհրդատվության համադրություն է: Նման խորհրդատվության ժամանակ այցելուին օգնում են գտնելու սեփական լուծումներ:

Քույզը հնարավորություն է ստեղծում ընկալելու, հասկանալու խնդիրների պատճառները և դրանով իսկ նպաստում խնդիրներ առաջացնող գործընթացների վերլուծությանը, դրանց առանձնահատկությունների բացահայտմանն ու հաղթահարմանը: Այցելուն իդեալական արդյունքի դեպքում սովորում է ինքնուրույն լուծել իր խնդիրները, ձևավորել ցանկալի վարքագիծ, ընտրել նպատակահարմար մարտավարություն, զարգացնել դիրքորոշումները և հասնել գործուն արդյունքների:

Քույզինգն ավարտվում է համատեղ դրված նպատակներին հասնելու դեպքում:

ԱՆՁԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ

Անձի ուսումնասիրության արդյունքում ստացված տեղեկատվությունն օգնում է հստակեցնել նրա հետ մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի բովանդակությունը, ընտրել նպատակահարմար մեթոդ, օպտիմալ ձևաչափ, ապահովել համակարգայնությունն ու նպատակաուղղվածությունը:

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման գործընթացում առանձնացվում են անձի ուսումնասիրության ստորև ներկայացված մեթոդները:

Դիտումը: Առանձնացվում են դիտման մեթոդի հետևյալ տեսակները.

- անմիջական և միջնորդավորված,
- ներառված կամ մասնակցող (հետազոտողը ընդգրկվում է հետազոտվողների խմբում և նրա անդամների հետ համատեղ իրականացնում է գործունեություն) և կողմնակի,
- կարճաժամկետ և երկարաժամկետ,
- շարունակական և պարբերական:

Փաստաթղթերի և գործունեության արդյունքների ուսումնասիրության և վերլուծության (ուսումնասիրվում են անձնական գործը, բժշկական փաստաթղթերը, ընտանիքի սոցիալական անձնագիրը, տարբեր բնութագրեր, ռեզյումե և այլն) մեթոդը թույլ է տալիս ստանալ օբյեկտիվ տեղեկատվություն անձի անհատական առանձնահատկությունների, կրթության և որոկավորման, նրա ընտանիքի մասին: Վարքի դրսևորումների ուսումնասիրության արդյունքում կարելի է բացահայտել անձի այնպիսի որակներ, որոնք հնարավոր չէ բացահայտել այլ մեթոդներով: Այս մեթոդը ներկայացվում է որպես ինքնուրույն մեթոդ, սակայն իրականում այն դիտման մեթոդի համար կարող է օգտագործվել որպես միջոց:

Անկետավորումը կամ հարցաթերթիկների մեթոդը հիմնականում օգտագործվում է անձի պատկերացումների, կարծիքների ուսումնասիրման, որոշակի խնդիրների և օրինաչափությունների բացահայտման համար: Այս մեթոդը հարմար է կենսագրական և ոչ վերջնական, ամբողջովին հավաստի տեղեկատվություն կարճ ժամանակահատվածում ստանալու համար: Հարցաթերթում օգտագործվում են բաց և փակ հարցեր.

- փակ (որոնք նախատեսում են նաև պատասխանների տարբերակներ և պահանջում են դրանցից ընտրել մեկ կամ ավելի տարբերակներ՝ կախված հետազոտության նպատակից, խնդիրներից),
- բաց (չեն սահմանափակում հետազոտվողին՝ պատասխանների տարբերակներ առաջարկելով, հնարավորություն են տալիս նրան ազատ և ինքնուրույն շարադրել իր կարծիքը, միտքը, մտեցումները):

Հարցազրույցը, զրույցը հաղորդակցման գործընթացում նախապատրաստված հարցերի օգնությամբ անձի առանձնահատկությունների, խմբի կամ նրա անդամների վերաբերյալ նախնական տեղեկությունների ստացման մեթոդներ են: Հարցազրույցի, զրույցի առավելությունն այն է, որ փորձառու հետազոտողը զրույցի ընթացքում կարող է դիտել հետազոտվողի վարքը, դիմախաղը, արտահայտիչ շարժումները և ստանալ բավականաչափ անհրաժեշտ տեղեկատվություն նրա անձի, հոգեվիճակի, բնավորության գծերի մասին: Այս մեթոդի ընթացքում օգտագործվում են ուղղակի և անուղղակի հարցեր:

Թեստավորումը կարող է անցկացվել մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի տարբեր փուլերում: Թեստավորումն իրականացվում է մասնագիտական և անձնային ինքնորոշման գործընթացի արդյունքների բացահայտման նպատակով: Ըստ նպատակի առանձնացվում են՝ առաջին, գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների ստուգման, գնահատման թեստեր, և երկրորդ՝ անհատական առանձնահատկությունների բացահայտման նպատակով դիագնոստիկ թեստեր: Ներքոհիշյալ թեստերի առաջին երկու խմբերը նախատեսված են գիտելիքների ստուգման ու գնահատման համար, իսկ երրորդ խումբը՝ դիագնոստիկայի:

- ձեռքբերումների թեստ, որը պատկերացում է տալիս որակավորման և պատրաստվածության մակարդակի վերաբերյալ,
- յուրահատուկ կարողությունների ստուգման ու գնահատման թեստ,
- անձնային թեստեր անձնային որակների վերաբերյալ:

Կախված տարիքային խմբից՝ կարող է օգտագործվել նաև պրոյեկտիվ մեթոդը, որը հնարավորություն է տալիս հետազոտողին ուսումնասիրել հետազոտվողի երևակայությունը, սոցիալական ընկալումները, հույզերը, զգացմունքները, դիրքորոշումները և ստանալ հավաստի

տվյալներ, քանի որ հետազոտվողը չի կարողանում գիտակցաբար ներգործել հետազոտության ընթացքի և արդյունքի վրա:

Անկախ բնութագրերի ընդհանրացման մեթոդ: Հաճախ անձի վերաբերյալ տարբեր աղբյուրներից ստացվում են տարաբնույթ կարծիքներ, որոնք ոչ միայն չեն համընկնում, այլ նույնիսկ կարող են հակասել միմյանց: Նման դեպքերում խորհուրդ է տրվում այցելուի մասին բնութագրեր վերցնել նրա կենսագործունեության տարբեր ոլորտներում ընդգրկված անձանցից՝ ընտանիքի անդամներ, հարևաններ, ընկերներ, ազգականներ, ուսուցիչներ և այլն¹², վերլուծել և համադրել ստացված արդյունքները, վեր հանել այն ընդհանուրը, որն առկա է բոլոր բնութագրերում:

Անձի բազմակողմանի ուսումնասիրության համար անհրաժեշտ է կիրառել հետազոտության տարբեր մեթոդներ՝ վերլուծելով և համադրելով ստացված տեղեկությունները, քանի որ և ընդամենը մեկ մեթոդով ստացված արդյունքները չի կարելի համարել վերջնական և դրանց հիման վրա կատարել եզրակացություններ ու գործնական առաջարկություններ: Հետազոտական աշխատանքների իրականացումը ենթադրում է մասնագիտական աշխատանքի էթիկայի ընդունված նորմերի պահպանում:

12 Журавлев Д. В. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Курс лекций. М.: Издательство МГОУ, 2003.

**ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ/ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ
ՈՒՂՈՐԴՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՏԱՐԲԵՐ ՏԱՐԻՔԱՅԻՆ
ՓՈՒԼԵՐՈՒՄ**

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման աշխատանքները կազմակերպելիս, ինչպես արդեն նշել ենք, անհրաժեշտ է հաշվի առնել շահառուների տարիքային և անհատական առանձնահատկությունները և դրանց հիման վրա կառուցել հետագա աշխատանքները: Տարիքային յուրաքանչյուր փուլ ունի իրեն բնորոշ հոգեկան զարգացման առանձնահատկությունները, առաջատար գործունեության տեսակը, որը որոշիչ դեր ունի անձի զարգացման և գործունեության ընթացքում: Առանց առաջատար գործունեության բովանդակության հոգեբանական վերլուծության հնարավոր չէ գաղափար կազմել տվյալ տարիքի հոգեկան զարգացման մասին: Որոշակի տարբերություններ կան անձի զարգացման տարիքային փուլերի առանձնացման վերաբերյալ տարբեր հեղինակների մոտեցումներում, սակայն առանցքային մոտեցումները նույնն են:

Ստորև ներկայացնում ենք հոգեբանության մեջ տարիքային շրջաբաժանման յուրաքանչյուր փուլին բնորոշ մի քանի առանցքային կետեր, որոնք կարող են պատկերացում ձևավորել շահառուների կարիքների և տարիքային առանձնահատկությունների վերաբերյալ:

Տարիքային շրջաբաժանման ժամանակակից մոտեցում

Գիտական տարիքային շրջաբաժանումը պահանջում է պատմական-հասարակական մոտեցում, որի դեպքում հաշվի են առնվում սոցիալ-պատմական այն պայմանները, ուսուցման բովանդակությունն ու մեթոդները, որոնք ազդում են անձի զարգացման վրա: Ներկայումս հետազոտողների մեծ մասն ընդունում է, որ անձի կյանքում կան զարգացման հետևյալ փուլերը.

1. մինչծննդյան փուլ՝ սաղմի բեղնավորումից մինչև ծնվելը,
2. նորածնության փուլ, հաշված նաև մանկիկությունը՝ ծննդյան պահից մինչև 18 ամսեկանը,
3. վաղ մանկության փուլ՝ 1,5 տարեկանից մինչև 3 տարեկան, երբ երեխան քայլում է, խաղում, խոսում և գիտակցում է իր սեռը,

4. նախադպրոցական փուլ՝ 3-6 տարեկան, երբ խաղային գործունեության միջոցով ընդլայնվում է երեխայի աշխարհընկալումը,
5. կրտսեր դպրոցական տարիք՝ 6-10, 11 տարեկան, երբ սկսվում է ուսումնասիրության առաջին շրջանը և դրվում են անձի զարգացման հիմքերը,
6. դեռահասության շրջան՝ 11, 12 տարեկանից մինչև 15, 16 տարեկանը, երբ անձի համար առաջնային են դառնում միջանձնային, ըկերական փոխհարաբերությունները,
7. պատանեկության շրջան՝ այն սկսվում է մոտ 16 տարեկանից և տևում մինչև 21 տարեկանը: Այս շրջանում անձը հասնում է իմացական զարգացման բարձր մակարդակի, ձեռք բերում որոշակի անկախություն և կարող է ինքնուրույն կառավարել իր գործունեությունը,
8. հասունության շրջանը կարելի է բաժանել 2 մասի՝ երիտասարդություն (21, 22 - 40-45), որը մասնագիտական գործունեության և ընտանիք ստեղծելու փուլ է և հասուն շրջանի (40-65տ), որը մասնագիտական հաստատման շրջան է,
9. ծերության շրջան՝ 65-ից մինչև 90 տարեկան: Սա երջանիկ ծերության շրջանն է, երբ շատերը հուշագրության միջոցով իմաստավորում են իրենց կյանքի ուղին,
10. երկարակեցություն՝ 90 և ավելի տարի:

Առավել մանրամասն անդրադառնանք այն տարիքային փուլերին, որոնց հիմնականում պատկանում են համալիր սոցիալական ծառայությունների և զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնների շահառուները:

Պատանեկություն

Պատանեկության տարիքը ընդգրկում է 16-18 տարեկանը (վաղ պատանեկություն) և ուշ պատանեկությունը՝ 18-20, 21 տարեկանը: Այս տարիքում գործունեության հիմնական տեսակներ են ուսումն ու աշխատանքը, իսկ կարևորագույն խնդիրներից մեկը՝ մասնագիտության ընտրությունը: Ունենալով ինքնուրույն կյանքի որոշակի հեռանկարներ՝ պատանիները ձգտում են ճիշտ ընտրել իրենց կյանքի հետագա ուղին, ապագա աշխատանքային գործունեության կոնկրետ հեռանկարները: Պատանեկության շրջանում աճում է հետաքրքրությունն ուսումնական գործունեության նկատմամբ: Սա պայմանավորված է դրդապատ-

ճառների փոփոխության հետ՝ հատկապես ինքնորոշման և կյանքում ինքնակայացման հետ:

Պատանեկության շրջանում անձը հիմնականում կենտրոնանում է մասնագիտական ինքնորոշման վրա, որը ենթադրում է սահմանափակումներ և հրաժարում դեռահասության շրջանի երևակայական գաղափարներից: Պատանին ստիպված է լինում կողմնորոշվել տարբեր մասնագիտություններից առավել հարմարն ընտրելու բարդ խնդրում, օբյեկտիվորեն գնահատել սեփական հնարավորությունները: Այս տարիքային փուլում հաճախակի փոփոխվում է անձի ինքնագնահատականը և հավակնությունների մակարդակը: Անձի կողմից ընտրված մասնագիտության վարկանիշը ուղիղ համեմատական է անձի հավակնությունների մակարդակին:

Երիտասարդություն

Երիտասարդության շրջանը սկսվում է 21, 22 տարեկանից: Այս շրջանում մարդը կենտրոնանում է ուսման, մասնագիտական աճի և նյութական ապահովման վրա, որոնց հաջորդում է նաև միջանձնային փոխհարաբերությունների հաստատումը: Երիտասարդության շրջանում անձը ցանկանում է ձեռք բերել հուզական անկախություն (հատկապես սոցիալական և հոգեբանական առումներով)՝ առավել հեռանալով ընտանիքից: Այս տարիքային փուլում անձը նաև փորձում է ձեռք բերել դիրքորոշումային և ֆունկցիոնալ անկախություն, որոնք պայմանավորված են առավելապես անձի ֆինանսական անկախությամբ և մասնագիտական հաջողություններով:

Երիտասարդության շրջանում մեծ կարևորություն է տրվում աշխատանքային գործունեությանը: Որպես կանոն, երիտասարդներին հետքերքում են աշխատանքի ներքին գործոնները՝ բավարարվածության զգացումը, հետաքրքրության աստիճանը և մասնագիտական կոմպետենտության հասնելը: Ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ երիտասարդության շրջանում գտնվող անձանց քչերին է հետաքրքրում աշխատանքի արտաքին՝ նյութական կողմը, կարգավիճակը, աշխատավայրի հարմարավետությունը: Այս տարիքում առանձնահատուկ կարևորություն է ձեռք բերում մասնագիտական գործունեությունը, որի արդյունավետ ընթացքը պայմանավորված է պատանեկության շրջանում մասնագիտության ճիշտ ընտրությամբ:

Երիտասարդների հոգեբանական առանձնահատկությունները կարելի է նկարագրել անձի երեք «ես»-երի փոխկապակցվածությամբ. անհատական «ես», ընտանեկան «ես» և մասնագիտական «ես»: Անհատական «ես»-ը ենթադրում է ֆիզիկական, ինտելեկտուալ, հուզականային և վարքային որակների ձևավորում և զարգացում: Ընտանեկան «ես»-ը ենթադրում է անձի սոցիալական դերի կատարում (օրինակ՝ յուրաքանչյուր անձ կարող է լինել ծնող, իր ծնողների երեխա, միաժամանակ ամուսին/կին և այլն): Իսկ մասնագիտական «ես»-ը իրացվում է մասնագիտական գործունեության իրականացմամբ, որտեղ անձը կարող է ստանձնել տարբեր սոցիալական դերեր՝ ղեկավար, ենթակա, գործընկեր և այլն:

Երիտասարդության շրջանը հակասական տարիքային փուլ է անձի ֆիզիկական և մտավոր զարգացման տեսանկյունից: Չնայած նրան, որ մոտ 25 տարեկանում մարդու ֆիզիոլոգիական զարգացումը դանդաղում կամ դադարում է, սակայն անձի մտավոր զարգացումը մշտապես շարունակվում է:

Անձը կարող է ինքնուրույն կարգավորել և կառավարել իր մտավոր զարգացումը և որոշակի արդյունքների հասնել աշխատանքային կամ ստեղծագործական գործունեության մեջ: Անձի հաջողությունը պայմանավորված է նրա օժտվածությամբ, ձեռքբերված գիտելիքներով և գործունեության տեսակի ճիշտ ընտրությամբ:

Երիտասարդության շրջանի կարևորագույն քայլերից մեկն էլ, որով պայմանավորված է անձի ապագան, մասնագիտության ընտրությունն է: Արդեն երիտասարդության շրջանում մասնագիտության ընտրության գործընթացում անձն առաջնորդվում է գործնական պատկերացումներով, սեփական կարողությունները իրացնելու ցանկությամբ, մասնագիտության նկատմամբ ավելի բազմակողմանի հետաքրքրությամբ, և իհարկե անձի արժեհամակարգով, որը տարիքի հետ կարող է փոփոխվել: Ավելի ուշ, մոտ 30 տարեկանում, անձի համար առաջնային են դառնում աշխատանքային գործունեության ներքին մոտիվները՝ աշխատավարձը և նյութական բարեկեցությունը: Անձը ավելի իրատեսական է գնահատում սեփական կարողությունները, վերափոխում է արժեհամակարգը և հավակնությունների մակարդակը:

30-33 տարեկանում դիտվում է հասունության շրջանի ճգնաժամը: Ծգնաժամը կապված է կյանքի հետագա ծրագրերի և անձի օբյեկտիվ կարողությունների հակասությամբ: Այս տարիքում անձը վերանայում է

իր արժեհամակարգը և փոփոխում այն՝ երկրորդ պլան մղելով որոշ արժեքներ:

Երիտասարդության շրջանին բնորոշ է մասնագիտական գործունեությունը, ինքնազարգացումը, ընտանիքի ստեղծումը, երեխաների դաստիարակությունը և ազատ ժամանակն ինքնաիրացման համար ծախսելը: Այս շրջանում առաջատար է համարվում աշխատանքային գործունեությունը, իսկ հիմնական խնդիր՝ ինքնորոշումը և ընտանիքի ստեղծումը:

Հասունություն

Հասունության շրջանում (մոտ 35-55/60տ.) անձի հոգեբանական առանձնահատկությունները խիստ տարբերվում են վաղ հասունության շրջանից: Այս շրջանում անձը արդեն ձեռք է բերում աշխատանքային և կյանքի հարուստ փորձ: Անձի ֆիզիոլոգիայում ևս անխուսափելի փոփոխություններ են տեղի ունենում, որոնց հետ անձը պետք է հարմարվի: Ժամանակին զուգընթաց թուլանում է անձի ֆիզիոլոգիական առողջության կայունությունը և ի հայտ են գալիս օրինակ՝ տեսողական, հակազդումային (ռեակցիա) խնդիրներ և այլն: Այդ իսկ պատճառով այս տարիքային շրջանում գտնվող անձանց հետ իրականացվող կարիերայի ուղղորդման աշխատանքներում պետք է շեշտադրել այդ հանգամանքը, չնայած, որ շատ անձինք այդ փոփոխություններին հոգեբանորեն դժվար են հարմարվում:

Այս տարիքային փուլում նկատվող մի շարք փոփոխություններ չեն ազդում անձի իմացական ոլորտի վրա: Աշխատունակությունը պահպանվում է և անձը ցուցաբերում է աշխատանքային և ստեղծագործական ակտիվություն, դեռևս շարունակվում են առօրյա և աշխատանքային գործունեության կարողությունների զարգացումը: Հասունության շրջանի հիմնական ձեռքբերումը պետք է լինի իմաստությունը: Անձը պետք է կարողանա գնահատել տեղեկատվությունն ու իրադարձությունները ավելի շրջահայացորեն և բազմակողմանի, ազատված լինի անորոշությունից կամ կասկածամտությունից՝ պայմանավորված իր նախկին փորձով:

Հասունության փուլում անձի հուզական ոլորտը զարգանում է անհամաչափ, բայց միևնույն ժամանակ այն հանդիսանում է ընտանիքի, կարիերայի և ստեղծագործական գործունեության ծաղկման շրջան: Աշխատանքը անձի կյանքում առաջնային դերակատարում ունի և այն կա-

ռավարում է անձի հուզական դաշտը: Անձի հուզական վիճակի վրա մեծ ազդեցություն են ունենում կարիերայում ունեցած հաջողություններն ու անհաջողությունները: Այս փուլում անձիք առավել հակված են սթրեսի, դեպրեսիայի և միայնության զգացողությանը, ավելին՝ երբեմն անձին կարող են պատել մահվան մասին մտքերը: Այս տարիքային փուլում անձը առավել շտապողական է և ցանկանում է հնարավորինս շուտ ստանալ իր գործողությունների արդյունքները, այսինքն ձգտում է հնարավորինս շուտ բավարարել սեփական պահանջմունքները: Այս տարիքային փուլի կարևորագույն առանձնահատկություններից է, որ անձը ձգտում է իր մասնագիտական կարողություններն ու գիտելիքները իրացնել, դրանք փոխանցել նաև հաջորդ սերնդին և նախապատրաստվել ապահով ծերությանը: Այս փոփոխությունների արդյունքում անձը վերաիմաստավորում է իր կյանքը՝ համադրելով իր անձնային, ընտանեկան և մասնագիտական ոլորտների ձեռքբերումներն ու կորուստները:

Անձի մասնագիտական գործունեությունը կարելի է նկարագրել որպես մասնագիտական շրջափուլ: Այն սկսվում է դեռահասության շրջանին բնորոշ մտորումներով, երազանքներով ու ապագայի նկատմամբ տագնապներով, որոնք պայամանավորված են մի շարք կարևոր որոշումներով, մասնագիտության, ուսումնական հաստատության ընտրությամբ, հետագա մասնագիտական գործունեության մեջ ընդգրկված լինելով և հակառակը: Սակայն այս շղթան այդքան էլ դյուրին չէ և ոչ միշտ է, որ ընթանում է հարթ ու առանց խոչընդոտների: Հասուն անձը իր մասնագիտական գործունեության ընթացքում հաճախ է ստիպված լինում կարևոր որոշումներ կայացնել, օրինակ՝ կապված աշխատավայրի փոփոխության հետ, և կյանքում մեկ անգամ չէ, որ անձը կարող է կանգնել այդ խնդրի առջև: Անձի սեփական որոշումներն իրենց ազդեցությունն են ունենում իր կյանքի որակի, մասնագիտական գործունեության շարունակականության վրա:

Մասնագիտական գործունեությունը պայմանավորում է անձի կյանքի ոճը: Այն կարող է պայմանավորել անձի բնակության վայրը, կյանքի ձևը (ակտիվ, մոբիլ կամ պասիվ), ինչպես նաև մասնագիտական գործունեությունը կարող է կարևոր գործոն դառնալ միջանձնային հարաբերությունների բովանդակության, աշխարհայացքի, կարծրատիպերի ձևավորման գործընթացներում:

Ամերիկացի հոգեբան Զ. Սյուպերը առանձնացնում է մարդու մասնագիտական կայացման 5 փուլ՝

1. Աճի փուլ (ծնված օրից մինչ 14տ.): Այս ընթացքում երեխան տարբեր գործունեությունների (խաղ, ուսում) արդյունքում բացահայտում է, թե ինչն է իրեն դուր գալիս, ինչն է ավելի լավ կարողանում կատարել, ձևավորվում են հետաքրքրությունները, որոնք էլ հիմք են հանդիսանում մասնագիտության ընտրության համար:
2. Հետազոտական փուլ (15-24տ.): Անձը փորձում է հստակեցնել իր պահանջմունքները, հետաքրքրությունները, ընդունակությունները, արժեքներն ու հնարավորությունները: Ինքնավերլուծության արդյունքում անձը մասնագիտական կայացման հնարավոր տարբերակներ է գտնում և արդեն այս փուլի ավարտին փորձում է ուսումնասիրել իր մասնագիտությունը գործնականում:
3. Կարիերայի ամրապնդում (25-44տ.): Անձն այս տարիքում փորձում է ամրապնդել իր դիրքերը: Այս տարիները համարվում են կարիերայի ամրապնդման ամենաարդյունավետ տարիները:
4. Ձեռք բերվածի պահպանման փուլ (45-64տ.): Այս շրջանում անձը ջանք չի խնայում պահպանելու այն, ինչին հասել է մինչ այդ:
5. Անկման փուլ (65տ. հետո): Ֆիզիկական և մտավոր ուժերը սկսում են անկում ապրել, որի հետևանքով, բնականաբար, ավարտվում է մասնագիտական գործունեությունը¹³:

Սակայն ՄԱԿ-ը, վիճակագրական տվյալների ստացման նպատակով «երիտասարդ» է անվանում 15-24 տարեկան անձանց, առանց խախտելու անդամ երկրներում կիրառվող սահմանումները, որը կարելի է կիրառել նաև մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման խորհրդատվական աշխատանքները կազմակերպելիս¹⁴:

13 Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования / Ф.С. Исмагилова. – М. : Изд-во Моск. псих.-соц. ин-та; Воронеж, 2003

14 <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԴԻԱԳՆՈՍՏԻԿԱ

Մասնագիտական դիագնոստիկական մեթոդների և ընթացակարգերի (միջոցառումների) համակարգ է, որն ուղղված է անձի զարգացման մակարդակի, այնպիսի որակների ու անձնային գծերի բացահայտմանը, որոնք ցանկալի և կարևոր են գործունեության որոշակի տեսակների համար: Դիագնոստիկ աշխատանքում հաջողություն գրանցելու ամենակարևոր պայմանը դիագնոստիկայի նպատակահարմար կամ օպտիմալ մեթոդի, տեխնոլոգիայի ընտրությունն է: Այնուհետև կարևորվում են մասնագետ-խորհրդատուի կողմից ստացված տեղեկատվության, տվյալների հիման վրա կառուցողական կամ իրատեսական կանխատեսումները:

Առանձնացնում են մասնագիտական դիագնոստիկայի հետևյալ տեսակները.

- Նախնական մասնագիտական դիագնոստիկա, որի արդյունավետ իրականացումը ենթադրում է անձի ուղղվածության՝ դրդապատճառների, հետաքրքրությունների, պահանջմունքների, դիրքորոշումների, հակումների, հոգեկան հատկությունների, արժեքային կողմնորոշումների ուսումնասիրության մեթոդների, մեթոդիկաների կիրառման տեխնիկային տիրապետում: Դիագնոստիկ աշխատանքում կարևոր ցուցանիշներ են այցելուի կամ շահառուի տարիքային զարգացման առանհատկությունները, դրանց դինամիկան: Այս փուլում անհրաժեշտ է որոշել ոչ միայն անձի զարգացման փաստացի մակարդակը, այլ նաև կանխատեսել նրա զարգացման հնարավորությունները, ընթացիկ և հեռահար միտումները: Աշխատանքն այս փուլում պահանջում է տևական ժամանակ և մանրամասն ուսումնասիրություն:
- «Հաստատող» դիագնոստիկայի դեպքում մասնագետի առաջ խնդիր է դրվում հաստատելու այցելուի (շահառուի) կարծիքը, կողմնորոշումները, դիրքորոշումները մասնագիտության ընտրության առումով, քանի որ վերջինս արդեն կողմնորոշված է լինում, ունենում է կայուն կամ հարաբերականորեն կայուն հետաքրքրություններ, ձգտումներ, արժեքային կողմնորոշումներ:

«Հաստատող» դիագնոստիկայի անհրաժեշտությունն առաջանում է այն դեպքերում երբ

- այցելուն բավարարված չէ իր զբաղվածությամբ, մասնագիտությամբ, և դիմում է մասնագիտական խորհրդատուին, որպեսզի վերջինս բացահայտի իր առանձնահատկությունները և ստացված դիագնոստիկ տվյալների ու խորհրդատվության հիման վրա կարողանա որոշում կայացնել իր մասնագիտության ընտրության, վերամասնագիտացման խնդիրների վերաբերյալ,
- պետք է ընտրել առավել համապատասխան թեկնածուներ կոնկրետ աշխատատեղերի համար, բացահայտել առավել հեռանկարային աշխատակիցների՝ նրանց հետագա վերապատրաստման կամ որակավորման բարձրացման համար, կամ տեղափոխել նրանց այլ հաստիքի: Այս դեպքում անձի բազմակողմանի ուսումնասիրության անհրաժեշտություն չի առաջանում:

Դիագնոստիկայի մեթոդներն ու մթողիկաներն ընտրվում են այցելուի պահանջներին և մասնագիտական աշխատանքի նպատակին, խնդիրներին համապատասխան¹⁵:

15 Гуревич К.М. Психологическая диагностика. Учебное пособие. М., 1997

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԻՆՔՆՈՐՈՇՈՒՄ

Ինքնորոշումը խնդրահարույց իրավիճակներում սեփական դիրքորոշման բացահայտման և հաստատման գիտակցված գործողությունն է: Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգում անձը դիտվում է որպես ակտիվ սուբյեկտ, ով ինքնորոշվում է աշխատաշուկայում: Ինքնորոշման կարողությունն ընկալվում է որպես անձի սուբյեկտիվության արտահայտում:

Ինքնորոշումը կենսագործունեության ոլորտներում և կառավարման բոլոր համակարգերում միշտ ենթադրում է ընտրության կատարում: Մասնագիտական ինքնորոշումը մասնագիտության կամ աշխատանքային գործունեության ոլորտի գիտակցված ընտրությունն է՝ հաշվի առնելով անձնային հետաքրքրությունները, դիրքորոշումները, հակումները, ձգտումներն ու կարողությունները: Կա տեսակետ, որ մի կողմից մասնագիտական ինքնորոշումը ենթադրում է անձի քաղաքացիական կարևորագույն իրավունքի իրացում՝ ազատ ընտրության կատարում, իսկ մյուս կողմից՝ սահմանափակում է անձի ընտրելու ազատությունը, որն էլ հանգեցնում է գործունեության այլ տեսակներից հրաժարման: Սրանում է կայանում «ընտրության ազատություն» հասկացության պարադոքսը: Միանշանակորեն չի կարելի ընդունել այս մոտեցումը, քանի որ անձի դիագնոստիկայի տվյալների հիման վրա նրան մասնագիտության կամ մասնագիտական գործունեության ոլորտի ընտրության հարցում ցուցաբերվող խորհրդատվությունը չի կարելի համարել ազատ ընտրության իրավունքից զրկում:

Անձի կողմից մասնագիտության գիտակցված և ազատ ընտրությունը նախանշում է որոշակի փուլում մասնագիտական ինքնորոշում, որի պարագայում մասնագիտության ընտրությունը համապատասխանում է և՛ աշխատաշուկայի ու հասարակության պահանջներին, և՛ անձի կարողություններին, մասնագիտական պատրաստվածության, կրթության մակարդակներին և հոգեֆիզիոլոգիական հատկանիշներին: Ազատության իրացումը հնարավոր է միայն անձնային հասունության, ինքնագիտակցության մակարդակի, ռեֆլեքսիայի և ինքնակառավարման կարողությունների բավարար զարգացման դեպքում:

Մասնագիտական ինքնորոշման խնդրի նկատմամբ տարբեր գաղափարային մոտեցումների բազմազանությունը պայմանավորված է ոչ

միայն այցելուների տարիքային տարբերությամբ և խնդիրների բարդությամբ, այլ նաև մարդկանց ինքնորոշման պատմամշակութային նախապայմաններով՝ պայմանավորված բնակության վայրով, մասնավորապես կոնկրետ երկրամասով, տարածաշրջանով, երկրով, մարզերով և այլն:

Ամերիկացի հետազոտողները ապացուցել են, որ հաջող ընտրված մասնագիտությունը բարձրացնում է կյանքի հանդեպ բավարարվածությունը¹⁶:

Ինքնորոշված անձը սուբյեկտ է, ով գիտակցել է, թե ինչ է ուզում (նպատակ, պլաններ), ով է ինքը (իր անձնային և ֆիզիկական հատկանիշները), ինչ է կարողանում (իր հնարավորությունները, ձգտումները), ինչ է ակնկալում աշխատանքային կոլեկտիվից՝ որպես սոցիալական խումբ:

Առանձնացվում են ինքնորոշման տարբեր տեսակներ.

1. Աշխատանքային գործառույթների և գործողությունների ինքնորոշում: Այն ակտուալ է դառնում, երբ անձը իր գործունեության շրջանակում զգալիորեն սահմանափակված է:
2. Ինքնորոշում աշխատանքային սահմանված գործընթացի շրջանակներում: Այստեղ ազատությունը ավելի շատ է, քան նախորդ տեսակի ինքնորոշման պայմաններում, սակայն միևնույնն է՝ բավարար չէ լիարժեք ինքնակառավարման համար: Աշխատանքային գործընթացը, որպես կանոն, սահմանափակ է տեխնոլոգիական և մեթոդական ռեսուրսներով, բայց անգամ այդ դեպքում մասնագետը ինքնուրույն կազմակերպում է իր գործունեությունն ու աշխատանքային «տարածությունը»:
3. Ինքնորոշում մասնագիտացման շրջանակում: Այն թույլ է տալիս անձին ընտրել կազմակերպություններ և կոլեկտիվներ, որտեղ կցանկանար աշխատել, հնարավորություն է տալիս ազատ ընտրել աշխատանք և աշխատավայր՝ կոնկրետ աշխատանքային պայմաններով:
4. Մասնագիտության շրջանակում ինքնորոշումը հնարավորություն է տալիս անձին ցուցաբերել ճկունություն հարակից մասնագի-

16 Н. С. Пряжников. Теория и практика профессионального самоопределения. АНО «Центр «Развивающее образование» Московский городской психолого-педагогический институт, Москва, 1999

- տությունների շրջանակում (օրինակ, հոգեբանը կարող է մասնագիտացվել դիագնոստիկայի ոլորտում, խորհրդատվության և թերեյնինգի, զբաղվել անհատական և խմբային աշխատանքով):
5. Կյանքի ինքնորոշումը, ըստ էության, համարվում է ապրելակերպի որոշում, այն ամենի հստակեցում, ինչ անձը կցանկանար ունենալ: Այս դեպքում մասնագիտությունը դառնում է ընդամենը ցանկալի նպատակին հասնելու միջոց: Կյանքի և մասնագիտական ինքնորոշման «համաձայնությունը» համարվում է հետագայում մասնագիտությամբ բավարարված լինելու պայման:
 6. Անձնային ինքնորոշումը կյանքին տալիս է որոշակի նշանակություն: Եթե մասնագիտական ինքնորոշումը ենթադրում է «Ո՞վ լինել» հարցի պատասխան, ապա անձնային ինքնորոշումը պարտադրում է պատասխանել՝ «Ի՞նչպիսին լինել» հարցին: Անձնային ինքնորոշումը թույլ է տալիս անձին բացահայտել իր առանձնահատկությունն ու անկրկնելիությունը, յուրովի մուտք գործել տարբեր սոցիալական հարաբերություններ և իրականացնել տարբեր սոցիալական դերեր:
 7. Ինքնորոշումը մշակույթում: Այստեղ անձը ներկայանում է յուրովի՝ փոխելով և զարգացնելով ոչ միայն մասնագիտական գործունեությունը, այլ նաև ստեղծում է մշակութային ժառանգություն: Մի շարք ստեղծագործական բնույթի մասնագիտություններ ենթադրում են այնպիսի գործողությունների իրականացում, որոնք ազդեցություն են թողնում ողջ հասարակության վրա:

Առանձնացվում են ինքնորոշման հետևյալ մակարդակները՝

1. ագրեսիվ «ընդունելություն» տվյալ գործունեություն/դեստրուկտիվ մակարդակ/,
2. գործունեությունից խուսափելու ձգտում,
3. սահմանված օրինակով կամ ցուցումներով գործունեության կատարում (պասիվ մակարդակ),
4. գործունեությունը կատարելիս կատարելագործվելու ձգտում, յուրովի մոտեցում աշխատանքին,
5. գործունեությունը «հարստացնելու» ձգտում¹⁷:

17 Пряжников Н.С., Профессиональное самоопределение: теория и практика. Москва, 2007

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՈՒՂՈՐԴՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԳՈՐԾԱԶՈՒԿՆԵՐԻ ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ

Այս ենթաբաժնում ներկայացնում ենք գործազուրկների հետ մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների հիմնական առանձնահատկությունները: Ելնելով աշխատանքի նպատակից՝ գործազուրկներին բաժանել ենք մի քանի խմբերի:

Առաջին խումբ

Առաջին խմբին են դասվում այն անձիք, ովքեր պատրաստ են աշխատելու և չեն վախենում դառնալ գործազուրկ: Գործազուրկների առաջին խմբին մատուցվող մասնագիտական կողմնորոշման հիմնական ծառայությունն առաջին հերթին ենթադրում է համապատասխան թափուր աշխատատեղերի ընտրություն, գործատուի հետ ճիշտ հաղորդակցվելու վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրում, տեխնիկական օգնություն:

Կարիերայի ուղղորդման գործընթացը առաջին խմբի գործազուրկների հետ ունի հետևյալ տրամաբանությունը.

- հիմնախնդրի որոշում,
- տվյալ տարածաշրջանի (մարզի) աշխատաշուկայի իրավիճակի վերլուծություն և այցելուի մրցունակության գնահատում,
- թափուր աշխատատեղերում նրանց զբաղվածության ապահովման հնարավորության քննարկում՝ հաշվի առնելով աշխատաշուկայի պահանջները,
- աշխատանք փնտրելու ակտիվ հմտությունների ուսուցում:

Կարիերայի ուղղորդման գործընթացում նախ և առաջ անհրաժեշտ է մանրամասն ծանոթանալ այցելուի նպատակներին, աշխատանքային փորձին և գնահատել նրա իրական հնարավորությունները: Դա կարող է իրականացվել հարցազրույցի ընթացքում, որն իրականացվում է մասնագետի կողմից չորս փուլերով.

- հայտի լրացում (այցելուի Ա.Ա.Հ, տարիք, ընտանեկան կարգավիճակ, կրթություն),
- աշխատանքային փորձի մասին տվյալների լրացում (տեղեկատվություն այցելուի նախկին աշխատատեղի մասին, նրա ձեռքբերումները),

- ներկա պահին այցելուի օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ խնդիրները,
- ապագայի, հեռանկարների մասին տեղեկատվության հավաքում (նրա նպատակները, կարճաժամկետ և երկարաժամկետ ծրագրերը, պլանները):

Հարցազրույցի հաջորդ փուլը կարող է լինել այցելուին հետաքրքրող թափուր աշխատատեղերի և դրանք ստանալու աղբյուրների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը: Տեղեկատվության աղբյուր կարող են հանդիսանալ.

- զբաղվածության տարածքային կենտրոնները,
- մասնավոր աշխատանքային գործակալությունները,
- թերթերում, հեռուստատեսությամբ, ռադիոյով, սոցիալական ցանցերում գովազդային աշխատանքային հայտարարությունները,
- միկրոմիջավայրը,
- կազմակերպությունների կադրային բաժինները և այլն:

Տեղեկափոխություն, որը կարելի է օգտագործել առաջին հերթին.

- գովազդվող թափուր աշխատատեղեր,
- կազմակերպությունների հասցեներ, պոստենցիալ գործատուներ,
- ժամանակավոր զբաղվածության վերաբերյալ հայտարարություններ, հասարակական աշխատանքներ և այլն:

Ինչն է խթանում աշխատաշուկայում անձի մրցունակության բարձրացմանը.

- բազային մասնագիտական կրթության առկայությունը,
- լրացուցիչ մասնագիտության (մասնագիտացման) առկայությունը և/կամ հարակից մասնագիտությունը,
- կողմնորոշումն աշխատաշուկայում և մասնագիտությունների շուկայում,
- մասնագիտության կողմից անձին ներկայացվող պահանջների իմացությունը,
- գործատուի կողմից աշխատողին ներկայացվող պահանջների իմացությունը,
- գործատուին պատշաճ ներկայանալու և հաղորդակցվելու կարողությունը,
- մրցունակության բարձրացումը՝ որակավորման բարձրացման միջոցով:

Երկրորդ խումբ

Այս խմբին են դասվում այն անձիք, ովքեր ընդհանուր առմամբ պատրաստ են անցնելու աշխատանքի, բայց ունեն ներքին վախ՝ դառնալ երկարաժամկետ գործազուրկ: Գործազուրկների երկրորդ խմբին տրամադրվող մասնագիտական կողմնորոշման ծառայության մոտավոր սխեման հետևյալն է՝

- այցելուի ներքին լարվածության թուլացում,
- հիմնախնդրի սահմանում,
- այցելուի նախասիրությունների շրջանակի բացահայտում և դրանց համապատասխան մասնագիտությունների ընտրություն,
- աշխատաշուկայի իրավիճակի և աշխատաշուկայում այցելուի մրցունակության վերլուծություն,
- զբաղվածության հնարավորությունների քննարկում՝ հաշվի առնելով աշխատաշուկայի պահանջները,
- աշխատանքի ակտիվ որոնման հմտությունների ուսուցում,
- օգնություն անհատական աշխատանքային ծրագրի մշակման գործընթացում:

Խորհրդատվության ընթացքում մասնագետը պետք է բացատրի այցելուին աշխատաշուկայում մրցունակ չլինելու հնարավոր պատճառները, որոնք կարող են լինել՝

- մասնագիտական կրթության (մասնագիտացման) անհամապատասխանությունը աշխատաշուկայի պահանջներին կամ անձնային կարողություններին, ընդունակություններին,
- գործատուի պահանջների և աշխատաշուկայի վերաբերյալ տեղեկատվության պակասը,
- ոչ ադեկվատ ինքնագնահատականը (բարձր կամ ցածր),
- այցելուի գերպահանջները գործատուի նկատմամբ,
- գործատուի հետ հաղորդակցման անկարողությունը,
- տևական գործազրկության արդյունքում մասնագիտական կարողությունների հետընթացը:

Համատեղ աշխատանքի արդյունքում այցելուն դառնում է ավելի տեղեկացված աշխատանքի տեղավորման հնարավոր ուղիների վերաբերյալ, այցելուի ինքնագնահատականը և մասնագիտական պահանջները բերվում են աշխատաշուկայի պահանջների և հնարավորությունների հետ համապատասխանության, ինչպես նաև ճշգրտվում են նրա մասնագիտական ծրագրերը և մտադրությունները:

Առաջարկներ մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման ծառայություն մատուցող մասնագետին՝

- վերահսկել այցելուի անհատական ծրագիր կազմելու և աշխատանք փնտրելու գործընթացը,
- վերլուծել գործատուների մերժման պատճառները,
- անհրաժեշտության դեպքում անցկացնել կրկնակի խորհրդատվություն, շտկել կամ ճշգրտել այցելուի անհատական աշխատանքային ծրագիրը:

Մասնագիտական կողմնորոշման/կարիերայի ուղղորդման աշխատանքները յուրաքանչյուր այցելուի համար պետք է կրեն անհատական բնույթ՝ հաշվի առնելով բնավորության գծերը, խառնվածքը, սոցիալական գործոնները, առողջական վիճակը և այլն:

Երրորդ խումբ

Երրորդ խմբին են դասվում երկարատև գործազուրկները, ովքեր պատրաստ չեն կամ չեն ցանկանում անցնել աշխատանքի: Մասնագիտական կողմնորոշումը գործազուրկների երրորդ խմբի հետ բավականին բարդ գործընթաց է: Ծառայության մատուցման առաջին փուլում աշխատանքները տարվում են նույնությամբ, ինչպես երկրորդ խմբի հետ: Սակայն այն անձանց, ովքեր գործազուրկ են 6 և ավելի ամիսներ, անհրաժեշտ է ցուցաբերել ինչպես աշխատանք փնտրելու հետ կապված աջակցություն, այնպես էլ հոգեբանական օգնություն:

Գործազուրկների երրորդ խմբի հետ մասնագիտական կողմնորոշման/կարիերայի ուղղորդման աշխատանքների մոտավոր կառուցվածքը կարելի է ներկայացնել այս տեսքով՝

- այցելուի ներքին լարվածության թուլացում,
- գործազուրկի ուժերի մոբիլիզացում,
- հիմնախնդրի հստակեցում,
- վստահության մթնոլորտի ստեղծում,
- համատեղ վերլուծություն ստեղծված իրավիճակի վերաբերյալ և արդյունավետ ելքի որոնում,
- այցելուի նախասիրությունների բացահայտում և համապատասխան մասնագիտության ընտրություն,
- աշխատաշուկայի պահանջարկի և գործատուների կողմից ներկայացվող պահանջների քննարկում,
- անհրաժեշտության դեպքում նոր մասնագիտության (մասնագի-

տացման) ձեռքբերման և/կամ վերապատրաստման հնարավորությունների քննարկում:

Երկարատև գործազրկության հնարավոր վտանգ ունեցող անձինք, կարիք ունեն հոգեբանական աջակցության: Աշխատանքի ընթացքում մասնագետը պետք է փորձի նվազեցնել այցելուի տագնապայնության մակարդակը, թուլացնել լարվածությունը և գտնել արդյունավետ ելքեր ստեղծված իրավիճակից: Մասնագետը պետք է հաշվի առնի, որ երկարատև գործազրկությունը կարող է հանգեցնել անձի ինքնագնահատականի իջեցմանը, թերարժեքության, ինքնահարգանքի նվազեցմանը, անվստահության և նույնիսկ ոմանց մոտ՝ կյանքի իմաստի կորստի: Հաճախ գործազրկությունը առաջացնում է տագնապ, անտարբերություն, վախ:¹⁸

Հաջորդիվ ներկայացված են Զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոններում մասնագիտություն չունեցող և մասնագիտություն ունեցող անձանց հետ համապատասխանաբար՝ մասնագիտական կողմնորոշման (մոդուլ 1) և կարիերայի ուղղորդման (մոդուլ 2) ծառայությունների մատուցման մոդուլները:

18 Прокопов Ф.Т., Малева Т.М. Политика противодействия безработице. М., 1999

ՄՈԴՈՒԼ 1

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

Նպատակը՝ Աջակցություն մասնագիտական կրթություն և որակավորում չունեցող անձանց մասնագիտության, կրթության և ուսուցման հնարավորությունների գիտակցված ընտրության գործընթացում:

Տևողությունը

Անհատական խորհրդատվություն՝ միջինում երեք հանդիպում՝ 45-60 րոպե տևողությամբ:

Ընթացքը

Քայլ 1. Ծանոթացում այցելուի հետ:

Քայլ 2. Անձի անհատական առանձնահատկությունների բացահայտում թեստերի, զրույցի, փաստաթղթերի (կարիքի գնահատման էլեկտրոնային համակարգ) ուսումնասիրության մեթոդներով:

Քայլ 3. Այցելուին նախընտրելի մասնագիտությունների մասին տեղեկատվության հաղորդում, այդ թվում, մասնագիտական կրթության հնարավորությունների, մասնագիտական գործունեության հեռանկարի, մասնագիտության դրական և բացասական կողմերի, աշխատաշուկայում մասնագիտության պահանջարկի, տվյալ մասնագիտությամբ ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու հավանականության վերաբերյալ:

Քայլ 4. Խորհրդատվության տրամադրում (հիմնվելով այցելուի կարիքների, անհատական առանձնահատկությունների, մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների, աշխատանքային փորձի հիման վրա կոնկրետ մասնագիտական կրթության, վերաորակավորման, աշխատատեղի ընտրության ուղղորդում):

Քայլ 5. Մասնագիտության գիտակցված/նպատակահարմար ընտրության ապահովում:

**Խորհուրդներ
սեմինարավարին**

Յուրաքանչյուր հանդիպմանը այցելուի հետ կատարված աշխատանքների արդյունքները ցանկալի է խմբավորել և արձանագրել, որը մասնագետին հնարավորություն կտա առավել համակարգված տեղեկատվություն ունենալ այցելուի մասին և օգտակար կլինի խորհրդատվության կազմակերպման գործընթացում:

**ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ
ՇՐՋԱՆԱԿՈՒՄ**

Զբաղվածության կարևորագույն նախապայմաններից մեկը աշխատաշուկայի պահանջարկին համապատասխան մասնագիտության տիրապետումն է: Սակայն, անկախ աշխատաշուկայում առկա պահանջարկի անհավասարակշռությունից յուրաքանչյուր անձ պետք է ընտրի իր հետաքրքրություններին, կարողություններին և ընդունակություններին համապատասխան մասնագիտություն, որոնք ապահովում են անձի մրցունակությունը, շարունակական զարգացումը, իսկ հետագայում՝ կայուն զբաղվածությանը: Ինչպես ցույց են տվել հետազոտությունները, ներկայումս բավականին բարձր է երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը (երիտասարդների թվաքանակը կազմում է գործազուրկների 24.8%-ը կամ 24.6 հազ. մարդ, 2015թ հոկտեմբերի 1-ի դրությամբ)¹⁹, ինչպես նաև բավականին մեծ տոկոս են կազմում տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդները (ըստ «<< երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները» հետազոտության մոտ 48%): Ինդիքի լուծման ուղիներից մեկն էլ մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի միջոցով անձի ուղղորդումն է մասնագիտական կրթության: Սույն ուղեցույցում ներկայացվող քայլերը նպատակ ունեն ապահովել անձի մասնագիտության գիտակցված, նպատակաուղղված ընտրությունը, հետագա կարիերայի ուղու պլանավորումը և նոր նպատակների սահմանումը:

19 <http://employment.am/am/40/free.html>

Զբաղվածության ծառայությունների շրջանակում առավել նպատակահարմար են մասնագիտական կողմնորոշման անհատական ծառայությունները, որոնք էլ ներկայացնում ենք ստորև՝ հաջորդական քայլերի օգնությամբ:

Անդրադառնանք այդ քայլերին և այդ գործընթացում մասնագիտական կողմնորոշման/կարիերայի ուղղորդման խորհրդատուի հիմնական գործառույթներին:

Քայլ 1. Ծանոթացում այցելուի հետ

Առաջին հանդիպման ընթացքում տեղի է ունենում այցելուի և խորհրդատուի ծանոթությունը: Այս գործընթացում կարևոր է այցելուի մոտ դրական վերաբերմունքի ձևավորումը, վստահության մթնոլորտի ստեղծումը:

Այցելուի հետ աշխատանքը սկսվում է *զրույցի մեթոդով*¹ մի շարք պարզ հարցադրումներով, ինչպիսիք են.

- Ինչպե՞ս եք Ձեզ զգում:
- Ի՞նչ ակնկալիքներ ունեք մեր հանդիպումներից:
-

Ջրույցի ընթացքում այցելուի հետ անմիջական շփում հաստատվելով՝ խորհրդատուն հնարավորություն ունի դիտելու և գրանցելու ոչ միայն նրա խոսքային պատասխանները, այլև դիմախաղը, վարքագիծը, ինչպես նաև այն օբյեկտիվ իրադրությունը, որտեղ ընթանում է զրույցը:

Մեթոդի կիրառելը հեշտ է թվում, սակայն իրականում այն բարդ գործընթաց է: Ջրույցի ընթացքում յուրաքանչյուր հարց պետք է հստակ նպատակ ունենա և յուրաքանչյուր հաջորդ հարցը պետք է բխի կամ փոխկապակցված լինի նախորդ հարցի կամ այցելուի կողմից հնչեցված պատասխանի հետ: Եթե այցելուն դժվարանում է պատասխանել հարցին, որը նրան վերացական է թվում, ապա անհրաժեշտ է նրան առաջադրել համապատասխան կոնկրետ իրավիճակ, իրադրություն:

Ջրույցի մեթոդը արդյունավետ կիրառվում է ուսումնասիրվող անձի այս կամ այն առանձնահատկության, մարդու գործունեության մասին տվյալներ հավաքագրելու համար:

Ինչպե՞ս սկսել զրույցը: Այցելուների մեծամասնությունը դժվարանում է միանգամից հայտնել իր նպատակներն ու խնդիրները: Դա միանգամայն բնական է և հասկանալի: Առաջին հանդիպման սկզբում նրանք խորհրդատուի հանդեպ փածոմ են այն նույն զգացումները, ինչ սովոր-

րաբար մարդը զգում է անծանոթ մարդկանց նկատմամբ (զգուշավորություն, անվստահություն, որոշակի հեռավորության պահպանում, կաշկանդվածություն): Այդ պատճառով էլ այցելուները հարմարման կարիք ունեն, որը կարելի է ապահովել նախնական, չեզոք թեմաներով փոքրիկ զրույցների միջոցով: Դա հնարավորություն կտա թուլացնել անձի ներքին լարվածությունը:

Հարկավոր է նկատի ունենալ, որ միջանձնային փոխհարաբերություններին բնորոշ է հուզական վիճակների փոխադարձ ինդուկցիան, երբ հաղորդակցման կողմերից մեկի հուզական վիճակը փոխանցվում է մյուսին: Խորհրդապուրի հանգիստ, վստահ և գործնական դիրքորոշումը փոխանցվում է այցելուին և զգալիորեն հեշտացնում է նրանց փոխհարաբերությունները: Հետևաբար խորհրդապուրն պետք է բարյացակամ և վստահելիության մթնոլորտ ու նախադրյալներ ստեղծի անձի մոտիվացիայի համար:

Վստահելի փոխհարաբերությունների ձևավորման անհրաժեշտ նախապայմաններն են.

1. հուզական ջերմ տրամադրվածություն (ապրումակցման առկայություն, այցելուի դժվարությունների նկատմամբ հետաքրքրվածություն),
 2. ընդհանուր նպատակների հասկացում,
 3. ոչ ձևական հարաբերություններ (շինծու, արհեստական չլինելը):
- Եվ մի քանի խորհուրդ հաջող գործնական զրույցի կազմակերպման համար.

- մտքերի ճիշտ ձևակերպում, որպեսզի դրանք ճիշտ հասկացվեն ունկնդրի կողմից,
- ծայնի բարձր տոնը տիպի է լսողության համար, իսկ արագ տեմպը աղճատում է տեղեկատվության հասանելիությունը: Ինչպես նաև լսողի համար տիպի է և ծանձրայի դանդաղ, շատ ցածր ծայնով խոսքը,
- խուսափել յուրահատուկ մասնագիտական տերմիններից, որոնք կարող են անհասանելի լինել այցելուի համար,
- մինչ բուն զրույցին անցնելը պետք է նախապես պատրաստվել: Այցերը պետք է նախապատրաստված, պլանավորված լինեն: Նախապատրաստվածությանը հաջորդում է հանդիպումը այցելուի հետ: Հարկավոր է հաշվի առնել, որ յուրաքանչյուր շփման առաջին մի քանի րոպեն անչափ կարևոր են, նույնիսկ շատ դեպ-

քերում՝ որոշիչ, քանի որ այդ ժամանակ սկսվում է գրուցակիցների անհատականության բացահայտումը,

- անձնական կարծիքը պետք է արտահայտված լինի կիրթ և բարյացակամ կերպով,
- երբ երկու հոգի միաժամանակ են սկսում խոսել, նրանցից ամենաքաղաքավարին լռում է և թույլ տալիս գրուցակցին՝ շարունակելու իր ասելիքը: Ի հավելումն նշենք, որ այցելուները հաճախ կենտրոնացած են սեփական խնդիրների վրա և ինքնարտահայտման կարիք ունեն:

Այս հարցերից յուրաքննաչուրը կարող է հիմք հանդիսանալ գրուցիկ կազմակերպման համար, այցելուի վերաբերմունքն ու հակազդումը/ռեակցիան հասկանալու համար և պատկերացում ստեղծել նրա մասնագիտական պատրաստվածության վերաբերյալ:

Քայլ 2. Այցելուի անձի անհատական առանձնահատկությունների բացահայտում թեստերի, գրուցի, փաստաթղթերի/կարիքի գնահատման էլեկտրոնային համակարգ/ ուսումնասիրության մեթոդներով

Անձի մասին որոշակի համակարգված տեղեկատվություն ստանալու համար նպատակահարմար է այցելուի հետ համատեղ լրացնել Հարցաթերթում (տես հավելված 1.1) ներկայացվող հարցերը, որոնք նպատակ ունեն ամփոփ տեղեկատվություն ստանալ անձի մասնագիտական նախասիրությունների, հետաքրքրությունների, նախընտրելի մասնագիտական ոլորտների վերաբերյալ:

Մասնագիտությունների ու անձնային տիպերի բացահայտման և ներկայացման համար կարելի է ընտրել ցանկացած դասակարգում (Ա.Կլիմով, Ջ.Հոլլանդ կամ այլ): Խորհրդատուի և այցելուի գրուցը պետք է ընթանա հարթ և երկու կողմերի մասնակցությամբ: Կիրառվում է թեստավորումը, բերվում են անձնային տիպերի ընդհանուր բնութագրերը, իսկ մասնագիտություններ փորձում է առաջարկել այցելուն: Այցելուն պետք է անընդհատ լինի խորհրդատվության անմիջական մասնակից, որպեսզի գործընթացը նրա համար չվերածվի դասախոսության: Մենախոսությունը ունկնդրին հասանելի է միայն 7 րոպե: Այնուհետև ուշադրության կենտրոնացումը սկսում է թուլանալ և հետևաբար ինֆորմացիայի ընկալման մակարդակը ևս սկսում է նվազել:

Այս փուլում կարելի է օգտվել մի շարք մասնագիտական թեստերից:

Կից առաջարկում ենք օգտվել «Մասնագիտության համակարգային ընտրություն» թեստից (տե՛ս հավելված 1.2), որն ուղղված է անձի հետաքրքրությունների և կարողությունների ինքնագնահատման արդյունքում նրան առավել բնորոշ մասնագիտական ոլորտի բացահայտմանը, Ա.Կ-լիմովի թեստը (տե՛ս հավելված 1.3), որն էլ ուղղված է անձնային տիպի բացահայտմանը՝ ըստ նախասիրությունների, և մասնագիտական կողմնորոշման էլեկտրոնային թեստը (տե՛ս www.mycareer.am կայքում):

Քայլ 3. Այցելուին նախընտրելի մասնագիտությունների մասին տեղեկատվության հաղորդում՝ այդ թվում՝ մասնագիտական կրթության հնարավորությունների, մասնագիտական գործունեության հեռանկարի, մասնագիտության դրական և բացասական կողմերի, աշխատաշուկայում մասնագիտության պահանջարկի, տվյալ մասնագիտությամբ ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու հավանականության վերաբերյալ

Այս քայլը նպատակաուղղված է այցելուի մոտ տեղեկատվության հավաքագրմանը և համակարգմանը: Այցելուն մասնագետի օգնությամբ, պետք է համակարգի զրույցի, քննարկումների և թեստերի արդյունքների վերլուծություններն ու դուրս բերի որոշակի սահմանափակ թվով մասնագիտություններ, որոնք համապատասխանում են իր հետաքրքրություններին և կարողություններին: Հաջորդիվ անհրաժեշտ է նաև վերլուծել այդ մասնագիտություններից յուրաքանչյուրը: Այդ նպատակով մասնակցին տրվում է թերթիկ (տե՛ս հավելված 1.4), որտեղ առանձնացված է աղյուսակ՝ լրացման համար, մասնավորապես.

- «Մասնագիտություն»: Ո՞ր մասնագիտություններն են առավելապես համապատասխանում անձի հետաքրքրություններին և կարողություններին,
- «Հեռանկար»: Որտե՞ղ կարող են հետագայում աշխատել տվյալ մասնագետները. մասնագիտական առաջընթաց,
- «Դրական կողմեր»: Մասնագիտության դրական կողմերը, այն առանձնահատկությունները, որոնք դուր են գալիս,
- «Բացասական կողմեր»: Մասնագիտության բացասական կողմերը, այն առանձնահատկությունները, որոնք դուր չեն գալիս կամ խոչընդոտ կարող են հանդիսանալ տվյալ մասնագիտության ձեռքբերման գործընթացում,
- «Նշումներ»: Նշումների և լրացուցիչ այլ տեղեկատվության համար:

Վերոնշյալներն այն հիմնական գործողություններն են, որոնք հնարավորություն կտան անձին բազմակողմանիորեն գնահատելու առկա իրավիճակը, սեփական ցանկություններն ու մասնագիտության կողմից ներկայացվող պահանջները:

Վերլուծությունից հետո այցելուն փորձում է պատասխանել հետևյալ հարցերին.

- «Որտե՞ղ» կարող է մասնագիտական կրթություն/ուսուցում ստանալ: Այս դրույթը ենթադրում է տեղեկատվություն կրթական համակարգի և կրթական հնարավորությունների վերաբերյալ, անձին տեղեկատվություն տրամադրում ՀՀ-ում գործող կրթական համակարգի (տե՛ս հավելված 1.5) և հարատև կրթության վերաբերյալ:
- «Ի՞նչ» հավելյալ տեղեկատվության կարիք ունի այցելուն, այդ թվում նախընտրելի մասնագիտությամբ ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու հնարավորությունների վերաբերյալ:
- «Ի՞նչպիսի՞» կարիերայի ուղի է ենթադրում հետագա մասնագիտական զարգացումը:

Առաջին երկու հարցերի պատասխանները այցելուն և խորհրդատուն փորձում են միասին դուրս բերել և գրանցել դրանք թղթի վրա, առավել տեսանելի դարձնելու համար, իսկ երրորդ հարցադրմանը այցելուն փորձում է պատասխանել ինքնուրույն:

Հարաբեր կրթությունը անձի ամբողջ կյանքի ընթացքում ֆորմալ, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության մասնակցության միջոցով ձեռք բերած ուսումնառության արդյունքներն են, որոնցով անհատը ձևավորում կամ կատարելագործում է իր գիտելիքները, կարողությունները, հմտությունները, զարգացնում է մտածողությունը և արժեքային համակարգը:

Ֆորմալ կրթությունը հանրակրթական և մասնագիտական կրթական հիմնական ծրագրերի որոշակի մակարդակ կամ ամբողջություն է, որն իրականացվում է համապատասխան ուսումնական հաստատության (հաստատությունների) կողմից և հանգեցնում ԿՊՎՄ մակարդակի որակավորման աստիճանի շնորհման և դիպլոմավորման:

Ոչ ֆորմալ կրթությունը (ուսուցումը)՝ կրթության լրացուցիչ ուսուցման ծրագիր կամ ծրագրերի ամբողջություն է, որն իրականացվում է համապատասխան ուսումնական հաստատության (հաստատությունների) կամ այդ գործառույթն իրականացնելու իրավասություն ունեցող

կազմակերպության և (կամ) ծառայության միջոցով, սակայն չի հանգեցնում որակավորման աստիճանի շնորհման և ուսումնառության արդյունքների պաշտոնական ճանաչման, բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի:

Ինֆորմալ կրթությունը անձի առօրյա և ընդհանրական կյանքի, հանգստի, ժամանցի, աշխատանքային գործունեության և այլ տարբեր գործողությունների արդյունքում ձեռք բերված ուսումնառության արդյունք է, որոնք, որպես կանոն, կանխամտածված չեն անձի կողմից որպես նպատակային ուսումնառություն, կազմակերպված և համակարգված չեն ժամանակի կամ ռեսուրսների առումով, չեն հանգեցնում արդյունքների պաշտոնական ճանաչման, բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի:

Լրացուցիչ կրթությունը (ուսուցումը) լրացուցիչ կրթական ծրագրով իրականացվող ոչ ֆորմալ ուսումնառություն է, որի առավելագույն տևողությունը կարող է լինել մինչև հինգ ամիս²⁰:

Քայլ 4. Խորհրդատվության տրամադրում /հիմնվելով այցելուի կարիքների, անհատական առանձնահատկությունների, մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների, աշխատանքային փորձի հիման վրա կոնկրետ մասնագիտական կրթության, վերաորակավորման/

Այս փուլը ենթադրում է նախորդ փուլում կատարված աշխատանքի ամփոփում և եզրահանգումների կատարում: Խորհրդատուն, որպես դիտորդ, ներկայացնում է աշխատանքների ընթացքում իր կողմից իրականացված դիտման արդյունքները և վերլուծության միջոցով այցելուին ցույց է տալիս մասնագիտության ընտրության նախընտրելի տարբերակներ:

Հանդիպման ընթացքում դուրս են բերվում մասնագիտական առաջընթացի 1-3 տարբերակներ (եթե այդ կողմնորոշումը չի կատարվել առավել վաղ փուլերում) և դրանցից յուրաքանչյուրի համար մասնագիտական հեռանկարներ: Կարիերայի հաջորդող երեք քայլերը պետք է հստակ ձևակերպված լինեն և ունենան իրականացման համար սահմանված ժամանակահատված:

20 <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=5007>

Քայլ 5. Մասնագիտության գիտակցված կամ նպատակահարմար ընտրության ապահովում

Ցանկացած իրավիճակում այցելուն ինքն է ընտրում իր մասնագիտությունը, խորհրդատուի դերը միայն ուղղորդելն է, հնարավոր տարբերակներն առաջարկելը, սակայն ինքնորոշման փուլը այցելուն ինքնուրույն պետք է հաղթահարի և, ի սկզբանե, պետք է տեղյակ լինի այդ մասին: Խորհրդատուի միջամտությունը մասնագիտության ընտրությանը հանգեցնում է այցելուի՝ ինքնուրույն գործունեություն ծավալելու մոտիվացիայի թուլացման:

Խորհրդատուի ուղղորդում: *Մասնագիտական կողմնորոշման շարունակական հանդիպումները պետք է ներառեն երեք կողմ.*

- *արժեհամակարգային, որը պետք է ուղղված լինի մասնագիտության գիտակցված ընտրությանն ու մասնագիտական կրթություն ստանալու նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորմանը, կարիերայի ուղու ընտրության գործընթացում ակտիվ մասնակցային դերի խթանմանը,*
- *տեղեկատվական, որը պետք է ուղղված լինի տեղեկատվական աղբյուրների հետ աշխատանքի կարողության ձևավորմանը, հավաստի տեղեկատվության հավաքագրմանը, սեփական կարողությունների և մասնագիտության կողմից ներկայացվող պահանջների համադրման կարողության ձևավորմանը,*
- *գործնական, որը մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում կատարված նպատակադրմանը հասնելու գործունեությունն է, սեփական պոտենցիալի իրացումը (ռեալիզացիան) և գիտակցված ու արդյունավետ որոշումների կայացումը, կարիերայի պլանի կազմումը և այլն:²¹*

Յուրաքանչյուր հանդիպմանը այցելուի հետ կատարված աշխատանքների արդյունքները ցանկալի է խմբավորել և արձանագրել ամփոփաթերթում, որը մասնագետին հնարավորություն կտա առավել համակարգված տեղեկատվություն ունենալ այցելուի մասին և օգտակար կլինի խորհրդատվության կազմակերպման գործընթացում:

21 Чистякова С.Н. Проблема самоопределения старшеклассников при выборе профиля обучения, Педагогика. №1, 2005

ՄՈԴՈՒԼ 2

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ՓԵՏՐՈՂ ԵՎ ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿ ԱՆՁԱՆՑ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

Նպատակը

Աջակցություն մասնագիտական կրթություն և որակավորում ունեցող գործազուրկ անձանց կարիերայի ուղղորդմանը, մոտիվացիային և աշխատաշուկայում ինտեգրմանը:

Տևողությունը

Անհատական խորհրդատվություն՝ միջինում չորս հանդիպում՝ 45-60 րոպե տևողությամբ, Խմբային դասընթաց՝ միջինում հինգ, 90 րոպե տևողությամբ:

Ընթացքը

Քայլ 1. Ծանոթացում այցելուի հետ, տեղեկատվության հավաքագրում հարցաշարի միջոցով (հավելված 2.1):

Քայլ 2. Անձի ինքնագնահատման ձևերի, հնարավորությունների, մեխանիզմների, ուժեղ և թույլ կողմերի և դրանցից բխող հնարավորությունների ու ռիսկերի գնահատում և վերլուծություն SWOT վերլուծության միջոցով (հավելված 2.2):

Քայլ 3. Աշխատանքի, զբաղվածության նկատմամբ անձի մոտիվացում՝ հիմնվելով նրա SWOT (ՈՒԹՀՌ) վերլուծության և դիագնոստիկայի տվյալների հիման վրա (հավելված 2.3):

Քայլ 4. Անձի մասնագիտական ինքնորոշման ապահովում համապատասխան հմտությունների ձևավորման միջոցով:

Խորհուրդներ սեմինարավարին

Այցելուների հետ աշխատանքների իրականացման, նրանց ընկալման, նյութի յուրացման արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով

խորհուրդ է տրվում օգտագործել ակտիվ, փոխ-ներգործուն մեթոդներ:

Անհրաժեշտ է սեմինարի նյութը, PP-ներկայացումները կառուցել ու մատուցել դիդակտիկական սկզբունքների (մատչելիություն, զննականություն, հաջորդականություն, համակարգայնություն, գիտականություն, անհատական առանձնահատկությունների հաշվառում, ֆոնի և պատկերի, գունային կոնտրաստների ճիշտ համդրություն) հիման վրա, ինչը կնպաստի ունկնդիրների ոչ կամաձին ուշադրության ակտիվացմանը, կբարձրացնի նրանց ընկալման ու նյութի յուրացման արդյունավետությունը (խմբային աշխատանքի դեպքում):

ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՈՒՂՂՈՐԴՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

Քայլ 1: Ծանոթացում այցելուի հետ

Կարիերայի ուղղորդման խորհրդատվությունը ևս սկսվում է այցելուի հետ ծանոթացմամբ և կապերի հաստատմամբ: Այցելուի մասին տեղեկատվության հավաքագրման համար կիրառելի է հավելված 2.1-ում տեղադրված մասնագիտական կրթություն և որակավորում ունեցող աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձանց մասին տվյալների հավաքագրման հարցաշարը:

Քայլ 2: Անձի ինքնագնահատում և SWOT (ՈՒԹՀՌ) վերլուծություն

Ինքնագնահատումը ճանապարհ է դեպի ինքնաճանաչում: Այն բազմակողմանի ինքնավերլուծության հնարավորություն է ընձեռում և նպաստում անձի զարգացմանը: Ինքնագնահատումը գործընթաց է, որը սկսվում է վաղ մանկությունից և շարունակվում այնքան ժամանակ, մինչ անձն իրեն բավարարված կզգա, երբ նրան չի անհանգստացնի հասարակական կարծիքը, երբ սեփական աչքերում իրեն բազմակողմանիորեն լիարժեք կհամարի, կարիք չի ունենա ինքն իրեն գնահատելու:

Մանկության շրջանում ինքնագնահատականը մեծապես կախված է շրջապատի, հատկապես, ծնողների և այլ նշանակալի մարդկանց գնահատականներից: Այդ միտումը հետագայում պահպանվում է, չնայած անձն աստիճանաբար հասարակության և սոցիումի ազդեցությունից ավելի ու ավելի անկախ ինքնագնահատական է ձեռք բերում, դրա ձևավորման վրա շարունակում են ազդեցություն ունենալ իր և հասարակության համար նշանակալի մարդկանց և խմբերի կարծիքները:

Տարիքի աճին զուգընթաց ինքնագնահատականը դառնում է առավել տարբերակված: Անհատը կյանքի տարբեր իրադրություններում իրեն գնահատում է անկախ մյուս իրավիճակներում կրած հաջողություններից կամ անհաջողություններից: Շատ հետազոտողներ այս երևույթը կապում են իմացական ոլորտի զարգացման, մասնավորապես մտածողության գործառնությունների, օրինակ՝ համեմատելու, վերլուծելու, համադրելու և վերացարկելու կարողությունների զարգացման հետ:

Որքան անձը լավ է ճանաչում ինքն իրեն, իր բնավորության թույլ և ուժեղ կողմերը, կարողանում է հստակ ներկայացնել իրեն և դիմացինին, պլանավորում իր գործողությունները, ծրագրում իր հետագա քայլերը, այնքան մեծ է կայուն և ամուր հասարակություն ունենալու հնարավորությունը:

Անձը, որպես սոցիալական հարաբերությունների սուբյեկտ, ունի ինքնավարություն, հասարակությունից որոշակի չափով անկախություն: Անձի անկախությունը ենթադրում է ինքնագիտակցության, ինքնավերլուծության, ինքնագնահատման, ինքնավերահսկման ընդունակության առկայություն:

Անձի ինքնագիտակցությունը որոշում է կենսական դիրքորոշումը, վարքագծի սկզբունքները, որոնք հիմնված են աշխարհայացքային կողմնորոշումների, սոցիալական արժեքների, գաղափարների և բարոյական նորմերի վրա:

Մարդու հաջողությունն ու բավարարվածությունը մեծամասամբ կախված են իր անձի նկատմամբ ունեցած վերաբերմունքից: Հիմնականում այն պայմանավորված է արտաքին գործոններով:

Ինքնագնահատման վրա ազդող գործոնները՝

- սոցիալական դիրք,
- հասարակական կարծիք,
- ընթացիկ ձեռքբերումներ:

Ինքնագնահատումը լինում է՝

- աղեկվատ,
- ոչ աղեկվատ (բարձր, ցածր):

Աղեկվատ ինքնագնահատականը անձին թույլ է տալիս ճիշտ համարել իր կարողությունները տարբեր իրավիճակներում, տարատեսակ խնդիրներին և շրջապատողների պահանջմունքներին: Ոչ աղեկվատ (բարձր, ցածր) ինքնագնահատականը ձևախեղում է անձի ներաշխարհը, աղճատում է նրա մոտիվացիոն և հուզականային ոլորտները և դրանով խոչընդոտում է անձի ներդաշնակ զարգացմանը:²²

Ինքնագնահատման համար անհրաժեշտ է ճիշտ վերլուծել նրա բաղադրիչները.

- ունակություններ,
- գիտելիքներ, կարողություններ և հմտություններ,
- անձի ուղղվածություն՝ հետաքրքրություններ, դիրքորոշումներ, պահանջմունքներ, դրդապատճառներ,
- անհատական հոգեբանական առանձնահատկություններ,
- արժեքային կողմնորոշումներ:

Յուրաքանչյուր անձ ինքնագնահատման գործընթացում պետք է հաշվի առնի ինքնագնահատման հնարավոր սխալ մոտեցումները.

- գնահատական՝ հիմնվելով անցյալի վրա,
- գնահատական՝ հենվելով միայն շրջապատի կարծիքի վրա,
- սեփական անձի հոռետեսական գնահատական:

Այս ամենը հնարավորություն է տալիս ունենալու աղեկվատ ինքնագնահատական, որն էլ նպաստում է անձի զարգացմանը:

Ինքնագնահատման հարցաշար

Անձի ինքնագնահատման համար կարելի է օգտագործել հետևյալ հարցաշարը, որը հնարավորություն է տալիս գնահատելու վերը նշված բաղադրիչներից յուրաքանչյուրը.

Ունակություններ և կարողություններ

- Ի՞նչ եմ ուզում:
- Ի՞նչ եմ կարող:

22 Популярная психологическая энциклопедия. М.: Эксмо. С.С. Степанов.2005.

- Ինչ պետք է անեն:
- Ունակ եմ արդյոք խնդիրները դիտարկել տարբեր տեսանկյուններից:
- Ինչ հաջողությունների եմ կարողացել հասնել:

Հմտություններ և գիտելիքներ

- Ինչ գիտելիքների եմ տիրապետում, և արդյոք այն բավարարում է մասնագիտական հիմքեր ձևավորելու համար:
- Ինչն է ինձ մոտ ամենահաջողը ստացվում:
- Ունեմ արդյոք հմտություններ, որոնք օգնում են այս կամ այն գործընթացն իրականացնելիս (օրինակ՝ օտար լեզվի իմացություն, համակարգչային հմտություններ և այլն):

Հետաքրքրություններ և անձնային առանձնահատկություններ

- Ինչո՞վ եմ սիրում զբաղվել ազատ ժամանակ:
- Ինչո՞վ կցանկանայի զբաղվել օրվա զգալի մասը:
- Բնավորության և խառնվածքի ինչպիսի՞ արտահայտված գծեր ունեմ:

Արժեքային համակարգ

- Ինչն եմ ես արժևորում կյանքում:
- Ինչն եմ արժևորում աշխատանքային գործընթացում:
- Ինչն է ինձ համար առավել արժեքավոր և նպատակային:

ՈՒԹՀՈՒ (SWOT) վերլուծություն

Ձեզանից շատերը ծանոթ են SWOT բիզնես վերլուծության, ռազմավարական պլանավորման մեթոդին, որը գնահատվում է կամ վերլուծվում է չորս գործոններով.

- **Strengths** (ուժեղ կողմեր),
- **Weaknesses** (թույլ կողմեր),
- **Opportunities** (հնարավորություններ, հեռանկարներ),
- **Threats** (ոչսկեր):

SWOT վերլուծությունը ոչ միայն կարելի է կիրառել բիզնեսի մոդելավորման, ռազմավարական ծրագրերի պլանավորման համար, այլև անձի ինքնաճանաչման/ ինքնաբացահայտման գործընթացում: SWOT վերլուծությունը կարող է օգնել ձեզ ինչպես կյանքի տարբեր ոլորտներում, այնպես էլ, կարիերայի զարգացման գործընթացում: SWOT վեր-

լուծությունը հնարավորություն կտա անձին հավաքագրել սեփական անձի մասին համակարգային տեղեկատվություն:

Ուժեղ կողմերը (S) բնորոշում են անձնային որակները, որոնք գնահատելի և շոշափելի են կարիերայի/ մասնագիտական պլանավորման ուղում: Այս ամենը կարող է ներառել հիմնական կոմպետենտությունները, ինչպիսիք են տեխնիկական գիտելիքներն ու հմտությունները, կարողությունները, եթե այդ հմտությունները փոխանցելի են կամ բնածին. պետք է նաև ներառվի փորձը և կրթությունը: Այս բաղադրիչում պետք է առանձնացնել նաև այն անձնային որակներն ու առանձնահատկությունները, որոնք կարող են առավելություններ տալ որևէ մեկին, ինչպիսիք են՝ լարված իրավիճակում աշխատելու ունակությունը, նորարարական կամ ստեղծագործական մտածողությունը:

Թույլ կողմերը (W) բնորոշում են այն անձնային որակները, որոնք կարող են դիտվել որպես վնասակար, իր համար հաջողության խոչընդոտներ, ինչպիսիք են անվճռականությունը կամ անկայունությունը: Թույլ կողմ կարելի է դիտարկել աշխատանքային փորձի պակասը կամ չիմացությունը, հատկապես եթե դա մեծ ազդեցություն ունի աշխատանքային գործընթացում:

Հնարավորությունները (O) վերաբերում է նոր պայմաններին/ գործողություններին, որոնք օգտակար են անձի ինքնագարգացմանը և ինքնաիրացմանը: Դրանք կարող են ներառել նորարարություն կամ ռազմավարական միտումներ: Նոր հնարավորություն է անձի ուժեղ կողմերի համադրմամբ զարգացնել թույլ կողմերը: Հնարավորությունները կարող են ներառել մեզ համար անհրաժեշտ և արժեքավոր հմտությունների վերանայումն ու սահմանումը, որն անձին դրդում է նոր հնարավորությունների որոնմանը, սոցիալական ցանցի ստեղծմանը:

Ռիսկերը վերաբերում են (T) արտաքին գործոններին, ինչը բխում է թույլ կողմերի անձնային որակների գործողություններից: Գործողություններ, որոնք կարող են ռիսկ հանդիսանալ անձի հետագա առաջխաղացման և կատարելագործման համար: Բացի այդ, անհրաժեշտ է հաշվի առնել միջավայրային փոփոխությունները, աշխատաշուկայի պայմանները և առկա հնարավորությունները (աղյուսակը տես հավելված 2.2-ում):

Գնահատելով SWOT վերլուծության համապատասխան չորս գործոնները՝ անձը կկարողանա գնահատել իր առջև դրված նպատակի հասանելիությունն ու դրան տանող քայլերը, ինչի արդյունքում հնարա-

վորություն կստանա մշակելու ռազմավարություն և համապատասխան գործողություններ:

SWOT վերլուծության դասական մոդելում ուժեղ և թույլ կողմերը համարվում են վերլուծության ներքին գործոններ, այսինքն այն, ինչի վրա մարդը կարող է իր ազդեցությունն ունենալ, իսկ հնարավորություններն ու ռիսկերը արտաքին գործոններ են, որոնք իրենց ազդեցությունն են ունենում անձի վրա և կառավարելի չեն նրա կողմից: Ներքին գործոնները Դուք կարող եք փոփոխել ցանկացած պահի, իսկ արտաքին գործոնների դեպքում պետք է հետևողականորեն ուսումնասիրել և հասկանալ, թե որտեղ և ինչ ծավալով պետք է ճկունություն և հարմարվողականություն ցուցաբերեք, որպեսզի հնարավորինս նվազեցնեք այդ ազդեցությունները:

Արտաքին և ներքին գործոնները առանձին-առանձին գնահատելուց հետո անհրաժեշտ է գտնել այս չորս գործոնների հատման կետերը:

Ուժեղ կողմեր և հնարավորություններ (SO)

- Ինչպե՞ս, հաշվի առնելով սեփական ուժեղ կողմերը, կարելի է օգտագործել առկա հնարավորությունները:
- Ո՞ր հնարավորությունները կարող են ավելի զարգացնել առկա ուժեղ կողմերը:

Ուժեղ կողմեր և ռիսկեր (ST)

- Ինչպե՞ս կարելի է, ուժեղ կողմերը օգտագործելով, դիմակայել ռիսկերին/վտանգներին:
- Ո՞ր ռիսկերը/վտանգները կարող են նվազեցնել անձի ուժեղ կողմերը:

Թույլ կողմեր և հնարավորություններ (WO)

- Ո՞ր հնարավորությունների օգնությամբ կարելի է բարելավել թույլ կողմերը:
- Ինչպիսի՞ (ո՞ր) թույլ կողմերը կարող են խոչընդոտել առկա հնարավորությունների օգտագործմանը:

Թույլ կողմեր և ռիսկեր (WT)

- Ո՞ր թույլ կողմերը կարող են խոչընդոտել անհրաժեշտ ձևով դիմակայելու ռիսկերին/վտանգներին:
- Ո՞ր ռիսկերը/վտանգները կարող են ավելի վատթարացնել առկա թույլ կողմերը կամ թերությունները:

Պատասխանելով վերը նշված հարցերին՝ հեշտությամբ կարելի է ստեղծել հետագա գործողությունների պլան և սահմանել խնդիրներ, որոնք, սակայն, պետք է ուղղված լինեն վերջնական նպատակին հասնելուն: Անձն իր առջև պետք է դնի հնարավորինս հստակ, իրատեսական խնդիրներ և փորձի իրականացնել դրանք:

SWOT վերլուծության հիմնական կանոնները

Ստորև անդրադառնանք մի քանի կանոնների, որոնք հնարավորություն կտան առավել արդյունավետ դարձնել SWOT վերլուծությունը.

1. Սահմանեք հստակ նպատակ, քանի որ ընդհանուր վերլուծությունը կարող է ծավալուն լինել և անարդյունավետ: Սահմանված նպատակի համար իրականացված SWOT վերլուծությունը ապահովում է առավել կարևոր ուժեղ և թույլ կողմերի, հնարավորությունների ու ռիսկերի բացահայտումը:
2. Պետք է հստակ տարանջատում դնել SWOT վերլուծության չորս բաղադրիչների, մասնավորապես, դրանց ծագման և թողած ազդեցության միջև: Պետք է չշփոթել ուժեղ կողմերը հնարավորությունների, իսկ թույլ կողմերը՝ ռիսկերի հետ:
3. Անձի ուժեղ և թույլ կողմերը սուբյեկտիվ հասկացություններ են, հետևաբար, դրանք այլ շահագրգիռ անձանց հետ քննարկման կարիք ունեն: Ուժեղ կողմերը կհամարվեն ուժեղ այնքան ժամանակ, որքան նրանք դեռ կշարունակեն ծառայել նպատակին:
4. SWOT վերլուծության արդյունավետության համար բաղադրիչները քննարկեք այլ մարդկանց հետ և յուրաքանչյուր բաղադրիչում նշված գործոններին փորձեք գտնել հիմնավորումներ և ապացույցներ:
5. Որքան հստակ են ձևակերպումները, այնքան արդյունավետ կլինի վերլուծությունը: Հետևաբար պետք է խուսափել ընդգրկուն, երկիմաստ և ոչ հստակ արտահայտություններից:

Քննարկենք նաև SWOT վերլուծության արդյունքում ստացված հնարավոր իրավիճակները:

1. Ուժեղ կողմերը գերակշռում են թույլ կողմերին, հնարավորությունները առավել են, քան ռիսկերը ($S > W$ և $O > T$): Սա ուժերի ամենաարդյունավետ դասավորությունն է, որը հնարավորություն է տալիս իրացնել սեփական հնարավորությունները՝ հիմնվելով

ուժեղ կողմերի վրա: Ուղղակի անհրաժեշտ է համակարգել առկա ռեսուրսները ու անցնել գործողությունների:

2. Թույլ կողմերը գերակշռում են ուժեղ կողմերին, սակայն հնարավորությունները առավել են, քան ռիսկերը ($S < W$ և $O > T$): Այսպիսի դասավորության դեպքում անհրաժեշտ է ուժեղացնել թույլ կողմերը, որպեսզի հնարավոր լինի իրացնել բոլոր հնարավորությունները:
3. Ուժեղ կողմերը գերակշռում են թույլ կողմերին, սակայն հնարավորություններն ավելի քիչ են, քան ռիսկերը ($S > W$ և $O < T$): Նման իրավիճակում տեղի է ունենում ուժերի մեծ ծախս: Հետևաբար, անձի առջև խնդիր է առաջանում՝ պաշտպանվել ռիսկերից՝ օգտագործելով ուժեղ կողմերը:
4. Թույլ կողմերը զգալիորեն շատ են, քան ուժեղ կողմերը, հնարավորությունները քիչ են, իսկ ռիսկերը, շատ ($S < W$ և $O < T$): Սա անձի համար ամենաանբարենպաստ իրավիճակն է: Այսպիսի իրավիճակում արդյունավետ գործելը, սովորելը գրեթե անհնար է, կոնֆլիկտներն ու հակասությունները՝ շատ, և այս իրավիճակից անվստահություն գալու հավանականությունը ևս շատ չնչին է:

Քայլ 3: Աշխատանքի նկատմամբ անձի մոտիվացիայի ձևավորում

Աշխատանքի, զբաղվածության նկատմամբ անձի մոտիվացումը կարելի է իրականացնել՝ հիմնվելով SWOT (Ուժ-Թ-Ու) վերլուծության և դիագնոստիկայի տվյալների վրա:

Մոտիվացիան ներքին և արտաքին գործոնների համակազմ է, որը դրդում է մարդկանց իրականացնել գործողություններ իրենց նպատակին հասնելու համար:

Մոտիվացման տեսությունները: Կան մոտիվացման բազմաթիվ տեսություններ: Այս մոտեցումները կենտրոնանում են մարդկային պահանջների վրա, ինչը ձևավորում է նրանց վարքագիծը, և այն ռազմավարությունների, ուղիների, մեթոդների վրա, որոնք կօգնեն կառավարիչներին ստեղծել պայմաններ, որպեսզի բավարարեն աշխատողներին:

Թեյլորը և գիտական կառավարումը

Թեյլորն առաջինը լուրջ քայլեր ձեռնարկեց ուսումնասիրելու աշխատողի մոտիվացիան, որպեսզի կառավարման խորհուրդ տա, թե ինչպես լավագույնս բարձրացնել աշխատողների կատարողականը և արտադրողականությունը: Նրա կիրառած մեթոդը հետևյալն է. ուսում-

նասիրել և արձանագրել կատարողականը աշխատատեղում, փոփոխել աշխատանքի կատարման մեթոդները և նորից արձանագրել կատարողականը: Այս մոտեցումը հայտնի է, որպես «գիտական կառավարում»՝ շնորհիվ մանրամասն ուսումնասիրության և վերլուծության: Թեյլորի հիմնական նպատակն էր կրճատել ԱՄՆ-ի արդյունաբերության մեջ առկա անարդյունավետությունը:

Թեյլորի գիտական մոտեցումը

1. Հանձնարարության համար ընտրել աշխատողներ:
2. Հետևել նրանց հանձնարարության կատարման ժամանակ և նշել հիմնական տարրերը:
3. Արձանագրել առաջադրանքի յուրաքանչյուր մասի կատարման ժամանակը:
4. Որոշել ամենաարագ արձանագրված մեթոդը:
5. Բոլոր աշխատողներին սովորեցրեք այս մեթոդը և թույլ մի տվեք փոփոխություններ կատարել:
6. Վերահսկել աշխատողներին՝ համոզվելու, որ դա ամենալավ մեթոդն է, և ժամ սահմանել, որպեսզի չանցնեն:
7. Աշխատողներին վճարել արդյունքներից ելնելով՝ հիմնված տնտեսող մարդու տեսության վրա:

Այլուսակ 2-ում բերված է Թեյլորի տեսակետի և մեթոդի մեր օրերին համապատասխանության գնահատականը:

Թեյլորի մոտեցումը	Համապատասխանությունը ժամանակակից արդյունաբերությանը
Տնտեսող մարդ	Որոշ կառավարիչներ դեռ հավատում են, որ մոտիվացման միակ ուղին փողն է
Յուրաքանչյուր աշխատանքի համար ընտրել ճիշտ մարդ	Թեյլորի տրված կարևորությունն այս հարցին մինչ այժմ էլ արդիական է բոլոր բիզնեսների համար
Հետևել և արձանագրել աշխատուժի կատարողականը	Սա համատարած ընդունվեց և հայտնի դարձավ որպես «ժամանակի և շարժման ուսումնասիրություն»

Սահմանել աշխատանքի կատարման լավագույն մեթոդը - մեթոդի ուսումնասիրություն	Ընդունված մեթոդ է
Ծավալ-աշխատանք վճարման համակարգ	Այս վճարման համակարգն այլևս չատ տարածված չէ

Մեյոն և մարդկային հարաբերությունների տեսությունները

Էլթոն Մեյոն լավ հայտնի է իր «Հոտորնյան ազդեցություն» եզրակացությամբ: Այն հիմնված է Չիկագոյի Հոտորն գործարանում 5 տարիների ընթացքում իր և իր թիմի կողմից իրականացրած մի շարք փորձարկումների վրա: Նրա աշխատանքը հիմնված էր այն ենթադրության վրա, որ աշխատանքային պայմանները՝ լուսավորությունը, ջեռուցումը, հանգստյան ժամանակահատվածը և այլն, հսկայական ազդեցություն ունեն աշխատողների արտադրողականության վրա:

Հոտորնյան ազդեցություն

Մեյոն կատարեց հետևյալ եզրակացությունները՝

1. Աշխատանքային պայմանների բարելավումը և ֆինանսական պարզևատրումներն ունեն փոքր ազդեցություն արտադրողականության վրա, կամ ընդհանրապես չունեն:
2. Երբ մենեջմենթը խորհրդակցում է աշխատողների հետ և հետաքրքրություն է մտցնում աշխատանքի մեջ, մոտիվացիան լավանում է:
3. Թիմով աշխատելը և թիմի ոգին զարգացնելը կարող է վբարելավել արտադրողականությունը
4. Երբ իրենց աշխատանքային կյանքի որոշակի վերահսկողությունը տրված է աշխատողներին՝ օր. ընդմիջման ժամերը, այն ունի մոտիվացման ազդեցություն
5. Խմբերը կարող են իրենք սահմանել իրենց նպատակները կամ նորմերը, և դրա վրա կարող է ազդել ոչ ֆորմալ առաջնորդը:

Մասլոուն և մարդկային կարիքների հիերարխիան

Աբրահամ Մասլոուն փորձել է որոշել և դասակարգել մարդկային հիմնական պահանջմունքները: Մասլոուն խմբավորել և դասակարգել է այս պահանջմունքները հիերարխիայի տեսքով:

Մասլոուի կողմից առաջարկված հիերարխիան հետևյալն է՝

1. անհատական, անձնական կարիքներն առաջանում են հենց ամենացածր մակարդակում,
2. հենց պահանջմունքների մի մակարդակը բավարարվում է, մարդիկ կձգտեն հասնել մյուս մակարդակին,
3. ինքնարտահայտումը շատ մարդկանց մոտ իրականացված չէ, սակայն բոլորն էլ ընդունակ են հասնելու իրենց ներուժին,
4. երբ մի պահանջմունք բավարարված է, այն այլևս չի մոտիվացնում անհատներին, այդ պատճառով էլ, երբ նյութական կարիքները բավարարված են, ավելի շատ փողի առաջարկը չի բարձրացնի արտադրողականությունը:
5. Վերադարձը միննույն մակարդակին նույնպես հնարավոր է:

Մասլոուի մոտեցման սահմանափակումները.

1. ոչ բոլորն ունեն նույն պահանջմունքերը,
2. գործնականում շատ դժվար է որոշել յուրաքանչյուր աշխատողի պահանջմունքների մակարդակը,
2. փողն անհրաժեշտ է ֆիզիկական պահանջմունքների բավարարման համար, սակայն այն դեր ունի նաև մնացած պահանջմունքների բավարարման ժամանակ,
3. ինքնարտահայտումը երբեք էլ վերջնականորեն չի իրականացվում:

Հերցբերգը և երկգործոն տեսությունը

Ֆրեդերիկ Հերցբերգի ուսումնասիրությունը հիմնված է աշխատողների հետ հարցաշարերի ու հարցազրույցների վրա, որոնք նպատակ ունեն բացահայտելու՝ այն գործոնները, որոնք նրանց լավ զգացողություններ են ապահովում իրենց աշխատանքի վերաբերյալ.

- Այն գործոնները, որոնք վատ զգացողություններ են ապահովում իրենց աշխատանքի վերաբերյալ:

Նրա եզրակացությունները հետևյալն են՝

- Աշխատանքից բավարարվածությունը 5 գործոնների արդյունք է՝ ձեռքբերում, ձեռքբերման ճանաչում, ինքն աշխատանքը, պարտականություն և զարգացում: Նա այս գործոններն անվանեց խթանիչներ, իսկ վերջին երեքն՝ ամենակարևորները:
- Աշխատանքից անբավարարվածությունը նույնպես 5 գործոնների արդյունք է՝ կազմակերպության քաղաքականությունն ու գործավարությունը, վերահսկում, աշխատավարձ, մյուսների հետ հա-

րաբերություններ և աշխատանքային պայմաններ: Նա սրանց անվանեց հիգիենիկ գործոններ, որոնք պետք է ստեղծի մենեջմենթը, սակայն նույնիսկ եթե դրանք տեղում են, իրենցով չեն կարող ստեղծել լավ մոտիվացված աշխատավայր:

Աշխատանքի հարստացումը նպատակ ունի օգտագործել աշխատողների ամբողջ կարողությունները՝ տալով նրանց հնարավորություն կատարել ավելի դժվար աշխատանք:

Հիգիենիկ գործոնները աշխատանքի կողմերն են, որոնք ունեն անբավարարվածություն առաջացնելու պոտենցիալ, ինչպիսիք են վճարը, աշխատանքային պայմանները, ստատուսը և կառավարիչների կողմից չափազանց հետևելը:

Մոտիվացնող գործոնները աշխատանքի կողմերն են, որոնք կարող են բերել դրական բավարարվածություն աշխատանքից, ինչպիսիք են հաջողությունը, ճանաչումը, հետաքրքիր աշխատանքը և զարգացումը:

Մաք Քլելանդը և մոտիվացիոն պահանջմունքների տեսությունը

Հոգեբանության դոկտոր Դավիթ Մաք Քլելանդը, (1917-1998) առաջնորդվելով աշխատավայրի մոտիվացման գաղափարներով, զարգացրեց նվաճումների վրա հիմնված մոտիվացիոն տեսությունը և կատարեց բարեփոխումներ աշխատողների գնահատման մեթոդներում: Նա հայտնի է 3 տեսակի մոտիվացիոն պահանջմունքների նկարագրման համար:

Դրանք են՝

- Նվաճումների մոտիվացիա
- Հեղինակության/ուժի մոտիվացիա
- Պատկանելիության մոտիվացիա

Վրումը և սպասումների տեսությունը

Ըստ Վրումի՝ անհատները նախընտրում են այն վարքագիծը, որը նրանց կտանի այն արդյունքին, ինչը նրանք արժևորում են: Նրա սպասումների տեսությունը սահմանում է, որ անհատներն ունեն զանազան նպատակներ և կարող են մոտիվացվել, եթե նրանք հավատան, որ

- Դրական կապ կա ջանքերի և կատարողականի միջև:
- Բարենպաստ կատարողականը կհանգեցնի ցանկալի պարգևատրման:
- Պարգևատրումը կբավարարի կարևոր պահանջները:
- Պահանջմունքը բավարարելու ցանկությունը բավականաչափ ուժեղ է, որ աշխատանքի ջանքերն արդարացնի:

Նրա սպասումների տեսությունը հիմնված է հետևյալ 3 համոզմունքների վրա.

1. արժեքականություն,
2. սպասում,
3. միջոցներ:

Եթե նույնիսկ սրանցից մեկը բացակայում է, ապա աշխատողը մոտիվացիա չունի կատարելու աշխատանքը:

Գործողություններ և տևողություն

Հանդիպում 1-ին

1. «Մոտիվացիայի էությունը» թեմայով PP- ներկայացում, բացատրություն՝ 10 րոպե:
2. Աշխատանքի և մոտիվացիայի վերաբերյալ տեսությունների PP- ներկայացում, վերլուծում և համեմատում՝ 50 րոպե (խմբային աշխատանքի դեպքում):
3. Աշխատանքի նկատմամբ անձի մոտիվացիայի ուսումնասիրում գրույցի, հարցազրույցների, թեստերի, փաստաթղթերի ուսումնասիրման մեթոդներով և ստացված արդյունքների գրառում՝ 40 րոպե (խմբային աշխատանքի դեպքում):
 - Գործազրկության ժամկետի հստակեցում (3-11 ամիսների դեպքում անձը բնութագրվում է աշխատանքի նկատմամբ մոտիվացիայի իջեցումով և աշխատանքի որոնման ցածր ակտիվությամբ, 12 և ավելի ամիսների դեպքում գործազուրկը չի ունենում աշխատանքի նկատմամբ մոտիվացիա և աշխատանք իրականում չի փնտրում):
 - Գործազրկության պատճառների բացահայտում գրույցի, հարցազրույցի մեթոդներով:
 - Աշխատանքի որոնման ընթացքում գործողությունների բնույթի, կրկնությունների թվի բացահայտում և հստակեցում:
 - Բազային պահանջմունքների ուսումնասիրում:
 - Ապագայի, իր անձի, գործունեության տարբեր տեսակների նկատմամբ վերաբերմունքի ուսումնասիրում:
 - Դրական անձնային գծերի բացահայտում:

Հանդիպում 2-րդ

1. Անձի դիագնոստիկայի տվյալների հիման վրա հետևյալ թեմաներով հիմնավորումներ, զրույցներ համոզման, օրինակի, սուբյեկտիվ պրագմատիստական մեթոդներով: Ներկայացվում են կոնկրետ մտքեր, առաջարկներ՝ **30 րոպե**.
 - առաջարկվող կոնկրետ աշխատանքը Ձեր կյանքը լիովին կփոխի, կդարձնի լիարժեք,
 - դուք կվաստակեք սեփական դրամական միջոցներ և հնարավորություն կստանաք ինքնուրույն տնօրինելու դրանք,
 - կփոխվի Ձեր սոցիալական միջավայրը, կմեծանան շփումները,
 - հնարավորություն կստանաք դրսևորելու Ձեր այս կամ այն դրական կողմերը, ներուժը, կինքնափրացվեք,
 - հասարակության մեջ կբարձրանա Ձեր հեղինակությունը, դիրքը,
 - կոնկրետ առաջարկվող աշխատանքի համար վարձատրությունը ինչ կտա Ձեզ, օրինակ՝ ունեք կենցաղային այս կամ այն տեխնիկայի կարիք, ապառիկ վճարումներով կարող եք ձեռք բերել այն, ինչի համար Ձեր աշխատավարձը կբավարարի և այլ օրինակներ,
 - ունեցաք ինքնաճանաչման, դրական ու բացասական անձնային որակների բացահայտման հնարավորություն, որոնք կարող եք այս կամ այն ճանապարհով համապատասխանաբար զարգացնել և հաղթահարել,
 - այս փուլում աշխատանք չգտնելով՝ Դուք հետագայում անընդհատ կմեղադրեք Ձեզ, որ բաց եք թողել կյանքում Ձեր հնարավորությունը,
 - աստիճանաբար կիջնի Ձեր ինքնագնահատականը:
2. Առաջարկվող աշխատանքի, մասնագիտության վերաբերյալ կոնկրետ տեղեկատվության տրամադրում զրույցի, համոզման, բացատրության մեթոդներով՝ 40 րոպե.
 - Կոնկրետ տարածաշրջանային աշխատաշուկայի պահանջարկի վերլուծություն և աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների մասին տեղեկատվության տրամադրում,
 - գործատուի, հիմնարկի գործունեության մասին տվյալներ,
 - կոնկրետ մասնագիտական գործունեության բնույթի, առանձնահատկությունների պարզաբանում,

- աշխատանքային պարտականությունների, պատասխանատվության շրջանակների ներկայացում,
3. Մասնագիտական որակավորման բարձրացման հնարավոր ուղիների մասին տեղեկատվության տրամադրում՝ **30 րոպե**.
- կոնկրետ մասնագիտությունների և մասնագիտացումների ուղղությամբ որակավորման բարձրացման դասընթացների, վերապատրաստումների մասին տեղեկատվության տրամադրում (նպատակը, հաստատությունը, ժամանակացույցը, վերջնարդյունքները՝ գիտելիքներ, կարողություններ, հմտություններ, հաղորդակցական կարողություններ, վերապատրաստող մասնագետները),
 - պարզաբանում, թե ինչ կտան կոնկրետ դասընթացները, որտեղ կարող է այդ գիտելիքներով աշխատել: Ներկայացնել կոնկրետ հաջողված օրինակներ, պատմություններ կապված կոնկրետ անձերի հետ:

Մոտիվացիան գործնականում

Բոլոր տեսությունների հեղինակները համաձայն են, որ վճարն անհրաժեշտ է խրախուսելու աշխատանքային ջանքերը:

- Վճարումը կամ ֆինանսական պարգևատրման համակարգերը.
- **Ժամավճարը** աշխատողին վճարվող գումարն է յուրաքանչյուր աշխատած ժամի համար:
 - **Մասնավճարը/տոկոսային** վճարը աշխատողին վճարվող գումարն է յուրաքանչյուր արտադրած միավորի համար:
 - **Աշխատավարձը** տարեկան եկամուտն է, որը սովորաբար վճարվում է ամսական կտրվածքով:
 - **Կոմիսիոն** վճարը վաճառքի անձնակազմին տրվող գումարն է յուրաքանչյուր վաճառքի համար:
 - **Կատարողականից** կախված վճարները անձնակազմին պարգևատրելու բոնուսայի համակարգ է աշխատանքի կատարողականի համար:
 - **Շահույթի** բաշխումը անձնակազմի համար հավելավճար է՝ հիմնված բիզնեսի շահույթի վրա, որը սովորաբար վճարվում է հիմնական աշխատավարձին համամասնորեն:

Լրացուցիչ առավելությունները ներառում են ոչ կանխիկ պարզևատրումները՝ կազմակերպության մեքենա, անվճար ապահովագրություն, կազմակերպության արտադրանքի վրա զեղչ, առողջության ապահովագրություն, վարկի ցածր տոկոսադրույքներ: Սրանք բիզնեսի կողմից տրվում են նորմալ աշխատավարձին հավելյալ, որպեսզի ընդգծեն բարձր մակարդակի աշխատողներին և ընդունեն լավագույն անձնակազմին:

Մոտիվացիայի ոչ ֆինանսական մեթոդները

Միայն փողը չի կարող մոտիվացնել և արդյունավետության հասցնել: Մոտիվացման ոչ ֆինանսական մեթոդները բազմազան են՝

- **Աշխատանքի ռոտացիան բարձրացնում է** աշխատուժի ճկունությունը և նրանց կատարած աշխատանքի զանազանությունը՝ մի աշխատանքից փոխելով մյուսին:
- **Աշխատանքի ընդլայնումը** նպատակ ունի մեծացնելու աշխատանքի շրջանակը՝ ընդլայնելով կամ խորացնելով առաջադրանքները:
- **Աշխատանքի հարստացումը** ներառում է աշխատանքի կազմակերպման սկզբունքներն այնպես, որ աշխատակիցները ոգևորվեն և նրանց թույլ տրվի օգտագործել իրենց ամբողջ կարողությունները՝ ոչ միայն ֆիզիկական ջանքերը:
- **Աշխատանքի վերափոխումը** ներառում է աշխատանքի վերակառուցումը՝ սովորաբար աշխատողների ներգրավմամբ և համաձայնությամբ, որպեսզի աշխատանքն ավելի հետաքրքիր ու բավարարող դառնա:
- **Որակի շրջանակները** աշխատողների կամավորական խմբեր են, որոնք պարբերաբար հանդիպում են քննարկելու աշխատանքին վերաբերվող հարցերն ու խնդիրները:
- **Աշխատողի համագործակցություն:** Աշխատողներն ակտիվորեն խրախուսվում են ներգրավվելու կազմակերպության ներսում որոշումներ կայացնելուն:
- **Թիմային աշխատանքի** միջոցով արտադրությունն այնպես է կազմակերպված, որ աշխատողների խմբերն իրականացնեն աշ-

խատանքի ամբողջական միավորներ: Թիմային աշխատանքը կարող է ոչ հարմար մեթոդ լինել կազմակերպության աշխատուժի համար, քանի որ որոշ լավ աշխատողներ չեն կարողանում լինել արդյունավետ թիմի անդամ:

- **Նպատակի սահմանումը** կապված է ըստ նպատակների կառավարման հետ:
- **Լիազորումն** իր մեջ ներառում է առաջադրանքների կատարման վերահսկման որոշակի ինքնուրույնություն:²³

Անձի աշխատանքային մոտիվացիայի բացահայտման և զարգացման համար կարելի է օգտվել հավելված 2.3-ում տեղադրված օգնող հարցերից:

Քայլ 4: Մասնագիտական ինքնորոշման ապահովում

Մասնագիտական ինքնորոշումը անձի կողմից մասնագիտական-աշխատանքային միջավայրի նկատմամբ վերաբերմունքի ձևավորման գործընթաց է և նրա ինքնաիրացման միջոց: Այն ներանձնային և սոցիալ-մասնագիտական պահանջմունքների համաձայնեցման երկարատև գործընթաց է, որը տեղի է ունենում ողջ կյանքի և աշխատանքային ուղու ընթացքում: Մասնագիտական ինքնորոշումը ենթադրում է կարիերայի, ուժերի և անձնային հնարավորությունների ներդրման ոլորտի ընտրություն:²⁴

Մասնագիտական ինքնորոշման հիմնախնդիրը չափազանց հրատապ է և ենթադրում է անձի՝ իր մասնագիտական «Ես»-ի մասին պատկերացումների ձևավորում, քանի որ նա վաղը մուտք է գործելու աշխատանքի շուկա և դառնալու է հասարակության արտադրողական ուժ:²⁵

Անձի մասնագիտական ինքնորոշումը բարդ և երկարատև գործընթաց է, որն ընդգրկում է կյանքի նշանակալի փուլը: Նրա արդյունավետությունը, որպես կանոն, որոշվում է մասնագիտական գործունեու-

23 Միշել Հենդֆորդ, Մարթին Լիսբոա, Ալմուֆ Քոնսաբեր, Անժելա Փիթ«Քենթրիջ Փրենս,Բիզնես»

24 <http://azps.ru/handbook/p/prof26.html>

25 Библиографическое описание: Таланова С. И. Особенности профессионального самоопределения старшеклассников [Текст] / С. И. Таланова // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012 <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/21/1918/>

թյան բովանդակության և պահանջների հետ մարդու հոգեբանական հնարավորությունների համաձայնեցվածության աստիճանով, ինչպես նաև փոփոխվող սոցիալ-տնտեսական պայմաններին անձի հարմարման կարողություններով՝ կապված մասնագիտական կարիերայի կառուցման հետ:

Մասնագիտական ինքնորոշման ժամանակակից գործընթացը կարող է կառուցվել երկու ուղիներով.

1. Մասնագիտական ինքնորոշման գործընթաց, որի ընթացքում հաշվի են առնվում միայն սոցիալական և սոցիալ-հոգեբանական դետերմինանտները, իսկ անձնային առանձնահատկությունները չեն հանդիսանում դետերմինանտներ: Այսինքն, մասնագիտական ուղին կառուցվում է արտաքին մոտիվացիայի և խթանման հիման վրա:
2. Մասնագիտական ինքնաիրացման գործընթաց, որի դեպքում անհատական-հոգեբանական առանձնահատկությունները ազդում են մասնագիտական կայացման հաջողության վրա: Անձնային առանձնահատկությունների պրիզմայի միջոցով կառուցվում են հարաբերությունները սոցիումում մասնագիտական զարգացման համատեքստում: Մասնագիտական զարգացման տվյալ ուղին ավելի ադեկվատ է և բերում է մարդուն հաջողություն մասնագիտության մեջ:

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

Գործողություններ և տևողություն

Հանդիպում 1-ին

1. «Մասնագիտական ինքնորոշումը մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներում» թեմայով PP- ներկայացում, բացատրություն՝ 10 րոպե (խմբային աշխատանքի դեպքում):
2. Մասնագիտական ինքնորոշման վերաբերյալ տեսությունների

- PP- ներկայացում, վերլուծում և համեմատում՝ 30 րոպե (խմբային աշխատանքի դեպքում):
3. Այցելուի անձի մասնագիտական ինքնորոշման ապահովմանն ուղղված աշխատանքներ՝ 60 րոպե.
- վերաորակավորման դասընթացներում ընդգրկում հետագայում աշխատանքի տեղավորման երաշխավորմամբ,
 - ինքնակենսագրական տվյալների մրցունակ ամփոփման (Resume, CV) պատրաստման կարողությունների ձևավորում և տարածման գործում մեթոդական աջակցություն,
 - աշխատանքի որոնման հմտությունների ձևավորում,
 - արդյունավետ ինքնաներկայացման հմտությունների ձևավորում,
 - «Աշխատատեղերի շուկա» էքսպո միջոցառումների մասին տեղեկատվության տրամադրում այցելուին,
 - այցելուի անձի ակտիվ ներգրավում սոցիալական ակտիվության բարձրացման ծրագրերում, համապատասխան թրե-նինգներին նրանց մասնակցության ապահովում,
 - գործատուների մոտ հաջող ու արդյունավետ հարցազրույցների մասնակցելու կարողությունների ձևավորում (խոսքի կառուցման, հարցերին պատասխանելու, դիմախաղի, արտահայտիչ շարժումների, մարմնի դիրքի արդյունավետ դրսևորումների կարողությունների ձևավորում), հակառակ դեպքում կարող ենք գրանցել ձախողումներ (գործատուի հետ հարցազրույցի ձախողման հիմնական գործոնները ներկայացված են ստորև):

Հանդիպում 2-րդ

1. Այցելուի հետ համատեղ մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրների դիտարկում, քննարկում՝ 30 րոպե, ինչը ենթադրում է.
- աշխատանքի ընդհանուր նպատակի սահմանում, քանի որ այցելուի և խորհրդատու մասնագետի նպատակների տարբերության դեպքում նրանց միջև համագործակցություն չի ծավալվի,
 - առանձնացված խնդիրների լուծման և նպատակի իրացման գործում ընդհանուր միջոցների մշակում և կիրառում,

- խնդրի լուծման միջոցի աստիճանաբար տեղափոխում դեպի այցելուի սեփական գործողությունների «ներքին պլան», այսինքն՝ խորհրդատուն ոչ միայն պետք է ինքը լուծի խնդիրներ, այլև սովորեցնի այցելուին ինքնուրույն լուծել դրանք:
2. Տեղեկատուների, քարտադարանների, էլեկտրոնային տեղեկատվական աղբյուրների հետ այցելուների ծանոթացում, մասնագիտությունների, կոնկրետ մասնագիտական գործունեության ոլորտի, մասնագիտական ինքնորոշման ուղեկցման ծառայությունների մասին տեղեկատվություն ստանալու նպատակով դրանցից օգտվելու կարողությունների, հմտությունների ձևավորում՝ 30 րոպե:
 3. Այցելուի մասնագիտական ինքնորոշման կոնկրետ նախագծի կառուցում՝ 30 րոպե.
 - այցելուի նպատակների, կյանքի հեռանկարների, նրա պատկերացումների, ցանկությունների մասին տեղեկատվության հավաքում (կարելի է այցելուին հնարավորություն տալ պատմելու իր երազանքների մասին, պատկերացնելու, որ ինքը կարող է շրջել ժամանակի անիվը, հաջողության ծրագրավորում կերպարների միջոցով),
 - մեկ տարվա համար առանձնացնել այցելուի առաջնային երեք նպատակները, հիմնավորել դրանց կարևորությունն ու ձեռքբերման անհրաժեշտությունը,
 - գնահատել այդ նպատակների իրատեսականությունը, կոնկրետությունը, դրական նշանակությունը,
 - կազմել այցելուի հնարավորությունների, ռեսուրսների, ներուժի ցուցակ, որոնք հնարավորություն կտան հասնել նախանշված նպատակներին,
 - կազմել նաև նպատակների ձեռքբերման ճանապարհին հավանական հանդիպող սահմանափակումների ցուցակ,
 - նպատակի իրացմանն ուղղված գործունեության տրոհում կոնկրետ գործողությունների, քայլերի:
 4. Այցելուի հետագա գործողությունների մոդելավորում, կոնկրետ քայլերի և հնարավոր հետևանքների, արդյունքների կանխատեսում դերային խաղերի միջոցով՝ 20 րոպե,
 - կոնկրետ սցենարների ու սյուժեների կառուցում,
 - դրանց համապատասխան դերային խաղարկում,

- հնարավոր բացասական զարգացումների ու հետևանքների կանխարգելման ուղիների մշակում,
- այցելուին իր հնարավոր բացասական հույզերի մասին իրազեկում և դրանք կանխարգելելու, հաղթահարելու մանկավարժահոգեբանական ուղիների ու միջոցների ներկայացում:

Գործատուի հետ հարցազրույցի ձախողման հիմնական գործոններն են՝

- հարցազրույցը վարողի անձնային որակները,
- դիտման կարողությունների բացակայությունը,
- գաղտնիության սկզբունքի խախտումը, հարցազրույցի բովանդակության հրապարակայնացումը,
- հարցազրույցի հարկադրական բնույթը,
- հարցազրույցի անցկացման ոչ ճիշտ/հարմար ժամանակը,
- հարցազրույց վարելու համար ժամանակի սղությունը, շտապողականությունը,
- հարցազրույցի վարման երկարատևությունը,
- շեղող գործոնները՝ օտարների ներկայություն, հեռախոսային զանգեր,
- հարցազրույցի նպատակի, պլանի բացակայությունը,
- հաճախորդի հետ նախնական շփման բացակայությունը,
- հարցազրույցը վարողի ոչ կոռեկտ վարքը հարցազրույցի ընթացքում, սեփական կարծիքի պարտադրումը, ընդունումը կամ քննադատությունը, պատասխանների մեկնաբանումը,
- հարցերի ոչ ադեկվատ հաջորդականությունը, դրանց միջև կապի բացակայությունը, կրկնվող, ինչ-որ բան ճշտող հարցերի բացակայությունը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Հավելված 1.1

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄ ՉՈՒՆԵՑՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ՓՆՏՐՈՂ ԵՎ ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿ ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍԻՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՄԱՆ

ՀԱՐՑԱՇԱՐ

1. Անուն, ազգանուն _____

2. Մասնագիտություններ, որոնք Ձեզ դուր են գալիս (նշեք առնվազն երեքը)

3. Մասնագիտություններ, որոնք Ձեզ դուր չեն գալիս (նշեք առնվազն երեքը)

4. Ինչի՞նչ եք սիրում զբաղվել ազատ ժամանակ

5. Ո՞ր ոլորտում եք պատկերացնում Ձեր աշխատանքային գործունեությունը _____

6. Ի՞նչն եք կարևորում Ձեր ապագա մասնագիտության մեջ.
 - աշխատանքի պայմանները
 - բուն աշխատանքի գործընթացը
 - բարձր վարձատրությունը
 - ակտիվ և նոր տպավորություններով հարուստ աշխատանքը
 - պասիվ, հանգիստ աշխատանքը
 - պատասխանատու աշխատանքը

- ինքնուրույն որոշումների կայացումը
- բարդ և նույնիսկ վտանգավոր իրավիճակների հաղթահարումը
- մարդկանց հետ շփումը
- ստեղծագործական գործունեության հնարավորությունը
- հաճախակի գործուղումները
- ինչ-որ բան սեփական ձեռքերով ստեղծելու հնարավորությունը
- աշխատանքի արդյունքների օգտակարությունը
- անկախությունը
- առաջընթացի հնարավորությունները
- այլ _____
- _____

7. Ո՞րն է եղել մասնագիտական կրթություն չստանալու հիմնական պատճառը:

8. Աշխատանք չունե՞ք՝

- 6 ամսից քիչ
- 6 ամսից 1 տարի
- 1-2 տարի
- 2-5 տարի

Հաջորդ հանդիպումների ժամանակացույց

Երկրորդ հանդիպում «__» _____ 201 թ.

Երրորդ հանդիպում «__» _____ 201 թ.

Հավելված 1.2

ԹԵՍ

ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

Բովանդակություն

Նախաբան

Աշխատանքային թերթիկներ

Հետաքրքրության որոշման աշխատանքային թերթիկներ

Ընդունակությունների որոշման աշխատանքային թերթիկներ

Գնահատում

Նշումներ

Մասնագիտությունների քարտեզ

Մաս. ոլորտ 1: Կենսաբանություն, անտառային և գյուղական տնտեսություն

Մաս. ոլորտ 2: Սնունդ, տնային տնտեսություն, սննդի պատրաստման տեխնոլոգիա

Մաս. ոլորտ 3: Քիմիա, դեղագործություն, բիոքիմիա, շրջակա միջավայր

Մաս. ոլորտ 4: Ճարտարապետություն, չափագրություն, շինարարություն

Մաս. ոլորտ 5: Փայտի տեխնիկա, գունային ձևավորում, տարածքի դիզայն

Մաս. ոլորտ 6: Արհեստական և արտադրական նյութերի պատրաստման սարքավորումներ

Մաս. ոլորտ 7: Մաթեմատիկա և ֆիզիկա

Մաս. ոլորտ 8: Մեքենաշինություն, մետաղատեխնիկա և էլեկտրատեխնիկա

Մաս. ոլորտ 9: Ինֆորմատիկա և հեռահաղորդակցական տեխնոլոգիաներ

Մաս. ոլորտ 10: Նորաձևություն, հագուստ, տեքստիլ արտադրանք

Մաս. ոլորտ 11: Երաժշտություն, արվեստ, դիզայն

Մաս. ոլորտ 12: Բժշկություն և հոգեբանություն

Մաս. ոլորտ 13: Բժշկական տեխնոլոգիաներ և լաբորատորիա

Մաս. ոլորտ 14: Առևտուր, արտադրություն և տնտեսագիտություն, ժողովրդական տնտեսություն

Մաս. ոլորտ 15: Խոհարարություն, տուրիզմ

Մաս. ոլորտ 16: Զբաղմունք, սպորտ

Մաս. ոլորտ 17: Դաստիարակություն, կրթություն, որակավորման բարձրացում

Մաս. ոլորտ 18: Ուղղորդում և խորհրդատվություն

Մաս. ոլորտ 19: Լեզուներ, մասսայական տեղեկատվության միջոցներ

Մաս. ոլորտ 20: Տրանսպորտ, շարժում, նյութատեխնիկական ապահովվածություն

Մաս. ոլորտ 21. Իրավաբանություն և հասարակական անվտանգություն

Մաս. ոլորտ 22. Իրավական և հասարակական կառավարում

Նախաբան

Մեծահասակների կյանքում նրանց մասնագիտությունը որոշիչ դեր է խաղում: Մասնագիտությունը թույլ է տալիս ոչ միայն գոյատևել պետության տնտեսական պայմաններում, այլև կարևոր սոցիալական շփումների հնարավորություն է տալիս և հաճախ հանդիսանում է ինքնագարգացման էական աղբյուր: Մասնագիտական գործունեության ընթացքում, հետևաբար և ողջ կյանքում մեծ նշանակություն ունի մասնագիտության ընտրությունը:

Ճիշտ որոշումը պետք է մանրամասն մտածված լինի: Դրա համար անհրաժեշտ է տարբեր տեսանկյուններից հնարավորինս ուսումնասիրել այդ որոշումը: Նախ և առաջ դա վերաբերվում է երիտասարդներին, որոնք պետք է ընտրություն կատարեն հասարակական-կրթական համակարգի պայմաններում: Հենց մասնագիտական կողմնորոշումն է շատ կարևոր անձի սոցիալական ինտեգրման գործընթացում:

Մասնագիտական կողմնորոշման նախապայմանն է երիտասարդները, ովքեր կանգնած են մասնագիտության ընտրության առջև, պետք է համակարգված ուսումնասիրեն սեփական հետաքրքրություններն ու ընդունակությունները, ստանան ուղղորդված տեղեկատվություն մասնագիտական հնարավորությունների և կրթական ուղիների մասին:

Այս թեստը տալիս է առաջնային օգնությունը.

«Մասնագիտության համակարգված ընտրություն»-ը ընդհանուր տեսքով ներկայացնում է բազմաթիվ մասնագիտական հնարավորություններ և դրա միջոցով պատրաստում է մասնագիտության հիմնավոր և գիտակցված ընտրություն:

Մասնագիտության ընտրությունը համակարգի օգնությամբ թույլ է տալիս.

- խորացնել և վերստուգել մինչ այդ գոյություն ունեցող պլանները, որոնք կապված են մասնագիտության ընտրության հետ,

- որոշումներ կայացնելիս իջեցնել անվստահությունը,

- ուսումնասիրել մասնագիտության ընտրության և կրթության մասին որոշումներ կայացնելու փուլերը

- ստանալ որոշումներ կայացնելու առաջին արդյունքները:

Մասնագիտության համակարգային ընտրությունը չպետք է դիտարկվի որպես անձնային առանձնահատկությունների և նվաճումների թեստեր, այլ որպես մասնագիտական կողմնորոշման հետազոտությունների ծրագիր, որի հիման վրա տեղի է ունենում մասնագիտական պատրաստվածության հետագա եղանակների համակարգված կառուցումը:

Մասնագիտության ընտրությունը այս համակարգի օգնությամբ, բաժանվում է 2 մասի.

Մասնագիտական ինքնակողմնորոշման աշխատանքային թերթիկներ: Աշխատանքային թերթիկները թույլ են տալիս հաստատել կամ ամենաքիչը հստակեցնել մասնագիտական հետաքրքրությունների և ընդունակությունների շրջանակը՝ մասնագիտական գործունեության նախապատվելի ոլորտում:

Ուսուցման և կրթության մասնագիտական Քարտեզ: Մասնագիտությունների Քարտեզի 22 մասնագիտական ոլորտների համար տրված են որոշակի մասնագիտական ոլորտում պահանջվող յուրահատուկ հետաքրքրություններն ու ընդունակությունները կամ գիտելիքները:

Մասնագիտական ոլորտին համապատասխան ընտրված են կրթության և ուսուցման կարևորագույն ուղիները: Ուսուցման ծրագրերի և կրթության հնարավորությունների մասին առաջին ցուցումներն անհրաժեշտ են մասնագիտական ընտրություն կատարող անձանց համար:

Մասնագիտության ընտրության առաջ կանգնած մարդիկ պետք է մոտիվացված լինեն ստանալու տեղեկատվություն և հնարավորություն ունենան դիմելու տեղեկատվական-խորհրդատվական հաստատություններ:

«Մասնագիտության համակարգված ընտրություն»-ը ուղղված է օգնելու այն մարդկանց, ովքեր կանգնած են փաստացի մասնագիտական ընտրության առաջ, այն նպատակով, որ նրանց կողմից արված ընտրությունը պատահական չլինի:

Յուրաքանչյուր էջում ընդգրկված է 6 քառակուսի: Այս քառակուսիներում ցուցադրված են գործունեության երեքական տարբեր տեսակներ, օրինակ՝ «վաճառքի խորհրդատու», «նյութերի պիտանելիության ստուգում», «խնամք ծերերի նկատմամբ»: Յուրաքանչյուր քառակուսում առանց մտածելու նշեք այն գործունեության տեսակը, որը Դուք համարում եք ամենակարևորը Ձեզ համար:

Ընդամենը Դուք պետք է նշեք գործունեության 24 տեսակ:

Դուք կգտնեք ևս 24 քառակուսիներ, որոցում նշված են ընդունակությունները բնութագրող գործունեության տեսակներ: Առանց մտածելու յուրաքանչյուր քառակուսում նշեք այն, ինչը Դուք համարում եք ամենակարևորը:

Շատ կարևոր է, նշված կետերում չկան ինչպես ճիշտ, այնպես էլ սխալ պատասխաններ: Ընդհանուր առմամբ, այդ արդյունքները պետք է օգնեն Ձեզ ավելի լավ որոշել Ձեր իրական հետաքրքրությունները, որպեսզի դրանք գործածեք մասնագիտության ընտրության ժամանակ:


Աշխատանքային թերթիկ 1: Հեղաքրթրություններ


**Իմ ապագա մասնագիտության մեջ
ես ուզում եմ...**


 ստուգել նյութի որակը


 տրամադրել խորհրդատվություն


 մշակել և հետևել համակարգչային ծրագրերի աշխատանքին


 անցկացնել գիտափորձ


 նկարահանել վավերագրական ֆիլմ


 իրականացնել գործողությունների պլան


 ստուգել պատվերները


 մշակել արտադրանքի նոր դիզայն


 կնքել պայմանագրեր


 աշխատել տվյալների բազայի հետ


 կազմակերպել ցուցահանդեսներ


 փորձարկել կենսաբանական ակտիվ նյութերի փոխներգործությունը


 աշխատել հաստատված օրակարգով

 վերլուծել գիտական նյութեր









 պատրաստել ֆինանսական հաշվետվություններ

 վերացնել ավտոմեքենայի անսարքությունները

 արհիվացնել կարևոր փաստաթղթեր

 ստեղծել նորաձև հագուստի օրինակներ

Հարցման թերթիկի արդյունքները 1 (էջ 5), գունավոր խաչերի քանակը/թիվը գրել քանակը

Աշխատանքային թերթիկ 2: Հետաքրքրություններ

**Իմ ապագա մասնագիտության մեջ
ես ուզում եմ...**

3 կորդինացնել ժամանակը

8 հարցումներ անցկացնել

2 ներկայացնել ուսումնասիրության արդյունքները

7 կազմակերպել համերգային ճամփորդություններ

5 տեղադրել էլեկտրոնային համակարգեր

4 հետևողականորեն կատարել պայմանագրի պայմանները

4 գործել ծրագրավորված

2 համացանցի միջոցով իրականացնել առք ու վաճառքի գործընթաց

8 տրամադրել տեղեկատվություն

6 ձևակերպել գովազդային տեքստեր

4 հարստացնել գիտելիքներին ապաշարը

1 աջակցել ինչ-որ բանի զարգացմանը

7 թարգմանել գրական ստեղծագործություններ

1 խնամել կենդանիներ և բույսեր

3 համեմատել ցուցանիշները

8 առաջնորդել և ղեկավարել խմբերին

2 կազմակերպել և կատարելագործել փոխանակումը

7 վաճառել մշակութային (արվեստի) գործեր

Հարցման թերթիկի արդյունքները 2 (էջ 6), գունավոր խաչերի քանակը/թիվը. գրել քանակը



Աշխատանքային թերթիկ 3: Հետաքրքրություններ

**Իմ ապագա մասնագիտության մեջ
ես ուզում եմ...**

<p>7 <input type="radio"/> հետաքրքրություն առաջացնել այլ մշակույթների նկատմամբ</p> <p>2 <input type="radio"/> սովորեցնել գործընկերներին և գնորդներին օգտվել համակարգչից</p> <p>5 <input type="radio"/> չափել նյութերի ջերմակայունությունը</p>	<p>4 <input type="radio"/> կազմել հավաքածուների կատալոգների</p> <p>1 <input type="radio"/> կատարել համեմատական հետազոտություններ</p> <p>6 <input type="radio"/> ստեղծել համակարգչային շտրիհանդեսներ</p>
<p>6 <input type="radio"/> մշակել պաստառների էսքիզներ</p> <p>3 <input type="radio"/> կազմել գնացուցակներ</p> <p>5 <input type="radio"/> ղեկավարել արտադրության ընթացքը</p>	<p>8 <input type="radio"/> համացանցով շփվել հաճախորդների հետ</p> <p>4 <input type="radio"/> ստուգել արտադրանքի որակը</p> <p>7 <input type="radio"/> մեկնաբանել կատարվածը</p>
<p>2 <input type="radio"/> սպասարկել համակարգչային ցանցերը</p> <p>8 <input type="radio"/> գործնական շփումներ հաստատել</p> <p>4 <input type="radio"/> թարմացնել թղթապանակները</p>	<p>6 <input type="radio"/> ստեղծել աշխատանքը հեշտացնող իրեր</p> <p>5 <input type="radio"/> քչացնել վտանգավոր արտանետումները</p> <p>8 <input type="radio"/> հարթել տարածայնությունները</p>
<p>Հարցման բերթիկի արդյունքները 3 (էջ. 7), գունավոր խաչերի քանակը / գրել քանակը</p> <p>1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 <input type="radio"/> 8 <input type="radio"/></p>	

Աշխատանքային թերթիկ 4: Հերաքրորություններ

**Իմ ապագա մասնագիտության մեջ
ես ուզում եմ...**

2 վերացնել համակարգչային սխալները

3 կորոզիանցնել բեռնափոխադրումները

5 օգտագործել և վերանորոգել ռազմական տեխնիկա

6 առաջարկել կտորի նմուշներ

7 հետևել գրքի շուկայի զարգացմանը

1 մշակել նոր հաշվողական մեթոդներ

3 օգտագործել պահեստային պաշարներ

2 ներդնել ժամանակակից համակարգչային ծրագրեր

7 գործունեություն ծավալել արվեստի ոլորտում

5 մոնտաժել պահեստամասեր

6 իրականացնել ներքին կահավորում

7 մշակել ներքին կահավորման դիզայնը՝ գեղագիտական տարրերով

8 վաճառքի վերաբերյալ բանակցություններ վարել

6 պահպանել համակարգչային կրիչներ

3 տվյալները մուտքագրել համակարգիչ

1 ճշգրիտ մեկնաբանել վիճակագրական տվյալները

5 տեխնիկական համակարգում վերացնել խախտումների աղբյուրները

2 համակարգիչ գնելիս խորհրդատվություն տալ գնողին

Հարցման թերթիկի արդյունքները 4 (եջ 8), գունավոր խաչերի քանակը/թիվը գրել

1 2 3 4 5 6 7 8

Աշխատանքային թերթիկ 5: Ընդունակություններ

Իմ ընդունակությունները:
Իմ մասնագիտության մեջ ես կարող եմ ...

4 մշակել աշխատանքային պլան

2 լուծել 3 անհայտով հավասարումներ

1 հասկանալ կառուցվածքային գծագրերը

3 խոսքը հստակ ձևակերպել

6 մշակել խնդրի լուծման տարբեր եղանակներ

5 ընդառաջել մարդկանց

8 ճշգրիտ կատարել ձեռքի աշխատանքը

5 ազատ խոսել սեփական զգացմունքների մասին

7 կիրառել անհրաժեշտ գործիքներ

7 մոնտաժել սարքավորման մասերը

9 աշխատել լարված

1 մշակել բնակարանի կահավորման գծագրեր

9 չեղվել զրույցի ընթացքում

6 մշակել առաջադրանքներ մրցույթների համար

2 վերահաշվել չափման միավորներ

8 աշխատել 2 ձեռքով արագ և ճշգրիտ

3 ստեղծել պայմանագրերի նախագծեր

4 ճշգրիտ որոշել վթարների պատճառները

5-րդ հարցման թերթիկի արդյունքները (էջ 9)

6	2	3	9	4	5	8	1	7	

գրել գունավոր խաչերի քանակը ←

Աշխարանքային թերթիկ 6: Ընդունակություններ

**Իմ ընդունակությունները:
Իմ մասնագիտության մեջ ես կարող եմ ...**

7 տեղադրել սարքավորումներ

1 նախապատրաստել գծագրեր

4 ծրագրավորել

5 ելույթ ունենալ մեծ լսարանի առաջ

3 բացատրություններ գտնել բարդ փոխհարաբերություններում

9 արագ շարադրել սեփական մտքերը թղթի վրա

6 բազմակողմանիորեն ուսումնասիրել երևույթը

5 ըմբռնումով մտենալ այլ մարդկանց խնդիրներին

8 աշխատել շատ փոքր երեխաների հետ

4 ճիշտ հերթականությամբ միացնել մասերը

1 պատկերացում ունենալ այն արտադրանքի մասին, որը դեռևս գտնվում է մշակման փուլում

2 սահմանել արդյունավետ գներ

9 արագ կատարել աշխատանքը

2 հսկել պլանավորված ծախսերը

3 վերլուծել տեքստեր

8 պատրաստել ճշգրիտ գծագրեր

7 գոյություն ունեցող մոդելի հիման վրա բացատրել տեխնիկական պրոցեսների ընթացքը

6 համոզիչ փաստարկներով հաստատել սեփական կարծիքը

6-րդ հարցման թերթիկի արդյունքները (էջ 10)

6	2	3	9	4	5	8	1	7

← գրել գունավոր խաչերի քանակը

Աշխարհաբային թերթիկ 7: Ընդունակություններ

Իմ ընդունակությունները:
Իմ մասնագիտության մեջ ես կարող եմ ...

<p>7 <input type="checkbox"/> վերանորոգել խափանված սարքեր</p> <p>3 <input type="checkbox"/> խոսել առանց ամաչելու</p> <p>5 <input type="checkbox"/> հմտորեն շփվել աշխատակիցների հետ</p>	<p>9 <input type="checkbox"/> անսխալ տեղափոխել տվյալները</p> <p>4 <input type="checkbox"/> սահմանել տրամաբանական կապեր</p> <p>1 <input type="checkbox"/> մշակել տեխնիկական գծագրեր</p>																		
<p>6 <input type="checkbox"/> մշակել տեքստերի տարբերակներ</p> <p>8 <input type="checkbox"/> կիրառել աշխատանքային շատ մանր գործիքներ</p> <p>2 <input type="checkbox"/> հաշվել տոկոսներ</p>	<p>2 <input type="checkbox"/> հաշվել միջին մեծություններ</p> <p>5 <input type="checkbox"/> ճիշտ ընկալել այլ մարդկանց զգացմունքները</p> <p>7 <input type="checkbox"/> հասկանալ տեխնիկական խնդիրների պատճառները</p>																		
<p>1 <input type="checkbox"/> ըստ նկարի ճշգրիտ որոշել հեռավորությունը</p> <p>8 <input type="checkbox"/> աշխատել միկրոսկոպով</p> <p>4 <input type="checkbox"/> ճիշտ հետևություններ անել</p>	<p>6 <input type="checkbox"/> կազմակերպել խմբակային ժամանցային ուղևորություններ</p> <p>3 <input type="checkbox"/> բանակցություններ վարել</p> <p>9 <input type="checkbox"/> անընդհատ զբաղվել միատեսակ աշխատանքով</p>																		
<p>7-րդ հարցման թերթիկի արդյունքները (էջ 11)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>6</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>9</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>1</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p>← գրել գունավոր խաչերի քանակը</p>		6	2	3	9	4	5	8	1	7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	2	3	9	4	5	8	1	7											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>											

Աշխատանքային թերթիկ 8: Ընդունակություններ

**Իմ ընդունակությունները:
Իմ մասնագիտության մեջ ես կարող եմ ...**

8 ձեռքով հավաքել սարքավորումները

6 զրույցներ վարել

5 պահպանել անձնական շփումներ

2 գումարը հաշվել օտարերկրյա փոխարժեքով

1 նախագծի հիման վրա պատկերացում կազմել շենքի մասին

8 հստակ վերաձևակերպումներ անել

3 թարգմանել տեքստեր

9 կենտրոնանալ՝ անկախ աղմուկից

2 զարգացնել վարկային ծրագիր

4 լուծել խճճված խնդիրներ

7 հայտնաբերել հոսանքի միացման անսարքությունները

9 միաժամանակ մի քանի գործ կատարել

7 սպասարկել սարքավորումներ

6 կազմակերպել միջոցառումներ

1 մշակել եռաչափ մոդելների գծագրեր

5 հոգատարությամբ վերաբերվել դժվար իրավիճակում հայտնված մարդկանց

3 մշակել գովազդային տեքստեր

4 հայտնաբերել իրեղեն ապացույցներ

8-րդ հարցման թերթիկի արդյունքները (էջ 12)

6	2	3	9	4	5	8	1	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

գունավոր խաչերի քանակը ←

Գնահատում

Գնահատում

Այն բանից հետո, երբ Դուք դրել եք բոլոր խաչերը, կատարեք հետևյալը. յուրաքանչյուր էջում գտնվում է արդյունքների գնահատման հատուկ աղյուսակ: Լրացրեք, թե յուրաքանչյուր էջում որոշակի թվերին համապատասխան քանի խաչ եք դրել: Այնուհետև տեղափոխեք 5-8 և 9-12 էջերի Ձեր արդյունքները հետևյալ դաշտերում և գումարեք դրանց արդյունքները:

Հետաքրքրությունները	1	2	3	6	5	4	7	8
Տեղափոխում 5-րդ էջից								
Տեղափոխում 6-րդ էջից								
Տեղափոխում 7-րդ էջից								
Տեղափոխում 8-րդ էջից								
Արդյունք								

Այն պունակները, որոնք ունեն 2 ամենամեծ արժեքները, ցույց են տալիս Ձեր հիմնական մասնագիտական հետաքրքրությունները

Ընդունակությունները	6	2	3	9	4	5	8	1	7
Տեղափոխում 9-րդ էջից									
Տեղափոխում 10-րդ էջից									
Տեղափոխում 11-րդ էջից									
Տեղափոխում 12-րդ էջից									
Արդյունք									

Այն պունակները, որոնք ունեն 2 ամենամեծ արժեքները, կազմում են Ձեր ընդունակությունների հիմքը:

Ցուցում. կարող է այնպես պատահել, որ որոշ արժեքներ կգրադեցնեն առաջին երկու տեղերը: Դա նշանակում է, որ Դուք ունեք ավելի քան 2 հետաքրքրություն և ընդունակություն

Ձեր հետաքրքրությունների և ընդունակությունների ծանրության կենտրոնները խաչով նշեք 14-րդ էջի աղյուսակում:

Գնահատում

Խաչերով վանդակները Ձեզ հուշում են գործունեության այն ոլորտները, որտեղ հայտնաբերվել են Ձեզ հատուկ հետաքրքրություններն ու ընդունակությունները

Հետաքրքրություններ

○	1	մանուշակագույն	▶	զբաղվել գիտական աշխատանքով
○	2	դեղին	▶	աշխատել համակարգչով
○	3	բաց կապույտ	▶	մշակել թվեր և տվյալներ
○	6	մուգ կանաչ	▶	ունենալ ստեղծագործական մտահոգումներ
○	5	կարմիր	▶	սպասարկել մեքենաներ և սարքավորումներ
○	4	բաց կանաչ	▶	գործել հստակ ձևակերպված պլանի համաձայն
○	7	մուգ կապույտ	▶	զանգվածային տեղեկատվական միջոցների ձևափոխում և փոփոխի փոխանակում
○	8	շագանակագույն	▶	ցուցաբերել հոգատարություն այցելուների, հիվանդների և գնորդների նկատմամբ

Ընդունակություններ

□	4	մուգ կանաչ	▶	տրամաբանական մտածողություն
□	2	դեղին	▶	մաթեմատիկական մտածողություն
□	3	բաց կապույտ	▶	բանավոր մտածողություն
□	9	վարդագույն	▶	կենտրոնանալու ընդունակություն
□	6	բաց կանաչ	▶	ճկունություն, հնարամտություն
□	5	կարմիր	▶	հստակ հաղորդակցում
□	8	շագանակագույն	▶	հմուտ ձեռքեր
□	1	մանուշակագույն	▶	տարածական երևակայություն
□	7	մուգ կապույտ	▶	տեխնիկական մտածողություն

Հաջորդ էջը ամփոփելով Դուք կունենաք հնարավորություն գտնելու մասնագիտական ոլորտները՝ համապատասխան Ձեր հետաքրքրություններին և ընդունակություններին:

Հետաքրքրություններ								Կարողություններ							Քանակ		
1	2	3	4	5	6	7	8	4	2	3	9	6	5	8		1	7
○		○	○	○				◇						◇		◇	1
		○	○	○				◇				◇		◇		◇	2
○	○	○		○				◇	◇		◇			◇			3
	○	○		○					◇				◇		◇	◇	4
				○	○	○	○					◇		◇	◇		5
	○	○	○		○				◇	◇		◇				◇	6
○	○	○		○				◇	◇		◇						7
	○	○	○	○					◇					◇	◇	◇	8
○	○	○		○				◇	◇		◇					◇	9
	○		○		○		○				◇	◇		◇	◇	◇	10
				○	○		○					◇	◇	◇	◇		11
○				○						◇	◇			◇	◇		12
	○	○		○	○									◇	◇	◇	13
				○	○				◇	◇				◇			14
				○	○									◇			15
				○	○	○	○				◇	◇					16
				○	○	○	○					◇					17
				○	○	○	○					◇	◇				18
	○			○	○							◇	◇				19
	○	○	○	○					◇	◇				◇			20
	○	○	○	○			○		◇		◇			◇			21
	○	○	○				○		◇	◇	◇			◇			22

**Նախընտրելի
մասնագիտությունների ոլորտ**

1. Կենսաբանություն, անտառային և գյուղական տնտեսություն
2. Սնունդ, տնային տնտեսություն, սննդի պատրաստման տեխնոլոգիա
3. Քիմիա, դեղագործություն, բիոքիմիա, շրջակա միջավայր
4. Ճարտարապետություն, չափագրություն, շինարարություն
5. Փայտի տեխնիկա, գունային ձևավորում, տարածքի դիզայն
6. Արհեստական և արտադրական նյութերի պատրաստման սարքավորումներ
7. Մաթեմատիկա և ֆիզիկա
8. Մետաղաշինություն, մետաղատեխնիկա և էլեկտրատեխնիկա
9. Ինֆորմատիկա և հեռահաղորդակցական տեխնոլոգիաներ
10. Մոդա, հագուստ, տեքստիլ արտադրանք
11. Երաժշտություն, արվեստ, դիզայն
12. Բժշկություն և հոգեբանություն
13. Բժշկական տեխնոլոգիաներ և լաբորատորիա
14. Առևտուր, արտադրության կազմակերպում և տնտեսագիտություն, ժողովրդական տնտեսություն
15. Խոհարարություն, տուրիզմ
16. Սպորտ և ժամանց
17. Դաստիարակություն, կրթություն, որակավորման բարձրացում
18. Ուղղորդում, խորհրդատվություն
19. Լեզուներ, մասսայական տեղեկատվության միջոցներ
20. Տրանսպորտ, շարժում, նյութատեխնիկական ապահովվածություն
21. Իրավաբանություն և հասարակական անվտանգություն
22. Իրավական և հասարակական կառավարում

**Աղյուսակի կիրառման
ցուցումներ**

Աղյուսակը բաժանվում է սյուների (ուղղահայաց) և տողերի (հորիզոնական):

1. Գտեք և մուգագրեք աղյուսակում այն կետերը, որոնք ունեն մաքսիմալ նշանակություն:
2. Այսպիսով, Ձեր կողից ընտրված սյուները պարունակում են սպիտակ շրջաններ և քառակուսիներ, դրանք Դուք նույնպես ընդգծեք՝ դնելով, օրինակ՝ խաչ:
3. Գումարեք ամեն սյան խաչերը: Գումարը մուտքագրեք համապատասխան վանդակ:
4. Որքան շատ է խաչերի գումարը, այնքան ավելի շատ է տվյալ մասնագիական ոլորտը համապատասխանում ձեր հետաքրքրություններին և հնարավորություններին:

Ինչ յուրահատուկ հետաքրքրություններ և հնարավորություններ են հատկապես կարևոր մասնագիտական ոլորտներում, ինչ կրթական ծրագրեր են նախատեսված ամեն մի մասնագիտության համար՝ Դուք կգտնեք Մասնագիտությունների այս քարտեզում (մասնագիտությունների ուղղորդիկ):

Մասնագիտական ոլորտ 1

Մասնագիտական ոլորտ 1

Կենսաբանություն, անտառային և գյուղական տնտեսություն

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- աշխատել կենդանիների և բույսերի հետ
- բուծել, մշակել
- վերստուգել, չափել, համեմատել
- սպասարկել մեքենաներ և սարքեր
- հետևել կենդանիներին և բույսերին
- իրականացնել փորձարկումներ
- պաշտպանել շրջակա միջավայրը
- աշխատել բաց երկնքի տակ

Հմտություններ

- ֆիզիկական դիմացկունություն
- դիմացկունություն տարբեր կլիմայական պայմաններում
- ձեռքերի և մատների ճկունություն
- տեխնիկական սարքերի կիրառում
- բնության մասին գիտական գիտելիքների կիրառում
- ծախսերի հաշվառում

Բարձրագույն կրթություն

- գյուղատնտեսություն
- քիմիա-կենսաբանություն
- կենսաբան
- անտառային տնտեսություն
- էկոլոգիա
- հողագործություն
- այգեգործություն
- անասնաբուժություն

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն
- ձկնատնտեսական ջրավազաններում արտաքին միջավայրի գործոնների վերահսկում
- ձկների և ջրային օրգանիզմների վերարտադրության և աճեցման կազմակերպում
- ջրային կենսապաշարների և դրանց կենսական միջավայրի պաշտպանության կազմակերպում
- ձկնաբուծական կազմակերպության կառուցվածքային ստորաբաժանման աշխատակից
- անտառների վերարտադրության և անտառաբուծության միջոցառումների կազմակերպում և անցկացում
- անտառների պահպանության և պաշտպանության միջոցառումների կազմակերպում և անցկացում
- անտառների օգտագործման կազմակերպում
- անտառատնտեսվարման և գնահատման աշխատանքների կատարում
- գյուղատնտես
- ֆելդշեր
- կենդանիների խնամք
- անասնապահ
- շրջակա միջավայրի պաշտպանություն
- անասնաբույժի օգնական

Մասնագիտական ոլորտ 2

Մասնագիտական ոլորտ 2

Մնունդ, սննդի պատրաստման տեխնոլոգիա

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- պանավորել և կառավարել սննդի արտադրությունը
- աշխատել սարքավորումների հետ
- սպասարկել տեխնիկական սարքավորումներ
- վերլուծել գիտափորձեր
- ուշադրություն դարձնել հիգիենային և մաքրությանը
- ձգտում հասնել շոշափեյի արդյունքների
- հետևել հրահանգներին
- հաճախորդներին խորհրդատվություն տրամադրել
- այցելուների պահանջներին համապատասխան ծառայություններ մատուցել

Հմտություններ

- պահպանել հիգիենայի կանոններ
- հասկանալ ֆիզիկա-քիմիական գործընթացները
- տիրապետել մաթեմատիկայի և ճշգրիտ գիտությունների
- աշխատել տեխնիկայի հետ
- ձեռքերի ճկունություն
- ճշգրիտ հաշվարկել քանակը և ծավալը
- արդյունավետ աշխատել
- ապահովել շրջակա միջավայրի անվտանգությունը
- ստեղծագործականություն, հնարամտություն

Բարձրագույն կրթություն

- սննդի տեխնոլոգիա
- գարեջրի և այլ ըմպելիքների պատրաստման տեխնոլոգիաներ
- կաթնամթերքի պատրաստման տեխնոլոգիաներ
- գինիների և այլ խմիչքների պատրաստման տեխնոլոգիաներ
- էկոլոգիական սնունդ

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- հացի և հացաբուլկեղենի արտադրության կազմակերպում
- հյուսիսի պատրաստման տեխնոլոգ
- հրուշակեղենի արտադրության կազմակերպում
- մակարոնեղենի արտադրության կազմակերպում
- մսի և մսամթերքի տեխնոլոգիա
- անասունների, թռչունների և ճագարների ընդունում, մորթում, նախնական մշակում
- մորթամթերքի մշակում
- երշիկեղենի, ապխտած պատրաստվածքների և կիսապատրաստվածքների արտադրություն
- խոհարար, հրուշակագործ
- կաթի և կաթնամթերքի տեխնոլոգիա
- կաթնահումքի ընդունում և սկզբնական վերամշակում
- անարատ կաթնամթերքի, մանկական սննդի հեղուկ և մածկանման մթերքների արտադրության կազմակերպում և իրականացում
- տարբեր կարգի սերուցքային կարագների և թանից պատրաստված մթերքների արտադրության կազմակերպում և իրականացում
- տարբեր տեսակի պանիրների և կաթնային շիճուկից մթերքների պատրաստում
- գինեգործ
- խաղողագործ

Մասնագիտական ոլորտ 3

Մասնագիտական ոլորտ 3

Քիմիա, դեղագիտություն, բիոքիմիա, շրջակա միջավայր

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- վերլուծել խնդիրներ
- միջամտել
- վերլուծել արդյունքներ
- կատարել աշխատանքը հստակ և կոկիկ
- ցուցաբերել հետաքրքրություն բնական գիտությունների նկատմամբ
- գնահատել արդյունքները
- գնահատել համացանցում առկա տեղեկատվությունը
- իրականացնել ուսումնասիրություններ
- հետևել սարքավորումների և գործիքների անխափան աշխատանքին, վերանորոգել դրանք

Հմտություններ

- հետևողականություն
- ճիշտ եզրահանգումների կատարում
- բնական գիտությունների վերաբերյալ առանցքային գիտելիքների տիրապետում
- համակարգչից և տվյալների բազայից օգտվելու կարողություն
- մաթեմատիկայի և վիճակագրության տիրապետում
- ձեռքերի ճկունություն
- կենտրոնանալու կարողություն
- զունային երանգները տարանջատելու կարողություն

Բարձրագույն կրթություն

- դեղագործ
- կենսաքիմիկ
- կենսաբան
- քիմիկ
- դեղագործ
- դեղագործական քիմիա
- շրջակա միջավայրի պահպանություն
- սննդամթերքի պատրաստման տեխնոլոգիաներ
- դեղագիտություն

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- դեղերի և կոսմետիկ միջոցների վաճառող
- լաբապատման նյութերի արտադրության լաբորանտ
- քժկատեխնիկական հարցերով օգնական
- դեղագործ
- էլեկտրոնիկայի մասնագետ
- բնապահպանության տեխնոլոգի օգնական
- մատակարար
- աղբահանության և սանձաքրման ապահովման մասնագետ
- մանրէաբանության լաբորատորիայի մասնագետ

Մասնագիտական ոլորտ 4

Մասնագիտական ոլորտ 4

Ճարտարապետություն, չափագրում, կառուցապատում

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- օգտվել սարքավորումներից և սպասարկել դրանք
- պարբերաբար ստուգել և վերահսկել աշխատանքի արդյունքները՝ կիրառելով համապատասխան սարքավորումներ
- կառույցների համակարգչային մակետների ստեղծում
- նկարել
- աշխատել թիմում
- աշխատել բաց երկնքի տակ
- աշխատել տարբեր վայրերում

Հմտություններ

- պլանավորել աշխատանքը՝ այն համաձայնեցնելով մյուսների հետ
- կիրառել աշխատանքային գործիքներ, համակարգչային ծրագրեր
- թիմային աշխատանք
- ծախսերի հաշվառում
- շինության չափսերի հաշվարկում
- գծագրերի իրականացում՝ համապատասխան մասշտաբներին
- օգտվել տեխնիկայից

Բարձրագույն կրթություն

- ճարտարապետ
- ինժեներ՝
 - շինարարության
 - շենքերի կառուցման տեխնիկայի
 - քարտեզագրության,
 - շենքերի կառուցապատման
 - շենքերի նախագծման
 - տրանսպորտային համակարգերի
 - շենքի տեխնիկական սպասարկման
 - ջրային համակարգերի շինարարության
- ճարտարապետություն և դիզայն

Նախնական և միջին մասնագիտական

- գծագրող-կոնստրուկտոր
- տանիքագործ
- տեխնիկ-էլեկտրիկ
- հատակապատող
- ճակատների կառուցող
- սալիկապատող
- գազա և ջրախողովակատարեր անցկացնող
- բուխարիներ պատրաստող
- քարտեզագիր
- լաքապատող
- էքստերիերի դիզայներ
- շերտավարագույրներ պատրաստող
- ատաղձագործ
- քարի արտադրության տեխնոլոգ
- չափագրող
- սանտեխնիկական համակարգերի մոնտաժման աշխատանքների կազմակերպում և իրականացում
- օդափոխության համակարգի մոնտաժման աշխատանքների կազմակերպում և իրականացում
- անվտանգության տեխնիկայի ապահովում
- ծեփման աշխատանքների կատարում
- մոնտաժային աշխատանքների կատարում
- ջրամեկուսացման աշխատանքների կատարում
- հաշվարկային աշխատանքների կատարում
- բետոնե և երկաթբետոնե աշխատանքների կատարում
- ներկման և սոսնձման աշխատանքների կատարում

Մասնագիտական ոլորտ 5

Մասնագիտական ոլորտ 5

Փայտի տեխնիկա, գունային ձևավորում, տարածքի դիզայն

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- ձեռքի աշխատանք
- գործարկել և սպասարկել սարքավորումներ
- աշխատել գծագրերով
- նմուշին համապատասխան արտադրանք ստեղծել
- ներկայացնել նախագծերի առաջարկներ, պատրաստել էքսիզներ
- մշակել գեղարվեստական նախագծեր՝ հաշվի առնելով ֆինանսական կողմը, այն համաձայնեցնել հաճախորդների հետ
- կատարել փորձեր տարբեր նյութերով, կիրառել տարբեր մեթոդներ և գործիքներ
- ինքնուրույն աշխատել
- հաշվի առնել հաճախորդների ցանկությունը
- հաշվի առնել ժամանակակից միտումները
- լուծել տեխնիկական խնդիրներ

Հմտություններ

- ստեղծագործական միտք
- ծախսերի հաշվառում
- գծագրում
- տարածական ընկալում
- տարածքի չափերի հաշվառում
- ձևի և գույնի ընկալում
- ձեռքերի ճկունություն
- ֆիզիկական դիմացկունություն
- գովազդների պատրաստում
- գովազդային վահանակների պատրաստում
- ատաղծագործ

Բարձրագույն կրթություն

- ճարտարապետ
- ինժեներ (փայտամշակման տեխնիկա)
- դիզայներ /ինտերիերի դիզայն/

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- ապակեպատող
- ծառեր ձևավորող
- փայտամշակ
- փայտե խաղալիքներ պատրաստող
- ատաղծագործ
- կահույքագործ
- էքստերիեր դիզայներ
- շերտավարագույրներ արտադրող

Մասնագիտական ոլորտ 6

Մասնագիտական ոլորտ 6

Արհեստական և արտադրական նյութերի պատրաստման սարքավորումներ

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- մշակել գիտափորձերի անցկացման եղանակներ և կիրառել դրանք
- վերլուծել արդյունքներ
- վերլուծել տեղեկատվական բազան
- անցկացնել համեմատություն
- աշխատել լաբորատորիայում
- սպասարկել մեքենաներ, տեխնիկական միջոցներ
- մշակել կիրառման մեթոդներ
- ղեկավարել արտադրության տարբեր փուլեր
- վերահսկել արտադրանքի որակը

Հմտություններ

- կիրառել քիմիա-ֆիզիկական գիտելիքներ
- վերահսկել հիմնական փորձարկումները
- աշխատել ճշգրիտ ցուցանիշների հետ
- կոմպլեքս հաշվարկ իրականացնել
- պատճառահետևանքային կապեր գտնել
- կենտրոնանալու ունակություն
- գլուխ հանել տեխնիկայից

Բարձրագույն կրթություն

- քիմիկ
- ինժեներ՝
 - քիմիայի տեխնոլոգիա
 - սինթետիկ նյութերի տեխնիկա
- թղթի արտադրություն
 - տեխնոլոգիա (արտադրանք)
 - մատակարարման տեխնոլոգիա
- նյութարտադրություն

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- քիմիկ-լաբորանտ
- քիմիայի ոլորտի մասնագետ
- քիմիայի ոլորտի օգնական
- բրուտ
- թուղթ արտադրող
- ֆիզիկ-լաբորանտ
- նյութերը վերահսկող (քիմիա)
- տեքստիլ արտադրության լաբորանտ
- ծածկաշերտերի արտադրության ոլորտի մեխանիկ
- պլաստմասների և կաուչուկների արտադրության մեխանիկ
- ապակաշինության ոլորտի մեխանիկ
- նյութարտադրության ղեկավար
- ատամնատեխնիկ

Մասնագիտական ոլորտ 7

Մասնագիտական ոլորտ 7

Մաթեմատիկա և ֆիզիկա

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- իրականացնել գիտական վերլուծություններ
- մշակել խնդիրների լուծում
- մշակել, ներդնել և կատարելագործել համակարգչային ծրագրեր
- վերանայել արդյունքները
- գտնել թերություններ
- վերլուծել տեղեկատվություն
- նախագծել արդյունքների գրաֆիկա

Հնտություններ

- տրամաբանական վերլուծություն
- աշխատանքային պայմանների ստուգում
- կենտրոնացված աշխատանք
- արստրակտ աշխատանք
- աշխատանք համակարգչի և տվյալների բազայի հետ
- մաթեմատիկայի, ֆիզիկայի և էլեկտրոնիկայի ոլորտի մասնագիտական գիտելիքներ
- տրամաբանական մտածողություն և աշխատանք թվերի հետ

Բարձրագույն կրթություն

- SS մասնագետ
- մաթեմատիկ
- օդերևութաբան
- ֆիզիկ
- ինժեներ՝
 - ֆիզիկական տեխնիկա
 - տեխնիկական ինֆորմատիկա
 - շրջակա միջավայրի պաշտպանություն
- վիճակագրություն
- տեխնիկական մաթեմատիկա
- էկոնոմիկական մաթեմատիկա

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- տեխնոլոգիական գործընթացների իրականացում
- արտադրական գործընթացների իրականացում
- հեռահաղորդակցման ոլորտի մասնագետ

Մասնագիտական ոլորտ 8

Մասնագիտական ոլորտ 8

Մեքենաշինություն, մետալուրգիա, էլեկտրատեխնիկա

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- իրականացնել որակի վերահսկողություն
- համակարգչային ծրագրերի միջոցով դեկավարել սարքավորումներ և մեքենաներ
- աշխատել ճիշտ և կոնկրետ
- տեխնիկական միջամտության ապահովում
- կատարել ձևավորման աշխատանքներ
- տեխնիկական խնդիրների լուծումներ գտնել և օպտիմալացնել դրանք

Հմտություններ

- պատրաստել, մշակել և իրականացնել տեխնիկական ծրագրեր
- աշխատել չափման միավորների հետ
- մաթեմատիկական գիտելիքներ
- համակարգչային գիտելիքներ
- տեխնիկայի և մեխանիկայի հիմունքների իմացություն
- գունային գամմաները տարբերակելու ունակություն
- հմուտ ձեռքեր
- տարածական երևակայություն

Բարձրագույն կրթություն

- մեքենաշինություն
- ավտոմատացման տեխնոլոգիաներ
- էլեկտրոնիկա
- էլեկտրոտեխնիկա
- էներգետիկական և քեմուցման սարքավորումներ
- մեքենաշինության տեխնոլոգիա
- ճշգրիտ գործիքների տեխնոլոգիա
- արտադրության տեխնոլոգիա
- ինֆորմատիկա
- տեղեկատվության կառավարում
- միջուկային և ռեակտոր տեխնիկա
- կապի սարքավորումներ
- տեխնոլոգիաների նախագծում
- ավիացիոն սարքավորումներ և աստրոտեխնիկա
- գյուղատնտեսական մեքենաների արտադրություն
- մեքենաշինություն
- մեխատրոնիկա
- տեղեկատվական տեխնոլոգ
- միկրոսիստեմային տեխնոլոգիաներ
- կապի տեխնիկա
- արտադրողական տեխնիկա
- անվտանգության տեխնիկա
- տեխնիկական ինֆորմատիկա
- էկոնոմիկա

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- ավտոմոբիլի տեխնիկական սպասարկման աշխատանքների կատարում
- ավտոմոբիլի նորոգման աշխատանքներ
- ավտոմոբիլային անվտանգության ապահովում, առաջին օգնության ցուցաբերում
- արդյունաբերական կազմակերպությունների սարքավորումների, ագրեգատների, մեքենաների, հաստոցների և էլեկտրասարքավորումների հանգույցների ու մեխանիզմների հավաքում, մոնտաժում, կարգավորում և նորոգում
- էլեկտրասարքավորումների ստուգում և կարգաբերում
- էլեկտրասարքավորումների վթարների և անսարքությունների կախման և վերացում
- էլեկտրաբաշտակների, շարժակազմերի և էլեկտրագնացքների և էլեկտրական սարքավորումների նորոգման աշխատանքների իրականացում
- նորոգված էլեկտրաբաշտերի, շարժակազմերի և էլեկտրագնացքների էլեկտրական սարքավորումների հուսալիության և որակի վերահսկողություն

Մասնագիտական ոլորտ 9

Մասնագիտական ոլորտ 9

Ինֆորմատիկա և հեռահաղորդակցման տեխնոլոգիա

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- համակարգչային սպասարկում
- ցանցային ծառայությունների ստեղծում
- մշակել, ներդնել և արդիականացնել համակարգչային ծրագրեր
- աշխատել ժամանակակից տեխնոլոգիաների հետ
- պարբերաբար ընդլայնել գիտելիքները
- ախտորոշել և վերացնել օգտատիրոջ խնդիրները
- կազմել և իրագործել ուսումնական պլաններ

Հմտություններ

- աշխատել համակարգչի և տեղեկատվական բազայի հետ
- մաթեմատիկական գիտելիքներ
- կենտրոնացման ունակություն
- ստեղծել տեխնիկական կապեր
- վերլուծել իրավիճակը և ստեղծել տրամաբանական կապեր
- հասկանալի և հստակ փոխանցել տեղեկատվություն

Բարձրագույն կրթություն

- էլեկտրոնիկա
- էլեկտրոտեխնիկա
- ինֆորմատիկա
- մեքենաշինություն
- ավտոմատացման տեխնոլոգիաներ
- տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
- միկրոէլեկտրոնիկա
- միկրոհամակարգերի տեխնոլոգիա
- կապի տեխնոլոգիա
- էկոնոմիկա/տնտեսություն

Մասնագիտական զբաղմունքներ

- էլեկտրիկ
- ինֆորմատիկա
- ծրագրավորողի օգնական
- SS մասնագետ
- ծրագրավորող, ցանցային ադմինիստրատոր
- ռադիոտեխնիկ
- հեռահաղորդակցման տեխնոլոգիաներ
- մեխատրոնիկ
- միկրոտեխնոլոգ

Մասնագիտական յոթրտ 10

Մասնագիտական ոլորտ 10

Մոդա, հագուստ, տեքստիլ արտադրանք

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- հաշվի առնել նորածնության վերջին միտումները
- պատշաճ ձևով ընտրել և մշակել կտորներ, գործվածքներ, մորթիներ
- ստեղծել նոր էքսիզներ
- ստեղծել օրինակներ/նմուշներ
- առաջարկել նոր մտահղացումներ
- աշխատել կոկիկ նմուշին կրկնօրինակելով
- աշխատել ինքնուրույն
- ի նկատի ունենալ հաճախորդի ցանկությունը
- ընտրել հետաքրքիր գունային համադրություններ
- օգտվել համակարգչից

Հմտություններ

- կառուցվածքի և գույնի ընկալում
- ձեռքի վարպետություն
- տարածական երևակայություն
- նյութական ծախսերի հաշվարկում
- աշխատանքների համակարգում
- աշխատել սեղմ ժամկետներում
- հաղորդակցման հմտություն
- սրամտություն
- ռճի և ճաշակի հարցում հստակ և հիմնավոր եզրակացություններ

Բարձրագույն կրթություն

- Դիզայներ՝
 - ինտերիերի դիզայն
 - կոստյումների դիզայն
 - գործվածքների նախագծում
- ինժեներ՝
 - հագուստի արտադրության տեխնոլոգիա
 - կոշիկների և կաշվե իրերի արտադրման տեխնոլոգիա
 - տեքստիլ քիմիա
 - գործվածքների նախագծում
 - գործվածքների արտադրություն
 - կարի մեքենաների օգտագործում
 - կարի մեքենաների վերանորոգում
 - գործվածքների և հագուստների արտադրություն
 - գործվածքների վերամշակում
- կոստյումների նախագծում
- կերպարվեստ

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- դերձակ
- կանացի դերձակ
- տղամարդու դերձակ
- կոսմետոլոգ
- կանացի գլխարկներ պատրաստող
- գովազդային պաստառների դիզայներ
- հագուստի էքսիզավորում
- կարի արտադրատեսակների կարում
- կարի արտադրատեսակների մոդելավորում
- կարի արտադրատեսակների նորոգում և նորացում
- ձեռքով գեղարվեստական ասեղնագործության աշխատանքների կատարում
- հատուկ սարքավորումներով ասեղնագործության կատարում

Մասնագիտական ոլորտ 11

**Մասնագիտական ոլորտ 11
Երաժշտություն, արվեստ, դիզայն**

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- էքսիզների ստեղծում
- էքսիզներին համապատասխան հագուստի ձևավորում
- փորձարկումներ
- նորածնության տենդենցների միավորում
- լսել հաճախորդների ցանկությունը
- պատվերների համաձայնեցում
- հաճախորդների հետ՝ ֆինանսական և նախընտրության առումով

Հմտություններ

- երևակայություն
- նոր մտքեր և առաջարկներ
- վստահ ինքնաներկայացում և աշխատանքի ներկայացում
- ձևի և գույնի զգացողություն
- նորամուծություններ
- ֆինանսական հաշվարկներ
- տարածական երևակայություն
- ձեռքի շնորհ

Բարձրագույն կրթություն

- նկարիչ
- քանդակագործ
- բեմի և բեմական հագուստի դիզայներ
- գրաֆիկական դիզայն
- դիրիժոր
- դրամատուրգ
- ֆիլմերի և հեռուստատեսային ծրագրերի ռեժիսոր
- շոու-ծրագրերի բեմադրիչ
- ձայնային և զունային տեխնիկա
- եկեղեցական երգ
- կոստյումներ նախագծող
- երաժշտության ուսուցիչ
- օպերային երգիչ
- օրկեստրային երաժշտություն
- տիկնիկային թատրոնի դերասան
- ռեժիսոր
- երգիչ
- դերասան
- պարող
- պարի ուսուցիչ
- հնչյունային օպերատոր

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- նախագծող
- հագուստ մոդելավորող
- կինոարտադրող
- լուսանկարիչ
- լարային գործիքների վարպետ
- տեխնիկական օգնական
- տղամարդկանց հագուստ մոդելավորող
- կավագործ
- բրուտ
- դաշնակահար
- նկարիչ
- դիմահարդար
- հնչյունային օպերատոր
- մուլտիմեդիայի օպերատոր
- քանդակագործ
- հարվածային գործիքների մասնագետ
- երաժշտական գործիքներ վաճառող
- տեքստիլ արդյունաբերություն
- շենքեր նախագծող
- գովազդներ պատրաստող

Մասնագիտական ոլորտ 12

Մասնագիտական ոլորտ 12

Բժշկություն և հոգեբանություն

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- բուժել, օգնել խնամել
- հոգ տանել, ծառայություն մատուցել
- խորհրդատվություն տրամադրել
- զննել
- համապատասխան միջամտություն ցուցաբերել
- վերազննել
- համեմատել
- ախտորոշել
- հանձնարարականներ տալ
- հաշվետվություններ և եզրակացություններ կազմել
- կիրառել տեխնիկա
- աշխատել թիմում

Հմտություններ

- ընդունել արագ և ճիշտ որոշումներ
- պատասխանատվություն
- դիմանալ ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությանը
- կողմնորոշման ունակություն
- համբերատարություն
- ինտուիցիա
- կապեր հաստատել
- թիմային աշխատանքի ունակություն
- հաստատուն աշխատանք
- ճարտասանություն
- բնական գիտություններ
- լավ հիշողություն
- հիգիենայի կանոնների պահպանում

Բարձրագույն կրթություն

- դեղագործ
- բժիշկ
- բուժիաստատության ադմինիստրատոր
- ինժեներ՝
 - բիո-բժշկական տեխնոլոգիաներ,
 - բժշկական տեխնիկա
- թերապևտ
- բուժքույր
- սանիտար
- հոգեբան
- հոգեթերապևտ
- անասնաբույժ
- ատամնաբույժ

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- ծերերի խնամակալության մասնագետ
- լոգոպետ
- բժշկի օգնական
- մանկաբարձ
- մանկաբույժ
- բուժքույր
- մերսոլ
- բուժիաստատության ադմինիստրատիվ աշխատող
- պեդիկյուր
- ճառագայթաբան
- վիրահատության տեխնիկական օգնական
- օրթոպեդ
- ֆիզիոթերապևտ
- սոցիալական ապահովության ոլորտի աշխատակից
- անասնաբույժի օգնական
- կենդանիների խնամք
- ատամնաբույժի օգնական

Մասնագիտական ոլորտ 13

Մասնագիտական ոլորտ 13

Բժշկական տեխնոլոգիաներ և լաբորատորիա

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- աշխատել գործիքներով
- գործիքների, սարքավորումների մաքրության ստուգում և ապահովում
- հավաքել և մշակել տեղեկատվություն
- պահպանել հիգիենայի կանոններ
- սպասարկել հաճախորդներին
- տեղայնացնել բժշկական գործիքները և սարքավորումները
- իրականացնել պլանավորում
- վերացնել տեխնիկական խնդիրները և դրանց սկզբնաղբյուրները
- տեխնիկական խնդիրների լուծման եղանակների մշակում

Հմտություններ

- բնական գիտությունների և մաթեմատիկայի հմտություն
- ինտուիցիա
- հաճախորդների սպասարկում
- խմբային աշխատանքի կարողություն
- հմուտ ձեռքեր
- գունային երանգների տարբերակում

Բարձրագույն կրթություն

- բուժիաստատության ադմինիստրատիվ աշխատող
- ակնաբույժ
- բիոտեխնոլոգիաներ
- առողջապահություն
- շրջակա միջավայրի և հիգիենայի պահպանման տեխնոլոգիաներ

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- բժշկի օգնական
- ակնաբույժ
- վիրաբույժ
- ակուստիկ-լսողական սարքերի մասնագետ
- բուժիաստատության ադմինիստրատիվ աշխատողի օգնական
- ճառագայթաբանություն
- օրթոպեդ
- տեխնիկական օգնական/պրեպարացիայի
- դեղագործի օգնական
- անասնաբույժի օգնական
- ատամնաբույժ
- ատամնատեխնիկ

Մասնագիտական ոլորտ 14

**Մասնագիտական ոլորտ 14
Առևտուր, էկոնոմիկա և արտադրություն**

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- հաշվարկել ծախսերը և համեմատել
- կազմակերպել աշխատանքային գործընթացը
- աշխատել մի շարք տվյալների և թվերի հետ
- աշխատել ինքնուրույն
- ձեռք բերել հաճախորդներ և սպասարկել նրանց
- վաճառքի պատվերների ընդունում

Հմտություններ

- վստահություն
- խոսելու և գրելու վարպետություն
- համոզելու կարողություն
- կապերի հաստատում
- հաղորդակցվող
- ծախսերի հաշվառում
- օտար լեզուների իմացություն
- արագ և ճիշտ որոշումներ կայացնելու հմտություն

Բարձրագույն կրթություն

- մաթեմատիկ
- տնտեսագետ
- թարգմանիչ
- տնտեսագետ-ինֆորմատիկ
- ինժեներ-էկոնոմիստ
- ֆինանսիստ
- հաշվապահ
- բանկային գործ

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- հաշվապահ
- հարկային տեսուչ
- վաճառող
- տնտեսագետ-օգնական
- թարգմանիչ

Մասնագիտական ոլորտ 15

Մասնագիտական ոլորտ 15

Խոհարարություն, զբոսաշրջություն

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- սպասարկել հաճախորդներին
- տիրապետել օտար լեզուների
- բանակցել
- տեսակավորել, դասակարգել
- վերստուգել պահեստային ապրանքները
- աշխատել տվյալների բազայի և թվերի հետ
- օգտագործել ժամանակակից հեռահաղորդակցման տեխնոլոգիաներ
- ցուցաբերել ուշադրություն անձանոթ մարդկանց նկատմամբ
- աշխատել ինքնուրույն

Հմտություններ

- կապեր հաստատել
- աշխատել խմբում
- ճարտասանություն
- օտար լեզուների իմացություն
- ֆինանսական հաշվարկ
- ֆիզիկական դիմացկունություն/ձեռքերի և ոտքերի/
- աշխատել ժամանակի սղության պայմաններում
- ազատ ժամանակ աշխատելու պատրաստակամություն

Բարձրագույն կրթություն

- գիդ-թարգմանիչ
- տուրիստական գործ
- բիզնես կառավարիչ
- խոհարար

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- վարորդ
- երկաթուղու աշխատող
- հասարակական սննդի տեխնոլոգ
- մագործ
- ուղեկցորդուհի
- հյուրանոցային բիզնես
- խոհարար
- հրուշակագործ
- ռեստորանային գործ

Մասնագիտական ոլորտ 16

Մասնագիտական ոլորտ 16

Սպորտ և ժամանց

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- մոտիվացնել ուրիշներին
- աշխատել թիմում
- կապեր հաստատել տարբեր տարիքային խմբերի ներկայացուցիչների հետ
- ֆիթնեսի և սպորտի նկատմամբ հետաքրքրվածություն
- պատրաստ լինել այլ քաղաքներում աշխատելու
- լինել օրինակելի մյուսների համար
- կազմել տեղեկատվական նյութեր
- փորձարկել նոր գաղափարներ

Հմտություններ

- հնարամիտ
- հաղորդակցվող, շփվող
- ինքնավստահ
- ճարտասան
- կռահելու ունակություն/ինտուիցիա/
- ֆիզիկական դիմացկունություն
- հաստատակամություն
- համբերություն

Բարձրագույն կրթություն

- աշխարհագրագետ
- տնտեսագետ
- տուրիզմ
- երաժշտության ուսուցիչ
- մանկավարժ
- սոցիալական աշխատող
- սոցիալական մանկավարժ
- ֆիզկուլտուրայի ուսուցիչ
- պարուսույց

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- խնամակալ
- դաստիարակ
- լուսանկարիչ
- մարմնամարզության ուսուցիչ
- մանրածախ առևտրի վաճառող
- մերսող
- երաժշտական գործիքների վաճառող
- երաժշտության ուսուցիչ
- ձիավարության մասնագետ
- ֆիզիոթերապևտ
- դահուկային սպորտ
- ֆիզկուլտուրայի ուսուցիչ
- պարի ուսուցիչ

Մասնագիտական ոլորտ 17

**Մասնագիտական ոլորտ 17
Դաստիարակություն, կրթություն, որակավորման
բարձրացում**

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- դասավանդում
- դեկավարում
- դրոշել, /մոտիվացնել/
- զրույցներ վարել, խորհրդակցել
- համոզելու կարողություն
- ուսումնական նյութերի պատրաստում
- ձևակերպել ուսումնական նյութերը մատչելի ձևով
- ինքնակատարելագործվել
- ստուգել, համեմատել, գնահատել արդյունքները, ձեռքբերումները

Հմտություններ

- հաղորդակցվող, շփվող
- ինքնուրույն
- անկաշկանդ
- համբերատար և դիմացկուն
- հնարամիտ
- ճարտասան
- լավ հիշողություն
- բազմակողմանի զարգացած
- ակտիվություն ցուցաբերող, նախաձեռնող

Բարձրագույն կրթություն

- գրադարանավար
- ադմինիստրատոր
- դասավանդող
 - հանրակրթական դպրոցում
 - քոլեջում
 - ինստիտուտում
- լոգոպեդ
- գիր
- մանկավարժ
- հոգեբան
- աստվածաբանություն
- հասարակական գիտություններ
- հանրային կառավարում
- սոցիալական ապահովագրություն
- ֆիզկուլտուրայի ուսուցիչ

**Նախնական և միջին մասնագիտական
կրթություն**

- լրագրող
- դաստիարակ
- մարմնամարզության ուսուցիչ
- երեխաների խնամակալ
- երաժշտություն և ռիթմիկա դաստիարակող ուսուցիչ
- լոգոպեդ
- երաժշտության ուսուցիչ (ազատ աշխատող)
- ֆիզկուլտուրայի ուսուցիչ (ազատ աշխատող)

Մասնագիտական ոլորտ 18

Մասնագիտական ոլորտ 18

Ուղղորդում և խորհրդատվություն

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- զգալ և հասկանալ մյուսներին
- աջակցել հարցազրույցի միջոցով
- դրական ազդեցություն ունենալ այլ մարդկանց վրա
- կարեկցել
- բանակցել տարբեր մարդկանց հետ
- անձնագրի
- աշխատել կենտրոնացնելով ուժերը
- աշխատել ինքնուրույն

Հմտություններ

- հաղորդակցվող
- շփվող, կարեկից
- ինքնավստահ
- զգայուն
- կռահելու ունակություն
- թիմում, կոլեկտիվում աշխատելու ընդունակություն
- ճարտասանություն
- պատասխանատվություն
- տակտի զգացողություն
- բազմակողմանի զարգացած

Բարձրագույն կրթություն

- համայնքային աշխատող
- եկեղեցու սպասավոր
- արտթերապևտ
- մանկավարժ
- հոգեբան
- հոգեթերապևտ
- աստվածաբան
- սոցիալական աշխատող
- սոցիալական ապահովագրություն

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- ծերերի խնամակալ
- հենաշարժողական թերապիա
- դաստիարակ
- ընտանիքի խնամքի մասնագետ

Մասնագիտական ոլորտ 19

Մասնագիտական ոլորտ 19

Լեզուներ, զանգվածային լրատվության միջոցներ

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- արտահայտվել բառացիորեն և փոխաբերական
- պարզաբանումներ անել
- մշակել գաղափարներ
- հետաքրքրաշարժ լինել սեփական խոսքով
- զնահատել աշխատանքները, ընտրել և փոխանցել

Հմտություններ

- գրավոր և բանավոր ճարտասանություն
- քննադատական մտածողություն, եզրահանգումներ անելու ընդունակություն
- լավ հիշողություն
- հաղորդակցվող
- զգայունություն, ըմբռնողականություն, կոահելու ունակություն
- թիմում, կոլեկտիվում աշխատելու ընդունակություն
- ինքնավստահություն
- օտար լեզուների իմացություն
- ցուցաբերել ակտիվություն և լինել նախաձեռնող

Բարձրագույն կրթություն

- անիմատոր
- արխիվի աշխատակից
- գրադանավար
- դիզայներ
 - գրաֆիկական դիզայն
 - վիզուալ հաղորդակցում
- ադմինիստրատիվ աշխատող
- թարգմանիչ / բանավոր թարգմանություն/
- օպերատոր-հեռուստահաղորդումների և կինոֆիլմերի
- կինոարտադրություն
- ծրագրավորող
- լրագրող
- օտար լեզուներ դասավանդող
- երաժիշտ
 - գործիքների վրա նվագող
 - եկեղեցական երաժիշտ
 - երգիչ
- բանասեր
- խմբագիր
- ռեժիսոր
- մոնտաժող
- լեզվաբան
- պարող
- հնչյունային օպերատոր
- թարգմանիչ (գրավոր թարգմանություն)

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- դիզայներ
- տպագրող
- խմբագիր կինոֆիլմերի և տեսագրությունների
- լրագրող
- միջոցառումների կազմակերպման տեխնիկական մասնագետ
- լուսանկարիչ
- օպերատոր, օպերատորի օգնական
- դիմահարդար
- հնչյունային օպերատոր
- մուլտիմեդիայի օպերատոր
- դերասան
- ֆիլմերի ծայնագրման մասնագետ

Մասնագիտական ոլորտ 20

Մասնագիտական ոլորտ 20

**Տրանսպորտ, շարժում, նյութատեխնիկական
ապահովվածություն**

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- որոշումներ կայացնել
- մշակել և համակարգել արտադրական պլանները
- մշակել խնդիրների տեխնիկական լուծումները
- համեմատել փորձերի տվյալները և արդյունքները
- համոզել աշխատակիցներին և հաճախորդներին
- ներդրել և պահպանել տեխնիկական սարքավորումներ
- հայտնաբերել և վերացնել անսարքություններ

Հմտություններ

- հաղորդակցվող
- թիմային աշխատանք
- հասկանալ տեխնիկական կապերը
- օտար լեզուների իմացություն
- պատասխանատվություն
- ֆիզիկական ծանրաբեռնվածություն
- կենտրոնանալու ընդունակություն
- աշխատել սեղմ ժամկետներում

Բարձրագույն կրթություն

- փոստատար
- մաքսային գործ
- բեռնափոխադրումներ /լոգիստիկա/
- փոխադրամիջոցների կառավարում
- տրանսպորտային գործ

**Նախնական և միջին մասնագիտական
կրթություն**

- վարորդ
- անվտանգության տեխնիկայի կանոնների ապահովում արտադրական տեղամասում
- երկաթուղային շարժակազմի տեխնիկական շահագործում և անվտանգ երթուևկության ապահովում
- երկաթուղային շարժակազմի նորոգման և տեխնիկական սպասարկման աշխատանքների կազմակերպում
- բեռների և ուղևորների փոխադրումների կազմակերպում
- շարժակազմի տեխնիկական շահագործման, սպասարկման և նորոգման որակի վերահսկում

Մասնագիտական ոլորտ 21

Մասնագիտական ոլորտ 21

Իրավանաբանություն և հասարակական անվտանգություն

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- աշխատել համապատասխան գրաֆիկով
- համեմատել տվյալները
- պայքարել հանցագործության դեմ և վերականգնողական աշխատանքներ իրականացնել
- պահպանել անվտանգություն
- հետևել օրենքի պահանջների կատարմանը
- հանդես գալ ի շահ այլ մարդկանց պաշտպանության

Հմտություններ

- պատասխանատվություն
- կապեր հաստատելու կարողություն
- թիմային աշխատանքի կարողություն
- արագ որոշումներ կայացնել
- ինքնատիրապետում
- ֆիզիկական դիմացկունություն
- տրամաբանական մտածողություն
- կենտրոնացում
- ճարտասանություն
- աշխատել սեղմ ժամկետներում

Բարձրագույն կրթություն

- նոտարական գործ
- փաստաբան
- դատավոր
- քաղաքագետ
- ոստիկան
- սահմանապահ
- հանրային կառավարիչ
- դատավոր
- վիճակագրագետ
- կառավարիչ
- գյուղական տնտեսություն

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- նոտարական գրասենյակի աշխատակից
- լիազորված փաստաբանական գրասենյակի աշխատակից
- ոստիկան
- սահմանապահ
- աշխատակից փաստաբանական և նոտարական գրասենյակում
- սոցիալական ապահովագրության ոլորտի մասնագետ
- հարկային աշխատող
- կառավարիչ

Մասնագիտական ոլորտ 22

Մասնագիտական ոլորտ 22

Իրավական և հասարակական կառավարում

Հետաքրքրությունների ոլորտ

- հավաքել, կազմել, գնահատել, մշակել տվյալներ, թվեր
- վերլուծել սոցիալ-իրավական խնդիրներ և կայացնել որոշումներ
- հետևել կանոնակարգերին
- աշխատել գրասենյակում
- օգտագործել հաղորդակցման նոր տեխնոլոգիաներ
- տրամադրել խորհրդատվություն
- հանդես գալ ելույթով՝ այլ մարդկանց շահերը պաշտպանելու համար
- փոխազդել քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական զարգացումների վրա

Հմտություններ

- ճարտասանություն գրավոր և բանավոր խոսքում
- թիմային աշխատանքի կարողություն
- ճիշտ որոշումներ կայացնելու հմտություն
- պատասխանատվություն
- կենտրոնացում
- կապերի հաստատում
- աշխատել թվերի հետ
- հասկանալ քաղաքական, տնտեսական և իրավական հարաբերությունները

Բարձրագույն կրթություն

- գրադարանավար
- գործավար-քարտուղար
- ֆինանսիստ
- փաստաբան
- քաղաքագետ
- հասարակական գիտություններ
- վիճակագրագետ
- կառավարիչ
- գյուղատնտեսություն
- իրավաբան
- տնտեսագետ

Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն

- մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատու
- լրագրող
- հեռահաղորդակցման ոլորտի մասնագետ
- փաստաբանի և նոտարի օգնական
- սոցիալական ապահովագրության ոլորտի մասնագետ
- կառավարիչ

Հավելված 1.3

Թեստ

Մասնագիտական գործունեության նախընտրելի տեսակները

Հեղինակ՝ Ա. Կլիմով

Թեստն ուղղված է մասնագիտության ընտրության գործընթացում անձի ուղղվածության բացահայտմանը: Այցելուն պետք է առաջարկվող քսան զույգ գործունեության տեսակներից ընտրի մեկը և նախընտրած տարբերակը վերցնի շրջանակի մեջ:

Թեստավորման ժամանակահատվածը չպետք է սահմանափակված լինի, սակայն կարելի է նշել, որ հարցերի շուրջ պետք չէ երկար մտածել և թեստավորումը միջինում պահանջում է 20 րոպե: Թեստի արդյունքների վերլուծության աղյուսակը ևս պատրաստված է. հինգ տողերից յուրաքանչյուրը համապատասխանում է Ա. Կլիմովի կողմից առանձնացված մասնագիտական գործունեության նախընտրելի տեսակներից մեկին և ցանկալի է այցելուին առաջարկել հենց այդ տիպին պատկանող մասնագիտություն:

Թեստի հրահանգ

«Ենթադրենք, որ համապատասխան ուսուցումից հետո դուք կարող եք կատարել ցանկացած աշխատանք: Բայց եթե ստիպված լինեիք ընտրել հնարավոր երկու տարբերակներից միայն մեկը, ի՞նչը կլիներ»:

Ի՞նչ ես նախընտրում

- | | | |
|---|-----|--|
| 1ա. Խնամել կենդանիներին | թե՛ | 1բ. Սպասարկել մեքենաներ, սարքեր/ հսկել, կարգավորել դրանք |
| 2ա. Օգնել հիվանդ մարդկանց, բուժել նրանց | թե՛ | 2բ. Կազմել աղյուսակներ, հաշվիչ մեքենաների ծրագրեր |

3ա. Հսկել գրքերի նկարագարդումների, պլակատների, գեղարվեստական բացիկների, ձայնապնակների որակը	թե՛	3բ. Հսկել բույսերի վիճակը, զարգացումը
4ա. Մշակել նյութեր (փայտ, գործվածք, մետաղ, պլաստմաս և այլն)	թե՛	4բ. Ապրանքը հասցնել սպառողին (գովազդել, վաճառել)
5ա. Քննարկել գիտահանրամատչելի գրքեր, հոդվածներ	թե՛	5բ. Քննարկել գեղարվեստական գրքեր (պիեսներ, համերգներ)
6ա. Մեծացնել տնային կենդանիների	թե՛	6բ. Մարզել ընկերներին (կամ կրտսերներին) որոշակի գործողություններ կատարելիս
7ա. Արտատպել նկարներ, պատկերներ կամ լարել երաժշտական գործիքներ	թե՛	7բ. Ղեկավարել որևէ բեռնատար (ամբարձիչ կամ տրանսպորտային) միջոց
8ա. Մարդկանց հաղորդել, բացատրել անհրաժեշտ տեղեկությունը	թե՛	8բ. Գեղարվեստորեն ձևավորել ցուցահանդեսներ, ցուցափեղկեր կամ մասնակցել համերգների, բեմադրությունների կազմակերպմանը
9ա. Վերանորոգել ապրանքներ, հագուստ, տեխնիկա, բնակարաններ	թե՛	9բ. Գտնել և ուղղել տեքստերում, աղյուսակներում առկա սխալները
10ա. Բուժել կենդանիներին	թե՛	10բ. Կատարել հաշվումներ, հաշվարկներ
11ա. Աճեցնել (ստանալ) բույսերի նոր տեսակներ	թե՛	11բ. Նախագծել արդյունաբերական արտադրանքների նոր տեսակներ (մեքենաներ, սնունդ, տներ և այլն)
12ա. Լուծել մարդկանց միջև առաջացած վեճերը, գժտությունները, համոզել, բացատրել, խրախուսել, պատժել նրանց	թե՛	12բ. Հասկանալ գծագրեր, սխեմաներ, աղյուսակներ (ստուգել, ճշտել, հստակեցնել)

13ա. Դիտել, ուսումնասիրել գեղարվեստական ինքնագործունեության խմբակների աշխատանքներ	թե՛	13բ. Դիտել, ուսումնասիրել մանրէների կյանքը
14ա. Սպասարկել, կարգավորել բժշկական սարքավորումներ	թե՛	14բ. Բժշկական օգնություն ցույց տալ մարդկանց վնասվածքների, հարվածների, այրվածքների և այլնի դեպքում
15ա. Կազմել ճշգրիտ բացատրություններ, հաշվետվություններ դիտարկվող երևույթների իրադարձությունների, չափվող օբյեկտների և այլնի մասին	թե՛	15բ. Գեղարվեստորեն նկարագրել, պատկերել իրադարձությունները
16ա. Լաբորատոր անալիզներ կատարել հիվանդանոցում	թե՛	16բ. Ընդունել, զննել հիվանդներին, զրուցել նրանց հետ, բուժում նշանակել
17ա. Ներկել կամ նկարագարել սենյակների պատերը, իրերի մակերեսները	թե՛	17բ. Իրականացնել շենքերի մոնտաժում կամ մեքենաների, սարքերի հավաքում
18ա. Կազմակերպել ընկերների կամ կրտսերների էքսկուրսիաները, արշավները, այցելությունները թանգարաններ, թատրոններ և այլն	թե՛	18բ. Խաղալ բեմում, մասնակցել համերգների
19ա. Օգտվելով գծագրերից պատրաստել դետալներ, արանքներ, կառուցել շենքեր	թե՛	19բ. Զբաղվել գծագրությամբ, պատճենահանել գծագրեր, քարտեզներ
20ա. Պայքարել բույսերի հիվանդությունների, անտառի և այգու վնասատուների դեմ	թե՛	20բ. Աշխատել ստեղնաշարային մեքենաների վրա

Արդյունքների վերլուծություն

Անձնային տիպ	Մարդ-բնություն	Մարդ-տեխնիկա	Մարդ-մարդ	Մարդ-նշանային համակարգ	Մարդ-գեղարվեստական կերպար
Նշեք թեստում ընդգծված տարբերակների համարները	1ա	1բ	2ա	2բ	3ա
	3բ	4ա	4բ	5ա	5բ
	6ա	7բ	6բ	9բ	7ա
	10ա	9ա	8ա	10բ	8բ
	11ա	11բ	12ա	12բ	13ա
	13բ	14ա	14բ	15ա	15բ
	16ա	17բ	16բ	19բ	17ա
	20ա	19ա	18ա	20բ	18բ
Ընդամենը					

Նկարագրություն

Մասնագիտության տիպերի դասակարգումն ըստ Ե.Ա. Կլիմովի

Տարբերում են մարդկային տիպերի և մասնագիտությունների 5 համադրություններ՝

1. մարդ-մարդ
2. մարդ- բնություն
3. մարդ- տեխնիկա
4. մարդ- ստեղծագործական կերպար
5. մարդ- նշանային համակարգ

1. **Մարդ - մարդ տեսակը՝** ենթադրում է հիմնականում աշխատանք մարդկանց հետ և մասնագիտական աշխատանքից բխող մշտական շփումներ: Այս տիպի մասնագետները պետք է կարողանան

գործնական հարաբերություններ հաստատել մարդկանց հետ և պահպանել այն, հասկանալ նրանց, ազդեցություն գործել մարդկանց վրա՝ ցուցաբերելով համբերատարություն, բարյացկամություն, մեծահոգություն: Այսպիսի մասնագետների համար մշտապես պետք է հաճելի լինի շփումը մարդկանց հետ:

Հակումներ, նախասիրություններ, արտահայտված որակներ.

- մարդկանց սպասարկում,
- բժշկելու ունակություն կամ հակում,
- սովորեցնելու, դաստիարակելու ունակություն,
- օրենքների և իրավունքների պաշտպանում,
- շփվելու և անձանոթների հետ հարաբերվելու ունակություն,
- ապրումակցման կարողություն և բարեհաճ վերաբերմունք շրջապատողների նկատմամբ
- ակտիվ լսելու կարողություն,
- աշխատանքը ինքնուրույն կազմակերպելու ունակություն,
- հստակ խոսք և հանրության առաջ ներկայանալու կարողություն:

Մասնագիտական կարևոր հատկություններ.

- զարգացած հաղորդակցման ունակություններ,
- հուզական կայունություն,
- ուշադրությունը արագ տեղափոխելու ունակություն,
- ապրումակցում (էմպատիա),
- հետևողականություն,
- կազմակերպչական հմտություններ:

Մասնագիտությունների օրինակներ.

1. գործակալ (գովազդային, ապահովագրական)
2. մերսող
3. բուժքույր
4. ոստիկան
5. մատուցող
6. անվտանգության աշխատակից
7. փաստաբան
8. դիմահարդար
9. բժիշկ
10. մշակութաբան

11. մանկավարժ
12. հոգեբան
13. սոցիալական աշխատող
14. հասարակայնության հետ կապերի (PR) մասնագետ
15. մո կառավարիչ
16. մարզիչ և այլն

2. Մարդ - բնություն տեսակը ենթադրում է աշխատանք, որը կապված է բնության երևույթների և օրգանիզմների հետ: Այսպիսի մասնագետները հոգ են տանում բուսականության և կենդանիների մասին և կատարում են մի շարք աշխատանքներ, որոնք կապված են դրանց խնամքի, զարգացման ու բազմացման հետ: Այս մասնագետների աշխատանքի օբյեկտ են հանդիսանում կենդանիները, բուսականությունը, միկրոօրգանիզմները: Նրանց անհրաժեշտ է համբերատարություն անհարմարավետ պայմաններում աշխատելու համար:

Հակումներ, նախասիրություններ, արտահայտված որակներ.

- հետևել ու խնամել կենդանիներին,
- կենդանիների և բույսերի բազմացում՝ բուծում,
- հետաքրքրություն բնության երևույթների նկատմամբ,
- կենդանի ու անկենդան բնության ուսումնասիրություն, բույսերի ու կենդանիների խնամք,
- կենդանիների և բույսերի հիվանդությունների բուժում և կանխարգելում:

Մասնագիտական կարևոր հատկություններ.

- հետևողականություն,
- համակարգելու հակում,
- ուշադրության կենտրոնացվածություն,
- ակտիվ շարժունակության հակում:

Մասնագիտությունների օրինակներ

1. գյուղատնտես
2. այգեգործ
3. կենսաբան
4. անասնաբույժ
5. երկրաբան

6. հնէաբան
7. ֆիզիկոս
8. քիմիկոս
9. բուսաբույժ
10. բնապահպան
11. դեղագործ

3. Մարդ - տեխնիկա տեսակը՝ ենթադրում է այնպիսի աշխատանք, որն առնչվում է տարատեսակ մեքենաների, մեխանիզմների, սարքերի հետ: Այսպիսի մասնագիտությունները կապված են տեխնիկական միջոցների ստեղծման, մոնտաժման, հավաքման, փորձարկման, շահագործման հետ:

Հակումներ, նախասիրություններ, արտահայտված որակներ.

- դիտել, հետազոտել, զննել,
- ստեղծել ու գործարկել նոր նմուշներ,
- պլանավորել, նախագծել, մշակել, մոդելավորել, շահագործել,
- ինքնուրույն կազմակերպել թե՛ սեփական, թե՛ այլոց աշխատանքը,
- ոչ ստանդարտ որոշումներ կայացնել,
- տեխնիկական միջոցների ստեղծում, մոնտաժում և տեղադրում,
- տեխնիկական արտադրանքի շահագործում,
- տեխնիկայի վերանորոգում:

Մասնագիտական կարևոր հատկություններ.

- տեխնիկական մտածելակերպ,
- տարածական երևակայություն,
- պրակտիկ գործունեության հակում,
- էմոցիոնալ կայունություն:

Մասնագիտությունների օրինակներ

1. ճարտարապետ
2. ինժեներ
3. կինոպերատոր
4. ծրագրավորող
5. ավտովերանորոգող
6. մեխանիկ
7. զոդող
8. էլեկտրիկ և այլն

4. Մարդ – գեղարվեստական կերպարի գործունեությունն անվանում են ստեղծագործություն: Այն համարվում է մտքի, ճանաչողական, հոգևոր և պրակտիկ գործունեության արդյունք: Մասնագետներին անհրաժեշտ է գեղարվեստական ճաշակ, վառ երևակայություն:

Հակումներ, նախասիրություններ, արտահայտված որակներ.

- գեղարվեստական ստեղծագործություն ստեղծելու, արարելու, նախագծելու, մոդելավորելու կարողություն,
- արարելու, վերարտադրելու և նոր ստեղծագործություններ հեղինակելու կարողություն,
- բեմում ելույթ ունենալու կարողություն,
- ձեռագործ աշխատանքներ կատարելու ընդունակություն:

Մասնագիտական կարևոր հատկություններ.

- վառ երևակայություն,
- ստեղծագործական մտածողություն,
- զգայությունների ճկունություն,
- զարգացած ֆունկցիոնալ ունակություններ (լսողություն, տեսողություն, խոսք, ճաշակ և այլն):

Մասնագիտությունների օրինակներ.

1. ոճաբան
2. վարսահարդար
3. խոհարար
4. դերձակ
5. ֆոտոմոդել
6. ոսկերիչ
7. դերասան
8. ճարտարապետ
9. դիզայներ
10. երգիչ
11. պարող
12. նկարիչ
13. ռեժիսոր
14. դիրիժոր և այլն

5. Մարդ- նշանային համակարգ կերպարն առանձնանում է իր թվերի, նիշային պատկերումների, կողերի, սիմվոլների, տեքստերի արտահայտմամբ: Այս տիպին են դասվում այն մասնագիտությունները, որոնք ենթադրում են աշխատանք թվերի, բանաձևերի, աղյուսակների, գծագրերի, դրանց ստեղծման, հետազոտության և կիրառման հետ:

Հակումներ, նախասիրություններ, արտահայտված որակներ.

- տեքստերի և աղյուսակների մշակում,
- հաշվարկների իրականացում,
- տեղեկատվության վերլուծում,
- գրաֆիկների, քարտերի և աղյուսակների հետ աշխատանք,
- ինֆորմացիոն ազդակների ընկալման ու փոխանցման հմտություն,
- մտքում լավ հաշվելու ունակություն,
- սխալներ գտնելու և ուղղելու հմտություն:

Մասնագիտական կարևոր հատկություններ.

- մաթեմատիկական ունակություններ,
- վերացական մտածողություն,
- բարձր և կայուն ուշադրություն,
- հաղորդակցման հակում,
- ճշտապահություն և նստակեցություն:

Մասնագիտությունների օրինակներ.

1. փաստաբան
2. ծրագրավորող
3. լեզվաբան
4. մարդաբան
5. գրադարանավար
6. հաշվապահ
7. թարգմանիչ
8. խմբագիր
9. սոցիոլոգ
10. բանասեր
11. տնտեսագետ և այլն:

Հավելված 1.4

	Մասնագի- տություն	Հեռա- նկար	Դրական կողմեր	Բացա- սական կողմեր	Նշումներ

Հավելված 2.1

**ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄ
ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ՓՆՏՐՈՂ ԵՎ ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿ
ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍԻՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՄԱՆ**

ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Անուն, Ազգանուն-----

Տարիք -----

Սեռ

- Իգական
- Արական

Հեռախոսահամար -----

Կրթություն

- Միջնակարգ
- Միջին մասնագիտական
- Բարձրագույն

1. Ո՞րն է զբաղվածության տարածքային կենտրոն դիմելու նպատակը:

2. Ծանոթ եք զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերին:

- Այո
- Ոչ

3. Ո՞ր ծրագրի մասին կցանկանայիք տեղեկատվություն ստանալ:

- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում»
- «Գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում»
- «Գործազուրկին այլ վայրում աշխատանքի տեղավորման աջակցության տրամադրում»

- «Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում»
- «Աշխատաշուկայի հետազոտման աշխատանքների կազմակերպում»
- «Աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում»
- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում»
- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում»
- «Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում»
- «Աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայություններից օգտվելու համար աջակցության տրամադրում»
- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց գործատուներին այցելության համար դրամական օգնության տրամադրում»
- «Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովում»

4. Աշխատանք չունեք՝

- 6 ամսից քիչ
- 6-12 ամիս
- 1-2 տարի
- 2-5 տարի
- 5 տարուց ավելի

5. Փնտրու՞մ եք աշխատանք:

- Այո
- Ոչ

6. Վերջին ամիսների ընթացքում որևէ քայլ ձեռնարկել եք աշխատանք փնտրելու համար:

- Այո
- Ոչ

7. Եթե այո, ապա ինչպե՞ս:

- Ուսումնական հաստատության միջոցով
- Աշխատանքային տոնավաճառներին մասնակցելով
- Զբաղվածության տարածքային կենտրոն դիմելով
- Թերթերի հայտարարություններին հետևելով
- Առցանց աշխատանքի տեղավորման կայքերի միջոցով
- Ծանոթների միջոցով
- Այլ _____

8. Ի՞նչ բնույթի աշխատանք եք փնտրում:

- Գրասենյակային
- Տեխնիկական
- Ադմինիստրատիվ
- Մասնագիտությամբ
- Սպասարկման ոլորտ
- Այլ _____

9. Երբևէ մերժել եք աշխատանքային առաջարկ:

- Այո
- Ոչ

10. Եթե այո, ապա ինչու՞:

- Աշխատավարձը ցածր էր
- Աշխատանքը հետաքրքիր չէր
- Աշխատավայրը հեռու էր բնակավայրից
- Աշխատանքը չէր համապատասխանում մասնագիտությանս
- Ավելի լավ տարբերակի ակնկալիք ունեի
- Այլ _____

11. Ի՞նչ կարողությունների և հմտությունների կարիք ունեք:

- Հմտությունների գնահատում
- Աշխատանքային նախասիրություններ
- Աշխատանքային արժեքների գնահատում
- Աշխատանքի հնարավորությունների բացահայտում
- Գնահատիր ինքդ քեզ
- Ժամանակի պլանավորում
- Աշխատատեղի մասին տեղեկություններ
- Աշխատանք փնտրելու ուղիները

- Ինչպես կազմել տպավորիչ ռեզյումե
- Երաշխավորներ
- Ուղեկցող նամակ
- Ինչպես պատրաստվել հարցազրույցի
- Բանակցեք աշխատանքի առաջարկի շուրջ
- Դեմ առ դեմ բանակցություններ
- Գրավոր բանակցություններ
- Նոր աշխատատեղում
- Այլ _____

Հավելված 2.2

SWOT ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

<p>Ուժեղ կողմեր (S)</p>	<p>Թույլ կողմեր (W)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Ինչ առավելություններ ունեմ, (օրինակ՝ հմտություններ, ունակություններ, հավաստագրեր, կրթություն և այլն): ● Ինչն եմ ես բոլորից լավ անում: ● Որո՞նք են իմ ամենամեծ հաջողությունները: ● Որո՞նք են իմ արժեքները: 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ինչ առաջադրանքներից եմ սովորաբար խուսափում՝ վստահ չլինելով, որ կկարողանամ կատարել դրանք: ● Որո՞նք են իմ բացասական սովորությունները (մշտական ուշացումներ, անկազմակերպվածություն, կոնֆլիկտայնություն և այլ): ● Որո՞նք են այն հմտությունները, որոնց բացակայությունը կարող է խոչընդոտ հանդիսանալ: ● Որո՞նք են միջավայրի և աշխարհագրական դիրքի բացասական ազդեցությունները:
<p>Հնարավորություններ (O)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ինչ նոր տեխնոլոգիաներ կան, որոնք կարող են ինձ օգտակար լինել: ● Ովքեր կարող են ինձ օգնել կամ խորհուրդներ տալ: ● Ինչպիսի՞ ձախողումներ եմ ունեցել և ինչպե՞ս եմ հաղթահարել դրանք: ● Որո՞նք են միջավայրի և աշխարհագրական դիրքի դրական ազդեցությունները: 	<p>Ռիսկեր (T)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ինչ խոչընդոտների կարող եմ հանդիպել շրջապատում: ● Յուրաքանչյուր թույլ կողմ կամ հնարավորություն ինչ ռիսկ կարող է բերել իր հետ: ● Ինչն է անվերահսկելի ինձ համար: ● Ո՞ր գործոններն են մրցակցության մեջ անհաղթահարելի:

Հավելված 2.3

**Օգնող հարցեր անձի աշխատանքային մոտիվացիայի
բացահայտման և զարգացման համար**

Մի պահ մտածիր այն իրավիճակի մասին, որտեղ դու լիովեն ներդրել ես ջանքերդ (ներուժդ)՝ նպատակիդ հասնելու համար: Կարող ես նկարագրել այդ իրավիճակի այն ասպեկտները/կողմերը, որոնցից ներշնչվել ես: Նկարագրիր ներքևում:

Մի պահ մտածիր քո ընտանեկան կյանքի պարտականությունների մասին. արդյո՞ք շատ են դրանք: Ինչպե՞ս է քո ընտանեկան կյանքն ազդում և ինչպե՞ս կարող է ազդել քո աշխատանքային կյանքի վրա: Նշիր մի քանիսը:

Մի պահ մտածիր. Ի՞նչ ես կարծում, ինչու ես դու ցանկանում աշխատել (աշխատում): Գումար վաստակելն է միակ պատճառը, թե՞ դու աշխատում ես ավելիի համար: Նշիր մի քանի պատճառ:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք
2. «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենք
3. ՀՀ կառավարության 2012թ. հոկտեմբերի 4-ի նիստի N 40 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Հայաստանի Հանրապետության մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացման հայեցակարգ» և դրանից բխող միջոցառումների ծրագիր:
4. Hackett, G Career counseling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. Journal of Career Assessment, 1, 1993
5. Jones, L.K., Frank Parsons. Contribution to career counseling. Journal of Career Development, 20, 1994.
6. Krumboltz, J. D. Integrating career counseling and personal counseling. The Career Development Quarterly, 1993
7. Mihai JIGĂU. Career counselling. Compendium of methods and techniques, Bucharest, 2007
8. Richardson, M. S. From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs, and career. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), Handbook of career counseling theory and practice, 1996
9. Super, Donald E., Starishevsky, Reuben, Mattin, Norman, and Jordaan, Jean Pierre. Career Development: self concept theory. Essays in vocational development, 1963
10. Wendy Patton, Mary McMahon. Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice. 3rd edition, 2014
11. Библиографическое описание: Таланова С. И. Особенности профессионального самоопределения старшеклассников [Текст] / С. И. Таланова // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). СПб.: Реноме, 2012 <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/21/1918/>
12. Гуревич К.М. Психологическая диагностика. Учебное пособие. Москва, 1997
13. Демин А.Н. Психологическое содержание профессиональной ориентации // Прикладная психология. 1999, №4

14. Журавлев Д. В. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Курс лекций. Москва, Издательство МГОУ, 2003.
15. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования / Ф.С. Исмагилова. – М. : Изд-во Моск. псих.-соц. ин-та; Воронеж, 2003
16. Климов Е.А Психология профессионала. – Москва: «Институт практической психологии», 1996
17. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – Москва: ЮНИТИ, 1998.
18. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996.
19. Манухина С.Ю.. Профориентационное консультирование: от запроса к клиенту. Работа поддержана грантом РГНФ №11-06-00388а
20. Мякушкин Д.Е., Шалашова Е. О. Методы профориентации и профконсультирования. Челябинск, 2009
21. Популярная психологическая энциклопедия. Москва: Эксмо. С.С. Степанов. 2005.
22. Прокопов Ф.Т., Малева Т.М. Политика противодействия безработице. Москва, 1999
23. Пряжников Н. С.. Теория и практика профессионального самоопределения. АНО «Центр «Развивающее образование» Московский городской психолого-педагогический институт, Москва, 1999
24. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – Москва: «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.
25. Пряжников Н.С., Профессиональное самоопределение: теория и практика. Москва, 2007
26. Теория и практика профориентации и профконсультирования. Вып.3/Под ред. В.В. Спасенникова. Калуга: Департ. службы занятости населения, 1996.
27. Чепляев В., Федотова Н., Попова З. Профориентация в службе занятости. Саратов, 1995.
28. Чистякова С.Н. Проблема самоопределения старшеклассников при выборе профиля обучения, Педагогика. №1, 2005
29. Райгородский Д. Психологическое консультирование. Практическое руководство. М.: Бахарих-М., 2011

