იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ხელნაწერის უფლებით

ნინო გიგილაშვილი

სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა და მისი გავლენა დასაქმებაზე

განათლების დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

წარმოდგენილი დისერტაცია

სპეციალობაში: განათლების მეცნიერებები

სამეცნიერო ხელმძღვანელები:

ნინო მოდებაძე

პედაგოგიკურ მეცნიერებათა კანდიდატი, პროფესორი,

ნინო ბასილაშვილი

ფსიქოლოგიის მეცნიერებათა კანდიდატი, ასოცირებული პროფესორი

თელავი

2017

განაცხადი

როგორც წარმოდგენილი სადისერტაციო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ წინამდებარე სადისერტაციო ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს მიერ მომზადებულ ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული, ან ციტირებული სათანადო წესების დაცვით.

ნინო გიგილაშვილი

მადლობა

დიდი მადლობა მინდა გადავუხადო ჩემს სამეცნიერო ხელმძღვანელებს იმისათვის, რომ მათ ძალ-ღონე არ დაიშურეს სადისერტაციო ნაშრომზემუშაობის პროცესში; სრული მხარდაჭერა გამომიცხადეს ჩემ მიერ ჩატარებული კვლევებისმაღალ დონეზე წარმართვაში.

ანოტაცია

ადამიანისათვის კარიერის ცნება იცვლება. ამ ცვლილებების კვალდაკვალ, ის სცდება თავის საზღვრებს. ადამიანი, რომელსაც სურს, რომ მოთხოვნადი იყოს სამუშაოსათვის, იძულებულია იყოს მოქნილი და ინოვაციური, მუდმივად ეძებდეს ახალ გამოწვევებს სამუშაოსა და სწავლის სფეროებში. მართლაც, არც ერთ ხელისუფლებას და ორგანიზაციას არ შეუძლია უზრუნველყონ უსაფრთხო კარიერა ადამიანებისათვის, არამედ, შეუძლია მოგვცეს განათლების შესაძლებლობა; ორგანიზაციები გვთავაზობს მრავალფეროვან ვაკანსიებს, მაგრამ ადამიანმა თვითონ უნდა აირჩიოს განათლება და სამუშაოს ის ტიპი, რისი გაკეთებაც სურს და რის გაკეთებასაც შესძლებს ცხოვრებაში. სწორედ ამიტომ, განსაკუთრებული მოთხოვნები გაჩნდა განათლების სისტემის მიმართ, რომლის თანახმადაც, ადამიანს ნებისმიერ ასაკში მარტივად უნდა შეეძლოს მისთვის საჭირო კვალიფიკაციის ან გადამზადების მიღება მისთვის ხელსაყრელ დროს.

ზოგადად, პროფესიული განვითარება, როგორც მრავალრიცხოვანმა კვლევებმა დაადგინა, კომპლექსური პროცესია, რომელიც ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული სამი საფეხურისაგან შედგება. ესენია:

- საჭიროებების დადგენა;
- პროფესიული განვითარების კონკრეტული პროგრამების/აქტივობების მომზადება;
- მიღებული შედეგების მუდმივი შეფასება-განვითარება.

ჩვენი სადისერტაციო ნაშრომის ფორმატში დაგეგმილი კვლევაც იმის მიხედვით წარიმართა, რა წარმოდგენები აქვთ სტუდენტებს ზოგადად კარიერის შესახებ და აქვთ თუ არა მათ იმის შესაძლებლობა უნივერსიტეტში, რომ სწორად დაგეგმონ და განავითარონ საკუთარი კარიერა? ჩვენთვის საინტერესო იყო აგრეთვე სახვადასხვა რაკურსით დანახული სტუდენტთა კარიერული განვითარების დონე და

შემდგომი საჭიროებები. ამისათვის ჩავატარეთ შესაბამისი მიმართულების კვლევები სტუდენტებთან, ლექტორებთან და პოტენციურ დამსაქმებელთან.

კვლევის შედეგები საინტერესო აღმოჩნდა ჩვენთვის. გამოიკვეთა, რომ სტუდენტებს გარკვეული წარმოდგენა აქვთ კარიერის შესახებ, თუმცა უჭირთ მისი სიღრმისეული გააზრება. ამავე აზრს იზიარებენ ლექტორები და დამსაქმებლები. კვლევამ წარმოაჩინა ერთი საყურადღებო აზრი, რომ თუ შესაძლებელია, სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა, მათი დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგად-ტრანსფერული კომპეტენციებით აღჭურვა გათვალისწინებულ იქნეს კურიკულუმებში, მაშინ სტუდენტი, უშუალოდ სწავლის დაწყებიდანვე დაიწყებს ჯანსაღ ფიქრს საკუთარ კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე, რაც მას შემდგომში დაეხმარება საკუთარ კარიერულ კიბეზე ასვლაში.

კარგი ტანდემი იქნება სტუდენტთათვის კარიერული კომპეტენციებით აღჭურვის საქმეში ერთდროულად უნივერსიტეტების კარიერული სერვისების დახმარება და კურიკულუმებში შესაბამისი კომპონენტების გაძლიერება.

ჩვენს მიერ ჩატარებულმა კვლევამ დაადასტურა კვლევის ჰიპოტეზა.

Annotation

The concept of career is changing; Following these changes, it goes beyond its boundaries. A person who wants to be in demand for work is obliged to be flexible and innovative, constantly looking for new challenges in jobs and learning. Indeed, no government or organization can guarantee a safe career for people, but can provide us with the opportunity of education; Organizations offer a variety of vacancies, but people should choose their own education and type of work, what they want to do and what they can do in life. That is why special requirements have emerged in regard to the education system, which means that at any given age the person should be able to easily qualify or retain at the appropriate time for her/him.

In general, professional development, as demonstrated by numerous researches, is a complex process consisting of three stages that are closely linked to each other. These stages are:

- Determining of needs;
- Prepare specific programs / activities for professional development;
- Permanent assessment-development of the obtained results.

Planned Researches in the format of our dissertation have also been conducted according to what is the students' general view about the career and whether they have the opportunity at the University to plan and develop their own career. The level of students' career development and the further needs of the students were also interesting for us. To do this, we conducted relevant researches with students, lecturers and potential employers.

The results of the survey were interesting for us. It was revealed that students have a certain idea about their career, but they have difficulties of understanding it. The same opinion is shared by lecturers and employers. The survey demonstrated a significant sense, that if it is possible, to make dispute about the students career planning and development issues, to equip them with general-transferable skills which are needed for employment to make necessary changes in curriculum, then a student, from the beginning of learning will start to thinking about their own career planning and development, and that will to help them climb the career ladder.

Good tandem will provide students with career competencies to assist university career care services and enhance relevant components in curricula.

Our survey have confirmed the hypothesis of the research

ს ა რ ჩ ე ვ ი

	განაცხადი
	მადლობა
	ანოტაცია ქართულად
	ანოტაცია ინგლისურად
	სარჩევი -- გვ. 1
	შესავალი -- გვ. 4
	თავი I
	პიროვნების თვითგანვითარებისა და თვითრეალიზების ფსიქოლოგიური ფაქტორები
1.1	პიროვნების თვითგანვითარების კონცეფცია მასლოუს მოთხოვნილებათა იერარქიის მიხედვით ------------- გვ. 16
1.2	პიროვნების შინაგანი მოტივაციის განმსაზღვრელი კოგნიტური და ჰუმანისტური ფაქტორები ------------ გვ. 28
	თავი II
	პიროვნების კარიერული დაგეგმარებისა და მართვის მეცნიერული კვლევა
2.1	კარიერის ცნების შესახებ ზოგადი განმარტებები და ინტერპრეტირება ,,შეცვალე შენი მიდგომები, შეცვალე შენი ცხოვრება!'' -- გვ. 34

2.2	საქართველოს უნივერსიტეტებში სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების ხელშეწყობის სახელმწიფო მიდგომების შესწავლა ---------------------------------- გვ. 52
2.3.	სტუდენტთა პროფორიენტაციის, როგორც კარიერის საწყისის ჩამოყალიბების ტენდენციები თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე ----------------------------- გვ. 66
	თავი III
	სტუდენტთა კარიერული საჭიროებების კვლევა
3.1	სტუდენტთა კარიერული განვითარების საჭიროებების კვლევა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე ------------ გვ. 77
3.2	პოტენციური დამსაქმებლის შეხედულებების კვლევა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა კარიერულ შესაძლებლობაზე და საჭიროებებზე --------------------- გვ. 85
3.3	იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ლექტორთა შეხედულების კვლევა სტუდენტთა კარიერული ხედვებისა და საჭიროებებების შესახებ -- გვ. 100
3.4	სტუდენტთა კარიერული განვითარების მართვის კონცეფცია -- -- გვ. 113

	დისერტაციის საბოლოო დასკვნები და რეკომენდაციები ------- -- გვ. 125 გამოყენებული ლიტერატურა ----------------------------- გვ. 131

შესავალი

მსოფლიო დღეს უფრო სწრაფად იცვლება, ვიდრე ეს ხდებოდა ახლო წარსულში. მუდმივად ვითარდება ცხოვრების ყველა სფერო, ასევე სწრაფად იცვლება ადამიანი და მისი საჭიროებები, ცოდნა, უნარი, მიდგომები, ფასეულობები. ამ ცვლილებების ერთიანობა ცვლის პიროვნების კარიერულ შესაძლებლობებსა და მოთხოვნილებებს. იცვლება სამუშაოს ხასიათი და მოთხოვნაც თამანშრომლებზე, რადგან კონკრეტული საქმე და პროფესია, დროის მიხედვით, ხშირად ხდება ნაკლებად მოთხოვნადი, ან საერთოდ უსარგებლო ბაზრისათვის. წარსულში ყველაზე პრესტიჟულად ჩათვლილი პროფესიები დღეს სულ სხვა პროფესიებმა ჩაანაცვლა, ან ბაზარმა სულ სხვა მოთხოვნები და სტანდარტები დაუწესა მათ.

შესაბამისად, ადამიანისათვის კარიერის ცნებაც იცვლება; ამ ცვლილებების კვალდაკვალ, ის სცდება თავის საზღვრებს. ადამიანი, რომელსაც სურს, რომ მოთხოვნადი იყოს სამუშაოსათვის, იძულებულია იყოს მოქნილი და ინოვაციური, მუდმივად ეძებდეს ახალ გამოწვევებს სამუშაოსა და სწავლის სფეროებში.

ამ გლობალური ხასიათის ცვლილებებს, რომელიც თავად გლობალიზაციის პროცესის თანმდევია, ვერავინ აუვლის გვერდს. თუმცა, უფრო უპრიანია, თუ ვისაუბრებთ ამ მოვლენათა არა პრევენციაზე, არამედ ადამიანთა ადაპტირებაზე, რომელიც შესაძლო მავნე შედეგების შესუსტებაზე იქნება ორიენტირებული. ვფიქრობთ, ის პერმანენტული განათლებით უნდა განხორციელდეს.

მართლაც, არც ერთ ხელისუფლებას და ორგანიზაციას არ შეუძლია უზრუნველყონ უსაფრთხო კარიერა ადამიანებისათვის, არამედ, შეუძლია მოგვცეს განათლების შესაძლებლობა; ორგანიზაციები გვთავაზობს მრავალფეროვან ვაკანსიებს, მაგრამ ადამიანმა თვითონ უნდა აირჩიოს განათლება და სამუშაოს ის ტიპი, რისი გაკეთებაც სურს და რის გაკეთებასაც შესძლებს ცხოვრებაში.

სწორედ ამიტომ, განსაკუთრებული მოთხოვნები გაჩნდა განათლების სისტემის მიმართ, რომლის თანახმადაც, ადამიანს ნებისმიერ ასაკში მარტივად უნდა შეეძლოს მისთვის საჭირო კვალიფიკაციის ან გადამზადების მიღება მისთვის ხელსაყრელ დროს.

აქვე დავამატებთ, რომ ადამიანისათვის კარიერაში ცვლილებების საჭიროება სხვა, მრავალი ფაქტორით შეიძლება იყოს გამოწვეული; პროცესების პერმანენტული შესწავლისას გამოიკვეთა ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორებიცაა:

- გლობალური კონკურენცია შრომის ბაზარზე;
- მომსახურეობის სფეროს განვითარება;
- დროებითი თანამშრომლების რაოდენობის ზრდა;
- თვითდასაქმებულ პირთა რაოდენობის ზრდა.

ბუნებრივია, რომ ვერც ერთი ქვეყნის განათლების სისტემა ვერ ასცდა ამ საკითხის პრიორიტეტულ მიმართულებად აღიარებას; ხოლო, ბოლონიის პროცესმა გარდამტეხი ცვლილებები შეიტანა განათლების სფეროში, მათ შორის საქართველოს განათლების სისტემაში.

საქართველოს განათლების სისტემის ბოლონიის პროცესებში ჩართულობამ შეუქცევადი სისტემური რეფორმების აუცილებლობა წარმოშვა თავად სისტემაში: უნივერსიტეტებში სწავლების სამსაფეხურიანი სისტემების წარმოქმნა, მათი ევროპულ სივრცეში აღიარების პროცედურების ჩამოყალიბება და განხორციელება, პროგრამებში ინტერნაციონალიზაციის ელემენტების გაძლიერება, ინოვაციური ცვლილებები სტუდენტზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო აქტივობების განსახოციელებელ მეთოდოლოგიაში - მასშტაბურობის ეფექტებს ქმნის განათლების რეფორმების მიმდინარეობაში.

აქ, საგანმანათლებლო რეფორმების კვალდაკვალ, ორი ცენტრალური მიმართულება იკვეთება:

1) საკითხები, რომლებიც განათლების წარმომადგენელთა ფიზიკური აქტივობებითაა განსახორციელებელი (პროგრამებისა და კურიკულუმების შემუშავება, სასწავლო პროცესების ადმინისტრირება, უნივერსიტეტის მატერიალური და ადამიანური რესურსების შექმნა თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად, ავტორიზაცია-აკრედიტაციის პროცედურების მომზადება-გავლა და სხვა);

2) საკითხები, რომელიც პიროვნების (სტუდენტი/ლექტორი) აზროვნების სტილისა და მიდგომების შეცვლაზეა ორიენტირებული.

ეს უკანასკნელი, ფიზიკური აქტივობებისაგან განსხვავებით, ხანგრძლივ, არაპროგნოზირებად დროზეა გათვლილი და თავად საკითხისადმი სისტემურ მიდგომას მოითხოვს. ამიტომაც, მისი ეფექტურობის ინდიკატორები იკვეთება უფრო გვიან, ვიდრე სხვა, ტექნიკურ-ფიზიკური აქტივობების განხორციელებისას, თუმცა შეიძლება იყოს უფრო მნიშვნელოვანი და განმსაზღვრელი რეფორმების წარმატებით განხორციელებისათვის. მასში თანაბრად შეიძლება იყვნენ ჩართული განათლების სპეციალისტებთან ერთად ფსიქოლოგები, ადმინისტრაცია, დამსაქმებელი, არასამთავრობო ორგანიზაცია და ნებისმიერი დაინტერესებული პირი.

ბუნებრივია, რომ ეს პროცესი დაკვირვებისათვის მეტად საინტერესოა მით უმეტეს, რომ ამგვარი საკითხების ძირეული კვლევა საქართველოში ჯერ არ განხორციელებულა, თუ არ გავითვალისწინებთ ცალკეულ, ფრაგმენტულ მონაცემებს, რომელთა შესწავლა მხოლოდ საკითხის ზოგადი სურათის გამოსავლენად გამოგვადგება.

სწორედ ესაა ჩვენი სამუშაო კვლევის სფერო და მის ერთ ცენტრალურ საკითხზე გვინდა შევჩერდეთ.

ევროპელი მკვლევარებისა და განათლების ექსპერტების ნაშრომებში სულ უფრო აქტიურადაა ასახული კვლევების შედეგები, რომლებიც უნივერსიტეტის

სტუდენტთა ცნობიერების შესწავლას, შეცვლას, განვითარებასა და მართვას ეხება. ყველა ეს საკითხი ორიენტირებულია ერთ მიზანზე: სტუდენტმა სწორად დაგეგმოს და განახორციელოს საკუთარი საგანმანათლებლო აქტივობები, რომელიც, სამომავლოდ საზოგადოებაში, პროფესიულ გარემოში საკუთარი თავის რეალიზების საშუალებას მისცემს.

თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ უნივერსიტეტების წარმატებულობის ერთ-ერთი ძირითადი ინდიკატორი სწორედ კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელია, ეს პროცესები საუნივერსიტეტო ცხოვრების ძირითად აქტივობად უნდა განვიხილოთ. არც თუ იშვიათად, სტატიებსა თუ სახელმძღვანელოებში ასეთი ლოზუნგიც კი გხვდება: ,,შეცვალე შენი მიდგომები, შეცვალე შენი ცხოვრება!" ის ეხება სტუდენტის აზროვნების კორექტირებას, რომელიც ეხმარება მას გონივრულად დაგეგმოს და შექმნას საკუთარი ,,კარიერული კიბე".

ჩვენ მიერ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებთან გასაუბრებამ გამოავლინა, რომ მათთვის, წარმატებული კარიერა შეიძლება იყოს მაღალანაზღაურებადი სამსახური, სხვადასხვა სახის სამუშაოზე დასაქმებულობის უნარი, თვითრეალიზება საზოგადოებაში, ბალანსი პირადსა და სამუშაოს შორის და სხვა, რომლის განხორციელება, მათივე აზრით, შესაძლებელია პროფესიული ზრდის საშუალებით, თუმცა, მომდევნო კითხვაზე: ,,როგორ წარმოუდგენიათ პროფესიული ზრდის დინამიკა'', უჭირთ პასუხის გაცემა და ტრადიციულ, აქამდე არსებულ წარმოდგენებს მიმართავენ. კერძოდ, საკუთარ განვითარებაზე საუბრისას, ისინი მარტივად იშველიებენ ტრენინგებს, კონფერენციებს და მსგავს ღონისძიებებს.

სინამდვილეში, ეს აქტივობები განვითარების პროცესის მხოლოდ ერთ კომპონენტს წარმოადგენს. ყველაზე კარგად მომზადებული ტრენინგის ეფექტიც კი, სრულიად უმნიშვნელოა, თუკი იგი სტუდენტის განვითარების გლობალური ხედვისა და გეგმის დიდ სურათში არ ჯდება, არ გამომდინარეობს მისგან. ზოგადად,

პროფესიული განვითარება, როგორც მრავალრიცხოვანმა კვლევებმა დაადგინა, კომპლექსური პროცესია, რომელიც ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული სამი საფეხურისაგან შედგება. ესენია:

- საჭიროებების დადგენა;
- პროფესიული განვითარების კონკრეტული პროგრამების/აქტივობების მომზადება;
- მიღებული შედეგების მუდმივი შეფასება-განვითარება.

ჩვენი სადისერტაციო ნაშრომის ფორმატში დაგეგმილი კვლევის გეგმაც ამის მიხედვით ჩამოყალიბდა.

პირველ ყოვლისა, ჩამოვაყალიბეთ კვლევის ჰიპოთეზა და განვსაზღვრეთ **მთავარი კვლევითი კითხვა:** ,,გააჩნია, თუ არა სტუდენტს უნივერსიტეტში მოსვლისას განსაზღვრული წარმოდგენა და საჭიროებები საკუთარი კარიერის შექმნა-დაგეგმვისა და განვითარების შესახებ?! ’’

სადისერტაციო ნაშრომის ფარგლებში ჩვენს მიერ დაგეგმილი მასშტაბური კვლევების დაწყებამდე, ჩვენ გვქონდა საქართველოში, ,,TEMPUS“ -ის საერთაშორისო პროექტის (სტუდენტთა კარიერული სერვისების განვითარება საქართველოში) ფარგლებში, IST-ის მიერ ჩატარებული კვლევა ანალოგიური საკითხის შესახებ.

ეს კვლევა, ავტორთა აზრით, მონაცემების არავალიდურობის გამო, გაზიარებას არ ექვემდებარება, მაგრამ გარკვეულ წარმოდგენას გვიქმნის საქართველოს უნივერსიტეტებში სტუდენტთა კარიერული წარმოდგენებისა და საჭიროებების, მისი ეფექტურად დაგეგმვისა და განვითარების შესახებ.

საქართველოში ეს საკითხები ნაკლებად, ან საერთოდ არაა შესწავლილი, თუმცა მეტად მნიშვნელოვანი საკითხია პიროვნების მუდმივი პროფესიული ზრდისა და საზოგადოებაში რეალიზებისათვის.

ამასთანავე, თუ გავითვალისწინებთ იმასაც, რომ სახელმწიფოს დაინტერესება და მიდგომები ფოკუსირდება ამ საკითხზე, როგორც ერთ-ერთ პრიორიტეტულზე განათლების პოლიტიკის წარმართვისას, ეს კვლევები მნიშვნელოვანია ამ დანაკლისის ერთგვარად შესავსებათ.

ზემოთ თქმული პროექტის ფარგლებში, საქართველოს მხოლოდ შვიდ უნივერსიტეტში შეიქმნა კარიერული ცენტრები და მომზადდა საპილოტე კურსი: ,,სტუდენტთა კარიერული საჭიროებები'', რომელიც დაახლოვებით რვაასმა სტუდენტმა, მოისმინა (მათ შორის 60 სტუდენტი იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტიდანაა), მაგრამ ეს რაოდენობა ,,ზღვაში წვეთია'' 50 უნივერსიტეტის 100 ათას სტუდენტთან.

თუ გავითვალისწინებთ იმასაც, რომ ისინი პერმანენტულად ამთავრებენ უნივერსიტეტებს და სტუდენტთა ახალი ტალღა ენაცვლება მათ, ადვილი მისახვედრია, რომ სტუდენტთა კარიერული კიბის განსაზღვრის კომპეტენციებით აღჭურვისათვის, უფრო ეფექტური დასაქმებისა და წარმატებული თვითრეალიზების მიზნით, საჭიროა დამატებით, უფრო მასშტაბური და მუდმივმოქმედი ღონისძიებები, რომლებიც უნივერსიტეტში უნდა განხორციელდეს.

სწორედ ამის მიხედვით ჩამოვაყალიბეთ **კვლევის ჰიპოთეზა:**

თუ სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკას და მათი დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგად-ტრანსფერული კომპეტენციებით აღჭურვას გავითვალისწინებთ კურიკულუმებში, მაშინ სტუდენტი, უშუალოდ სწავლის დაწყებიდანვე დაიწყებს ჯანსაღ ფიქრს საკუთარ კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე.

ჰიპოთეზის უკეთ ინტერპრეტირებისათვის, ვფიქრობთ, ჩვენ მიერ წარმოდგენილი კონცეფცია ეფექტის მომტანია მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი

მუდმივად, უწყვეტი ციკლით მიმდინარეობს. სტიქიური, არასისტემატური, ერთჯერადი აქტივობები ადამიანური რესურსების ფუჭი ხარჯვაა და რისკის ქვეშ აყენებს, ან არასწორი მიმართულებით წარმართავს მის სამომავლო განვითარებას.

ის შეიძლება მუდმივად გამდიდრდეს და დაკონკრეტდეს სტუდენტთა საჭიროებების მიხედვით.

აქ აუცილებელია განვსაზღვროთ სტუდენტის აზროვნებისა და მიდგომების შეცვლის ისეთი ეფექტური სტრატეგიები, რომლებიც მის პიროვნულ სვლას საკუთარ კარიერულ კიბეზე სისტემურობას შესძენს და წარმატებულს გახდის.

ესენი შეიძლება იყოს:

- უკეთესად შეიცნონ საკუთარი თავი, რათა განსაზღვრონ საკუთარი ინტერესები, ადგილი და რეალური შესაძლებლობები კარიერის დასაწყისისათვის;
- შეისწავლონ დასაქმებისა და განათლების სამყარო, რათა სწორად შეარჩიონ სამსახური;
- სწორად დაგეგმონ და განახორციელონ საკუთარი პროფესიული ზრდა;
- რეალისტური თვითშეფასების გზით აწარმოონ მუდმივი მონიტორინგი მიღწეულზე;
- მართონ საკუთარი კარიერის განვითარება იმგვარად, რომ დაიცვან ბალანსი პირადსა და საზოგადოებრივს შორის.

შესაბამისად,

ჩვენი კვლევის მიზანია:

ზოგადად, კარიერის ძირითადი ტერმინებისა და მიდგომების განსაზღვრა, თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტთა კარიერული საჭიროებების კვლევა და მათი კარიერული განვითარების კონცეფციის შემუშავება.

კვლევის ობიექტია:

სტუდენტთა კარიერული საჭიროებების კვლევა.

კვლევის საგანია:

სტუდენტთა კარიერული საჭიროებებით აღჭურვის ეფექტური სტრატეგიები კურიკულუმში.

კვლევის მეთოდოლოგიური საფუძვლები:

კვლევის თეორიულ მეთოდოლოგიურ საფუძვლებად ავიღეთ ამ დარგის მკვლევარების: დიმიტრი უზნაძის, ალბერტ ბანდურას (Bandura, A.), აბრაამ მასლოუს (Maslow, A.), დავით ჩარკვიანის, მაიკლ მესკონის (Mescon, M.), ჟან პიაჟეს (Piaget, J.), ჯონ უილიამ ატკინსონის (Atkinson, J. W.), დევიდ მაკკლელანდის (Maclelland, D.), არტურ კომბსის (Combs A., W.), ვლადიმირ შჩადრიკოვის (Щадриков, В.), ლი იაკოკას (Iacocca, L.), დიანა ლეჟავას, ნუგზარ პაიჭაძის, ციალა ლომაიას, ვლადიმირ პოპკოვის (Попков, В.), ანდრეი კორჟუევის (Коржуев, А.), მაიკლ ლუნსბერის (Lounsbury, M.), და სხვათა ნაშრომები და ნააზრევი.

კვლევის პრაქტიკული ბაზისი გახლდათ რაოდენობრივი და თვისობრივი კვლევები, რომლებიც ჩავატარეთ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და მის კურსდამთავრებულების პოტენციურ დამსაქმებელთა ორგანიზაციებში.

კვლევის ძირითადი ამოცანები:

კვლევის მთავარი მიზნიდან გამომდინარე, განვსაზღვრეთ ის ძირითადი ამოცანები, რომლებიც დაგვეხმარებოდა მიზნის განხორციელებაში:

- კარიერის განსაზღვრა, მისი განვითარებისა და მართვის საერთო ტენდენციების გამოვლენა;
- პიროვნების თვითგანვითარების, როგორც კარიერის დაგეგმვისა და განვითარების ძირითადი ფენომენის ფსიქოლოგიური ფაქტორების გამოვლენა;

➢ საქართველოს უნივერსიტეტებში სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების ხელშეწყობის სახელმწიფო მიდგომების შესწავლა;

➢ სტუდენტთა პროფორიენტაციისა და კარიერული საჭიროებების გამოვლენა თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში;

➢ სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების კონცეფციის ჩამოყალიბება;

➢ პრაქტიკული კვლევითი სამუშაოები, რომელიც სავარაუდოდ დაადასტურებდა ჩვენს მიერ მთავარი კვლევითი კითხვის პასუხად გამოთქმულ ჰიპოთეზას.

კვლევის მეთოდოლოგია და მეთოდები:

ჩვენს მიერ შესასწავლი პრობლემის იდენტიფიცირებისათვის და სისტემურობისათვის განვსაზღვრეთ კვლევის მრავალფეროვანი მეთოდოლოგია; კერძოდ, პრობლემის სიღრმისეულად შესწავლისათვის გამოვიყენეთ თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევები. ამისათვის მოვიშველიეთ შემდეგი **კვლევის ინსტრუმენტები**:

➢ ამ მიმართულებით არსებული ლიტერატურის ანალიზი;

➢ მოწინავე გამოცდილების შესწავლა;

➢ სტუდენტთა, ლექტორთა და დამსაქმებლის ანკეტირება ღია და დახურული კითხვებით, ინტერვიუ სტუდენტებთან და დამსაქმებელთან, ადმინისტრაციასთან, ლექტორებთან;

➢ კვლევის მონაცემების რაოდენობრივი და თვისობრივი ანალიზი კომპიუტერული პროგრამის მეშვეობით.

კვლევის მეცნიერეული სიახლე და თეორიული ღირებულება:

კვლევის მეცნიერული სიახლე იმაში მდგომარეობს, რომ საქართველოში სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და დაგეგმვის საკითხები ახალია და მისი

სისტემური გამოკვლევა ჯერ არ მომხდარა. თავად პრობლემა საქართველოს მთავრობამ ერთ-ერთ პრიორიტეტული მიმართულებად აღიარა, ამდენად, ამ საკითხების შესწავლა და მის განხორციელებაზე, დაკვირვებაზე მასალების მოპოვება, ანალიზი და შესაბამისი თეორიის შექმნა სიახლე იქნება განათლების მენეჯმენტის სფეროში. ამიტომ, აღნიშნული ნაშრომი, ვფიქრობთ, ახალი დამატებითი მასალაა აღნიშნულ სფეროში.

კვლევის პრაქტიკული ღირებულება:

ნაშრომის ფორმატში ჩატარებული კვლევები მიეკუთვნება ემპირიული(გამოყენებითი) კვლევების სფროს, ამდენად, დისერტაციაში მიღებული შედეგები, ამის საფუძველზე ჩამოყალიბებული დასკვნები და რეკომენდაციები სასარგებლო იქნება უნივერსიტეტების ადმინიტრაციის, ლექტორების, პოტენციური დამსაქმებლების, მკვლევარებისა და განათლების მუშაკებისათვის.

ჩვენი სადოქტორო ნაშრომის ფარგლებში შესრულებული კვლევების თეორიული ნაწილი მომზადდა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის განათლების მეცნიერებათა დეპარტამენტში.

სადისერტაციო ნაშრომზე მუშაობის ფარგლებში გამოვიყენეთ საჯარო და უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკების ბეჭდური ფონდები, ელექტრონული ბაზები. კვლევების პრქტიკული ნაწილი ასევე განხორციელდა თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და სტუდენტთა პოტენციური დამსაქმებელთა ბაზებზე, სადაც დაწვრილებით შევისწავლეთ სტუდენტთა, ლექტორთა და დამსაქმებლის შეხედულებები სტუდენტთა კარიერული ზრდისა და განვითარების პოტენციური შესაძლებლობების შესახებ.

ჩავატარეთ რამოდენიმე კვლევა:

1) 2015 წელს ჩავატარეთ კვლევა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, რომელიც ეხებოდა სტუდენტთა კარიერული განვითარების საჭიროებებს. ჩვენს ხელთ იყო ასევე თვისობრივი კვლევის მონაცემები, რომელიც ჩატარდა საქართველოს შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ პროფესიულ პროგრამებზე ჩარიცხვის კანდიდატებთან (გამოკითხვაში ჩვენც ვიყავით ჩართულები).

სტუდენტებთან ანკეტური გამოკითხვის შედეგებმა გამოავლინა, რომ 100 პროცენტიდან 80 პროცენტი პროფესიულ პროგრამას ირჩევს შრომის ბაზარზე დასაქმების დიდი შანსის იმედით.

2) 2016 წლის მარტსა და აპრილში, იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩავატარეთ ხუთი ფაკულტეტის სტუდენტ-ბაკალავრთა გამოკითხვა.

კვლევა ეხებოდა სტუდენტთა პროფორიენტაციის ჩამოყალიბების ტენდენციებს.

გამოკითხულთა 41% მიიჩნევს, რომ პროფორიენტაციული ხედვები უნივერსიტეტში მოსვლამდე უნდა ჰქონდეს განსაზღვრული, ხოლო სტუდენტთა ასევე საკმაო რაოდენობას, 59% -ს არაპირდაპირ, მაგრამ მაინც მიაჩნია, რომ შემდგომ განვითარებასა და კარიერულ ზრდაში უნივერსიტეტის პასუხისმგებლობა განმსაზღვრელია.

3) 2017 წლის მარტში ჩავატარეთ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა პოტენციური დამსაქმებლის ანკეტური გამოკითხვა კურსდამთავრებულთა კარიერულ შესაძლებლობაზე. ჩატარებული კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ იქნა 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელი. პასუხებმა აჩვენა, რომ საუნივერსიტეტო

კურიკულუმები ზოგადად აძლევენ სტუდენტებს ცოდნასა და იმ ზოგად-ტრანსფერულ უნარ - ჩვევებს, რომლებიც მათ ეხმარებათ დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლაში. მათ პასუხებში გამოიკვეთა, რომ ორგანიზაციების ხელმძღვანელები ასე, თუ ისე იცნობენ საუნივერსიტეტო კურიკულუმებს, რაც მათ ამ კურიკულუმების შექმნასა და განხორციელებაში ჩართულობაზე მიუთითებს.

4) 2017 წლის აგვისტო-სექტემბერში ჩავატარეთ ონ-ლაინ გამოკითხვა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ლექტორთა შეხედულებების კვლევა სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და ხედვების შესახებ.

ჩვენ მიერ სპეციალურად შედგენილი ანკეტა-კითხვარები ლექტორებს დაეგზავნათ ელექტრონულად, სპეციალური კომპიუტერული სისტემის: ე.წ. Survey Monkey-ის საშუალებით, რომელმაც გაგვიადვილა შედეგების სტატისტიკური დათვლა და ანალიზი.

ჩვენ მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა დაადასტურა ჩვენი საქმიანობის დასაწყიში გამოთქმული კვლევის ჰიპოთეზა.

თავი I

პიროვნების თვითგანვითარებისა და თვითრეალიზების ფსიქოლოგიური ფაქტორები

1.1. პიროვნების თვითგანვითარების კონცეფცია მასლოუს მოთხოვნილებათა იერარქიის მიხედვით

მეცნიერები და სწავლულები, ფსიქოლოგები ოდითგანვე მიიჩნევდნენ, რომ ადამიანი თვითგანვითარებადი არსებაა. ამას პიროვნებებზე ჩატარებული უამრავი ექსპერიმენტიც ადასტურებს. ადამიანის განვითარების დონე კოგნიტური განვითარების ზედა საფეხურებზე გადასვლის პარალელურად ღრმავდება და რთულდება, რასაც თან სდევს თვითშეფასებისა და თვითრეალიზების პროცესების ზრდაც. პიროვნება დროთა განმავლობაში, რეალური თვითშეფასების ჩამოყალიბების კვალდაკვალ, თვითგანვითარების კონტროლის ზედა დონეებზე გადადის და როგორც წესი, ისწრაფის საზოგადოებაში აქტიური თვითრეალიზაციისაკენ.

მეოცე საუკუნის ამერიკელი ფსიქოლოგის, კარლ როჯერსის აზრით, ,,ადამიანებს გააჩნიათ თვითრეალიზაციის ტენდენცია, ანუ თანდაყოლილი მიდრეკილება ზრდისკენ და თავიანთი უნიკალური შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოვლინებისკენ“ (როჯერსი, კ., Rogers, C., 1961).

ბუნებრივია, რომ თვითრეალიზაციის ტენდენცია ყველა პიროვნებაში სხვადასხვაგვარად გამოვლინდება. კარლ როჯერსი (Rogers, C. 1961) ადამიანის პიროვნებას სწორედ ამ ტენდენციის გამოხატულებად მიიჩნევს. კარლ როჯერსის თეორია ძირითად აქცენტს „საკუთარ მე“-ზე აკეთებს, ანუ გამოცდილების იმ ნაწილზე, რომელსაც ადამიანი „საკუთარ მე“-დ აღიქვამს.

ამერიკელი ფსიქოლოგის აზრით, ,,ის ადამიანები, რომლებიც სწორად შეიცნობენ საკუთარ თავს, მათ შორის საკუთარ გემოვნებებს, შესაძლებლობებს, ფანტაზიებს, ნაკლოვანებებს და სურვილებს, უკვე თვითრეალიზაციის გზაზე დგანან. ხოლო, იგივე თვითრეალიზაციის პროგრესი უფრო ნელია, ან არარსებული იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც არასწორი წარმოდგენა აქვთ „საკუთარ მე–ზე“ კარლ როჯერსი (Rogers, C., 1961).

ჩვენთვის მეტად საგულისხმოა როჯერსის ფრაზა: ,,იმისათვის, რომ ადამიანი პიროვნულად გაიზარდოს, შემდეგი სამი პირობაა მნიშვნელოვანი: გულწრფელობა, კეთილგანწყობილი დამოკიდებულება და ემპათია“ (კარლ როჯერსი Rogers, C., 1961).

მეცნიერი მიიჩნევს, რომ ,,მხოლოდ ის ადამიანია განათლებული, რომელმაც ,,ისწავლა, თუ როგორ ისწავლოს”, რომელმაც შეიძინა ადაპტირების და შეცვლის უნარი; რომელმაც გააცნობიერა, რომ არანაირი ცოდნა არ არის ურყევი და უცვლელი და მხოლოდ ცოდნის ძიების პროცესი გვაძლევს სიმყარის საფუძველს“ (კარლ როჯერსი, Rogers, C., 1961).

საგულისხმოა, რომ ის სწორად განსაზღვრავს განათლების როლს ადამიანის სასიკეთო განვითარებისა და წარმატებული რეალიზებისათვის საზოგადოებაში.

როჯერსი თვლის, რომ თანამედროვე მსოფლიოში განათლების მიზანი უნდა იყოს მხოლოდ ცვალებადობა, აქცენტი პროცესზე და არა უცვლელ ცოდნაზე. მეცნიერის აზრით, განათლების მიზანია, სრულყოფილი ადამიანის ჩამოყალიბება. ეს, რა თქმა უნდა, მოიცავს როგორც კოგნიტურ, ანუ ინტელექტუალურ განათლებას, აგრეთვე პიროვნულ ზრდას - შემოქმედებითი უნარის განვითარებას და სწავლის პროცესის დამოუკიდებლად მართვის უნარის ჩამოყალიბებას.

იმავე აზრს იზიარებს ამერიკელი ფსიქოლოგი აბრაამ მასლოუ (Abraham Maslow), რომელმაც მე-20 საუკუნის 50-იან წლებში ჩამოაყალიბა მოთხოვნილებათა იერარქიის თეორია.

აბრაამ მასლოუ, კარლ როჯერსის, მსგავსად თვლიდა, რომ ადამიანის პიროვნება წარმოადგენს საკუთარი თვითრეალიზაციისა და ზრდისადმი თანდაყოლილი მიდრეკილების გამოხატულებას.

მასლოუს (Maslow, 1970) აზრით, თვითრეალიზაციისადმი ტენდენცია წარმოადგენს არა მხოლოდ ადამიანურ უნარს, არამედ ადამიანურ მოთხოვნილებას. მასლოუმ თვითრეალიზაციის მოთხოვნილება მისი ეგრეთ წოდებული ,,მოთხოვნილებების იერარქიის'' მწვერვალზე მოათავსა.

აბრაამ მასლოუ ვარაუდობდა, რომ ადამიანებს გააჩნიათ ხუთი ძირითადი სახის მოთხოვნილება:

1. ,,ფიზიოლოგიური: მოიცავს ისეთ მოთხოვნილებებს, რომლებიც ფიზიკურ გადარჩენასთან არის დაკავშირებული (მაგ. საკვები, წყალი, ჟანგბადი, თავშესაფარი, ძილი, სითბო);

2. უსაფრთხოება: სტაბილურობის და უსაფრთხოების შეგრძნების მოთხოვნილება;

3. სიყვარული და მიკუთვნება: მოთხოვნილება გიყვარდეს და უყვარდე; მოთხოვნილება იმისა, რომ ეკუთვნოდე და მიგიღონ ჯგუფის წევრად; მოთხოვნილება იმისა, რომ თავი აარიდო მარტოობას და გარიყვას;

4. დაფასება: მოთხოვნილება იმისა, რომ მოგწონდეს საკუთარი თავი (გქონდეს დადებითი თვითშეფასება); სხვა ადამიანების მიერ აღიარების, პატივისცემის და მოწონების მოთხოვნილება; წარმატების, კომპეტენტურობის და დამოუკიდებლობის მოთხოვნილება;

5. თვითრეალიზაცია: საკუთარი უნიკალური პოტენციალის სრული რეალიზაციის მოთხოვნილება" (მასლოუ, ა., Maslow, A., 1970).

აბრაამ მასლოუს ,,მოთხოვნილებათა იერარქია'' სქემატურად ასე შეიძლება წარმოვიდგინოთ (ნახ 1):

(ნახ 1)

აღნიშნული თეორიის თანახმად, ადამიანები მხოლოდ მაშინ შეეცდებიან მაღალი დონის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას, როცა ისინი შეძლებენ, ნაწილობრივ მაინც დაიკმაყოფილონ ის მოთხოვნილებები, რომლებიც იერარქიის ქვედა ნაწილშია მოთავსებული.

სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ადამიანები, უპირველეს ყოვლისა, ცდილობენ, დაიკმაყოფილონ თავიანთი ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებები, შემდეგ კი

უსაფრთხოების მოთხოვნილება; მხოლოდ ამის შემდეგ - სიყვარულის, მიკუთვნების და დაფასების მოთხოვნილებები. მხოლოდ ყველა ამ მოთხოვნილების დაკმაყოფილების შემდეგ უჩნდებათ ადამიანებს თვითრეალიზაციისაკენ სწრაფვა. მაგალითად, ბიჭუნა, რომელსაც სჭირდება მოჭარბებული ენერგიის დახარჯვა (ფიზიოლოგიური მოთხოვნილება), მასწავლებლის დატუქსვის მიუხედავად, შეიძლება ზედმეტად მოუსვენრად იქცეოდეს საკლასო ოთახში (ამგვარად მისი სხვა ადამიანების მიერ დაფასების მოთხოვნილება არ იქნება დაკმაყოფილებული).

მასლოუს ნაშრომის გენიალობა მდგომარეობს მის მიერ შემუშავებულ პიროვნების მოთხოვნილებათა იერარქიის განსაზღვრასა და დონეების მიხედვით სისტემურ განლაგებაში.

კერძოდ, ადამიანი, კოგნიტური განვითარების ზედა დონეებზე გადასვლის პარალელურად, სასიცოცხლო მოთხოვნილებებიდან მწყობრად, თანდათან, იერარქიული სტრუქტურით გადადის უწყვეტი ზრდისა და განვითარებისკენ.

მასლოუს მოთხოვნილებათა იერარქიაში (ნახ.1), ქვედა დონის პირველ ოთხ მოთხოვნილებას სხვანაირად ეწოდება უკმარობის, დეფიციტური, რადგან მათი უქონლობა ადამიანებს უქმნის მოტივაციას. აქვე მასლოუმ გამოიყენა ტერმინი ,,პრეპოტენცია'', რითაც მიგვანიშნებს, რომ შეუძლებელია ადამიანის მოტივირება იერარქიულად უფრო მაღალი დონის მოთხოვნილებით, თუ ზოგადად არ არის დაკმაყოფილებული დაბალი დონის მოთხოვნილებები.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ჩვენ ვიწყებთ სასიცოცხლო მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებით: საკვებით, წყლით, ტანსაცმლითა და თავშესაფრით. მომდევო დონის მოთხოვნილებაა - უსაფრთხოება: ფიზიკური ან ფიზიოლოგიური ზიანის შიშის არქონა. თუმცა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სასიცოცხლო მოთხოვნილება დომინანტურია: არავის არ შეუძლია ყურადღება დაუთმოს უსაფრთხოებას, თუ, პირველ რიგში, არ არის დაკმაყოფილებული სასიცოცხლო მოთხოვნილებები.

უსაფრთხოების მოთხოვნილების დაკმაყოფილების შემდეგ, ადამიანი ცდილობს დაიკმაყოფილოს კუთვნილების მოთხოვნილება: მიკუთვნება, სხვათა მიერ აღიარება, სიყვარული. მას შემდეგ, როდესაც დაკმაყოფილდება ადამიანის კუთვნილების დომინანტური მოთხოვნილება, ადამიანი მოტივირებულია შემდგომი, იერარქიაში უფრო მაღალი დონის მოთხოვნილებით: თვითშეფასებით.

ბუნებრივია, რომ ადამიანს თვითრეალიზაციის მოთხოვნილება ბავშვობიდან უყალიბდება და მოზრდილობამდე ის გარკვეულ ეტაპებს გადის;

თუ პატარა ბავშვების ქცევას მნიშვნელოვნად აკონტროლებენ და მართავენ სხვა ადამიანები: მშობლები, უფროსი დები და ძმები, ბაღის მასწავლებლები და ა.შ., ბავშვის ზრდასთან ერთად იზრდება ის პასუხისმგებლობაც, რომელსაც იგი საკუთარ ქცევაზე იღებს. მოზრდილი ადამიანები, კოგნიტური განვითარების ზედა საფეხურებზე გადასვლის კვალდაკვალ, თვითონ იწყებენ ქცევისა და აზროვნების პროცესების კონტროლს, რათა დასახულ მიზნებს მიაღწიონ. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, მათი თვითრეგულაციის უნარი თანდათანობით იზრდება.

ალბერტ ბანდურა (Bandura, 1997) ვარაუდობდა, რომ ,,ადამიანები აკვირდებიან საკუთარ საქციელს, მას საკუთარი სტანდარტების მიხედვით აფასებენ და, შესაბამისად, აქებენ და სჯიან საკუთარ თავს''.

შეიძლება გამოვყოთ თვითრეგულაციის შემდეგი ასპექტები, რომელზედაც ფსიქოლოგები ყურადღებას ამახვილებენ:

- სტანდარტები და მიზნები, რომლებსაც საკუთარ თავს ვუსახავთ;
- მეთოდები, რომლებსაც საკუთარი გონებრივი პროცესების და ქცევების მონიტორინგისა და შეფასებისთვის ვიყენებთ;
- შედეგები, რომლებსაც საკუთარ თავს ვუწესებთ მიღწეული წარმატებისა თუ წარუმატებლობისთვის.

ფსიქოლოგები (როჯერსი, კ., Rogers, C., ბანდურა, ა., Bandura, A., მასლოუ, ა., Maslow, A.) ასკვნიან, რომ ამ ასპექტების გათვალისწინებით, თუ პიროვნების ფიქრებსა და ქმედებებს თვითონ აკონტროლებს და არა სხვა ადამიანები და გარემოებები, ესე იგი, მას გააჩნია თვითრეგულაციის უნარი.

მართლაც, მოზრდილ ადამიანთა უმეტესობას განსაზღვრული აქვს საკუთარი ქცევის ზოგადი სტანდარტები, რომლებსაც კონკრეტულ სიტუაციებში თავიანთი ქცევების შესაფასებლად იყენებენ. აგრეთვე, ადამიანები ისახავენ კონკრეტულ მიზნებს, რომლებიც მათთვის მნიშვნელოვანია და რომელთა მიღწევას თავიანთი ქმედებებით ცდილობენ. საკუთარი მიზნების მიღწევა ყველა ადამიანს დიდ კმაყოფილებას ანიჭებს და მათ თვითეფექტიანობის შეგრძნებას მნიშვნელოვნად ამაღლებს.

თვითდაკვირვება: თვითრეგულაციის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია საკუთარ ქცევაზე დაკვირვება. ესაა ადამიანის თვითშეფასების უნარი, ობიექტურად და სწორად შეაფასონ საკუთარი ქცევა. მართლაც, მნიშვნელოვანი მიზნების მიღწევა რომ შევძლოთ, პროგრესის ობიექტურად შეფასება უნდა შეგვეძლოს.

სტუდენტთა რეალური თვითშეფასების უნარი ძალიან მნიშვნელოვანია მათი მომავალი წარმატებისთვის.

ფსიქოლოგები თვითრეგულაციაში გამოარჩევენ შემდეგ მეტაკოგნიტურ პროცესებს:

მიზნების დასახვა:

სტუდენტებმა, რომლებსაც სწავლის თვით-რეგულაციის უნარი აქვთ, იციან, რა მიზნების მიღწევა უნდათ კითხვის ან მეცადინეობის დროს. მათი მიზანი შეიძლება იყოს საგნის შესახებ ზოგადი ცოდნის მიღება, ან საკმარისი ცოდნის დაგროვება იმისათვის, რომ გამოცდა კარგად ჩააბარონ. ჩვეულებრივ, ეს

სტუდენტები კონკრეტული მეცადინეობის მიზნებს თავიანთ გრძელვადიან მიზნებთან და მისწრაფებებთან აკავშირებენ.

დაგეგმვა:

სტუდენტები, რომლებსაც სწავლის თვითრეგულაციის უნარი აქვთ, წინასწარ განსაზღვრავენ, როგორ უნდა გამოიყენონ მეცადინეობისთვის განკუთვნილი დრო და რესურსები.

თვითმოტივაცია:

სტუდენტებს, რომლებსაც სწავლის თვითრეგულაციის უნარი აქვთ, ხშირად მაღალი თვითეფექტურობის შეგრძნება უჩნდებათ: მათ სჯერათ, რომ დავალების წარმატებით შესრულება შეუძლიათ. ისინი მთელ რიგ სტრატეგიებს იყენებენ იმისათვის, რომ ყურადღების კონცენტრაცია შესასრულებელ დავალებაზე მოახდინონ. მაგალითად, ცდილობენ, მოსაწყენი დავალება უფრო საინტერესო და სახალისო გახადონ; საკუთარ თავს ახსენებენ, რომ წარმატება მნიშვნელოვანია და დავალების წარმატებით შესრულების შემთხვევაში საკუთარ თავს ჯილდოსაც ჰპირდებიან.

ყურადღების კონტროლი:

სტუდენტები, რომლებსაც სწავლის თვითრეგულაციის უნარი აქვთ, ცდილობენ, ყურადღების კონცენტრაცია შესასრულებელ დავალებაზე მოახდინონ. მათ შეუძლიათ, არ იფიქრონ სხვა საგნებზე და გააჩნიათ საკუთარი ემოციების კონტროლის უნარიც კი.

თვითმონიტორინგი:

სტუდენტები, რომლებსაც სწავლის თვით-რეგულაციის უნარი აქვთ, მუდმივად აკვირდებიან თავიანთ სწავლის პროცესს. თუ ამის საჭიროება არსებობს, სწავლის სტრატეგიებს ან მიზნებს ცვლიან.

დახმარებისთვის მიმართვა:

სტუდენტები, რომლებსაც სწავლის თვითრეგულაციის უნარი აქვთ, ყოველთვის როდი ცდილობენ ყველაფრის დამოუკიდებლად გაკეთებას. პირიქით, ისინი ხვდებიან, როდის სჭირდებათ სხვა ადამიანების დახმარება და საჭიროებისამებრ, მიმართავენ მათ.

თვითშეფასება:

სტუდენტებს, რომლებსაც სწავლის თვითრეგულაციის უნარი აქვთ, შეუძლიათ შეაფასონ, რამდენად კარგად დაეხმარებათ ნასწავლი მასალა თავიანთი მიზნების მიღწევაში. თუ ამის საჭიროება არსებობს, მათ ცვლილებები შეაქვთ სწავლის სტრატეგიებში“ (ჯანაშია.ნ, იმედაძე. ნ, გორგოძე. ს. 2008).

ამგვარად, პიროვნებისათვის თვითრეალიზაციის მოთხოვნილება წარმოადგენს ზრდის მოთხოვნილებას და მოიცავს ცოდნის შეძენის, სამყაროს შეცნობის და გაგების, ზრდის და განვითარების სურვილს.

შევნიშნავთ, რომ ზრდის მოთხოვნილებების ბოლომდე დაკმაყოფილება არასდროს არის შესაძლებელი. საყოველთაოდ ცნობილია, რომ ადამიანები, რაც უფრო მეტად იკმაყოფილებენ სამყაროს შეცნობის და გაგების მოთხოვნილებას, მათ კიდევ უფრო მეტი ცოდნის შეძენის სურვილი უჩნდებათ.

ამგვარად, თვითრეალიზაციისკენ სწრაფვა ადამიანისთვის დიდი მოტივაციის წყაროს წარმოადგენს.

თუმცა, არსებობს ერთი საინტერესო ხელშემწყობი ფაქტორი, რომელიც ადამიანს აძლევს იმპულსს - აქტიურად ისწრაფოს თვითრეალიზაციისაკენ. როგორც განწყობის ფსიქოლოგაში ამბობენ: ესაა ,,განწყობა – სუბიექტის მოქმედებისთვის აქტიური მზაობა''.

დიმიტრი დუზნაძის (1980) მიხედვით, ,,განწყობა წარმოადგენს ადამიანის მთლიანპიროვნულ მზაობას გარკვეული ქცევისადმი. სანამ ცოცხალი არსება რაიმე ქცევას მიმართავდეს, მას უკვე მანამდე აქვს ეს ქცევა განწყობის სახით მოცემული".

განწყობის ცნების შინაარსს უზნაძე (1980) ინდივიდის მიზანშეწონილი ქცევის ანალიზიდან გამომდინარე ხსნის: ,,რა განსაზღვრავს ადამიანის ქცევას? მოთხოვნილება, რომელიც რაღაცის დეფიციტს გულისხმობს. მოთხოვნილება არის ის სუბიექტური, მაგრამ არასაკმარისი ფაქტორი, რომელიც აუცილებელია ქცევის განხორციელებისათვის. მაგ. თუ ადამიანს შემეცნებითი მოთხოვნილება აქვს, ის სათანადო სიტუაციას ეძებს მის დასაკმაყოფილებლად. მაშასადამე, სიტუაცია, გარემო წარმოადგენს ობიექტურ, აუცილებელ ფაქტორს ქცევის განხორციელებისათვის".

აღსანიშნავია, რომ დიმიტრი უზნაძე არის ერთ-ერთი მომხრე იმ ფსიქოლოგთა შეხედულებების, რომლებიც ადამიანის ქცევის მიმართულების წარმართვაში უდიდეს მნიშვნელობას აღზრდასა და საგანმანათლებლო გარემოს ანიჭებენ.

დიმიტრი უზნაძისთვის აღზრდა - ,,ეს არის სწრაფვა იდეალურისკენ, საკუთარი ცხოვრებისა და სხვისი ცხოვრების ფორმაციის მიზანდასახული პროცესი" (უზნაძე, 1980). სრულყოფილებისკენ სწრაფვაში, მისი აზრით, ადამიანი ცდილობს, ისე გარდასახოს სამყარო, რომ შექმნას კეთილდღეობის მაქსიმალური პირობები.

დიმიტრი უზნაძის მიხედვით, ,,აღზრდის მთავარი ამოცანა ისაა, რომ თითოეულმა ადამიანმა განახორციელოს თავისი დანიშნულება. სკოლა კი ის ორგანიზაციაა, რომელიც ამ ფუნქციის შესასრულებლად არსებობს. მისი აზრით,

სწორედ სკოლამ უნდა გამოძერწოს ის სულიერი ძალები, რომლებიც ხელს შეუწყობენ ადამიანის შესაძლებლობების ზრდას“ (უზნაძე, 1980).

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მოთხოვნილების და სიტუაციის შეხვედრის შედეგად ადამიანს უჩნდება განწყობა. განწყობავე განსაზღვრავს ადამიანის გარკვეულ ემოციურ დამოკიდებულებას ახალი ინფორმაციისადმი, წინასწარ ამზადებს გარკვეული ქცევისადმი, შესატყვისი ძალების და შესაძლებლობების მობილიზაციას ახდენს.

უამრავი ფაქტორი განსაზღვრავს პიროვნების განწყობას, ისწრაფოს მუდმივი თვითგანვითარებისაკენ. მათ შორის მთავარი მოტივაციის ფაქტორია. ესე იგი შეიძლება ვთქვათ, რომ მოტივებს საფუძვლად უდევს მოთხოვნილებები.

,,მოთხოვნილებაში, - განავრცობს დ. უზნაძის შეხედულებებს დ. ჩარკვიანი (ხაზგასმა ჩვენია), - გარკვეული დროის მონაკვეთში ადამიანის მიერ მისთვის მნიშვნელობის მქონე საგნების ან მოვლენების დანაკლისის განცდა იგულისხმება”, ხოლო მ. მესკონის აზრით, ,,..მოთხოვნილება ფიზიოლოგიური, ან ფსიქოლოგიური დანაკლისია რაღაცის“ (ქვანია, ი. და კიკნაძე, გ. 2012).

მოთხოვნილებები, როგორც უკვე ვთქვით, ორი ტიპისაა: თანდაყოლილი (ფიზიოლოგიური) და შეძენილი (სოციალური).

პირველს მიეკუთვნება, მაგალითად: კვების, წყლის, სითბოს მოთხოვნილება; მეორეს – ურთიერთობის, ცოდნის მიღების, თვითრეალიზაციის მოთხოვნილებები. მოთხოვნილებების გაცნობიერებისას ადამიანს უჩნდება მათი დაკმაყოფილების სურვილი და ასევე, შესაბამისი ინტერესი ისეთი საქმიანობისადმი, რომლითაც ამ სურვილს დაიკმაყოფილებს.

თუმცაღა, ინტერესების რეალიზაცია მაშინ ხდება, როცა მისი შესაბამისი პირობები ჩნდება და ადამიანს ეძლევა შესაძლებლობა რეალურად დაიკმაყოფილოს ეს მოთხოვნილებები.

ადამიანს აქტიური მოქმედებისთვის ესაჭიროება არა მხოლოდ იმისი გაგება, რაც სინამდვილეში სურს, არამედ სურვილის მიღწევის გზების დაგეგმვაც.

მოთხოვნილებები მხოლოდ ასეთ პირობებში გადაიქცევა ადამიანის ქცევის მოტივებად.

როგორც ფსიქოლოგები აღნიშნავენ, პიროვნების განწყობასა და შესაბამის აქტიურ ქცევას ორი სახის მოტივი განსაზღვრავს: შინაგანი და გარეგანი მოტივები.

თუ პიროვნების ქცევის ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორები ადრეულ ასაკში გარეგანი მოტივებია, კოგნიტური განვითარების ზედა საფეხურებზე, მის ადგილს თანდათანობით შინაგანი მოტივი იკავებს. ზრდასრული ადამიანი, როგორც წესი, მზადაა ისწავლოს და იშრომოს ხანგრძლივად და მძიმედ, იმისათვის, რომ განახორციელოს შორი მიზნები, თუ ისინი შინაგანი მოტივითაა გამყარებული.

სწორედ ადამიანის შინაგანი მოტივი განსაზღვრავს მის შინაგან მზაობას (მოთხოვნილებას) სწავლისა (თუნდაც სასწავლო პროცესი მისთვის ერთგვარად რთული და უინტერესო იყოს) და განვითარებისაკენ.

პიროვნების შინაგან მოტივაციაზე უფრო დაწვრილებით მომდევნო პარაგრაფში შევჩერდებით.

1.2 პიროვნების შინაგანი მოტივაციის განმსაზღვრელი კოგნიტური და ჰუმანისტური ფაქტორები

ფსიქოლოგები პიროვნების ქცევების განმსაზღვრელი მოტივაციის შესახებ ორი შეხედულებას იზიარებენ: შემეცნებითი (კოგნიტური) და ჰუმანისტური. იმთავითვე შევნიშნავთ, რომ ორივე შეხედულებით, მოტივაცია მიიჩნევა პიროვნებისგან მომდინარე შინაგან ფაქტორად.

მოტივირებაზე კოგნიტური შეხედულება ეფუძნება რწმენას, რომ ადამიანს, კოგნიტური განვითარების პარალელურად გააჩნია სამყაროს აღქმის და ლოგიკის დანახვის, თავის ცხოვრებაზე კონტროლის და სულ უფრო თვითწარმმართველად გახდომის შინაგანი ძალა. ფსიქოლოგიაში მიიჩნევენ, რომ აღნიშნული ფაქტორი წარმოქმნის გარკვეულ შინაგან მახასიათებლებს, რომლებიც აღაგზნებს და ენერგიას მატებს პიროვნებებს დასახული მიზნების მისაღწევად.

ჟან პიაჟეს (Piaget, 2004) მიხედვით, კოგნიტური შეხედულებით მიჩნეულია, რომ ადამიანებს გარე სამყაროსთან ურთიერთობისას მოტივაციას აძლევს წესრიგის, წინასწარჭვრეტის, გონივრულობის და ლოგიკის საჭიროება. ეს გახლავთ გონებრივი წონასწორობა (ეკვილიბრიუმი) - ჟან პიაჟეს თეორიის მთავარი იდეა.

ჟან პიაჟემ (Piaget, J., 2004) ტერმინი ეკვილიბრიუმი (წონასწორობა) გამოიყენა წონასწორობის ძიების პროცესის აღწერისთვის.

ორგანიზაციულ ცხოვრებაში წონასწორობის მიდგომის გამოყენებისას, როგორც წესი, აქცენტი კეთდება ორგანიზაციულ რუტინაზე, რათა გაუმჯობესდეს წესრიგი, წინასწარჭვრეტა და სანდოობა, როგორც პიროვნების მოტივაციის შენარჩუნებისათვის სასურველი პროცესები.

ჯონ უილიამ ატკინსონი (Atkinson, 1978) ამ საკითხებზე მუშაობისას ფიქრობდა, რომ ყოველი პიროვნებისათვის მამოძრავებელი ძალა არის ორი შეძენილი თვისება: წარმატების მიღწევის და/ან მარცხის თავიდან აცილების სურვილი.

შესაბამისად, წარმატების მიღწევის გამძაფრებული სურვილის მქონე ადამიანები ცდილობენ კონკურენციის გაწევას და ეს მიმზიდველად და ენერგიის წყაროდ მიაჩნიათ. მარცხის თავიდან აცილების გამძაფრებული სურვილის მქონენი კი ცდილობენ, - თავიდან აიცილონ კონკურენცია, რომელიც მათში სტრესს იწვევს.

ცხადია, აღნიშნული ორი განსხვავებული მოტივაციის მახასიათებლის მქონე ადამიანების ქცევა განსხვავებული იქნება.

დღესაც წარმატების მიღწევის მოტივაციის თეორიაში ჩართულია კონკურენციის ძალიან ძლიერი ელემენტი, რომელსაც ალბერტ ბანდურა (Bandura, A. 1977) ტრიადულ ურთიერთქმედებას უწოდებს. მეცნიერს მიაჩნია, რომ ადამიანი არის თვითმოტივაციური, თვითრეფლექსიური და პროაქტიური არსება და არა რეაქტიული ორგანიზმი, რომელსაც აკონტროლებს გარემო ან რომელიც მოტივირებულია თანდაყოლილი თვისებებით.

ალბერტ ბანდურამ (Bandura, 1977) დაადგინა, რომ ინდივიდებს შეუძლიათ პროაქტიულად გააკონტროლონ თავიანთი განვითარება და მიაღწიონ შედეგებს ქმედებების განხორციელების გზით. თუმცა, ადამიანების ქმედებაზე ზეგავლენას ახდენს ის რწმენა, რაც მათ თავიანთი შესაძლებლობის შესახებ გააჩნიათ და რასაც თვითეფექტურობა ეწოდება. მისი აზრით, ადამიანებს, როგორც წესი, ახასიათებთ - თავიდან აიცილონ ისეთი სიტუაციები, რომელშიც, თავიანთი რწმენის მიხედვით, ვერ შეძლებენ წარმატების მიღწევას, ხოლო ენთუზიაზმით აღსავსეა მათი ქცევა, როდესაც მიაჩნიათ, რომ შეუძლიათ საქმის კარგად შესრულება.

მნიშვნელოვანია, რომ განვასხვავოთ თვითეფექტურობა თვითშეფასებისგან. თუმცა თვითეფექტურობა დაკავშირებულია თვითშეფასებასთან, მისი კონტექსტი

დაკონკრეტებულია და შეეხება ადამიანის უნარს, განახორციელოს კონკრეტული საქმიანობა ან საქმიანობის ტიპი.

წარმოდგენა საკუთარ თავზე ადამიანის შესაძლებლობების და თვითღირებულების (თვითშეფასების) უფრო გლობალური შეფასებაა. ის ეფუძნება მთელი სიცოცხლის მანძილზე მიღებულ გამოცდილებას და სხვა მნიშვნელოვანი პირების მოსაზრებებს. თუმცა, თვითეფექტურობას, რასაკვირველია, შეუძლია ზეგავლენის მოხდენა თვითშეფასებაზე, როდესაც მას ამყარებს საკუთარი დადებითი გამოცდილება, სხვათა გამოცდილება და სიტყვიერი დარწმუნება ადამიანის შესაძლებლობაში, განახორციელოს კონკრეტული საქმიანობები.

ამრიგად, მოტივაციის კოგნიტური ასპექტი, ფსიქოლოგების აზრით გულისხმობს, რომ ჩვენ მოტივირებული ვართ შინაგანად, რათა შევიცნოთ მსოფლიო ჩვენი აღქმის შესაბამისად, განვახორციელოთ კონტროლი ჩვენ ცხოვრებაზე და ვიყოთ ჩვენს შინაგან სამყაროზე ორიენტირებული.

მოტივაციის ჰუმანისტური ასპექტი

რაც შეეხება პიროვნების მოტივაციის ჰუმანისტურ ასპექტს, ის მოითხოვს, რომ მუდმივად გაიზარდოს და განვითარდეს პიროვნების მოთხოვნილებები, ჩამოყალიბდეს პიროვნების თვითშეფასება. ის ასევე ამტკიცებს, რომ ადამიანური ურთიერთობები მოტივაციის განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი ძალაა. ეს ასპექტი არის „კვლევა, რომელიც იქით არის მიმართული, რომ აღვიქვათ - რა ხდება ჩვენში, რა არის ჩვენი მოთხოვნილებები, საჭიროებები, სურვილები, გრძნობები, ღირებულებები და მოვძებნოთ ჩვენ მიერ იმ მიზეზების აღქმის და გაგების უნიკალური გზები, რომელიც განაპირობებს იმგვარ ქცევას, როგორიც გვაქვს... ეს არის ის, რასაც ახორციელებენ მასწავლებელები, რადგან ისინი ეხმარებიან

სტუდენტებს/მოსწავლეებს, დაინახონ პირადი რელევანტურობა იმასთან მიმართებით, რასაც სწავლობენ“ (ჯანაშია,ნ., იმედაძე, ნ., გორგოძე, ს. 2008).

შესაბამისად, მოტივაცია არის შინაგანი და არა ისეთი რამ, რასაც გარედან გვახვევენ. ის ხაზს უსვამს ზრდისკენ, განვითარებისა და სრულყოფის გაგრძელებისკენ, ახალი გამოცდილებით გამდიდრებისკენ პიროვნების შინაგან მიდრეკილებას.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ადამიანის მოტივაციის გაგების ერთ-ერთი ყველაზე მძლავრი და სტაბილური მექანიზმი შეიმუშავა აბრაჰამ მასლოუმ, (Maslow, A.), რომელმაც, მისი თანამედროვე ექსპერიმენტული ფსიქოლოგებისგან განსხვავებით, გადაწყვიტა შეესწავლა მოტივაციის სტრუქტურები, რასაც ადამიანები ამჟღავნებენ მთელი ცხოვრების მანძილზე. პიროვნების საბოლოო მიზანს კი ზოგჯერ უწოდებენ თვითდაკმაყოფილებას ან თვითაქტუალიზაციას, როგორც მას მასლოუმ უწოდა.

ცნობილია, რომ მასლოუმ (Maslow, 1977), შეისწავლა ელეონორ რუზველტის, ტომას ჯეფერსონისა და ალბერტ აინშტაინის ცხოვრება, რომლებმაც, მისი აზრით მიაღწიეს თვითრეალიზაციას თავიანთი სიცოცხლის განმავლობაში, მრავალი ადამიანი კი ვერ ახერხებს ამას, თუმცა მუდმივად მიისწრაფვის მისკენ.

როგორც სხვა დანარჩენი ისტორიული პიროვნებების: მეცნიერების, ხელოვანების, კომპოზიტორების შემოქმედებამ და განვლილი ცხოვრების გზა გვარწმუნებს, პიროვნული განვითარების ციკლი უსასრულოა და ამოუწურავი. სწორედ ადამიანის მუდმივი სწრაფვა თვითგანვითარებისა და თვითრეალიზაციისაკენ წარმოშობს და ავლენს ადამიანის ერთი შეხედვით დაუჯერებელ შესაძლებლობებს.

ხოლო, თავად პიროვნების მზარდი მოტივაციის წარმოქმნა და განვითარება თვითრეალიზაციისაკენ ითვალისწინებს უზარმაზარი ფსიქიკური ენერგიისა და რესურსების გამოვლენასა და მიმართვას განათლების კერების ადმინისტრაციისაკენ,

დროთა განმავლობაში ამ ენერგიის გაფართოებას და ზრდას, პირველ რიგში, პიროვნებების დეფიციტური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების გზით, ხოლო შემდეგ მათი ზრდისა და განვითარების მოთხოვნილებების წახალისებით.

ეს გახლავთ უნივერსიტეტებში განვითარების ხელშემწყობი გარემოს შექმნა, როგორც სტუდენტთა მოტივაციისა და მუდმივი თვითრეალიზაციის ორგანიზაციული მიდგომის მთავარი არსი, სადაც სტუდენტთა პროფესიული ზრდის შესაძლებლობის ხელშეწყობას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება.

პროფესიული ზრდის შესაძლებლობაში იგულისხმება ახალი ცოდნისა და უნარების შეძენის პოტენციალი.

როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, თითოეულ ადამიანს აქვს საკუთარი პოტენციალის, ტალანტისა და შესაძლებლობების მაქსიმალურად რეალიზების თანდაყოლილი უნარი/მისწრაფება. სამუშაო, რომელიც არაფერ ახალს არ სძენს სტუდენტს, არ ამდიდრებს მის ცოდნას და არ ეხმარება საკუთარი ტალანტების რეალიზებაში, ძალიან მალე ხდება მოსაბეზრებელი. ინტერესის შენარჩუნებას ხელოვნურად, თუნდაც წახალისების სხვადასხვა ფორმების გამოყენებით, ხანმოკლე ეფექტი აქვს. ამიტომ ადრე თუ გვიან ინტერესის დაქვეითება და სწავლისადმი მოტივაციის გაქრობა აუცილებლად იჩენს თავს.

ამგვარად, პიროვნებისათვის თვითგანვითარება და თვითრეალიზებისაკენ სწრაფვა ბუნებრივი, თანდაყოლილი თვისებებია და უმაღლეს საფეხურს, როგორც წესი მოზრდილობის ასაკში აღწევს. მის სრულად გამოვლენას ერთდროულად რამდენიმე ფსიქოლოგიური ფაქტორი (მოთხოვნილება, განწყობა, ინტერესი, შესაბამისი მოტივაცია) უწყობს ხელს.

სტუდენტი, თავისი ასაკიდან გამომდინარე, კოგნიტური განვითარების უმაღლეს საფეხურზე მყოფი ინდივიდია, რომლისათვისაც თვითგანვითარება და თვითრეალიზება, შესაბამისი ფსიქოლოგიური პროცესების ,,პროვოცირებით'' ასევე

უმაღლესი დონეზე შეიძლება ჰქონდეს ჩამოყალიბებული. თუ შესაბამის ,,მაპროვოცირებელ'' ღონისძიებებს სწორად დაგეგმავს და განახორციელებს უნივერსიტეტის გუნდი.

ჩვენი სადისერტაციო ნაშრომის მომდევნო თავები დაეთმობა სწორედ პიროვნებისა და კონკრეტულად სტუდენტთა პიროვნული და პროფესიული ზრდის ისეთ უმნიშვნელოვანეს ინდიკატორის გამოვლენასა და შესწავლას, როგორიცაა მისი კარიერული დაგეგმვა და განვითარება.

თავი II

პიროვნების კარიერული დაგეგმარებისა და მართვის მეცნიერული კვლევა

2.1. კარიერის ცნების შესახებ ზოგადი განმარტებები და ინტერპრეტირება

,,შეცვალე შენი მიდგომები, შეცვალე შენი ცხოვრება!''

იმისათვის, რომ წარმატებით ვმართოთ ჩვენი კარიერა, ჩვენ გვჭირდება პირველ რიგში გავიგოთ: რა არის კარიერა? როგორ უნდა განვსაზღვროთ კარიერული წარმატება? ასევე მნიშვნელოვანია, შევაჯეროთ სხვადასხვა მეცნიერებისა და მკვლევარების შეხედულებები, პრაქტიკოსთა რჩევები, რეკომენდაციები, რომლებიც განსაზღვრავენ წარმატებული კარიერის არსს.

საგულისხმოა, რომ თავად კარიერა საქართველოში, განათლების რეფორმამდელ პერიოდში, ერთგვარად უარყოფით კონტექსტში მოიხსენიებოდა და როგორც წესი, კარიერისტს, ეგოისტ და მხოლოდ თავისთავზე ორიენტირებულ ადამიანს უწოდებდნენ. თავად ამ ტერმინის დღევანდელი შინაარსის ანალოგად ,,პროფორიენტაცია'' შეიძლება მოვიხსენიოთ. თუმცა, მათი შედარება სადაო საკითხია და ის სცდება ჩვენი დისერტაციის ფორმატს.

სრულიად შეიცვალა მიდგომები ,,კარიერის'' შინაარსის მიმართ განათლების რეფორმების შემდგომ პერიოდში და მასზე, როგორც პიროვნების პროფესიული ზრდისა და საზოგადოებაში რეალიზების მთავარ ფაქტორზე, უამრავმა მეცნიერმა, სწავლულმა, მკვლევარმა დაიწყო ფიქრი.

შეიქმნა კარიერის უამრავი განმარტება, დამუშავდა მისი თეორიულ-პრაქტიკული ბაზისი და როგორც წესი, ამ თეორიების საწყისი განვითარებულ ქვეყნებში შეიქმნა. დღეს თანამშრომელთა კარიერული განვითარებისა და წინსვლის

ეფექტური სტრატეგიების ჩამოყალიბება ცნობადი ორგანიზაციებისა და კორპორაციების მთავარი მამოძრავებელი ძალაა.

თანამშრომელთა კარიერულ განვითარებაზე შეძლებისდაგვარად ზრუნავენ საქართველოშიც, რომლის დაგეგმვაც პიროვნებისათვის, ვფიქრობთ, არა სამუშაო ადგილიდან, არამედ იქ მისვლამდე უნდა მოხდეს.

ეს თემა, როგორც უკვე ვთქვით ახალია თავად საქართველოსთვის, ჯერ მხოლოდ თხუთმეტიოდე წელს ითვლის, ნაკლებადაა ამ სფეროში გამოცდილება, მხოლოდ ახლა იწყება მისი დამუშავება და შესწავლა და ამდენად, მეტად საინტერესოა კვლევებისათვის; მით უმეტეს, რომ ევროპის განვითარებულ ქვეყნებში ის საკმაოდ წარმატებითაა დამუშავებული, არსებობს გამოცდილება, რომლის გაზიარება და მორგება ქართულ სინამდვილეზე მეტად ,,მაცდუნელად'' ჟღერს.

ადამიანისათვის კარიერაზე ფიქრი ევროპასა და ამერიკაში ჯერ კიდევ ბავშვობიდან იწყება. მთავარი აქ ისაა, რომ პიროვნების არჩევანს საბავშვო ბაღიდანვე დიდ პატივს სცემენ და სათანადო მხარდაჭერას უცხადებენ მშობლები, მასწავლებლები და ადმინისტრაცია. ფსიქოლოგები და პედაგოგიური ფსიქოლოგიის სპეციალისტები თვლიან, რომ ეს ძალიან მნიშვნელოვანი ფაქტორია პიროვნების რეალური თვითშეფასებისა და თვითგანვითარებისათვის.

კარიერის თემატიკაზე მომუშავე მკვლევარების ნაწილი მიიჩნევს, რომ ,,კარიერა წარმოადგენს ცხოვრების მანძილზე არსებულ სამუშაოთა ერთობლიობას, რომელიც პიროვნების სამუშაო როლებში ჩართულ მოთხოვნილებებთან და განწყობებთან არის ინტეგრირებული''.

ამასთანავე, მიიჩნევენ, რომ შეკითხვა: „ვინ ვარ მე?“ ხშირად ჩნდება ჩვენს ცხოვრებაში, რასაც ბავშვობის ასაკში დიდ ყურადღებას არ ვაქცევთ; 20-30 წლის ასაკში, გარკვეულად ჩამოყალიბებული წარმოდგენა გაგვაჩნია მის შესახებ. ხოლო,

როდესაც მივაღწევთ 40, 50 და 60 წელს, რაოდენ გასაოცარიც არ უნდა იყოს, ამ შეკითხვას კვლავ ვუსვამთ საკუთარ თავს.

საკუთარი თავის და ჩვენთვის მნიშვნელოვანი ელემენტების აღმოჩენას ჩვენი ცხოვრების სხვადასხვა პერიოდში ყოველი ჩვენგანი განსხვავებული ინტენსივობითა და დონით ახერხებს. თუმცა, ეს არის შეკითხვა, რომელიც საჭიროა ხშირად გავუმეოროთ საკუთარ თავს, რაც კარიერის შესატყვისობის ტესტის შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს.

მრავალგზის დადგენილია, რომ ადამიანი საკუთარი ცხოვრების მანძილზე გადის ზრდისა და განვითარების ეტაპებს. ფსიქოლოგ ერიკ ერიკსონს მიაჩნია, რომ ადამიანის შეხედულებები, საკუთარი განვითარების მიხედვით მთელი ცხოვრების მანძილზე მნიშვნელოვნად იცვლება. ერიკსონის ადამიანის განვითარების კლასიკური თეორია მოიცავს ,,რვა ფსიქო-სოციალურ სტადიას, რომლებსაც ადამიანები გადიან მათი ცხოვრების განმავლობაში“ (ჯანაშია.ნ, იმედაძე. ნ, გორგოძე. ს. 2008).

ამავე შეხედულების კვალდაკვალ, მეცნიერს მიაჩნია, რომ: ,,თითოეული სტადია მოიცავს განვითარების ამოცანას, ანუ კრიზისს, რომელიც ადამიანმა უნდა გადაჭრას და ადამიანის გავნითარება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად კარგად გადალახავს იგი თითოეულ კრიზისს“ (ჯანაშია.ნ, იმედაძე. ნ, გორგოძე. ს. 2008).

თუ ერიკსონის შეხედულებას წარმოვიდგენთ ჩვენს მიერ განსახილველი საკითხის კონტექსტში, ცხოვრების ყოველი ეტაპი პიროვნებას წარმოუდგენს ახალ სფეროებს, რომლებზეც ფოკუსირების საშუალებით განსაზღვრავს, რა ტიპის ინდივიდები, პიროვნებები, მეგობრები, პარტნიორები არიან საკუთარი კარიერის დაწყების, კარიერის პიკისა და პენსიაზე გასვლის სტადიებში. ყოველივე ამის გამო, აუცილებელია მუდმივი ზრუნვა წარმატებული კარიერის მიღწევის გზების დასახვა-განხორციელებისათვის.

სწორედ ადამიანის ცხოვრების ამ ეტაპების გათვალისწინებით, მკვლევართა მეორე ნაწილი უფრო შორს მიდის და განსაზღვრავს კარიერის განვითარების ფორმალურ საფეხურებს:

1. ძიების საფეხური (სამუშაოსათვის მომზადება) - 25 წლამდე;
2. დაფუძნების საფეხური (ორგანიზაციაში შესვლა) - 18-25 წელი;
3. ადრეული (საწყისი) კარიერა - 25-40 წელი;
4. შენარჩუნების საფეხური (კარიერის შუა პერიოდი) - 40-45 წელი;
5. კარიერის გვიანი პერიოდი (დაქვეითების ხანა) - 45-65 წელი

და ა. შ.

რატომ გახდა ასე აქტუალური კარიერის ცნება დამსაქმებლისათვის, მისი მრავალმხრივი განსაზღვრა და ინტერპრეტირება?

მსოფლიო დღეს უფრო სწრაფად იცვლება, ვიდრე ეს ხდებოდა ადრე.

მუდმივად და სწარფად ვითარდება ცხოვრების ყველა სფერო: ეკონომიკა, პოლიტიკა, კულტურა, ტექნოლოგიები. ასევე სწრაფად იცვლება ადამიანი და მისი საჭიროებები, ცოდნა, უნარები, მიდგომები, რწმენა და ფასეულობები.

ამ ცვლილებების ერთიანობა ცვლის კარიერულ შესაძლებლობებს: წარმოიქმნება ახალი პროფესიები, იცვლება სამუშაო ხასიათი და მოთხოვნა თანამშრომლებზე, რადგან ზოგიერთი კონკრეტული საქმე, დროის შესაბამისად და პროფესიები ხდება ნაკლებად მოთხოვნადი ან საერთოდ უსარგებლო დასაქმების შრომის ბაზრისათვის.

საზოგადოებრივი განვითარების თანამედროვე ეტაპზე განუზომლად დიდია ადამიანური რესურსების განვითარებისა და რაციონალურად გამოყენების მნიშვნელობა. ეკონომიკის მზარდი გლობალიზაცია, ახალი ტექნოლოგიებისა და პროფესიული ცოდნის ათვისების საჭიროება დიდ გავლენას ახდენს შრომის

სამყაროზე. სწრაფად იცვლება მოთხოვნები სამუშაო ძალის შესაძლებლობებისა და უნარ-ჩვევების მიმართ.

მსოფლიოში, ინდუსტრიულ რევოლუციამდე კარიერის ცნება რეალურად არ არსებობდა, რადგან ამის საჭიროება არ იყო. როგორც იტყვიან, სოციალური როლისა თუ თანამდებობის ცვლილება იმ დროს საზოგადოებასა და ორგანიზაციებში ნაკლებად იყო დამოკიდებული ადამიანის სურვილზე ან მის ინიციატივაზე, ვიდრე სოციალურ ან ორგანიზაციულ სტრუქტურებში მის მდგომარეობაზე. ყველაფერი განპირობებული იყო ნათლად ჩამოყალიბებული წესებითა და სოციალური ნორმებით. პიროვნება ძირითადად მემკვიდრეობით იღებდა კარიერას თავისი მშობლებისგან, ან იმ სოციალური გარემოდან, რომელსაც ის მიეკუთვნებოდა.

მხოლოდ მე-19 საუკუნის დასაწყისში შეიძინა კარიერამ იმ გზის მნიშვნელობა, რომელიც დაკავშირებული იყო სამსახურთან და პროფესიულ განვითარებასთან; იმისი საჭიროება, რომ ინსტრუქცია მიეცათ თანამშრომლების კარიერის სწორი მიმართულებისათვის, გაჩნდა დიდი ორგანიზაციების შექმნასთან ერთად. კარიერას იმ დროისათვის ზოგი იმ დროისათვის უკვე არსებულ ტერმინებს: პროფესიულ განვითარებას და პროფორიენტაციას ადარებდა, თუმცა, როგორც ვთქვით, ეს ტერმინები თავისი შინაარსიდან გამომდინარე არაა ერთმანეთის ადეკვატური და მათ შედარებას ნაშრომის ფორმატიდან გამომდინარე არ ვგეგმავთ (თუმცა გარკვეული მსგავსება გარკვეულ კონტექსტებში არსებობს).

„კარიერის დაგეგმვა შედარებით ახალი კონცეფციაა. იგი არა მხოლოდ პიროვნებას ეხმარება წინსვლასა და სამომავლო გეგმების დასახვაში, არამედ ხელს უწყობს როგორც საზოგადოებრივი პოლიტიკის მიზნების განხორციელებას შრომის ბაზარზე ისე, უფრო მორგებული და ეფექტური განათლების და პროფესიული გადამზადების სისტემების ჩამოყალიბებას“ (აკოკი, ფ. 2015).

მსოფლიოში დღეს მზარდი მოთხოვნაა პიროვნების კარიერული განვითარების და შესაბამისი შესაძლებლობების განვითარების მომსახურების მიღებაზე.

მათ შორის, ვინც შეეცადა კარიერის მნიშვნელობის აღწერას ორგანიზაციისათვის, პირველი იყო მაქს ვებერი (Weber, 1948), რომელიც ირწმუნებოდა, რომ ორგანიზაციის ფუნქციონირებისას, ბიუროკრატიის კლასიკურ პრინციპებთან ერთად უნდა არსებობდეს კარიერის მართვის სისტემაც, რომელიც უზრუნველყოფს, რომ თანამშრომლებმა მიიღონ მეტი გამოცდილება, რაც მისცემს მათ შესაძლებლობას - მიიღონ უფრო მაღალი თანამდებობა და მიიღონ მეტი პასუხისმგებლობა. მეცნიერი სვონსონი და ფოუდი (Swanson, J. L., Fouad, N. A., 2010), რომელიც უშუალოდ სწავლობდა სამუშაოს და კარიერის ფენომენს, ხაზს უსვამდა იმას, რომ ადამიანები განსხვავდებოდნენ მათი ინტერესებით, შესაძლებლობებით, უნარებით, პიროვნული თვისებებითა და ღირებულებებით. მისი აზრით, ეს ზუსტად ისაა, რისთვისაც უნდა მოხდეს სხვადასხვა პიროვნული თვისებების დაკავშირება სხვადასხვა სამუშაო მოთხოვნებთან და ეხმარება ადამიანებს შეარჩიონ მათთვის ყველაზე შესაფერისი სამუშაო და ასევე კარიერა.

რა განსაზღვრავს პიროვნების კარიერულ კმაყოფილებას, ან როგორ შეიძლება მისი გაზრდა?

მეცნიერულმა კვლევებმა გვიჩვენეს, რომ პიროვნების კარიერული კმაყოფილება დამოკიდებულია ბევრ ფაქტორზე. ზოგი მათგანი დაკავშირებულია ჩვენს პირად ხასიათზე: ოპტიმიზმზე, ემოციურ სტაბილურობასა და ა. შ. ექსტრავერსია (ტიპიური მეგობრული, აქტიური და მიზანდასახული ადამიანები) პოზიტიურად უკავშირდება კარიერულ კმაყოფილებას, ხოლო ნევროტიზმი (ტიპიური გაღიზიანებული, ფეთქებადი, იმპულსური ადამიანები) კი უარყოფითად (არტური, ჰოლი, ლოურენსი. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B., S., 1989).

კარიერული კმაყოფილება ასევე დამოკიდებულია ხელფასის ზრდასთან კარიერის მიზნების მიღწევის შესაძლებლობასთან (Gunz, H., Peiperl, M., (2007), სამუშაოთი კმაყოფილებასთან (Lounsbury, M., 2007), კარიერის დაგეგმვასთან, ცხოვრების სხვა სფეროე და კარიერის დაბალანსებასთან, პროგრესიულ ზრდასა და ორგანიზაციული მიზნების მიღწევაში მონაწილეობის მიღებასთან (Martin Yate, Yehuda Baruch, (2004).

დ. ტ. ჰოლი (Hall, 2002) უწოდებს თანამედროვე კარიერას ინდივიდუალურ ,,პროტინს“. ეს ტერმინი მომდინარეობს ბერძნული ღმერთის, პროტეუსის სახელიდან, რომელსაც შეეძლო შეეცვალა ფორმა საკუთარი სურვილისამებრ.

ამ მოსაზრების ავტორი ფიქრობს, რომ ცვალებად გარეშე მოთხოვნებთან და საკუთარი საჭიროებებთან ადაპტირებისათვის, საჭიროა თანამედროვე დაქირავებულმა მუდმივად შეიცვალოს ფორმა, მოიძიოს საქმე ახალ სფეროში და მოერგოს კარიერულ მიმართულებას.

კარიერის შესწავლის პროცესში მკვლევარებმა გამოყვეს და ჩამოაყალიბეს კარიერათა სახეები და კლასიფიკაცია;

- ,,არასპეციალიზირებული;
- დესანტური;
- კარიერა „ელვა“;
- ვერტიკალური;
- თანამდებობრივი;
- ნორმალური;
- ორგანიზაციათაშორისი;
- პოტენციური;

- პროფესიონალური;
- რეალური;
- საფეხურებრივი;
- სპეციალიზებული;
- ფარული;
- შენელებული;
- შიგაორგანიზაციული;
- ჩქარი;
- ჰორიზონტალური“ (პაიჭაძე, ნ; და სხვები. 2009).

მაგალითად, ეგრეთ წოდებული ,,არასპეციალიზებული კარიერა'' ფართოდაა გავრცელებული იაპონიაში. იაპონელები იცავენ მოსაზრებას, რომლის მიხედვითაც, ხელმძღვანელი უნდა იყოს ისეთი სპეციალისტი, რომელსაც უნარი ექნება - იმუშაოს კომპანიის ნებისმიერ უბანზე და არა რომელიმე ცალკეულ ფუნქციაზე. სამსახურებრივ კიბეზე აღმავალი სვლისას მას საშუალება უნდა ჰქონდეს, კომპანია დაინახოს სხვადასხვა მხრიდან. ამასთან, ერთ თანამდებობაზე, არ უნდა გააჩეროს სამ წელზე მეტი და სისტემატურად უცვალონ შესასრულებელი ფუნქციების ხასიათი. ასეთი პოლოტიკის შედეგად, იაპონელი ხემძღვანელები ფლობენ სპეციალიზებული ცოდნის შედრებით მცირე მოცულობს. სამაგიეროდ, მათ აქვთ სრული წარმოდგენა ორგანიზაციაზე (კომპანიაზე და სხა.) და ასევე, გააჩნიათ დიდი პირადი გამოცდილება. არასპეციალიზებული კარიერის საფეხურები პიროვნებამ შეიძლება გაიაროს როგორც ერთ, ისე სხვადასხვა ორგანიზაციაში.

დესანტურ კარიერაში იგულისხმება ხელმძღვანელი თანამდებობის სპონ-ტანურად დაკავება, ხოლო კარიერა ,,ელვას“ ადგილი აქვს, როცა პიროვნების

მიერ წარმატების მოპოვება და საზოგადოებაში გამოჩენილი მდგომარების დაკავება ხდება საგანგებოდ მოკლე დროში.

,,ვერტიკალურ კარიერაში იგულისხმება პიროვნების სტრუქტურული იერარქიის უფრო მაღალ საფეხურზე ასვლა, რომელსაც თან ახლავს ხელფასის მომატება" (პაიჭაძე, ნ; და სხვები. 2009).

ანალოგიურდა აქვთ განსაზღვრული ავტორებს კარიერის სხვა სახეები:

- ,,კარიერა თანამდებრობრივი;
- ნორმალური კარიერა;
- ორგანიზაციათაშორისი კარიერა";
- და სხვა.

„კარიერის დაგეგმვა ცხოვრებაში ნავიგაციას გავს, სადაც დიდია გაურკვევლობები და არსებობს ეტაპები, როდესაც ჩვენ უნდა გავერკვეთ, რომელი გზით წავიდეთ" (აკოკი, ფ. 2015).

დაგვეთანხმებით, რომ კარიერის დაგეგმვას ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს ნებისმიერი ჩვენგანის ცხოვრებაში. ექსპერტთა რეკომენდაციით, ეს არ არის ერთჯერადი ქმედება, როდესაც ვაკეთებთ არჩევანს, თუ სად ჩავაბაროთ, ან სად დავიწყოთ პირველი სამსახური. ჩვენს კარიერას დაგეგმვა და მართვა სჭირდება, რომელიც მუდმივად საჭიროებს გადახედვას იმასთან მიმართებაში, თუ რა ,,გვინდა გამოვიდეთ."

საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების სამოქმედო გეგმის შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილებაში აღნიშნულია, რომ ,,კარიერის დაგეგმვის

სისტემის განვითარებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს''. კარიერის დაგეგმვა წარმოადგენს მნიშვნელოვან რგოლს განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის.

ამავდროულად, არსებობს კარიერის დაგეგმვის სხვადასხვა განმარტება. ზოგიერტი მკვლევარი განსაზღვრავს მას, როგორც: „მომსახურება და ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია დაეხმაროს ადამიანს, ნებისმიერ ასაკში და ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე, მიიღოს საგანმანათლებლო, გადამზადებასთან და დასაქმებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები საკუთარი კარიერის მოწყობის მიზნით“ (აკოკი, ფ. 2015).

ეს განმარტება მოიცავს შრომის ბაზარზე და საგანმანათლებლო და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის გაზრდას მისი ორგანიზების, სისტემატიზაციის გზით, რომ მასზე წვდომა ადამიანებს ნებისმიერ ადგილსა და დროს ჰქონდეთ.

იგი ასევე ეხმარება ადამიანებს დაფიქრდნენ საკუთარ მისწრაფებებზე, ინტერესებზე, კომპეტენციებზე, პირად თვისებებზე, კვალიფიკაციასა და შესაძლებლობებზე და შეუთავსონ ისინი გადამზადების და დასაქმების არსებულ შესაძლებლობებს. კარიერის დაგეგმვის ტრადიციული მოდელი ეფუძნებოდა „ნიჭის შესაბამისობის" მიდგომას: პიროვნული შესაძლებლობების განსაზღვრა და მათი შეთავსება სხვადასხვა საქმის მოთხოვნებთან.

თუმცა, დღესდღეობით, გადასვლა მოხდა სამგანზომილებიან პარადიგმაზე:

- ,,კარიერის დაგეგმვა მთელი ცხოვრების მანძილზე ხელმისაწვდომი უნდა იყოს, რათა დაეხმაროს პიროვნებას უწყვეტ სწავლასა და კარიერულ სრულყოფაში;
- ის უნდა განიხილებოდეს, როგორც სასწავლო გამოცდილება, მათ შორის სასწავლო ინტერვენციების ფართო სპექტრით;

- ის უნდა დაეხმაროს პიროვნების ავტონომიურობას, დაეხმაროს მათ უნარების და ცოდნის სრულყოფაში, რაც მათ სჭირდებათ გადაწყვეტილებების მისაღებად და ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე გადასვლების დასაბალანსებლად" (აკოკი, ფ. 2015).

კარიერული დაგეგმვის მიზანი არის - დაეხმაროს ადამიანებს გადაწყვეტილების მიღებაში. სხვა სიტყვებით, კარიერის „არჩევა" ცხოვრებაში ერთადერთხელ არ ხდება, არამედ ხდება მისი „აწყობა" ცხოვრების მანძილზე ურთიერთმკვეთი სწავლების, გამოცდილების და შერჩეული სამუშაოს მიმდევრობებისგან.

იმისდა მიხედვით, რა ინფორმაციას ფლობს ადამიანი ამ სფეროში, კარიერული დაგეგმვის მომსახურება შეიძლება მოიცავდეს სამ ძირითად ელემენტს:

1. **,,კარიერული ინფორმაცია:**

შრომის ბაზრის შესახებ სისტემური ინფორმაციის მიწოდება (პროფესიათა კატალოგები), შრომის ბაზრის პროგნოზირება, მოთხოვნადი სამუშაოები, შრომის ბაზრის კვლევა, უმუშევრობის დონის შესწავლა, სამომავლო კარიერული და დასაქმების შესაძლებლობები, სასწავლო კურსები და პროფესიები.

2. **კარიერული განათლება:**

საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში ეხმარება სტუდენტებს, მიიღონ გადაწყვეტილება სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის კრიტიკულ ეტაპებზე, მიზნად ისახავს კარიერული მართვის კომპეტენციების განვითარებას, რათა სტუდენტებმა შესძლონ საკუთარი კარიერისა და ცხოვრებისეული შესაძლებლობების მართვა. კარიერული განათლება მოიცავს დაგეგმილ, პროგრესირებად სწავლების გამოცდილებას, რომელიც ეხმარება სტუდენტებს - განივითარონ კარიერული მართვის კომპეტენციები, რომლებიც დაეხმარება მათ საკუთარი ცხოვრების მოწესრიგებაში.

კარიერული განათლება შესაძლოა იყოს ცალკე საქმიანობა ან ელემენტები, რომლებიც ჩვეულებრივი სააუდიტორიო სწავლების ნაწილია. აქ ძირითადი აქცენტი კეთდება პიროვნებების დახმარებაზე, განივითარონ კარიერული მართვის უნარები.

3. თვითშემეცნების განვითარება:

განისაზღვრება, როგორც კომპეტენციები, რომლებიც ეხმარება ახალგაზრდებს გაერკვიონ საკუთარ თავში და იმაში, თუ რა ახდენს მათზე გავლენას; შესაძლებლობების მოძიება, რომელიც განიმარტება, როგორც კომპეტენციები, რომლებიც შესაძლებლობას აძლევს ახალგაზრდებს მოიძიონ სწავლის და მუშაობის შესაძლებლობები და ბოლოს, გადაწყვეტილების მიღება და მოქმედება, როგორც კომპეტენციები, რომლის საშულებით ახალგაზრდა შესძლებს შეადგინოს და დააკორექტიროს გეგმა, მართოს ცვლილებები და ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე გადასვლა და იმოქმედოს შესაბამისად“ (ლომაია, ც. 2014).

კარიერის დაგეგმვა კარიერის მართვის ძირითადი პროცესია. კარიერის განვითარების განსაზღვრა შესაძლებელია იმ კომპეტენციების მიხედვით, რაც აუცილებელია ადამიანისათვის სამუშაოს შესასრულებლად პასუხისმგებლობის თუ მიღწევების პროგრესულ დონეზე. ეს დონე შეიძლება დავახასიათოთ როგორც კომპეტენციის დიაპაზონი.

ის პრინციპები, რომელსაც კარიერის დაგეგმვა ეფუძნება, ეხება არა მხოლოდ კვალიფიკაციის ორგანიზაციული და ინდივიდუალური მოთხოვნების დასკმაყოფილებლად, არამედ იმის მოთხოვნასაც, რომ მაქსიმუმამდე გაიზარდოს ორგანიზაციაში ადამიანთა პოტენციალი, ცვლილებების დროს შრომის ნაყოფიერების დაკმაყოფილების თვალსაზრისით, როდესაც განვითარება არ ნიშნავს დაწინაურებას.

კარიერის დაგეგმვის პროცედურები ყოველთვის ეფუძნება იმას, თუ რა სჭირდება ორგანიზაციას. მაგრამ ორგანიზაციის მოთხოვნები დაკმაყოფილებული არ იქნება, თუ ცალკეული ადამიანები უგულებელყოფილნი იქნებიან. კარიერის დაგეგმვა აღიარებს, რომ ორგანიზაციის წევრებს უნდა აფასებდნენ, როგორც პიროვნებებს, რომელთაც გააჩნიათ მხოლოდ მათთვის დამახასიათებელი მოთხოვნილებები.

კარიერის დაგეგმვა იყენებს მთელ ინფორმაციას, რომელიც გამომდინარეობს მემკვიდრეობითობის გეგმიდან, მწარმოებლურობიდან და პოტენციის შეფასებისა და თვითშეფასებიდან, მემკვიდრეობითობის პროგრამების და პროცედურების განსავითარებლად, დაგეგმვის ამოცანების მისაღწევად და მოტივაციის, ვალდებულებისა და მწარმოებლურობის გასაუმჯობესებლად.

ამ პროცედურებს ეხებათ:

1. პირადი განვითარების დაგეგმვა;
2. მომზადება და ხელმძღვანელი კადრების კვალიფიკაციის ამაღლება;
3. დამრიგებლობა;
4. კარიერის შესახებ კონსულტაციები.

კარიერის დაგეგმვა და მართვა აყალიბებს პიროვნების თანდათანობით წინსვლას ორგანიზაციაში მოთხოვნილებების და ფირმის ცალკეული წევრების მწარმოებლურობის, პოტენციისა და უპირატესობების და შეფასების თანახმად.

შესაბამისად, კარიერის მართვას სამი მიზანი გააჩნია:

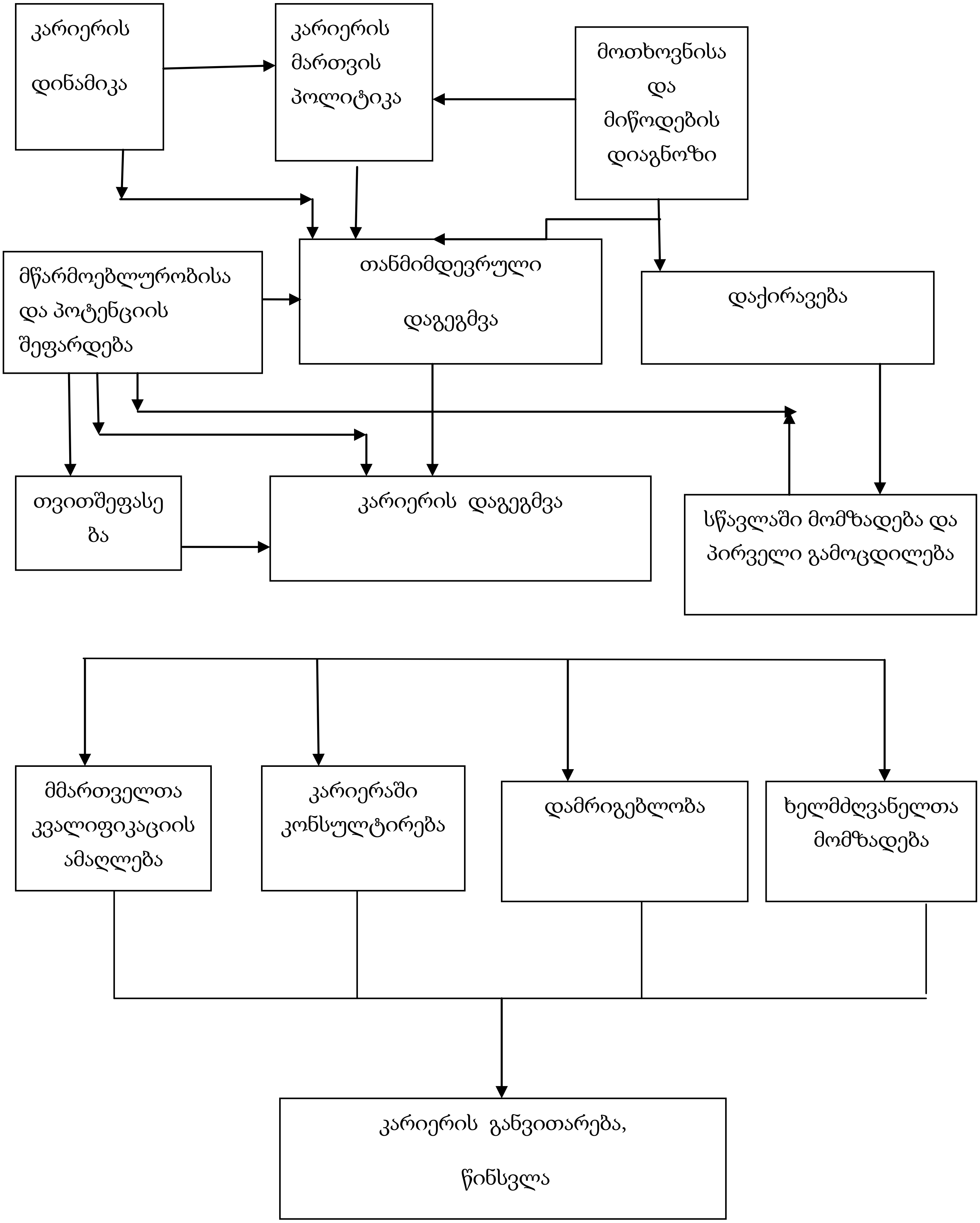
1. ,,დაკმაყოფილდეს ორგანიზაციის მოთხოვნილებები ხელმძღვანელთა მემკვიდრეობითობის საქმეში;
2. წარმატებული პიროვნებების უზრუნველყოფა თანმიმდევრული მომზადებითა და გამოცდილებით, რაც მათ შეასრულებინებს იმ ვალდებულებებს, რისი მიღწევის უნარიც გააჩნიათ;

3. სათანადო პოტენციალის მქონე პიროვნებების კონსულტირება-დახმარება იმ შემთხვევაში, თუ მათ უნდათ გამოიყენონ თავიანთი პოტენციალი და მიაღწიონ წარმატებულ კარიერას ორგანიზაციაში საკუთარი ტალანტისა და მისწრაფებების შესაბამისად“ (ლომაია, ც. 2014).

კარიერის დინამიკა გვიჩვენებს, როგორ ვითარდება კარიერა იმ საშუალებებს, რომლითაც ადამიანი, თავის კარიერის წყალობით ზევით მიიწევს დაწინაურების ან მისი როლების გაფართოების და გამდიდრების მეშვეობით, რათა მეტი პასუხისმგებლობა აიღოს და უფრო მეტად გამოიყენოს თავისი კვალიფიკაცია და შესაძლებლობები.

ის გრაფიკულად ასე შეიძლება წარმოვიდგინოთ:

კარიერის დინამიკა



(ლომაია, ც. 2014).

როგორც ვხედავთ, კარიერის დასაწყისში ადამიანი იძენს ახალ უნარს, ცოდნა სწრაფად ფართოვდება, კონპეტენტურობაც სწრაფად ვითარდება და იკვეთება მისწრაფებები და მიდრეკილებები, ე.ი. ადამიანი იზრდება კარიერის თვალსაზრისით:

- კარიერის ბილიკის გაკვალვა - ზრდის საფეხურზე უკვე შეძენილია ცოდნა და მთავარია უნარის გამოყენება. სახეს იცვლის გამოცდილება. მიღწეულია სრული კომპეტენტურობა და ჩამოყალიბებულია მისწრაფებები.
- განვითარების მაღალი დონის მიღწევა - ამ დროს ადამიანი კარგად არის დაფუძნებული თავისი კარიერის ბილიკზე და ამ გზით წინ მიიწევს საკუთარი მოტივაციის, შესაძლებლობებისა და უნარიანობის მიხედვით.

თვითეული ამ საფეხურის გავლისას ადამიანი ვითარდება და წინ მიიწევს რაღაც დონით - ეს ნიშნავს, რომ სიმწიფის საფეხურზე (განვითარების მაღალ დონეზე) ადამიანი აგრძელებს განვითარებას, მაგრამ არ იზრდება, სტაგნაციაშია.

კარიერის დინამიკის შესწავლა შესავალია კარიერის მართვის პოლიტიკის ჩამოსაყალიბებლად. კარიერის შესწავლა ხორციელდება ცალკეული ადამიანების წინსვლის გააანალიზებით ორგანიზაციაში - ფუნქციების მიხედვით - მწარმოებლურობის შეფასებასთან მიმართებაში. კარიერის ანალიზი აგრეთვე გვიჩვენებს იმ მოკლე სამოქმედო გზას, რომელიც აუცილებელია პერსპექტიული პიროვნებების კარიერის გზის მიმართულების შეცვლისათვის, კარიერის მენეჯმენტის სპეციალური ქმედებების საშუალებით. სამუშაოს საფეხურები შედგება იმ ნაბიჯებისაგან, რომელიც შეუძლია გადადგას პიროვნებამ, რომელიც კარიერის მეშვეობით წინ მიიწევს მონათესავე პროფესიების ჯგუფში.

პარაგრაფის შეჯამებისათვის აღვნიშნავთ, რომ წარმატებული კარიერა დამოკიდებულია ადამიანთა არა მარტო სურვილებსა და მოტივებზე, არამედ

უნარსა და ჩვევებზე. უმეტესად ამაზეა დამოკიდებული არჩეული საქმიანობის სახე. აქედან გამომდინარე, თითოეულ ადამიანს უნდა შეეძლოს თავისი და მისდამი დაქვემდებარებული მუშაკების ჩვევების იდენტიფიკაცია.

დიდი მნიშვნელობა აქვს კარიერის მთავარი (საკვანძო) მომენტების გამოყოფას (იდენტფიკაციას).

ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებზე მომუშავე ცნობილი ამერიკელი მეცნიერის ედგარ შეინის აზრით, კარიერის დაგეგმვა - ესაა პროფესიული თვითკონცეფციისა და თვითგანსაზღვრის თანამდებობითი განვითარების პროცესი, რომელიც გამოხატულია საკუთარი შესაძლებლობების, მოტივების, მოთხოვნილებების, ურთიერთობებისა და ფასეულობების ტერმინებში. მისივე მტკიცებით, როცა ადამიანი შედარებით კარგად შეიცნობს საკუთარ თავს, ცხადია ხვდება, რომ მან ჩამოაყალიბა თავისი კარიერის განმსაზღვრელი პუნქტი. ეს უკანასკნელი ამერიკულ შესაბამის ლიტერატურაში ცნობილია ე.წ. ,,კარიერის ღუზის''(Career Anchor) სახელწოდებით. მასში იგულისხმება ინტერესი, ანუ ფასეულობა, რომელსაც აირჩევს მოცემული პიროვნება, თუ მას მიეცემა მისი მომავალი საქმიანობის არჩევის შესაძლებლობა. კარიერის საკვანძო მომენტების წინასწარ შეცნობა რთულია, რამდენადაც ისინი ევოლუციურია და დაკავშირებულია ადამიანთა შესაძლებლობების აღმოჩენის პროცესთან. ზოგიერთს არ შეუძლია დაადგინოს თავისი კარიერის მთავარი მომენტები მანამ, სანამ რეალური სინამდვილიდან გამომდინარე, აუცილებელი არ გახდა მთავარი არჩევანის გაკეთება.

იმის დადგენაში, თუ ვინ ვართ და რა გვსურს ჩვენ - შეუფასებელ სამსახურს გაგიწევს თვითშეფასება. თვითშეფასება - ეს არის საკუთარი პიროვნული ღირსებებისა და თვისებების გამოვლენა, რომელიც გვეხმარება საკუთარი ძლიერი მხარეების დადგენაში. თვითშეფასებას შეუძლია უზრუნველყოს ჩვენი თავი

სხვადასხვა ტიპის ინფორმაციით ჩვენი ფარული ტალანტების, პიროვნული თვისებებისა და ინტერესების შესახებ.

ინფორმაციის მიღების შედეგად ჩვენ შევიტყობთ ბევრ მნიშვნელოვან რამეს მთლიანად საკუთარი თავის შესახებ და აღმოვაჩენთ ჩვენი საოცნებო კარიერისკენ მიმავალ გზას. ჩვენ შეგვექმნება სრულყოფილი სურათი იმის შესახებ, თუ ვინ ვართ ჩვენ, შეგვეძლება განვსაზღვროთ - რა ტიპის სამუშაო გვანიჭებს საერთო კმაყოფილებას.

თუმცა, საკუთარი თავის შესწავლა კარიერის განსაზღვრის მხოლოდ ნახევარია. საჭიროა, აგრეთვე საქმიანობის იმ სახეთა გამოყოფა (იდენტიფიცირება), რომლებიც მიესადაგება ამ მოცემულ კონკრეტულ პიროვნებას. იგი სრულდება ისეთი მონაცემების საფუძველზე, როგორიცაა: პროფესიული ორიენტაცია, ჩვევები, კარიერული მომენტი (ღუზა), პროფესიული მიდრეკილება. ამ დროს აუცილებელია, გათვალისწინებული იქნეს მოთხოვნილება თითოეულ პროფესიაზე მომავალში.

ჩვენ უნდა ვიცოდეთ, რომ ვაკეთოთ საყვარელი საქმე და ვიცხოვროთ ისეთი ცხოვრებით, როგორსაც ვიმსახურებთ.

როგორიც არ უნდა იყოს ჩვენი ამჟამინდელი მდგომარეობა, არასდროს არის ძალზედ ადრე ან გვიან - აღმოაჩინოთ ჩვენთვის საუკეთესო კარიერა.

2.2. საქართველოს უნივერსიტეტებში სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების ხელშეწყობის სახელმწიფო მიდგომების შესწავლა

როგორც კურსდამთავრებულთა დასაქმებულობის პროცენტის კვლევამ (ჩატარებული საქართველოს არასამთავრობო კვლევითი ცენტრის მიერ), ასევე დამსაქმებლებთან შეხვედრებმა აჩვენა, სტუდენტის, ან კურსდამთავრებულის პროფესიონალიზმი, ხშირად მხოლოდ დარგობრივი ცოდნით შემოიფარგლება და ყურადღების მიღმა რჩება არანაკლებ მნიშვნელოვანი ზოგად-ტრანსფერული უნარები, რომელთა არ ქონაც მას სამუშაო ადგილზე მისულს დიდ პრობლემებს უქმნის.

დამსაქმებელთა უმრავლესობა აფიქსირებს, რომ სამუშაო ადგილზე მისულ შესაბამისი პროფილის პიროვნებას აუცილებლად სჭირდება გადამზადება. ამისათვის, ბევრ კომპანიას აქვს შემუშავებული ახალ თამანშრომელთა სპეციალური გადამზადების კურსები, რაც კომპანიას დამატებითი ხარჯების ფასად უჯდება, ან წლებით დაგროვილი გამოცდილების შემდეგ ხდება ის პროფესიონალი. ეს კი ცხოვრების დაჩქარებული ტემპების პირობებში არამომგებიანია პიროვნებისთვისაც და საწარმოსთვისაც.

დასაქმება, თუ დასაქმებულობის უნარი? ეს კითხვა დაისმის განათლების სფეროს პრობლემებზე მსჯელობისას, როდესაც ხდება უმაღლესი განათლების განხორციელების პრიორიტეტების განსაზღვრა - რა კრიტერიუმებით შეირჩეს უმაღლესი საგანმანათლებლო კურიკულუმები, სასწავლო და პრაქტიკის კურსები, როგორი მეთოდოლოგიით წარვმართოთ სასწავლო პროცესი, რა სახის დახმარება გავუწიოთ სტუდენტს, რომ იყოს შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი, „დასაქმებადი" პიროვნება.

საგულისხმოა, რომ უნივერსიტეტებმა უნდა იფიქრონ სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პოლიტიკის განსაზღვრასა და მისი განხორციელების გზებზე, როგორც სტუდენტთა მომავალი დასაქმების უმთავრესი ხელშემწყობ პირობაზე.

როგორც ევროპულმა გამოცდილებამ გვაჩვენა, სტუდენტებისათვის კარიერაზე ფიქრი უნივერსიტეტის დამთავრებისას კი არ უნდა იწყებოდეს, არამედ უნივერსიტეტში შემოსვლისთანავე. უფრო მეტიც, ეს პრაქტიკა ევროპული განათლების სისტემაში, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ადრეული ბავშვობის ასაკიდან იწყება და სრულიად მიზანმიმართული ხასიათი აქვს: მოზარდმა სწორად შეაფასოს საკუთარი პიროვნება, ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობები, ინტელექტუალური მოთხოვნილებები; აქედან გამომდინარე, სწორად განსაზღვროს მომავალში საკუთარი პოზიცია საზოგადოებაში/ სრულად მოხდეს პიროვნების თვითრეალიზაცია სოციუმში.

ამისათვის, განათლების ევროპელ ექსპერტებსა და კოლეგებს აქვთ საქართველოს უნივერსიტეტებისათვის რეკომენდაცია, შექმნან უნივერსიტეტებში ე.წ. სტუდენტთა კარიერული განვითარების ცენტრები, რომელთაც სპეციალურად განსაზღვრული პოლიტიკის წყალობით ექნებათ საშუალება, რომ სტუდენტებში განავითარონ პერსონალური კარიერული მართვის კომპეტენციები, გაზარდონ სტუდენტის დასაქმების შესაძლებლობა და უზრუნველყონ მისი კარიერული წარმატება. ამისათვის გარკვეული პრაქტიკული ნაბიჯებიც გადაიდგა:

ევროკომისიის მიერ დაფინანსებული საერთაშორისო TEMPUS-ის პროექტის ფარგლებში, 2012-2014 წლების განმავლობაში საქართველოს 7 საპილოტე უნივერსიტეტში ევროპელი ექსპერტების (ლიტვის უნივერსიტეტი, ბუდაპეშტის კორვინუსის უნივერსიტეტი და ესექსის უნივერსიტეტი) მონაწილეობითა და მხარდაჭერით მოხდა შესაბამისი პერსონალის გადამზადება, მომზადდა სპეციალური

კურსი: ,,სტუდენტთა კარიერული მართვა და განვითარება'', რომელიც განხორციელდა თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში (სხვა საპილოტე უნივერსიტეტებთან ერთად) 2014 წლის გაზაფხულის სემესტრში, ამავე საპილოტე უნივერსიტეტებში გაიხსნა სტუდენტთა კარიერული განვითარების ცენტრები, სადაც სტუდენტის დახმარებისათვის შემუშავებული ტრენინგ-კურსებით თუ ინდივიდუალური დახმარებებით სტუდენტს შესაძლებლობა აქვს:

- დაადგინოს და შეისწავლოს საკუთარი კარიერული განვითარების წარმატების ძირითადი ფაქტორები;

- წარმოაჩინოს და გამოიყენოს თეორია და პრაქტიკა საკუთარ კარიერულ განვითარებაში;

- შეიმუშაოს დადებითი, რეალისტური, სტაბილური დამოკიდებულება და ღირებულებები, რომელსაც ეყრდნობა კარიერული განვითარების წარმატება;

- მოახდინოს მომავალში დაბალანსება ოჯახსა და კარიერას შორის;

- შეძლოს კარიერული შესაძლებლობების კვლევა და შესწავლა;
- ჩამოიყალიბოს საკუთარი კარიერული ხედვა, რომელიც დაეხმარება კარიერის დაგეგმვასა და კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაში და სხვა.

ძალიან დადებითი მომენტია, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ სრულად გააცნობიერა აღნიშნული სერვისების არსებობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში და ამ პროექტის ერთგვარ გაგრძელებად იქცა:

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №245 2015 წლის 2 ივნისი ქ. თბილისი ,,დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის დამტკიცების შესახებ''

კერძოდ, მეტად საყურადღებოა აღნიშნული პროგრამის

მიზანი და ამოცანები:

პროგრამის მიზანია ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება.

პროგრამის ამოცანებია:

ა) საშუამავლო მომსახურების განვითარება;

ბ) სამუშაოს მაძიებელთათვის ზოგადი (ჯგუფური და ინდივიდუალური) კონსულტირებების განვითარება;

გ) პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების დანერგვა-განვითარება;

დ) მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმების შემუშავება;

და სხვა.

ჩვენ მიერ ზემოთნახსენები პროექტი მხოლოდ მცირე ფორმატითა და ფრაგმენტულად პასუხობს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების დანერგვა-განვითარების ამოცანას.

საქართველოს 50 უნივერსიტეტს შორის ამგვარი სერვისების არსებობა (ისიც პროექტის ფარგლებში) მხოლოდ შვიდ დაწესებულებაში, საპილოტე კურსის ,,სტუდენტთა კარიერული საჭიროებები'' განხორციელება, რომელიც დაახლოებით რვაასმა სტუდენტმა მოისმინა(მათ შორის 60 სტუდენტი თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტიდანაა), ,,ზღვაში წვეთია'' უნივერსიტეტების 100 ათას სტუდენტთან შედარებით. თუ გავითვალისწინებთ იმასაც, რომ ისინი დროთა განმავლობაში ამთავრებენ უნივერსიტეტებს და სტუდენტთა ახალი ტალღა ენაცვლება მათ, ადვილი მისახვედრია, რომ სტუდენტთა კარიერული კიბის განსაზღვრის კომპეტენციებით

აღჭურვისათვის, უფრო ეფექტური დასაქმებისა და წარმატებული თვითრეალიზების მიზნით, საჭიროა დამატებით, უფრო მასშტაბური და მუდმივმოქმედი ღონისძიებები, რომლებიც, სავარაუდოდ უნივერსიტეტში უნდა განხორციელდეს.

ამასთან დაკავშირებით გაგვიჩნდა ასეთი კითხვა:

რამდენად შესაძლებელია, რომ სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა, მათი დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგად-ტრანსფერული კომპეტენციებით აღჭურვა გათვალისწინებულ იქნეს კურიკულუმებში, დაიხვეწოს ისინი ისე, რომ სტუდენტი, უშუალოდ სწავლის დაწყებიდანვე, სპეციალური საკონსულტაციო ცენტრების გარეშეც, ან მის პარალელურად იწყებდეს რეალურ ფიქრს საკუთარ კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე.

ჩვენი ვარაუდები და კითხვაც შემთხვევითი არ ყოფილა და ეს მოსაზრება გააძლიერა ასევე პროექტის ფარგლებში, საქართველოს ერთ-ერთი უძლიერესი ორგანიზაციის მიერ ჩატარებულმა საყოველთაო კვლევამ, სადაც მონაწილეობდნენ საქართველოს უნივერსიტეტების სტუდენტები, 300 ორგანიზაციის წარმომადგენლები(დამსაქმებლები) და ლექტორები

(ცხრილები: 1,2,3,4 გვ. 59-66).

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ის რეალური მიზეზები/ბარიერები, რომლებსაც აწყდებიან სტუდენტები დასაქმების ძიებისას და უშუალოდ სამუშაო ადგილებზე: სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა, დასაქმება ნაცნობობით, ხარვეზები ავტობიოგრაფიის და სამოტივაციო წერილის მომზადებისას, ხარვეზები გასაუბრებისას, უცხო ენების არასათანადო დონეზე ფლობა, ზოგადი უნარების ნაკლებობა (კომუნიკაბელურობა, ჯგუფური მუშაობა, ლიდერობა, სხვა), მოტივაციის

ნაკლებობა, ჩამოუყალიბებელი ხედვა, არასერიოზულობა /ზედაპირულობა, არაადეკვატური ამბიცია,თეორიული ცოდნის შეუსაბამობა მოთხოვნილ პრაქტიკულ უნარებთან, სამუშაო რეჟიმი/რუტინა, ადაპტაცია ახალ გარემოსთან, პასუხისმგებლობის აღება/დაბალი პასუხისმგებლობა, მაღალი დატვირთვა, სამსახურებრივი ურთიერთობები, დაბალი მოტივაცია, დამოუკიდებლად ისწავლონ/განვითარდნენ, უმაღლესი სასწავლებლების მწირი ტექნიკური რესურსები, თანამედროვე ტექნოლოგიების არცოდნა.

რაც შეეხება იმ გზებსა და საშუალებებს, რაც შეიძლება, რომ სტუდენტებს დაეხმაროს დასაქმებისას, ასეთი პასუხები გამოიკვეთა:

დოკუმენტაციის მომზადების და პრეზენტაციის უნარის სწავლება (თავისუფალი ლექციის სახით ან კონკრეტულ მოდულში), სასწავლო პროცესის ეფექტურად ორგანიზება (პრეზენტაციები, ჯგუფური დავალებები, მკაცრი სამუშაო რიტმი), სტაჟირების პროგრამები (სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციებში), სტაჟირებისთვის კრედიტის მინიჭება, გაცვლითი პროგრამები, დამსაქმებლების ჩართვა უმაღლესი სასწავლებლების ცხოვრებაში (საჯარო ლექციები, პრაქტიკოსი ლექტორები, მონაწილეობა პროგრამის შემუშავებისას, დასწრება კონფერენციებსა და დიპლომების დაცვაზე), სახელმწიფოს როლის გაძლიერება (სტაჟირების დაფინანსება, ბიზნესების დაინტერესება საგადასახადო შეღავათებით, ჰყავდეთ სტუდენტი სტაჟორები/დასაქმებულები; მეტი რეკლამა და სოციალურ პასუხისმგებლობაზე ხაზგასმა, დასაქმების ფორუმები), გადამზადების პრაქტიკა (ადგილზე ან ტრენინგ ცენტრში მივლინებით; მაგისტრატურის ან დოქტორანტურის დაფინანსება), პროფესიული ლიტერატურის თარგმნა ქართულად, უცხო ენის სწავლების პრიორიტეტულობა ყველა ეტაპზე, უმაღლესი სასწავლებლების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გადახალისება, გადამზადების პროგრამების დანერგვა (უფასო/დაბალფასიანი ტრენინგები).

საგულისხმოა, რომ ამ აქტივობების განხორციელების ადგილად რესპოდენტებს უნივერსიტეტები მიაჩნიათ, რაც იმას გვაფიქრებინებს, რომ სტუდენტთა კარიერულ განათლებაზე უნივერსიტეტებმა ძალზე სერიოზულად უნდა იფიქრონ.

თუ ჩავუღრმავდებით გამოკვეთილი ბარიერების გადაჭრის გზებს, იქ მრავლად ვნახავთ სტუდენტების მხრივ ისეთი კომპეტენციების ფლობის აუცილებლობას, რომელთა დაუფლებისათვის კარიერული ცენტრები სპეციფიური კურსებს სთავაზობენ მსურველებს. მაგრამ მათგან უმეტესობის მიღება: ჯგუფში მუშაობის, სტრესულ სიტუაციებში ეფექტური მუშაობის უნარი, კომუნიკაბელურობა, უცხო ენის კომპეტენციები, პრაქტიკული უნარები, ლოგიკური მსჯელობით ადეკვატური გადაწყვეტილებების მიღება, სწავლის საჭიროებების დადგენა და მუდმივი თვითგანვითარება, სტუდენტებისათვის სპეციალური კურსების გარეშეც შესაძლებელია კურიკულუმების მეშვეობით, სადაც სწავლის შედეგების გაწერისას გათვალისწინებული და ნაფიქრია.

მთავარია გონივრული სტრატეგიების მოფიქრება და განხორციელება, რომელითა მეშვეობით სრულიად შესაძლებელია სტუდენტთათვის კარიერული განათლების მიცემა.

ბარიერები რომლებსაც აწყდებიან სტუდენტები დასაქმებისას	გზები, საშუალებები სტუდენტების დასახმარებლად დასაქმებისას	პერიოდი სტუდენტების დასახმარებლად დასაქმებისას
• სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა • დასაქმება ნაცნობობით • ხარვეზები ავტობიოგრაფიის და სამოტივაციო წერილის მომზადებისას • ხარვეზები გასაუბრებისას • უცხო ენების არასათანადო დონეზე ფლობა	დოკუმენტაციის მომზადების და პრეზენტაციის უნარის სწავლება (თავისუფალი ლექციის სახით ან კონკრეტულ მოდულში)	უმაღლეს სასწავლებელში დამამთავრებელ კურსებზე და/ან სკოლებში დამამთავრებელ კლასებში
	სასწავლო პროცესის ეფექტურად ორგანიზება (პრეზენტაციები, ჯგუფური დავალებები, მკაცრი სამუშაო რიტმი)	უმაღლეს სასწავლებელში
	სტაჟირების პროგრამები (სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციებში)	უმაღლესი სასწავლებლის დამამთავრებელ კურსებზე
	სტაჟირებისთვის კრედიტის მინიჭება	
	გაცვლითი პროგრამები	უმაღლესი სასწავლებლის პირველივე კურსის შემდეგ

• ქართულ ენაზე კომუნიკაციის სირთულე	კურსდამთავრებულთა ბაზების წარმოება (როდის დაამთავრა, სად დასაქმდა, სხვა)	მუდმივად, უმაღლეს სასწავლებლებში
• ზოგადი უნარების ნაკლებობა (კომუნიკაბელურობა, ჯგუფური მუშაობა, ლიდერობა, სხვა) • მოტივაციის ნაკლებობა	დამსაქმებლების ჩართვა უმაღლესი სასწავლებლების ცხოვრებაში (საჯარო ლექციები, პრაქტიკოსი ლექტორები, მონაწილეობა პროგრამის შემუშავებისას, დასწრება კონფერენციებსა და დიპლომების დაცვაზე)	უმაღლესი სასწავლებლების ყველა საფეხურზე
• ჩამოუყალიბებელი ხედვა	წარმატებული სტუდენტების ერთჯერადად მიწვევა კომპანიებში	უმაღლესი სასწავლებლების ყველა საფეხურზე
• არასერიოზულობა /ზედაპირულობა	ინფორმაციის მუდმივი გაცვლა დამსაქმებლებსა და უნივერსიტეტებს შორის ვაკანსიებსა და სტაჟირებაზე	
• არაადეკვატური ამბიცია	სამუშაო ადგილების შექმნა სტუდენტებისთვის/კურსდამთავრებულებისთვის	უმაღლესი სასწავლებლის დამამთავრებელ კურსებზე

	სახელმწიფოს როლის გაძლიერება (სტაჟირების დაფინანსება, ბიზნესების დაინტერესება საგადასახადო შეღავათებით, ჰყავდეთ სტუდენტი სტაჟორები/დასაქმებულები; მეტი რეკლამა და სოციალურ პასუხისმგებლობაზე ხაზგასმა, დასაქმების ფორუმები)	

<table>
<tr><th>ბარიერები
რომლებსაც აწყდებიან სტუდენტები სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისას</th><th>გზები, საშუალებები
სტუდენტების დასახმარებლად სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისას</th><th>პერიოდი
სტუდენტების დასახმარებლად სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისას</th></tr>
<tr><td rowspan="3">• დემოტივაცია პროფესიაზე არაზუსტი წარმოდგენის გამო
• თეორიული ცოდნის შეუსაბამობა მოთხოვნილ პრაქტიკულ უნარებთან
• სამუშაო რეჟიმი/რუტინა
• ადაპტაცია ახალ გარემოსთან
• პასუხისმგებლობის აღება/დაბალი პასუხისმგებლობა
• მაღალი დატვირთვა
• სამსახურებრივი ურთიერთობები
• კონკურენტული</td><td>ზრუნვა სტუდენტის/კურსდამთავრებულის ადაპტაციაზე (კურატორი, სამუშაოს და ცოდნის შესაბამისი პასუხისმგებლობა, შემწყნარებლობა შეცდომების მიმართ პირველ ეტაპზე)</td><td>სამუშაო ადგილზე, დასაქმებისთანავე</td></tr>
<tr><td>გაწერილი სამუშაო ინსტრუქციები</td><td>სამუშაო ადგილზე, დასაქმებისთანავე</td></tr>
<tr><td>გადამზადების პრაქტიკა (ადგილზე ან ტრენინგ ცენტრში მივლინებით; მაგისტრატურის ან დოქტორანტურის დაფინანსება)</td><td>სამუშაო ადგილზე ან უმაღლეს სასწავლებელში, (მათ შორის, უმაღლესი სასწავლებლის დასრულების შემდეგაც)</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td rowspan="2">გარემო
• სტაგნაცია ერთ ხელფასზე/სამუშაო პოზიციაზე
• ნაკლები დამოუკიდებლობა სამუშაოს შესრულების პროცესში
• არაადეკვატური ამბიცია
• ზოგადი უნარების ნაკლებობა</td>
<td>შიდა როტაცია</td>
<td>სამუშაო ადგილზე, პრობლემის იდენტიფიცირების თანავე</td>
</tr>
<tr>
<td>სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისას მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანია ყველა ის საშუალება, რომლებიც დასაქმებისას, რადგან დასაქმებისას გამოვლენილი უნარები დამსაქმებლებისთვის სამუშაო ადგილზე წარმატების მაღალი გარანტიაა.</td>
<td></td>
</tr>
</table>

ბარიერები რომლებსაც აწყდებიან სტუდენტები კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებისას	გზები, საშუალებები სტუდენტების დასახმარებლად კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებისას	ვინ უზრუნველყოფს დახმარებას
• დაბალი მოტივაცია, დამოუკიდებლად ისწავლონ/განვითარდნენ	პროფესიული ლიტერატურის თარგმნა ქართულად	უმაღლესი სასწავლებლები, სახელმწიფო
• შეზღუდული ფინანსური რესურსები	უცხო ენის სწავლების პრიორიტეტულობა ყველა ეტაპზე	სკოლები, უმაღლესი სასწავლებლები
• ბაზრის თანამედროვე ტენდენციების არცოდნა	მაღალი სტანდარტები/მოთხოვნები უმაღლესი სასწავლებლების მიმართ (მათ შორის, სტაჟირების და პრაქტიკის აუცილებლობა)	სახელმწიფო
• ინფორმაციის ნაკლებობა სამუშაო ბაზარზე არსებულ რეალურ ტენდენციებზე	დამსაქმებლების წახალისება (სტაჟირების მომგებიანი სქემები, საგადასახადო შეღავათები)	უმაღლესი სასწავლებლები, სახელმწიფო
• უმაღლესი	უმაღლესი	უმაღლესი

სასწავლებლების მწირი ტექნიკური რესურსები • თანამედროვე ტექნოლოგიების არცოდნა • მაღალი კონკურენცია	სასწავლებლების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გადახალისება	სასწავლებლები, სახელმწიფო
	გადამზადების პროგრამების დანერგვა (უფასო/დაბალფასიანი ტრენინგები)	უმაღლესი სასწავლებლები, სახელმწიფო
	განათლების ინსტიტუტების მუშაობა სტუდენტების ნათელი კარიერული ხედვის შემოსაყალიბებლად	უმაღლესი სასწავლებლები, სკოლა
	გაცვლითი პროგრამების დაფინანსება	უმაღლესი სასწავლებლები, სახელმწიფო, კერძო სექტორი
	შრომის ბაზრის რეგულარული ანალიზი	უმაღლესი სასწავლებლები, სახელმწიფო
	ის საშუალებები, რომლებიც დასახელდა დასაქმების და სამუშაო ადგილის შენარჩუნების ეტაპზე, მნიშვნელოვნად	

	განიხილება კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებისთვისაც	

ჩვენი კვლევის შემდგომი ეტაპი ეძღვნა თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტთა პროფორიენტაციის ჩამოყალიბების ტენდენციასა და კარიერული საჭიროებების კვლევას, მის გავლენას დასაქმების ხარისხზე, რომელიც უდავოდ მნიშვნელოვან როლს ასრულებს როგორც პიროვნების თვითრეალიზაციაზე საზოგადოებაში, ასევე დიდად წაადგება უნივერსიტეტების იმიჯს საგანმანათლებლო სივრცეში.

2.3. სტუდენტთა პროფორიენტაციის, როგორც კარიერის საწყისის ჩამოყალიბების ტენდენციები თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მსოფლიო გლობალიზაციისა და სწრაფად ცვალებადი გარემოს კვალდაკვალ იცვლება ადამიანი და მისი საჭიროებები, ცოდნა, უნარი, მიდგომები, ფასეულობები. ამ ცვლილებების ერთიანობა ცვლის კარიერულ შესაძლებლობებსა და მოთხოვნილებებს. იცვლება სამუშაოს ხასიათი და მოთხოვნაც თანამშრომლებზე, რადგან კონკრეტული საქმე და პროფესია, დროის მიხედვით, ხშირად ხდება ნაკლებად მოთხოვნადი, ან საერთოდ უსარგებლო ბაზრისათვის. წარსულში ყველაზე პრესტიჟულად ჩათვლილი პროფესიები დღეს სულ სხვა

პროფესიებმა ჩაანაცვლა, ან ბაზარმა სულ სხვა მოთხოვნები და სტანდარტები დაუწესა მათ. შესაბამისად, ადამიანისათვის კარიერის ცნებაც იცვლება; ამ ცვლილებების კვალდაკვალ, ის სცდება თავის საზღვრებს.

ადამიანი, რომელსაც სურს, რომ მოთხოვნადი იყოს დასაქმებისათვის, იძულებულია იყოს მოქნილი და ინოვაციური, მუდმივად ეძებდეს ახალ გამოწვევებს სამუშაოსა და სწავლის სფეროებში. და, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, თავიდანვე სწორად ჰქონდეს ჩამოყალიბებული ხედვა: რა უნდა, რომელი სპეციალობაა მისთვის კომფორტული, რამდენად შეძლებს არჩეული სპეციალობის დაუფლებით, ასეთი დაჩქარებული ტემპების მქონე აზოგადოებაში დაიმკვიდროს საკუთარი ადგილი და შეინარჩუნოს ინდივიდუალურობა. შესაბამისად, განათლების სისტემა ახალი გამოწვევების წინაშე დგება: რამდენად შესაძლებელია, რომ სტუდენტთა დახმარების მიზნით, კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა, მათი დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგად-ტრანსფერული კომპეტენციებით აღჭურვა გათვალისწინებულ იქნეს კურიკულუმებში, დაიხვეწოს ისინი ისე, რომ სტუდენტი, უშუალოდ სწავლის დაწყებიდანვე **ავითარებდეს** არჩეულ პროფორიენტაციას, რომელიც, თავის მხრივ გავლენას მოახდენს მომავალი კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე.

ამდენად, შრომის ბაზრის მობილურობის ზრდა და ადამიანის შესაძლებლობების განვითარება-გამოყენების აუცილებლობა გაზრდილ მოთხოვნებს უყენებს როგორც პროფესიული მომზადების სისტემას, ისე პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემასაც.

ადამიანებს სჭირდებათ დახმარება პროფესიის არჩევის, შეცვლის, კომპეტენციების ათვისების, განვითარებისა და პროფესიული ცხოვრების დაგეგმვის საკითხებზე. აღნიშნულ ამოცანათა რეალიზაციისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს პროფორიენტაციული მუშაობის მეთოდოლოგიური და მეთოდური საფუძვლების

შემუშავებასა და სრულყოფას, არსებული მეთოდიკების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას“ (პოპკოვი და კორჟუევი. 2004).

კარიერის ცნების შემოღებამდე და ასეთი დოზით დამკვიდებამდე, ერთგვარად აქცენტი კეთდებოდა ადამიანის პროფესიულ ორიენტაციაზე.

პროფესიულ ორიენტაციაში მკვლევარები გულისხმობენ სისტემურ პროცესს, რომელიც საშუალებას აძლევს ინდივიდებს თვითცნობიერების ამაღლებისა და გადაწყვეტილების უნარის განვითარებით შეძლონ - გაიაზრონ საკუთარი შესაძლებლობები/პოტენციალი სწავლისა და შემდგომი დასაქმების კუთხით (Попков, Коржуев. 2004).

ასევე, პროფესიული ორიენტაცია გულისხმობს მსურველის/დაინტერესებული პირის დეტალურ ინფორმირებას ამა თუ იმ პროფესიის/სპეციალობის შესახებ და კონსულტაციის საფუძველზე პირის შესაძლებლობების/პიროვნული მახასიათებლებისა და შესაბამისობის დადგენას ამა თუ იმ პროფესიასთან მიმართებაში.

შესაბამისად, პროფორიენტაციის ამოცანებია:

- დაეხმაროს ადამიანს საკუთარი შესაძლებლობებისა და მიდრეკილებების გამოვლენასა და გააზრებაში;
- გააცნოს პიროვნებას პროფესიათა სამყარო, ცალკეული პროფესიის თავისებურებები და ის მოთხოვნები, რომელსაც იგი უყენებს მომუშავეს;
- გააცნოს კონკრეტული პროფესიით დასაქმების შესაძლებლობები;
- დასაბუთებული რეკომენდაციის საშუალებით დაეხმაროს პიროვნებას პროფესიის სწორად არჩევაში (Щадриков, 2004).

ზემოთქმულის კვალდაკვალ, დადებით ტენდეციად მიგვაჩნია ისიც, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, სხვადასხვა საერთაშორისო და ადგილობრივ ექსპერტებთან კონსულტაციების მიღებისა და

სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილების გაზიარების საფუძველზე, მიზანშეწონილად მიაჩნია პროფესიულ ორიენტაციის სისტემაში შემდეგი დაინტერესებული მხარეების ჩართვა: მანდატურის სამსახურის ფსიქოლოგიური ცენტრი, რესურსცენტრები, კერძო სექტორი, პროფესიული და უმაღლეს საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი დაწესებულებები (უნივერსიტეტები) და ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები.

მიგვაჩნია, რომ სწორედ სასკოლის ასაკიდან და სკოლის დახმარებით უნდა გაეცნოს მოზარდი სხვადასხვა პროფესიების თავისებურებებს, შეიქმნას წარმოდგენა შრომის ბაზარზე და განვითარების პერსპექტივებზე; გაეცნოს სხვადასხვა სფეროში მაღალი მიღწევების მქონეა ადამიანებს, გააცნობიეროს საკუთარი ინტერესები და შესაძლებლობები ადეკვატური თვითშეფასების უნარისა და კარიერის კონკრეტული გეგმის შემუშავების გზით.

როგორც ვხედავთ, პროფორიენტაცია და კარიერა თითქმის ერთ კონტექსტში განიხილება, მხოლოდ კარიერა უფრო გლობალურ და სისტემურ პროცესად უნდა წარმოვიდგინოთ, ვიდრე პროფორიენტაცია.

თავად პიროვნების პროფორიენტაციის ჩამოყალიბება მისივე კარიერის შემადგენელ ნაწილადაც შეიძლება განვიხილოთ.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს განათლების სისტემაში პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სამსახურს მართავს სსიპ საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის ფსიქოლოგიური ცენტრის უფროსი, რომელსაც ექვემდებარება 5 კოორდინატორი. საქართველოში არსებულ რესურს-ცენტრებში გადანაწილებულია 103 პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტი, რომელიც პასუხისმგებელია 20-22 სკოლაში პროექტის წარმატებით განხორციელებაზე. ამ ეტაპზე, დაგეგმილია მე-9 და მე-11 კლასებში, სადამრიგებლო საათის ფარგლებში, პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის გაკვეთილის (პროფესიის საათის) ჩატარება. გარდა აღნიშნული სპეციალისტებისა, პროფესიულ

საგანმანათლებლო დაწესებულებში მუშაობს პროფორიენტაციის მენეჯერი, რომლის ვალდებულებაა აპლიკანტების, პროფესიული სტუდენტებისა თუ კურდამთავრებულების სწორი პროფორიენტაცია და დასაქმებაში ხელშეწყობა.

მართლაც, სტუდენტისათვის საკუთარ თავში გარკვევა და ზრუნვა საზოგადოებაში თვითდამკვიდრებისათვის უნივერსიტეტში სწავლის დაწყებისთანავე ერთგვარად დაგვიანებულადაც კი გვეჩვენება.

როგორც მოწინავე ევროპულმა გამოცდილებამ აჩვენა, მოზარდისათვის პროფორიენტაციის სწორად განსაზღვრა და განვითარება სკოლის დაწყებითი საფეხურიდანვე იწყება და თამაშის, მაგრამ სრულიად გამიზნული და მიზანმიმართული ხასიათი აქვს. ამ მიმართულებით უამრავი მეთოდური ლიტერატურისა და ვიდეორგოლების გაცნობამ, ჩვენთვის ერთგვარად მოულოდნელი და სასიამოვნო შტრიხები გამოკვეთა.

კონკრეტულად, ევროპულ სკოლებში (ავსტრია, გერმანია, ნორვეგია, ფინეთი, დანია, დიდი ბრიტანეთი, საფრანგეთი), ბავშვის ყოველ, თუნდაც იმ ასაკისათვის გულუბრყვილო არჩევანს მომავალი პროფესიის შესახებ იმგვარი მხარდაჭერა და სტიმული გააჩნია მშობლებისა და მასწავლებლების მხრიდან, რომ მათთვის, სკოლის დამთავრებამდე, მაქსიმალურად მარტივი და კომფორტული ხდება საზოგადოებაში დამკვიდრებისათვის გადადმული სკოლის შემდგომი ნაბიჯები.

სამწუხაროდ ასე არაა ჩვენთან. ეს ერთი შეხედვითაც ჩანს, შრომის ბაზრის კვლევისას, სადაც იკვეთება, რომ ევროპაში, რა თქმა უნდა ე.წ. ელიტარული სპეციალობები არსებობს, მაგრამ მოსწავლეთა მიერ არჩეული პროფესიების სპექტრი მეტად მრავალფეროვანია, მაშინ როდესაც საქართველოში აბიტურიენტთა მიერ შერჩეული პროფესიათა გამა მეტისმეტად ვიწროა და მხოლოდ რამდენიმე სპეციალობაზე ახდენს ფოკუსს. ეს რა თქმა უნდა, კიდევ სხვა ფაქტორებზეცაა დამოკიდებული და მხოლოდ სკოლებში პროფორიენტაციასთან დაკავშირებული აქტივობების არარსებობას არ უკავშირდება, მაგრამ გარკვეული დოზით საყურადღებოა და გასათვალისწინებელი.

ამგვარად, სტუდენტს, ჩვენი აზრით, უკვე ჩამოყალიბებული უნდა ჰქონდეს პროფორიენტაცია და უნივერსიტეტში მისი განვითარება უნდა მოახდინოს, რომელიც კარიერული საჭიროებების კვლევასა და განვითარებაში გადაიზრდება. სტუდენტის მიერ სწორად შერჩეული პროფესია და შემდგომში კარიერული კიბის დაგეგმვა მისი დასაქმებისა და წარმატებული სამუშაოს წინაპირობაა.

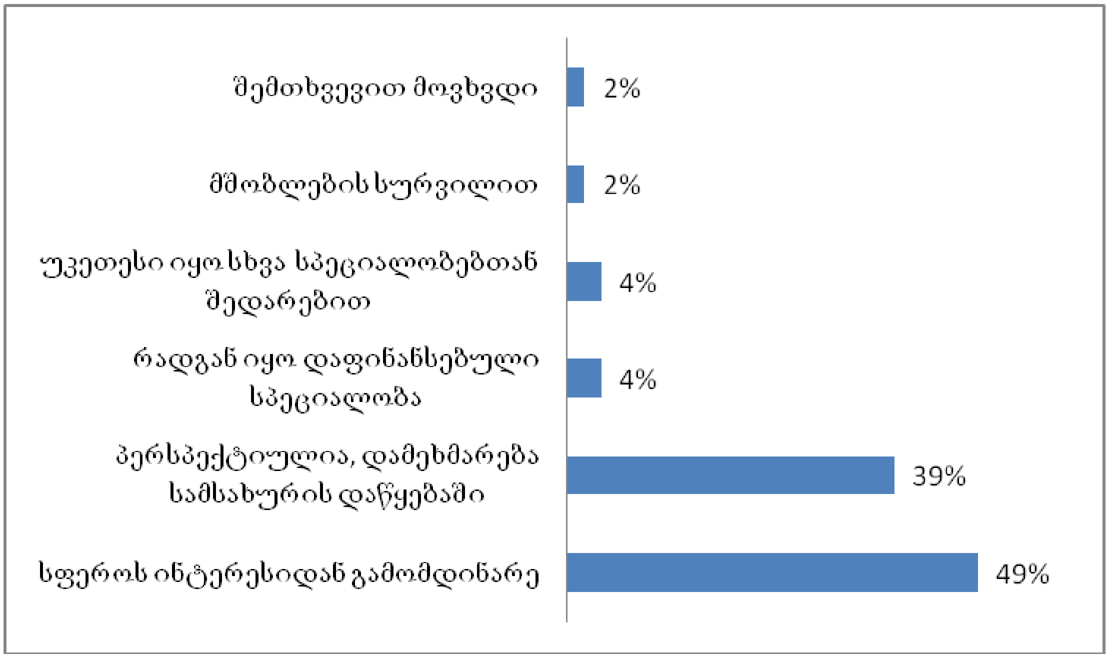
სწორედ ამ საკითხების კვლევა გახლდათ ჩვენი მომდევნო სამუშაო სფერო, რომლის ფარგლებში თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩავატარეთ ხუთი ფაკულტეტის სტუდენტ-ბაკალავრთა გამოკითხვა.

იმთავითვე შევნიშნავთ, რომ ჩვენს მიერ ჩატარებულ ემპირიულ კვლევებს დისერტაციის მომდევნო თავი ეთმობა, მაგრამ ჩვენი თეორიული მსჯელობა და

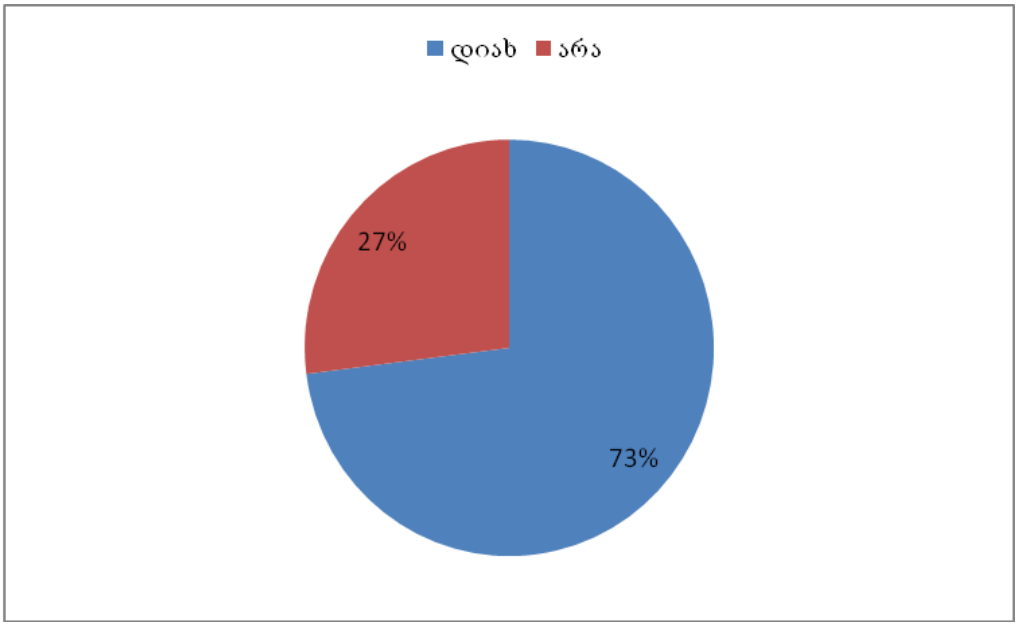
შესაბამისი კვლევა უნივერსიტეტის სტუდენტთა პროფორიენტაციის ხარისხის გამოსავლენად იმდენად ბმაშია ერთმანეთთან, რომ ეს კვლევა ამ ადგილზე გადმოვიტანეთ და ფაქტიურად საკითხის გაფორმება სრულფასოვნად მოვახდინეთ.

რაოდენობრივი კვლევა მიმდინარეობდა 2016 წლის მარტ–აპრილში, ორი თვის განმანვლობაში. რესპოდენტთა გენერალური ერთობლიობა შეადგენს 130, რაც ბაკალავრთა საერთო რაოდენობიდან გამომდინარე, სრულიად ვალიდურია და ექვემდებარება გაზიარებას. ანკეტური კვლევის მონაცემები დამუშავდა კომპიუტერში სპეციალური პროგრამის საშუალებით, ხოლო კვლევის ცდომილება განისაზღვრა 3,8%.

ანკეტის პირველ კითხვაზე: ,,როგორ მოხვდით თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში აღნიშნულ სპეციალობაზე“ ვთვლით, რომ სტანდარტული პასუხები გამოიკვეთა (გრაფიკი: 1), მაგრამ მეორე კითხვაზე: ,,რამდენად საკუთარი იყო დაფიქსირებული არჩეევანი“, პასუხების პროცენტულმა დამუშავებამ დაადასტურა ჩვენი ვარაუდი აბიტურიენტთა პროფორიენტაციული სისუსტის შესახებ (გრაფიკი 2). როგორც გრაფიკ 2–ზე ჩანს, სტუდენტების მაჩვენებელი, რომელიც საკუთარი სურვილით მოხვდა აღნიშნულ უნივერსიტეტსი აღნიშნულ სპეციალობაზე არის 73%, ხოლო, იმ სტუდენტთა მაჩვენებელი, რომელმაც სხვისი რჩევა გაითვალისწინა, 27%–ია, ანუ დაახლოებით ერთი მესამედი, რომელიც ერთგვარად ზრდასრული ადამიანის კვალობაზე ცოტა ნამდვილად არ არის.

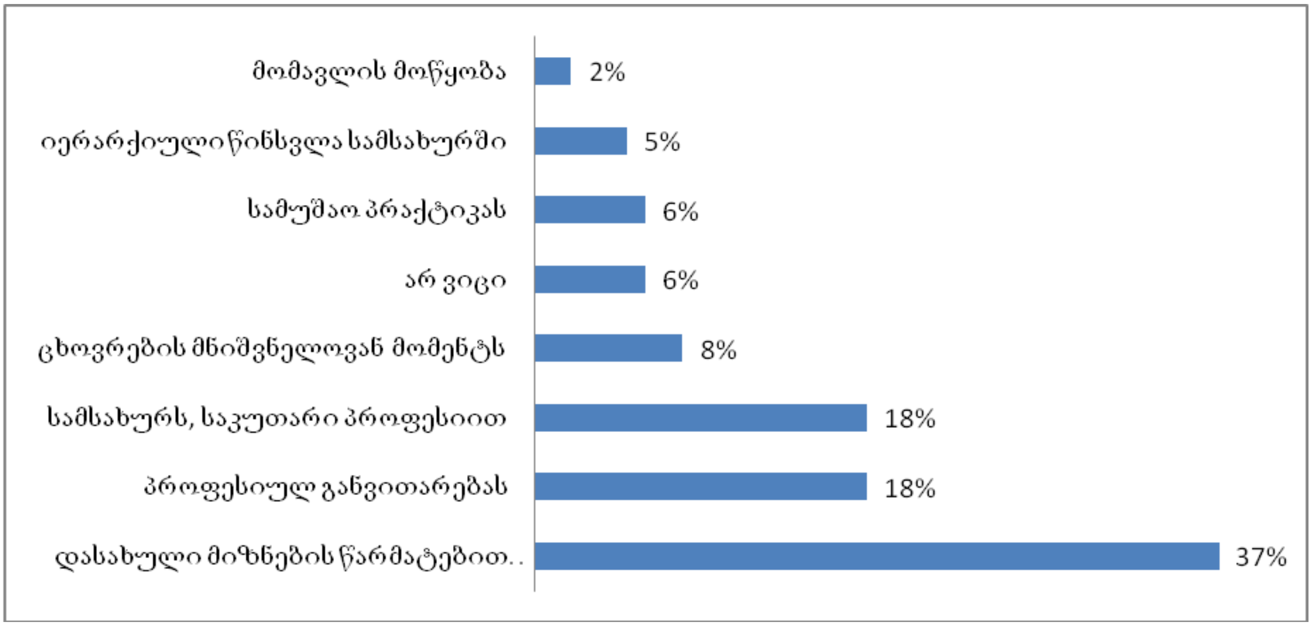


გრაფიკი. 1.



გრაფიკი 2.

მომდევნო კითხვაზე, ,,რა ნიშნავს კარიერის ცნება თქვენთვის“ ასევე, სტუდენტთა საინტერესო პასუხები გამოიკვეთა (გრაფიკი 3).



გრაფიკი 3.

სტუდენტს მეტ-ნაკლებად გააზრებული აქვს კარიერის არსი და მნიშვნელობა და სხვადასხვა პასუხებით ახერხებს გადმოსცეს კარიერის შინაარსი, თუმცა სტუდენტთა გარკვეული პროცენტის არსებობა, რომლებიც არ, ან ვერ აღწერენ, ან საერთოდ არ ცოდნას ამჟღავნებენ საკითხის შესახებ, გამოწვევების წინაშე აყენებს უნივერსიტეტის ადმინისტრაციას ამგვარი ნაკლოვანებების შესამცირებლად. მიუხედავად სტუდენტთა არაერთგვაროვანი პასუხებისა კარიერის არსის შესახებ, მომდევნო კითხვაზე, კარიერის დაწყება სწავლის დაწყებისთანავე უნდა იფიქროს თუ არა, თითქმის ერთსულოვანი პასუხი დაფიქსირდა, სადაც გამოკითხულთა 88%-მა დადებითი პასუხი დააფიქსირა.

საკითხის მეტი ინტერპრეტირება ჩანს შემდეგ კითხვაში: რა კავშირშია კარიერა და სწავლა ერთმანეთთან, სადაც ასეთი პასუხები დაფიქსირდა (ცხრილი1):

თავიდანვე უნდა იყოს გარკვეული საკუთარ მიზნებში	41%
სწავლის პროცესში აქტიურობა განსაზღვრავს, შემდგომ დასაქმებას	20%
კარიერა პირდაპირ კავშირშია სწავლასთან	20%
სწავლის პროცესშივე უნდა ჩამოუყალიბდეს სწორი სამომავლო ხედვა	15%
შეიძენს უფრო მეტ პროფესიულ ცოდნას	4%

ცხრილი 1.

როგორც ვხედავთ, გამოკითხულთა 41% მიიჩნევს, რომ პროფორიენტაციული ხედვები უნივერსიტეტში მოსვლამდე უნდა ჰქონდეს განსაზღვრული, ხოლო სტუდენტთა ასევე საკმაო რაოდენობას, 59% –ს არაპირდაპირ, მაგრამ მაინც, მიაჩნია, რომ შემდგომ განვითარებასა და კარიერულ ზრდაში უნივერსიტეტის პასუხისმგებლობა განმსაზღვრელია.

სტუდენტთა პასუხებმა გვიჩვენა, რომ სტუდენტი ზოგადად ფიქრობს საკუთარი არჩევანის განვითარებაზე, საკუთარ კარიერულ საჭიროებებზე და მათივე აზრით, ამაში ერთგვარი დახმარება საგანმანათლებლო კურიკულუმებმაც უნდა გასწიონ.

ამ საკითხის უკეთ შესასწავლად, ჩვენთვის საინტერესო იყო სხვადასხვა რაკურსით დანახული სტუდენტთა კარიერული განათლება და საჭიროებები. ამიტომ, ამ საკითხის სრულფასოვანი გამოკვლევისათვის ჩვენს სამოქმედო არეალში, სტუდენტებთან ერთად, ლექტორები და პოტენციური დამსაქმებელიც ჩავრთეთ. ვფიქრობთ, საინტერესო ტანდემი გამოგივიდა; შედეგები - მრავალმხრივი და საყურადღებო.

ზოგადად კი, კარიერული განვითარების რა საჭიროებები გააჩნია სტუდენტს, რა სახისა და მიმართულების დახმარება გავუწიოთ მას, რომ სწორად მოახდინოს საკუთარი კარიერის დაგეგმვა და მართვა, იყოს შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი, ,,დასაქმებადი'' პიროვნება და სწორად მოახდინოს თავის დამკვიდრება საზოგადოებაში; როგორ იკვეთება ლექტორებისა და დამსაქმებლის თვალთახედვიდან ეს საჭიროებები და განვითარების რა პერსპექტივა არსებობს?

ეს თემები მოიცავდა ჩვენი კვლევის არეალს და მომდევნო თავიც მთლიანად ამ საკითხების შესწავლას მივუძღვენით.

თავი III

სტუდენტთა კარიერული საჭიროებების კვლევა

3.1. სტუდენტთა კარიერული განვითარების საჭიროებების კვლევა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მუდმივადად ვითარდება ცხოვრების ყველა სფერო, აჩქარდა ცხოვრების რიტმი. ასევე სწრაფად იცვლება ადამიანი და მისი საჭიროებები, ცოდნა, უნარი, მიდგომები, ფასეულობები. ამ ცვლილებების ერთიანობა ცვლის კარიერულ შესაძლებლობებსა და მოთხოვნილებებს. იცვლება სამუშაოს ხასიათი და მოთხოვნაც თამანშრომლებზე; წარსულში ყველაზე პრესტიჟულად ჩათვლილი პროფესიები დღეს სულ სხვა პროფესიებმა ჩაანაცვლა, ან ბაზარმა სულ სხვა მოთხოვნები და სტანდარტები დაუწესა მათ.

შესაბამისად, ადამიანისათვის კარიერის ცნებაც იცვლება; ამ ცვლელებების კვალდაკვალ, ის სცდება თავის საზღვრებს. ადამიანი, რომელსაც სურს, რომ მოთხოვნადი იყოს სამუშაოსათვის, იძულებულია, იყოს მოქნილი და ინოვაციური, მუდმივად ეძებდეს ახალ გამოწვევებს სამუშაოსა და სწავლის სფეროებში და ერგებოდეს მას.

ამ გლობალური ხასიათის ცვლილებებს, რომელიც თავად გლობალიზაციის პროცესის თანმდევია, ვერავინ აუვლის გვერდს. თუმცა, უფრო უპრიანია, თუ ვისაუბრებთ ამ მოვლენათა არა პრევენციაზე, არამედ ადამიანთა ადაპტირებაზე, რომელიც შესაძლო მავნე შედეგების შესუსტებაზე იქნება ორიენტირებული. ვფიქრობთ, ის პერმანენტული განათლებით უნდა განხორციელდეს.

მართლაც, არც ერთ ხელისუფლებას და ორგანიზაციას არ შეუძლია უზრუნველყონ უსაფრთხო კარიერა ადამიანებისათვის, არამედ, შეუძლია მოგვცეს განათლების შესაძლებლობა; ორგანიზაციები გვთავაზობს მრავალფეროვან ვაკანსიებს, მაგრამ ადამიანმა თვითონ უნდა აირჩიოს განათლება და სამუშაოს ის ტიპი, რისი გაკეთებაც სურს და რის გაკეთებასაც შესძლებს ცხოვრებაში. სწორედ ამიტომ, განსაკუთრებული მოთხოვნები გაჩნდა განათლების სისტემის მიმართ, რომლის თანახმადაც, ადამიანს ნებისმიერ ასაკში მარტივად უნდა შეეძლოს მისთვის საჭირო კვალიფიკაციის ან გადამზადების მიღება მისთვის ხელსაყრელ დროს.

აქვე დავამატებთ, რომ რომ ადამიანისათვის კარიერაში ცვლილებების საჭიროება სხვა, მრავალი ფაქტორით შეიძლება იყოს გამოწვეული; პროცესების პერმანენტული შესწავლისას გამოიკვეთა ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორებიცაა: გლობალური კონკურენცია შრომის ბაზარზე, მომსახურეობის სფეროს განვითარება, დროებითი თანამშრომლების რაოდენობის ზრდა, თვითდასაქმებულ პირთა რაოდენობის ზრდა. თუმცა, ჩვენთვის, საკითხის კვლევისას ძალზე მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა ისეთ ფაქტორზე ყურადღების გამახვილება, როგორიცაა უწყვეტი განათლების მნიშვნელობის ზრდა.

ბუნებრივია, რომ ვერც ერთი ქვეყნის განათლების სისტემა ვერ ასცდა ამ საკითხის პრიორიტეტულ მიმართულებად აღიარებას; ხოლო, ბოლონიის პროცესმა გარდამტეხი ცვლილებები შეიტანა განათლების სფეროში და დაიწყო უწყვეტი განათლების კონცეფციის დანერგვა.

ზემოთქმულის თანახმად, უწყვეტი განათლების პრინციპების დანერგვა უნივერსიტეტების მისიისა და სტრატეგიების მნიშვნელოვანი ნაწილი უნდა გახდეს. იმთავითვე აღვნიშნავთ, რომ ეს ცვლილებები უკვე აისახა თელავის სახელმწიფო

უნივერსიტეტის სტრატეგიულ დაგეგმვაში და უფრო მეტიც, უწყვეტი განათლება საუნივერსიტეტო ცხოვრების ნაწილი გახდა.

ზოგადად, უწყვეტი განათლება არის ფართო ცნება, რომელიც მოიცავს საშუალო სკოლის დამთავრების შემდეგ სასწავლო აქტივობებისა და პროგრამების ფართო სპექტრს.

ასეთი აქტივობები და პროგრამები შეიძლება იყოს შემდეგი:

- სტუდენტებისათვის, ან უბრალოდ ყველა დაინტერესებული პირისათვის ალტერნატიული სასწავლო პროგრამები სხვადასხვა ხარისხის მოსაპოვებლად;
- პროფესიული ცოდნის ამაღლების კურსები, რომლებიც არ ითვალისწინებს რაიმე ხარისხის მოპოვებას;
- თანამშრომლების ტრენინგი;
- პირადი განვითარების ოფიციალური კურსები (როგორც სასწავლო დაწესებულებებში, ასევე ინტერნეტის საშუალებით)
- და სხვ.

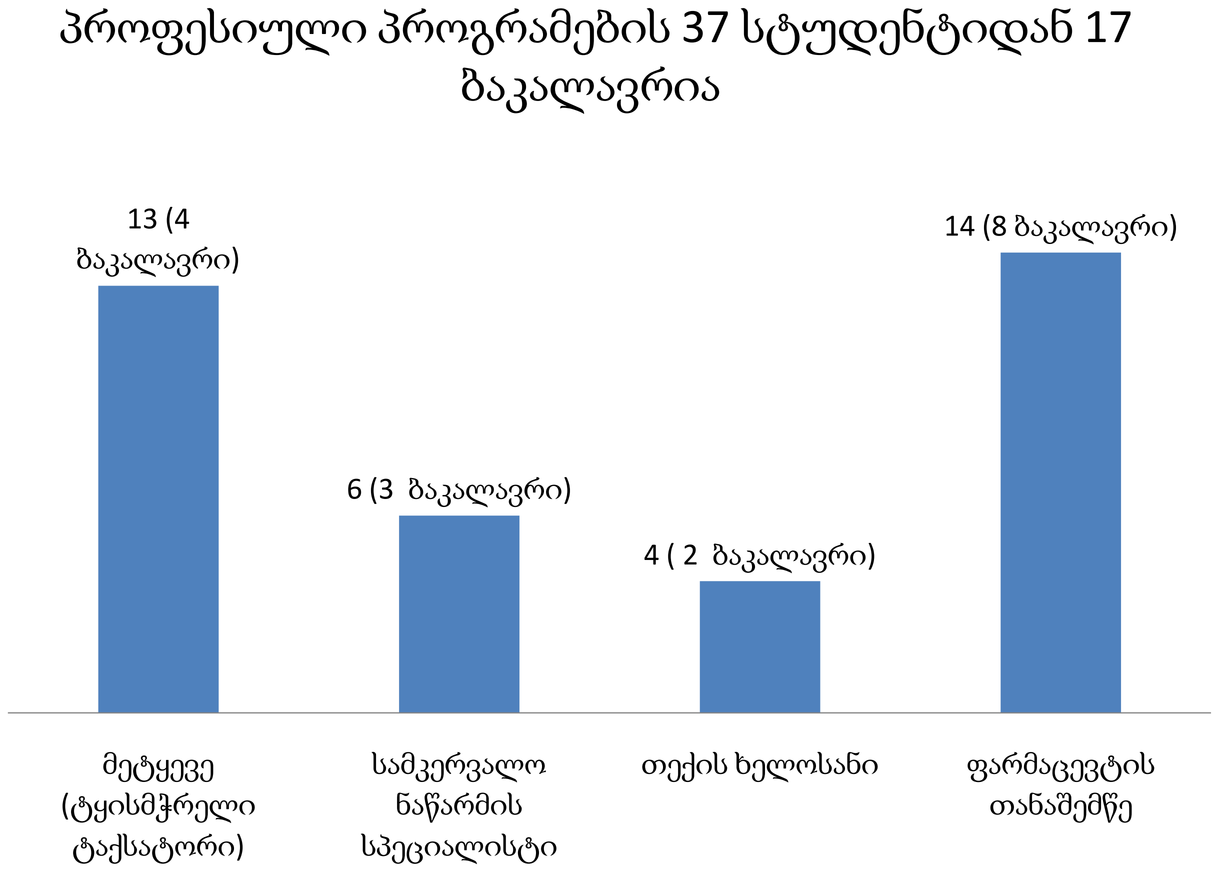
ჩვენ მიერ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებთან გასაუბრებამ გამოავლინა, რომ მათთვის, წარმატებული კარიერა შეიძლება იყოს:

- მაღალანაზღაურებადი სამსახური;
- სხვადასხვა სახის სამუშაოზე დასაქმებულობის უნარი;
- რეალიზება საზოგადოებაში;
- ბალანსი პირადსა და სამუშაოს შორის;
- და სხვა, რომლის განხორციელება, მათივე აზრით, შესაძლებელია უწყვეტ განათლებაში ჩართულობით.

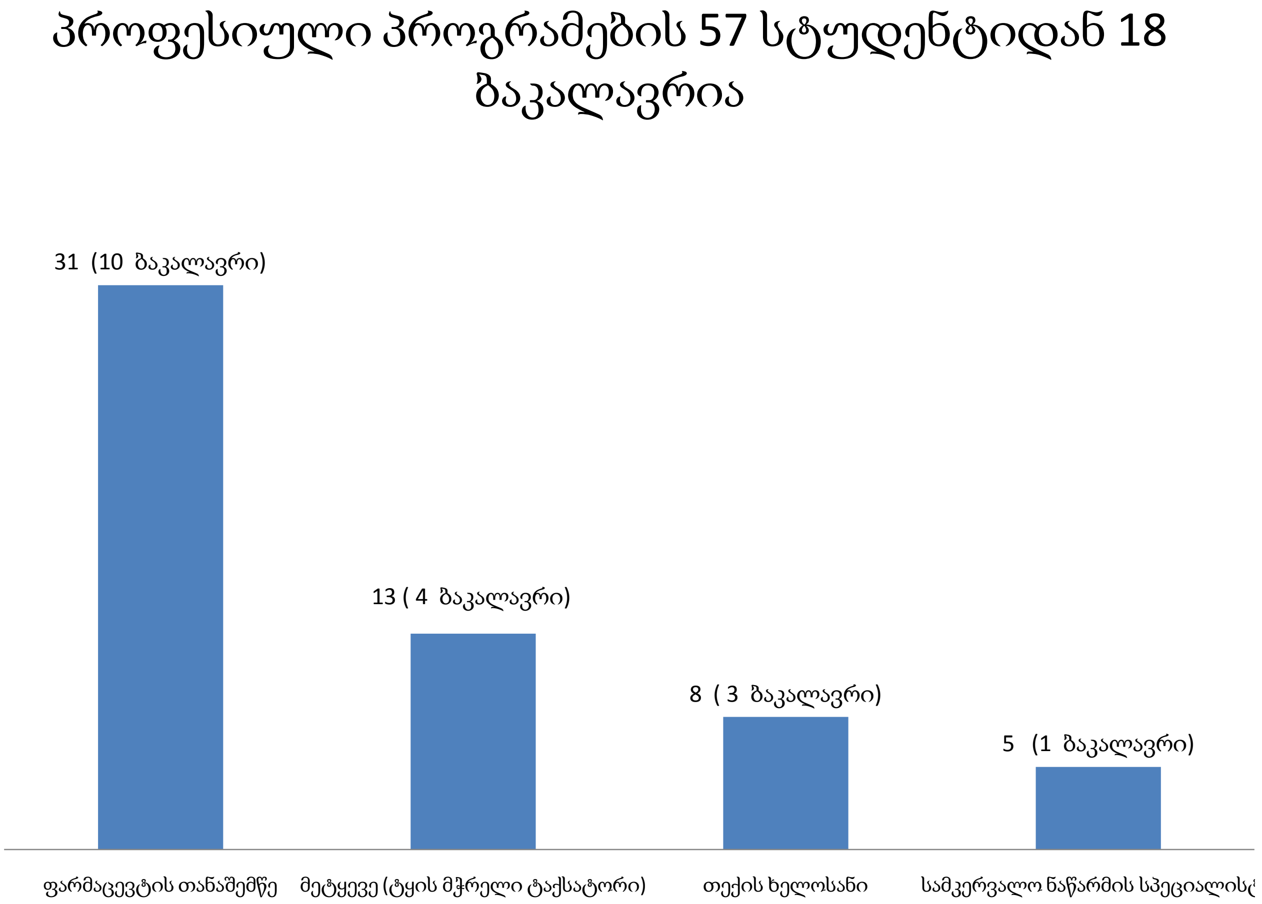
თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში უწყვეტი განათლების ეფექტური განხორციელების მაგალითია პროფესიული განათლების პროგრამები, რომლებიც სწრაფად ვითარდება და სხვადასხვა სფეროებს მოიცავს. თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში პროფესიული პროგრამების განხორციელების საწყის ეტაპზე (2011წ.) მოქმედებდა სამი პროგრამა, რომელთა რაოდენობა დღეისათვის შეადგენს 21-ს.

აღსანიშნავია, რომ პროფესიულ პროგრამებზე სწავლის მსურველთა მოთხოვნებიდან გამომდინარე, კიდევ მიმდინარეობს ახალ პროგრამებზე მუშაობა. ჩვენთვის საინტერესოა აღმოჩნდა არა მხოლოდ პროგრამებზე სტუდენტთა რაოდენობის ყოველწლიური ზრდა (24-დან გაიზარდა და ამჟამად შეადგენს 120), არამედ მათი კარიერული ისტორიების კვლევა, რომელიც ჩვენს მიერ სათანადო დამუშავების შემდეგ ასე გამოიყურება:

2013 წელს ჩარიცხულები (სიხშირისეული მონაცემები)

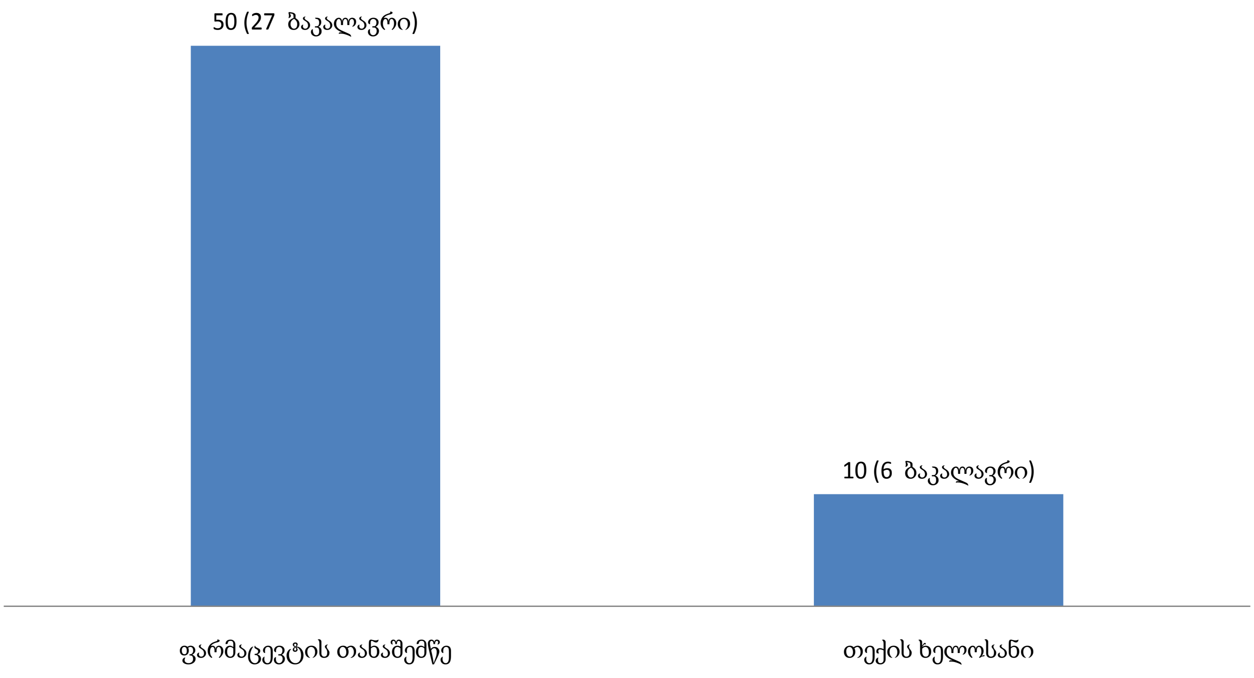


2014 წელს ჩარიცხულები (სიხშირისეული მონაცემები)



2015 წელს ჩარიცხულები (სიხშირისეული მონაცემები)

პროფესიული პროგრამების 60 სტუდენტიდან 33 ბაკალავრია



თუ მოვახდენთ იგივე მონაცემთა შესაბამისობის პროცენტულ დათვლას, მაშინ, სტუდენტთა კვალიფიკაციის ამაღლების, ან თავისი სპეციალობის პარალელურად სხვა პროფესიის დაუფლების დინამიკა წლების მიხედვით ასე გამოიყურება:

- 2013 წელს ჩარიცხულთაგან მოქმედი სტუდენტები შეადგენს 46 პროცენტს, ოდნავ იკლებს და 32 პროცენტს შეადგენს 2014 წელს ჩარიცხული სტუდენტები, ხოლო 2015 წელს ჩარიცხულთა შორის მოქმედი სტუდენტები 55 პროცენტს შეადგენს.

ჩვენ ხელთაა ასევე თვისობრივი კვლევის მონაცემები, რომელიც ჩატარდა საქართველოს შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ პროფესიულ პროგრამებზე ჩარიცხვის კანდიდატებთან (გამოკითხვაში ჩვენც ვიყავით ჩართულები). ანკეტური გამოკითხვის შედეგებმა გამოავლინა, რომ 100 პროცენტიდან 80 პროფესიულ პროგრამას ირჩევს შრომის ბაზარზე დასაქმების დიდი შანსის იმედით.

ამრიგად, ჩვენ მიერ ორივე სახის კვლევის შედეგების დამუშავებისას იკვეთება უწყვეტ განათლების მიმართ დაინტერესებულ პირთა რაოდენობაზე ზრდის დინამიკა, რომელიც უდაოდ გასათვალისწინებელია განათლების პოლიტიკის განსაზღვრისას. ეს აისახება სტუდენტთა კარიერული განვითარების საჭიროებების დაგეგმვისას. ამ მიმართულებით ევროპული გამოცდილების შესწავლამ დაგვანახა, რომ პიროვნების კარიერული ზრდის დაგეგმარება ბავშვობიდანვე იწყება და უნივერსიტეტებში უფრო მეტად ვითარდება. სტუდენტი მუდმივად ფიქრობს იმაზე, როგორ შექმნას საკუთარი კარიერული კიბე და მოახდინოს თვითრეალიზება საზოგადოებაში. ამ მიზნით ის ხშირად სარგებლობს უწყვეტი განათლების პრინციპებითა და შესაძლებლობებით, სწავლის აკადემიურ საფეხურზე ყოფნის პარალელურად ირჩევს პროფესიულს პროგრამებს.

როგორც ვნახეთ, ასეთი დამოკიდებულების დინამიკა იკვეთება ჩვენთანაც.

3.2. პოტენციური დამსაქმებლის შეხედულებების კვლევა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა კარიერულ შესაძლებლობაზე და საჭიროებებზე

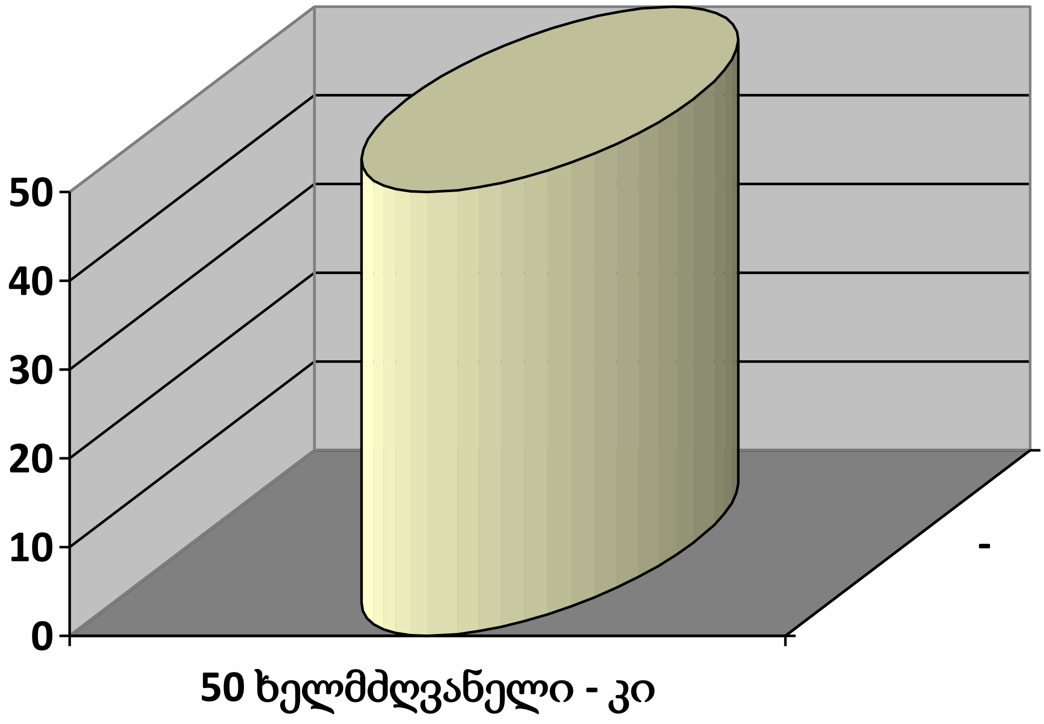
ბოლონიის პროცესებმა საქართველოს განათლების სისტემა მრავალი გამოწვევის წინაშე დააყენა. ევროპელი ექსპერტების მთავარი მოთხოვნა და რეკომენდაცია საგანმანათლებლო კურიკულუმების იმგვარად დაგეგმვა და განხორციელებაა, რომ მაქსიმალურად იყოს მორგებული სტუდენტის საჭიროებებზე და შესაბამისად, კურსდამთავრებულს კონკურენტუნარიანობას სძენდეს დასაქმების შრომის ბაზარზე.

ამ მოთხოვნათა კვალდაკვალ, გადასინჯვა და დამატება მოითხოვა კურიკულუმის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესებში ჩართულ ადამიანური რესურსების სტატუსებმა.

თუ ადრინდელ საასწავლო გეგმების განხორციელებაში მონაწილეობდა მხოლოდ სასწავლო პერსონალი, ახლა კურიკულუმის შექმნაში თითქმის ერთნაირად ჩაერთვნენ პერსონალი, სტუდენტები, დამსაქმებელი და ყველა დაინტერესებული პირი. წინამდებარე კვლევა დამსაქმებლის მოსაზრებების კვლევას ეძღვნება სტუდენტთა კარიერულ შესაძლებლობებზე და საჭიროებებზე.

ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევის ფარგლებში, სადაც გამოვიყენეთ მიზნობრივი შერჩევა, გამოკითხულ იქნა 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, მათ შორის თელავის და თელავის რაიონის სოფლების საჯარო სკოლების დირექტორები. ორგანიზაციების მომსახურე პერსონალის რაოდენობამ ჯამში შეადგინა სულ - 1636 ადამიანი. მათგან, 892 ადამიანს დამთავრებული აქვს იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.

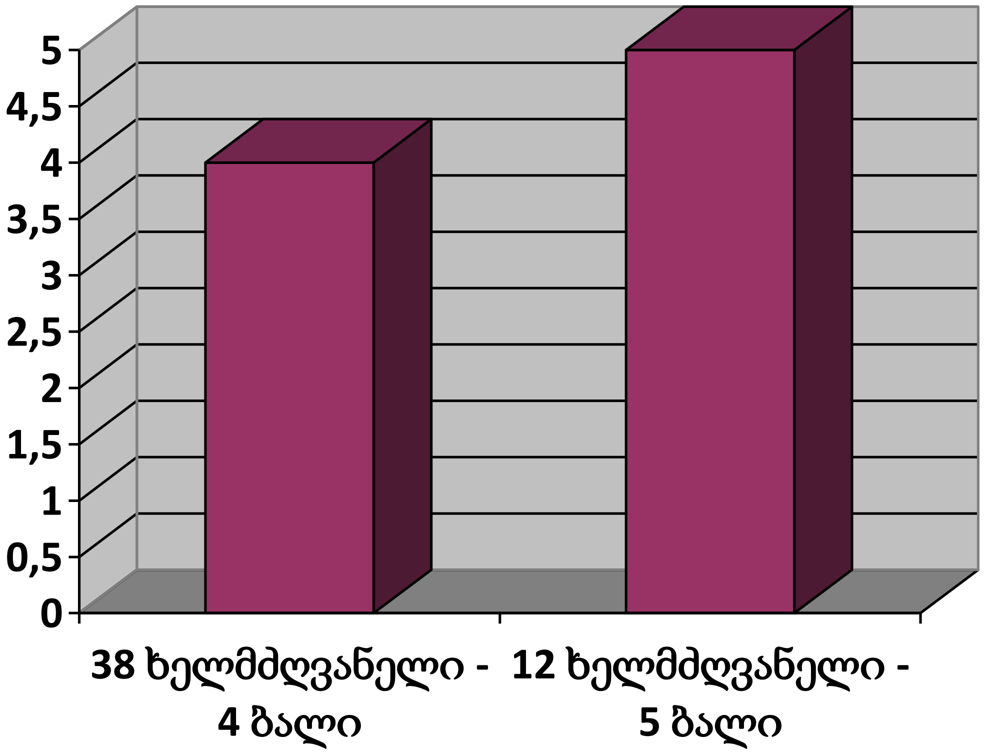
პირველ კითხვაზე: (თესაუ) კურსდამთავრებულები აკმაყოფილებენ თქვენი ორგანიზაციის/კომპანიის/დაწესებულების მოთხოვნებს? 50-მა ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა დააფიქსირა დადებითი პასუხი (გრაფიკი 1)



გრაფიკი 1

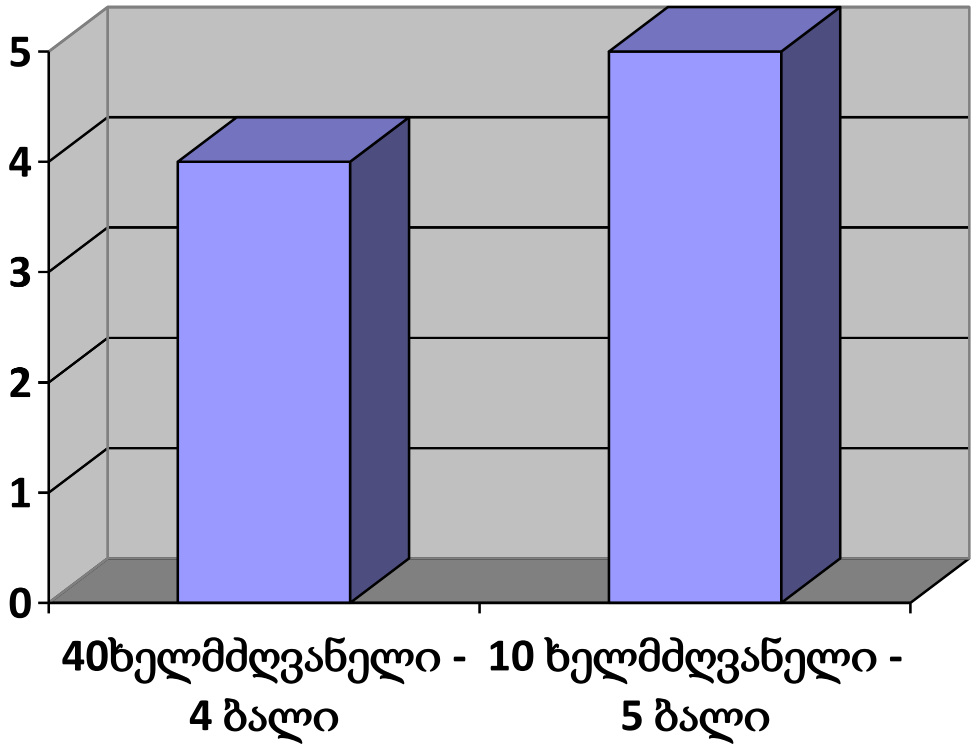
მეორე კითხვაზე, ქვემოთ ჩამოთვლილი კომპეტენციებიდან ხუთბალიანი სისტემით როგორ შეაფასებდით თესაუ-ს კურსდამთავრებულების პროფესიულ შესაძლებლობებს? შედეგები ასე გამოიკვეთა:

1. **სფეროს ცოდნა** : გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 38 -მა დააფიქსირა 4 ბალი, 12 კი - 5 ბალი (გრაფიკი 2).



(გრაფიკი 2)

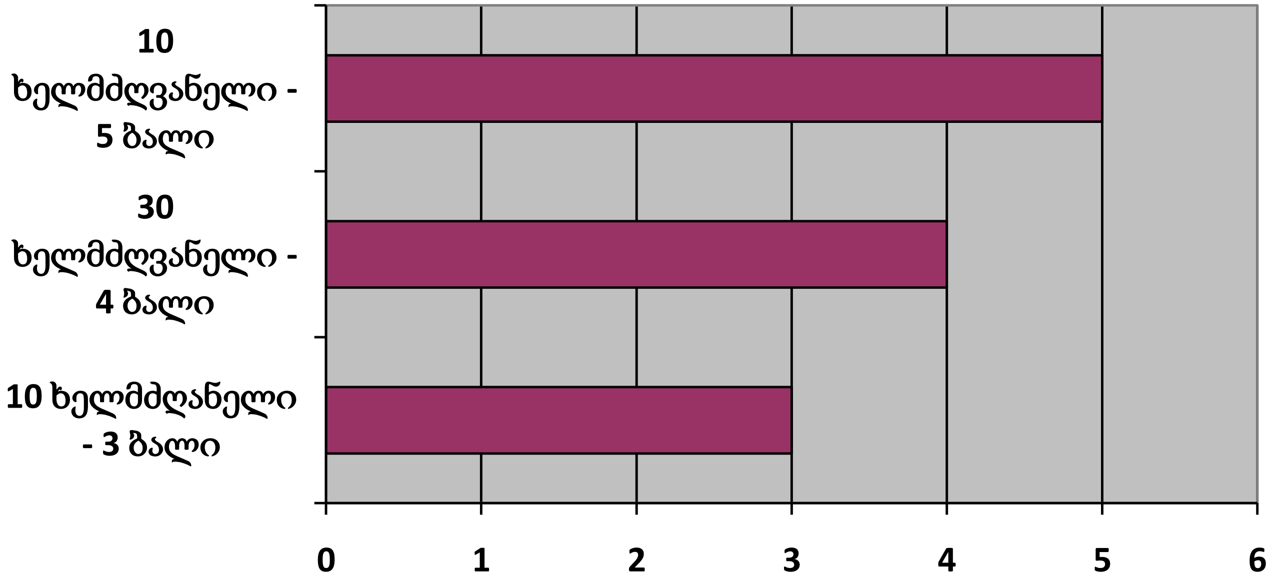
2. სფეროში მიღებული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი --- გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 40 - მა დააფიქსირა 4 ბალი, 10-მა კი - 5 ბალი



(გრაფიკი 3).

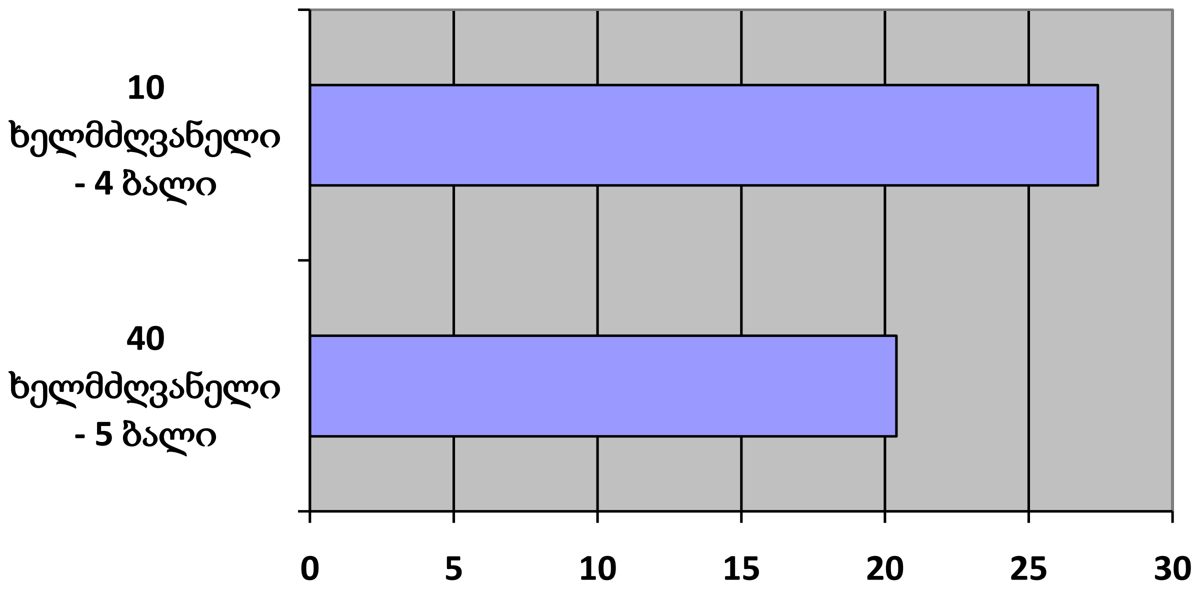
3. ანალიზისა და ლოგიკური დასკვნის უნარი --- გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 10 - მა დააფიქსირა 3 ბალი, 30-მა დააფიქსირა 4 ბალი, 10-მა დააფიქსირა 5 ბალი (გრაფიკი 4)

.



(გრაფიკი 4)

4. კომუნიკაციის უნარი -- გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 40- მა დააფიქსირა 5 ბალი, 10-მა კი 4 ბალი (გრაფიკი 5) .



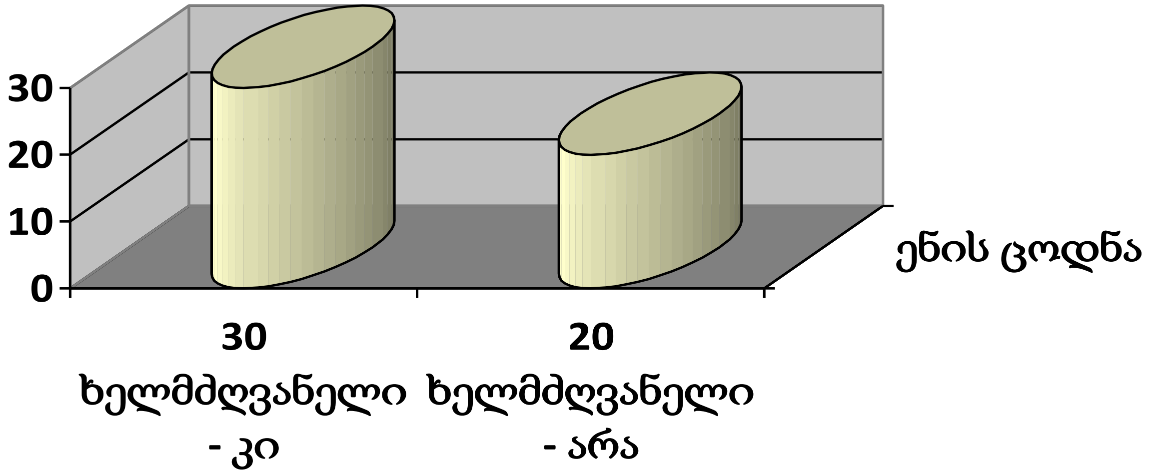
(გრაფიკი 5)

შემდეგ კითხვაზე: გთხოვთ, მოკლედ განგვიმარტოთ, რას მიიჩნევთ თქვენს ორგანიზაციის/კომპანიის/დაწესებულების მიერ კურსდამთავრებულის დასაქმებულობის ეფექტურ პირობას?

ა) ენის ცოდნა ბ) დარგობრივი ცოდნა გ) ეფექტური კომუნიკაცია დ) სტრესულ გარემოში ეფექტური ადაპტირების უნარი ე) გუნდური მუშაობა ვ) კრეატიულობა.

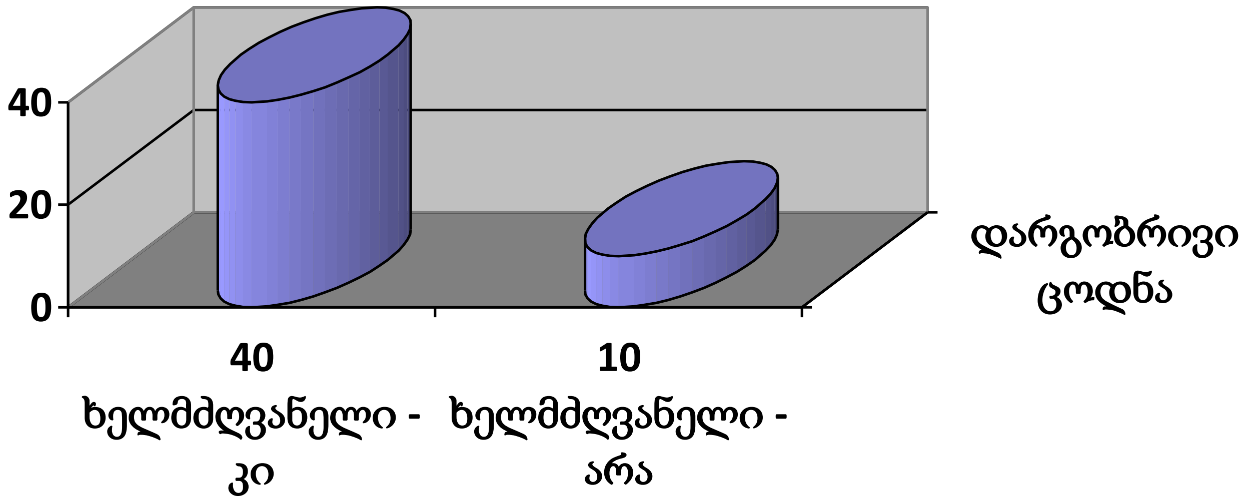
შედეგები ასეთია:

ა) ენის ცოდნა ---- ეფექტურ პირობად - გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან - 30-მა დააფიქსირა. 20 კი - არ ჩათვალა საჭიროდ (გრაფიკი 6).



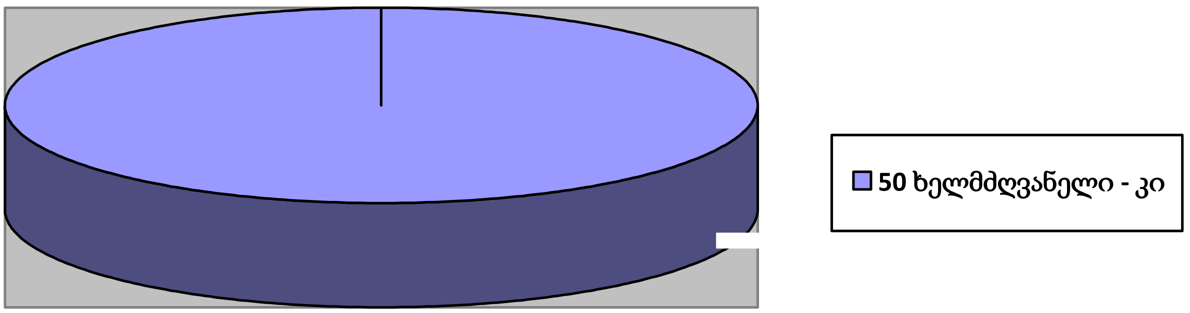
(გრაფიკი 6)

ზ) დარგობრივი ცოდნა ---- ეფექტურ პირობად - გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან - 40-მა დააფიქსირა, 10 კი არა (გრაფიკი 7).



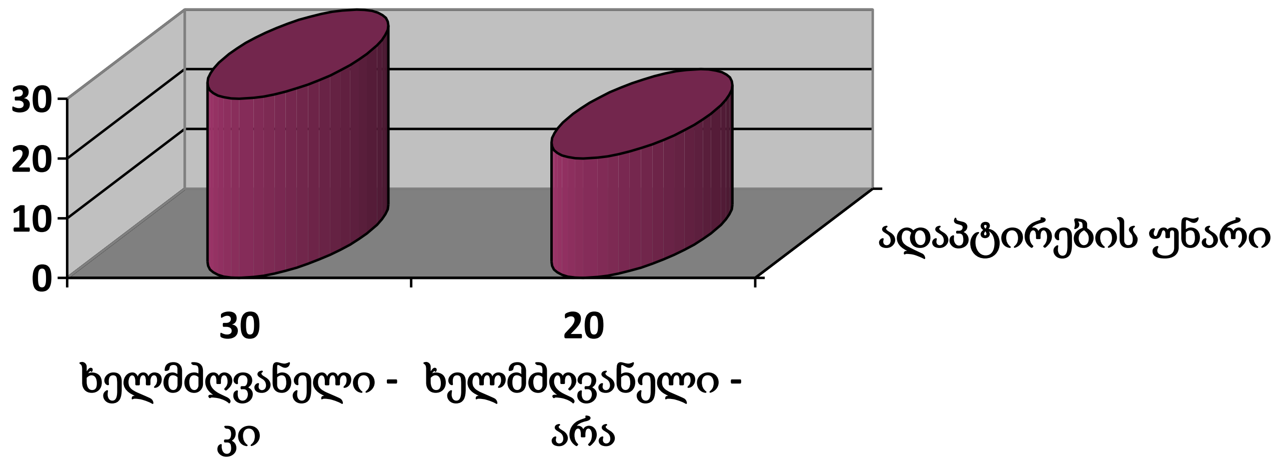
(გრაფიკი 7)

გ) ეფექტური კომუნიკაცია - ეფექტურ პირობად, გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან - 50-მა დააფიქსირა კი (გრაფიკი 8).



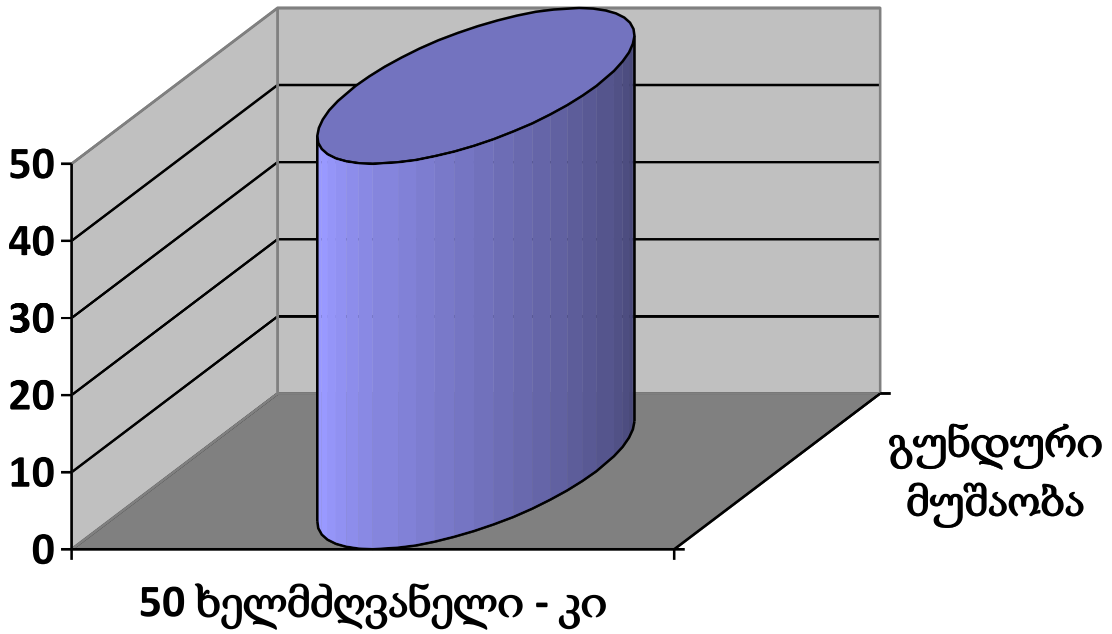
(გრაფიკი 8)

დ) სტრესულ გარემოში ეფექტური ადაპტირების უნარი -- ეფექტურ პირობად, გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 30-მა დააფიქსირა კი, ხოლო 20-მა - არა (გრაფიკი 9)



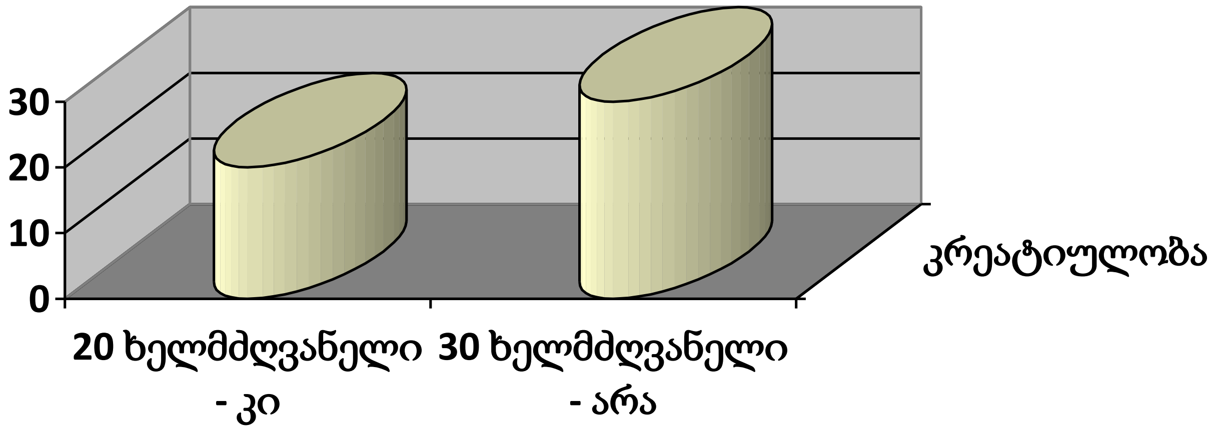
(გრაფიკი 9)

ე) გუნდური მუშაობა - ეფექტურ პირობად, გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 50-მა დააფიქსირა კი (გრაფიკი 10).



(გრაფიკი 10)

ვ) კრეატიულობა - ეფექტურ პირობად, გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 20-მა დააფიქსირა კი, 30 კი არა (გრაფიკი 11).

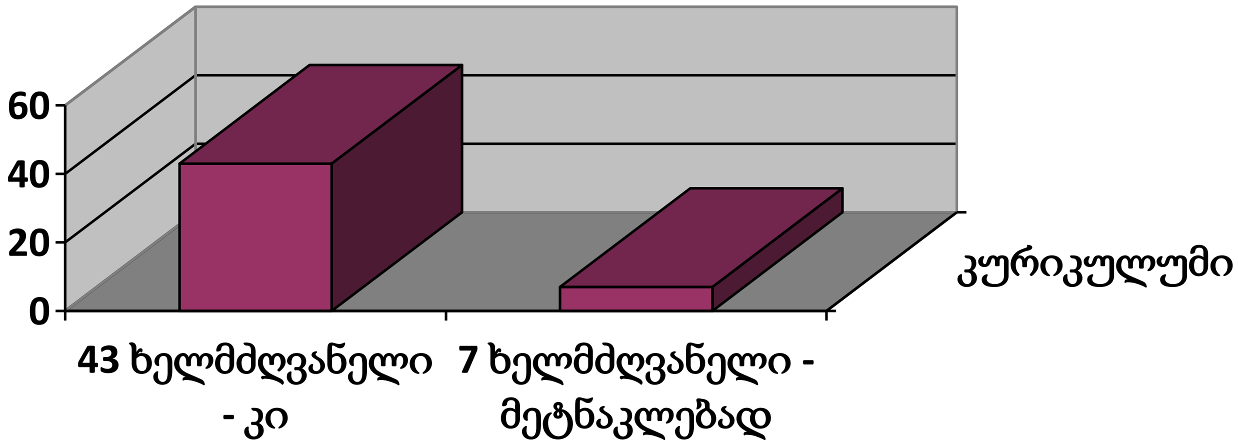


(გრაფიკი 11)

შემდეგ კითხვაზე: იცნობთ თუ არა თესაუ - ს კურიკულუმებს?

შედეგები ასეთია:

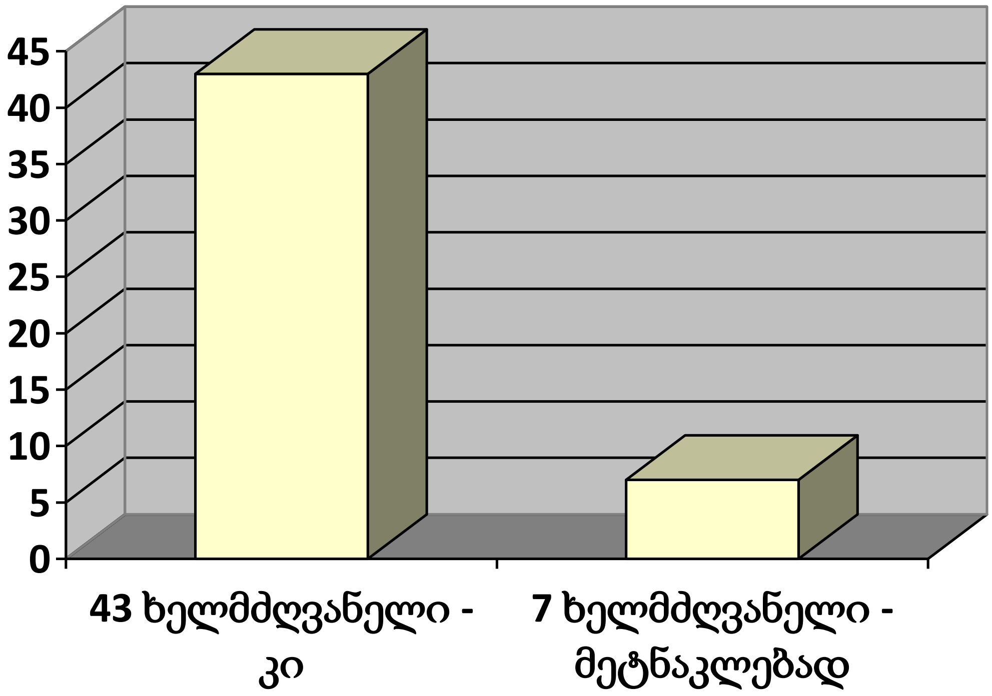
გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 43-მა დააფიქსირა კი, 7 კი მეტნაკლებად (გრაფიკი 12).



(გრაფიკი 12)

მომდევნო კითხვაზე: თქვენი აზრით საკმარისია, თუ არა კურიკულუმებში (სპეციალობების მიხედვით) განლაგებული კურსები, წარმატებული სპეციალისტების მოსამზადებლად (უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში სპეციალობის მიხედვით რა საგნებს დაამატებდით)? შედეგები ასე გამოიყურება:

გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 43-მა დააფიქსირა კი, 7 კი არა (გრაფიკი 13).

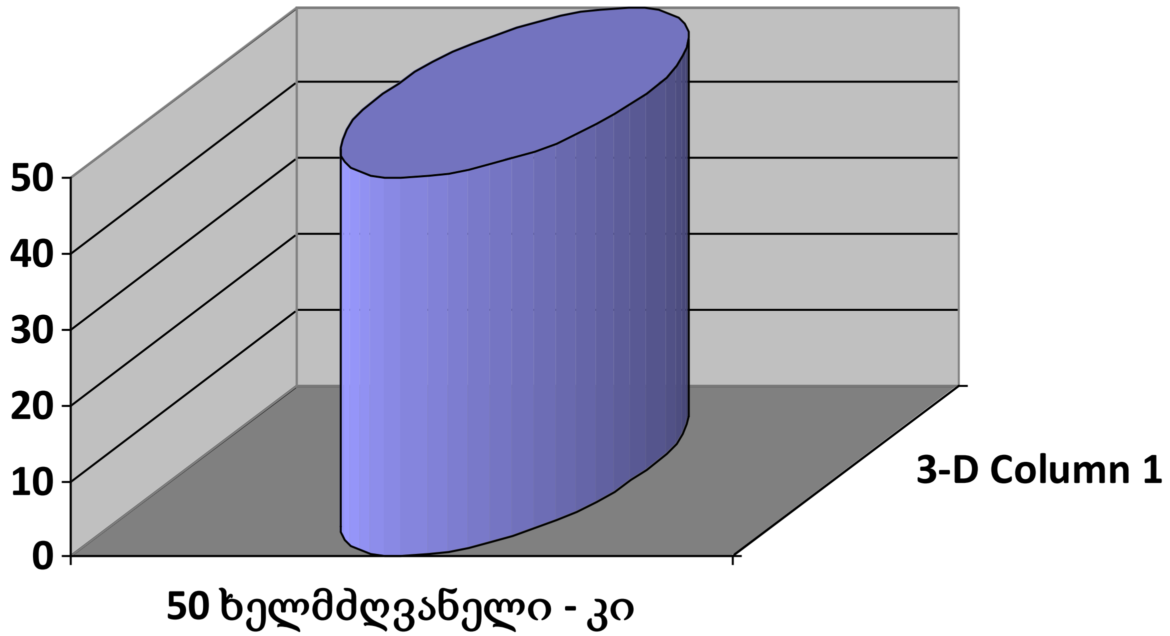


(გრაფიკი 13)

უარყოფითი პასუხის შემდგომ, რესპოდენტთა უმრავლესობამ დააფიქსირა სტუდენტთა კარიეურული საჭიროებების უკმარობის ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: გამოყენებადი ცოდნა, სტრესულ სიტუაციებში ეფექტურად მუშაობის უნარი, გუნდში ეფექტურად მუშაობის უნარი.

ბოლო შეკითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, თესაუ - ს კურსდამთავრებულები ორიენტირებული არიან თუ არა კარიერული წინსვლისკენ?

გამოკითხული 50 ორგანიზაციის ხელმძღვანელიდან 50-მა დააფიქსირა დადებითი პასუხი.



როგორც ვხედავთ, შედეგები არც თუ ისე ცუდია. პასუხები, ერთი შეხედვით აჩვენებს, რომ საუნივერსიტეტო კურიკულუმები აძლევენ სტუდენტებს ცოდნასა და ზოგად ტრანსფერულ უნარ - ჩვევებს, რომლებიც მათ ეხმარებათ დასაქმებასა და კარიეულ წინსვლაში.

უფრო მეტიც, გამოიკვეთა, რომ ორგანიზაციების ხელმძღვანელები ასე, თუ ისე იცნობენ საუნივერსიტეტო კურიკულუმებს, რაც მათ ამ კურიკულუმების შექმნასა და განხორციელებაში ჩართულობაზე მიუთითებს. თუმცა, მათ მიერ დასაქმებულთა კარიერულ წინსვლისათვის მზაობაზე დადებითი პასუხი ერთგვარად ფორმალურად გვეჩვენება.

ამაზე მიუთითებს გამოკითხვები და ინტერვიუ სტუდენტებთან საკუთარი კარიერული წინსვლის დაგეგმარების შესახებ, საიდანაც იკვეთება, რომ ისინი ჯერ კიდევ საჭიროებენ რჩევებსა და დამატებითი უნარ-ჩვევებით აღჭურვას იმის შესახებ,

თუ როგორ უნდა დაგეგმონ უნივერსიტეტში შესვლისთანავე საკუთარი კარიერული გზა.

ამგვარად, ბოლონიის პროცესმა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს საგანმანათლებლო პროცესების წარმატებით წარმართვისათვის კურიკულუმების განმახორციელებელ პერსონალთან ერთად, მონაწილეთა დამატებითი რესურსები და სტატუსები შესთავაზა.

მათ შორის დამსაქმებელი ცენტრალურ ადგილს იკავებს. კურიკულუმებზე მუშაობისისას მათი ინტერესებისა და რეკომენდაციების გათვალისწინება კურიკულუმების განხორციელებისას, უთუოდ დადებითად წაადგება სტუდენტთა აღჭურვას კარიერული განათლების შესაბამისი ცოდნითა და ზოგად-ტრანსფერული უნარ-ჩვევებით.

3.3. იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ლექტორთა შეხედულების კვლევა სტუდენტთა კარიერული ხედვებისა და საჭიროებებების შესახებ

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სტუდენტისათვის კარიერის დაგეგმვა უკვე აპრობირებული, მაგრამ შედარებით ახალი კონცეფციაა. იგი არა მხოლოდ ეხმარება პიროვნებას წინსვლასა და სამომავლო გეგმების დასახვაში, არამედ ხელს უწყობს ეფექტური განათლების მიღება/განხორციელებასა და ზოგადად, პროფესიული გადამზადების სისტემების ჩამოყალიბებას.

კარიერის დაგეგმვა წარმოადგენს მნიშვნელოვან რგოლს განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის.

ამასთანავე, გასათვალისწინებელია, რომ კარიერის დაგეგმვა მთელი ცხოვრების მანძილზე ხელმისაწვდომი უნდა იყოს, რათა დაეხმაროს პიროვნებას უწყვეტ სწავლას, კარიერულ სრულყოფასა და ზოგადად, საზოგადოებაში საკუთარი ადგილის დამკვიდრებაში.

სტუდენტისათვის კარიერის დაგეგმვა განიხილება, როგორც სასწავლო გამოცდილება, მათ შორის სასწავლო ინტერვენციების ფართო სპექტრით. ის ეხმარება პიროვნებას ავტონომიურობის შექმნაში, პიროვნული უნარების და ცოდნის სრულყოფაში, რაც მათ სჭირდებათ გადაწყვეტილებების მისაღებად და ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე გადასვლების დასაბალანსებლად.

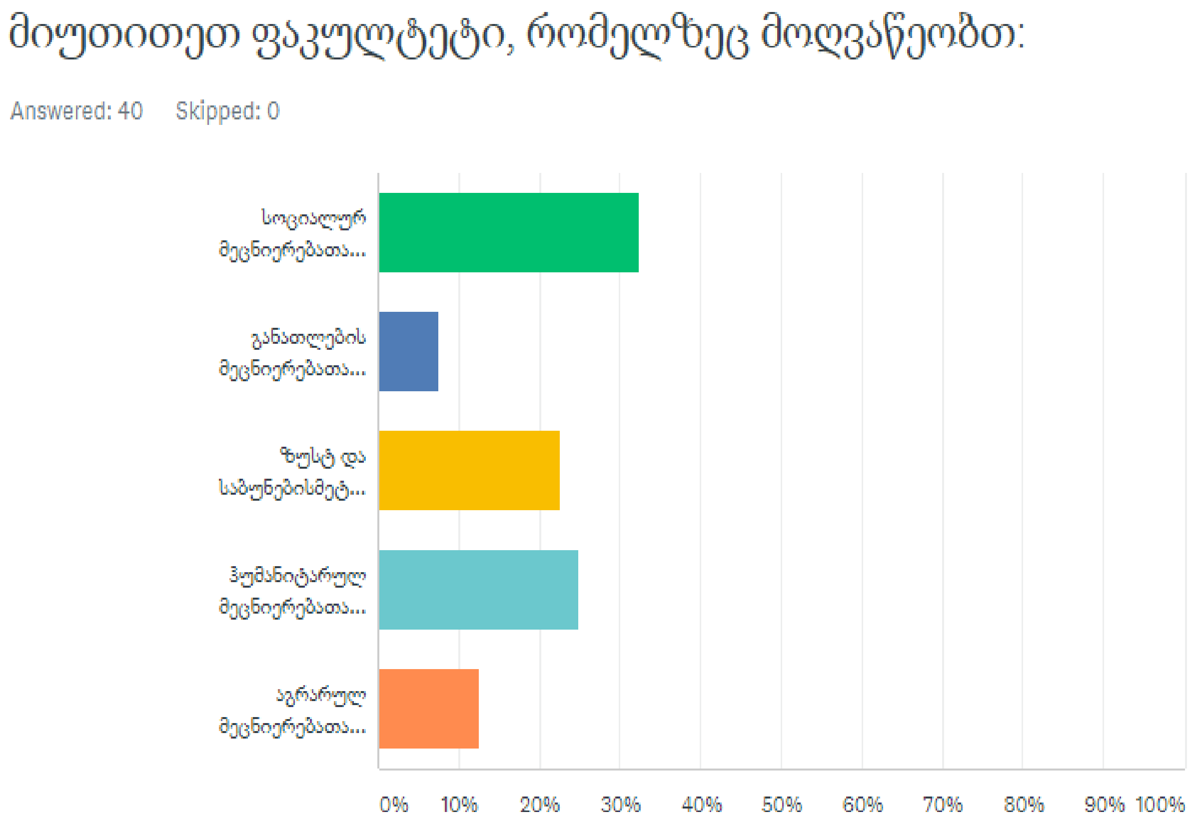
წინამდებარე კვლევა უნივერსიტეტის ლექტორთა თვალით დანახულ სტუდენტთა კარიერის ხედვებსა და საჭიროებებს ეხება.

კვლევა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩავატარეთ, რომლის ფარგლებში გამოკითხულ იქნა უნივერსიტეტის 50 ლექტორი. კვლევა იყო მიზნობრივი და არაალბათური.

კვლევა მიმდინარეობდა 2017 წლის აგვისტო- სექტემბერში.

ჩვენს მიერ სპეციალურად შედგენილი ანკეტა-კითხვარები ლექტორებს დაეგზავნათ სპეციალური ელექტრონული კომპიუტერული სისტემის ე.წ. Survey Monkey-ის საშუალებით, რომელმაც ერთგვარად გაგვიადვილა შედეგების დათვლა და ანალიზი.

პირველი კითხვა:



შედეგები ასეთია:

სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესის და სამართლის ფაკულტეტი ----- 32.50%

15 - ლექტორი.

განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტი ----- 7.50%

6 ლექტორი.

ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა ფაკულტეტი ----- 22.50%

9 ლექტორი.

ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი ----- 25.00%

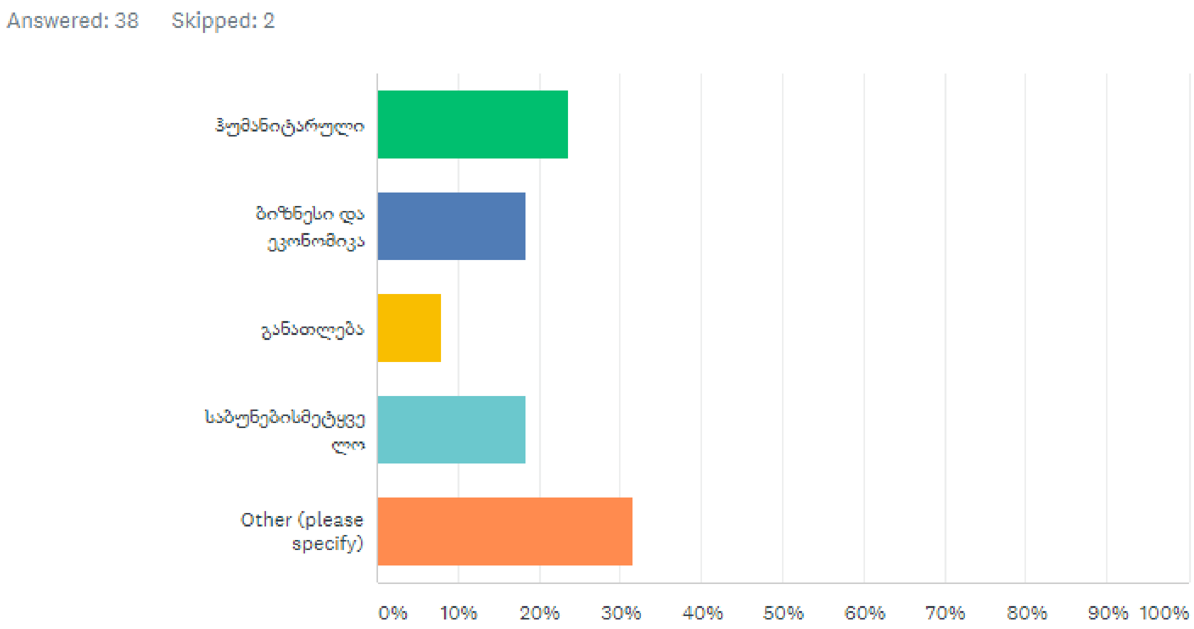
14 ლექტორი.

აგრარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი ---- 12.50%

6 ლექტორი.

მეორე კითხვა:

მიუთითეთ თქვენი საქმიანობის სფერო



შედეგები ასეთია:

ჰუმანიტარული ---- 23.68% (9 სპეციალისტი)

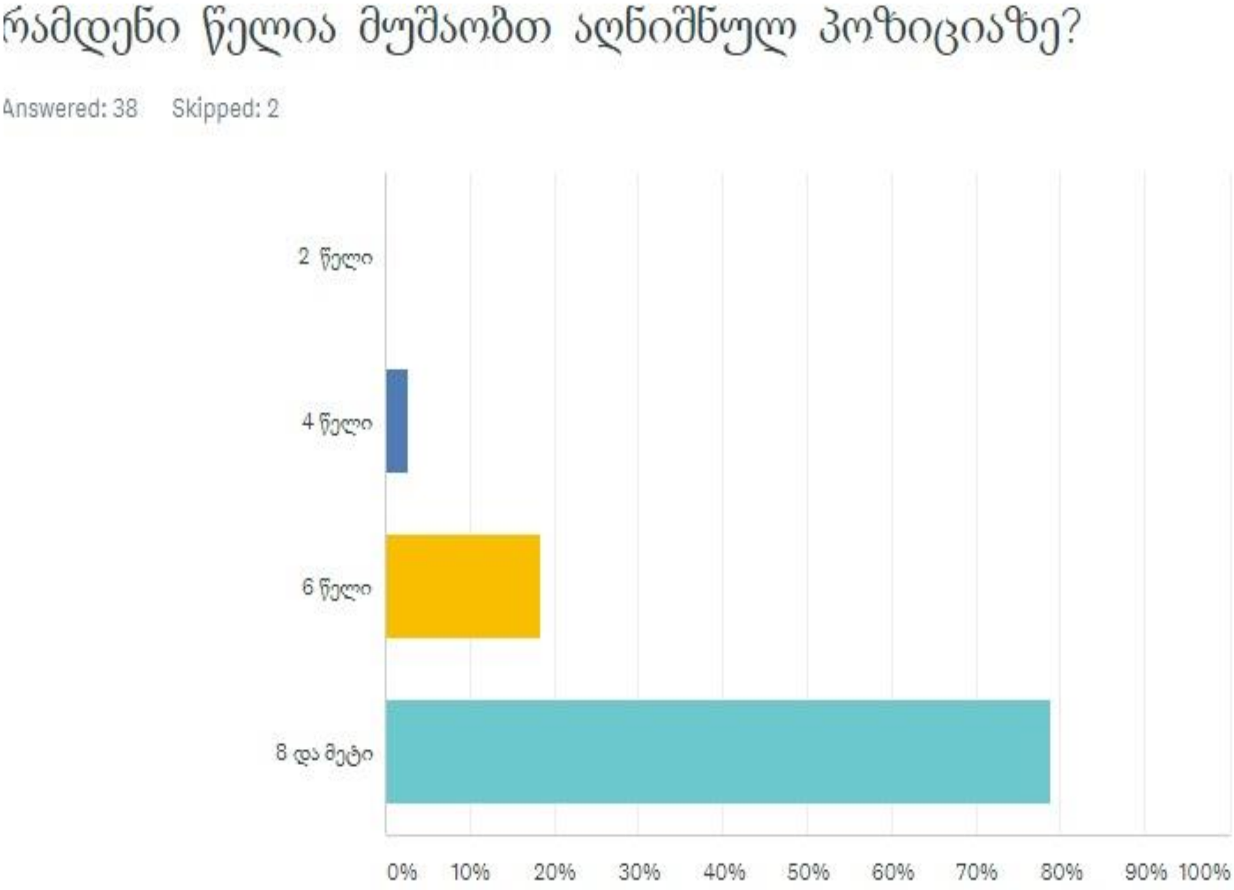
ბიზნესი და ეკონომიკა ----- 18.42% (7 სპეციალისტი)

განათლება ----- 7.89% (**3** სპეციალისტი)

საბუნებისმეტყველო --- 18.42% (**7** სპეციალისტი)

სხვა სფერო (უცხო ენები) ------ 31.58% (სპეციალისტი.)

შემდეგი კითხვა:



დაფიქსირდა ასეთი მონაცემები:

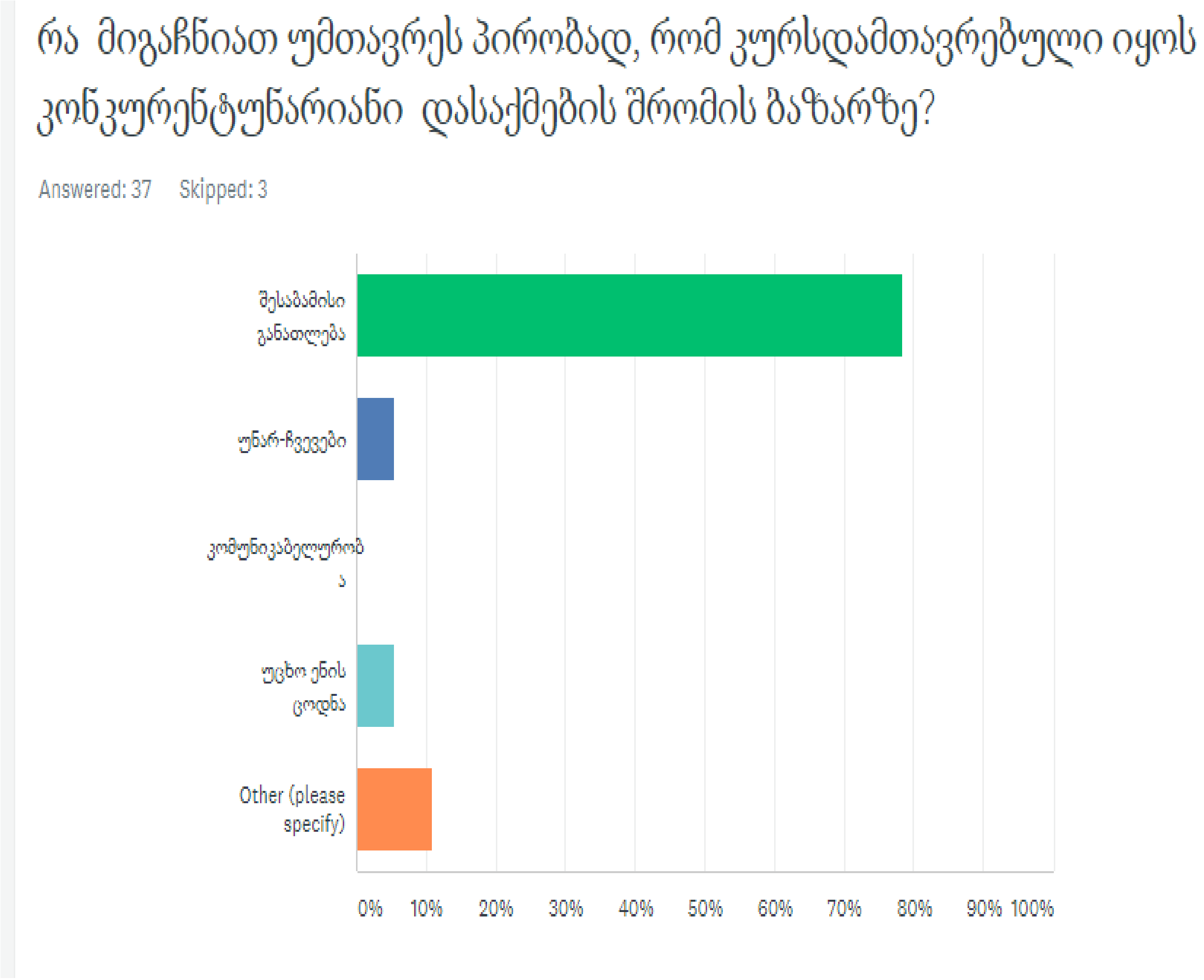
2 წელი ----- 0.00% (0)

4 წელი ----- 4.63% (4)

6 წელი ----- 18.42% (10)

8 და მეტი ---- 78.95% (32)

შემდეგი კითხვა :



შედეგები ასეთია:

შესაბამისი განათლება ----- 78.38% (29 რესპოდენტი)

უნარ-ჩვევები --------- 5,41% (2 რესპოდენტი)

კომუნიკაბელურობა ----- 5,47% (3 რესპოდენტი)

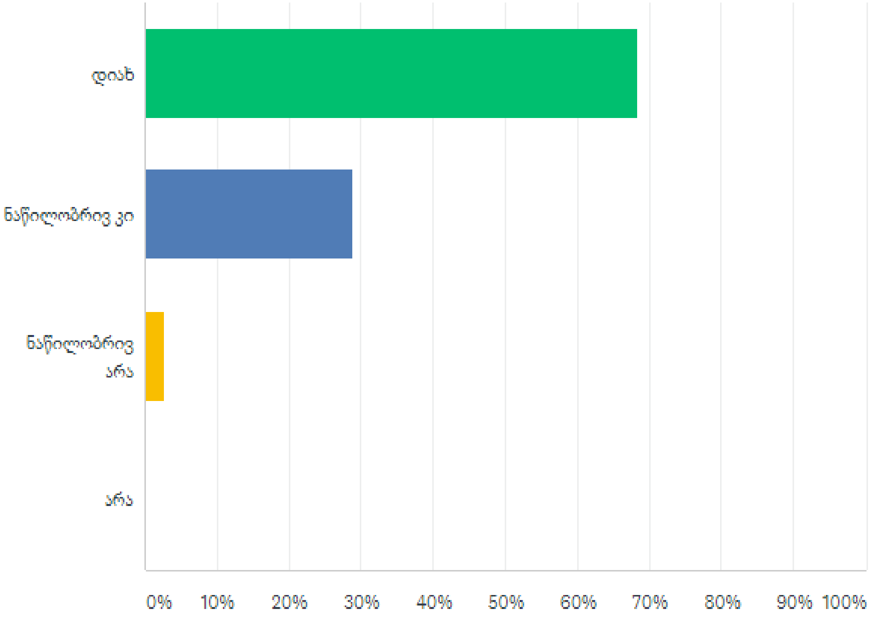
უცხო ენის ცოდნა ------ 10,81% (4 რესპოდენტი)

სხვა ---- 10,81% (4 რესპოდენტი)

შემდეგი კითხვა:

თქვენი აზრით უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული იღებს თუ არა ისეთ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს რომელიც განაპირობებს მის დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლას

nswered: 38 Skipped: 2



შედეგები ასე გამოიკვეთა:

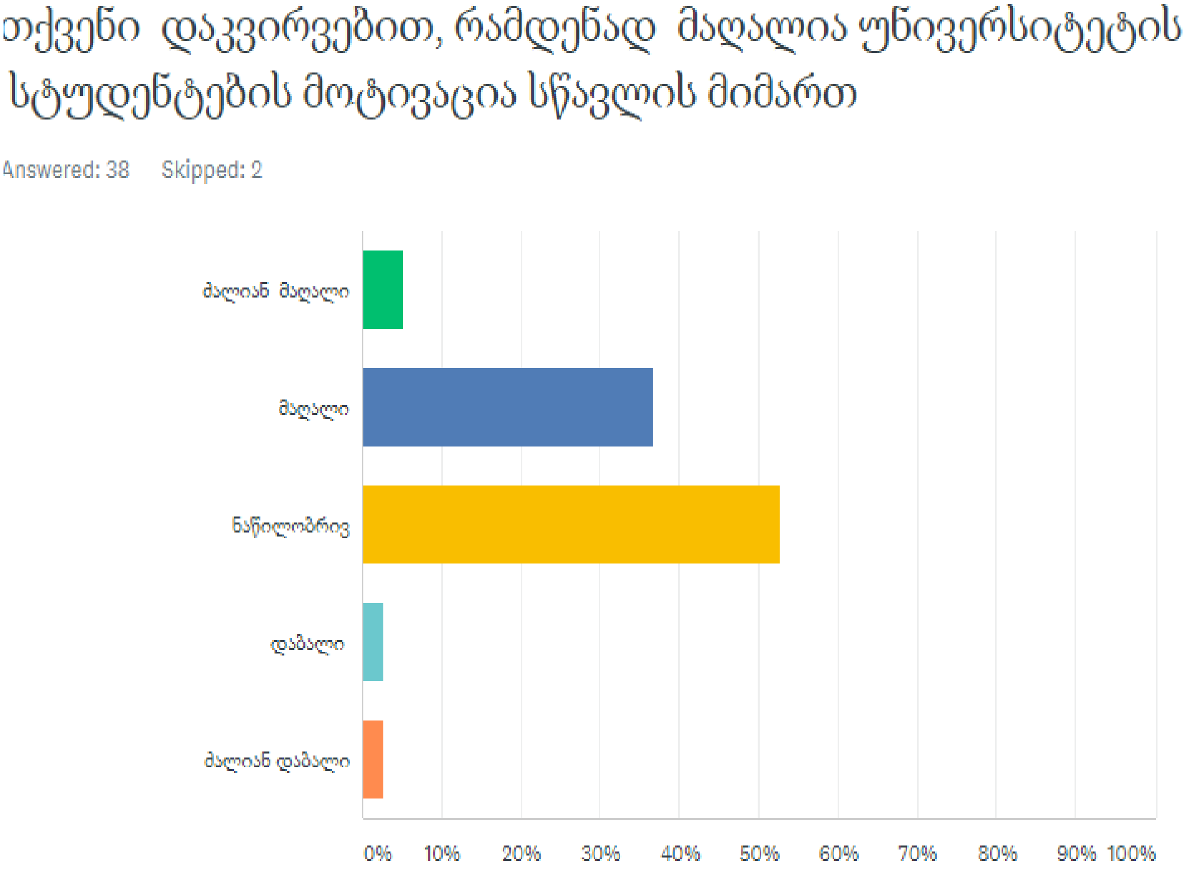
დიახ ----- 68.42% (29 რესპოდენტი)

ნაწილობრივ კი ----- 28.95% (13 რესპოდენტი)

ნაწილობრივ არა ----- 5.26% (2 რესპოდენტი)

არა ---------- 0.00% (0 რესპოდენტი)

შემდეგი კითხვა :



დაფიქსირდა ასეთი მონაცემები:

ძალიან მაღალი -- 5.26% (2 რესპოდენტი)

მაღალი ---- 36.84% (16 რესპოდენტი)

ნაწილობრივ --- 52.63% (22 რესპოდენტი)

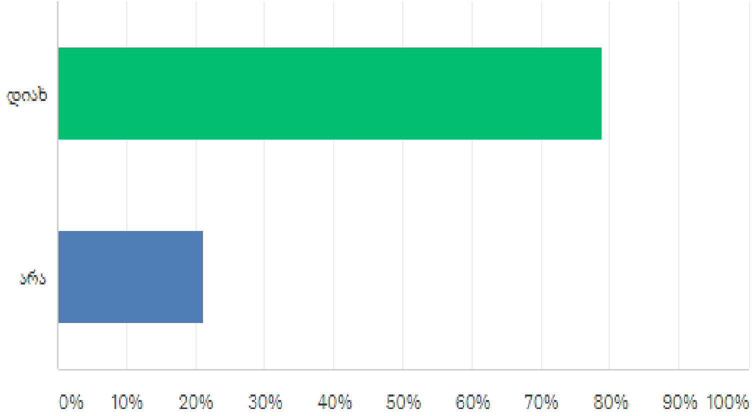
დაბალი --- 2.63% (1 რესპოდენტი)

ძალიან დაბალი --- 5,26% (2 რესპოდენტი)

შემდეგი კითხვა :

თქვენი აზრით უნივერსიტეტის სტუდენტს გააჩნია თუ არა საკუთარი განვითარების გეგმა და კარიერული მიზნები?

Answered: 38 Skipped: 2

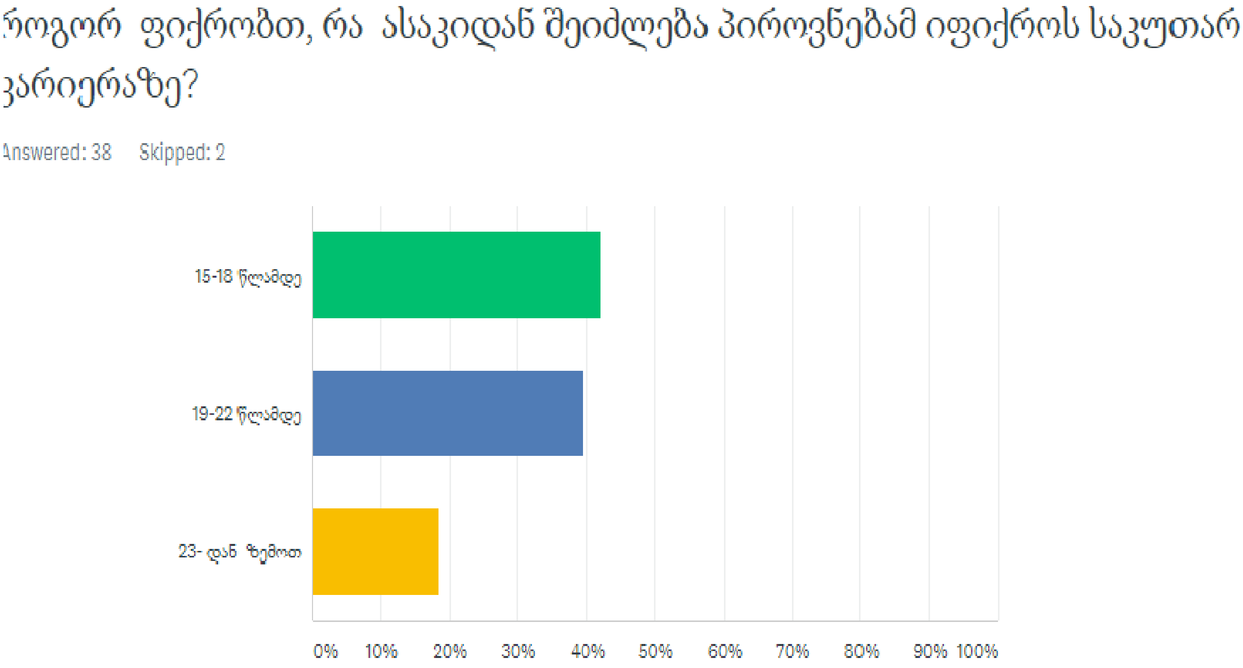


შედეგები ასეთია:

დიახ --- 84,21 % (32 რესპოდენტი)

არა ---- 26,31 % (10 რესპოდენტი)

შემდეგი კითხვა:



შედეგები ასეთია:

15-18 წლამდე -- 60,53 % (23 რესპოდენტი)

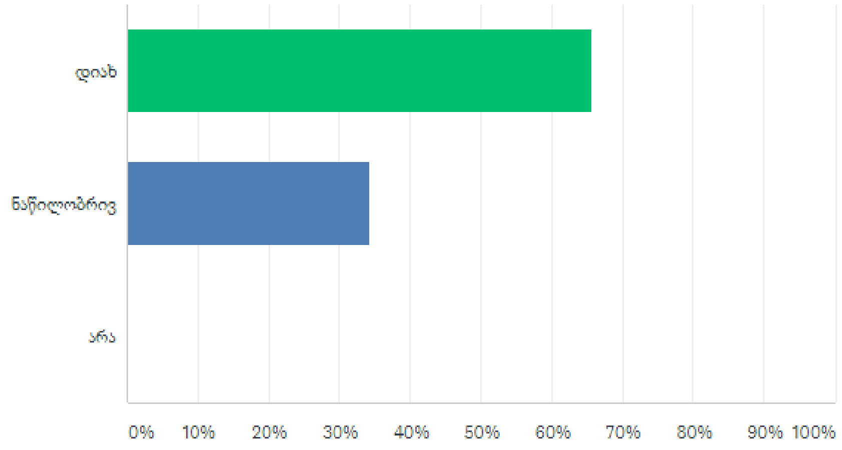
19-22 წლამდე --- 39,47 % (15 რესპოდენტი)

23- დან ზემოთ ---- 18,42% (7 რესპოდენტი)

შემდეგი კითხვა :

თქვენი შეფასებით, საუნივერსიტეტო კურიკულუმები აძლევენ თუ არა სტუდენტს იმის შესაძლებლობას , რომ განავითაროს საკუთარი წარმატებული კარიერა

Answered: 38   Skipped: 2



შედეგები ასე გამოიკვეთა :

დიახ --- 65, 79 % (29 რესპოდენტი)

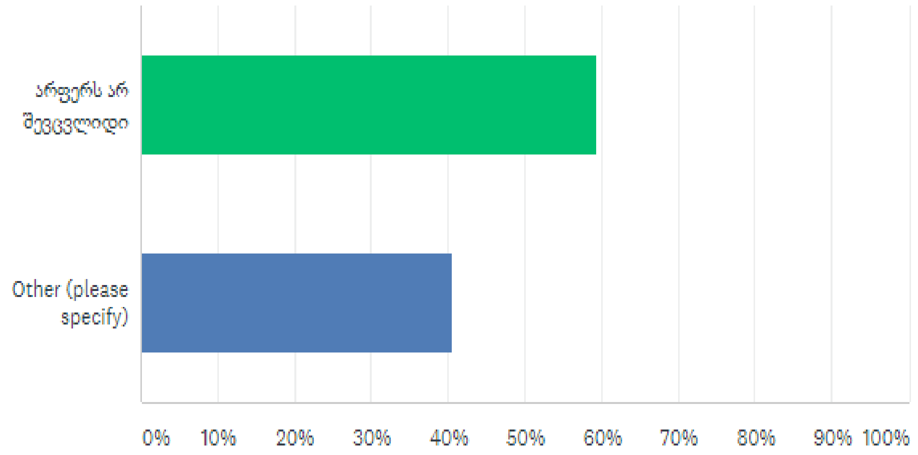
ნაწილობრივ ---- 34,21% (17 რესპოდენტი)

არა ----------- 0,0% (0 რესპოდენტი)

შემდეგი კითხვა :

რას შეცვლიდით ამ კუთხით სასწავლო კურიკულუმებში

Answered: 37 Skipped: 3



დაფიქსირდა ასეთი მონაცემები:

ა) არაფერს არ შევცვლიდი -- 59,46 % (24 რესპოდენტი)

ბ) შევიტანდი ისეთ ცვლილებებს, რომელიც სტუდენტს საკუთარ კარიერულ განვითარებაში შეუწყობდა ხელს - 40.54% (17 რესპოდენტი).

ღია პასუხის ველში ლექტორებმა დააფიქსირეს კურიკულუმის ცვლილებების ის ნაწილები, რომლებიც კონცენტრირებულია პრაქტიკული ნაწილისა და სტაჟირების წილის გაზრდაზე, მეტ კვლევაზე, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლების რეალურ განხორციელებაზე, სწავლებისა და შეფასების ისეთი სტრატეგიების განვითარებაზე, როგორებიცაა: გუნდური მუშაობა, პროექტული სწავლება, მეტი ინტერაქტივი სტუდენტს, ლექტორსა და პოტენციურ დამსაქმებელს შორის და სხვა.

როგორც დავინახეთ, საინტერესო პასუხები დააფიქსირეს უნივერსიტეტის ლექტორებმა, რომელიც კურიკულუმების ხელმძღვანელებსა და განმახორციელებელ გუნდებს დაფიქრებისა და განსჯის საფუძველს უქმნის.

ყოველივე ამის საფუძველზე და ალბერტ ბანდურას (Bandura, A.) რეკომენდაციების გათვალისწინებით, რომელიც მიმართავს პედაგოგებს, როგორ დაეხმარონ მოსწავლეებს ქცევათა ეფექტურ თვითრეგულაციაში, შევიმუშავეთ კურიკულუმის განვითარების რეკომენდაციები, რომლებსაც ვფიქრობთ, სამმაგი დატვირთვა აქვს:

1) ვითარდება და იხვეწება თავად კურიკულუმი, რომელიც ყველასთვის სასარგებლოა, სწავლების მაღალი ხარისხის მომტანია და უნივერსიტეტის იმიჯს უფრო ამაღლებს ერთიან საგანმანათლებლო სივრცეში;

2) მაღალი დონისა და ხარისხიანი განათლების მომცემი პროგრამის დასრულების შემდეგ კურსდამთავრებული თავად პოტენციური დამსაქმებლისათვის მიმზიდველად გამოიყურება;

3) მატულობს სტუდენტის თვითრეგულაციის უნარები, რომლებიც მას ეხმარება საკუთარი კარიერული ცხოვრების ეფექტურად დაგეგმვასა და განხორციელებაში;

ეს რეკომენდაციები ასე გამოიყურება:

- ლექციებზე რაც შეიძლება ხშირად გამოიყენეთ ეფექტური, ინტერაქტივზე დაფუძნებული სწავლის სტრატეგიები;
- წაახალისეთ სტუდენტები, თვითონვე დაისახონ სწავლის მიზნები და განახორციელონ მუდმივი მონიტორინგი სწავლა/სწავლების პროცესზე;
- მიეცით სტუდენტებს შესაძლებლობა, ისწავლონ და მიაღწიონ წარმატებას ლექტორის მითითების და დახმარების გარეშე;
- წარმართეთ აუდიტორიული შეხვედრები ისე, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ დავალებები, რომლებიც ჯგუფურ მუშაობას მოითხოვს;

- დროდადრო მიეცით სტუდენტებს ისეთი დავალებები (მაგალითად, კვლევითი ან შემოქმედებითი პროექტები), რომლებიც მათ შესაძლებლობას მისცემს, თვითონვე განსაზღვრონ მიზნები და დაგეგმონ, როგორ უნდა გამოიყენონ დრო;

- მიეცით სტუდენტებს ისეთი დავალებები, რომლებიც მათ ასწავლის მცირე დროის განმავლობაში ეფექტური გადაწყვეტილებების მიღებასა და პრობლემების მოგვარებას;

- დანერგეთ სტუდენტებთან პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება;

- ჩართეთ კურიკულუმში მეტი პრაქტიკული ნაწილი და სტაჟირების ელემენტები;

- რეალური თვითშემეცნებისათვის, ხშირად გამოიყენეთ სტუდენტებთან განმავითარებელი შეფასება, ურთიერთ და თვითშეფასება.

შემდეგ კი სთხოვეთ, თავიანთი შეფასება ლექტორის შეფასებას შეადარონ.

თუ შესაძლებელია, რომ სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა, მათი დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგად-ტრანსფერული კომპეტენციებით აღჭურვა, გათვალისწინებულ იქნეს კურიკულუმებში, მაშინ სტუდენტი, უშუალოდ სწავლის დაწყებიდანვე, სპეციალური საკონსულტაციო ცენტრების გარეშეც დაიწყებს ჯანსაღ ფიქრს საკუთარ კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე, რაც მას შემდგომში დაეხმარება საკუთარ კარიერულ კიბეზე ასვლაში.

3.4. სტუდენტთა კარიერული განვითარების მართვის კონცეფცია

საქართველოს განათლების სისტემის ბოლონიის პროცესებში ჩართულობამ შეუქცევადი სისტემური რეფორმების აუცილებლობა წარმოშვა თავად სისტემაში: უნივერსიტეტებში სწავლების სამსაფეხურიანი სისტემების წარმოქმნა, მათი ევროპულ სივრცეში აღიარების პროცედურების ჩამოყალიბება და განხორციელება, პროგრამებში ინტერნაციონალიზაციის ელემენტების გაძლიერება, ინოვაციური ცვლილებები სტუდენტზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო აქტივობების განსახოციელებელ მეთოდოლოგიაში - მასშტაბურობის ეფექტებს ქმნის განათლების რეფორმების მიმდინარეობაში.

აქ, საგანმანათლებლო რეფორმების კვალდაკვალ, ორი ცენტრალური მიმართულება იკვეთება: საკითხები, რომლებიც განათლების წარმომადგენელთა ფიზიკური აქტივობებითაა განსახორციელებელი და საკითხები, რომელიც პიროვნების (სტუდენტი/ლექტორი) აზროვნების სტილისა და მიდგომების შეცვლაზეა ორიენტირებული.

ეს უკანასკნელი, ფიზიკური აქტივობებისაგან განსხვავებით, ხანგრძლივ, არაპროგნოზირებად დროზეა გათვლილი და თავად საკითხისადმი სისტემურ მიდგომას მოითხოვს. ამიტომაც, მისი ეფექტურობის ინდიკატორები იკვეთება უფრო გვიან, ვიდრე სხვა, ტექნიკური და ფიზიკური აქტივობების განხორციელებისას, თუმცა შეიძლება იყოს უფრო მნიშვნელოვანი და განმსაზღვრელი რეფორმების წარმატებით განხორციელებისათვის. მასში თანაბრად შეიძლება იყვნენ ჩართული განათლების სპეციალისტებთან ერთად ფსიქოლოგები, ადმინისტრაცია, დამსაქმებელი, არასამთავრობო ორგანიზაცია და ნებისმიერი დაინტერესებული პირი.

ბუნებრივია, რომ ეს პროცესი დაკვირვებისათვის მეტად საინტერესოა.

ევროპელი მკვლევარებისა და განათლების ექსპერტების ნაშრომებში სულ უფრო აქტიურადაა ასახული კვლევების შედეგები, რომლებიც უნივერსიტეტის სტუდენტთა ცნობიერების შესწავლას, შეცვლას, განვითარებასა და მართვას ეხება. ყველა ეს საკითხი ორიენტირებულია ერთ მიზანზე: სტუდენტმა სწორად დაგეგმოს და განახორციელოს საკუთარი საგანმანათლებლო აქტივობები, რომელიც სამომავლოდ საზოგადოებაში, სამსახურში საკუთარი თავის რეალიზების საშუალებას მისცემს. თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ უნივერსიტეტების წარმატებულობის ერთ-ერთი ძირითადი ინდიკატორი სწორედ კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელია, ეს პროცესები საუნივერსიტეტო ცხოვრების ძირითად აქტივობად უნდა განვიხილოთ.

არც თუ იშვიათად, სტატიებსა თუ სახელმძღვანელოებში ასეთი ლოზუნგიც კი გხვდება: ,,შეცვალე შენი მიდგომები, შეცვალე შენი ცხოვრება!“ ის ეხება სტუდენტის აზროვნების კორექტირებას, რომელიც ეხმარება მას გონივრულად დაგეგმოს და შექმნას საკუთარი ,,კარიერული კიბე’’.

ჩვენ მიერ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებთან გასაუბრებამ გამოავლინა, რომ მათთვის, წარმატებული კარიერა შეიძლება იყოს მაღალანაზღაურებადი სამსახური, სხვადასხვა სახის სამუშაოზე დასაქმებულობის უნარი, თვითრეალიზება საზოგადოებაში, ბალანსი პირადსა და სამუშაოს შორის და სხვა, რომლის განხორციელება, მათივე აზრით, შესაძლებელია პროფესიული ზრდის საშუალებით, თუმცა, მომდევნო კითხვაზე: ,,როგორ წარმოუდგენიათ პროფესიული ზრდის დინამიკა“, უჭირთ პასუხის გაცემა და ტრადიციულ, აქამდე არსებულ წარმოდგენებს მიმართავენ. კერძოდ, საკუთარ განვითარებაზე საუბრისას, ისინი მარტივად იშველიებენ ტრენინგებს, კონფერენციებს და მსგავს ღონისძიებებს. თუმცა სინამდვილეში, ეს აქტივობები განვითარების პროცესის მხოლოდ ერთ კომპონენტს წარმოადგენს.

ყველაზე კარგად მომზადებული ტრენინგის ეფექტიც კი, სრულიად უმნიშვნელოა, თუკი იგი სტუდენტის განვითარების გლობალური ხედვისა და გეგმის დიდ სურათში არ ჯდება, არ გამომდინარეობს მისგან.

ზოგადად, პროფესიული განვითარება, როგორც მრავალრიცხოვანმა კვლევებმა დაადგინა, კომპლექსური პროცესია, რომელიც ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული სამი საფეხურისაგან შედგება.

ესენია:

- საჭიროებების დადგენა;
- პროფესიული განვითარების კონკრეტული პროგრამების/აქტივობების მომზადება;
- მიღებული შედეგების მუდმივი შეფასება-განვითარება.

ყოველივე ამის კვალდაკვალ, მოგვაჩნია, რომ სტუდენტმა კარიერის შექმნაზე ფიქრი უნივერსიტეტში მისვლისთანავე უნდა დაიწყოს და მიუხედავად საკუთარი არჩევანის თავისუფლების, ის სისტემურობისა და კომპლექსურობის ჩარჩოთი უნდა იყოს დარეგულირებული. მით უმეტეს, რომ ჩვენ, სკოლისაგან განსხვავებით, საქმე გვაქვს ზრდასრულ პიროვნებებთან, რომლებისთვისაც საკუთარი განვითარების მართვა მთლიანად შინაგანი მოტივაციით უნდა იყოს განპირობებული.

აქ აუცილებელია განვსაზღვროთ სტუდენტის აზროვნებისა და მიდგომების შეცვლის ისეთი ეფექტური სტრატეგიები, რომლებიც მის პიროვნულ სვლას საკუთარ კარიერულ კიბეზე სისტემურობას შესძენს და წარმატებულს გახდის. ესენი შეიძლება იყოს:

- უკეთესად შეიცნონ საკუთარი თავი, რათა განსაზღვრონ საკუთარი ინტერესები, ადგილი და რეალური შესაძლებლობები კარიერის დასაწყისისათვის;

- შეისწავლონ დასაქმებისა და განათლების სამყარო, რათა სწორად შეარჩიონ სამსახური;
- სწორად დაგეგმონ და განახორციელონ საკუთარი პროფესიული ზრდა;
- რეალისტური თვითშეფასების გზით აწარმოონ მუდმივი მონიტორინგი მიღწეულზე;
- მართონ საკუთარი კარიერის განვითარება იმგვარად, რომ დაიცვან ბალანსი პირადსა და საზოგადოებრივს შორის.

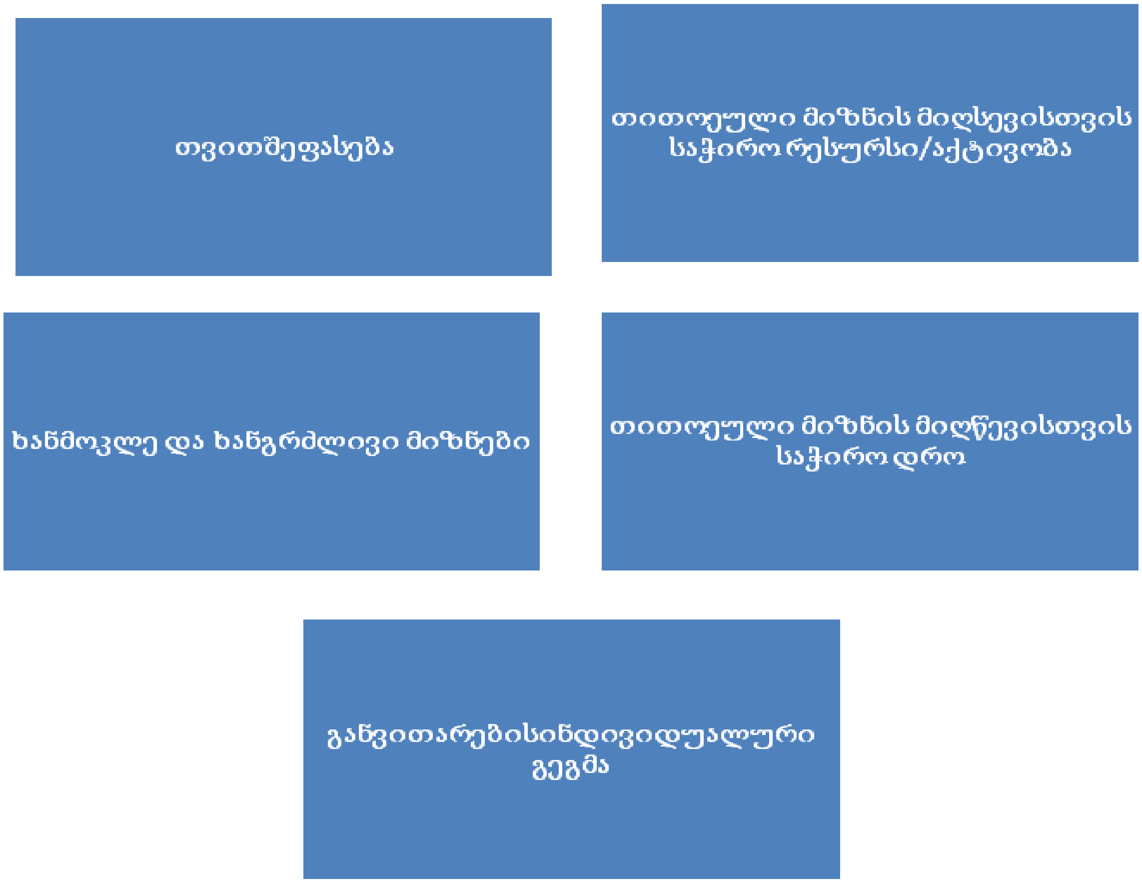
ჩამოთვლილთაგან პირველზე გვინდა გავამახვილოთ ყურადღება, როგორც გადამწყვეტ ფაქტორზე სტუდენტის კარიერული განვითარებისათვის.

თუ მოვიშველიებთ ჩვენს მიერ 2014 წლის გაზაფხულზე ჩატარებულ რაოდენობრივ კვლევას, რომელიც მიზნად ისახავდა ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის სტუდენტების მიერ სწავლის პარალელურად უწყვეტი განათლების პროგრამებზე ჩარიცხვის მაჩვენელის დათვლას, ბოლო სამი წლის განმავლობაში უნივერსიტეტის მიერ მომზადებულ პროფესიულ პროგრამებზე ასეთი სტატუსის მქონე სტუდენტების პროცენტული მაჩვენებელი გაიზარდა 7-დან 12 პროცენტამდე. სტუდენტების მიერ არჩეული პროფესიიდან სხვა პროფესიაზე გადასვლა გვაფიქრებინებს, რომ მათ უნივერსიტეტში ჩაბარებისას არასწორად მოახდინეს საკუთარი თავის შეცნობა და ყოველივე ამას მრავალი შეუქცევადი პროცესი მოჰყვა, რომელიც დასრულდა პროფესიის შეცვლით.

თუ ჩავუღრმავდებით ამ სტრატეგიებს, დავინახავთ, რომ ისინი ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირშია და ზოგადად განაპირობებენ სტუდენტის პროფესიულ განვითარებას.

მას შეიძლება ვუწოდოთ სტუდენტის კარიერული განვითარების კონცეფცია, რომლის შემადგენელი საკითხების თანმიმდევრული განხორციელება სტუდენტისათვის უწყვეტ დინამიურ ციკლად შეიძლება წარმოვიდგინოთ.

სხვანაირად, მას პიროვნების განვითარების ინდივიდუალური გეგმაც შეიძლება ვუწოდოთ, რომელიც პროფესიული განვითარების პროცესის მართვის საკმაოდ ეფექტიან ინსტრუმენტს წარმოადგენს და გრაფიკულად ასე შეიძლება წარმოვიდგინოთ:



კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სწორად წარმართვაში სტუდენტებს სწორედ ჩვენს მიერ პროექტის ფარგლებში შექმნილი საპილოტე კურსი: ,,სტუდენტთა კარიერული საჭიროებები'' დაეხმარება, რომელიც მომავალში საუნივერსიტეტო კურიკულუმის ნაწილი, ან კურიკულუმის განხორციელების დამატებითი რესურსი შეიძლება გახდეს.

ამის თქმის საფუძველს გვაძლევს საპილოტე კურსის საუნივერსიტეტო განხორციელების შემდეგ სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგების ანალიზი. ანკეტის კითხვაზე, რომელიც დაახლოვებით ასე გამოიყურებოდა:

გამართლდა, თუ არა თქვენი მოლოდინი კურსის ფარგლებში? დადებითი პასუხის შემთხვევაში გთხოვთ, მოკლედ მოგვიყვეთ თქვენი შთაბეჭდილებები.

სტუდენტების უმეტესობამ ასეთი პასუხები დააფიქსირეს:

1. კურსი იყო ძალიან ნაყოფიერი და საინტერესო;
2. დიდი სიამოვნებით გავივლიდი მსგავსი სახის კურსებს;
3. ძალიან მომეწონა კურსი და დიდი სურვილი მაქვს კურსი გაგრძელდეს;
4. ჩემი აზრით ტრენინგები უფრო გრძელვადიანი უნდა იყოს რადგან ძალიან საინტერესო იყო;
5. კურსი ძალიან საინტერესო იყო და მსურს მსგავსი კურსები არსებობდეს;
6. ასეთი ტრენინგები უფრო ხშირად უნდა გაგრძელდეს;
7. მსურს ეს კურსი კიდევ გავიარო;
8. კურსი საინტერესო იყო. აქამდე მსგავსი ინფორმაცია არ მქონდა არც ერთ ლექციაზე. მინდა სხვებმაც გაიარონ ასეთი ტრენინგები;
9. ძალიან ბედნიერი ვარ რომ მომეცა შანსი, ეს კურსი გამევლო;
10. კურსი ძალიან საინტერესო იყო, მოხარული ვარ, რომ გავიარე;
11. ვფიქრობ შესანიშნავი იყო და უნდა გაგრძელდეს.
12. დიდი სურვილი მაქვს ასეთი კურსები არსებობდეს რადგან გავიღრმაოთ ცოდნა კარიერულ სფეროში;
13. კურსი ძალიან საინტერესო იყო და ისეთი უნარ-ჩვევები შემძინა რაც აქამდე არ მქონია კარიერულ სფეროში. ჩემი იმედები გამართლდა;
14. კურსი ძალიან კარგი იყო. ბევრი ახალი ინფორმაცია გავიგე და მსურს რომ ჩემს უნივერსიტეტში არსეობბდეს მსგავსი კურსები;
15. მსურს ასეთი კურსები გაგრძელდეს და სიახლეზე იყოს ორიენტირებული;

16. კურსმა დიდი ცოდნა მომცა კარიერული მენეჯმენტის შესახებ;

17. კურსი საინტერესო იყო და ნეტავ სხვა სტუდენტებსაც მიეცეთ შანსი გაიარონ ის და სხვა.

აქვე გთავაზობთ სტუდენტური კარიერული სერვისების საჭიროების სპეციალურ კითხვარს, რომელიც ასევე ჩვენი შემუშავებულია საერთაშორისო პროექტის ,,KASEDE'' - ფარგლებში და მას დროდადრო ვიყენებთ პროექტის ფარგლებში შექმნილი სტუდენტთა კარიერული ცენტრის მუშაობის გასავითარებლად.

გთხოვთ, გამოყოთ დრო და შეავსოთ კითხვარი უნივერსიტეტის მიერ მოწოდებული სტუდენტური კარიერული სერვისების თაობაზე. ინფორმაცია დაგვეხმარება საჭირო კარიერული სერვისების განვითარებაში. თქვენი მონაწილეობა ნებაყოფლობითია და მოწოდებული ინფორმაცია დარჩება კონფიდენციალური.

1. უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ რომელ კარიერულ აქტივობებში მიიღებდით მონაწილეობას მომდევნო სემესტრის განმავლობაში?

	მსურს მონაწილეობა მივიღო	დამატებითი ინფორმაცია მჭირდება	არ მსურს მონაწილეობის მიღება
საკარიერო კონსულტაცია (კარიერასთან დაკვაშირებული პრობლემები და სიძნელეები)	○	○	○
კარიერის მართვის უნარების ტრენინგი ills training (კარიერული წარმატებისათვის საჭირო უნარები, როგორიცაა CV-ის შედგენა, კარიერული დაგეგმვა,	○	○	○

	მსურს მონაწილეობა მივიღო	დამატებითი ინფორმაცია მჭირდება	არ მსურს მონაწილეობის მიღება
გასაუბრების ტექნიკა და ა.შ)			
საკარიერო შესამლებლობებიExploring career opportunities (პროფესიების შესახებ სანდო ინფორმაციის მოპოვება, სამუშაო ადგილები, დამსაქმებლები და ა.შ)	○	○	○
სამუშაოს მოძიება ან დასაქმება	○	○	○

2. რა ფორმით ისურვებდით საკარიერო კონსულტაციებში მონაწილეობის მიღებას?

- ☐ ჯგუფური კონსულტაცია
- ☐ ინდივიდუალური კონსულტაცია
- ☐ პირისპირ კონსულტაცია (უნივერსიტეტის ფარგლებში)
- ☐ დისტანციური კონსულტაცია (ინტერნეტის მეშვეობით)

3. რა ფორმით ისურვებდით კარიერული მართვის უნარების ტრენინგში მონაწილეობას?

○ სალექციო კურსი (მაგ: ერთი სემესტრი)

○ სემინარი (მაგ: ორი საათი)

4. კარიერული მართვის უნარების ტრენინგის რომელ სემინარებში გსურთ მონაწილეობის მიღება?

☐ CV შედგენა

☐ გასაუბრების ტექნიკა

☐ კარიერული დაგეგმვა

☐ სტრესის მართვა

☐ ცხოვრებისეული ბალანსი

☐ სამუშაოს ძიების სტრატეგია

☐ სხვა:

5. კარიერული შესაძლებლობების რომელ აქტივობებში მიიღებდით მონაწილეობას?

☐ კარიერული გამოფენა

☐ ვიზიტი დამსაქმებლებთან

☐ უნივერსიტეტში დამსაქმებლების მიერ წარმოდგენილ პრეზენტაციებზე დასწრება

☐ უნივერსიტეტში პროფესიონალების მიერ გამართული პრეზენტაციებზე დასწრება

☐ უნივერსიტეტის კარიერული რესურსების გამოყენება

☐ სხვა:

6. რა სახის დახმარება გესაჭიროებათ სამუშაოს მოძიებისათვის?

☐ პირისპირ დახმარება

☐ მოძიებადი სამუშაოსა და დასაქმების ბაზა

7. კარიერული განვითარებისათვის რა დამატებითი სახის დახმარება გჭირდებათ რაც არ იყო ჩამოთვლილი? გთხოვთ აღწეროთ

8. რომელია თქვენთვის ხელსაყრელი დრო, იმისათვის რომ მონაწილეობა მიიღოთ უნივერსიტეტის მიერ შემოთავაზებულ საკარიერო აქტივობებში?

○ ორშაბათი - პარასკევი: 10:00 - 19:00

○ ორშაბათი - პარასკევი: after 19:00

○ შაბათი - კვირა

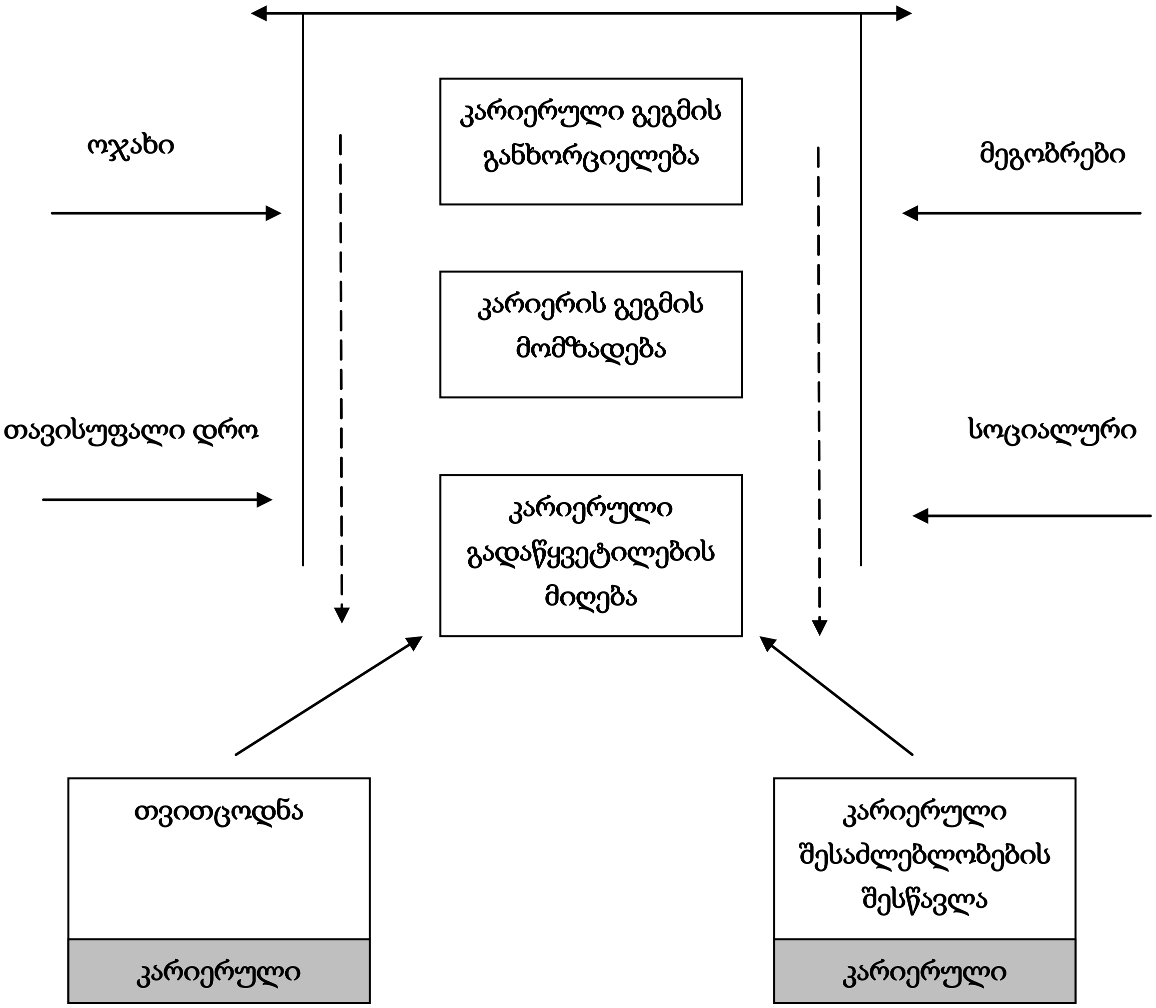
○ სხვა

9. რატომ არ გსურთ მონაწილეობა მიიღოთ უნივერსიტეტის მიერ შემოთავაზებულ აქტივობებში? გთხოვთ აღწეროთ

თუმცა, როგორც ჩვენმა მრავალმხრივმა თეორიულმა და პრაქტიკულმა მიგნებებმა დაგვარწმუნა, სრულიად შესაძლებელია, საუნივერსიტეტო კურიკულუმებმა მისცეს სტუდენტს კარიერული განათლება და აღჭურვოს ისინი იმ ცოდნით, ზოგად-ტრანსფერული უნარებითა და კომპეტენციებით, რომლებიც აღნიშნულ კონცეფციაში წარმოვადგინეთ.

ამის ეფექტურობა გაიზრდება, თუ კურიკულუმი და კარიერული სერვისები ერთმანეთის პარალელურად და მუდმივი კორელაციის რეჟიმში იმუშავებს.

სტუდენტის კარიერის დაგეგმვა, განვითარება და მართვა, რომელსაც იგი მუდმივი კარიერული ცვლილებებისა და საბოლოო ჯამში, საზოგადოებაში წარმატებული რეალიზაციისაკენ მიჰყავს, სქემატურად ასედაც შეიძლება წარმოვიდგინოთ (სქემა 1) :



სქემა 1.

ვფიქრობთ ასევე იმას, რომ ჩვენს მიერ წარმოდგენილი კონცეფცია ეფექტის მომტანია მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი მუდმივად, ზემოთ აღწერილი უწყვეტი ციკლით მიმდინარეობს. სტიქიური, არასისტემატური, ერთჯერადი აქტივობები ადამიანური რესურსების ფუჭი ხარჯვაა და რისკის ქვეშ აყენებს, ან არასწორი მიმართულებით წარმართავს მის სამომავლო განვითარებას.

დისერტაციის ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები

1) ადამიანის განვითარების დონე კოგნიტური განვითარების ზედა საფეხურებზე გადასვლის პარალელურად ღრმავდება და რთულდება, რასაც თან სდევს თვითშეფასებისა და თვითრეალიზების პროცესების ზრდაც. პიროვნება დროთა განმავლობაში, რეალური თვითშეფასების ჩამოყალიბების კვალდაკვალ, თვითგანვითარების კონტროლის ზედა დონეებზე გადადის და როგორც წესი, ისწრაფის საზოგადოებაში აქტიური თვითრეალიზაციისაკენ.

2) უამრავი ფაქტორი განსაზღვრავს პიროვნების განწყობას, ისწრაფოს მუდმივი თვითგანვითარებისაკენ. მათ შორის მთავარი მოტივაციის ფაქტორია. ესე იგი შეიძლება ვთქვათ, რომ მოტივებს საფუძვლად უდევს მოთხოვნილებები.

3) პიროვნებისათვის თვითგანვითარება და თვითრეალიზებისაკენ სწრაფვა ბუნებრივი, თანდაყოლილი თვისებებია და უმაღლეს საფეხურს, როგორც წესი მოზრდილობის ასაკში აღწევს. მის სრულად გამოვლენას ერთდროულად რამდენიმე ფსიქოლოგიური პროცესი (მოთხოვნილება, განწყობა, ინტერესი, შესაბამისი მოტივაცია) უწყობს ხელს.

სტუდენტი, თავისი ასაკიდან გამომდინარე, კოგნიტური განვითარების უმაღლეს საფეხურზე მყოფი ინდივიდია, რომლისათვისაც თვითგანვითარება და თვითრეალიზება, შესაბამისი ფსიქოლოგიური პროცესების ,,პროვოცირებით'' ასევე უმაღლესი დონეზე შეიძლება ჰქონდეს ჩამოყალიბებული. თუ შესაბამის ,,მაპროვოცირებელ'' ღონისძიებებს სწორად დაგეგმავს და განახორციელებს უნივერსიტეტის გუნდი.

4) არც ერთ ხელისუფლებას და ორგანიზაციას არ შეუძლია უზრუნველყონ უსაფრთხო კარიერა ადამიანებისათვის, არამედ, შეუძლია მოგვცეს განათლების შესაძლებლობა; ორგანიზაციები გვთავაზობს მრავალფეროვან ვაკანსიებს, მაგრამ ადამიანმა თვითონ უნდა აირჩიოს განათლება და სამუშაოს ის ტიპი, რისი

გაკეთებაც სურს და რის გაკეთებასაც შესძლებს ცხოვრებაში. სწორედ ამიტომ, განსაკუთრებული მოთხოვნები გაჩნდა განათლების სისტემის მიმართ, რომლის თანახმადაც, ადამიანს ნებისმიერ ასაკში მარტივად უნდა შეეძლოს მისთვის საჭირო კვალიფიკაციის ან გადამზადების მიღება მისთვის ხელსაყრელ დროს.

5) თუ შესაძლებელია, რომ სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა, მათი დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგად–ტრანსფერული კომპეტენციებით აღჭურვა გათვალისწინებულ იქნეს კურიკულუმებში, მაშინ სტუდენტი, უშუალოდ სწავლის დაწყებიდანვე დაიწყებს ჯანსაღ ფიქრს საკუთარ კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე, რაც მას შემდგომში დაეხმარება საკუთარ კარიერულ კიბეზე ასვლაში.

6) კარიერის დაგეგმვა კარიერის მართვის ძირითადი პროცესია. კარიერის განვითარების განსაზღვრა შესაძლებელია იმ კომპეტენციების მიხედვით, რაც აუცილებელია ადამიანისათვის სამუშაოს შესასრულებლად პასუხისმგებლობის თუ მიღწევების პროგრესულ დონეზე.

7) კარიერის დაგეგმვა და მართვა აყალიბებს პიროვნების თანდათანობით წინსვლას ორგანიზაციაში მოთხოვნილებების და ფირმის ცალკეული წევრების მწარმოებლურობის, პოტენციისა და უპირატესობების და შეფასების თანახმად.

8) სტუდენტთა ჩვენ მიერ წარმოდგენილი კარიერული განვითარების კონცეფცია ეფექტის მომტანია მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი მუდმივად, უწყვეტი ციკლით მიმდინარეობს. სტიქიური, არასისტემატური, ერთჯერადი აქტივობები ადამიანური რესურსების ფუჭი ხარჯვაა და რისკის ქვეშ აყენებს, ან არასწორი მიმართულებით წარმართავს მის სამომავლო განვითარებას. ის შეიძლება მუდმივად გამდიდრდეს და დაკონკრეტდეს სტუდენტთა საჭიროებების მიხედვით.

9) ჩვენ მიერ კვლევის შედეგების დამუშავებისას იკვეთება უწყვეტ განათლების მიმართ დაინტერესებულ პირთა რაოდენობაზე ზრდის დინამიკა, რომელიც უდაოდ

გასათვალისწინებელია განათლების პოლიტიკის განსაზღვრისას. ეს აისახება სტუდენტთა კარიერული განვითარების საჭიროებების დაგეგმვისას. პიროვნების კარიერული ზრდის დაგეგმარება ბავშვობიდანვე იწყება და უნივერსიტეტებში უფრო მეტად ვითარდება. სტუდენტი მუდმივად ფიქრობს იმაზე, როგორ შექმნას საკუთარი კარიერული კიბე და მოახდინოს თვითრეალიზება საზოგადოებაში. ამ მიზნით ის ხშირად მიმართავს უწყვეტ განათლებას.

10) სტუდენტმა კარიერის შექმნაზე ფიქრი უნივერსიტეტში მისვლისთანავე უნდა დაიწყოს და მიუხედავად საკუთარი არჩევანის თავისუფლების, ის სისტემურობისა და კომპლექსურობის ჩარჩოთი უნდა იყოს დარეგულირებული. მით უმეტეს, რომ ჩვენ, სკოლისაგან განსხვავებით, საქმე გვაქვს ზრდასრულ პიროვნებებთან, რომლებისთვისაც საკუთარი განვითარება მთლიანად შინაგანი მოტივაციით უნდა იყოს განპირობებული.

11) თუ შესაძლებელია, რომ სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა, მათი დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგად–ტრანსფერული კომპეტენციებით აღჭურვა გათვალისწინებულ იქნეს კურიკულუმებში, მაშინ სტუდენტი, უშუალოდ სწავლის დაწყებიდანვე, სპეციალური საკონსულტაციო ცენტრების გარეშე დაიწყებს ჯანსაღ ფიქრს საკუთარ კარიერის დაგეგმვასა და განვითარებაზე, რაც მას შემდგომში დაეხმარება საკუთარ კარიერულ კიბეზე ასვლაში.

12) სტუდენტთა კარიერის განვითარებისას აუცილებელია განვსაზღვროთ სტუდენტის აზროვნებისა და მიდგომების შეცვლის ისეთი ეფექტური სტრატეგიები, რომლებიც მის პიროვნულ სვლას საკუთარ კარიერულ კიბეზე სისტემურობას შესძენს და წარმატებულს გახდის. ესენი შეიძლება იყოს:

ა) უკეთესად შეიცნონ საკუთარი თავი, რათა განსაზღვრონ საკუთარი ინტერესები, ადგილი და რეალური შესაძლებლობები კარიერის დასაწყისისათვის;

ბ) შეისწავლონ დასაქმებისა და განათლების სამყარო, რათა სწორად შეარჩიონ სამსახური;

გ) სწორად დაგეგმონ და განახორციელონ საკუთარი პროფესიული ზრდა;

დ) რეალისტური თვითშეფასების გზით აწარმოონ მუდმივი მონიტორინგი მიღწეულზე;

ე) მართონ საკუთარი კარიერის განვითარება იმგვარად, რომ დაიცვან ბალანსი პირადსა და საზოგადოებრივს შორის.

13) გამოკითხულმა ლექტორებმა სტუდენტთა კარიერული განვითარების დასახმარებლად დააფიქსირეს კურიკულუმის ის ნაწილები, სადაც ცვლილებები კონცენტრირებული იქნება: პრაქტიკული ნაწილისა და სტაჟირების წილის გაზრდაზე, მეტ კვლევაზე, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლების რეალურ განხორციელებაზე, სწავლებისა და შეფასების ისეთი სტრატეგიების განვითარებაზე, როგორებიცაა: გუნდური მუშაობა, პროექტული სწავლება, მეტი ინტერაქტივი სტუდენტს, ლექტორსა და პოტენციურ დამსაქმებელს შორის და სხვა.

14) კურიკულუმის განვითარების რეკომენდაციებს სამმაგი დატვირთვა შეიძლება ჰქონდეს:

ა) ვითარდება და იხვეწება თავად კურიკულუმი, რომელიც ყველასთვის სასარგებლოა, სწავლების მაღალი ხარისხის მომტანია და უნივერსიტეტის იმიჯს უფრო ამაღლებს;

ბ) მაღალი დონის პროგრამის კურსდამთავრებული თავად პოტენციური დამსაქმებლისათვის მიმზიდველად გამოიყურება;

გ) მატულობს სტუდენტის თვითრეგულაციის უნარები, რომლებიც მას ეხმარება კარიერული კიბის ეფექტურად დაგეგმვასა და განხორციელებაში;

15) პიროვნების მზარდი მოტივაციის წარმოქმნა და განვითარება თვითრეალიზაციისაკენ ითვალისწინებს უზარმაზარი ფსიქიკური ენერგიისა და რესურსების გამოვლენასა და მიმართვას განათლების კერების ადმინისტრაციისაკენ;

დროთა განმავლობაში ამ ენერგიის გაფართოებას და ზრდას, პირველ რიგში, პიროვნებების დეფიციტური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების გზით, ხოლო შემდეგ მათი ზრდისა და განვითარების მოთხოვნილებების წახალისებით. ეს გახლავთ უნივერსიტეტებში განვითარების ხელშემწყობი გარემოა შექმნა, როგორც სტუდენტთა მოტივაციისა და მუდმივი თვითრეალიზაციის ორგანიზაციული მიდგომის მთავარი არსი.

16) რეკომენდაციები კურიკულუმის განვითარებისათვის ასე გამოიყურება:

- ლექციებზე რაც შეიძლება ხშირად გამოიყენეთ ეფექტური, ინტერაქტივზე დაფუძნებული სწავლის სტრატეგიები;
- წაახალისეთ სტუდენტები, თვითონვე დაისახონ სწავლის მიზნები და განახორციელონ მუდმივი მონიტორინგი სწავლა/სწავლების პროცესზე;
- მიეცით სტუდენტებს შესაძლებლობა, ისწავლონ და მიაღწიონ წარმატებას ლექტორის მითითების და დახმარების გარეშე;
- წარმართეთ აუდიტორიული შეხვედრები ისე, რომ სტუდენტებს ჰქონდეთ დავალებები, რომლებიც ჯგუფურ მუშაობას მოითხოვს;
- დროდადრო მიეცით სტუდენტებს ისეთი დავალებები (მაგალითად, კვლევითი ან შემოქმედებითი პროექტები), რომლებიც მათ შესაძლებლობას მისცემს, თვითონვე განსაზღვრონ მიზნები და დაგეგმონ, როგორ უნდა გამოიყენონ დრო;
- მიეცით სტუდენტებს ისეთი დავალებები, რომლებიც მათ ასწავლის მცირე დროის განმავლობაში ეფექტური გადაწყვეტილებების მიღებასა და პრობლემების მოგვარებას;
- დანერგეთ სტუდენტებთან პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება;

- ჩართეთ კურიკულუმში მეტი პრაქტიკული ნაწილი და სტაჟირების ლემენტები;

- რეალური თვითშემეცნებისათვის, ხშირად გამოიყენეთ სტუდენტებთან განმავითარებელი შეფასება, ურთიერთ და თვითშეფასება. შემდეგ კი სთხოვეთ, თავიანთი შეფასება ლექტორის შეფასებას შეადარონ;

17) როგორც ჩვენმა მრავალმხრივმა თეორიულმა და პრაქტიკულმა მიგნებებმა დაგვარწმუნა, სრულიად შესაძლებელია, საუნივერსიტეტო კურიკულუმებმა მისცეს სტუდენტს კარიერული განათლება და აღჭურვოს ისინი იმ ცოდნით, ზოგად-ტრანსფერული უნარებითა და კომპეტენციებით, რომლებიც აღნიშნულ კონცეფციაში წარმოვადგინეთ.

18) ამის ეფექტურობა გაიზრდება, თუ კურიკულუმი და კარიერული სერვისები ერთმანეთის პარალელურად და მუდმივი კორელაციის რეჟიმში იმუშავებს.

ვფიქრობთ ასევე იმას, რომ ჩვენს მიერ წარმოდგენილი კონცეფცია ეფექტის მომტანია მხოლოდ მაშინ, როდესაც იგი მუდმივად, ზემოთ აღწერილი უწყვეტი ციკლით მიმდინარეობს. სტიქიური, არასისტემატური, ერთჯერადი აქტივობები ადამიანური რესურსების ფუჭი ხარჯვაა და რისკის ქვეშ აყენებს, ან არასწორი მიმართულებით წარმართავს მის სამომავლო განვითარებას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. აკოკი, ფ., (2015). კარიერის დაგეგმვის სახელმძღვანელო. საქართველო, თბილისი.
2. აკუდოვიჩიუტე, ა., ფორგაცი, ც., გრაკაუსკასი, ჟ., ჰაკინგი,პ., პენინგტონი,მ. და ვალიკასი., ა. (2014). მართე შენი კარიერა სახელმძღვანელო სტუდენტებისათვის.
3. ასათიანი ა., (2001).უმაღლესი სკოლის დიდაქტიკის საკითხები. თბილისი.
4. გერიგი,რ. და ზიმბარდო, ფ. (2009). ფსიქოლოგია და ცხოვრება. თბილისი: თსუ.
5. გიგილაშვილი, ნ, (2017). პოტენციური დამსაქმებლის კვლევა ი. გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა კარიერულ შესაძლებლობებზე. 27-28 ოქტომბერი, ქ. თელავი ი. გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი - IV საერთაშორისო - სამეცნიერო კონფერენცია „კულტურათაშორისი დიალოგები“.
6. გიგილაშვილი, ნ., (2014). სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების პრობლემატიკა და მისი გავლენა დასაქმებაზე. 17-19 ოქტომბერი ქ. ბათუმი შოთა რუსთაველის სახელობის უნივერსიტეტი - III საერთაშორისო - სამეცნიერო კონფერენცია.
7. გიგილაშვილი, ნ., (2015). სტუდენტთა კარიერული განვითარების საჭიროებების კვლევა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე. 9-11 ოქტომბერი, ქ. თელავი ი. გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი - III საერთაშორისო - სამეცნიერო კონფერენცია „კულტურათაშორისი დიალოგები“.
8. გიგილაშვილი, ნ.,. (2015). სტუდენტთა კარიერული განვითარების მართვის კონცეფცია. 3 დეკემბერი, უკრაინა II საერთაშორისო - სამეცნიერო კონფერენცია.
9. გიგილაშვილი, ნ., (2016). სტუდენტთა პროფორიენტაციის ჩამოყალიბების ტენდენციები თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე. 1-2 ივლისი, ქ.

თელავი ი. გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი - I საეთაშორისო - სამეცნიერო კონფერენცია „განათლება, კვლევა, პრაქტიკა“.

10. გიგილაშვილლი ნ., (2017). იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ლექტორთა შეხედულების კვლევა სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვისა და ხედვების შესახებ. ოქტომბერი კიევი, საერთაშორისო კონფერენცია.
11. გობრონიძე, ა., ბიბილეიშვილი, ი., (2001). უმაღლესი სკოლის პედაგოგიკის საკითხები. ბათუმი.
12. გომელაური, ზ., თავხელიძე მ.,(2004). უმაღლესი განათლების ხარისხის მართვა, აკრედიტაცია. თბილისი.
13. დარჩია, ი., (2015). მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. ტემპუსის ეროვნული ოფისი საქართველოში. თბილისი.(გვ. 5).
14. ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს ანალიზი., (2014, ივლისი) თბილისი.
15. ეროვნული სასწავლო გეგმა.,(2015) .თბილისი.
16. ვასაძე ნ., (2008). უმაღლესი განათლების განვითარების ზოგიერთი
17. ზოგადი განათლების ეროვნული მიზნები.(2005). თბილისი.
18. ზრდასრულთა არაფორმალური განათლება საქართველოში. (2012.მარტი), თანამედროვე პრობლემა. მოამბე. №10.
19. კუბეცია, მ., ტყემალაძე, შ.,(2014).ფორმალური და ინფორმალური განათლების როლი უწყვეტი განთლების ცხოვრების ციკლში. მეორე მასწავლებელთა კონფერენცია, განათლების მეცნიერებები და ფილოსოფია. 5(31).
20. ლეჟავა,დ., ამაშუკელი, მ., (2016). ბოლონიის პროცესის შეფასება საქართველოში: ძირითადი მიღწევები და გამოწვევები. თბილისი.
21. ლომაია, ც., (2014). ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი.
22. მენთეშაშვილი, ლ., (2005). როგორ აღვზარდოთ პიროვნება/ პრომეთე, , №10.

23. მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის ქარტია. (2008). www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/ActionLines/documents/EUA_LLL_Charter. pdf
24. ნათაძე, მ., (2012). ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი. თბილისი,
25. ოუენსი, რ., ვალესკი, ჯ., თომას, ს., (2007). ორგანიზაციული კვლევა განათლებაში. წიგნში: ჩუბინიძე,ნ., კაკაჩია,მ., (რედ.). ლიდერობა და სკოლის რეფორმა. მეათე გამოცემა. თბილისი.
26. პაიჭაძე, ნ., ცარციძე, მ., ლაცაბიძე, ნ., ღამბაშიძე, თ., ღვედაშვილი,ნ., ფარესაშვილი, ნ., შოშიტაიშვილი, თ., მერლანი, გ., ფირცხალაიშვილი,ლ. (2009). ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი. თბილისი.
27. პროექტ „BeFlex“ (Benchmarking Flexibility in the Bologna Reforms)–ის შედეგები.
28. პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკრედიტაციის სტანდარტები.
29. “პროფესიული განათლების კონცეფცია”, (2005, აგვისტო) #150 დადგენილება.
30. ჟვანია, ი. და კიკნაძე, გ. (2012). ლიდერი და ლიდერობა’. ელ სახელმძღვანელო.
31. რამიშვილი, კ., (2005). შემოქმედება, როგორც პედაგოგიური საქმიანობის უმაღლესი დონე.მოამბე. №10.
32. რამიშვილი, კ., (2010). ბოლონიის პროცესი და ჩვენი უმაღლესი განათლების რეალობა. სახალხო განათლება.
33. საქართველოს ზრდასრულთა განათლების ასოციაცია | AEAG. (2012, მარტი). ზრდასრულთა არაფორმალური განათლება საქართველოში.
34. საქართველოს ზრდასრულთა განათლების ასოციაცია.(2009).განათლების სისტემის მიმოხილვა. (გვ. 5.) თბილისი.
35. საქართველოს მთავრობის დადგენილება #721, 2014 წლის 26 დეკემბერი, ,,საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების კონცეფციისა და მისი

განხორციელების 2015–2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ'' საქართველოს რესპუბლიკა. (1994. 15 იანვარი). N10 (813).

36. საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. (2010). მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის სტრატეგია. თბილისი.
37. საჯარო დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელო. (2014). თბილისი.
38. კოჰენი,ლ., მანიონი, ლ., მორისონი, კ., (2007).კვლევის მეთოდები განათლებაში. ლონდონი, ნიუ–იორკი.
39. უზნაძე, დ., (1980). ზოგადი ფსიქოლოგი. თბილისი.
40. ხარისხის განვითარებისა და აკრედიტაციის ეროვნული ცენტრი. (2016). ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების აკრედიტაციის სტანდარტები., თბილისი. www.eqe.ge
41. ჯანაშია,ნ., იმედაძე, ნ. და გორგოძე, ს., (2008). განვითარებისა და სწავლის თეორიები.წიგნში:ნაცვლიშვილი,ნ. და გორგოძე,ს. (რედ). მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი.
42. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B., S., (1989). Handbook to Career Theory.
43. Atkinson, J.,W., Birch, D. (1978) An introduction to Motivation (Second Edition).
44. Bandura, A., (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
45. Baruch, Y., (2004). Managing Careers: theory and practice.
46. Beebe, S., Beebe, J. (2014). Public Speaking: An Audience Centered Approach 6th EDITION.
47. Brown, S.,D., Lent, R.W., (2013). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work.
48. Chandwell, C., (2010). Changing Careers in a Changing World.
49. Crompton, D., Sautter, E., (2011). Find a Job Through Social Networking: Use Linkedin, Twitter, Facebook, Blogs and More to Advence Your Career
50. D' Souza, St., (2011). Brilliant Networking: What The best Networkers Know, Say and Do (2nd Edition).

51. Fagan, A., (2011). Brilliant Job Hunting: Your Complete Guide to Getting the Job You Want (Brilliant Business).

52. Gravells, A., (2010-11). Delivering Employability Skills in the Lifelong Learning Sector (Lafelong Learning Sector Series).

53. Greenhaus, J. H., Callanan, G.A., Godshalk, V.M., (2010). Career Management.

54. Gunz, H., Peiperl, M., (2007). Handbook of Career Studies.

55. Hall, D. T., (2002). Careers In and Out of Organizations (Foundations for Organizational Science).

56. Harrington, B., (2007). Career Management & Work- Life Integration: Using Self-Assessment to Navigate Contemporary Careers.

57. Hollenbeck, N., Wright, G., (2010). Human Resource Management, chapter 9.

58. Hodgson, S., (2011). Brilliant Answers to Tough Interview Questions (4th Edition).

59. Hopson, B., Scally, M., (2009). Build Your Own Rainbow: A Workbook for Career and Management.

60. Jim, B., Attitude, Personality & Motivation Tests: Assess Your Potential and Plan Your Career, ISBN-13: 978-0749456511.

61. Kirton, B., (2012). Briliant Workplace Skills for Students & Graduates;

62. Kumar, A., (2007). Personal, Academic and Career Development in Higher Education: So A Ring to Success.

63. Linnes, J., (2012). The Cover Letter Book – Your definitive guide to writing the perfect cover letter.

64. Maslow, A., (1970). Motivation and Personalty.

65. Osborn, D., S., (2008). Teaching Career Development: A Primer for Instructors and Presenters;

66. Osborn, S., D., (2008). Teaching Career Development: A Primer for Instructors and Presenters.

67. Pruor, R., Bright, J., (2011). The Chaos Theory of Careers: A New Perspective on Working in the Twenty-first Century.

68. Scherer, A., (2012). Brilliant Intern.

69. Stewart, Ch.J., Cash, W.,B., Jr., (2014). Interviewing: Principles and Practice;Furlong, G. T., (2005). The Conflict Resolution Toolbox.
70. Swanson, J. L., Fouad, N. A., (2010). Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies.
71. Veruki, P., (2010). The 250 Job Interview Questions You'll Most Likely be Asked.
72. Weber, M. (1948) Bureaucracy // From Max Weber: Essays in Sociology / translated, edited and introduced by H. H. Gerth and C. Wright Mills. London : Routledge.
73. www.josseybass.com
74. Yate, M., (2013). Knock' em Dead: The Ultimate Job Search Guide.
75. Yate, M., Baruch, Y., (2004). Managing Careers, Theory and Practice.
76. Yate, M., Baruch,Y., (2004). Managing Careers, Theory and Practice.
77. Yena D., J. (2011). Career Directions: The Path to Your Ideal Career.
78. Архангельский, А. И., (1990). Учебный процесс в высшей школе, закономерные основы и методы. М.
79. Голуб, С.Б., (1997). Концептуальная модель профессиональной подготовки студентов. Специалист, №4.
80. Грачёв, В.В., Жукова, О.А., Орлов, А.А. (2009). Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании. Педагогика. №2.
81. Ефремов, А. Ю., (2006). Профессионально - личностный подход к подготовке специалистов. М.
82. Капранова, В.А., (1996). Европейская высшая школа в условиях реформ. М.
83. Ладыжец , Н.С., (1995). Философия и практика университетского образования. Ижевск.
84. Пиаже, Ж., (2004). Психология Интеллекта.
85. Пионова, Р.С., (2005). Педагогика высшей школы. Минск.
86. Попков, В. А., Коржуев, А. В., (2004). Теория и практика высшего профессионального образования. М.
87. Пономарёв, Н. Д., Смирнов Б. М. (2007). Образовательные инновации. М.

88. Смирнов, С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности.
89. Талызина, Н. Ф., (1982). Деятельностный подход к построению модели специалиста Вестник высшей школы. №2.
90. Щадриков, В. Д. (2004). Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования и Болонский процесс - Вопросы образования. №4.
91. Чернилевский, Д.В., (2002).Дидактические технологии в высшей школе. М.
92. Чермит, К. Д., (2012). Методология и методика психолого – педагогических исследований. М.