

**ՀՀ ԿՐԹՈՒ ԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒ ԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒ ԹՅՈՒՆ
ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼ ՍԱՐԱՆ**

ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ ՀԱՅԿՈՒ ՀԻ ԻԱԶԻԿԻ

**ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ
ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ՉԱՐԳԱՅՄԱՆ
ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒ ԹՅՈՒՆՈՒ Մ**

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒ ԹՅՈՒՆ

**ԺԳ. 00. 01 – «Մանկավարժություն և տեսություն և պատմություն և»
մասնագիտություն ամբ մանկավարժական գիտություն և ներքին
թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման**

**Գիտական ղեկավար՝
մանկավարժական գիտություն և ներքին դոկտոր,
պրոֆեսոր Յ. Յ. Պետրոսյան**

ԵՐԵՎԱՆ-2019

ԲՈՎԱՆՈՒՄԻ ԹՅՈՒՆ

**ՆԵՐԱՃՈՒ ԹՅՈՒՆ
ԳԼՈՒ ԻԱՌԱՋԻՆ. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ**

12

**ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ
ՀԻՍՈՒՆՔՆԵՐՆ ՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ**

1.1	Մասնագիտական կողմնորոշման տեսական, մեթոդաբանական հիմունքներն ու գործառնական խնդիրները	12
1.2	Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի առանձնահատկությունները	34
1.3	Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման միջազգային չափորոշիչները	42
II	ԳԼՈՒԽԵՐԿՐՈՐԴ. ՈՂՋ ԿՅԱՆՔԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒ Մ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ	48
2.1	Ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի զարգացման մոդելը և նկարագիրը	48
2.2	Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի տեխնոլոգիան և տեխնիկաները	64
2.3	Առանցքային կոմպետենցիաների զարգացման առանձնահատկությունները մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացում	73
III	ԳԼՈՒԽԵՐԿՐՈՐԴ. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ	80
3.1	Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացների արդյունավետության գնահատման հետազոտության ու ներդրումները	80
3.2	Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման աշխատանքի արդյունքում ձևավորված առանցքային կոմպետենցիաները	105
3.3	Ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մշտադիտարկումն ու գնահատումը	110
	ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ	116
	ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	120
	ՀԱՎԵԼՎԱԾ	129

ՆԵՐԱՃՈՒ ԹՅՈՒՆ

Յետագոտության արդիականությունը:

Հայաստանի անկախացումից հետո երկրում իրականացվող համակարգային փոփոխությունների շնորհիվ ձևավորվող ազատ շուկայական տնտեսությունը թելադրեց բնակչության կայուն զբաղվածության համար նոր մոտեցումներ ու պահանջներ:

Բնակչության, հատկապես՝ երիտասարդների շրջանում գործազրկության բարձր մակարդակի, տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների թվաքանակի աճի մասին վիճակագրական ցուցանիշները գուցե ավելի քան իրավիճակային այնպիսի հիմնախնդիրների հետ, ինչպես օրինակ՝ հանրապետությունում կառուցվածքային գործազրկությունը, մասնագիտական կրթության և աշխատանքային խիստ անհավասարակշռությունը, տնտեսության անկայունությունը, «ծերացած» և «ծնվող» մասնագիտությունների և գործատուի կողմից ներկայացվող կոմպետենցիաների առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությունը և այլն:

Այսօր՝ արագ զարգացող տեխնոլոգիաների դարաշրջանում, առավել կարևորվում է անձի շարունակական զարգացումը՝ աշխատանքային մրցունակությունն ապահովելու և կայուն զբաղվածություն ունենալու համար: Ժամանակավրեպ է նաև «մեկ մասնագիտություն ողջ կյանքի ընթացքում» սկզբունքը: Հետևաբար, անձն անկախ տարիքից, սոցիալական և աշխատանքային կարգավիճակից, հաճախ է կարիք ունենում մասնագիտական կոդմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության՝ իր ապագան գիտակցված կառուցելու կամ վերակառուցելու նպատակով:

Բարձրացված հիմնախնդիրների պատճառները շատ տարբեր են՝ տնտեսության գլոբալ փոփոխություններից մինչև հայ հասարակությանը բնորոշ կարծրատիպեր: Առանցքային խնդիրներից մեկը ողջ կյանքի ընթացքում անձի մասնագիտական կոդմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործունե համակարգի բացակայությունն է: Այս ուղղությամբ պետք է շեշտադրել հենց համակարգային լուծման խնդիրը, քանի որ վերոնշյալ հիմնախնդիրների հիմքում մրցունակ աշխատուժի ձևավորումն է,

ինչը հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ գործընթացը լինի շարունակական՝ ընդգրկելով անձի կրթության և զբաղվածության ապահովման բոլոր մակարդակները: Այս դեպքում արդյունավետության հիմնական երաշխիքը կարող է լինել մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման աշխատանքներ իրականացնող մասնագետների կողմից մանկավարժության, հոգեբանության, անդրագոգիկայի տարբեր տեխնիկաների նպատակային կիրառումը՝ դրանք դիտարկելով ոչ միայն անձի մասնագիտական կայացման, այլ երկրի տնտեսության զարգացման տեսանկյունից:

Այսպիսով, սույն աշխատության թեման արդիական է, պահանջում է բազմակողմանի դիտարկում, իրավիճակի օբյեկտիվ ուսումնասիրություն, հիմնական եզրակացությունների վրա հիմնված գործընթացի զարգացման մոդելների նախագծում և աշխատանքների իրականացման արդյունավետ տեխնիկաների առաջադրում:

Հետազոտության հիմքում դրված է միջազգային առաջավոր փորձը, Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման համակարգի ստեղծման և զարգացման պետական քաղաքականության միջոցառումները, ներկա իրավիճակի և հնարավորությունների ուսումնասիրության արդյունքները, տարիքային և սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակով պայմանավորված ծառայությունների մեթոդաբանությունը:

Աշխատանքի շրջանակում իրականացված փաստաթղթային ուսումնասիրությունները, թիրախային տարբեր խմբերի հետ անցկացված աշխատանքներն ու դրանց ազդեցության գնահատմանն ուղղված հետազոտությունները փաստել են, որ ոլորտի կարգավորման իրավագործառնական հիմքերն ըստ էության բավարար են, մինչդեռ լիարժեք ներդրված չէ հատկապես \$որմալ կրթական համակարգում համապատասխան ծառայությունների իրականացման գործընթացի տեխնիկան, բացթողումներ կան մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների ինստիտուցիոնալացման հարցում:

Անցյալ դարի 50-60-ական թվականներից Արևմուտքի մի շարք երկրներում (Ֆրանսիա, Շվեյցարիա) զարգացավ աշակերտներին մասնագիտության ընտրու-թյանը նախապատրաստելու առավել առաջավոր համակարգ: Նրանում մասնակցում էին և դպրոցը, և մասնագիտական կոդմնորոշման գրասենյակները: Դպրոցի մանկավարժները գրասենյակի մասնագետների ղեկավարությամբ անց էին կացնում աշակերտների մասնագիտական կոդմնորոշում, կազմում էին աշակերտների երկար դիտարկումների վրա հիմնված բնութագրեր և ուղղորդում նրանց: Այս ուղղությամբ աշխատող գիտնականներն էին Անրի Վալլոն, Անտուան Լեոն [56], ովքեր առաջարկեցին թեստերի մեթոդը, որը հեշտ է հարմարեցնել տարբեր նպատակների, փոխարինել սովորողների ուսումնառության ընթացքում կատարված երկարատև ուսումնասիրության ունեցողների հիման վրա կազմված բնութագրերով:

Գիտահետազոտական առումով մասնագիտական կոդմնորոշման և ինքնորոշման գործընթացի հիմնախնդիրներին, դրանց լուծման ճանապարհներին, խորհրդատվությունների իրականացմանը, մասնագիտության ընտրության մանկավարժահոգեբանական մոտեցումներին են անդրադարձել հատկապես հետազոտողներ Ս.Ն. Չիստյակովան [54], Չ.Ֆ. Չեերը [30], [31], Օ.Բ. Դաուտովան [27], Գ.Վ. Ռեզապկինան [53], Լ.Է. Պրոբստը [49], Ն.Ս. Պրյաժնիկովը [47], [48], Տ.Գ. Նովիկովան [45], Ա.Դ. Սազոնովան [51], [52], Ա.Վ. Մորդովսկայան [44], Լ.Մ. Միտինան [43] և այլոք:

Հիշյալ բնագավառում, մասնավորապես, մեծ ավանդույուն են Չ.Ֆ. Չեերը [29], [30], [31], Ա.Դ. Սազոնովան [51], [52], Լ.Մ. Միտինան [43], Մ.Ս. Գուտկինը և Ա.Վ. Յանկովսկայան [26], Ն.Ս. Պրյաժնիկովը [47], [48] և այլոք: Նրանց հետազոտություններում խորությամբ և համակողմանի դիտարկվել են մասնագիտական կոդմնորոշման և ինքնորոշման տեսական հիմունքները: Հարկ է նշել, որ նրանց աշխատանքներում հիմնախնդիրները մեծ մասամբ դիտարկված են գիտատեսական տեսանկյունից:

Արդի ժամանակներում անձի մասնագիտական կոդմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի միասնական մոդելներ, տեխնոլոգիաներ և տեխնիկաներ են առաջարկվում եվրոպական

խորհրդարանի, Եվրոպական խորհրդի, Եվրոպական կրթական հիմնադրամի, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից, տարբեր երկրներ իրենք են մշակում և գործարկում՝ իրենց տնտեսության ունեւորին համարժեք մոդելներ: Ինչ վերաբերվում է նախկին խորհրդային պետություններին, ապա բացի Ռուսաստանից, դեռևս ոչ մի երկրում համակարգային մոտեցում չկա: Հայաստանում այս ուղղությամբ աշխատանքներն առավել ակտիվ սկսվել են 2012թ., երբ ՀՀ կառավարությունը հավանության արժանացրեց Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոնի նախաձեռնությամբ մշակված ՀՀ-ում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացման հայեցակարգը [13]: Այն միջազգային կառույցների կողմից գնահատվել է օրինակելի ԱՊՀ երկրներում ներդնելու համար: Սակայն կարելի է նկատել, որ Հայաստանում իրականացվող գիտահետազոտական աշխատանքները թեմատիկ առումով այնքան էլ բազմաթիվ չեն: Հրապարակված հետազոտություններում փաստվում են, որ ժամանակակից պայմաններում աշակերտների և մեծահասակների մասնագիտական կողմնորոշման, ինքնորոշման, կարիերայի ուղղորդման գործընթացներում գրեթե հաշվի չեն առնվում հիմնախնդրի կարևորությունը մի կողմից անձի ինքնագնահատման և մասնագիտության գիտակցված ընտրության, հետագա մասնագիտական կայացման, ինքնիրացման, մյուս կողմից՝ տնտեսության զարգացման և աշխատուժի պահանջարկի տեսանկյունից: Թույլ են ուսումնասիրված կյանքի տարբեր փուլերում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության դերը՝ մանկավարժության, անդրագոգիկայի, հոգեբանության տեխնիկաների կիրառմամբ:

Տնտեսական և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացման արագ տեմպերին համընթաց մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացը չի առնչվում միայն աշակերտներին, այլ ունի թիրախային ավելի լայն ընդգրկում: Այն դիտարկվում է ողջ կյանքի ընթացքում գործընթաց, որի համակարգային, շարունակական և մեթոդական հիմնախնդիրները

պահանջ ու մեն խորքային՝ համակցված ու գիտահետազոտական նոր մոտեցում:

Սույն հետազոտության մեջ հետազոտվող հիմնախնդրի շրջանակներում բացահայտվել են հետևյալ էական հակասությունները՝

- անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ալանավորման գործընթացը կազմակերպել ու միասնական տեխնոլոգիայի բացակայության և աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող զարգացումների, որակյալ մարդկային ռեսուրսի պահանջարկի միջև,
- մասնագիտական ինքնորոշման և կարիերայի կառավարման նպատակով կիրառվող ավանդական մեթոդաբանության, այն է՝ տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրում, և շուկայամետ կոմպետենցիաների զարգացման կարևորության միջև,
- հիմնախնդրի արդիականության և տարբեր տարիքի ու սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակի անձանց կողմից դրա կարևորության գիտակցման միջև:

Հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի ներդրման հայեցակարգով սահմանվեց ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգը, նպատակն ու սկզբունքները: Սակայն առանձին օղակներում՝ հանրակրթությունում, մասնագիտական կրթությունում, զբաղվածության կենտրոններում ծառայությունների լիարժեք ներդրման առումով բարեփոխումները դանդաղ են ընթանում: Բացի ինստիտուցիոնալ խնդիրներից, բացահայտված և գործնականում փորձարկված չէ տնտեսական նոր զարգացում-ներին համընթաց մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման հարցում ծառայությունների այն մեթոդաբանությունը, որը կիրառելի է նոր սերնդի հետհոգեբանամակավորժական աշխատանքում:

Այդ հակասություններով, դրանց գործնական բացառիկ կարևորությամբ և անհետաձգելի լուծմամբ է պայմանավորված սույն հետազոտության թեմայի արդիականությունը և հրատապությունը:

Հետազոտության նպատակը:

Հետազոտության նպատակն է արդի մարտահրավերներին ընդառաջ Հայաստանի Հանրապետության ունում անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի զարգացման հնարավորությունների բացահայտումը, համապատասխան տեխնոլոգիայի և դրա իրականացման մոդելի մշակումը:

Ելնելով հետազոտության նպատակից՝ ուսումնասիրության ընթացքում դրվել են հետևյալ **հիմնական խնդիրները**.

1. Ուսումնասիրել անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման համակարգերի և ծառայությունների միջազգային առաջավոր փորձն ու զարգացման միտումները,
2. Նախագծել Հայաստանի Հանրապետության ունում անձի՝ իր ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի տեխնոլոգիան, տեխնիկաները և դրանց կիրառման հնարավորությունները,
3. Ստեղծել անկախ տարիքից և սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակից անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մոդել, մշակել գործարկման մշտադիտարկման և գնահատման տեխնոլոգիա, ըստ թիրախային խմբերի ծառայությունների նկարագրեր,
4. Առաջարկված տեխնոլոգիան փորձնական կիրառել ընտրանքային թիրախների հետ աշխատանքի ընթացքում, և գնահատել դրանց ազդեցությունն ու արդյունավետությունը,
5. Վերլուծել մոդելի ներդրման խոչընդոտներն ու հիմնախնդիրները, առաջադրել դրանց հաղթահարման ուղիներ,
6. Բացահայտել Հայաստանի Հանրապետության ունում կրթության և զբաղվածության ոլորտներում առաջարկվող տեխնոլոգիայի և մոդելի ներդրման հնարավորությունները՝ ենթակառուցվածքային, գործառնական և իրավական տեսանկյուններից,

7. Որպես մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի կայուն զարգացման նախադրյալ և հեռանկարային մոտեցում դիտարկել ու որոտի գիտահետազոտական հնարավորությունները և նշանակությունը:

Հետազոտության գիտական նորույթ:

1. Ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մի տեխնոլոգիա, որի հիմքում անձն է՝ անկախ տարիքից ու սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակից, ֆորմալ կրթության և կրթությունից դուրս տարբեր համակարգերում նրա հետանցկացվող ծառայությունները, որոնք ուղղված են անձի կոմպետենտությունների զարգացմանը:
2. Նորովի է ներկայացվում մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդաբանությունը՝ որպես գիտություն. կարևորվում են շարունակական այն գործընթացները, որոնք ուղղված են կյանքի ընթացքում մարդու ստանձնած աշխատանքային դերերի ձևավորմանը, դրանց հաջորդականության ու բազմազանության ապահովմանը:
3. Մասնագիտական կողմնորոշումը դիտարկվում է որպես դաստիարակության բաղկացուցիչ:
4. Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում շեշտադրվում է անձի առանցքային, շուկայամեր, մասնավորապես՝ միջանձնային հաղորդակցման, ձեռներեցության (նորարարական մտածողություն և նախաձեռնողակա-նություն) և այլ հմտությունների զարգացումը:
5. Բացահայտվել է անձի մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման, կարիերայի պլանավորման էական դերն անհատի ինքնիրացման, աշխատաշուկայի լարումը մեղմելու և գործազրկության կրճատման հարցում:

Հետազոտության տեսական նշանակությունը:

Սույն հետազոտության տեսական նշանակությունն այն է, որ ստացված տվյալները և դրանց հիման վրա կատարված եզրակացությունները և առաջարկությունները լրացնում են անձի մասնագիտական կողմնորոշման, ինքնորոշման և կարիերայի

կառավարման տեսությունները: Աշխատանքում առկա տեսական դատողությունները կարող են օգտակար լինել տեսության հետագա զարգացումներում՝ հիմք հանդիսանալ նոր հետազոտությունների համար:

Ուսումնասիրությունները, հիմնված լինելով հիմնականում եվրոպական առաջավոր և հաջողակ փորձերի վրա, բազային հիմք են հանդիսանում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից այս ոլորտում իրականացվող քաղաքականության մշակման, զարգացման միտումները նախանշելու համար: Բացի այդ, կիրառվում է ոլորտին առնչվող գիտական աշխատություններում, համակարգի կադրերի վերապատրաստման գործընթացներում:

Հետազոտության գործնական նշանակությունը:

Հետազոտության արդյունքներով մեր կողմից մշակված և հրատարակված «Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի իրականացման տեխնոլոգիաներ» ուսումնամեթոդական ուղեցույցը և առարկայական ծրագիրը հաջողությամբ ներդրվել է մանկավարժական բարձրագույն կրթության մասնագիտությունների ուսուցման գործընթացում: Դպրոցականների մասնագիտական կողմնորոշման չափորոշիչն առաջարկվել է հանրակրթական հաստատություններում ներդնելու նպատակով:

Միաժամանակ, առաջարկվում է ողջ կյանքի ընթացքում անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի տեխնիկա ըստ մակարդակների՝ նկարագրելով վերջիններիս նպատակն ու խնդիրները, թիրախներն ու կառույցները, նաև ծառայությունների հիմնական տեխնիկաները: Հետազոտության արդյունքում մշակված տեխնոլոգիան և առաջարկվող մոդելը գործնականում կիրառվել է ընտրանքային թիրախների հետ աշխատանքում, գնահատվել են նախնական արդյունքներն ու ազդեցությունը: Այն կարող է ներդրվել հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման համակարգի տարբեր կառույցների մասնագետների կողմից որպես մեթոդական ուղեցույց՝

ծառայությունների իրականացման ընթացքում, ինչը խթան կհանդիսանա հանրապետությանը համակարգի զարգացման համար:

Պատասխանության ներկայացվող հիմնական դրույթները:

1. Մասնագիտական կողմնորոշումը որպես ծառայություն անավարտ է, եթե այն չի շարունակվում և համադրվում անձի կարիերայի ուղղորդման, պլանավորման և կառավարման աշխատանքներով: Մասնագիտական կողմնորոշումը և կարիերայի կառավարումը դիտարկվում են ոչ միայն որոշակի տարիքային խմբի համար իրականացվող ծառայություն, այլ շարունակական գործընթաց, որն առնչվում է բոլորին՝ կյանքի տարբեր փուլներում:
2. Արդի շուկայական հարաբերության ներուժ և աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող պահանջարկով պայմանավորված՝ մասնագիտության ընտրությանը մեկնագամյա և անվերափոխելի որոշում չէ: «Մեկ մասնագիտություն՝ ողջ կյանքի ընթացքում» սկզբունքը սահմանափակում է անձի մրցունակությանն աշխատաշուկայում:
3. Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը ֆորմալ կրթական համակարգում դաստիարակության բաղկացուցիչ է:
4. Անձի մասնագիտական ինքնորոշման, մասնագիտության գիտակցված ընտրության ու կարիերայի արդյունավետ կառավարման հիմքում դիտարկվում են ոչ միայն տեղեկատվափոփոխության ծառայություններն, այլ և անձնային աճն ու առանցքային կոմպետենտությունները (լինել արդյունավետ հաղորդակցվող, ձեռներեց, նորարար և ստեղծարար, ճկուն, փոփոխության ներքին հարմարվող և այլն):
5. Մասնագիտության գիտակցված ընտրությանը և կարիերայի արդյունավետ կառավարումը դրական ազդեցություն ունեն աշխատաշուկայի անհավասարակշռությանը մեղմելու, երիտասարդների տնտեսական ակտիվության և գործազրկության մակարդակի կրճատման հարցում:

Աշխատանքի կառուցվածքը և ծավալը:

Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, 3 գլխից, եզրակացությունից, օգտագործված գրականության ցանկից՝ 99 սկզբնաղբյուր, հավելվածներից:

Աշխատանքը պարունակում է թվով 18 գծապատկեր և թվով 24 աղյուսակ: Ատենախոսության ընդհանուր ծավալը 128 էջ է:

ԳԼՈՒԽ 1

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՀԻՄՈՒՆՔՆԵՐՆ ՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԱՅԻՆ ԽԱԴԻՐՆԵՐԸ

1.1 Մասնագիտական կողմնորոշման տեսական, մեթոդաբանական հիմունքներն ու գործառնական խնդիրները

Մասնագիտական կողմնորոշումը համարվում է մանկավարժական աշխատանքի մի մասը: Մասնագիտության ընտրության հարցում խորհրդատվությունը նպատակ ունի ոչ միայն օգնել անձին կազմակերպել ու իր ուսուցման գործընթացը (երբ նա ուսումնական հաստատությունում ուսումնասիրում է այնպիսի առարկաներ, որոնք կարող են նրան օգտակար լինել արդեն հասուն տարիքում, աշխատանքային միջավայրում), այլ նաև հոգեբանական տեսանկյունից վստահություն հաղորդել ու ուսումնառողին իր ապագային նկատմամբ:

Մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ աշխատանքը չի սահմանափակվում մանկավարժության և հոգեբանության տեսանկյուններով, այն ենթադրում է առավել ընդգրկուն համալիր աշխատանք՝ ուղղված մասնագիտության ընտրությանը: Պլատոնը դեռ իր դարաշրջանում գրել է. «Ամեն առանձին անձ պետք է զբաղվի այնպիսի մի բանով, ինչը պետք է պետությանը, և միևնույն ժամանակ նրանով, ինչին նա իր ամբողջ էությամբ ամենաշատն է համապատասխանում» [46]: Այսպիսով՝ մոտ 2,5 հազարամյակ առաջ Պլատոնը նախանշել է այն, որ աշխատանքի և հասարակության զարգացման գործում անխուսափելի է անձի գործունեության դերերի տարանջատումը:

Տարբեր տեսաբաններ տարբեր կերպ են սահմանում նպատակն ու խնդիրները, բնութագրում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների շրջանակն ու իրականացման մեթոդները: Սակայն պետք է նկատել, որ մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունները սկզբունքները միասնական են բոլոր հետազոտողների մոտ: Ուստի կիրառել այս կամ այն տեսությունը,

պահպանել ծառայությունների մատուցման մեթոդների հստակ հաջորդականություն, պարտադիր չէ: Մասնագիտական կողմնորոշման իրականացման սկզբունքները պայմանավորված են անձի կրթական և սոցիալական պահանջմունքներով:

Մասնագիտական կողմնորոշման նպատակները և խնդիրները ամբողջովին կիրառորձվեն այն ժամանակ, երբ այն կհիմնվի զարգացած տեսություն և մեթոդաբանություն վրա: Պատահական չէ, որ մասնագիտական կողմնորոշման տեսություն և մեթոդաբանություն մեջ են հստակեցվում հասկացությունները, գաղափարները, հայացքները, պատկերացումները, մեթոդները, սկզբունքները, որոնք թույլ են տալիս բարձրացնել պրակտիկ գործունեության արդյունավետությունը:

Մասնագիտական կողմնորոշումը մասնագիտության մշտական և ազատ ընտրությանը նախապատրաստող գիտականորեն հիմնավորված համակարգ է, որը կոչված է հաշվի առնել ու ինչպես յուրաքանչյուր անձի անհատական առանձնահատկությունները, այնպես էլ աշխատանքային ռեսուրսները հասարակության շահերից ելնելով օգտագործելու անհրաժեշտությունը: Մասնագիտական կողմնորոշումը տեսության և պրակտիկայի ամբողջությունն է, որտեղ էապես կարևորվում է նաև տեսությունը: Դապայմանավորված է նրանով, որ հենց տեսության մեջ են հասունանում տեսակետները, հայացքները, վարկածները, որոնք էլ մշակվում, նախապատրաստվում և հետո են գտնում գործնական կիրառություն, չնայած սկզբնական շրջանում մասնագիտական կողմնորոշման ոլորտում կիրառվում էր միայն գործնական աշխատանքը:

Գործնական մասը ներառում է մասնագիտական կողմնորոշման և սոցիալական ինքնորոշման գործընթացի իրականացման նպատակով պետական և հասարակական կազմակերպությունների, ձեռնարկությունների, հաստատությունների, դպրոցների, ինչպես նաև ընտանիքի ծավալած գործունեությունը անձի և հասարակության շահերից ելնելով: Մասնագիտական կողմնորոշման տեսությունը հայացքների, պատկերացումների,

գաղափարների ամբողջությունն է, որն ուղղված է մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետության ամրապնդմանը:

Դիտարկենք մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի հիմնական սկզբունքները և օրինաչափությունները:

Մասնագիտական կողմնորոշման տեսության սկզբունքների համակարգը դեռևս գտնվում է մշակման, թարմացման, վերաձևակերպման փուլում և ջանում է գործնական ոլորտում բավարարել հասարակության անընդհատ փոփոխվող պահանջները: Քանի որ մասնագիտական կողմնորոշման գործունեության օբյեկտն անձի սոցիալ-մասնագիտական ինքնորոշումն է, ուստի առաջնայինն այն են մղվում այն սկզբունքները, որոնցով պետք է առաջնորդվի անձը մասնագիտական գործունեության ոլորտում կողմնորոշելու և հասարակության սոցիալական կառուցվածքում հաստատվելու համար:

Գիտակցականության սկզբունքը մասնագիտության ընտրության գործում արտահայտվում է ոչ միայն անձնական պահանջմունքները բավարարելու սեփական ընտրությամբ, այլ և հասարակությանը որքան հնարավոր է ավելի մեծ օգուտ տալու ձգտմամբ:

Համապատասխանության սկզբունքը ենթադրում է, որ անձի կողմից ընտրված մասնագիտությունը համապատասխանի իր հետաքրքրություններին, հակումներին, ընդունակություններին և միաժամանակ՝ նաև հասարակության պահանջներին: Հնարավոր չէ ապրել հասարակության մեջ և լինել նրանից անկախ: Հետևաբար չի կարելի ընտրել մասնագիտություն ելնելով միայն սեփական հետաքրքրություններից և հաշվի չառնելով հասարակության պահանջներն ու հետաքրքրությունները: Անձի պահանջմունքների և հասարակության պահանջների համապատասխանության սկզբունքի խախտման դեպքում աշխատանքային կծագի անհամապատասխանություն մասնագետների առաջարկի և պահանջարկի միջև, ել ավելի կսրվի լարումը աշխատանքային:

Մասնագիտության ընտրության գործընթացում ակտիվության սկզբունքը ենթադրում է անձի ակտիվ

գործունեություն մասնագիտական ինքնորոշման գործընթացում: Այս գործում մեծ դերակատարում ունեն ծնողներն՝ իրենց գիտելիքով ու փորձով, ինչպես նաև համապատասխան ռեսուրսները՝ գրականություն, առցանց հարթակներ, ընդ որում վերջիններիս ընտրության հարցում պետք է լինել հետևողական՝ նախապատվությունը տալով հավաստի, գիտականորեն հիմնավորված հրապարակումներին:

Մասնագիտական կողմնորոշման բնագավառում կիրառվում են մի շարք սկզբունքներ, որոնք կապված են ընդհանուր մանկավարժական սկզբունքների հետ.

- մասնագիտական կողմնորոշման կապը կյանքի, աշխատանքի, պրակտիկայի հետ, ինչն անձին հնարավորություն է ընձեռում մասնագիտություն ընտրել տնտեսության պահանջներին համապատասխան,
- մասնագիտական կողմնորոշման կապը դպրոցականների աշխատանքի նախապատրաստության հետ: Այս սկզբունքը ենթադրում է աշխատանքային դաստիարակության և ուսուցման նպատակառոշված իրականացում մասնագիտական կողմնորոշման տեսանկյունից: Աշխատանքային նախապատրաստության բացակայության դեպքում մասնագիտական կողմնորոշումը կրում է վերացական բնույթ, խզվում է կապը պրակտիկայի հետ, խաթարվում է անձի հետագա մասնագիտական կայացումը,
- մասնագիտական կողմնորոշման բնագավառում համակարգվածության և հաջորդականության սկզբունքն ապահովում է մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքը հանրակրթության բոլոր աստիճաններում, բոլոր դասարաններում,
- դպրոցի, ընտանիքի, նախնական մասնագիտական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների միջև կապի ապահովումը, որը ենթադրվում է կենտրոնացված և միասնական գործունեություն,
- մասնագիտական կողմնորոշման դաստիարակչական բնույթը նրանում է, որ մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքը

պետք է նպաստի անձի ներդաշնակ ձևավորման և զարգացման գործընթացներին: Կարևոր է անձի ըստ բովանդակության դաստիարակության բոլոր բաղադիրքներին՝ մտավոր, ֆիզիկական, գեղագիտական, բարոյական, աշխատանքային, ինչպես նաև մանկավարժության տեսության մեջ վերջին տասնամյակներում առանձնացված էկոլոգիական. տնտեսագիտական, գեղագիտական, իրավական և այլ նարդյունավետ իրականացումը,

- մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքում դիագնոստիկ և դաստիարակչական մոտեցումների փոխամածայնացումը, որը ժխտում է սկզբունքներից որևէ մեկի հակասումը մյուսին և որևէ մեկի առաջնայնությունը,
- սովորողների նկատմամբ տարբերակված և անհատական վերաբերմունքի սկզբունքը ենթադրում է անհատական մոտեցում՝ պայմանավորված դպրոցականների տարիքային, անհատական հոգեբանական առանձնահատկություններով, նրանց ընդունակություններով, հակումներով, մասնագիտությունների նկատմամբ հետաքրքրությունների ձևավորվածությամբ մակարդակով, արժեքային կողմնորոշումների տարբերություններով,
- սովորողների և նրանց ծնողների հետ մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքի զանգվածային, խմբային և անհատական ձևերի գույքակցման նպատակահարմարությունը,
- մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքի մեթոդների և ձևերի բովանդակության համապատասխանությունը անձի մասնագիտական զարգացման և միաժամանակ տվյալ համայնքում (քաղաքի, մարզի) անհրաժեշտ որակավորմամբ կադրերի պահանջներին:

Այսպիսով, մասնագիտական կողմնորոշման տեսության մեջ առկա են ինչպես ընդհանուր մանկավարժական, այնպես էլ առանձնահատուկ սկզբունքներ, որոնք մասնագիտական կողմնորոշիչ գործունեությունը բնութագրում են որպես հասարակական երևույթ:

Մեթոդաբանական գաղափար է համարվում նաև մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքում տարբերակված մոտեցումը: Վերջինս թույլ է տալիս մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքը դարձնել ավելի նպատակային, հետևաբար՝ ավելի արդյունավետ:

Սոցիոլոգիայում հայտնի է սոցիալ-մասնագիտական կողմնորոշման գաղափարը, որն անձի կողմից մասնագիտության ընտրության ընթացքում է ոչ այնքան այս կամ այն մասնագիտության նկատմամբ նրա կողմնորոշման հետ, որքան հասարակության սոցիալական կառուցվածքում իր ընտրած մասնագիտության շնորհիվ ցանկալի սոցիալական դիրք գրավելու ձգտման հետ: Այսպիսով, եթե մասնագիտական կողմնորոշումը սահմանվում է որպես մասնագիտության ընտրությանը նախապատրաստելու ուղղությամբ կատարվող գործունեություն, ապա սոցիալ-մասնագիտական կողմնորոշումը հակիրճ կարելի է սահմանել որպես աջակցություն անձին՝ մասնագիտություն ընտրելու և հասարակության մեջ իր տեղը գտնելու գործում:

Ավելի բարդ է մասնագիտական կողմնորոշման հարցերի գիտական ուսումնասիրման մեթոդների ընտրության խնդիրը: Մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրների գիտական հետազոտության համար կիրառվում են հոգեբանության, մանկավարժության և անդրագոգիկայի, մարդաբանության, սոցիոլոգիայի, բժշկագիտության մեթոդներ:

Մեթոդաբանական առավել կարևոր խնդիրների շարքին են դասվում մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետության չափորոշիչների որոշման հարցերը: Այդ ուղղությամբ միայն 2003-2004 թվականներին Մասնագիտական զարգացման եվրոպական կենտրոնի կողմից եվրամիության անդամ պետություններին առաջարկվեց Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման աշխատանքի որակի գնահատման միջազգային չափորոշիչների համակարգը [62, 71-72]:

Մանկավարժական տեսանկյունից մասնագիտության ընտրության արդյունավետությունը կապվում է մասնագիտության անհատական ընտրության և մանկավարժի կողմից երաշխավորության համապատասխանության աստիճանի հետ: Ընդ

որում, մանկավարժական երաշխավորումները հիմնված են անձնային և հասարակական պահանջների հաշվառման վրա: Համապատասխանաբար, որքան շատ է այն շրջանավարտների թիվը, ովքեր պետք է մասնագիտությամբ ընտրեն մանկավարժի երաշխավորման աշխատանքի արդյունքում, այնքան բարձր է մանկավարժների և դպրոցի կողմից իրականացվող մասնագիտակողմնորոշիչ աշխատանքի արդյունավետությունը:

Մասնագիտության հաջող ընտրությունը նշանակում է նաև աշխատանքի ոլորտում հասարակության պահանջների, սովորողների մասնագիտական ու անձնային զարգացման ծրագրերի օպտիմալ համաձայնեցում և համապատասխանեցում: Այդ պատճառով որքան ավելի շատ է մասնագիտության ընտրությունը համապատասխանում ժամանակակից հասարակության մեջ, աշխատանքային մասնագետ կադրերի պահանջարկին, այնքան մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ իրականացվող աշխատանքն ավելի բարեհաջող է ընթանում: Այսպիսով, կադրերի նկատմամբ ձևավորված պահանջարկի և իրական ընտրության համապատասխանությունը համարվում է մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետության կարևորագույն չափանիշներից մեկը:

Մասնագիտության գիտակցված ընտրությունը դրական ազդեցություն է ունենում ինչպես արտադրողականության, այնպես էլ աշխատանքի որակի վրա: Հետևաբար, անձի աշխատանքային ձեռքբերումները մասնագիտության հաջող ընտրության ևս մեկ չափանիշ են:

Մասնագիտության հաջող ընտրության հոգեբանական կարևոր չափանիշ է կրթական պահանջմունքների բավարարվածությունը, որը որոշվում է թեստավորման և անկետավորման մեթոդների կիրառության միջոցով:

Դպրոցների և մանկավարժների կողմից կատարվող մասնագիտական կողմնորոշիչ գործունեության արդյունավետության որոշման խնդիրը փաստում է, որ մասնագիտական կողմնորոշումը կարևոր է ինչպես հասարակության, այնպես էլ անձի համար: Այսինքն,

մասնագիտական կողմնորոշումը ոչ միայն մանկավարժական, հոգեբանական, այլ նաև սոցիալական խնդիր է, որի լուծումից էլ կախված են հասարակության զարգացման մակարդակն ու տեմպերը:

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների իրականացման գործընթացում կարևոր նախապայման է կոնկրետ փուլերի նպատակային կիրառումը: Հաշվի առնելով խորհրդային համակարգում աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի կազմակերպման փորձը, կիրառված մեթոդաբանությունը որպես մանկավարժական աշխատանքի անբաժանելի մաս՝ կարելի է մեջբերել խորհրդային մոդելով առաջարկվող մասնագիտական կողմնորոշման փուլերը: Յուրաքանչյուր փուլ ունի իր գործիքակազմը և ըստ կոնկրետ անձի պահանջմունքների՝ դրանց ընտրության տրամաբանությունը:

1. **Մասնագիտական իրազեկում.** այն ներառում է մասնագիտությունների և զբաղմունքների աշխարհի, աշխատանքային, կրթություն և ուսուցում ստանալու հնարավորությունների և պայմանների մասին տեղեկատվության տարածումը:
2. **Մասնագիտական հետազոտումը** մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ մատուցելու նպատակով անձի ուսումնասիրումն է: Այս գործընթացում հետազոտվում են անձի առանձնահատկությունները, բնավորությունը, պահանջմունքները, արժեքային կողմնորոշիչները, հետաքրքրությունները, հակումները, ընդունակությունները, մասնագիտական նախնական ուղղորդվածությունը:
3. **Մասնագիտական խորհրդատվությունը** նպատակ ունի բացահայտել անձի անհատական առանձնահատկությունների և այս կամ այն զբաղմունքի կամ աշխատանքային մասնագիտության պահանջների համապատասխանությունը: Խորհրդատվությունը կարող է անցկացվել խմբային կամ անհատական ձևով՝ որպես նախապատրաստական կամ հիմնական փուլեր: Ավարտական փուլում այն պետք է իրականացվի

անհատական զրույցի ձևով, հնարավոր է նաև ծնող(ներ)ի մասնակցությամբ: Մասնագիտական խորհրդատվության ունը կարող է ունենալ տեղեկատվական և հոգեբանամանկավարժական բնույթ: Արդյունքում անձը պետք է սպառնիչ պատասխաններ ստանա իրեն հետաքրքրող մասնագիտության, այդ մասնագիտության կրթության և ուսուցման հնարավորությունների վերաբերյալ: Որպես իրականացվող աշխատանքի արդյունավետության ապահովում՝ կարիք կլինի աշխատանքը շարունակել նաև այլ մեթոդներով՝ այցելության ունենոր տարբեր կազմակերպության ունենոր, արտադրական ձեռնարկության ունենոր, հիմնարկներ, հանդիպումներ տարբեր մասնագիտական ուսումնական հաստատության ունենորի ուսանողների և դասախոսների հետ, մասնակցության ուն մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով կազմակերպած միջոցառումների, հանդիպումների և այլն: Այս փուլում, արդեն ընդհանրացնելով մասնագիտական նախնական դիագնոստիկայի և տեղեկատվության արդյունքների հիման վրա ստեղծված պատկերացումները, յուրաքանչյուր կոնկրետ անձի պետք է տրվի մասնագիտական խորհրդատվական եզրակացություն:

4. **Մասնագիտության և ընտրության** նպատակահարմարության մեթոդի նպատակն է բացահայտել մարդու հարմարվողականությունը կոնկրետ աշխատանքին, զբաղմունքին: Այս ուղղությամբ աշխատանքները, որպես կանոն, իրականացվում են դպրոցից դուրս՝ հատուկ լաբորատորիաներում կամ գործատուի մոտ՝ արտադրության ունում, ձեռնարկության ունենորում, որտեղ, ըստ մասնագիտության ունենորի, ստեղծված են աշխատանքի հատուկ պայմաններ և հարմարություններ:
5. Մասնագիտության և ընտրության նպատակահարմարությունը էապես տարբերվում է **մասնագիտության և ընտրության ունից**: Առաջին հայացքից թվում է, որ դրանք նույնական են, սակայն դրանք իրարից խիստ տարբեր են. մասնագիտության և ընտրության նպատակահարմարության դեպքում խոսքը

վերաբերում է տվյալ անձին մասնագիտությանն առավել համապատասխանության մասին, իսկ մասնագիտության ընտրության ժամանակ՝ անհատի անձնային առանձնահատկություններին համապատասխան մասնագիտության ընտրության մասին, այսինքն՝ գործընթացը ենթադրում է անցում անձից մասնագիտությանը:

6. **Սոցիալ -մասնագիտական հարմարման** փուլում ակտիվ գործընթացների միջոցով իրականացվում է երիտասարդի հարմարում նոր սոցիալական միջավայրին, աշխատանքի պայմաններին և կոնկրետ մասնագիտությանը: Մասնագիտական հարմարման փուլի հաջողությունը մասնագիտության ճիշտ ընտրության, մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների արդյունավետության գնահատման գլխավոր չափանիշներից մեկն է: Այն տեղի է ունենում նախ կրթական հաստատությունում, երբ ուսանողը փորձում է իրեն տեսնել մասնագիտական ապագա միջավայրում, ապա աշխատանքի անցնելու դեպքում, որտեղ կիրառում է արդեն իր հնարավորությունները:

7. **Մասնագիտական դաստիարակության** նպատակն է անձի մոտ ձևավորել պատասխանատվության, պարտավորվածության զգացում, ինքնուրույն որոշում կայացնելու և ընտրություն անելու կարողություններ: Շուկայական տնտեսության և տեխնոլոգիաների արագ զարգացման ներկա պայմաններում անձի մասնագիտական կողմնորոշման հիմնական խնդիրները լուծելի են մասնագիտական դաստիարակության շրջանակում [51, 223]:

Ընդհանուր առմամբ, մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունները Մեծ Բրիտանիայի և Հյուսիսային Իռլանդիայի օրինակով կարելի է տարանջատել երեք հիմնական ուղղության՝

- տեղեկատվություն,
- խորհրդատվություն,
- կողմնորոշում (SHY) [84]:

Տեղեկատվություն. ճշգրիտ և թարմ տեղեկատվություն մասնագիտության, մասնագիտական ուսումնական հաստատության, զբաղմունքի, աշխատատեղի և այլնի, մասնագիտական առաջխաղացման ուղիների և ընտրության ենթակատարբերակների, ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ ինքնազբաղվածության ապահովման, ինչպես նաև այն մասին, թե որտեղ և ինչպես կարելի է գտնել անհրաժեշտ աջակցություն և խորհրդատվություն:

Խորհրդատվություն. հոգեբանական տարբեր մեթոդների կիրառմամբ խորհրդատվության իրականացում՝ նպատակ ունենալով օգնել անձին ընդհանրացնելու, հասկանալու, մեկնաբանելու տեղեկատվությունը և այն կիրառելու սեփական դիրքորոշումներին համապատասխան:

Ինքնորոշում. անաչառ և անկողմնակալ կողմնորոշման ծառայություն և մասնագիտական աջակցություն՝ նպատակ ունենալով օգնել անձին ինքնորոշվել, հասկանալ իր անձնային հնարավորություններին և նախասիրություններին անհամապատասխանության պատճառները, հաղթահարել խոչընդոտները, լուծել կոնֆլիկտները, ձեռք բերել նոր տեսակետներ և ունենալ առաջընթաց:

«Մասնագիտական ինքնորոշում» հասկացության՝ որպես մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների արդյունքի, էություն բացահայտման համար անհրաժեշտ է հասկանալ, թե ինչ հարաբերակցություն է գործում մասնագիտական ինքնորոշման հիմնական բաղադրիչների միջև: Այս հարցը դարձել է բազմաթիվ հետազոտությունների առարկա:

Մի շարք հետազոտողների՝ Գ.Ի.Շուկինայի, Օ.Վ. Երեմկինայի և այլոց կարծիքով մասնագիտական ինքնորոշման հիմնական բաղադրիչներից է մասնագիտական գործունեության տարբեր ոլորտներում անձի հետաքրքրությունների զարգացումը: Մասնագիտության նկատմամբ հետաքրքրությունը անձի մասնագիտական ինքնորոշման գործընթացում առաջնային տեղ է զբաղեցնում: Հետաքրքրության բացահայտման համար գոյություն ունեն հոգեբանական-մանկավարժական բազմաթիվ մեթոդներ:

Սոցիալական արժեքների լայն հատվածում կողմնորոշվելով՝ անձն ընտրում է այն, ինչն առավել մոտ է իր պահանջմունքներին և հակումներին:

Արժեքներն իրենց հերթին առաջադրում են դրդապատճառներ: Արժեքներն անհատական կենսակերպի հետ արտահայտում են անձի հոգեկան աշխարհը՝ դառնալով անհատական արժեքներ, ինչն էլ աշխատանքի մոտիվացիայի հիմնական աղբյուրներից է [40, 67]: Մասնագիտության ընտրության դրդապատճառների բացահայտումը հնարավորություն է տալիս պարզել, թե ինչն է հատկապես դրդել անձին ընտրելու տվյալ մասնագիտությունը և հետագա մասնագիտական գործունեությունը: Դա հնարավորություն է տալիս բացահայտել անձի վերաբերմունքն արժեքներին և արժեհամակարգին:

Դրդապատճառը հանգեցնում է գործողության, իսկ նպատակն ուղղորդում է այն: Այսպիսով, կատարվում է սեփական պահանջմունքների գիտակցում, դասակարգվում են դրանք ըստ հաջորդականության, առանձնացվում են նախասիրությունները, առաջ են գալիս նորանոր հետաքրքրություններ, որոնք իրենց զարգացման ընթացքում կարող են վերածվել հակումների, ձևավորվում է արժեհամակարգ և դրդապատճառներ, հստակեցվում են նպատակները, ուսումնասիրվում են անձի այն հնարավորությունները, որոնք կարող են նպաստել կամ խոչընդոտել նպատակի իրականացումը: Այս ամենից հետո արդեն որոշում է կայացվում անցնելու կոնկրետ գործողությունների, այսինքն՝ տեղի է ունենում ինքնորոշում:

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

- ինքնահաստատում հասարակության մեջ և սոցիալական շրջապատում,
- հեղինակությունն աշխատավայրում,
- ծանոթների, ընկերների կողմից ընդունում և ճանաչում,
- ինքնադրսևորում և ինքնակատարելագործում,
- հետաքրքիր աշխատանք,
- գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների և ուսումնառության արդյունքում ձեռք բերված կարողությունների կիրառում,
- աշխատանքի նկատմամբ ստեղծագործական մոտեցում,
- բարձր վարձատրություն և նյութական ու պրակտիկ արժեքներ,
- պաշտոն, կարիերայի և առաջխաղացման հնարավորություն, անձի պահանջմունքների բավարարում:

Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդաբանությանն է վերաբերում նաև մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետ համակարգի նախագծումը և ինստիտուցիոնալացումը:

Մինչ մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի ընդհանուր սահմանումը ձևակերպելը, դիտարկենք մի շարք ելակետային դրույթներ.

1. Մասնագիտական կողմնորոշումը համակարգային գործունեությունն է, որը ներառում է նպատակային դիրքորոշումները, փուլերն ու աստիճանները, առաջադրանքները, սկզբունքները, ձևերը, մեթոդները, արդյունավետության չափանիշները, աստիճանները, ուղղությունները, կողմերը և այլ համակարգային, կառուցվածքային ու կազմակերպական գործոններ:
2. Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգն անձի սոցիալական կողմնորոշման ընդհանուր համակարգի մասն է կազմում:
3. Մասնագիտական կողմնորոշումը դասվում է սոցիալական համակարգերի թվին: Այն շոշափում է տարաբնույթ խնդիրներ, այդ թվում նաև կապված հասարակական արտադրության մեջ մարդկային գործոնի զարգացման հետ: Հենց միայն այս հանգամանքը հաշվի առնելով՝ մասնագիտական կողմնորոշումը կարելի է համարել հասարակական խնդիր: Այն կարող է այդպես

կոչվել նաև այլ պատճառով: Մասնագիտական կողմնորոշման խնդրի լուծման համար բավարար չեն մեկ լիազոր մարմնի ջանքերը: Որպեսզի մասնագիտական կողմնորոշման համակարգն արդյունավետ գործի, անհրաժեշտ է համախմբել մի շարք գերատեսչության թյունների և կազմակերպության թյունների մասնագիտական և ենթակառուցվածքային ներուժը:

4. Մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետության վրա ազդում են բազմաթիվ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոններ:

Անվիճելի է, որ անձի մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը սկսվում է ընտանիքից, երբ նրամոտձևավորվում են ընտանեկան արժեքները և շարունակվում է հետագա կրթության և աշխատանքի ընթացքում: Որպես համակարգի բաղադրիչ կարևոր տեղ ունեն մասնագիտական կողմնորոշման մասնագիտացված կազմակերպության թյունները, ինչպիսիք են, օրինակ, մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնները, որոնք մատուցում են մասնագիտական և համալիր ծառայության թյուններ:

Մասնագիտական կողմնորոշման գործառույթներ իրականացնող յուրաքանչյուր սոցիալական ինստիտուտի ելակետային սկզբունքները նախատեսվում են.

- մասնագիտության ազատ ընտրության իրավունքի պարտադիր պահպանում՝ անձի ընդունակության թյուններին, հակումներին, հետաքրքրության թյուններին համապատասխան, մասնագիտական պատրաստության, կրթության և հասարակական պահանջմունքների հաշվառմամբ,
- անձի և հասարակության հետաքրքրության թյունների համապատասխանեցում յուրաքանչյուր անձի աշխատանքային ուղին հստակեցնելիս,
- մասնագիտական կողմնորոշիչ ներգործության թյունների տևականության ու բազմափուլայնության,
- անձի մասնագիտական կողմնորոշման ընթացքում կառավարման և ինքնակառավարման գործընթացների միասնության,
- նպատակների միասնության ապահովում և մասնագիտական կողմնորոշիչ ներգործության թյունների

հաջորդականության պահպանում մասնագիտական
կողմնորոշման գործընթացում:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դիտարկված 20 երկրներում մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնները գործում են տարբեր գերատեսչությունների ենթակայության ներքո, սակայն առաջնորդվում են գրեթե նույն ռազմավարություններով և ունեն նույն ապահովումը: Այդ կազմակերպությանների ընդհանուր ռազմավարական նպատակներից են՝

- խորհրդատվություն միջին դպրոցական տարիքի աշակերտներին ու նրանց ծնողներին՝ երեխաների հետագա ուսման ուղղությունների վերաբերյալ,
- խորհրդատվություն բարձր դասարանների աշակերտներին ու նրանց ծնողներին՝ պատանիների անձնային աճի և ապագա մասնագիտության վերաբերյալ,
- տեղեկատվություն ավագ դպրոցի շրջանավարտներին ու նրանց ծնողներին՝ ապագա ուսուցման և կարիերայի աճի վերաբերյալ,
- հոգեբանական խորհրդատվության տրամադրում՝ բարձրագույն կրթության ծրագրի ընտրության և կարիերայի աճի պլանավորման վերաբերյալ, ինչը կհեշտացնի երիտասարդ մասնագետների մուտքն աշխատաշուկա,
- երիտասարդներին թեստավորման ծառայության տրամադրում՝ ուղղակի (անմիջական) և հեռավար եղանակով՝ էլեկտրոնային կրիչներով, հեռախոսով, ինչպես նաև առցանց և տեսածայնային (աուդիովիզուալ) միջոցներով,
- կրթությանը, ուսուցմանը և կարիերային վերաբերող ցուցահանդեսների կազմակերպում,
- գործազուրկների և աշխատանք որոնող այլ անձանց ուղղորդում՝ մասնակցելու որակավորման և վերաորակավորման դասընթացների և վերապատրաստման,
- տեղեկատվություն աշխատաշուկայում թափուր աշխատատեղերի, թերյնիքների հնարավորության վերաբերյալ,

- որոշակի աշխատանքներ՝ ուղղված հավակնորդների հոգեբանական մասնագիտական թեստավորման անցկացմանը,
- խորհրդատվության միջոցով աջակցության գործառույթներին նոր աշխատուժի ընտրության հարցում, երբ առաջարկվող աշխատանքը պահանջում է մտավոր և ֆիզիկական հատուկ տվյալներ,
- աջակցության երիտասարդներին, շրջանավարտներին, գործազուրկներին իրենց կարողություններն ու հմտությունները գնահատելու և խորհրդատվության՝ կարիերան լավագույնս կազմակերպելու հարցում,
- ելնելով աշխատանքային գործող ձեռնարկության ներկայացրած տարբեր կրթական աստիճան ունեցող և ուսուցման տարբեր դասընթացներ անցած շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորության մասին,
- ապագա շրջանավարտների համար աշխատատեղերի որոնում՝ կապեր հաստատելով գործառույթների հետերկրի ներսում և երկրից դուրս,
- արտասահմանում տարբեր բնույթի կարճաժամկետ դասընթացների, ամառային դպրոցների, ասպիրանտուրաների և վերապատրաստման այլ հնարավորությունների մասին տեղեկատվության հավաքում:

Մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնները, որպես կանոն, գտնվում են կրթության նախարարության կամ աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության ենթակայության ներքո, թեև միաժամանակ գոյություն ունեն կենտրոններ, որոնք պատկանում են մասնավոր սեկտորին: Այսպես օրինակ, գրեթե բոլոր դիտարկված երկրներում մեծահասակների կրթության առավել մեծ հաստատության ներքո հաճախ տրամադրում են իրենց սեփական խորհրդատվական ծառայությունները:

Գրեթե բոլոր երկրներում մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոններն ունեն իրենց տարածաշրջանային բաժանմունքները:

Այսպես, օրինակ¹, ինչպես Եվրոպական կրթական հիմնադրամի փորձագետ Յելմուտ Չելլոթն է փաստում իր ներկայացումներում և համահեղինակած ձեռնարկում, Ավստրիայում գործում է 56, իսկ Էստոնիայում՝ 16 այդպիսի ստորաբաժանում: Նորվեգիայում զբաղվածության գործակալության համանուն կենտրոնն ունի 200 մասնաճյուղ, իսկ Սլովակիայում ընդանուր թվով 79 շրջաններից 77-ում գործում են կրթական և հոգեբանական կողմնորոշման կենտրոններ [89]:

Լիտվայի կրթության և գիտության նախարարության ազգային մանկավարժական-հոգեբանական կենտրոնն իր 8 մարզային բաժանմունքներով հոգեբանամանկավարժական ծառայություններ է տրամադրում 26 տարածքային շրջաններում (տեղական ինքնակառավարման մարմինների համատեղ ենթակայության տակ): Լիտվայի աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության զբաղվածության թրեյնինգ գործակալությունն ունի տարածքային զբաղվածության ուսուցման և խորհրդատվական 7 գրասենյակ Լիտվայի խոշոր քաղաքներում և 3 կետ շրջաններում: Լիտվայի աշխատուժի փոխանակման կենտրոնն ունի 46 մասնաճյուղ, երիտասարդների զբաղվածության 3 կենտրոն և կարիերայի տեղեկատվության 1 կենտրոն: Լիտվայի հանրակրթական դպրոցներում, կրթական համակարգից անկախ, գործում են 233 հոգեբան և հասարակական գիտելիքների ու հմտությունների 600 ուսուցիչ՝ աշակերտներին խորհրդատվության միջոցով կողմնորոշելու համար: Լիտվայի 24 դպրոցներում արդեն գործում են մեծահասակների կրթության տեղեկատվական կենտրոններ, խոշոր համալսարաններում ստեղծված են կարիերայի կենտրոններ: Ակտիվ աշխատում են նաև մասնավոր կենտրոնները [89, 63-67]:

¹ Տարբեր երկրներում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կենտրոնների գործունեության մասին ուսումնասիրությունների համար, բացի առկա գրականությունից, հիմք են հանդիսացել նաև Եվրոպական կրթական հիմնադրամի (ETF) կողմից պարբերաբար իրականացվող միջազգային աշխատաժողովների ընթացքում տվյալ երկրների փորձագետների ներկայացումները, ինչպես նաև Եվրոպական հանձնաժողովի պաշտոնական կայքէջում (հետևյալ հղմամբ՝ https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en) ըստ երկրների՝ 3.4. «Կարիերայի ուղղորդում և խորհրդատվություն» բաժնում պարբերաբար թարմացվող տեղեկատվությունը:

Յետաքրքիր է դիտարկել Չեխիայի Յանրապետության մասնագիտական կոդմնոբոշման կենտրոնների տարատեսակներն ու նպատակները: Այդ երկրում համանուն խորհրդատվություն է տրամադրվում երկու զուգահեռ համակարգերում: Կրթության, երիտասարդության և սպորտի նախարարությունն իր մի շարք ենթակառույցները՝ մանկավարժական-հոգեբանական խորհրդատվության ինստիտուտը և նրա հատուկ մանկավարժական կենտրոնները, կրթության աջակցման կենտրոնները, երիտասարդական տեղեկատվական կենտրոնները, տեխնիկական և մեծահասակների կրթության ազգային ինստիտուտը և նրա կարիերայի խորհրդատվության կենտրոնը պաասախանատու են դպրոցական տարիքի երիտասարդների մասնագիտական կոդմնոբոշման համար: Իսկ երիտասարդներին և մեծահասակներին մասնագիտական կոդմնոբոշման ու կարիերայի կառավարման խորհրդատվություն է տրամադրում աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության զբաղվածության գործակալությունը, որն ունի 77 գրասենյակ և 182 մասնաճյուղ [99, 56]:

Տարբերակվում է խորհրդատվության երեք տեսակ՝

- հիմնարար խորհրդատվություն զբաղվածության կենտրոնում՝ հաճախորդի և աշխատակազմի միջև ցանկացած տիպի հարաբերության ընթացքում վարվել աճևի վերաբերյալ,
- մասնագիտական խորհրդատվություն զբաղվածության գործակալության տեղեկատվական և խորհրդատվական կենտրոնների միջոցով,
- հատուկ խորհրդատվություն մասնագիտացված խորհրդատուների, հոգեբանների, ախտորոշողների ուժերով:

Երիտասարդներն ու մեծահասակները հնարավորություն ունեն ինքնաապաստարկման ձևով անցնել ու առանձնացված թեստեր, տեղեկատվություն ստանալ ու համակարգչային և տեսածայնային միջոցներով: Խորհրդատվության մեթոդաբանությունը հաղորդվում է և պարտադիր է նաև այլ մասնավոր կենտրոնների համար [99, 56-57]:

Մեկ այլ ուշագրավ օրինակ է Սլովենիայի փորձը: Այս երկրում գոյություն ունեն երկու տարբեր զարգացումներ. կողմնորոշում և խորհրդատվություն, որը տրամադրվում է զբաղվածության ծառայության կողմից, և խորհրդատվություն, որը տրամադրվում է մեծահասակների կրթության ապահովողների կողմից՝ համայնքներում: Չբաղվածության ծառայության դերը հիմնականում կենտրոնանում է մասնագիտական կողմնորոշման վրա: Համայնքներում իրականացվող մեծահասակների կրթական կողմնորոշման մոդել է մշակվում մեծահասակների կրթության Սլովենիայի ինստիտուտում՝ համագործակցելով մեծահասակների կրթության՝ հինգ շրջաններում տեղակայված կազմակերպությունների հետ: Այս ծրագրի հիմնական նպատակն է մեծահասակներին տրամադրել բարձրորակ տեղեկատվություն ու կողմնորոշում՝ ի հավելումն նրանց կրթությանն ու ուսուցմանը: Այս ծրագրում հատուկ ուշադրություն է դարձվում կրթությանն և ուսուցումն ապահովողների միջև տարածաշրջանային և տեղական ցանցի զարգացման վրա [65]:

Տարբեր երկրներում մասնագիտական կողմնորոշմանն ուղղված աշխատանքի տարբեր գործառույթների իրականացվում են տարբեր կազմակերպությունների կողմից, որոնք սակայն կարելի է որոշակիորեն խմբավորել:

Հաճախ խորհրդատու մասնագետների ընտրությունը կատարվում է կրթության, գործատուների և աշխատանքի շուկայի կամ աշխատանքային միջնորդների (բրոքերների), խորհրդատուների շրջանում քիչ թե շատ հայտնի անձանցից, քանի որ ծառայության ներդրման առաջին փուլում հասարակությունը պատրաստ չի լինում նման կադրերի մասսայական արտադրության համար: Ծառ դեպքերում երկիրն օրենսդրորեն և պետականորեն մշակված պահանջների բացակայության պայմաններում է ձեռնամուխ լինում գործին՝ պատրաստ չլինելով նման ծավալուն գործունեության համար: Սակայն կան նաև երկրներ, որտեղ ամենայն մանրամասնությամբ մշակված են թե օրենքները, թե ենթաօրենսդրական ակտերը՝ նման լայնամասշտաբ խորհրդատվություն իրագործելու և կրթության-կարիերա

ոլորտները համապատասխանաբար դեպի միմյանց ուղղորդելու համար:

Նախընտրելի է համարվում խորհրդատուների ընտրությանը հոգեբանության, մանկավարժության և սոցիոլոգիայի, սոցիալական աշխատողների և այլ բազային կրթությամբ ունույնական աշխատանքային ոլորտից:

Անկախ այն հանգամանքից, թե երկրում կրթական, մասնագիտական կամ կարիերայի և այլ ոլորտի խորհրդատվական ինչպիսի ծառայություններ են գործում, ամենուրեք տվյալ գործընթացն ավելի կազմակերպված ձևով վարելու համար միջնակարգ դպրոցներում (ավելի հաճախ առանձնացված ավագ դպրոցներում նախատեսված են սոցիալական հոգեբանի, սոցիալական մանկավարժի կամ դպրոցի մասնագիտական կողմնորոշման մասնագետի հաստիքներ, առանց որոնց այդ ծառայությունների աշխատանքի արդյունավետությունը չի կարող բարձր լինել:

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատուների ընտրությանը և դրա համար պատասխանատվությունը որոշ երկրներում դրված է դպրոցների տնօրենների վրա, որոշ երկրներում այն կատարվում է մրցույթով (օրինակ՝ Ֆրանսիայում): Ծվեդիայում այս ամենի համար պատասխանատու են ինքնավար մարզերը:

Անդրադառնալով Հայաստանի համատեքստին, պետք է նկատել, որ անկախացումից հետո երկրում տեղի ունեցած համակարգային փոփոխությունների շնորհիվ ձևավորվող շուկայական հարաբերություններն իրենց հետքերեցին նոր մոտեցումներով գործելակերպ: Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդային համակարգը ևս դադարեց գործել, իսկ նորը, որպես այդպիսին, չստեղծվեց մինչև 2012 թվականը:

Գործնականում, լայն իմաստով, աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրը հանրակրթությունում առաջարկվեց լուծել ավագ դպրոցի համակարգի ներդրմամբ: «Ավագ դպրոցների համակարգի ստեղծման ռազմավարական ծրագիր» փաստաթղթում առանձնացվեց, որ «... հիմնական կրթության

առաքելության առանցքային ուղղվածությունը պետք է լինի ըստ ընդունակությունների և կարողությունների սովորողների մասնագիտական կողմնորոշումը և հետագա մասնագիտական կրթությունն ստանալու համար բավարար հիմքերի ստեղծումը: Հիմնական կրթությունից հետո կրթության համակարգը պետք է ապահովի կրթությունը շարունակելու բազմազան հնարավորություններ՝ կախված սովորողների մասնագիտական կողմնորոշ-վածություն, նրանց հավակնությունների, ընդունակությունների և կարողությունների մակարդակից» [17]:

ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված հանրակրթության պետական չափորոշիչով նախատեսվում են աշխատանքներ մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ, ինչը սակայն ներառված չէ օրինակելի ուսումնական պլանի բովանդակության մեջ: Աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի կարգավորումը դիտարկվում է որպես միջառարկայական խնդիր [15]: Ուսանողների կարիերայի կառավարման գործընթացի համակարգում վերապահված է կարիերայի կենտրոններին, սակայն վերջիններիս գործառույթները լիարժեք չենք բավարարում կարիերայի կառավարման գործընթացի ապահովման համար: Եթե դիտարկենք ֆորմալ կրթությունից դուրս համակարգերը, ապա այստեղ ևս նախատեսված են գործընթացներ, օրինակ՝ աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձանց համար, սակայն գործնականում համապատասխան ծառայություններն իրականացվում են ոչ նպատակային:

Այնուամենայնիվ, հանրակրթությունում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների անցկացման համար հնարավորություններ չնախատեսվեցին: Մասնագիտական կրթական համակարգում, հատկապես՝ բուհերում, ուսանողների մասնագիտության և կարիերայի ուղղորդման նպատակով ստեղծվեցին կարիերայի կենտրոններ, սակայն այս դեպքում էլ չկար միասնական մոտեցում, հաճախ համանուն կենտրոնների գործառույթները շատ տարբեր էին, որոշ դեպքում՝ ոչ նպատակային: Իսկ կրթությունից դուրս երիտասարդների, աշխատանք փնտրողների, գործազուրկ անձանց մասնագիտական

կողմնորոշման և կարիերայի ծառայությունների գործառույթն իրականացվում է աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնների կողմից՝ հիմնականում սահմանափակվելով աշխատանք փնտրողներին աշխատանքային վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելով և ուղղորդելով զբաղվածության պետական ծրագրեր [14]:

2007թ. ՀՀ կառավարության որոշմամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում ստեղծվեց «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն» (այսուհետ՝ Կենտրոն) պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը, որի հիմնական նպատակն էր աջակցել դեռահասների և երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշմանն ու առաջին անգամ աշխատանքային մուտք գործելուն: Սակայն հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի բացակայության պայմաններում կենտրոնի գործունեությունը որոշիչ դեր չէր կարող ունենալ դեռահասների ընդհանուր թվի մեջ մասնագիտության գիտակցված կողմնորոշվածության, տնտեսապես ոչ ակտիվ երիտասարդների և երիտասարդների շրջանում զբաղվածության մակարդակի, նաև իրենց մասնագիտությամբ չաշխատող երիտասարդների ընդհանուր թվի փոփոխության վրա:

Հայաստանում ողջ կյանքի ընթացքում, անկախ անձի սոցիալական կարգավիճակից մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման համակարգի հիմքը դրվեց «Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացման» հայեցակարգի ընդունմամբ: Վերջինիս համաձայն համակարգի հիմնական նպատակն է՝ «անձի հետաքրքրություններին, կարիքներին և առանձնահատկություններին, ինչպես նաև աշխատանքային որակավորված և մրցունակ կարգերի պահանջարկին առավելապես համապատասխանող մասնագիտական գործունեության ազատ և գիտակից ընտրության հնարավորության ստեղծումը՝ ողջ կյանքի ընթացքում»: Համակարգի հիմնական սկզբունքներն են՝

- մասնագիտական կողմնորոշման մատչելիության և կամավորության ապահովում սոցիալական բոլոր խմբերի համար,
- մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում ցանկացած տեսակի խտրականության բացառում,
- կյանքի յուրաքանչյուր փուլի առանձնահատկություններին և ներքին ցանկացած մասնագիտական կողմնորոշման ապահովում,
- ուսման, կյանքի և աշխատանքի փոխադարձ կապի ապահովում,
- անձի հետաքրքրություններին և հնարավորություններին առաջնահերթություն և մասնագիտական կողմնորոշման հումանիստական բնույթ,
- մասնագիտության գիտակցված ընտրություն,
- արդյունավետ զբաղվածության ապահովմանը միտված մասնագիտական կողմնորոշում,
- սոցիալական գործընկերություն [13]:

Ըստ հայեցակարգի՝ մասնագիտական կողմնորոշման միասնական համակարգն ընդգրկում է հանրակրթության, մասնագիտական կրթության հաստատություններն ու ինտեգրված սոցիալական ծառայություններին և զբաղվածության տարածքային կենտրոնները, որոնց վերապատրաստված համապատասխան մասնագետներն իրականացնելու են մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման ծառայություններ, ըստ թիրախավորման (աշակերտ, ուսանող, աշխատանք փնտրող, գործազուրկ և այլն):

1.2 Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի առանձնահատկությունները

Շուկայական տնտեսության ներկա ժամանակներում մասնագիտական կողմնորոշումը որպես ծառայություն անավարտ է, եթե այն չի շարունակվում և համադրվում անձի կարիերայի ուղղորդման, պլանավորման և կառավարման աշխատանքներով: Կարևոր է մասնագիտական կողմնորոշումը դիտարկել կարիերայի կառավարման ծառայությունների հետ համադրությամբ: Այս համատեքստում պետք է շեշտադրել նաև հայկական, ընդհանրապես՝ հետխորհրդային երկրների հասարակություններում առկա այն կարծրատիպը, թե կարիերա եզրույթն ունի բացասական նշականությունը: Կարիերիստ մարդիկ համարվել են նրանք, ովքեր ձգտել են միայն պաշտոնի առաջխաղացման՝ մյուսների վրա ազդեցություն ունենալու համար: Մինչդեռ կարիերան ընդգրկում է անձի կյանքի բոլոր դերերը, ուսումնառությունը, հանգիստը և աշխատանքային գործունեությունը: Կարիերայի կառավարումը անհատի անձնային և մասնագիտական աճի վերահսկման գործընթացն է՝ տվյալ իրավիճակում անձի նպատակներին համապատասխան:

Ուստի, սույն աշխատանքի հիմքում դրված կարևոր խնդիրներից մեկն է առանձնացնել մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման (ուղղորդման և պլանավորման) գործընթացի առանձնահատկությունները:

Ընդհանուր առմամբ, կարիերայի կառավարման գործընթացի նկարագրերում ընդգրկված է երեք բաղադրիչ՝ կարիերայի կրթություն, կարիերայի տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, կարիերայի ուղղորդում:

Կարիերայի կրթություն հիմքում դիտարկվում է համանուն ուսուցման թեմա կամ առարկա, որն աջակցում է ուսանողներին հասկանալու իրենց սեփական անձը (իրենց ուժեղ և թույլ կողմերը, ունակությունները, կարողությունները, հմտությունները և այլն), հնարավորությունները (թե՛ ուսումնառության, թե՛ զբաղվածության), արդյունավետ

որոշումների կայացումը, անցումներ կատարելու հմտությունները: Մեկ անգամ ձեռք բերված այս հմտություններն ու գիտելիքները կարող են կիրառվել ողջ կյանքի ընթացքում և նպաստել անձի ինքնորոշմանը, անձնային աճին և մասնագիտական կայացմանը:

Այն երկրներում, որտեղ իրականացվում է կարիերայի կրթություն, վերջինս ներառված է պարտադիր հանրակրթության մեջ առնվազն երեք տարբեր եղանակներով. որպես առանձին սահմանված առարկա, որպես միջառարկայական թեմա՝ տարբեր առարկաների ուսումնական պլաններում, կամ որպես այս երկուսի զուգակցում: Կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները կարևորող շատ երկրներում կարիերայի կրթությունը հիմնականում սկսում են 7-րդ դասարանից՝ որպես ընտրովի առարկա:

Կարիերայի տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների տրամաբանական շարունակությունն է: Այն ուղղված է ապահովելու այցելուի իրազեկվածությունը ուսումնառության հնարավորությունների, աշխատատեղերի, զբաղմունքների, ֆինանսավորման աղբյուրների, երկրից դուրս կրթության և աշխատանքի հնարավորությունների, գործատուի մոտ հարցազրույցների նախապատրաստման, աշխատանքային կենսագրական կազմելու և այլնի մասին, զարգացնելու անհրաժեշտ կարողություններ և հմտություններ: Ծառայությունները կարող են տրամադրվել անհատական հանդիպումների կամ սեմինարների, ուսուցումների, թրեյնինգների ժամանակ, էլեկտրոնային փոստով կամ առցանց: Կարիերայի տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը հասանելի են դպրոցներում, մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, երիտասարդական կազմակերպություններում, զբաղվածության կամ սոցիալական այլ կենտրոններում, հասարակական և կամավորական կազմակերպություններում և այլ վայրերում:

Արդյունավետությունն ապահովելու համար կարիերայի տեղեկատվությունը պետք է լինի օգտագործման համար հարմար

(գրավիչ ոճով), մատչելի (հասկանալի լեզվով և համապատասխան վայրերում) և նպատակային (արդի և այն թեմաների վերաբերյալ, որոնք կարևոր են օգտագործողների համար):

Կարիերայի ուղղորդման գործընթացը կարելի է նկարագրել որպես կարիերայի պլանավորման համար օժանդակություն և ստանալ ու նպատակով վերապատրաստված գործնական աշխատողի հետ դեմ առ դեմ հանդիպել ու լայն հնարավորություն: Կարող է իրականացվել անհատական կամ, եթե նպատակահարմար է, խմբակային հիմունքներով:

Կարիերայի ուղղորդումը ծառայություն է ամբողջ կյանքի ընթացքում և չի նշանակում սոսկ ուսումնառության գործընթացին հաջորդող աշխատանք, բայց դրանք փոխկապակցված են: «Բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում «կարիերայի ուղղորդում» տերմինը փոխարինում է «մասնագիտական (vocational) ուղղորդում» տերմինին: Մասնագիտական (vocational) ուղղորդումը միտված է զբաղմունքի ընտրությանը և տարբերակվում է կրթական ուղղորդումից, որի ուշադրության կենտրոնում կրթական ծրագրերի ընտրությունն է: Կարիերայի ուղղորդումը միավորում է այս երկուսը և շեշտում ուսումնառության և աշխատանքի փոխադեցությունը» [72]: «Կարիերայի ուղղորդում» տերմինի ամենաընդգրկուն և լայն շրջանակներում ընդունված սահմանումը տրվում է Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀԶԿ) կողմից [62]: Նույն փաստաթղթում «կարիերայի ուղղորդում» տերմինը, ընդհանուր առմամբ, ներկայացվում է որպես «ծառայություններ և գործունեության տեսակներ, որոնք նախատեսված են օգնելու ցանկացած տարիքի մարդկանց՝ իրենց ողջ կյանքի ընթացքում ցանկացած պահի կատարել կրթության և զբաղմունքին առնչվող որոշումներ ու կառավարել իրենց կարիերան» [62, 10]: Կարիերայի ուղղորդումն օգնում է մարդկանց մտորել ու իրենց ձգտումների, հետաքրքրությունների, որակավորումների և ունակությունների մասին: Օգնում է ըմբռնել աշխատանքային և կրթական համակարգերը, ինչպես նաև սակապել այն ամենին, ինչ իրենք գիտեն իրենց մասին: Կարիերայի համակողմանի

ուղղորդումը ջանում է մարդկանց սովորեցնել պլանավորել և կայացնել աշխատանքին և ուսումնառությանն առնչվող որոշումներ: Կարիերայի ուղղորդումը աշխատաշուկայի և ուսումնառության հնարավորությունների մասին տեղեկությունները դարձնում է առավել հասանելի՝ դրանք համակարգելով և տրամադրելով՝ երբ և որտեղ մարդիկ դրակարիքն ունենան:

Այլ կերպ ասած, կարիերայի ուղղորդումը գործողությունների շարք է, ինչն օգնում է մարդկանց կյանքի և աշխատանքի ընդհանուր ըմբռնումից անցում կատարել կյանքի, ուսումնառության և աշխատանքի իրատեսական տարբերակների կոնկրետ ըմբռնման:

Ողջ կյանքի ընթացքում կարիերայի ուղղորդման եվրոպական քաղաքականությունները մշակվել են եվրոպական խորհրդի երկու որոշումների (2004թ., 2008թ.) և Ողջ կյանքի ընթացքում ուղղորդման եվրոպական քաղաքականության ցանցի միջոցով (2007թ.), որը զգալի ազդեցություն է ունեցել ազգային քաղաքականությունների վրա:

«Եվրոբարոմետր²» հարցման արդյունքների համաձայն, հարցված քաղաքացիների 71%-ը գտնում է, որ կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները օգտակար են հետագա ուսումնառության համար ճիշտ ընտրություն կատարելու հարցում, 62%-ը կարծում է, որ դրանք օգտակար են աշխատանք գտնելու համար, իսկ 53%-ը՝ այլ երկրում աշխատելու կամ սովորելու հնարավորություններ գտնելու համար [71, 91]:

Իրականացված հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ առկա է ընդունված միջազգային համաձայնություն և վկայություն այն մասին, որ ողջ կյանքի ընթացքում անձի կարիերայի ուղղորդումը և կարիերայի կառավարման հմտությունների համակարգված զարգացումը հանգեցնում են կրթական և զբաղվածության ավելի լավ արդյունքների:

² Եվրոբարոմետրը համաեվրոպական հարցումների շարք է, որն իրականացվում է Եվրոպական հանձնաժողովի կողմից է 1974 թվականից: Այն ներառում է շուրջ հազար հարցազրույց մի շարք թեմաներով ԵՄ անդամ 28 երկրներում: Հետազոտություններն իրականացվում են տարվա մեջ երկու անգամ:

Այդուամենայնիվ, վերջերս իրականացված մեկ այլ հետազոտություն ցույց է տալիս, որ Եվրամիության անդամ պետություններում առկա են մշտական բացթողումներ կարիերայի ուղղորդման ծառայությունների մատուցման գործընթացում:

Գոյություն ունի ընդունված միջազգային համաձայնություն, որ արդյունավետ կարիերայի ուղղորդման ծրագրերը կարող են դրական ազդեցություն ունենալ կրթական, տնտեսական, զբաղվածության և սոցիալական արդյունքների վրա: ՏՀԶԿ-ն այն դիտարկում է կրթության ոլորտի նորարարությունների բաժնում՝ շեշտադրելով, որ «Կարիերայի ուղղորդումը կարող է օգնել մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործմանը աշխատաշուկայում, ինչպես նաև կրթության ոլորտում՝ թույլ տալով աշխատանքի և ուսումնառության հնարավորությունների, շահերի և հմտությունների ավելի և ավելի համապատասխանեցումներ» [61]:

Մասնագիտական կրթության զարգացման եվրոպական կենտրոնը (CEDEFOP) 2014թ. դեկտեմբերին կայացած ճեպագրության ժամանակ կարևորել է ուղղորդման մեկ այլ կողմ՝ անկայունության ժամանակաշրջանում մարտահրավերների հաղթահարմանն օժանդակությունը, քանի որ այն ընդլայնում է «հարմարողականության գիտությունն ու արակտիկան» [60, 4]:

Հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ ուղղորդումը մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում նպաստում է ընդգրկվածության և հաջողությունների մեծացմանը: Այն օգնում է իրականացնել ռազմավարություններ կրթական ուղիների թափանցելիությունն ընդլայնելու հարցում: Ընդհանուր առմամբ, այն դրական ազդեցություն է ունենում դպրոցներից, մասնագիտական ուսումնական հաստատություններից հետո աշխատանքի անցնելու, ինչպես նաև աշխատանքի փոփոխության կամ գործադրկությունից զբաղվածության անցնելու գործընթացների կառավարման վրա:

«Կարիերայի ուղղորդումը ծառայության ունենրի համակարգ է, որը միտված է աջակցել ու անձին իր ողջ կյանքի ընթացքում և ցանկացած փուլում որոշում կայացնելու կրթության, ուսուցման և զբաղվածության ընտրության հարցերում, կառավարելու սեփական կարիերան: Կարիերայի ուղղորդումն օգնում է մարդկանց բացահայտել սեփական ձգտումները, հետաքրքրությունները, որակավորումները և կարողությունները: Այն օգնում է նրանց պատկերացնել աշխատանքի և կրթական համակարգերը, և այն կապել սեփական անձի մասին ունեցած տեղեկատվությանը: Խորացված կարիերայի ուղղորդումը կարող է սովորեցնել անձին պլանավորել և կայացնել որոշումներ իր աշխատանքի և ուսումնառության հետ կապված» [61, 19]:

Վերջին տասնամյակում «կարիերայի կառավարման հմտությունները» մեծ ուշադրության են արժանացել, քանի որ հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ եկամուտների տատանումները ՏՀԶԿ երկրներում կարելի է մասամբ բացատրել մարդկանց՝ իրենց հմտությունների զարգացման, կառավարման և կիրառման կարողությամբ, այլ ոչ միայն կրթությամբ և որակավորմամբ: Այն ենթադրում է կարիերայի ուղղորդման ընդգծված կարևորությունը՝ նպատակ ունենալով դպրոցներում հետևողականորեն ներդնել կարիերայի ուղղորդման վերաբերյալ դասընթաց և շարունակել այն մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, աշխատավայրում, ինչպես նաև զբաղվածության ծառայությունների համատեքստում՝ հնարավորություն տալով աշխատանք փնտրողներին արդյունավետ փնտրել աշխատատեղեր և ապահովել իրենց զբաղվածությունը [63]:

Կարիերայի ուղղորդման ծրագրերը ներառում են բազմաչափ մոտեցում՝

- Քաղաքականության մշակման ոլորտում շահագրգիռ կողմերի միջև **համագործակցություն**, ինչպես նաև իրականացվող ծառայությունների **համակարգում** բոլոր մակարդակներում կրթության և զբաղվածության համակարգերի միջև առկա

անհավասարակշռությունը հավասարակշռելու նպատակով,

- **Օրենսդրություն և կազմակերպական կանոններ** (ինչպես օրինակ՝ կարիերայի ուղղորդման դասընթացի ներառումը կրթական ծրագրերում, ակտիվության և անհատական գործունեության պլանավորում գբաղվածության ծառայություններում),
- **Ծառայությունների իրականացման հայեցակարգեր** (ինչպես օրինակ՝ վեբ պորտալների, այդ թվում՝ տեղեկատվություն գբաղմունքների և աշխատանքային, վերապատրաստման ուղիների, ինքնագնահատման գործիքների, կարիերայի անհատական ուղղորդման, խմբային տեղեկատվություն և խորհրդատվություն վերաբերյալ):

Կարիերայի արդյունավետ ուղղորդման գործընթացի զարգացումը պահանջում է **ծրագրեր և քաղաքականություններ խաչաձևող հեռանկարով**, ինչպես նաև համապատասխան ոլորտներից **յուրաքանչյուրում**՝ հանրակրթություն (դպրոցներ), մասնագիտական կրթություն և ուսուցում (արհեստագործական ուսումնարաններ և քոլեջներ), բարձրագույն կրթություն (բուհեր), մեծահասակների կրթություն (վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման, վերաորակավորման դասընթացներ), գբաղվածություն (աշխատող մարդկանց և գործազուրկների համար) և սոցիալական ներառում (հանրակրթությունից և մասնագիտական կրթությունից դուրս մնացածներ, երկարաժամկետ գործազուրկներ և հաշմանդամներ), կրթության և գբաղվածության շարժունակություն (ինչպես օրինակ՝ ERASMUS+, EURES-(ԵՄ Աշխատանքային շարժունակության պորտալ)):

Նույնը վերաբերում է Եվրոպական խորհրդարանին: Բոլոր բանաձևերում, որոնք նվիրված են երիտասարդների գբաղվածությանը, պարտադիր կրթությունից հետո մասնագիտական կրթություն և ուսուցում ստանալուն, շարունակական և լրացուցիչ կրթության վերափոխադրումները, պահանջում է, որ անդամ պետությունները՝

- մշակեն առավել արդյունավետ ուղղորդման գործընթաց և

ստեղծեն հարմարեցված կարիերայի սպասարկման կենտրոններ,

- երիտասարդներին տրամադրեն ճշգրիտ տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և ուղղորդում կարիերայի գիտակցված ընտրություն կատարելու առումով և շահագրգռեն նրանց սովորել և ստանալ մասնագիտական կրթություն,
- խթանեն այն ծրագրերը, որոնք կարիերայի ընտրության հարցում սովորողների համար ապահովում են մասնագիտական ուղղորդում և աջակցություն,
- մշակեն կարիերայի առավել արդյունավետ ուղղորդման և բարձրորակ աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու ծրագրեր դպրոցի վաղ լքումը կանխելու ուղղությամբ.
- ապահովեն կարիերայի ուղղորդման խորհրդատուների համապատասխան և շարունակական վերապատրաստում, որպեսզի նրանք կարողանան ակտիվորեն աշխատել հանրակրթությունից դուրս մնացած երեխաների հետ,
- ներդնեն կարիերայի ուղղորդման հատուկ դասընթացներ տարրական, հիմնական և միջնակարգ դպրոցներում, բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, ինչպես նաև մենթորական ծրագրեր և կարիերայի ուղղորդում կանանց համար կրթության ոլորտում գենդերային կարծրատիպերը կոտրելու նպատակով,
- ներդնեն աշխատաշուկայի վաղ ակտիվացման մեխանիզմներ,
- ապահովեն տեղեկատվություն և ուղղորդում ԵՄ-ում ավելի շատ արտասահ-մանյան սովորողների՝ ՄԿՈՒ համակարգ ներգրավելու նպատակով [97]:

Այսպիսով, եվրոպական քաղաքականություն մշակողները քաղաքակա-նության բոլոր բնագավառներում անձի կարիերայի ուղղորդումն անկախ տարիքից և սոցիալական կարգավիճակից դիտարկում են որպես օրակարգի կարևոր հարց:

1.3 Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման միջազգային չափորոշիչները

2003-2004 թվականներին Մասնագիտական զարգացման եվրոպական կենտրոնի [ՄԵԿ/CEDEFOP] կողմից մասնագիտական կողմնորոշման որակի ապահովման եվրոպական համակարգերի ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա մշակվեց մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչների համակարգ: Այն ներառում է հիմնական բոլոր բաղադրիչները, որոնք ընդհանուր են և կարող են կողմնորոշիչ լինել մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների որակի ապահովման համար:

ՄԵԿ-ի կողմից հրապարակված հիմնական չափորոշիչները խմբավորված են հինգ բաղադրիչներով, դրանք են.

- 1. Քաղաքացիների և օգտվողների ներգրավվածությունը,**
- 2. Ծառայություններ իրականացնողների գիտելիքներն ու հմտությունները,**
- 3. Ծառայության բարելավումը,**
- 4. Կապակցվածությունը,**
- 5. Վերանայման առանձնահատկությունները [62, 71-72]:**

Ինչպես երևում է բաղադրիչների խմբավորումից, մասնագիտական կողմնորոշման որակի գնահատման հիմքում հաշվի են առնված թե՛ ծառայություններից օգտվող անձինք, թե՛ մասնագետներն, ովքեր իրականացնում են այդ ծառայությունները և թե՛ ծառայությունների բովանդակությունը, տարբեր կառույցների ներգրավվածությունը, զարգացման ու վերանայման հնարավորությունները:

Դիտարկենք յուրաքանչյուր բաղադրիչի բովանդակությունը:

Քաղաքացիների և օգտվողների ներգրավվածությունը.

Մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների որակի ապահովման համակարգերը պետք է`

- ներառեն տեղեկություններ ծառայություններից օգտվողների իրավունքների վերաբերյալ,
- ապահովեն ծառայությունից բավարարվածության և ծառայության փորձառությունն ստանալու վերաբերյալ անհատ օգտվողների հետ կանոնավոր կերպով խորհրդատվության իրականացումը,
- ծառայություններ իրականացնողներից պահանջեն կանոնավոր կերպով օգտագործել վերոնշյալ խորհրդատվության արդյունքները,
- օգտվողներին ընդգրկեն կողմնորոշման ծառայությունների մշակման, իրականացման, կառավարման և գնահատման գործընթացներում:

Ծառայություններ տրամադրողների գիտելիքներն ու հմտությունները.

Մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների որակի ապահովման համակարգերը պետք է`

- պահանջեն, որ մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն իրականացնողներն ունենան համապատասխան որակավորում և/կամ լինեն վերապատրաստված, ինչը կերպով խավորի ծառայությունների որակը,
- պահանջեն, որ մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն իրականացնողներն ունենան անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ,
- ներառեն կողմնորոշում իրականացնողների աշխատանքի մշտադիտարկում և նրանց կողմից գործառույթների իրականացման գործընթացի գնահատումը,
- կողմնորոշման ծառայություններ իրականացնողներից պահանջեն շարունակական մասնագիտական զարգացում և ծառայությունների որակի բարելավում,
- կողմնորոշում իրականացնողները ներառվեն չափորոշիչների և որակի ապահովման ընթացակարգերի մշակման և համապատասխան միությունների աշխատանքներում:

Ծառայության բարելավումը.

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների որակի ապահովման համակարգերը պետք է .

- Ներառեն ծառայության հստակ սահմանված չափորոշիչներ, ծառայությունները չափորոշիչներին համապատասխանության մշտադիտարկման որևէ մեխանիզմ և ընթացակարգ,
- Ներառեն ծառայությունների և տեղեկությունների չափորոշիչային պահանջների ապահովվմանը միտված շարունակական բարելավման գործընթացի, ինչպես նաև տարբեր թիրախ խմբերի պահանջմունքների առումով՝ կողմնորոշման ծառայությունների իրականացման գործընթացի մշտադիտարկման և գնահատման մեխանիզմ,
- Ծառայություններից պահանջեն ձևավորել կապեր ոչ ֆորմալ կերպով կողմնորոշում իրականացնող խմբերի և կազմակերպությունների (ծնողներ, կամավորական կազմակերպություններ կամ ժամանցային ակումբներ) հետ և աջակցեն վերջիններիս տեղեկացվածությանը,
- ապահովեն մասնագիտական կողմնորոշման վերաբերյալ օգտագործվող նյութերի (օրինակ՝ գնահատման գործիքներ) համապատասխանությունը որակի ապահովման տեխնիկական նկարագրին:

Կապակցվածությունը.

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի ապահովման համակարգերը պետք է՝

- Ներառեն կապեր՝ ուղղված պետական համապատասխան մարմիններում և դրանց միջև մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի ոլորտում որակի ապահովման առումով արդյունավետ աշխատանքային հարաբերությունների խթանմանը,
- բացառեն կոնֆլիկտները կողմնորոշման տարբեր սեկտորներում գործող կամ թիրախային խմբերին վերաբերող որակի ապահովման տարբեր համակարգերի միջև,
- Ներառեն կողմնորոշման ծառայություններ իրականացնող գործակալությունների միջև կապերի օգտագործման և օգտակարության մշտադիտարկման եղանակներ:

Վերանայ ման առանձնահատկությունները.

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

- ձեռքի տակ եղած ռեսուրսները օգտագործվեն արդյունավետ,
- խթանվի փոխհամագործակցությունը կրթության, վերապատրաստման և զբաղվածության ոլորտներում, ինչպես նաև դրանց միջև,
- փոփոխվող սոցիալական և տնտեսական պայմանների, կոնկրետ խմբերի փոփոխվող կարիքների և ոլորտին վերաբերող գիտելիքների առումով գրանցված առաջընթացին համապատասխան փոփոխությունների ենթարկվեն դրանց կազմակերպումը, բովանդակությունը և մեթոդները,
- փոփոխությունները կատարել ազգային քաղաքականությունների իրականացման արդյունավետության համատեքստում:

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների որակի ապահովման համար՝

1. Նախաձեռնվում են հետազոտական աշխատանքներ ապացույցների վրա հիմնված քաղաքականության համակարգերի մշակման ուղղությամբ:
2. Մշակվում են հետազոտական և կողմնորոշման փորձարարական ծրագրեր, որպեսզի՝
 - գնահատվի ամբողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման համակարգի առանձին բաղադրիչների ներքին և արտաքին արդյունավետությունը,
 - որոշվեն ամբողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման իրականացման այլ ընտրանքային տարբերակների և մեթոդների ուղղակի և անուղղակի ծախսերն ու օգուտները,
 - որոշվեն տնտեսական գործունեության որոշակի սեկտորների և բնակչության որոշակի խմբերի համար ամբողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման մշակման համար առաջնահերթությունների սահմանման և ռազմավարությունների մշակման չափանիշները,

- ավելացվեն գիտելիքները ամբողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման հոգեբանական, սոցիոլոգիական և մանկավարժական կողմերի վերաբերյալ,
- բարելավվեն հոգեբանական թեստերը և այլ մեթոդները, որոնք օգտագործվում են ընդունակությունների բացահայտման, հակումների և հետաքրքրությունների գնահատման, ինչպես նաև ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսումնառության միջոցով յուրացված գիտելիքների և հմտությունների մակարդակների գնահատման համար,
- գնահատվեն զբաղվածության հնարավորությունները տնտեսական գործունեության տարբեր սեկտորներում և մասնագիտությունների գծով,
- հստակեցվեն և ճշգրտվեն առկա տեղեկությունները աշխատառուկայի, ներկայացվող պահանջների և կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունների վերաբերյալ:

Վարչարարական մոտեցումները և մեթոդները մշակվում և փոփոխվում են այնպես, որ աջակցեն ողջ կյանքի ընթացքում անձի մասնագիտական կողմնորոշման ծրագրերի արդյունավետ իրականացմանը:

ԱՊԱՋԻՆ ԳԼԽԻ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Այս ափսոսվ՝

1. Մասնագիտական կողմնորոշման տեսությունն մեջ առկա են ինչպես ընդհանուր մանկավարժական, այնպես էլ առանձնահատուկ սկզբունքներ, որոնք մասնագիտական կողմնորոշիչ գործունեությունը բնութագրում են որպես հասարակական երևույթ:
2. Շուկայական տնտեսության ներկա ժամանակներում մասնագիտական կողմնորոշումը որպես ծառայություն անավարտ է, եթե այն չի շարունակվում և համադրվում անձի կարիերայի ուղղորդման, պլանավորման և կառավարման աշխատանքներով:
3. Մասնագիտության հաջող ընտրությունը նշանակում է նաև աշխատանքի ոլորտում հասարակության պահանջների, սովորողների մասնագիտական ու անձնային զարգացման ծրագրերի օպտիմալ համաձայնեցում և համապատասխանեցում:
4. Մասնագիտության գիտակցված ընտրությունը դրական ազդեցություն է ունենում ինչպես արտադրողականության, այնպես էլ աշխատանքի որակի վրա:
5. Մասնագիտական կողմնորոշումը անմիջականորեն կապված է անձի արժեքային կողմնորոշիչների հետ, որոնցում հավասարապես ներառվում են և՛ անհատական, և՛ հասարակական արժեքները:
6. Մասնագիտական կողմնորոշիչ աշխատանքի արդյունավետության կարևոր չափանիշ է այս կամ այն մասնագիտությունն ընտրած հանրակրթական դպրոցների շրջանավարտների թվի և տվյալ համայնքի՝ քաղաքի, մարզի տնտեսության և հասարակության պահանջների համապատասխանությունը:
7. Վարչարարական մոտեցումները և մեթոդները մշակվում և փոփոխվում են այնպես, որ աջակցեն ողջ կյանքի ընթացքում անձի մասնագիտական կողմնորոշման ծրագրերի արդյունավետ իրականացմանը:

ԳԼՈՒԽ 2
ՈՂՋ ԿՅԱՆՔԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ
ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՉԱՐԳԱՑՄԱՆ
ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

2.1 Ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և
կարիերայի կառավարման գործընթացի զարգացման մոդելը և
նկարագիրը

Անցյալում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի վերաբերյալ որոշումներ կայացնելը շատերի կողմից համարվում էր պարզ գործողություն: Անհրաժեշտ էր սեփական անձի, մասնագիտական կրթությունը ստանալու հնարավորությունների և հավանական աշխատատեղի մասին հավաքել և համադրել տեղեկություններ՝ ընտրություն կատարելու համար, հաճախ՝ նաև մեկընդմիջտ: Մեր օրերում, երբ արագ զարգացող տեխնոլոգիաները թելադրում են տնտեսությանը զարգացման նոր ուղղություններ, մասնագիտություն և կարիերայի ընտրությունը պահանջում է հետևողականություն, պլանավորում, գնահատում և, միգուցե, ժամանակի ընթացքում նոր նպատակների սահմանում:

Վերջին քսանամյակում հանրապետությունում շարունակում է խնդրահարույց մնալ կառուցվածքային գործազրկությունը: Դրա հիմքում մասնագիտական կրթության և աշխատանքային միջև խռոնիկ անհավասարակշռությունն է, ինչպես նաև առանց կանխատեսման, տնտեսության զարգացման ուղղությունների հաշվառման միևնույն մասնագիտության ուղղությամբ երիտասարդների կողմնորոշման պահպանվող միտումը: Այն հակասում է աշխատանքային պահանջներին և հանգեցնում «բարձր վարկանիշ» ունեցող, բայց «ոչ պիտանի» մասնագիտություն ունեցող երիտասարդ շրջանավարտների թվաքանակի աճի:

Կրթության ոլորտում շարունակաբար իրականացվող բարեփոխումների հիմքում դիտարկվում է աշխատանքային պահանջարկին միտված կադրերի պատրաստման խնդիրը: Սակայն

ակնհայտ է մասնագիտական կրթության համակարգում առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությանը ինչպես մասնագիտությանը ունեների, այնպես էլ զարգացվող կարողությանը ունեների գծով: Չնայած որ աշխատանքային «ճնշման» տակ մշակվում են մասնագետների պատրաստման նոր մոտեցումներ, կրթական նոր չափորոշիչներ, փոխվում է մասնագիտությանը ունեների շրջանակներն ու կառուցվածքը, սոցիալական գործընկերության ազգային և հաստատության մակարդակներում գործատուների մասնակցության մեծավորվում են խորհուրդներ, սակայն դեռ վաղ է խոսել պահանջարկի և շրջանավարտների կողմից որոշ մասնագիտությանը ունեների առաջարկի միջև անհրաժեշտ հավասարակշռության մասին:

Բացի այդ, շուկայամետ տնտեսության և տեխնոլոգիաների զարգացման ներկա պայմաններում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի գործընթացի թիրախում դիտարկվում են ոչ միայն դեռահասները, ովքեր կանգնած են առաջին անգամ մասնագիտությանը ընտրության առջև, այլ և անձն` իր ողջ կյանքի ընթացքում: Յուրաքանչյուր տարիքում և սոցիալական կարգավիճակում, արտաքին և ներքին ազդակներին արձագանքելու և աշխատանքային իր մրցունակությանն ապահովելու նպատակով` անձը կարիք ունի կարիերայի ուղղորդման ծառայությանը ունեների, շարունակական և լրացուցիչ կրթության: Եթե դպրոցական հասակում աշակերտների հիմնական խնդիրն է մասնագիտությանը ընտրությանը ունեն ու ինքնորոշումն, ապա երիտասարդների համար առաջնային է կարիերայի ուղղորդումն ու կառավարումը, զբաղունակության կոմպետենցիաների զարգացումը, գործազուրկների համար` աշխատանքային մոտիվացիան, աշխատող անձանց համար` մասնագիտական առաջխաղացումը:

Մեծահասակների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գլխավոր նպատակն է նրանց օժտել կարիերայի զարգացման ընդհանուր և առանցքային կոմպետենցիաներով` ինպեստանձի` որպես ուսանողի, աշխատողի և

քաղաքացու շարունակական զարգացման և մասնագիտական ինքնիրացման:

Կարճ ասած, մասնագիտական կողմնորոշումն ու կարիերայի կառավարումը շարունակական և փոխլրացնող գործընթաց է ողջ կյանքի ընթացքում:

Մասնագիտության գիտակցված ընտրությունը անձին ընձեռում է ադեկվատ սոցիալական կարգավիճակի հնարավորություն: Թե որքան կշահի կամ կկորցնի հասարակությունը և ինքը՝ անձը, կախված է նրանից, թե անձն իր հակումներին, հետաքրքրություններին, կարողություններին, ինչպես նաև երկրի կամ համայնքի տնտեսության պահանջներին համապատասխան արդյո՞ք արդյունավետ կկատարի մասնագիտության իր ընտրությունը:

Ինքնորոշումը բարդ, բայց և շատ կարևոր խնդիր է: Հաճախ անձի համար դժվար է լինում օբյեկտիվ գնահատել իր հնարավորություններն ու կարողությունները, դրանք համադրել աշխատանքային տվյալ պահի և կանխատեսվող պահանջարկի հետ: Կարևոր է նաև, որ մասնագիտության, ուսումնական հաստատության և հետագա աշխատանքային գործունեության ոլորտի ընտրությունը կատարվի ոչ միայն ազատ, ինքնուրույն, այլ նաև բացառապես գիտակցաբար:

Մի կողմից, սեփական մասնագիտական առաջընթացի ալ անավորումը յուրաքանչյուր անձի անձնական խնդիրն է, ինչը ազատության, մասնագիտական կրթության և գործունեության պահանջմունքների բավարարման հարցի կարևորություն, սեփական բարեկեցության նկատմամբ պատասխանատվության բարձր գիտակցումն է, մյուս կողմից՝ մարդն ապրում է հասարակության մեջ, և թե ինչո՞վ նա կզբաղվի, պետք է լինի մտահոգիչ հասարակության համար: Մասնագիտության գիտակցված ընտրությունը որոշում է մարդու սոցիալական ակտիվությունը, գործնական պատրաստվածությունը, իրադեկվածությունը և ընդհանուր առմամբ՝ դիրքորոշումները կյանքում: Հասարակության տեսանկյունից յուրաքանչյուր դեռահասի մասնագիտության գիտակցված ընտրությունից կախված է ազգային

տնտեսության մեջ աշխատանքի արտադրողականությանը, մտավոր ներուժի օգտագործման արդյունավետությանը, միգրացիայի և կարերի հոսքի ծավալները և այլն:

Մասնագիտության ընտրությանը նաև արդի հասարակության մեջ գնալով դառնում է ավելի դժվար խնդիր, քանի որ դժվարանում է տնտեսության ներքին կանխատեսումը հատկապես միջնաժամակետ և երկարաժամկետ հատվածում, արագ են զարգանում հեռահաղորդակցման և տեղեկատվական տեխնոլոգիաները ու մոտեղ գործում մասնագիտական բոլոր ոլորտներ, փոխվում են հասարակության արժեքները, նոր սերնդի նկարագիրը և այլն:

Անձի մասնագիտական արդյունավետ ինքնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացում կարևոր է շահագրգիռ բոլոր կառույցների ակտիվ համագործակցությունն ու մասնակցությունը: Այն ենթադրում է պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, դպրոցի, մասնագիտական ուսումնական հաստատության, ընտանիքի, հասարակության, զբաղվածության կենտրոնների, ինտեգրված սոցիալական ծառայության և այլ սոցիալական կառույցների գործողությունների համակարգում, նրանց միջև գործառնությունների խելամիտ բաշխում, գիտական և կազմակերպչական հարցերի շարունակական լուծում: Պետք է նաև հասնել հասարակական այն գիտակցման, որ մասնագիտության ընտրությունը գործընթաց է ողջ կյանքի ընթացքում:

Ներկայումս Հայաստանի Հանրապետությունում անձի ամբողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի կարգավորման որևէ համակարգ չի գործում: Տարբեր կառույցներ իրենց գործառնությունների շրջանակում որոշակի քայլեր են ձեռնարկում այդ ոլորտում, որոնք սակայն չունեն համակարգային մոտեցում, ինչպես նաև գնահատված չէ դրանց գործունեության արդյունքը:

Սույն հետազոտության շրջանակում, կարևորելով անձի մասնագիտության գիտակցված ընտրության, ինքնորոշման, արդյունավետ ինքնիրացման, մասնագիտական մրցունակության խնդիրը՝ առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետությունում

մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մոդել, որի համար հիմք են ընդունվել հետևյալ գործոնները՝

- անձնային հետաքրքրություններ, արժեքներ և համոզմունքներ,
- տնտեսական բարեփոխումներ և աշխատանքային կառուցվածք,
- համաշխարհային տեխնոլոգիական առաջընթացներ, որոնք նոր զարգացումներ են բերում մասնագիտությունների և զբաղմունքների աշխարհում,
- արտադրողականության և կայունության նկատմամբ համաշխարհային շուկայի պահանջները,
- իրավական, ֆինանսական և էթիկական նկատառումներ, որոնք ամրապնդում են գործատուների և աշխատողների իրավունքները և պատասխանատվությունները:

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մոդելը մշակված է միջազգային լավագույն փորձի վերլուծության հիման վրա և տեղայնացված Հայաստանի տնտեսական, կրթական և սոցիալական համակարգերին, բնակչության էթնիկ նկարագրին համապատասխան:

Առաջարկվող մոդելը ներառում է մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի **7 մակարդակ**՝ սկսած տարրական դպրոցից մինչև մեծահասակների ուսուցման և զբաղվածության փուլ:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 1.

**Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման
գործընթացի մոդելի նկարագիրը**

ՄԱԿԱՐ- ԴԱԿՆԵՐ Ը	ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ԵՎ ԿԱՌՈՒՅՑՆԵՐԸ	ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԹԻՐԱԽԸ	ՆՊՏԱԿՆ ՈՒ ԻՆԴԻՐՆԵՐԸ	ԳՈՐԾՆԹԱՅԸ
I	Տարրական դպրոց 1-4 դասարան	Աշակերտ	Սեփական կերպարի բացահայտում, արդյունավետ հաղորդակցում, մասնագիտությամբ ներքին աշխարհի մասին պատկերացումների ձևավորում, մարդու կյանքում աշխատանքի դերերի մասին պատկերացում՝ տարբեր տեսակի գործողությամբ ներքին ցուցադրման միջոցով	Ուսուցում
II	Միջին դպրոց (I) 5-7 դասարան		Անձնային տիպի, հետաքրքրությամբ ներքին և կարողությամբ ներքին բացահայտում, մասնագիտությամբ ներքին և զբաղմունքների աշխարհի մասին լայն տեղեկացվածությամբ Աշխատանք ծնողների հետ	Ուսուցում
III	Միջին դպրոց (II) 8-9 դասարան		Կարողությամբ ներքին հակումներն ինքնուրույն վերլուծելու,	Ուսուցում խորհրդատվությամբ

			ինքնաճանաչման և ինքնորոշման կարողությունների զարգացում, կարիերայի պլանի կազմում, ձեռներեցության վարքագծի ձևավորում, ապագա աշխատատեղի ուսումնասիրություն, լիարժեք տեղեկացվածություն կրթության և աշխատանքի մասին: Աշխատանք ծնողների հետ	յ ու ն
IV	Ավագ դպրոց 10-12 դասարան		Ինքնորոշման արժեքային և բովանդակային կողմերի ձևավորում, մասնագիտական մոտիվացիայի բացահայտում, գործունեության ոլորտների և շարունակական կրթության մասին բարձր իրազեկվածություն, անձնային աճ և կարիերայի պլանավորում, գիտելիքների և կարողությունների զարգացում՝ մասնագիտական հոսքերում առանձին առարկաների առավել խոր ուսումնասիրման միջոցով: Աշխատանք ծնողների հետ	Ուսուցում Խորհրդատվություն յ ու ն Քոուչինգ

V	Մասնագիտական, հետք ու հական ուս. հաստատություններ (ուսումնարան, քոլեջ, բուհ)	Ուսանող Հետազոտող	Ինքնորոշում, աշխատանքային դերերի և աշխատանքի ճանաչում, աշխատանքային ու մրցունակության առանցքային կոմպետենցիաների զարգացում, ուսումնառությունից աշխատանքի անցման աջակցություն	Ուսուցում Խորհրդատվություն Պրակտիկա Մենթորություն Կամավորություն
VI	Կրթությունից դուրս համակարգեր (սոցիալական կենտրոններ, գործառ, պարտադիր պոբացիայի կենտրոն, քրեակատարողական հիմնարկ և այլն)	աշխատանք փնտրող, գործազուրկ (այդ թվում՝ միգրանտ, պարտադիր ինժեռայությունից գորացրված երիտասարդ)	Աշխատանքային մոտիվացիա, մասնագիտական կողմնորոշում և ինքնորոշում, կարիերայի կառավարման կարողությունների զարգացում, աշխատանքային ու մրցունակության առանցքային կոմպետենցիաների զարգացում, աշխատանք որոնելու հմտություններ ձևավորում և զարգացում, այդ թվում՝ ինչպես գտնել և արդյունավետ օգտագործել կարիերային առնչվող տեղեկությունները:	Խորհրդատվություն Քոլեջինգ Մենթորություն Պրակտիկա Կամավորություն Ուսուցում, այդ թվում՝ աշկերտություն
VII	Կազմակերպություն	Զբաղված	Մարդկային ռեսուրսի գնահատում և	Սուպերվիզիա

	ու ն ն եր , հ ի մ ն ա ր կ ն եր և ձ ե ռ ն ա ր կ ու թ յ ու ն ն եր	ան ձ ի ն ք՝ ա շ խ ա տ ո ղ ն եր	կ առ ա վ ա ր ու մ , մ ա ս ն ա գ ի տ ա կ ան ու տ ե խ ն ո լ ո գ ի ա կ ան կ ա ր ո ղ ու թ յ ու ն ն եր ի և հ մ տ ու թ յ ու ն ն եր ի գ ա ր գ ա ց ու մ՝ կ ո ն կ ր ե տ գ բ ա ղ մ ու ն ք ի շ ը ջ ան ա կ ու մ	Ք ո ու չ ի ն գ Խ ո թ ի թ դ ա տ վ ու թ յ ու ն Ու ս ու ց ու մ /վ եր ա-պ ա տ թ ա ս տ ու մ
--	---	--	---	---

Ինչպես երևում է մոդելից, անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մակարդակներն ու տեխնոլոգիաները տարբերակված են ըստ կառույցների և թիրախային խմբերի:

Համաձայն մոդելի մակարդակների, առաջարկվող ուղղություններով կազմակերպված գործընթացների շնորհիվ թիրախային յուրաքանչյուր խմբի ներկայացուցիչ հնարավորություն ունի կերտել ու իր նախընտրած կարիերան՝ իր ընդունակություններին, հակումներին, հետաքրքրություններին համապատասխան: Ըստ էության, մասնագիտությունը, ընտրությունը և ինքնորոշման, կարիերայի զարգացման գործընթացը պետք է լինի **արոակտիվ (նախաձեռնողական)**. Դպրոցականները, ուսանողները և մեծահասակները պետք է գիտակցեն ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառություն կարևորությունն ու անհրաժեշտությունը: Ուսումնառություն հիմնական տեխնոլոգիաների տարբերակումը պայմանավորված է անձի տարիքային առանձնահատկություններով և սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակից:

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի առաջարկվող մոդելում առաջին հինգ մակարդակների գործընթացները կազմակերպվում են \$ֆորմալ կրթական համակարգերում՝ հանրակրթական և մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում: Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները ուսումնադաստիարակչական գործընթացի կարևոր բաղադրիչն են, աշակերտների հետ աշխատանքները կարող են անցկացվել արտադասարանական ժամերին՝ համապատասխան վերապատրաստում անցած մանկավարժական անձնակազմի կողմից: Այս պարագայում պետք է շեշտադրել և կարևորել ուսումնադաստիարակչական գործընթացում իրականացվող աշխատանքի մեթոդաբանությունը, ինչը պետք է զարգանա և լրացվի արդեն առարկայական կամ միջառարկայական կապերի միջոցով անցկացվող աշխատանքով: Գործընթացի հիմքում անձնային որակների, նախասիրությունների, հետաքրքրությունների բացահայտումն է

և առանցքային կոմպետենցիաների զարգացումը, տեղեկատվության փոխանցումը, մասնագիտության ունենալու մասին ճանաչելիության ունենալը, թե տարբեր առարկաներ ինչ նշանակություն ունենալ սկսեցին մասնագիտության և զբաղմունքի տեսանկյունից: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում գործող Մասնագիտական կոդմնորոշման մեթոդական կենտրոնի առաջարկով և ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ներկայացմամբ ՀՀ կառավարության 2017-2022թթ. միջոցառումների ծրագրով նախատեսվել է, որ դպրոցներում պետք է ստեղծվեն նաև մասնագիտական կոդմնորոշման կենտրոններ, որտեղ աշակերտներին և ծնողներին կմատուցվեն անհրաժեշտ ծառայություններ: Հինգերորդ մակարդակում ուսանողների հետ տարվող աշխատանքներն են, որոնք անցկացվում են նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական, բարձրագույն ուսումնական հաստատության ունենալով՝ կարիերայի և շրջանավարտների կենտրոնների միջոցով: Առաջարկվող մոդելում կարևորվում է մասնագիտական ուսումնական հաստատության կարիերայի կենտրոնների գործառնությունների նույնականացումը, կարիերայի պատասխանատվությունների ներկայացվող որակավորման և գործառնության պահանջները, իրականացված աշխատանքի մշտադիտարկման և գնահատման չափորոշիչները: Այդ նպատակով մշակվել են կարիերայի կենտրոնների հիմնական գործառնությունների օրինակելի տարբերակ և կարիերայի աշխատանքների համար պատասխանատու մասնագետի պաշտոնի օրինակելի նկարագիր, որոնք կցված են ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1-ում:

Հաջորդ՝ վեցերորդ մակարդակի գործընթացները կարող են ապահովվել ինչպես պետական (այդ թվում՝ զբաղվածության տարածքային, ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների, սոցիալական աջակցության, երեխաների խնամքի և աջակցության կենտրոններ), այնպես էլ մասնավոր սոցիալական աջակցության կենտրոնների կողմից: Քանի որ այս մակարդակի թիրախային խմբում դիտարկում ենք նաև աշխատանքային անմրցունակ անձինք (պարտադիր գինվորական ծառայությունից զորացրված

երիտասարդներ, ժամանակավոր անաշխատու-նակու թյան արձակուրդում գտնվող մայրեր, պրոբացիայի շրջանում գտնվող դատապարտյալներ, միգրանտներ և փախստականներ), մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի կազմակերպման կառույցներ կարող ենք համարել նաև համապատասխան հաստատությունները, ինչպես օրինակ՝ զորամասեր, միգրացիոն ռեսուրս կենտրոններ, քրեակատարողական հիմնարկներ և այլն:

Ինչ վերաբերվում է յոթերորդ մակարդակին, ապա այն անձի կարիերայի կառավարման գործընթացի և՛ ամփոփումն է, և՛ հեռանկարային զարգացման հնարավորությունը: Այս մակարդակում կարևոր է մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործընթացի կազմակերպումը, անձի շարունակական զարգացումը: Որպես հիմնական կառույց դիտարկվում են ձեռնարկություններն ու կազմակերպությունները, որտեղ զբաղված է անձը: Այս մակարդակի գործընթացները Հայաստանում լայն գործածություն են սկսել հատկապես վերջին տասնամյակի ընթացքում և ունեն զարգացման միտում. հիմնականում խոշոր գործատուների շրջանում և որոշակիորեն՝ միջին բիզնեսում: Ինչպես նկարագրված է մոդելում, այս մակարդակում որպես կարևոր տեխնոլոգիա առանձնացվում է նաև սուպերվիզիան: Այն ունի և վարչական, և ուսուցման բնույթ [73]: Սուպերվիզիայի տեխնիկայի հիմնական նպատակն է նպաստել մասնագետների կողմից իրենց աշխատանքային գործառնությունների արդյունավետ իրականացմանն ու ծառայությունների որակի բարելավմանը, անձնակազմի մոտիվացիային, աջակցել նրանց հաղթահարելու աշխատանքի հետ կապված խնդիրները, դժվարությունները, հուսահատությունը, խթանել նրանց մոտ գնահատված լինելու, զգացումը: Վարչական բնույթի սուպերվիզիան ոչ թե աշխատանքի նկատմամբ ուղղակի վերահսկողությունն է, այլ գիտելիքների և հմտությունների փոխանցումը: Հետևաբար սուպերվիզիան դիտարկվում է աշխատուժի պահպանման կարևոր տեխնոլոգիա:

Աշխատող անձանց կարիերայի կառավարմանն աջակցող հաստատություններ կարելի է դիտարկել նաև մարդկային

ռեսուրսի զարգացման մասնավոր կենտրոնները: Գաղտնիք չէ, որ ցանկացած համակարգի արդյունավետ գործարկման և զարգացման նախապայմանը որակավորված մասնագետների առկայությունն է: Այդ առումով յոթերորդ մակարդակը՝ մարդկային ռեսուրսի կառավարման համակարգի զարգացման համար լուրջ նախադրյալներ ունի, քանի որ 2017թ.-ին Երևանի պետական համալսարանում բացվեց մարդկային ռեսուրսի կառավարման մագիստրոսական ծրագիր: Մինչդեռ կարիերայի ուղղորդման և կառավարման գործառնությունների իրականացման համար հստակեցված չեն մասնագետների որակավորման պահանջներն ու պայմանները: Հանրակրթական հաստատության ունեներում մասնագիտական կողմնորոշման գործառնությունները վերապահված են հիմնականում սոցիալական մանկավարժի և հոգեբանի որակավորմամբ մասնագետներին, սակայն ոչ միանշանակ: Ապագա կարիերի պատրաստման ուղղությամբ որոշ քայլեր արդեն տարվում են. ԽԱԲՈՎՅԱՆԻ անվ. Հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի «Սոցիալական մանկավարժություն» մասնագիտության բակալավրի կրթական ծրագրում դասավանդվում է «Մասնագիտական կողմնորոշման հիմունքներ» առարկան, իսկ ուսանողներն իրենց մանկավարժական և ամփոփիչ-գնահատող պրակտիկաներն անցնում են Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոնում: 2017-2018 ուսումնական տարում փորձնական ծրագիր անցկացվեց նաև ՀՀ գիտության ոլորտի ազգային ակադեմիայի գիտակրթական միջազգային կենտրոնի կողմից՝ «Սոցիալական մանկավարժություն» մասնագիտության մագիստրոսի կրթական ծրագրում ներառելով «Մասնագիտական կողմնորոշում, ինքնորոշում» առարկան, որի նկարագիրը մշակված էր հիմք ընդունելով սույն աշխատանքի մոդելն ու առաջարկվող մեթոդաբանությունը:

Այս ուղղությամբ պետք է ցույց տալ միջազգային փորձը: Կրթության և մասնագիտական ուղղորդման միջազգային ասոցիացիան (ԿՄՈՒՄԱ) մշակել է միջազգային հմտությունների և որակավորման համակարգ կարիերայի ուղղորդման ծառայություններ տրամադրողների համար: Համաձայն այդ

փաստաթղթի, կարիերայի խորհրդատուների որակավորման ժամանակ կարևոր է տարբերակել գործառույթների իրականացման երեք հիմնական ուղղություն [98].

Աղյուսակ 2.

Զբաղմունքի անվանումը	ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂ	ՈՒՂՈՐԴՈՂ	ԽՈՐՀ (ՔՈՈՒՆԵՍ)
Հիմնական գործառույթները	Տրամադրում է ընդհանուր ոչ անձնավորված տեղեկատվություն, ծառայությունների իրականացման նպատակով ներգրավում է այլ մասնագետներին:	Հավաքում է տեղեկատվություն այցելուի մասին և բավարարում է նրա հիմնական կարիքները:	Օգնում է բացահայտել նպատակներ, նախապայմաններ, համոզմունքներ, արժեքներ, կարողություններ, արդյունքներ, մշակութային գործողություններ, կարիերայի

Եթե առաջին երկու զբաղմունքների դեպքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացներն անցկացվում են ըստ նպատակի տեղեկատվության փոխանցման, համակարգման և ուղղորդման գործառույթներով և մասնագետից չեն պահանջում առավել հստակ որակավորում, խորհրդատվության, քոուչինգի և մենթորության միջոցով ծառայությունների դեպքում շատ է կարևորվում մասնագետի որակավորումն ու փորձառությունը: Քոուչինգն ու մենթորությունն արդեն լայն կիրառություն ունեն նաև Հայաստանում, կրթական ծառայությունների տարբեր ոլորտներում: Այս ծառայությունների ընդհանրությունն այն է, որ դրանք ուղղված են օժանդակելու անձին իր կարիերայի արդյունավետ կառավարման գործում, սակայն տարբեր են խնդրի լուծման մեթոդները: Մասնավորապես, եթե կարիերայի քոուչինգը կենտրոնանում է առկա իրավիճակի վրա և սահմանում նպատակներ՝ առաջընթացի համար, ապա կարիերայի խորհրդատվության դեպքում դիտարկվում է անձի անցած փորձառությունը, նպատակներին

հասնելու համար առաջացած խոչընդոտները, պատճառները և փորձում առաջարկել դրանց հաղթահարման ուղիներ: Կարիերայի քոուչը գնահատում է այցելուի վիճակը տվյալ պահին և խթանում նրա գործունեությանը: Քոուչը կենտրոնանում է արդյունքների, ձեռքբերումների վրա: Կարիերայի խորհրդատու ևս գնահատում է այցելուի վիճակը և կարիերայում առաջընթաց չունենալու դեպքում կարող է օգնել հարթելու շփոթությունը և (կամ) անդրադառնալ հուզական պատճառներին՝ վերջում առաջարկելով, օրինակ՝ սահմանել նոր նպատակներ:

Այս տեխնիկաների արդյունավետ կիրառման համար կարևոր նախապայման է ծառայությունն իրականացնող մասնագետի՝ խորհրդատուի, քոուչի և մենթորի կողմից գործիքակազմերին տիրապետելը, անհրաժեշտ կոմպետենցիաներով օժտվածությունը, անձնային որակներն ու հեղինակությունը:

Կարիերայի ուղղորդման այս տեխնիկաներն ուղղված են աջակցելու այցելուին իր կարիերայի պլանավորման գործընթացում նպատակների սահմանման, խնդիրների լուծման ճանապարհին ինքնորոշվելու և հաջողության հասնելու գործընթացում: Տեխնիկաներից յուրաքանչյուրի ընտրությունը և նախապատվությունը պայմանավորված է անձի մասնագիտական և անձնային աճի կոնկրետ պահանջմունքների բավարարմամբ, արդյունավետ հանգուցալուծմամբ: Ուստի, շատ կարևոր է համապատասխան գիտելիքներ, կարողություններ և հմտություններ ունենալը կարիերայի խորհրդատվության, քոուչինգի և մենթորության մասին, տարբերակել դրանց առանձնահատկությունները և կիրառման սկզբունքները: Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացում նշված տեխնիկաների կիրառման առանձնահատկությունների պայմանական բաժանումը ներկայացրել ենք ստորև աղյուսակում:

Աղյուսակ 3.

Քոուչինգի, մենթորության և խորհրդատվության տեխնիկաների կիրառման առանձնահատկությունները

Տեխնիկաները	Քոուչինգ	Մենթորություն	Խորհրդատվություն
Հարցադրումը	Ինչպե՞ս	Ի՞նչ	Ինչո՞ւ

Կենտրոնացումը

Նպատակը

Վերջնարդյունքը

Ներկա	Ապագա	Անցյալ
Հմտությունների զարգացում	Ուսուցման նպատակների իրականացում և զարգացում	Հոգեբանական խնդիրների հաղթահարում
Ավելացնում է կոմպետենցիաները	Բացահայտում է նոր հնարավորություններ	Նպաստում է ինքնաճանաչմանը
Եվրոպական հմտությունների	զարգացման	ծրագրի (ՀԶԾ)

շրջանակներում կարիերայի ուղղորդմանը վերաբերող Ռ.Սուլթանայի [74] հաշվետվությունը, որը ամենաձավալուն վերլուծությունն է մինչ օրս, այս ոլորտի մասնագետների համար առանձնացնում է Եվրոպական ՀԶԾ-ի ցանցի անդամների կողմից ներկայացված գործառույթների հետևյալ շրջանակը՝

- **Գնահատում/ստուգում** (օրինակ՝ անհատական հատկանիշների, կարողությունների և նախապատվությունների, հոգեբանական վիճակի, աշխատունակության, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսուցման):
- **Կարիերայի և անավորում** (օրինակ՝ օգնել անձանց մշակել գործողությունների անհատական ծրագիր, քարտեզագրում, աջակցել կրթությունից աշխատաշուկա և/կամ աշխատանքի փոփոխության գործընթացներում):
- **Անհատական խորհրդատվություն** կամ քոուչինգ (օրինակ՝ զբաղվածության աջակցության նպատակով առանձին դեպքի ուսումնասիրություն, դիտարկում, խնդիրների վերհանում և լուծման ուղիների նախանշում):
- **Անձի զարգացում** (օրինակ՝ մոտիվացիա, ինքնավստահության խթանում, սոցիալական հմտությունների զարգացում և մարզում):
- Կայուն զբաղվածությանը միտված **մասնագիտացված խորհրդատվություն** (խոսքը վերաբերվում է խոցելի և աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց հետ տարվող ծառայություններին, օրինակ՝ հաշմանդամություն ունեցող, թմրամոլ, ալկոհոլից կախվածություն ունեցող, նախկին հանցագործ, անտուն, երեխայի ծննդյան և խնամքի

արձակուրդում գտնվելու և դրա արդյունքում երկատարև գործազուրկ անձինք, ներգաղթյալներ, միգրանտներ, ապաստան հայցողներ, փախստականներ, որոնց հետաշխատանքը ներառում է նախ վերականգնողական, ինտեգրման և մոտիվացիայի ծառայություններ, որից հետո նոր կարիերայի և զբաղվածության ուղղորդում):

- **Աշխատանքի միջնորդություն** (օրինակ՝ այցելություններին պարզաբանել իրենց աշխատանքային ձգտումները և գնահատել այդ ձգտումների իրականացման հավանականությունը՝ հաշվի առնելով այցելուի բնութագիրն ու աշխատանքի հնարավորությունների կառուցվածքը, ստեղծելով ցանցեր գործատուների հետ՝ ընդհանուր կամ ուորտային կտրվածքով, համապատասխանեցնել և տեղաբաշխել):
- **Աշխատանք փնտրելու աջակցություն** (օրինակ՝ աշխատանքի որոնման մեթոդներ, վերապատրաստում աշխատանքի դիմելու համար, ինքնակենսագրություն գրել, հարցազրույցի պատրաստվել, փորձնական աշխատանք, աջակցություն աշխատանքի անցման նախնական փուլում):
- **Խմբային ծառայություններ** (օրինակ՝ ինչպես գրել աշխատանքային կենսագրական, դիմում, ինչպես փնտրել աշխատանք և դիմել գործատուին, ինչպես անցնել աշխատանքային հարցազրույց, արդյունավետ հաղորդակցման հմտություններ, մասնագիտական կրթության և աշխատանքային առանձնահատկությունները, անձնային աճ և այլ թեմաներով: Խմբային ծառայությունների համար լավ հարթակ են աշխատանքի ակումբները):
- **Կարիերայի և աշխատանքի ինքնաապաստարկման ծառայություններ** (օրինակ՝ մասնագիտական կրթության, զբաղվածության հնարավորությունների և աշխատանքային վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրում առցանց հարթակների և գրադարանների միջոցով, տեղեկատվական ռեսուրս կենտրոնի կառավարում, աշխատանքային տվյալների բազաների կառավարում, աշխատանքային բանկի կամ կարիերայի բազայի կառավարում, գործատուին դիմելու համար անհրաժեշտ

նյութերի մշակում, ինչպես նաև այցելուների՝
ինքնասպասարկման նպատակով անհրաժեշտ սարքավորումներից
օգտվելու հմտությունների ձևավորմանն աջակցում) [74]:

2.2 Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի տեխնոլոգիան և տեխնիկաները

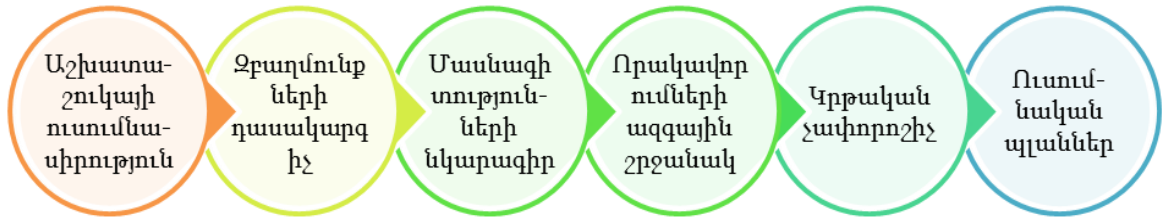
Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացում կիրառվող տեխնոլոգիան պետք է հնարավորություն տա համադրել նաև առաջարկվող մակարդակները որակավորումների ազգային շրջանակի 8 մակարդակների և դրանց բնութագրիչների հետ, այն հիմնավորմամբ, որ կրթության որակի և արդյունավետության բարձրացման կարևոր նախապայմաններից է աշխատանքային պահանջներին համապատասխան կրթական ծրագրերի իրականացումը: Աշխատանքային պահանջների բացահայտումը և դրանց համապատասխան կրթական ծրագրերի իրականացումը կապահովի աշխատանքային պահանջները որակյալ և մրցունակ մասնագետների մասով:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ որակավորումների շրջանակները և զբաղմունքների դասակարգիչները աշխատանքային պահանջների և կրթության որակի համապատասխանեցման համար կարևոր գործիքներ են: Դրանց միջև փոխադարձ կապը հասկանալու համար անհրաժեշտ է դիտարկել կրթությունը, որպես շուկայի անընդհատ փոփոխվող պահանջները բավարարելուն միտված գործընթացը, որի արդյունքում ուսումնառողները պետք է յուրացնեն այնպիսի գիտելիքներ, կարողություններ և հմտություններ, ձեռք բերեն այնպիսի կոմպետենցիաներ, որոնք նրանցից կպահանջվեն իրենց աշխատանքային պարտականությունների կատարման համար: Այդ տեսակետից կրթության որակը մեծապես պայմանավորված է կրթական չափորոշիչների ճիշտ մշակումից: Աշխատանքային ուսումնասիրությունները և վերլուծությունները իրենց արտացոլումը պետք է գտնեն զբաղմունքների դասակարգչում [76]: Կրթական գործընթացի կարգավորման հաջորդ կարևոր գործիքը դառնում է մասնագիտության նկարագիրը:

Կրթական գործընթացի արդյունավետ կազմակերպման, կրթության որակի բարձրացման և կրթության արդյունքը աշխատանքային պահանջներին համապատասխանեցնելու համար

ձևավորվում է տրամաբանական շղթա, որը կարելի է պայմանականորեն պատկերել հետևյալ կերպ.

Գծապատկեր 1.



Այսպիսով, զբաղմունքների դասակարգիչը և մասնագիտությունների նկարագիրը հանդիսանում են աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունների և վերլուծությունների արդյունքում ձևավորված գործիքներ, որոնք նպաստում են կրթական չափորոշիչների մշակման աշխատանքներին, ապահովելով կրթական գործընթացի արդյունավետ, որակով և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան կազմակերպումը: Ինչպես որակավորումների ազգային շրջանակը [16], այնպես էլ մասնագիտությունների, մասնագիտացումների և պաշտոնների դասակարգիչը [11], տարիֆաորակավորման տեղեկատվությունը կարևոր դերակատարում ունեն մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացներում, որպես գործիքակազմներ:

Առաջարկվող մոդելով տարբերակելով մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի թիրախներն ու կառույցները, նաև կիրառվող տեխնոլոգիան՝ այդուամենայնիվ բոլոր մակարդակներում մեթոդաբանական մոտեցումները նույնն են: Տեխնոլոգիայի մեթոդաբանության հիմքում, ղեկավարվելով սույն աշխատանքի շրջանակում անցկացված հետազոտությունների արդյունքով, նաև հիմք ընդունելով անձի զարգացման հոգեբանական ավարժական տեսությունները, առաջարկում ենք տեղեկատվության, խորհրդատվության, վերաբերմունքի ձևավորման և կարողությունների զարգացման գործընթացը կազմակերպել հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝

- Անձնային աճ և զարգացում,
- Աշխատանք և հասարակություն,
- Կարիերան ձեռներեցությո՜ւն:

Այս ուղղությո՜ւններից յուրաքանչյուրը տարբեր մակարդակներում մեր դիտարկմամբ ունեն տարբեր շեշտադրում, ինչպես առաջարկում ենք ստորև աղյուսակում (երեք նիշով նշված են տարբեր մակարդակներում համապատասխան թիրախային խմբերի հետ աշխատանքի մեթոդաբանությո՜ւն մեջ առավել մեծ շեշտադրում պահանջող ուղղությո՜ւնները):

Աղյուսակ 4. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման տեխնոլոգիայի մեթոդաբանությո՜ւն հիմքում առաջարկվող ուղղությո՜ւններն ու ըստմակարդակների շեշտադրումները

	Իմաստ I	Իմաստ II	Իմաստ III	Իմաստ IV	Իմաստ V	Իմաստ VI	Իմաստ VII
<i>Անձնային աճ և զարգացում</i>	√√√	√√√	√√√	√√	√√	√	√
<i>Աշխատանք և հասարակություն</i>	√	√	√	√√√	√√√	√√	√
<i>Կարիերան ձեռներեցությո՜ւն</i>	√	√	√	√√	√√√	√√√	√√√

Առավել տրամաբանական և շահեկան կլինի երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման, այդ թվում՝ կարիերայի ուղղորդման ծառայությո՜ւնները կառուցել Եվրոպական խորհրդի կողմից ընդունված ժամանակակից քաղաքացուն անհրաժեշտությո՜ւն կոմպետենցիաների ցանկին համապատասխան:

Պետք է հավելել, որ դեռ 2000թ. մարտին Լիսաբոնի Եվրոպական խորհուրդը Եվրամիության համար սահմանեց ռազմավարական նոր նպատակ՝ դառնալ «աշխարհի ամենամրցունակ և դինամիկ, գիտելիքահեն տնտեսությո՜ւնը, որն ունակ է կայուն տնտեսական

զարգացման, ունի ավելի մեծ թվով և ավելի լավ աշխատատեղեր և առավել մեծ սոցիալական համախմբվածություն» [93]: Այս նպատակին հասնելու համար կարևորվեց «նոր տարրական հմտությունների» զարգացումը ամբողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության գործընթացում: Սակայն 2004թ. ընդունվեց, որ «տարրական հմտություններ» տերմինը չափազանց սահմանափակող է, քանզի ընդհանուր առմամբ ընկալվում է տարրական գրագիտության և թվաբանական գիտելիքների իմաստով, իսկ վերջիններս դիտվում են որպես «գոյատևման» կամ «կյանքի» հմտություններ [77, 3]: «Տարրական» տերմինը ենթադրում է «իրավիճակով պայմանավորված», իսկ մեկ իրավիճակում մեկ խնդիր լուծելու համար բավարար «տարրական հմտության» տիրապետելը կարող է բավարար չլինել նույն խնդիրը մեկ այլ իրավիճակում լուծելու համար [77, 4]:

Գոյատևման հարցն ունի երկակի բնույթ՝ տնտեսական և գոյաբանական (էկզիստենցիալ իստական): Օրինակ՝ եթե կրթական բարեփոխումների կիզակետը տարրական հմտությունների զարգացումն է, ապա խոսքը գոյատևման մասին է: Ուստի եվրամիությունը «տարրական հմտությունների» շեշտադրումից անցում է կատարել «Էական կարողություններին», քանզի վերջիններս սահմանափակող չեն: Եվրոպական Խորհրդարանի և Խորհրդի կողմից ներմուծվել է «Էական կարողություններին» նոր ըմբռնում, ըստ որի «Էական են համարվում գիտելիքների և վերաբերմունքների փոխանցելի, բազմաֆունկցիոնալ կարողությունները, որոնք անհրաժեշտ են բոլորին՝ անձնային աճի, կայացման և զարգացման, ներառման և զբաղվածության համար: Դրանք պետք է զարգացվեն ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությանը գուգահեռ և հիմք ծառայեն հետագա կրթության և վերապատրաստման համար՝ որպես ամբողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության մաս» [77, 6]:

Ըստ այդ փաստաթղթի, ութ կարողություններն են՝

1. մայրենի լեզվի անթերի իմացություն,
2. օտար լեզվի (նույնիսկ առնվազն երկու) իմացություն,

3. մաթեմատիկական և բնագիտական հիմնարար գիտելիքների առկայություն,
4. թվայնացված տեխնոլոգիական սարքերից օգտվելու,
5. արդյունավետ միջանձնային հաղորդակցման և քաղաքացիական ներգրավվածություն,
6. արդյունավետ սովորելու,
7. ձեռներեցություն,
8. մշակութային արժեքների ընկալման կարողություններ [77, 12]:

Թեպետ վերոնշյալ բոլոր կոմպետենցիաներն էլ իրենց ավանդն են բերում կարիերայի ուղղորդմանը, սակայն այս նպատակի համար հատկապես կարևոր են երկուսը՝ **«արդյունավետ սովորել»** և **«ձեռներեցություն»**:

«Արդյունավետ սովորել» նշանակում է ժամանակն արդյունավետ կերպով կառավարելու, խնդիրները լուծելու, նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու, վերլուծելու, գնահատելու և յուրացնելու, ինչպես նաև նոր գիտելիքները և հմտությունները տարբեր իրավիճակներում կիրառելու կարողություն: Ավելի ընդհանուր ձևակերպմամբ՝ «արդյունավետ սովորելու» կամ «սովորել, թե ինչպես սովորել» կարողությունը մեծապես նպաստում է սեփական կարիերայի ուղու կառավարմանը:

Գիտելիքների շրջանակը

- Ուսումնառության նախընտրած մեթոդների, սեփական կարողությունների, հմտությունների և որակավորումների ուժեղ և թույլ կողմերի մասին հիմնարար գիտելիքներ:
- Կրթության և ուսուցման, լրացուցիչ և շարունակական կրթության համակարգի հնարավորությունների, ֆորմալ, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթական ձևերի առանձնահատկությունների մասին իմացություն:

Հմտությունների շրջանակ

- Ընդհանուր հմտություններ ուսումնառության և կարիերայի արդյունավետ կառավարման մասին:

- Վերբալ և ոչ վերբալ (ինչ երանգ, ժեստեր, դիմախաղ և այլն) արդյունավետ հաղորդակցման հմտություններ՝ կիրառելով բանավոր և գրավոր խոսքի տարբեր միջոցներ:
- Համակարգչային և այլ տեխնիկական միջոցներից ազատ օգտվելու, համացանցային տիրույթում անհրաժեշտ տեղեկատվությունը փնտրելու, այն վերլուծելու և համադրելու գործնական հմտություններ:

Վերաբերմունքի շրջանակ

- Փոփոխություններ կատարելու պատրաստակամություն և հաջողության հասնելու վստահություն:
- Հարմարվողականություն և ճկունություն:

Ձեռներեցություն կոմպետենցիան ընդհանրացնելով պետք է հավելել, որ այն ունի ակտիվ և պասիվ բաղադրիչներ: Կազմված է անձամբ փոփոխություն առաջ բերելու հակումից և արտաքին գործոնների առաջ բերած նորարարությունները հաղթահարելու, դրանք պաշտպանելու և դրանց հարմարվելու ունակությունից: Ձեռներեցությունը ներառում է պատասխանատվության ստանձնում սեփական գործողությունների նկատմամբ (լինեն դրանք դրական, թե բացասական), ռազմավարական տեսլականի մշակում, նպատակների սահմանում և իրագործում, ինչպես նաև հաջողության հասնելու մոտիվացիա:

Գիտելիքների շրջանակ

- Առկա հնարավորությունների մասին իմացություն՝ առանձնացնելու տեսական և գործնական գիտելիքների այն շրջանակը, որը համապատասխանում է տվյալ անձի անհատական, մասնագիտական և գործարար գործունեությանը:

Հմտությունների շրջանակ

- Ծրագրերի մշակման և իրականացման հմտություններ:
- Թիմային աջխառանքի, ժամանակի կառավարման, փոփոխվող իրավիճակներում արագ կողմնորոշվելու առանցքային հմտություններ:
- Անձնային ուժեղ և թույլ կողմերը բացահայտելու հմտություն:

- Ռիսկերը գնահատելու և դրանց արդարացված լինելու դեպքում՝ ռիսկի դիմելու կարողության գործնական տիրապետում (օրինակ, մաթեմատիկայում կարևոր է ուսուցանել խնդիրներ լուծելիս դատողություններ անելու հմտություններ, քան պահանջել սերտել և կիրառել բանաձևերը):

Վերաբերմունքի շրջանակ

- Նախաձեռնությունն հանդես բերելու տրամադրվածություն:
- Մոտիվացիա:

Հիմք ընդունելով միջազգային փորձը և տեղական համատեքստը՝ առաջարկվում է հանրակրթական դպրոցների արտադասարանական ծրագրով 8-9-րդ և 10-11-րդ դասարաններում նախատեսել մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խմբակ, որի շրջանակներում աշակերտների հետ աշխատանքներ կտարվեն յուրաքանչյուր ուսումնական տարի 24-ական ժամ տևողությամբ մոդուլների և 10-ական ժամ ուսումնականաչողական այցերի, անհատական աշխատանքների միջոցով:

Առաջարկվող ուսումնական ծրագրի մոդուլները ներկայացված են ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2-ում:

Անհերքելի է ծնողների մասնակցությունը երեխաների մասնագիտության ընտրության գործում, ուստի մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններում առանձին տեղ է հատկացվում ծնողների հետ աշխատանքին: Փորձը ցույց է տալիս, որ բարձր դասարանների աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման հետ կապված խնդիրները հաճախ ծագում են այն դեպքում, երբ անձը որպես ինքնուրույն անհատականություն լիարժեք ձևավորված չէ, ինչի հիմքում հիմնականում ընտանեկան դաստիարակությունն է: Ծառ դեպքերում ծնողները երեխաների հետ հարաբերություններում լիարժեք չեն գիտակցում իրենց խնդիրները: Նրանք առավել ապես հակված են երեխաների փոխարեն որոշումներ կայացնելու, ինչը լուրջ խոչընդոտ է անձի ձևավորման գործընթացում և խանգարում է երեխայի մասնագիտական ինքնորոշմանը: Մասնագիտության ընտրության հարցերը և կրթություն/ուսուցում ստանալու ուղիներ գտնելը

դժվար խնդիր են թե՛ երեխաների և թե՛ նրանց ծնողների համար: Մասնագիտական ինքնորոշման գործընթացը կրճատելու և ուղղված ծնողների հոգեբանական ճնշման փորձերը, որպես կանոն, բացասական արդյունք են տալիս՝ երեխաների մոտ առաջացնելով անհանդուրժողականություն, իսկ երբեմն՝ մերժում ցանկացած ինքնորոշման քայլից:

Մասնագիտության ճիշտ ընտրության մասին ծնողների պատկերացումները հաճախ չեն համապատասխանում երկրի տնտեսական զարգացման արդի էտապին: Դրա պատճառը աշխատանքային ոլորտում մասնագիտությունների առաջացումն է, երկրի տնտեսության տարբեր ճյուղերի զարգացման նոր ուղիները: Ոչ միշտ են ծնողները մասնագիտական տեսանկյունից տեսնում և օբյեկտիվ գնահատում երեխաների հետաքրքրություններն ու կարողությունները: Հաճախ նրանց խորհուրդները հիմնված են լինում այս կամ այն մասնագիտության, այսպես կոչված, հեղինակության վրա: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում մասնագիտական իրազեկման աշխատանքներ տանել նաև ծնողների հետ:

Ծնողների համար ծառայությունները տարբերակվում են հիմնականում ըստ մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի շրջափուլերի, նաև՝ ըստ իրավիճակի: Յուրաքանչյուր տարիքային խմբի համար սահմանվում են առանձին նպատակներ և ակնկալվող արդյունքներ: Աշխատանքները ներառում են զրույցներ, քննարկումներ, ծանոթացում աշխատանքային կանխատեսվող զարգացումներին, տարբեր մասնագիտությունների նկարագրերին, նաև՝ մասնագիտական կրթության համակարգի, կրթություն և ուսուցում իրականացնող հաստատություններում ուսումնառության հնարավորությունների և պայմանների մասին:

Ծնողներն իրենց երեխաների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում կարող են հանդես գալ ինչպես խորհրդատուներ, այնպես էլ մենթորներ: Սակայն եթե որպես խորհրդատու նրանք կարող են սուբյեկտիվ լինել իրենց երեխաների նկատմամբ, ապա մենթորության տեխնիկան հնարավորություն է տալիս բացառել ուսուցչականությունը և գտնել այն հիմնական հարցերի

պատասխանները, որոնք կարող են բնութագրել, թե մասնագիտական ինքնորոշման ինչ փուլում է գտնվում երեխան:

Մասնագիտական կողմնորոշման մենթորության տեխնիկայի օգնությամբ ծնողները որպես փորձառու և երեխայի համար հեղինակավոր անձ, իրենց փորձառությունն են ներկայացնում և ազդեցությունն թողնում, իսկ անհրաժեշտ տեղեկատվությունը փորձում են գտնել համատեղ՝ հիմնվելով տվյալ պահին համայնքի և երկրի տնտեսական նկարագրի ու շարունակական կրթության հնարավորությունների վրա: Եթե խորհրդատվության ժամանակ ծնողը պետք է ունենա բոլոր հարցերի պատասխանները, ապա մենթորությունը ենթադրում է նպատակի և խնդիրների համատեղ սահմանումից հետո յուրաքանչյուր հարցի շուրջ ծավալել քննարկումներ՝ որոշումների կայացումը վերապահելով երեխային:

Ծնողների հետ աշխատանքի մեթոդիկան ներկայացված է ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3-ում:

Ինչ վերաբերվում է մոդելով առաջարկվող 6-րդ մակարդակին, ապա աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձանց մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացը կարելի է տարանջատել երեք ուղղության. Առաջին դեպքում աշխատանքներն ուղղված են այն անձանց, ովքեր պատրաստ են ցանկացած պահի անցնել հարմար աշխատանքի և չունեն գործազուրկ դառնալ ու վախ, մյուս դեպքում՝ պատրաստ են աշխատել, բայց անվստահ են: Իսկ երրորդ դեպքում գործընթացը վերաբերվում է երկարատև գործազուրկների, ովքեր չունեն մոտիվացիա, պատրաստ չեն և չեն ցանկանում անցնել աշխատանքի:

Նախանշված ուղղություններով աշխատանքներն իրականացվում են առանձին տեխնոլոգիայով և տարբեր տեխնիկաների կիրառմամբ:

2.3 Առանցքային կոմպետենցիաների զարգացման առանձնահատկությունները մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացում

Մասնագիտություն ընտրություն և կարիերան դիտարկվում է որպես մարդու անձնային աճի ու ինքնազարգացման գործընթաց : Մասնագիտական կողմնորոշումը «պետք է արդյունք է ինչիսկի գործընթացի, որը սկսվում է անձի վաղ, երևակայական ընտրություններով, որին հաջորդում է կարիերայի կառավարումը՝ փորձնական ու հարմարվողական, այնուհետև՝ իրատեսական ընտրությունները (ինքնորոշումը)» [79]:

Ներկա ժամանակի մարտահրավերներին, արագ զարգացող ու փոփոխվող տնտեսության կողմից ներկայացվող պահանջներին ընդառաջ մասնագիտական կարողություններին զուգահեռ խնդիր է դրվում զարգացնել ու անձի առանցքային կոմպետենցիաները: Այն դրական ազդեցություն ունի անձի մասնագիտական ինքնորոշման և աշխատանքային ու մրցունակության բարձրացման վրա: Վերջին շրջանում իրականացված տարբեր հետազոտություններ հաստատել են այդ մոտեցումը: Գործատուների շրջանում անցկացված հարցման ընթացքում պարզվել է, որ առաջին անգամ աշխատանքային ու մրցունակության գործող երիտասարդների ընտրության համար գործատուները կարևորում է նախ անձնային որակները (պատասխանատվություն, պարտաճանաչություն, հավատարմություն), առանցքային կարողությունները (սովորել կարողանալ, օտար լեզվի իմացություն, տեխնիկական միջոցներից օգտվելու տարրական գրագիտություն, նորարարություն և այլն), հետո միայն մասնագիտական գիտելիքներն ու կարողությունները: Նույնական է պատկերը ըստ ՀՀ երիտասարդության զբաղվածության հիմնախնդիրները թեմայով սոցիոլոգիական հետազոտության տվյալների, ըստ որի արդեն իսկ աշխատանք ունեցող երիտասարդների՝ աշխատանք գտնելու գործընթացի վրա ազդեցություն ունեցած գործոնների մեջ ցուցանիշները հավասարապես բաշխվել են աշխատանք փնտրողի «առանցքային կարողություններ և ունակություններ» և «մասնագիտական կարողություններ» միջև՝ 18%-ական, իսկ ամենաբարձր ցուցանիշը՝ 27.3%, նշվել է

«ծանոթությունը» (թվերը ներկայացված են հանրագումարով) [19, 24]:

Շրջանառվող տեսակետը հիմնավորվում է նաև սույն աշխատանքի շրջանակում իրականացված հետազոտություններով:

Առանցքային կոմպետենցիաների զարգացումը կարևորվում է անկախ մասնագիտությունից ու ապագա զբաղմունքից: Թեև վերջիններիս նկարագրերից ելնելով՝ առանձնակի շեշտադրություն կարող է լինել այս կամ այն առանձին կոմպետենցիաների վրա: Որպես աշխատանքային անձի մրցունակություն վրա ազդող գործոն, կարելի է առանձնացնել մի շարք կարողություններ, հատկապես միջանկյալին և միջմշակութային հաղորդակցման, խնդիրների լուծման, թիմային աշխատանքի: Այս գործընթացներում զգալի ազդեցություն ունեն անձնային որակները, անձի սովորույթները և վերաբերմունքը:

Ուսանողի համար ստեղծագործական մտածողությունը զարգացնելը կարևոր է այնքանով, որ նա առավել մրցունակ է դառնում աշխատանքային, կարող է գտնել իր տեղը՝ փորձելով բոլոր հնարավորությունները և ստեղծելով արագ փոփոխվող իրականության հետ հարաբերվելու իր ուրույն կերպարը: անձը պատասխանատու դառնալ իր ժամանակի պլանավորման համար: Ուստի և կարևոր է, որ կրթական ծրագրում ընդգրկվեն առարկաներ, որոնք կնպաստեն ժամանակի կառավարման, արդյունավետ հաղորդակցման, տեղեկատվություն փնտրելու և կարևոր հաղորդագրությունները առանձնացնելու կոմպետենցիաների զարգացմանը, դրանով իսկ բարձրացնելով նրանց պատասխանատվությունն իրենց կյանքի ու վարքագծի հանդեպ: Աշակերտները պետք է ավելի լավ հասկանան իրենք իրենց, զարգացնեն սեփական ուժերի վրա հենվելու կարողություն, ինքնուրույնություն, ընդհանուր առմամբ՝ ունենան այնպիսի հմտություններ, որոնք կանդրադառնան անհատականության ձևավորման վրա: Ուսումնառությունը չպետք է չափից ավելի շատ «դեղատոմսեր» առաջարկի, որպեսզի աշակերտները հետևեն քայլ-առ-քայլ մոտեցմանը, այլ պետք է գուգահեռաբար կրթական համակարգի բոլոր մակարդակներում որպես կրթության

բովանդակության կարևոր բաղադրիչ ներառի ընդհանուր (առանցքային) կոմպետենցիաների ձևավորումն ու զարգացումը, որպեսզի ուսումնառողների առջև բացի նոր փորձառության ունենք և հնարավորություններ:

Այս մոտեցմամբ ազատ շուկայական տնտեսության ներկայացման ներում անձի կայուն զարգացման գործում, ի թիվս այլ խնդիրների, կարևոր նախապայման է նաև մասնագիտության գիտակցված ընտրության և ինքնորոշման, կարիերայի արդյունավետ կառավարման հարցը: Իսկ այս գործընթացում էական է ոչ միայն տեղեկացվածության խնդիրը, այլև առանցքային կոմպետենցիաների ձևավորումն ու զարգացումը:

Կարիերայի կառավարման գործընթացում առանձնահատուկ դեր ունի սովորողների մոտ ձեռնբեցության կոմպետենցիաների զարգացումը: Ներկայումս ակտիվ քննարկումներ են ծավալվում առանցքային կոմպետենցիաների շրջանակում ձեռնբեցության ուսումնառության նշանակության շուրջ: Ձեռնբեցության ուսումնառությանը տարբեր երկրներում և կրթության բոլոր մակարդակներում տարբեր բովանդակություն կարող են տրվել: Ձեռնբեցության ուսուցումը, որպես ուսանողների առավել լայն կոմպետենցիաների զարգացման հնարավորություն, կարող է բերել անհատական, սոցիալական, գիտական և տնտեսական մեծ օգուտներ, քանի որ ձեռք բերած կոմպետենցիաները կիրառելի են մարդու գործունեության և կյանքի տարբեր բնագավառներում: Ձեռնբեցությունն այս համատեքստում նշանակում է գաղափարները գործողության միջոցով իրականացնելու կարողություն: Դա, ըստ էության պահանջում է ստեղծագործական և նորարարական մոտեցում, ռիսկերին դիմագրավելու և նախաձեռնելու, ինչպես նաև պլանավորման և կառավարման կոմպետենտություն՝ միտված նպատակների իրականացմանը: Դա մարդուն օժանդակում է իր առօրյա գործունեության մեջ, օգնում է ինքն առավել տեղեկացված: Այն հիմք է ծառայում նաև սոցիալական կամ առևտրային գործունեության համար: Ձեռնբեցության ուսումնառությունը զարգացնում է մարդու կառավարման կոմպետենտությունը ողջ կյանքի ընթացքում,

նպաստում մի շարք սոցիալական նպատակների իրականացմանը [77, 17]:

Ընդհանուր առմամբ, ձեռնարկատիրական ուսումնառության սահմանման մեջ կարևորվել է երկու տարբեր տարրերի կամ հասկացությունների ներառումը՝

- **ձեռներեցության կոմպետենցիա** որը ներառում է անձի անհատական այնպիսի հատկանիշներ և հմտություններ, որոնք կնպաստեն հասարակական միջավայրում նրա դերի, իսկ աշխատանքի վայրում՝ մրցունակության բարձրացմանը (այն չի պարտադրում անձի կողմից նոր ձեռնարկության կամ բիզնեսի ստեղծում),
- **սեփական գործի կամ նոր բիզնեսի ստեղծման վերաբերյալ գիտելիք և կարողություն**, ինչն անձն ստանում է իր կյանքի ընթացքում՝ անկախ ուսումնառության տեսակից (ֆորմալ, ոչ ֆորմալ կամ ինֆորմալ):

Ձեռներեցության ուսումնառության գործընթացը՝ ներառյալ անձի ձեռներեցության կոմպետենցիաների բացահայտումը և զարգացումը, առանձնացվում են հանրակրթական և մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում ուսումնառողների կամ ունկնդիրների տարիքային զարգացման փուլերով պայմանավորված: Այն ենթադրում է համապատասխան անձնային առանձնահատկությունների, գիտելիքի, կարողությունների, հմտությունների զարգացում:

Սույն աշխատանքի շրջանակներում առաջարկվող 1-ին մակարդակում ձեռներեցության ուսումնառությունը նպատակ ունի խթանել ստեղծագործելու, նախաձեռնելու ոգին և անկախությունը, որը նպաստում է ձեռներեցության վերաբերմունքի ձևավորմանը: Դրանք օգտակար կլինեն ողջ կյանքի և աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Այս փուլում պետք է զարգացվեն ուսումնառության ինքնուրույն և ակտիվ տեսակները: Աշակերտները պետք է ստանան նախնական գիտելիքներ և պատկերացումներ բիզնեսի և գործարար միջավայրի, ձեռներեցի կերպարի, հասարակության մեջ նրա դերի մասին: Միջոցառումները կարող են ներառել աշխատանքներ

ծրագրերի վրա, ուսուցում խաղերի ընթացքում, պարզ դեպքերի ներկայացում և այցելության ունեղական ձեռնարկություններ:

Մոդելի 2-4-րդ մակարդակներում աշխատանքները պետք է շարունակվեն ձեռներեցության կոմպետենցիաների զարգացման ուղղությամբ: Ի հավելումն դրա, ձեռներեցության ուսուցումը պետք է ուղղված լինի ինքնագրավածության՝ որպես կարիերայի հնարավոր տարբերակի դիտարկման մասին ուսումնառողների տեղեկացվածության բարձրացմանը (անձը կարող է լինել ոչ միայն աշխատակից, այլև ձեռնարկատեր): Այն պետք է հիմնված լինի գործնական աշխատանք կատարելու վրա: Օրինակ՝ ղեկավարելով փոքր ձեռնարկություն, բիզնես ստեղծելու հնարավորությունների վերաբերյալ յուրաքանչյուր ուսուցման կամ վերապատրաստման կազմակերպում (հատկապես հիմնական ընդհանուր կրթության հիմքով մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում):

Միաժամանակ, ձեռներեցության ուսումնառությունը նշանակում է նաև զարգացնել մշակույթ, որը ձևավորվում է, երբ ուսումնառողները ստանում են գաղափարները գործողության միջոցով իրականացնելու հնարավորություն: Դա դժվար է իրականացնել ավանդական դասավանդման եղանակով, քանի որ սովորողը գտնվում է պասիվ վիճակում և հանդես է գալիս որպես լոկալ պատրաստի գաղափարները յուրացնող: Նկատի ունենալով, որ ձեռներեցության ուսումնառությունը բազմաշերտ է, այն պետք է հասանելի դարձնել բոլոր ուսանողներին՝ գործնական աշխատանքների միջոցով զարգացնելով կարողություններ և ձևավորելով վերաբերմունք, այլ ոչ թե որպես առանձին առարկա՝ ուսուցման բոլոր մակարդակներում և փուլերում:

Ձեռներեցության ուսումնառությունը ուժեղացնում է անձի տնտեսական ակտիվությունն ու բավարարվածությունը: Ձևավորվող առանցքային կոմպետենցիաները, որոնք ձեռներեցության հիմքերն են, լրացվում են բիզնեսի մասին ավելի կոնկրետ գիտելիքներով՝ կրթության մակարդակին համապատասխան: Ձեռներեցությունը առանցքային կոմպետենցիա է բոլորի համար, ինչն օգնում է երիտասարդներին լինել ավելի

ստեղծագործ և ինքնավստահ այն ամենում, ինչ իրենք նախաձեռնում և իրագործում են որպես սոցիալապես պատասխանատու անձ:

Եվրոպական Միության «Կրթություն և ուսուցում 2010» աշխատանքային ծրագիրը ձեռնբերեցությունը ներառել է ամբողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության եվրոպական ութ առանցքային կամ էական կոմպետենցիաների շարքում, որոնք անհրաժեշտ են անձի մրցունակության, պահանջմունքների բավարարվածության, սոցիալական ներառման, ակտիվ քաղաքացիության և կայուն զբաղվածություն ունենալու համար:

Ձեռնբերեցության ուսումնառությունը պետք է դիտարկվի ավելի լայն շրջանակներում: Դա նշանակում է՝ զարգացնել այն հատկանիշները, որոնք անձին, **անկախ իր սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակից ու տարիքից**, անհրաժեշտ են ձեռնբերեց լինելու համար: Արդյունքում անձինք կկարողանան ցուցադրել իրենց ստեղծագործական մոտեցումը, ոգևորությունն ու ինքնավստահությունը, կսովորեն՝ ինչպես աշխատել մյուսների հետ, ավելի պատրաստակամ կլինեն ստանձնել պատասխանատվություն և իրականացնել իրենց նախաձեռնությունները: Այս կոմպետենցիաների զարգացումը կնպաստի, որ անձը լինի հասարակության անկախ, ակտիվ, լիարժեք և պատասխանատու անդամ:

ԵՐԿՐՈՐԴ ԳԼԽԻ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒ ԹՅՈՒՆ

Այս ափսոսվ՝

1. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի առաջարկվող մոդելը ներառում է 7 մակարդակ՝ սկսած տարրական դպրոցից մինչև մեծահասակների ուսուցման և զբաղվածության փուլը:
2. Մեծահասակների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գլխավոր նպատակն է նրանց օժտել կարիերայի զարգացման ընդհանուր և առանցքային կոմպետենցիաներով՝ ի նպաստ անձի շարունակական զարգացման և մասնագիտական ինքնիրացման:
3. Մասնագիտության ընտրության և ինքնորոշման, կարիերայի զարգացման գործընթացը պետք է լինի **սրոակտիվ (նախաձեռնողական)**:
4. Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները դիտարկվում են որպես դաստիարակության բաղկացուցիչ:
5. Որակավորումների շրջանակները և զբաղմունքների դասակարգիչները աշխատաշուկայի պահանջների և կրթության որակի համապատասխանեցման համար կարևոր գործիքներ են:
6. Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները հիմնված են եվրոպական խորհրդի կողմից ընդունված ժամանակակից քաղաքացուն անհրաժեշտությամբ կոմպետենցիաների վրա:
7. Կարիերայի կառավարման գործընթացում առանձնահատուկ դեր ունի անձի ձեռներեցության կոմպետենցիայի ձևավորումը, որն ուղղված է անկախ մասնագիտությունից և տարիքից այնպիսի կարողությունների զարգացմանը, ինչը խթանում է անձի տնտեսական ակտիվությունը, օգնում է անձին լինել ավելի ստեղծագործ և ինքնավստահ, նախաձեռնող և որոշում կայացնող, նաև՝ որպես սոցիալապես պատասխանատու անձ:

ԳԼՈՒԽ 3
ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ
ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԳԼԱՅԱՏՈՒՄ

3.1 Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման
գործընթացների արդյունավետության գնահատման
հետազոտության ու ներքին արդյունքները

Ցանկացած բազմամակարդակ համակարգի արդյունավետ ներդրման համար կարևոր է հիմնարար ուղղությունների փորձնական գործարկումն ու ազդեցության գնահատումը, որից հետո միայն կարելի է խոսել մոդելի լիարժեք ներդրման մասին: Ուստի, հետազոտական մասում դիտարկվել են մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի գործընթացի այն մակարդակները, որոնք որոշիչ դեր կարող են ունենալ անձի մասնագիտական ինքնորոշման և տնտեսական ակտիվության վրա: Մասնավորապես, այդ նպատակով առանձնացրել ենք հետևյալ 4 մակարդակները.

Աղյուսակ 5.

Հետազոտության համար առանձնացված մակարդակներն ու
հետազոտության նպատակը

Մակարդակը	Թիրախ խումբը	Կառույցը	Հետազոտության նպատակը
III	Միջին դպրոցի աշակերտ	Հանրակրթական հաստատության	Բացահայտել կանոնավոր ծրագրով մեկ ուսումնական տարի մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների ազդեցությունը աշակերտների կողմից մասնագիտության գիտակցված ընտրության, իրազեկվածության, ինչպես նաև արժեքների ձևավորման և ինքնորոշվածության վրա:
IV	Ավագ դպրոցական		
V	Ուսանող	Մասնագիտական	Բացահայտել կանոնավոր ծրագրով մեկ կիսամյակ

		ուս. հաստատություններ	կարիերայի կառավարման աշխատանքների ազդեցությունը ուսանողների կարիերայի ինքնորոշման, աշխատանքային դերերի և աշխատատեղերի ճանաչման, աշխատաշուկայում մրցունակության ընդհանուր կոմպետենցիաների զարգացման վրա:
VI	Աշխատանք փնտրող	Զբաղվածության կենտրոն	Բացահայտել կանոնավոր ծրագրով մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման աշխատանքների ազդեցությունը աշխատանք փնտրողների աշխատանքային մոտիվացիայի, կարիերայի կառավարման կարողությունների զարգացման, աշխատանք որոնելու հմտությունների ձևավորման վրա:

Ֆորմալ կրթական համակարգը մեծ դերակատարություն ունի անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացում, որտեղ ձևավորվում և հիմնականում ամփոփվում են անձի մասնագիտության ընտրության և աշխատանքային գործունեության պլանավորման հետ կապված որոշումները: Այդ պատճառով հետազոտության համար ընտրված մակարդակներում առանձնացվել են հատկապես հանրակրթության 8-9-րդ և 10-11-րդ դասարանները, երբ կատարվում է աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման առաջին փուլը, և մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները, որտեղ ստացած կրթության արդյունքով պետք է պայմանավորված լինի շրջանավարտի զբաղվածության խնդիրը: Սոցիալական ազդեցության գնահատման տեսանկյունից

առանձնացվել է նաև 6-րդ մակարդակը, երբ մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման ծառայությունների միջոցով խնդիր է դրվում նպաստել աշխատանք փնտրող, աշխատանքային անմրցունակ անձանց տնտեսական ակտիվացմանը: Սույն հետազոտության շրջանակում այս մակարդակի թիրախային խմբից առանձնացվել են աշխատանք փնտրող անձինք:

Հաշվի առնելով յուրաքանչյուր թիրախային խմբի առանձնահատկությունները և առաջարկվող մոդելով անձի ինքնորոշման վրա ազդեցության աստիճանը՝ հետազոտական աշխատանքներն անցկացվել են տարբեր մեթոդներով: Մասնավորապես, ըստ նախանշված նպատակի և խնդիրների աչակերտների շրջանում անցկացվել է հետազոտությունն բաց անկետավորման մեթոդով՝ ընդգրկելով երևանը և գրեթե բոլոր մարզերը: Ուսանողների և աշխատանք փնտրող անձանց դեպքում կիրառվել է մանկավարժական գիտափորձի մեթոդը:

Այսպիսով,	հանրակրթական	ուսումնական
հաստատության	մասնագիտական	կողմնորոշման
ծառայության	ազդեցության	արդյունքները.

Հետազոտության հիմնական նպատակն է բացահայտել սույն աշխատանքի 2-րդ գլխում ներկայացված մեթոդաբանության միջոցով մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների ազդեցությունը աչակերտների մասնագիտության գիտակցված ընտրության, իրազեկվածության, ինչպես նաև արժեքների ձևավորման և ինքնորոշվածության վրա:

Հետազոտության ընտրանքում ներառվել են երևանի և 9 մարզերի 20 բնակավայրերի հանրակրթական ծրագրեր իրականացնող 20 դպրոցների 7-12-րդ դասարանի թվով 164 աչակերտ: Ընդ որում, ընտրանքում ընդգրկվել են 2015-16 ուսումնական տարում մասնագիտական կողմնորոշման պլանավորված աշխատանքներ անցած և չանցած աչակերտներ:

Հետազոտությունն անցկացվել է կիսաձևայնացված հարցաթերթերով՝ ներառելով բաց հարցեր, որոնք

հնարավորություն են տվել հարցվողներին արտահայտել իրենց ազատ տեսակետը :

Հարցմանը մասնակցած աշակերտները բաշխվել են.
ա/ ըստ բնակության վայրի (քաղաքային և գյուղական).

Աղյուսակ 6.

Հ/Հ	դպրոցը	%-ով
1	Երևան	7,3
2	Կապան քաղաքային դպրոց	4,9
	Գորիս քաղաքային դպրոց	7,3
	Սիսիան քաղաքային դպրոց	17,7
	Սյունիք, Գորիս գյուղական դպրոց	3,0
3	Գյումրու քաղաքային դպրոց	15,9
	Շիրակ, Գյումրու գյուղական դպրոց	0,6
4	Լոռի, Ալեքոբյանի գյուղական դպրոց	6,1
5	Արտաշատ քաղաքային դպրոց	7,3
	Արարատ, Արտաշատ գյուղական դպրոց	6,1
6	Վայոց Ձոր, Ջերմուկի քաղաքային դպրոց	2,4
7	Գեղարքունիք, Վարդենիս գյուղական դպրոց	12,8
	Գեղարքունի, Ճաղկաշեն գյուղական դպրոց	3,0
8	Արմավիր, Գողափի տգյուղական դպրոց	5,5
	ընդամենը	100,0

բ/ ըստ դպրոցի տեսակի

Աղյուսակ 7.

Դպրոցի աստիճանը	դասընթաց	%-ով
Հիմնական դպրոց	չանցկացված	11,0
Հիմնական դպրոց	անցկացված	16,5
Միջնակարգ դպրոց	չանցկացված	5,5
Միջնակարգ դպրոց	անցկացված	31,1
Ավագ դպրոց չանցած	չանցկացված	20,7
Ավագ դպրոց անցած	անցկացված	15,2
ընդամենը		100,0

գ/ ըստ դասարանների

Աղյուսակ 8.

Հարցվողի դասարանը	%-ով
7	0,6
8	8,5
9	64,0
10	14,6
11	6,7

12	3,7
չ են նշել	1,8
Ընդամենը	100,0

Սկզբնական փուլում անհրաժեշտ էր պարզել աշակերտների մոտ կենսական պլանների առկայությունը. արդյո՞ք մասնագիտության ընտրությունը նրանց համար «կյանքի նպատակ» է կամ «կենսական պլան»:

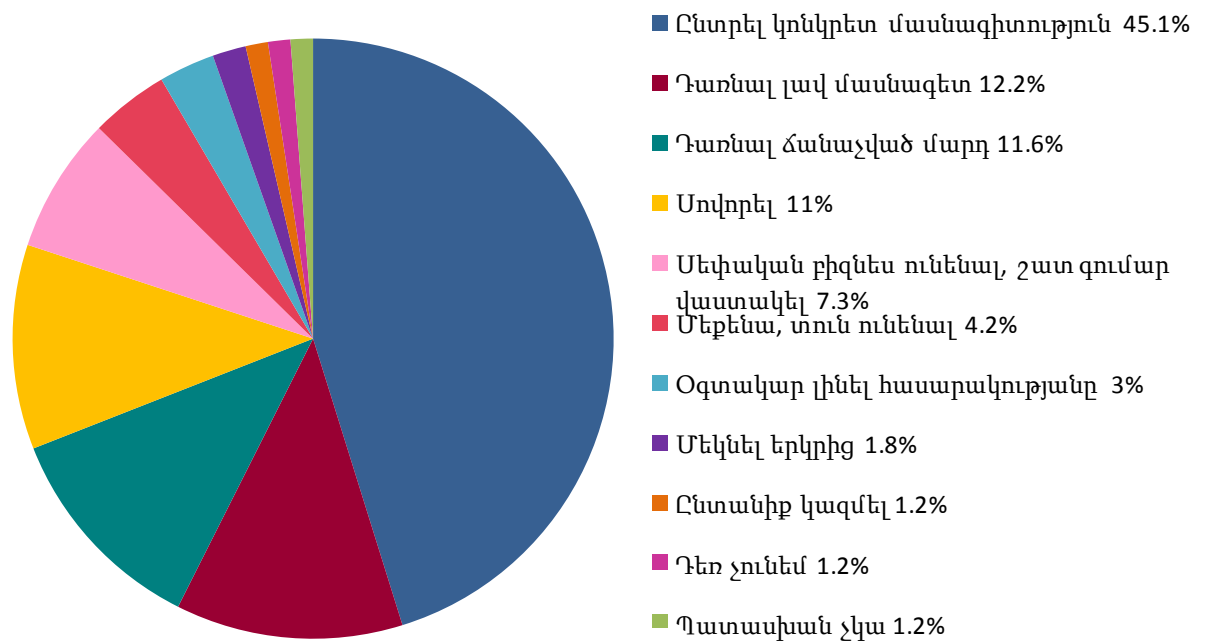
Հարց 1. «Ընտրե՞լ եք Ձեր կյանքի նպատակը, եթե՝ այո, ապա՝ ո՞րն է այն» հարցի պատասխաններն այսպիսին էին.

Այլ ուսակ 9.

Պատասխաններ	%ով	
Ընտրել կոնկրետ մասնագիտություն	45,1	80,0
Դառնալ լավ մասնագետ/ամուրոշ/	12,2	
Դառնալ ճանաչված մարդ, մասնագետ	11,6	
Սովորել	11,0	
Սեփական բիզնես ունենալ, շատ գումար վաստակել	7,3	17,6
Մեքենա տուն ունենալ	4,2	
Օգտակար լինել հասարակությանը	3,0	
Մեկնել երկրից	1,8	
Ընտանիք կազմել	1,2	2,4
Դեռ չունեմ	1,2	
Պատասխան չկա	1,2	
Ընդամենը	100	

Գծապատկեր 2.

Հարցված աշակերտների կյանքի նպատակը



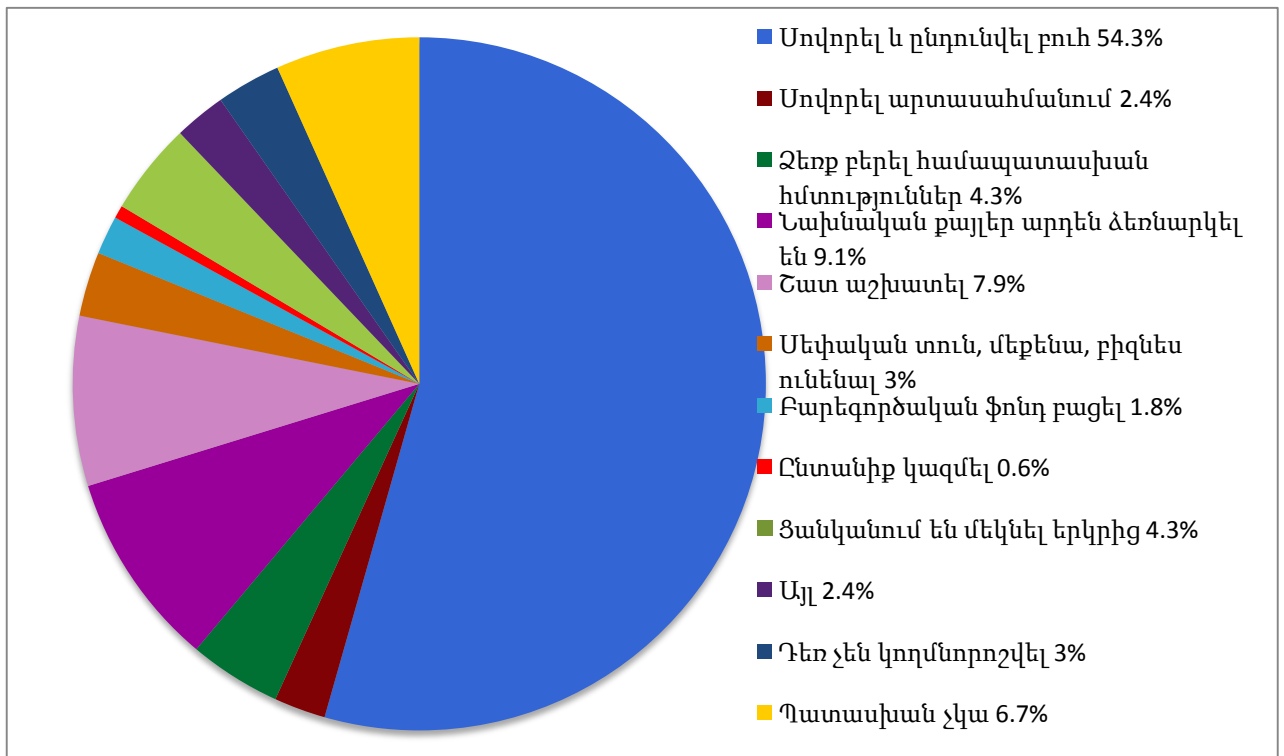
Ըստ պատասխանների, աշակերտների 80%-ն իրենց կենսական պլանները կապում են բարձրագույն կամ մասնագիտական այլ հաստատություններում ուսումնառության հետ: Հարց 2. «Եթե ունեք կյանքի նպատակ, ապա ի՞նչ քայլերով եք պլանավորում այն իրականացնել» հարցին պատասխանները ստորև՝

Աղյուսակ 10.

Հ/Հ	Պատասխաններ	% -ով	
1	Սովորել և ընդունվել բուհ	54,3	61,0
2	Սովորել արտասահմանում	2,4	
3	Ձեռք բերել համապատասխան հմտություններ	4,3	29,3
4	Նախնական քայլեր արդեն ձեռնարկել եմ	9,1	
5	Շատաշխատել	7,9	
6	Սեփական տուն, մեքենա, բիզնես ունենալ	3,0	9,7
7	Բարեգործական ֆոնդ բացել	1,8	
8	Ընտանիք կազմել	0,6	100
9	Ցանկանում եմ մեկնել երկրից	4,3	
10	Այլ	2,4	9,7
11	Դեռ չեմ կողմնորոշվել	3,0	
12	Պատասխան չկա	6,7	100
Ընդամենը		100	

Գծապատկեր 3.

Ինչ քայլերով են պլանավորում իրականացնել իրենց կյանքի նպատակը



Ուսումնառությունը շարունակելու նպատակ արժանացնողների 80%-ից միայն 61%-ի մոտե այն հանդես գալիս որպես նախատեսվող գործնական միջոց, իսկ չկողմնորոշված 2,5%-ը քառապատկովում է՝ հասնելով 9,7%-ի:

Հարց 3. «Ընտրե՞լ եք Ձեր ապագա մասնագիտությունը, եթե՝ այո, ապա՝ նշեք այն» հարցին պատասխանել են.

Աղյուսակ 11.

1	Բժիշկ, ատամնաբույժ, դեղագործ, կենսաբան,	14,0	58,0
2	Տնտեսագետ, հաշվապահ, բանկի կառավարիչ, բիզնեսմեն	12,2	
3	Լեզվաբան, թարգմանիչ, լրագրող	11,6	
4	Իրավաբան, փաստաբան	6,7	
5	Մանկավարժ, ուսուցիչ, հոգեբան	6,7	
6	Ծրագրավորող, վեբ-դիզայներ, ցանցային օպերատոր	6,7	
7	Նկարիչ, դիզայներ, արվեստի գործիչ, լուսանկարիչ	9,7	9,7
8	Չինվորական, օդաչու	1,8	6,7
9	Ոստիկան	4,3	
10	Քաղաքական գործիչ	0,6	
11	Մարզիկ, ֆուտբոլի մրցավար	2,4	2,4
12	Սպասարկման ոլորտ, մեխանիկ, ոսկերիչ, խոհարար	3,6	3,6

13	Դեռ չեմ կողմնորոշվել	12,3	20,0
14	Պատասխան չկա	6,7	
	Ընդամենը	100,0	

Նպատակին հասնելու գործնական քայլերի վերաբերյալ 9,7%-ը վերաժվում է մասնագիտության վերաբերյալ դեռ պատկերացում չունեցողների 20%-ի:

Հարց 4. «Եթե դեռ չեք ինքնորոշվել, ապա ինչպե՞ս եք մտադիր ընտրել Ձեր ապագա մասնագիտությունը» հարցի պատասխանները այսպիսին էին.

Աղյուսակ 12.

Հ/Հ	Պատասխաններ	%-ով
1	Ստանալ որևէ կրթություն	12,2
2	Լսել խորհուրդներ, խորհրդակցել	6,7
3	Անել ամեն ինչ դրան հասնելու համար	5,5
4	Ուսումնասիրել մասնագիտություններ	2,4
5	Դիմել հատուկ պարապմունքների	2,4
6	Արդեն որոշ փորձեր անում	1,2
7	Դժվարացել է պատասխանել	1,2
	Ընդամենը	31,6

Այսպիսով, մասնագիտության վերաբերյալ դեռ պատկերացում չունեցողների 20%-ը անում է 30%-ի: Նրանք դժվարանում են ապագա մասնագիտությունն ինքնուրույն որոշել, և ստիպված պետք է դիմեն տարբեր միջոցների, որոնց մեջ նույնպես հույսը կապում են կրթության կամ հատուկ դասընթացների հետ:

Բոլոր դեպքերում դասընթացների արդյունավետության գնահատման համար անհրաժեշտ էր որոշել, թե՛ հարց 5. «ո՞ր աղբյուրներից են պատկերացում կազմել բազմաթիվ մասնագիտությունների վերաբերյալ»:

Ըստ հարցվածների՝ նրանք նախընտրելի մասնագիտությունների վերաբերյալ պատկերացում են կազմել հետևյալ աղբյուրներից.

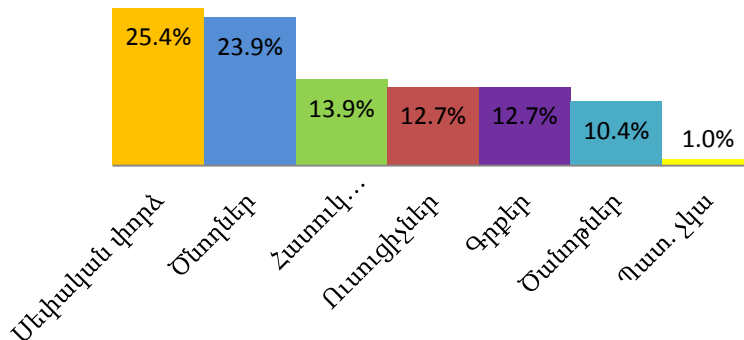
Աղյուսակ 13.

Հ/Հ	Պատկերացումների աղբյուրները	%ով	
1	Սեփական փորձը	25,4	25,4
2	Ծնողները	23,9	23,9

3	Հատուկ պարապմունքները	13,9	26,6
4	Ուսուցիչները	12,7	
5	Գրքերը	12,7	12,7
6	Ծանոթները	10,4	10,4
7	Պատասխան չկա	1,0	
	Ընդամենը	100,0	

Գծապատկեր 4.

Մասնագիտության ոլորտների վերաբերյալ պատկերացումների աղբյուրները



Պատասխաններից կարելի է եզրակացնել, որ հարցվածների միայն 2/3-րդն է հստակ գիտակցում, թե որ աղբյուրներից է պատկերացում կազմել մասնագիտության ոլորտների մասին: Ընդ որում, որպես առաջնային աղբյուր ծնողների օրինակն ու ուսուցիչների խրատը գիջում են սեփական փորձին՝ «կյանքի դպրոցին», բայց ուսուցիչների դասերը և անցկացված նպատակային դասընթացները միասին գերազանցում են «կյանքի դպրոցին»:

Խմբավորելով՝ ստորև ներկայացվում է մասնակիցների կողմից առանձնացված կյանքի նպատակի սահմանման հիմնական գործոնները (հարց 6.).

Աղյուսակ 14.

Հ/Հ	Կյանքի նպատակի գործոնները	Աղբյուրը (%-ով)						
		Ծնող	սեփական փորձ	գիրք	Ծանոթ	հատուկ դասընթաց	Ուսուցիչ	Դասընթաց + Ուսուցիչ
1	Ընտրել կոնկրետ	11,1	10,6	6,1	3,5	5,3	6,3	11,6

	մասնագիտություն							
2	Լինել լավ մասնագետ	3,3	3,5	1,5	1,8	2,0	1,8	3,8
3	Լինել ճանաչված մարդ	3,0	3,5	1,5	1,5	1,5	1,8	3,3
4	Սովորել	3,0	3,0	0,5	1,5	1,8	1,3	3,1
5	Բիզնես ունենալ	1,2	1,8	0,3	0,8	1,5	0,3	1,8
6	Մեկնել երկրից	0,5	0,5	0,5	0	0,3	0,3	0,6
7	Դեռ չունեմ	0	0,3	0,3	0,3	0	0	0
		22,1	23,2	10,7	10,4	12,4	11,8	24,2
8	Տուն ունենալ	0,2	0,3	0,8	0	0,5	0,5	1
9	Մեքենա ունենալ	0,5	0,3	0,5	0,5	0,3	0,3	0,6
10	Շատ գումար վաստակել	0	0,5	0,3	0,3	0,3	0	0,3
11	Օգտակար լինել հասարակությանը	0,7	1,0	0,8	0,3	0,5	0	0,5
12	Ընտանիք կազմել	0,3	0	0	0,3	0,3	0,3	0,6
		23,8	25,3	13,1	11,8	14,3	12,9	27,2

***Հարցված աշակերտները նշել են մի քանի պատասխան, որոնք նույն նպատակով են, ինչի արդյունքում ձևավորված ընդհանուր ցուցանիշը չի կազմում 100%:**

Սույն հարցադրմանը աշակերտների կողմից առանձնացվել են նաև հետևյալ պատասխանները՝

- Տուն, մեքենա ունենալ
- Շատ գումար վաստակել
- Հասարակությանն օգտակար լինել
- Ընտանիք կազմել

Իսկ խմբավորված բաղադրիչների հարաբերակցությունը այսպիսին է.

Աղյուսակ 15.

	Աղբյուրը (%-ով)							
Կյանքի նպատակի բաղադրիչները	Ծնող	Կյանք	գիրք	Ծանոթ	միասին	հատուկ դասընթաց	ուսուցիչ	միասին
Մասնագիտական	21,4	22,6	12,6	12,3	=68,9	10,6	11,2	=21,8
Անձնային	2,9	3,9	2,7	1,4	=10,9	3,4	1,4	=4,8
Դեռ չունեմ	0	0,3	0,3	0,3	=0,9	0	0	0
	24,0	25,3	13,1	10,8	=73,2	14,0	12,6	=26,6

Աղյ ու սակ 16.

Կյ անքի նախադասական բաղադրիչները	Աղբյ ու ըրը (%-ով)		
	ծնող, կյ անք, գիրք, ծանոթ	հատուկ դասընթաց, ուսուցիչ	Աղբյ ու ըրների հարաբերակցությունը
Մասնագիտական	68,9	21,8	3,2 : 1
Անձնային	10,9	4,8	2,2 : 1
Դեռ չ ու նեմ	0,9	0	1 : 0
	73,2	26,6	2,75 : 1

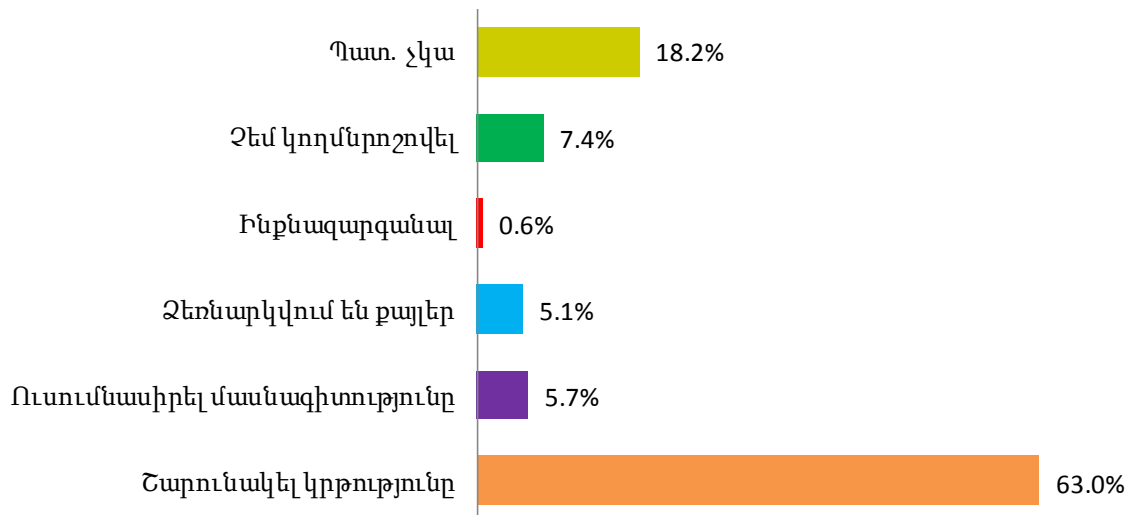
Կարևոր էր նաև պարզել այն, թե ի՞նչ ուղիներով են հարցվածները ձեռք բերել ու նախընտրել ի մասնագիտությունները (հարց 7.):

Աղյ ու սակ 17.

Հնարավոր ուղիները		%ով	
Սովորել ու եմ	համապատասխան ԲՈԼՅ-ում երևանում	46,6	63,0
	համապատասխան ԲՈԼՅ-ում իմ մարզում	7,9	
	համապատասխան ԲՈԼՅ-ում արտերկրում	4,0	
	համապատասխան քոլեջում / ավագ դպրոցում	4,5	
Ավելի մանրամասն ուսումնասիրել		5,7	11,4
Քայլեր եմ ձեռնարկում		5,1	
Ինքնագարգանալ		0,6	
Դեռ չեմ կողմնորոշվել		7,4	
Պատասխան չկա		18,2	

Գծապատկեր 5.

Ի՞նչ ուղիներով են հարցվածները ձեռք բերել ու նախընտրել ի մասնագիտությունները:



Պատասխանները փաստում են, որ մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացների անցած աշակերտները պատկերացում ունեն, թե որ ուսումնական հաստատությունն է համապատասխանում իրենց նախընտրած մասնագիտությանը, հետևաբար և կյանքի նպատակների իրականացմանը:

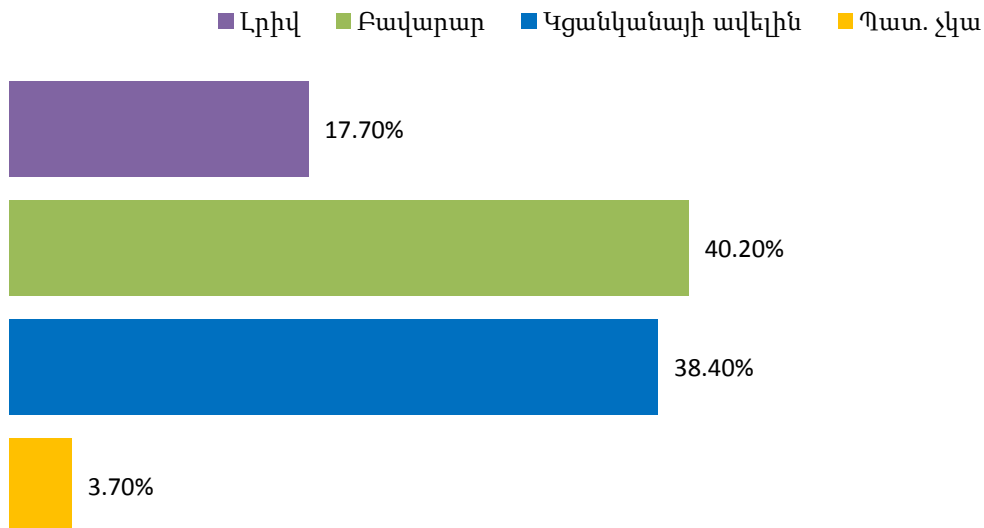
Այնուհանդերձ դա չի նշանակում, որ հարցվածները բավարարված են ապագա մասնագիտության վերաբերյալ ունեցած պատկերացումներով:

Աղյուսակ 18.

Բավարարվածություն մակարդակը	% -ով	
Լրիվ	17,7	57,9
Բավարար	40,2	
Կցանկանայի ավելին	38,4	
Պատասխան չկա	3,7	
Ընդամենը	100,0	

Գծապատկեր 6.

Ապագա մասնագիտության վերաբերյալ ունեցած պատկերացումներով բավարարվածությունը



Հարկ է նշել, որ միայն մոտ 60%-ն է կարծում, որ ունի բավարար իմացություններ իր ապագա մասնագիտության վերաբերյալ, իսկ մնացածն իրազեկման կարիք են զգում:

Հարցման շրջանակում պարզվել է նաև, թե կյանքի նպատակի, կենսական պլանների, մասնագիտական կողմնորոշման, կոնկրետ մասնագիտության և դրա համար անհրաժեշտ կարողությունների ու հմտությունների ձեռք բերելու միջոցների ընտրությունը էապես կապված են տվյալ անձի կողմից սեփական անձնային կարողությունների ինքնագնահատման հետ:

Հարց 8. «Նախընտրած մասնագետ դառնալու համար ի՞նչ որակներ են անհրաժեշտ» հարցին տրված պատասխանները խմբավորվել են հետևյալ կերպ.

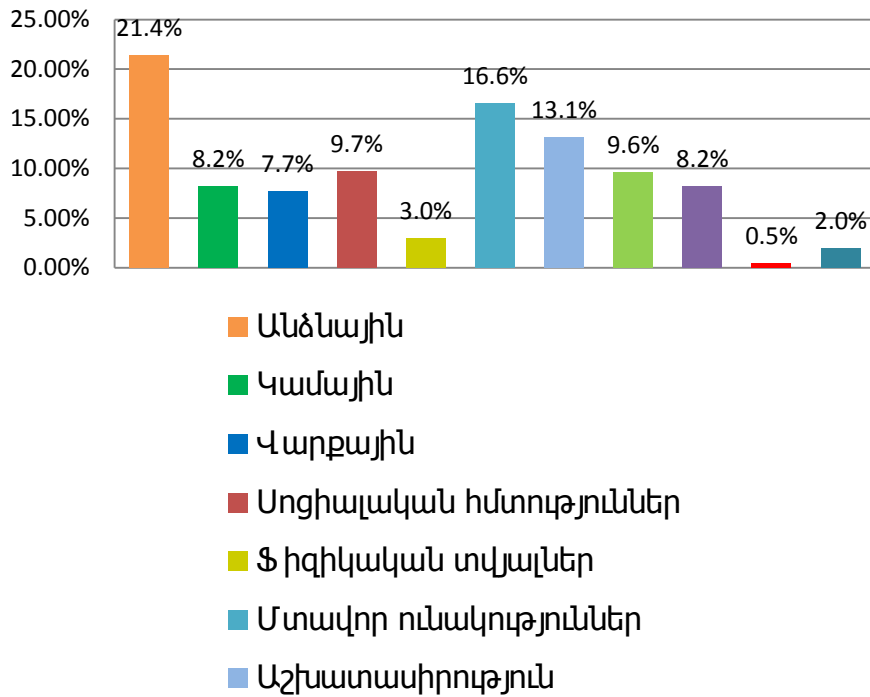
Աղյուսակ 19.

Զ/Զ	Որակներ		%-ով
1	Անձնային	ազնիվ, արդար, համբերատար, ճշտապահ, հոգատար, օբյեկտիվ, անկողմնակալ, հանդուրժող,	21,4
2	Կամային	խիզախ, կամքի ուժ, համառ, սառնասիրտ, համարձակ, շուտ կողմնորոշվող, կշռադատված, ճարպիկ, հարմարվող	8,2
3	Վարքային	պատասխանատու, կայուն, պատրաստակամ, հաստատակամ, նպատակասլաց, ձգտող	7,7

4	Սոցիալական հմտություններ	մարդասեր, հայրենասեր, հաղորդակցվող	9,7
5	Ֆիզիկական տվյալներ	ուժ, ձայն	3,0
6	Մտավոր ունակություններ	խելացի, տրամաբանող, ուշադիր, երևակայություն և ինքնատիպ մտածողություն և ունեցող	16,6
7	Աշխատասիրություն	ակտիվ, եռանդուն, մասնագիտությամբ նվիրված	13,1
8	Գործնական հմտություններ	լեզուների իմացություն, բնագիտություն, նկարչություն, դերձակություն	9,6
9	Բանիմացություն	գիտելիք, գրագիտություն	8,2
10	Այլ	տաղանդավոր	0,5
11	Պատասխան չկա		2,0
	Ընդամենը		100

Գծապարկեր 7.

Նախընտրած մասնագետդառնալ ու համարի՞նչ որակներ են անհրաժեշտ

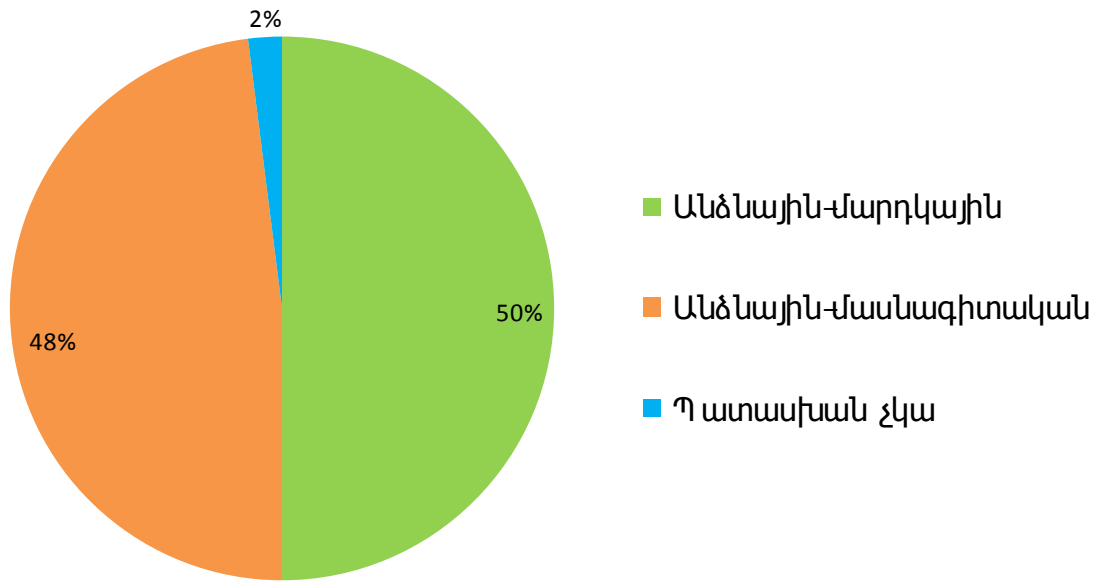


Հարցվածների կողմից որակների ստորադասումը հուշում է, որ նրանք իրոք գտնվում են սեփական անձի ձևավորման շրջանում և կենսական նպատակների հասնելու համար հավասար կարևոր են և՛ մարդկային, և՛ մասնագիտական որակները:

Աղյուսակ 20.

Զ/Զ	Պահանջվող որակներ	%-ով
1	Անձնային-մարդկային	50,0
2	Անձնային-մասնագիտական	48,0
	Պատասխան չկա	2,0

Գծապատկեր 8. Պահանջվող որակներ

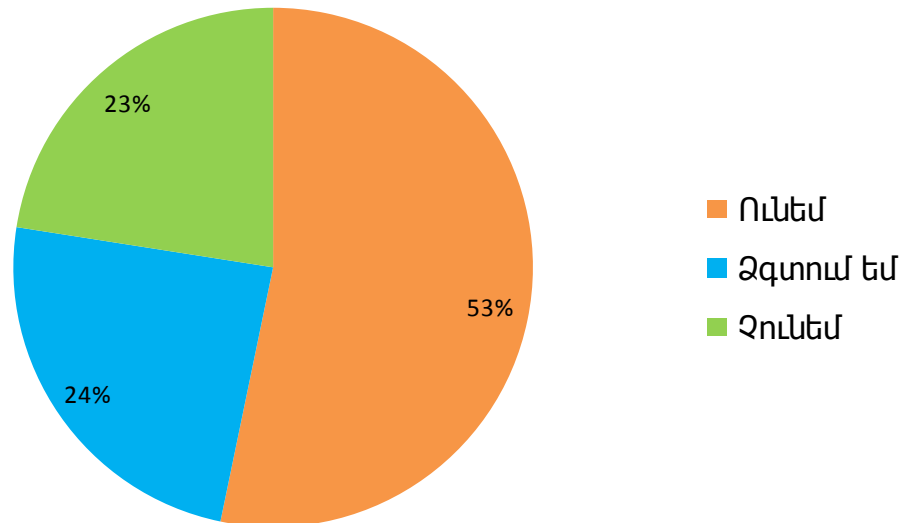


Հետևաբար կարևոր էր պարզել, թե որքանով են անձնային-մասնագիտական որակները հարցվածների կարծիքով համապատասխանում պահանջվածներին (հարց 9.):

Աղյուսակ 21.

	Պատասխաններ	% -ով	
Ունեմ	անհրաժեշտ որակները	44,0	53,2
	նախընտրած մասնագիտություն	9,2	
ձգտում եմ	ձեռք բերել կամ լինել այդպիսին	21,0	24,2
	անել ամեն բան խոչընդոտ չունենալով համար	3,2	
չունեմ	պահանջվող որակները	0,5	22,5
	պատասխան	22,0	
	ընդամենը	100	

Գծապատկեր 9.
Հարցվածների հարկանիշների համապատասխանությունը պահանջվածներին:



Փաստորեն, սեփական կարողությունների նկատմամբ հարցվածների՝

- կեսից ավելին վստահ է,
- 1/4-րդը դրանք ձեռք բերելու հույս ունի,
- 1/5-րդը մնում է ապակողմնորոշված:

Որպես սեփական կարողություններում ինքնավստահության ստուգողական չափանիշ, հարցվածներին առաջարկվել է պատասխանել հետևյալ հարցին. Հարց 10. «Բավարար ե՞ք համարում սեփական անձնային-մասնագիտական որակների վերաբերյալ ձեր իմացության մակարդակը»:

Այլ ուսակ 22.

Բավարարված ու թյ ան մակարդակը	%օվ	
Լ ր ի վ	17,7	57,9
Բավարար	40,2	
Կցանկանայ ի ավել ի ն	38,4	42,1
Պատասխան չ կա	3,7	
Ընդամենը	100,0	

Պատասխաններից հետևում է, որ աշակերտների ավելի քան 40%-ը ընդունում է ինքնագիտակցության ոչ բավարար մակարդակը և այն զարգացնելու կարիք է զգում:

Այս ափսոսվ, կարելի է եզրակացնել, որ.

- հիմնական կամ ավագ դպրոցի ավարտական դասարանների աշակերտների մեծամասնությունն ունի տարբեր աստիճանի հստակություն ունեցող կյանքի նպատակ և մասնագիտական կողմնորոշում, որոնց հիման վրա միայն մի մասն է կազմում կենսական պլաններ և նախընտրում դրանց իրականացման որևէ միջոց: Դրանք կարելի է բաժանել 2 խմբի՝ անձնային-մարդկային կարողությունների ձևավորում և կրթությունը շարունակելու միջոցով նախընտրելի մասնագիտության ձեռքբերում,
- հարցված աշակերտների միայն կեսն է վստահ կյանքի նպատակի իրականացման համար պահանջվող սեփական կարողությունների վրա, իսկ մյուս կեսը կազմում են նրանք, ովքեր հույս ունեն զարգացնել սեփական կարողությունները կամ մնում են ապակողմնորոշված,
- մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացները նկատելի ներդրում ունեն աշակերտների՝ ապագայի նկատմամբ ավելի հստակ պատկերացումների ձևավորման մեջ՝ առաջին հերթին ապակողմնորոշվածների մոտ:

Մասնագիտական կողմնորոշման առանձին դասընթացների ազդեցությունը աշակերտների մոտ «կյանքի նպատակի», «կենսական պլանների», «մասնագիտական կողմնորոշման» և մասնագիտության ընտրության խնդիրներում այս ափսոսին է.

Աղյուսակ 23.

Մասնագիտական կողմնորոշման առանձին դասընթացների ազդեցությունը

	Հատուկ դասընթաց							
	Դասընթաց անցած				Դասընթաց Չանցած			
Կյանքի նպատակ	Հիմն- ն դպրո ց	Միջն- գ դպրոց	Ավագ դպրո ց	Ընդա- մենը	Հիմն- ն դպրոց	Միջն- գ դպրոց	Ավագ դպրո ց	Ընդա- մենը
Ընտրել եմ կոնկրետ	6,7	15,9	8,5	31,1	5,5	3,0	5,5	14,0

մասնագիտություն								
Դառնալիլավ մասնագետ	1,8	2,4	1,8	6,0	1,8	1,2	3,0	6,0
Լինել ճանաչված մարդ	1,2	3,0	1,8	6,0	0,6	0,6	4,3	5,5
Ծարունակել կրթությունը	4,9	4,3	0	9,2	1,2	0	0,6	1,8
Բիզնես ունենալ	0	1,2	1,8	3	0,6	0	1,8	2,4
Դեռչունեմ	0	0	0	0	0,6	0,6	0	1,2
Պատասխանչկա	0	0,6	0	0,6	0	0	0,6	0,6
Մեկնել երկրից	0,6	0	0	0,6	0,6	0	0,6	1,2
	15.2	27.4	13.9	56.5	10.9	5.4	16.4	32.7
Տունունենալ	0,6	0,6	0	1,2	0	0	0,6	0,6
Մեքենա ունենալ	0	0	0	0	0	0	2,4	2,4
Ծառգումար վաստակել	0	1,2	0	1,2	0	0	0,6	0,6
Օգտակար լինել հասարակությանը	0,6	1,8	0,6	3,0	0	0	0	0
Ընտանիք կազմել	0	0	0,6	0,6	0	0	0,6	0,6
	16,4	31,0	15,1	62,5	10,9	5,4	20,6	36,9

Ակնհայտ է մասնագիտական կողմնորոշման հատուկ դասընթացների արդյունավետությունը:

Աղյուսակ 24.

**Հատուկ դասընթաց անցած և չանցած աշակերտների
մասնագիտական ինքնորոշման ազդեցության
հարաբերակցությունը**

		Համուկ դասընթաց		Հարաբերակ- ցունք ու նը
		անցած	չանցած	
1	Անձնային-մասնագիտական	52,3	27,3	2 : 1
2	Անձնային-մարդկային	9,0	6,6	1,4 ; 1
3	Մեկնել երկրից	0,6	1,2	1 : 2
4	Դեռ չունեմ	0	1,2	0 : 1
5	Պատասխան չկա	0,6	0,6	1 : 1

- Ամփոփելով աշակերտների շրջանում իրականացված հետազոտության արդյունքները՝ կարելի է շեշտադրել, որ՝
1. Հարցված աշակերտների 80%-ն իրենց կենսական պլանները կապում են բարձրագույն կամ մասնագիտական այլ հաստատություններում ուսումնառության հետ:
 2. Հարցված աշակերտների մեծամասնությունը (54.3%) որպես կյանքի նպատակին հասնելու կարևոր քայլ նշել են կրթությունը բուհում շարունակելը:
 3. Աշակերտների 60%-ը մասնագիտությունների վերաբերյալ իր ունեցած տեղեկատվությունը համարում է բավարար (հարկ է նշել, որ միայն 17.7%-ն է իր ունեցած տեղեկատվությունը համարում լիարժեք), մինչդեռ մյուսները իրազեկման կարիք են զգում:
 4. Արդյունքները ցույց են տալիս, որ մասնագիտությունը ընտրած աշակերտների շրջանում մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացներ անցած աշակերտների թիվն ավելի քան 2 անգամ մեծ է դասընթացներ չանցած աշակերտների թվից:
 5. Կրթությունը շարունակել ցանկացող աշակերտների շրջանում մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացներ անցած աշակերտների թիվը ավելի քան 4 անգամ գերազանցում է դասընթացներ չանցած աշակերտների թիվը:
 6. Հետագայում երկրից մեկնել ցանկացողների շրջանում մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացներ չանցած

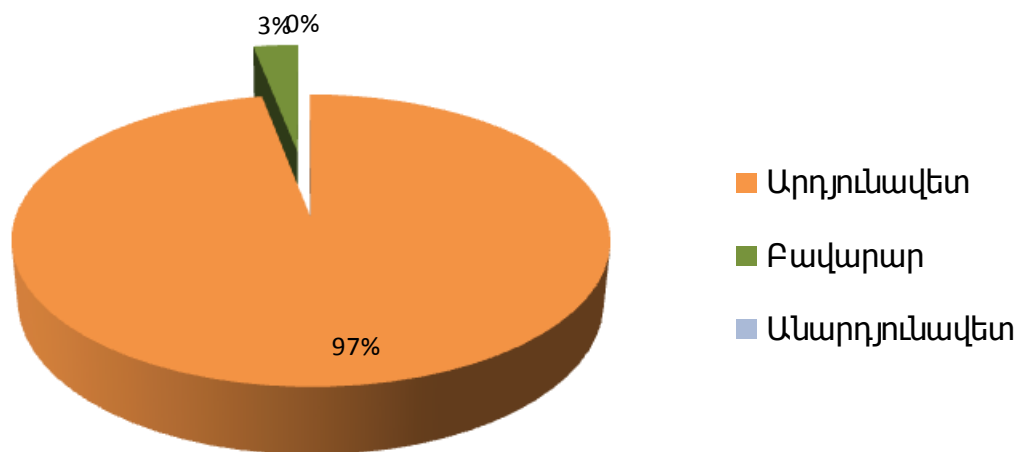
աշակերտների թիվը կրկնակի անգամ գերազանցում է դասընթաց անցածների թիվը:

Յետազոտության համար ընտրված հաջորդ թիրախային խումբն ու սանոհներն են: Հիմնական նպատակն է բացահայտել մեկ կիսամյակ ուսանողների հետանցկացված կարիերայի կառավարման աշխատանքների ազդեցությունը նրանց ինքնորոշման, աշխատանքի դերերի և աշխատատեղերի ճանաչման, աշխատանքի կայուն մրցունակության ընդհանուր կոմպետենցիաների զարգացման վրա: Յետազոտության անցկացման համար հիմք են ընդունվել 2016-17 ուսումնական տարում ԽԱԲՈՎՅԱՆԻ անվ. հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի «Սոցիալական մանկավարժություն» մասնագիտության բակալավրի կրթական ծրագրով ուսումնառողների 6-շաբաթյա մանկավարժական ամփոփիչ պրակտիկայի և ՀՀ ԳԱԱ գիտակրթական միջազգային կենտրոնի «Սոցիալական մանկավարժություն» մասնագիտության մագիստրոսի կրթական ծրագրով մեկ կիսամյակ անցկացված «Մասնագիտական կողմնորոշում, ինքնորոշում» առարկայի (առարկայական նկարագիրը ներկայացված է հավելված 4-ում) ծրագրերով ուսանողների հետիրականացված աշխատանքները:

Յետազոտությունն անցկացվել է մանկավարժական գիտափորձի մեթոդով, որին մասնակցել է թվով 30 ուսանող, ովքեր ներկայումս բնակվում են Երևան քաղաքում:

Նախնշենք, որ մասնակիցների 97%-ը դասընթացը գնահատել է արդյունավետ, իսկ 3%-ը՝ բավարարարդյունավետ:

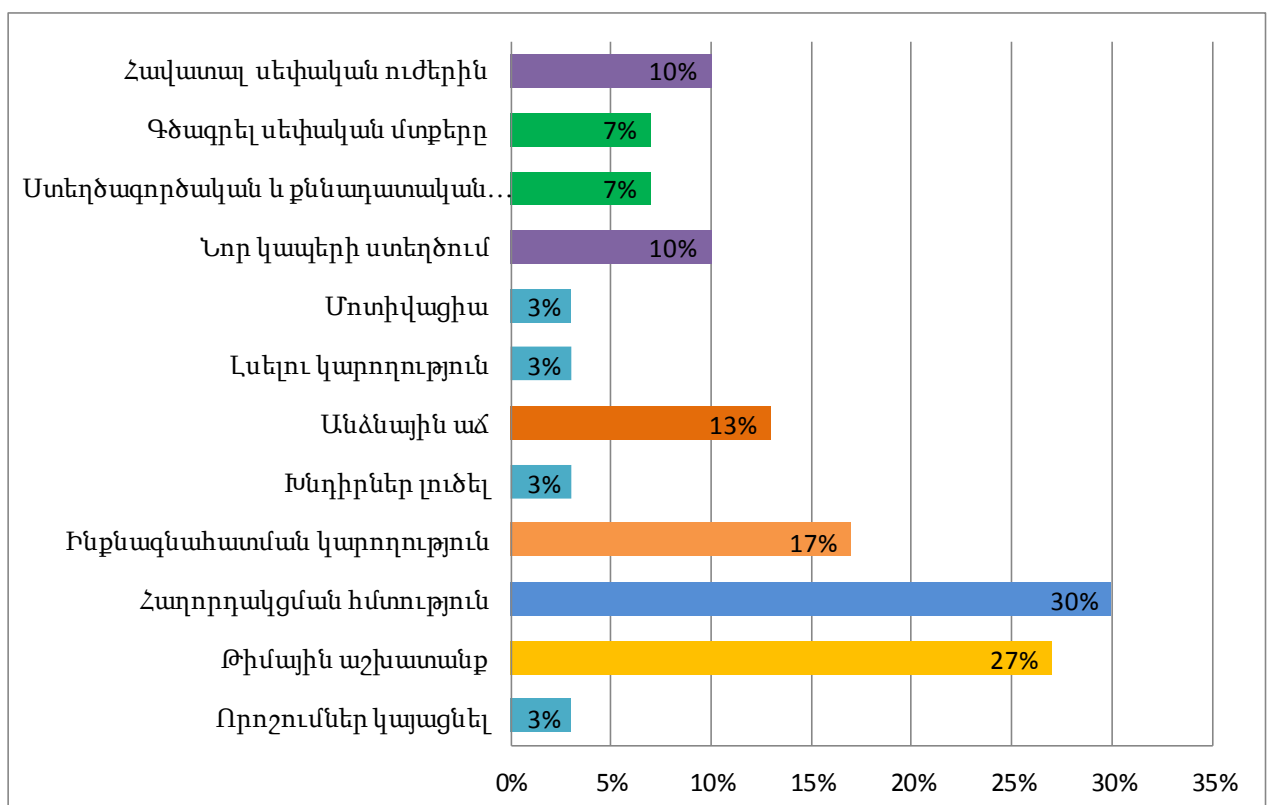
Գծապատկեր 10. Դասընթացի արդյունավետության գնահատում



Դասընթացների մասնակիցները նշել են, թե ինչ կարողություններ զարգացրեցին դասընթացի շնորհիվ: Ընդհանրացնելով՝ կարող ենք առանձնացնել հետևյալ պատասխանները, որոնք ներկայացվում են դրանց հանդիպման հաճախականությամբ:

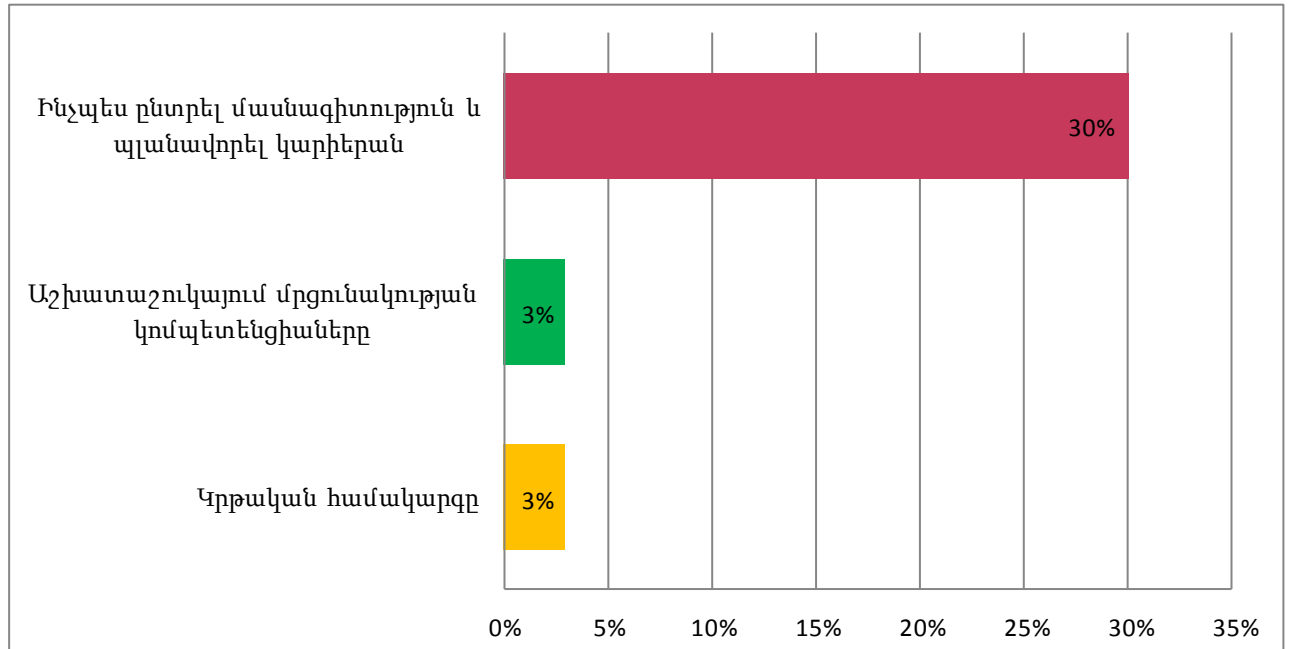
Գծապատկեր 11.

Չարգացված կարողությունները՝ ըստպատասխանների քանակի



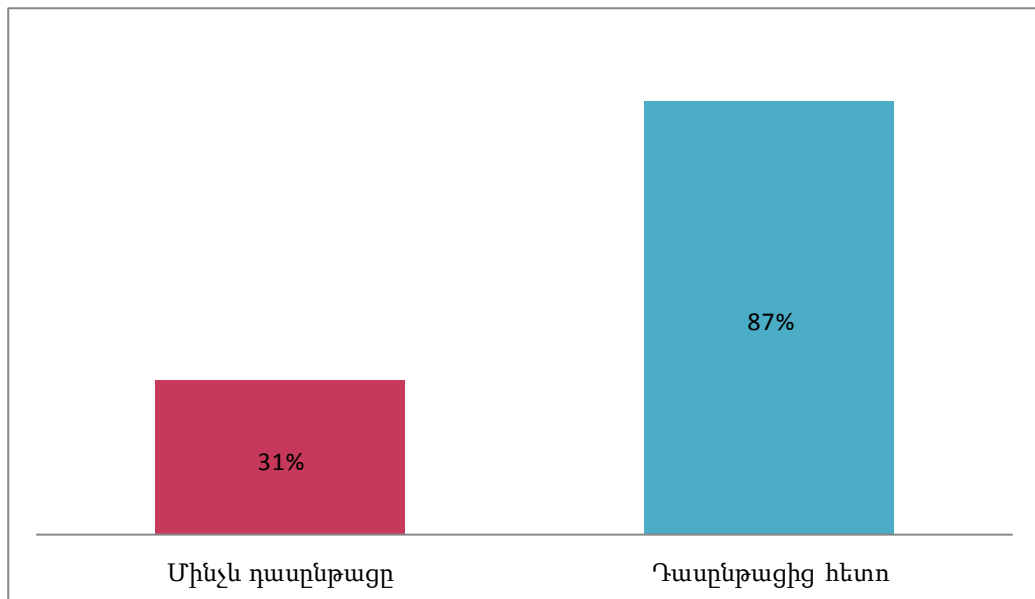
Մասնակիցները նշել են նաև, թե ինչ գիտելիքներ են ստացել դասընթացի ընթացքում: Ստորև ներկայացնենք առավել հաճախ հանդիպող պատասխանները:

**Գծապատկեր 12.
Ստացած գիտելիքները**



Իրենց գիտելիքներն ու հմտությունները թեմայի վերաբերյալ մինչև դասընթացների մասնակցելը մասնակիցները գնահատել են միջինում 31%, իսկ դասընթացներից հետո՝ միջինում 87%:

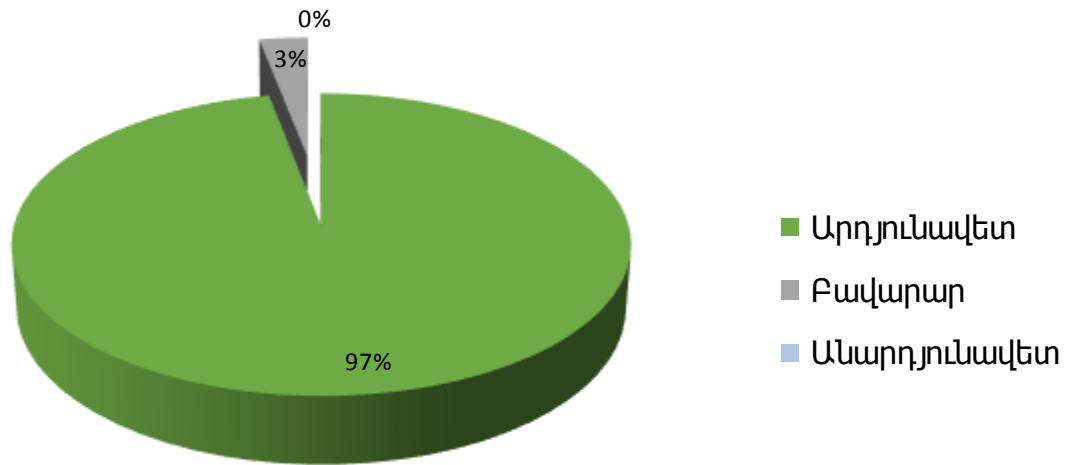
**Գծապատկեր 13.
Դասընթացից առաջ և հետո սեփական գիտելիքների գնահատում**



Չետազոտության համար ընտրված հաջորդ թիրախային խումբն աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձինք են, որոնց հետ ևս անցկացվել է մանկավարժական գիտափորձ: Չիմնական նպատակն է բացահայտել կարիերայի կառավարման շարունակական դասընթացների ազդեցությունը նրանց զբաղուկանալու լուրջ և կոմպետենցիաների զարգացման և զբաղվածության հնարավորությունների ընդլայնման վրա: Վերլուծության խնդիրների շարքում հիմնական շեշտադրումը դրվել է թե ինչ կարողություններ են զարգացրել և ինչ գիտելիքներ են ձեռք բերել մասնակիցները:

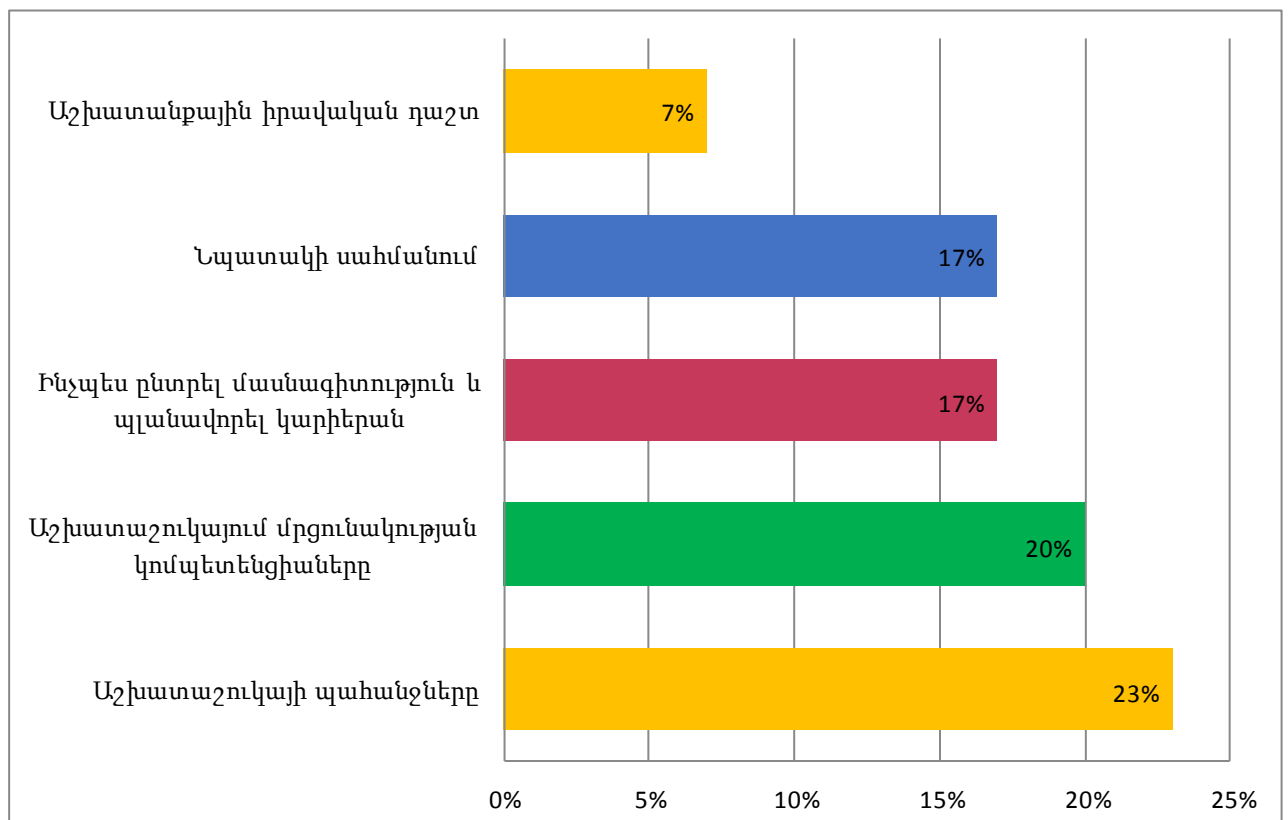
Գիտափորձին մասնակցել է թվով 30 աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձ՝ տարբեր տարիքի և բնակավայրերի: Ծրագրի ավարտին բոլոր մասնակիցներն անցել են նաև անհատական քուէզինգ, կազմել աշխատանքային կենսագրական և քայլեր ձեռնարկել իրենց զբաղվածությունն ապահովելու ուղղությամբ: Ծրագրի ավարտից 3-6 ամիս անց մասնակիցների 40%-ը տեղավորվել է աշխատանքի կամ տնայնագործական աշխատանք սկսելով դարձել ինքնազբաղված: Ամփոփելով հետազոտության արդյունքները նախ նշենք, որ մասնակիցների 97%-ը կարիերայի կառավարման ծրագիրը գնահատել է արդյունավետ, իսկ 3%-ը՝ բավարար արդյունավետ:

Գծապատկեր 14.
Վերապատրաստման արդյունավետության գնահատում

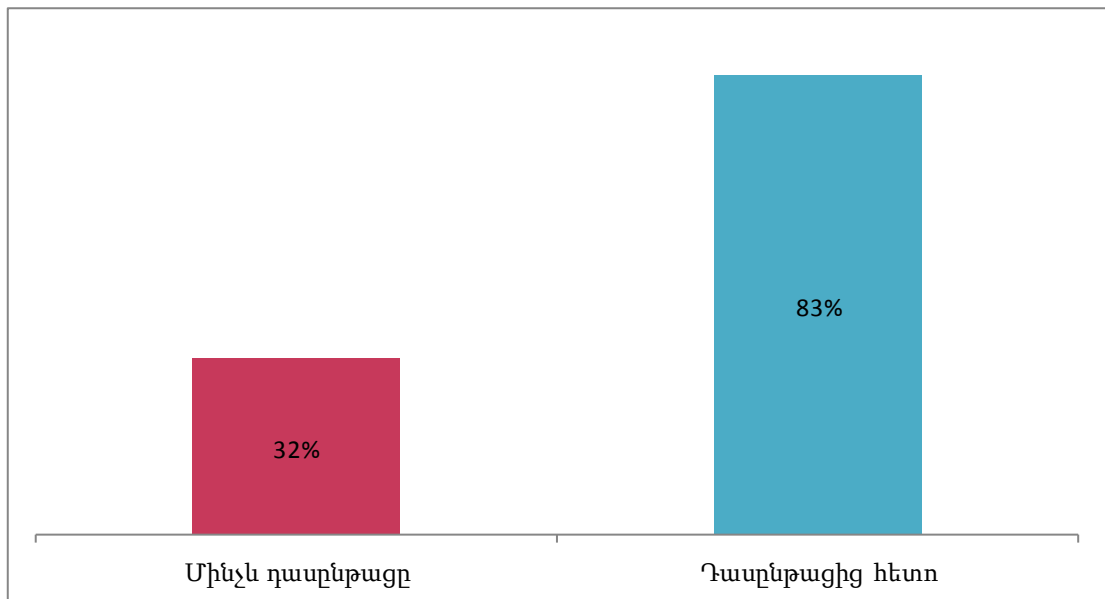


Ծրագրի մասնակիցները նշել են, թե ինչ գիտելիքներ են ստացել դառնթացների ընթացքում: Ստորև ներկայացնենք առավել հաճախ հանդիպող պատասխանները:

Գծապատկեր 15.
Ստացած գիտելիքները



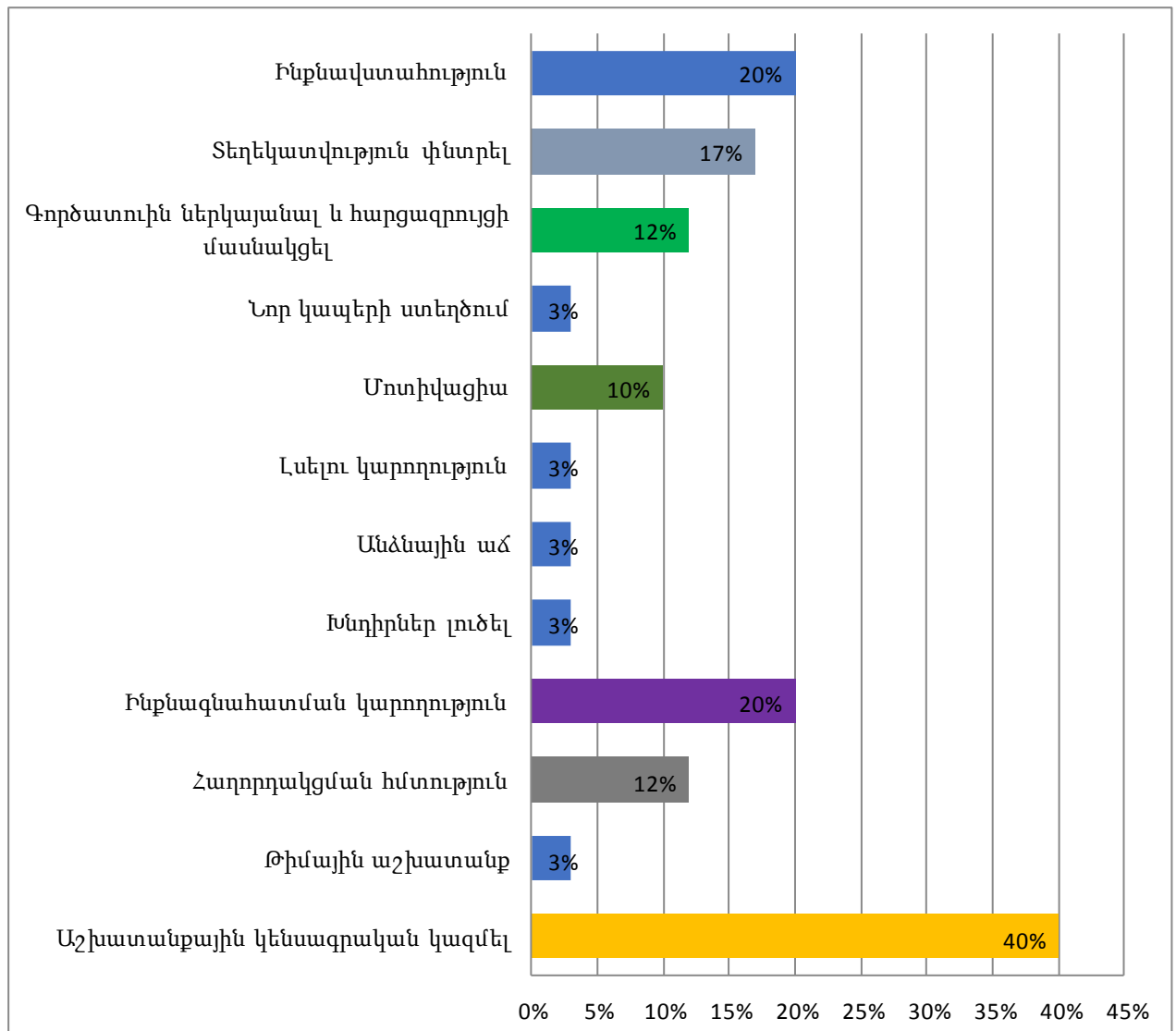
Գծապատկեր 16.
Ծրագրից առաջ և հետո սեփական գիտելիքների գնահատում



Ծրագրի մասնակիցները նշել են նաև, թե ինչ կարողություններ զարգացրեցին ծրագրի շրջանակում: Ընդհանրացնելով՝ ստորև ներկայացվում են առավել հաճախ նշված պատասխանները: Հարցերը բաց էին և մասնակիցները հնարավորություն ունեին նշել ու մեկից ավելի պատասխան:

Գծապատկեր 17.

Զարգացված կարողությունները՝ ըստ պատասխանների քանակի



Իրենց գիտելիքներն ու հմտությունները թեմայի վերաբերյալ միջև դասընթացներին մասնակցելը մասնակիցները գնահատում են միջինում 32%, իսկ դասընթացներից հետո՝ միջինում 83%:

Իրենց ներգրավվածությունը դասընթացներին մասնակիցները գնահատել են միջինում 76%: Որպես ծրագրին ակտիվ մասնակցությունը խոչընդոտող հանգամանքներ առանձնացրել են հիմնականում քննարկվող թեմաների մասին տեղեկացվածության պակասը և հոգնածությունը:

Որպես ստացած գիտելիքներն ու կարողությունները կիրառելու հնարավոր խոչընդոտներ մասնակիցները եզակի դեպքերում նշել են՝

- սեփական վախերը,

- աշխատաշուկայի պահանջներին
անհամապատասխանությոնը,
- հաղորդակցման հետևանքով խնդիրները,
- ոչ ճկուն լինելը,
- փորձի պակասը,
- ծանոթ-բարեկամ սկզբունքով աշխատանքի ընդունելը,
- փորձառության պակասն ու թույլ կողմերը,
- թերի աշխատանքային կենսագրականը:

Այսպիսով, ընդհանրացնելով արդյունքները կարելի է նշել, որ գիտափորձին մասնակցած աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձանց կարիերայի կառավարման գործընթացի արդյունավետության հիմնական շարժիչը սեփական ուժերի նկատմամբ անվստահությունն է: Ուստի, մասնակիցների 40%-ը ծրագրի շրջանակում զարգացրել է ինքնագնահատման կարողություններն ու դարձել ավելի ինքնավստահ: Մասնակիցների 21%-ը զարգացրել է իր առանցքային կոմպետենցիաները, այդ թվում՝ հաղորդակցման՝ 12%-ը: Մասնակիցների 52%-ը զարգացրել է աշխատանքային կենսագրական կազմելու և գործատուին դիմելու իր կարողությունները: Այս ցուցանիշը համադրելով ստացած գիտելիքերի հետ, պետք է լրացնել, որ մասնակիցների 23%-ը գիտելիք է ստացել աշխատաշուկայի պահանջների վերաբերյալ: Հատկանշական է նաև աշխատանք փնտրող անձանց մոտիվացիայի ցուցանիշը (10%), մինչդեռ ուսանողների մոտայն 3% է:

Այլ է ուսանողների հետ անցկացված գիտափորձի արդյունքների պատկերը: Մասնավորապես զարգացրած կարողությունների մեջ առանձնացրել են հաղորդակցման հմտությունները՝ 30% և թիմային աշխատանքը՝ 27%: Ստացած գիտելիքներից առանձնացրել են հատկապես մասնագիտության ընտրության և կարիերայի պլանավորման մասին՝ 30%:

3.2 Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման աշխատանքի արդյունքում ձևավորված առանցքային կոմպետենցիաները

Եթե ընդունենք, որ առաջարկվող համակարգի շարժիչը մոդելի III-VI մակարդակներն են, ապա սույն հետազոտության ներքին արդյունքները փաստում են, որ կիրառված տեխնոլոգիան նպաստել է շարժիչի անխափան աշխատանքին և գրանցել նպատակային արդյունք: Ընդհանրացնելով աշակերտների, ուսանողների և աշխատանք փնտրող անձանց հետ իրականացված հետազոտության արդյունքները՝ կարելի է խմբավորել այն կոմպետենցիաները, որոնք ազդեցություն ունենան անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի արդյունքի վրա: Հատկանշական է, որ ներկա ժամանակներում աշխատառուկայում մասնագիտական կոմպետենցիաների պահանջարկը որոշակիորեն զիջում է անձնային-մարդկային որակներին: Ուստի, այս գործընթացի տեխնիկայի հիմքում առաջարկվում է դիտարկել այն կոմպետենցիաների շրջանակը, որոնք ուղղված են՝ ճանաչելու և արժևորելու սեփական անձը, արդյունավետ հարաբերվելու մյուսների հետ, ընտրելու և ձևավորելու ուսումնառության համապատասխան պլան, հետազոտելու կարիերայի հնարավորությունները [3, 138-141]: Փորձենք նկարագրել դրանցից յուրաքանչյուր:

Ճանաչել և արժևորել սեփական անձը:

1. Կարողանալ բացահայտել և արժևորել սեփական անձը՝ արժեհամակարգը, հետաքրքրությունները, հակումներն ու ընդունակությունները,
2. հասկանալ անհատական բնութագրի (հատկանիշների) դերը անձնային, սոցիալական, կրթական և կարիերայի նպատակներին հասնելու հարցում,
3. կարողանալ ուսումնական հաստատությունում և դրանից դուրս ձեռք բերած փորձը, հետաքրքրությունները օգտագործել սեփական ներուժի ամբողջական բացահայտման համար,
4. զարգացնել պատանեկությանից մինչև հասունության անցման ընթացքում առաջացող ֆիզիկական և հուզական խնդիրների հաղթահարման կարողություններ,

5. կարողանալ բացահայտել, նկարագրել և ընդունել սեփական զգացմունքներն ու վերաբերմունքն իր և այլոց նկատմամբ,
6. կարողանալ ներկայացնել իր նպատակները, ակնկալիքներն ու մտահոգությունները,
7. հասկանալ, թե ինչպես է միջավայրն ազդում անձի վարքագծի վրա:

Արդյունավետ հարաբերվել մյուսների հետ

1. Ցուցաբերել արդյունավետ միջանձնային (մասնավորապես ուրիշների հետև ուրիշների համար աշխատելիս, և հատկապես՝ գործատու-աշխատող հարաբերություններում) արդյունավետ հաղորդակցման հմտություններ,
2. սահմանել այլոց հետ հաղորդակցման ակնկալվող որակները,
3. կարողանալ գնահատել տարբեր վարքագծերի արդյունքները (հետևանքները),
4. կարողանալ պաշտոնադրական դրսևորել ու ցուցաբերել իր զգացմունքները, վերաբերմունքը և գաղափարները, հասկանալ ուրիշի զգացմունքների և պահանջմունքների նկատմամբ ապրումնակցման (հարգանքով վերաբերվել ու) կարևորությունը,
5. ճանաչել և գնահատել մարդկանց վարքագիծը տարբեր խմբերում,
6. ցուցաբերել և կիրառել խմբում արդյունավետ աշխատելու հմտություններ,
7. հասկանալ իր և հասարակության (համայնքի) անդամների փոխկապակցվածություն վրաներգործությունը,
8. կարողանալ հաղորդակցվել տարբեր մշակույթների, տարբեր կարողությունների, ընդունակությունների և տարբեր տարիքի մարդկանց հետ,
9. հասկանալ տարաբնույթ զարգացումներից բխող փոփոխությունների ազդեցությունը մտավոր և ֆիզիկական վիճակի, իսկ վերջինս՝ կարիերայի հետ կապված որոշումների ընդունման վրա,
10. կարողանալ հաղթահարել (կառավարել) սթրեսը և ցուցաբերել ֆիզիկական ու մտավոր առողջությունն ապահովող վարքագիծ:

**Ընտրել ու ձևավորել ուսումնառության համապատասխան
պլան:**

1. Լավատեսիչակ լինել ուսումնառության յուրաքանչյուր փուլում իր համար կրթության մատչելի տարբերակներին,
2. կարողանալ օգտագործել ուսուցանող տարբեր աղբյուրներ՝ համակարգչային տեղեկատվական համակարգեր, դիագնոստիկ թեստեր և այլն,
3. կարողանալ ճիշտ ընտրել հետագա ուսումնառության հաստատությունը,
4. հասկանալ ուսումնառության հարաբերումը աշխատանքի ընտրության հետ,
5. կարողանալ ընտրել դասընթացներ՝ հիմնվելով առաջարկի, սեփական ուժերի, հետաքրքրությունների, ընդունակությունների և նվաճումների գիտակցման վրա,
6. կարողանալ վերանայել կրթությունն ստանալու ծրագրերը՝ հիմնված ինքնագնահատման արդյունքների վրա,
7. ընտրել առավել լայն աշխատանքային հնարավորություններ ընձեռող մասնագիտություններ և ըստ այդմ՝ կրթությունն,
8. կարիերայի, այդ թվում՝ ուսումնական նախագծերի ձևավորման գործընթացում հնարավորինս փորձել համադրել ուսումնառությունն ու աշխատանքը (հասարակական, կամավորական, պայմանագրային, ժամկետային),
9. ուսումնառության մի աստիճանից մյուսը բարեհաջող անցնելու համար տիրապետել անհրաժեշտ գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների,
10. գիտակցել մոտիվացիայի նշանակությունը ուսումնառության հաջողության հարցում,
11. հստակեցնել առկա լրացուցիչ և ավանդական միջոցները, դրանց օգտագործման հնարավորությունները,
12. զարգացնել կրթական աստիճանին համապատասխան ուսանելու հմտություններ,
13. տիրապետել ժամանակի արդյունավետ կառավարման հմտությունների:

Չետազոտել կարիերայի հնարավորությունները:

1. Հասկանալ կարիերայի աճի հետ կապված տերմինների (օրինակ՝ կարիերա, պաշտոն, աշխատանք, գբաղմունք) իմաստն ու կարևորությունը,
2. գիտակցել կյանքի յուրաքանչյուր փուլի՝ ուսանողական, աշխատանքային, կենսաթոշակային, պլանավորման կարևորությունը,
3. գիտակցել սեփական փորձի և որոշումների ազդեցությունը կյանքի ընթացքի վրա, իմանալ, թե ինչպես դրանք կարող են վնասել ապագա կարիերային,
4. տեղյակ լինել, թե ինչ ազդեցություն կարող են ունենալ սոցիալ-տնտեսական պայմանները և դրանց փոփոխման միտումները կարիերայի պլանավորման վրա,
5. կարողանալ օգտվել տարբեր կողմնորոշիչ գործընթացներից,
6. ցուցաբերել արդյունավետ կողմնորոշվել ու հմտությունն կարիերայի նախագծման հարցում,
7. ձեռք բերել իրատեսական աշխատանքային ընտրություն կատարել ու համար անհրաժեշտ տեղեկատվություն,
8. կարողանալ բացահայտել աշխատանքի ընտրության համար մառչելի աղբյուրներ և օգտագործել դրանք,
9. կարողանալ օգտագործել սեփական փորձը, հմտությունները, կրթական նախագծերի մասին յուրացրած գիտելիքները, հարաբերությունները կարիերայի պլանավորման համար:

Այսպիսով, կարելի է ընդհանրացնել անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման աշխատանքների արդյունքում ակնկալվող հիմնական եզրահանգումները, որոնք հիմնված են Հայաստանի համատեքստում եվրոպական երկրներին առաջարկվող հիմնական մոտեցումների վրա:

1. Կարիերայի զարգացման գործընթացը անհատամետ է (դեպի անձը կողմնորոշված):
2. Այս ծառայությունները անձին նախապատրաստում են ամբողջ կյանքի ընթացքում կարիերային առնչվող համապատասխան ընտրություններ կատարել ու համար:
3. Գործընթացը սկսվում է ուսումնառության վաղ շրջանում:

4. Կարիերայի ալանավորումը խթանում է ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության ըմբռնումը:
5. Ուսումնառությունը պահանջում է սովորողի ակտիվ ներգրավվածություն:
6. Ուսումնառությունը և՛ անհատական, և՛ խմբային գործընթաց է, երբ մասնակիցները սովորում են միմյանցից:
7. Մասնակիցներն առավել լավ են սովորում, երբ նրանց վերաբերվում են որպես ակտիվ սովորողների, ուսուցման սուբյեկտի՝ սեփական կարծիքներով, արժեքներով և փորձառությամբ, և ոչ թե որպես տեղեկատվությունը պասիվ ընդունողների:
8. Մասնակիցներն առավել լավ են սովորում, երբ մաս են կազմում ուսումնառության այնպիսի միջավայրի, որը խրախուսում է կարծիքների փոխանակությունը, վստահությունը և վերլուծությունը:
9. Երիտասարդներին հնարավորություն է ընձեռվում զարգացնել ու դրական վերաբերմունք և ճկունություն նկատմամբ, ինչպես նաև կարիերայի կրկնվող անցումները կառավարել ու գիտելիքներ և հմտություններ:
10. Խրախուսվում է նախաձեռնողականությունը, նորարարությունը, սեփական ուժերի վրա վստահությունը՝ իրենց նախընտրած ապագան նախագծել ու կառավարել ու հարցում:
11. «Աշխատատեղ ողջ կյանքի համար» հասկացությունն այլևս իրեն սպառել է, և մարդու կարիերան կարող է լինել բազմազան:
12. Անձի կարիերայի զարգացման գործընթացում կարևորվում են անհատական, հասարակական, սոցիալական և շրջակա միջավայրին առնչվող տարբեր գործոններ:
13. Կարիերայի արդյունավետ կառավարումը ոչ միայն նպաստում է անձի անձնային ու մասնագիտական աճին, այլ՝ համայնքների զարգացմանը:

14. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մաս է կազմում ուսումնադատական արակտիկան, կամավորական և հասարակական աշխատանքը, ուսումնառությունը աշխատավայրում և աշկերտությունը, որոնք առաջին դեպքում ապահովում են նպաստում են մասնագիտական հարմարվողականությանը և մասնագիտության ինքնորոշմանը, երկրորդ դեպքում՝ զարգացնում կոմպետենցիաներ և ապահովում աշխատանքային անձի մրցունակությունը:

3.3 Ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի մշտադիտարկումն ու գնահատումը

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի առաջարկվող մոդելն ամբողջական կլինի, եթե ապահովվի տարբեր մակարդակներում անձի հետ անցկացվող աշխատանքների հաջորդականությունն ու շարունակականությունը: Այդ նպատակով կարևորվում է յուրաքանչյուր մակարդակում նախանշված նպատակին և խնդիրներին համապատասխան մշտադիտարկումը: Այն հնարավորությունն կտա բարձրացնել անձին մատուցվող ծառայությունների որակն ու արդյունավետությունը, խնայել ժամանակ և ապահովել հասցեականություն:

Արդյունքի վրա հիմնված մշտադիտարկումը ներքին գործընթաց է, երբ հավաքագրվում է անձի մասնագիտական կողմնորոշմանն ու կարիերային վերաբերվող անհրաժեշտ տեղեկատվությունը, անցկացված խորհրդատվությունն ու արդյունքները: Անձի հետ աշխատանքի ավարտից հետո գործընթացը կարող է դառնալ արտաքին հատկապես կրթության ֆորմալ համակարգում՝ տվյալները փոխանցելով հանրակրթությունից մասնագիտական կրթություն:

Ինչպես մասնագիտական նախնական ախտորոշման, այնպես էլ անձի հետ տարվող մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի պլանավորման տեսական գործընթացի հաջորդական փուլերում

կարևոր է ծառայությունների այնպիսի կազմակերպումը, որ աշխատանքներն ու դրանց արդյունքները գրանցվեն և պահվեն անձի անձնական գործում: Ուստի, մշտադիտարկման այս գործընթացի համակարգման նպատակով առաջարկվում է կիրառել անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի «անձնագիր»: Այն կլինի ինչպես էլեկտրոնային տարբերակով, այնպես էլ տպագիր: Վերջինս կարող է պահպանվել անձի մոտ և ըստ անհրաժեշտության փոխանցվել ֆորմալ համակարգից դուրս այլ մակարդակներում կարիերայի կառավարման ծառայությունների դիմելու դեպքում: Ինչ վերաբերվում է էլեկտրոնային «անձնագրին», ապա այդ նպատակով կարող է կիրառվել Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոնի կողմից մշակված և Կրթության և գիտության նախարարության կողմից շահագործվող կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգը [6]: Այն հնարավորություն է տալ իսկինդենտիֆիկացնել ուսումնառողին և նրա հետ տարվող ըստ նպատակի տեղեկատվությունը փոխանցել ֆորմալ կրթական մի համակարգից մյուսը:

Անձի հետ տարվող աշխատանքների մշտադիտարկման և գնահատման համար կարևոր նախապայմանն ըստ մակարդակների հստակ ցուցանիշների և անձին մատուցվող ծառայությունների նպատակի, խնդիրների և ակնկալվող արդյունքի սահմանումն է:

Մշտադիտարկման արդյունքներն օգտագործվում են անձի հետ աշխատանքի ընթացիկ և ամփոփիչ գնահատման համար: Արդյունավետության գնահատման հիմք կարող է լինել մշտադիտարկման գործընթացում սահմանված հիմնական ցուցանիշների համադրումը փաստացի արդյունքի հետ:

Անձի հետ անցկացված մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման աշխատանքի գնահատումը ենթադրում է գործընթաց, որը որոշում է, թե որքանով է տվյալ ծառայությունը արդյունավետ: Այն կարող է լինել ինչպես անհատական, երբ գնահատվում է անձի տեսանկյունից, այնպես էլ հասարակական նշանակության, երբ պարբերաբար անցկացվող հետազոտությունների միջոցով գնահատվում է ծառայությունների ընդհանրական ազդեցությունը

աջ խատառ ու կայի պահանջարկին համապատասխան աջ խատառ ժիբավարարմանը, հասարակական կարծիքը, հասարակության վարքագծի փոփոխությունները:

Մշտադիտարկումը և գնահատումը փոխկապակցված և փոխընդդեմ գործողություններ են: Մշտադիտարկման և գնահատման համակարգը թույլ է տալիս դիտարկել և հասկանալ, թե մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի առաջարկվող տեխնիկան ինչ ազդեցություն ունի և ըստ այդմ՝ ինչ փոփոխություններ պետք է կատարել տարվող քաղաքականության մեջ:

Մատուցվող ծառայությունների արդյունքի վրա հիմնված մշտադիտարկման և գնահատման ցուցանիշների վերաբերյալ տեղեկատվությունը կարող է ստացվել.

- առանձին մակարդակներում վարվող տեղեկատվական շտեմարաններից,
- հետազոտությունների (ըստ թիրախների կարծիքի ուսումնասիրություն), ուսումնասիրությունների և ստուգումների միջոցով,
- վիճակագրական և այլ հրապարակումներից,
- հաշվետվություններից:

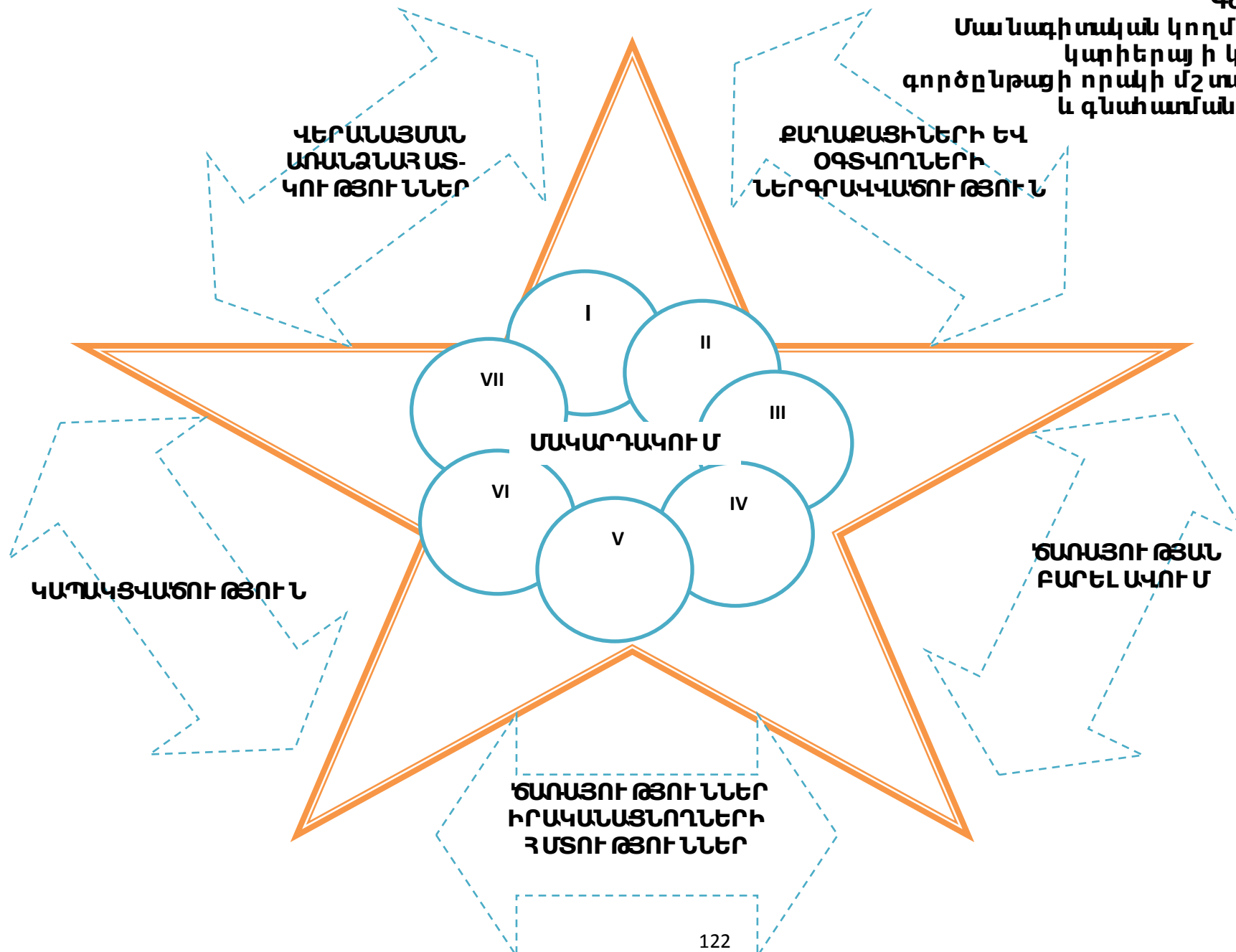
Առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետությունում ամբողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի որակի մշտադիտարկման և գնահատման նպատակով համապատասխանաբար թվով 7 մակարդակներում դիտարկել սույն աջխատանքի 1.3 ենթագլխում ներկայացված «Մասնագիտական կողմնորոշման աջխատանքի որակի գնահատման միջազգային չափորոշիչները».

1. **Քաղաքացիների և օգտվողների ներգրավվածությունը,**
2. **Ծառայություններ իրականացնողների գիտելիքներն ու հմտությունները,**
3. **Ծառայության բարելավումը,**
4. **Կապակցվածությունը,**
5. **Վերանայման առանձնահատկությունները [62, 71-72]:**

Այն որպես միասնական համակարգ հաջողությամբ ներդրվել է Մասնագիտական զարգացման եվրոպական կենտրոնի կողմից եվրոպական միջարժեք երկրներում: Առաջարկվող չափորոշիչները հնարավորություն կտան գնահատել յուրաքանչյուր մակարդակում ըստ թիրախային խմբի տարվող գործընթացի տեխնիկաների, մանկավարժական աշխատանքի ազդեցությունը, տարբեր կառույցների փոխգործակցության արդյունավետությունը, ներգրավված մասնագետների կարողությունների և իրականացվող ծառայությունների զարգացման հնարավորությունները:

Մշտադիտարկման և որակի գնահատման տեխնիկայի կարևոր առանձնահատկությունը չափորոշիչների միջև փոխկապակցվածությունն է, որը կարելի է ներկայացնել հնգաթև աստղի տեսքով՝ շեշտադրելով ոչ միայն առանձին չափորոշիչներով իրավիճակի վերլուծությունն ու գնահատումն, այլև իրար հետ կապակցվածությունը:

Մասնագիտական կողմնորոշման և
կարիերայի կառավարման
գործընթացի որակի մշտադիտարկման
և գնահատման համակարգի



ԵՐՐՈՐԴ ԳԼԽԻ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Այս ասիսով՝

1. Աշակերտների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքում պարզվել է, որ մասնակիցների 80%-ն իրենց կենսական ալանները կապում են բարձրագույն կամ մասնագիտական այլ հաստատություններում ուսումնառության հետ, սակայն նրանց միայն 61%-ն ունի բավարար տեղեկատվություն կրթությունը շարունակելու հնարավորությունների մասին: Վերջիններիս թվում գերակշիռ մասը հատուկ դասընթացներ անցած աշակերտներն են:
2. Հարցված աշակերտների միայն 2/3-րդն է հստակ գիտակցում, թե որ աղբյուրներից է պատկերացում կազմել մասնագիտությունների մասին: Ընդ որում, որպես առաջնային աղբյուր ծնողների օրինակն ու ուսուցիչների խրատը գիշում են սեփական փորձին՝ «կյանքի դպրոցին», բայց ուսուցիչների դասերը և անցկացված նպատակային դասընթացները միասին գերազանցում են «կյանքի դպրոցին»:
3. Աշակերտների ավելի քան 40%-ը ընդունում է ինքնագիտակցության ոչ բավարար մակարդակը և այն զարգացնելու կարիք է զգում:
4. Հարցված ուսանողները ծրագրի ընթացքում զարգացրել են իրենց հետևյալ կարողությունները. հաղորդակցման՝ 30%, թիմային աշխատանքի՝ 27%, ինքնագնահատման՝ 17%, նոր կապեր ստեղծելու՝ 10%, սեփական ուժերին հավատալու՝ 10%:
5. Աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձանց կարիերայի կառավարման գործընթացի արդյունավետության հիմնական շարժիչը սեփական ուժերի նկատմամբ անվստահությունն է: Ուստի, մասնակիցների 40%-ը ծրագրի շրջանակում զարգացրել է ինքնագնահատման կարողություններն ու դարձել ավելի ինքնավստահ: Մասնակիցների 21%-ը զարգացրել է իր առանցքային կոմպետենցիաները, այդ թվում՝ հաղորդակցման՝ 12%-ը; Մասնակիցների 52%-ը

գարգացրել է աշխատանքային կենսագրական կազմելու և գործատուին դիմելու իր կարողությունները: Այս ցուցանիշը համադրելով ստացած գիտելիքերի հետ, պետք է լրացնել, որ մասնակիցների 23%-ը գիտելիք է ստացել աշխատանքային պահանջների վերաբերյալ: Հատկանշական է նաև աշխատանք փնտրող անձանց մոտիվացիայի ցուցանիշը (10%), միևնույն ժամանակների մոտայն 3% է:

6. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի տեխնիկայի հիմքում դիտարկվում են այն կոմպետենցիաները, որոնք ուղղված են ճանաչելու և արժևորելու սեփական անձը, արդյունավետ հարաբերվելու մյուսների հետ, ընտրելու և ձևավորելու ուսումնառության համապատասխան պլան, հետազոտելու կարիերայի հնարավորությունները:
7. Ներկա աշխատանքային պայմաններում մասնագիտական կոմպետենցիաների պահանջարկը որոշակիորեն գիշում է անձնային-մարդկային որակներին:
8. Անձի հետ տարվող աշխատանքների մշտադիտարկման և գնահատման համակարգը, ըստ որի սահմանված են ամեն մակարդակում հստակ ցուցանիշներն ու անձին մատուցվող ծառայությունների նպատակը, խնդիրները և ակնկալվող արդյունքը, թույլ է տալիս դիտարկել և հասկանալ այս գործընթացի առաջարկվող տեխնիկայի ազդեցությունն ու արդյունավետությունը:
9. Ամբողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի որակի մշտադիտարկման և գնահատման նպատակով 7 մակարդակներում դիտարկվում են «Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման միջազգային չափորոշիչները»:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒ ԹՅՈՒՆ

Գիտամանկավարժական, մասնագիտական գրականության վերլուծությանը, տեսական հետազոտության և փորձարարական աշխատանքի արդյունքները ցույց տվեցին, որ՝

1. Մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման ավանդական տեխնիկան սպառել է իրեն՝ հիմք ընդունելով մի քանի գործոն.
 - հեռահաղորդակցման և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացումները զգալի ազդեցություն են ունենում անկախ ոլորտից մասնագիտությունների և զբաղմունքների վերարտադրության վրա,
 - աշխատանքային պահանջարկի կանխատեսման համակարգերն այլ ևս չեն արդարացնում,
 - մյուս կողմից՝ գործատունն որ ինքնորոշված և առաջին անգամ աշխատանքային ամուլ գործող երիտասարդի ընտրության համար առաջնահերթ կարևորում է անձնային-մարդկային որակները, առանցքային կոմպետենցիաները, հետո միայն մասնագիտական կոմպետենտությունները:
2. Հանրակրթական հաստատությունն ավարտելու շրջանում աշակերտի մասնագիտական ինքնորոշումը՝ հիմնված առարկայական նախընտրությունների կամ մասնագիտության վարկանիշի վրա, չի նպաստում աշխատանքային մրցունակ կարգերի պատրաստմանն ու անձի մասնագիտական ինքնիրացմանը:
3. Առաջարկվող մոդելն ընդգրկում է մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի 7 մակարդակ, որոնք շարունակաբար ապահովում են անկախ տարիքից և սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակից անձի մասնագիտական արդյունավետ ինքնորոշումը, անձնային ու մասնագիտական աճը:
4. Առաջարկվող մեթոդաբանության հիմքը շուկայամետ տնտեսության կողմից ներկայացվող պահանջն է: Եթե կրթության համակարգը մասնագիտական կողմնորոշման և

կարիերայի ծառայությունները դիտարկում է կարճաժամկետ խնդրի լուծման տեսանկյունից, ապա այս համատեքստում մասնագիտական կողմնորոշման հիմքը ոչ թե կյանքի ընթացքում մեկ մասնագիտության «ճիշտ» ընտրությունն է, այլ տեղեկացվածությունը, գիտակցված ընտրությունը, առանցքային կոմպետենցիաների զարգացումը և ինքնորոշումը՝ տարբեր տարիքում և սոցիալ-աշխատանքային իրավիճակներում:

5. Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը ֆորմալ կրթական համակարգում դիտարկվում է որպես ուսումնադաստիարակչական աշխատանքի բաղադրիչ:
6. Մասնագիտությունների և զբաղմունքների, մասնագիտական, լրացուցիչ և շարունակական կրթության, աշխատաշուկայի մասին տեղեկատվափոփոխության աշխատանքներն զուգահեռ իրականացվում է աշակերտի այնպիսի կարողությունների զարգացում, որոնք կնպաստեն նրա արդյունավետ հաղորդակցմանը, ինքնագնահատմանը, նպատակի սահմանմանն ու գործողությունների պլանավորմանը, ստեղծագործական և նորարարական մտածողությանը, ինքնորոշմանը և այլն:
7. ՀՀ-ում բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության համակարգում պետք է նախատեսել անկախ մասնագիտությունից ուսանողի կարիերայի կառավարման կոմպետենցիաների զարգացմանն ուղղված «Կարիերայի կառավարում» ուսումնական ծրագիրը, որը կարող է ներառվել կրեդիտային համակարգի ընդհանուր պատրաստվածության կրթամասում և անցկացվել որպես կրեդիտարվորվող ֆորմալ դասընթաց:
8. Առաջարկվող «Կարիերայի կառավարում» մոդուլը այն ծրագրի հիմնական նպատակն է ձևավորել սովորողների սեփական անձը ճանաչելու, ինքնագնահատման, կարիերայի հնարավորությունների ուսումնասիրման, շարունակական և լրացուցիչ կրթության, աշխատանքի որոնման, պլանավորման, որոշումների կայացման և բանակցությունների վարման,

Ժամանակի կառավարման, առաջնորդության և ղեկավարման, ձեռնբերեցության (նորարարական մտածողություն և նախաձեռնողականություն) կոմպետենցիաների զարգացում:

9. Ուսումնառողներին կարիերայի կառավարման կոմպետենցիաների զարգացմանն ուղղված աշխատանքները կարող են ներառվել մասնագիտական կրթության որակի գնահատման չափորոշիչներում:
10. Առաջարկվող մոդելի և տեխնոլոգիայի արդյունավետ ներդրման համար կարևոր նախապայման է հատկապես սոցիալական ոլորտում՝ կրթության և զբաղվածության հաստատություններում ենթակառուցվածքային և գործառնական հնարավորությունների ապահովումը, համապատասխան մասնագետների առկայությունը, ինչը պետք է լրացնել ինչպես վերապատրաստումների և որակավորման, այնպես էլ ֆորմալ կրթական ծրագրերում ընտրանքային մասնագիտությունների շրջանակում առանձին ուսումնական չափորոշիչներդնելու կամ առկա չափորոշիչները վերանայելու և արդիականացնելու միջոցով:
11. Հանրապետությունում կառուցվածքային գործադրկության հիմնախնդրի հիմնական պատճառը կրթության և աշխատառնկայի խրոնիկ անհավասարակշռությունն է. շրջանավարտները դառնում են երկարատև գործազուրկ այն պարագայում, երբ գործատուն երկար ժամանակ չի կարողանում լրացնել տարբեր մասնագիտությունների գծով առկա թափուր աշխատատեղերը:
12. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացն ուղղված է աջակցել անձին ամբողջ կյանքի ընթացքում՝ անկախ տարիքից և սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակից լինելու պահանջված մասնագետ աշխատառնկայում, հնարավորությունն է տալիս նաև պահպանել աշխատանքը, ապահովել կայուն զբաղվածությունը, զարգացնել մասնագիտական և առանցքային կոմպետենցիաները, անհրաժեշտության

դեպքում՝ վերադարձավ որովհետև, փոխել մասնագիտական գործունեության ոլորտը և ունենալ առաջխաղացում:

13. Առաջարկվող մոդելով ենթակառուցվածքային, գործառնական և իրավական տեսանկյուններից հաջորդ օղակ են հանդիսանում սոցիալական աջակցության պետական հաստատությանները, որոնք կարող են ապահովել անձին մատուցվող շարունակական ծառայության ունենալ՝ նպաստելով նրա կայուն զբաղվածությանը մոտիվացիային ու ինքնիրացմանը:

14. Աշխատանք փնտրող և գործազուրկ անձանց կարիերայի կառավարման գործընթացի արդյունավետության հիմքում ինքնագնահատման, հաղորդակցման կոմպետենցիաների զարգացումն է, մոտիվացիան, ինչի արդյունքում անձը դառնում է ավելի ինքնավստահ:

15. Ներկա ժամանակներում աշխատաշուկայում մասնագիտական կոմպետենցիաների պահանջարկը որոշակիորեն զիջում է անձնային-մարդկային որակներին: Ուստի, այս գործընթացի տեխնիկայի հիմքում առաջարկվում է դիտարկել այն կոմպետենցիաները, որոնք ուղղված են ճանաչելու և արժևորելու սեփական անձը, արդյունավետ հարաբերվելու մյուսների հետ, ընտրելու և ձևավորելու ուսումնականության համապատասխան պլան, հետազոտելու կարիերայի հնարավորությունները:

16. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ծառայության ունենալի համակարգային ներդրումը կարող է զսպել երիտասարդների շրջանում գնալով աճող ներքին և արտաքին միգրացիան: Առաջարկվող տեխնոլոգիայի ներդրումը կարող է շղթայական ազդեցությամբ ազդել միգրացիայի կանխմանը, ինչը հաստատվեց աշակերտների շրջանում անցկացված հետազոտության:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ասատրյան Լ.Թ., Չակոբյան Գ.Յ., «Մանկավարժական հետազոտություններին մեթոդաբանություն», Երևան-Արտագերս, 2011, -179 էջ:
2. «Աշխատանքային պահանջարկի ուսումնասիրություն. Գործատու – երիտասարդ – ուսումնական հաստատություն համագործակցության ինստիտուտի ուսումնական հեռանկարները, սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն», Երևան, 2015, -80 էջ:
3. Գևորգյան Յ., «Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի իրականացման տեխնոլոգիաներ»: Ուսումնամեթոդական ձեռնարկ, հեղինակային հրատարակություն, Երևան, 2016, -161 էջ:
4. Գևորգյան Յ., «Կարիերան ավելին է, քան զուտաշխատանքը» - Բրիտանական հոբիոլոգ, Երևան, 2011, -84 էջ:
5. «Կարիերայի ուղղորդման հիմնախնդիրներն ու զարգացման միտումները», միջազգային գիտական կոնֆերանսի հոդվածների ժողովածու, Երևան, 2014. -208 էջ:
6. Կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգը. <https://emis.am/>:
7. «Յանտրաբանական ուսումնական հաստատություններում մասնագիտական կողմնորոշման ուղեցույց», ՄԿՄԿ: -Երևան, 2015. -էջ:
8. «Յայաստան. Երեխայի աշխատանքի ազգային հետազոտություն. Վերլուծական զեկույց». Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, ՅՅ ազգային վիճակագրական ծառայություն. Երևան, 2015:
9. «Յայաստանի երիտասարդների ձգտումները և ակնկալիքները» զեկույց, Երևան 2012. 200 էջ:
10. ՅՅ «Կրթության մասին» օրենք:
11. ՅՅ Էկոնոմիկայի նախարարի 2013թ. սեպտեմբերի 19-ի N 872-Ն հրամանով հաստատված «Աշխատողների մասնագիտությունների, մասնագիտացումների և պաշտոնների Յայաստանի Յանտրաբանության դասակարգիչ:

12. ՀՀ կառավարության 2017-2022 թվականների միջոցառումների ծրագիր:
13. ՀՀ կառավարության 2012թ. հոկտեմբերի 4-ի նիստի N 40 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Հայաստանի Հանրապետության մասնագիտական կոդմնորոշման համակարգի զարգացման հայեցակարգ»:
14. ՀՀ կառավարության 2012թ. նոյեմբերի 8-ի նիստի N 45 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության 2013-2018 թվականների ռազմավարություն»:
15. ՀՀ կառավարության 2010թ. ապրիլի 8-ի N 439-Ն որոշմամբ հաստատված «Հանրակրթական պետական չափորոշիչի ձևավորման և հաստատման կարգը»:
16. ՀՀ կառավարության 2016թ. հունիսի 7-ի N714-Ն որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետության որակավորումների ազգային շրջանակ:
17. ՀՀ կառավարության 2008 թվականի մարտի 27-ի N12 արձանագրային որոշմամբ հաստատված «Ավագ դպրոցների համակարգի ստեղծման ռազմավարական ծրագիր»:
18. «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացման հիմնախնդիրները և առաջնահերթությունները», գիտաժողովի նյութերի ժողովածու, Գիրք 1: Երևան, 2012:
19. «ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները. սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վերլուծություն», Երևան, 2013, -80էջ:
20. Միլիտոսյան Լ., Պիպոյան Ս., Պետրոսյան Հ., Կիրակոսյան Գ., Թովմասյան Տ. «Մասնագիտական մանկավարժություն միջին և նախնական (արհեստագործական) մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում դասավանդողների համար», Երևան, 2007:
21. Պետրոսյան Հ.Հ., «Մասնագետի կայացման գործընթացի հոգեբանական ուղեկցություն մշտադիտարկումը», Մեծահասակների կրթություն և ուսումնառություն ողջ կյանքի ընթացքում, N4, 2008թ.:

22. Պետրոսյան Յ.Յ. «Ուսուցման ժամանակակից տեխնոլոգիաներ», «Ան-Ջոն» հրատարակչություն, Երևան, 2008, 121էջ:
23. Վ.Պապոյան, Ա. Գալստյան, Ե. Մուրադյան, Դ. Սարգսյան, «Մասնագիտական ինքնորոշման և կայացման հոգեբանական ուղղորդումը կրթական համակարգում», Նյութերի ժողովածու, ԵՊՀ հրատ., Երևան, 2015, 76էջ:
24. Վ.Ռ. Պապոյան, Ա.Ս. Գալստյան, Դ.Յու. Սարգսյան, Ե.Բ. Մուրադյան, «Սովորողի ինքնուրույնության և մասնագիտական ինքնորոշման հոգեբանական գնահատում», մեթոդական ուղեցույց, ԵՊՀ հրատ., Երևան, 2017, 78էջ:
25. Белозерцев Е.П., Гонеев А.Д., Пашков А.Г., Педагогика профессионального образования. Москва, 2004, -368 с..
26. Гуткин М.С., Янковская А.В., Смирнова Л.И., Кувшинов В.П., Система работы общеобразовательной школы по профессиональной ориентации школьников. Гродно, 2002, -188 с.
27. Даутова О.Б., Самоопределение личности школьника в выборе профессии, СПб.: КАРО, 2006, -112 с.
28. Ежов С.А., Престижность и непрестижность различных профессий глазами школьников, Международная научно-практическая конференция Молодежь в условиях социально-экономических реформ: Тезисы докладов. Выпуск 2. Санкт-Петербург, 1995, - с. 120-122.
29. Зеер Э.Ф., Развивающая деятельность - основание профессионального становления личности. Вестник Челябинского государственного педагогического университета. Серия 3. N27. Челябинск, 2005.
30. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О., Профориентология, Академ. проект, Екатеринбург, 2006, -192 с.
31. Зеер Э.Ф., Психология профессий, Екатеринбург 2003, -336с.
32. Змеев С.И., Основы андрагогики. Флинта: Наука, Москва, 2013, -156с.
33. Змеев С.И., Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых, ПЕР СЭ, Москва, 2003, -208с.
34. Кобзов А.Ю., Применение системы АКSPD3+ для профориентации учащихся средних учебных заведений, Международная конференция "Математика в вузе: альтернативные системы образования и обучения": Тезисы докладов. Новгород, 1994.

35. Кобзов А.Ю., С.А. Волков. Методические разработки. Найди свое призвание. Выбор профессии с учетом индивидуальных особенностей. С.-Петербург, 1994, - 65с.
36. Кравцова Е.В., Концепция профильного обучения в учреждениях общего и среднего образования. Школьные технологии № 4. 2002.
37. Колесникова И.А., Основы андрагогики. Академия. Москва, 2003, -240с.
38. Климов Е.А., Психология профессионального самоопределения. Феникс, Ростов-на-Дону, 1996, -512с.
39. Климов Е.А., Психология профессионала. Москва. Воронеж. 1996, -400с.
40. Коннычева Г.Г., Формирование мотивационной готовности к профессиональному самоопределению лицеистов. Саратов. 2001. 143 с.
41. Коблик Е.Г., Повышение социальной компетентности детей и подростков. Фильмотека, М.: Генезис, 2007, -136с.
42. Махлин М., Особенности взрослых учащихся. Журнал Новые знания №4, 2000.
43. Митина Л.М., Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие – М.: Московский психолого-социальный институт Флинта, 1998, – 184 с.
44. Мордовская А.В., Теория и практика жизненного и профессионального самоопределения старшеклассников. Москва, 2000.
45. Новикова Т.Г., Теория и практика организации предпрофильной подготовки – М.: АПК и ПРО, 2003, – 169 с.
46. Платон. Государство.
http://lib.ru/POEEAST/PLATO/gosudarstvo.txt_with-big-pictures.html?fbclid=IwAR083NYI2lkD9Sc0GQDrblYSdWGD0EyVVKaH6tQdWe-vQv643x5VjsOPlo
47. Пряжников Н.С., Методы активизации профессионального и личностного самоопределения, Издательство НПО Модэк, Москва, 2003, – 400 с..
48. Пряжников Н.С., Профориентационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики. Москва, 1991, – 87 с.
49. Пробст Л.Э., Проблемы профессионального самоопределения молодежи в рыночных условиях: аспекты социализации и воспитания. Челябинск, 2001, -с.117.

50. Паргачевский В., Формирование профессионального самоопределения. Человеческие ресурсы, N3, 2001.
51. Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация учащихся. Учебное пособие для студентов. Москва, 1988, -223 с.
52. Сазонов А.Д., Калугин Н.И., Меньшиков А.П. и др., Профессиональная ориентация молодежи. Просвещение, Москва, 1989, -272с.
53. Резапкина Г.В., Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2004, -125с.
54. Чистякова С.Н., Проблема самоопределения старшеклассников при выборе профиля обучения. Педагогика. N1, 2005.
55. Чернявская А.П., Психологическое консультирование по профессиональной ориентации – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001, - 96с.
56. Antoine Leon, The History of Education Today (Educational Sciences), 1986, - p.117.
57. A.A. Helwig, Occupational aspirations of a longitudinal sample from second to sixth grade. Journal of Career Development, 1998, p.24, 247-265.
58. A.G. Watts, Ronald G. Sultana, John McCarthy, The involvement of the European Union in career guidance policy: a brief history, 2010.
59. Audrey Collin, Richard A. Young, The Future of Career, 2000, -p.257.
60. Career guidance in unstable times linking economic, social and individual benefits, N9094, 2015, -p.4.
61. Career Guidance and Public Policy, Bridging the Gap. OECD, Paris, 2004. - p.173.
<http://www.oecd.org/education/innovation-education/careerguidancepolicyreviewhomepage.htm?fbclid=IwAR0PW8GPOy-0BkHg22KsT6fZOvMcecg3uGHtgYF11nTkIufPCzgp1fM03uE>.
62. Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. OECD, Paris, 2004. –p.79.
63. “Career Guidance: New ways forward: chapter 2”, Education Policy Analysis ©OECD 2003, -p.57.
64. Coaching Methodology: Result-Oriented Executive Coaching Process.
www.coachfederation.org.
65. Country Report on Adult Education in SLOVENIA, Helsinki, 2011, -p.15.
<http://eaea.org/wp-content/>.

66. Clarke, L., & Winch, C. A European skills framework?—but what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts. *Journal of Education and Work*, 2005. – p.255-269.
67. Delamare-Le Deist, F., & Winterton, J. What is competence? *Human Resource Development International*, 2005. – p.27-46.
68. D.Stuart Conger, *Policies and Guidelines for Educational and Vocational Guidance*, UNEVOC - UNESCO, Paris, 2004. –p.62.
69. D.H.Fretwell, A.G.Watts, *Public Policies for Career Development, Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*, World Bank, Washington DC. 2004.-p.48.
70. D.H.Fretwell, A.G.Watts, *Public Policies and Career Development: A Framework for the Design of Career Information, Guidance and Counseling Services in Developing and Transition Countries*. World Bank, Washington DC, 2003. –p.42.
71. European area of skills and qualifications. Special Eurobarometer 417, European Union, 2014, -p.194.
72. Ellen Hansen, *Career Guidance. A Resource Handbook for Low and Middle Income Countries*, ILO, Geneva, 2006. –p.120.
73. Edwin C. Leonard, Kelly A. Trusty, *Supervision: Concepts and Practices of Management* 13th Edition, 2016. –p.656.
74. *From policy to practice: A systemic change to lifelong guidance in Europe*. Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities. CEDEFOP, 2008. –p.75.
75. F.J. Company, *Vocational Guidance and Career Counselling in the European Union: Origins and Recent trends*. International handbook of Education for the Changing World of Work: bridging Academic and Vocational Learning. Volume 5. Springer: Dordrecht, 2009. –p.107.
76. *Guide to international labour standards*. International Labour Organization (ILO). Geneva, 2006.
77. *Implementation of Education and Training 2010 Work Programme - Working Group B: Key Competences*. Key Competences For Lifelong Learning - A European Reference Framework November 2004. –p.18.
78. *Improving lifelong guidance policies and systems: European common terms of reference*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. CEDEFOP, 2005. –p.35.

79. J. Holland, *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 3 Sub Edition, 1997.
80. John R. Meyer, Brian Burnham, John Cholvat, *Values Education: Theory, Practice, Problems, Prospects*, Wilfrid Laurier University Press; Canada, 1975. – p.176.
81. Julia Yates, *The Career Coaching Handbook*, Taylor & Francis, 2013. –p.212.
82. James A. Athanasou, R. van Esbroeck, *International Handbook of Career Guidance*, Belgium, 2008.
83. M.S.Knowles, *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*. Chicago: Contemporary Books, 1988. –p.43.
84. *My Future, My Choice, My Island and Beyond*. Careers Education, Information, Advice and Guidance Strategy. Schools/Post-16 and Services. 2015-2020. p.19.
85. Melinde Coetzee, H. Roythorne-Jacobs, *Career Counselling and Guidance in the Workplace: A Manual for Career*, 2007. –p.209.
86. National Steering Committee for Career Development Standards and Guidelines. *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*. Ottawa, 2001. www.career-dev-guidelines.org
87. Ronald G.Sultana. *Guidance Policies in the Knowledge Economy, Trends, Challenges and Responses Across Europe*. CEDEFOP, Thessaloniki, 2004. –p.133.
88. Ronald G. Sultana, A.G.Watts, *Career Guidance in Europe's Pubic Employment Services*, EU, Brussels, 2005.
89. Ronald G. Sultana, H.Zelloth, *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries*. Turin, Italy: ETF, 2003. –p.88.
90. Ronald G. Sultana, *Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts*, 2008.
91. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on Key competences for lifelong learning, Official Journal of the European Union. Brussels, 2006.
92. Reid, H. L. Study on the accreditation schemes of OECD countries. Study prepared for the Leonardo da Vinci project "European Accreditation Scheme for Career Guidance Practitioners". 2007. <http://www.corep.it/eas/home.htm>.
93. The Lisbon Strategia, EU, March 20, 2000.

94. Towards a European Qualifications Framework for lifelong learning. European Commission. Staff working document. Brussels, 2005.
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf.
95. Weinert, F. E. Concept of competence: A conceptual clarification. 2001.
96. Winterton, J., Delamare-Le Deist, F., & Stringfellow, E. Typology of knowledge, skills and competences: Clarification of the concept and prototype (Panorama Series, No. 1397). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2005.
97. Youth employment, European Parliament resolution, 2713(RSP), 2014.
98. Repetto, E. International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study [Monograph]. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2008.
99. ReferNet, ° Focus on Vocational education and training in the Czech Republic° , Cedefop's library and documentation service, February 2005, p.78.

ՀԱՎԵԼ ՎԱՃՆԵՐ

ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳ
ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ
ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՍՏՈՐԱԲԱԺԱՆՄԱՆ

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐԸ

1. Մասնագիտական ուսուցիչական հաստատության Կարիերայի ստորաբաժանումը (այսուհետև՝ Ստորաբաժանում) ստեղծվում է ուսուցիչական հաստատության ղեկավարի (նախնական, միջին մասնագիտական ուսուցիչական հաստատության նախնական դեպքում՝ տնօրենի, բուհերի դեպքում՝ ռեկտորի) հրամանով և պատասխանատու է ուսանողների կարիերայի արդյունավետ ուղղորդման ծառայության նախնական մատուցման համար:
2. Ստորաբաժանումը կարիերայի ուղղորդման գործառնությունների շրջանակում համագործակցում է պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, հանրակրթական ուսուցիչական հաստատության, սոցիալական գործընկերների, գործատուների միությանների և առևտրաարդյունաբերական պալատների, շահագրգիռ այլ կազմակերպությունների հետ:
3. Ստորաբաժանումն պատասխանատու է/ներ է (կարիերայի խորհրդատու և կարիերայի համակարգող) վերապատասխանում ու աջակցությունների իրականացման մեթոդաբանության ապահովումն իրականացվում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում գործող Մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների զարգացման կենտրոնի կողմից:
4. Ստորաբաժանումն աջակցությունները պլանավորում և իրականացնում է կարիերայի պատասխանատուն (կարիերայի համակարգող), իսկ նրա բացակայության դեպքում՝ ղեկավարի հրամանով կամ պաշտոնի անձնագրով նախատեսված փոխարինող մասնագետը:
5. Ստորաբաժանումն կանոնակարգը հաստատում է մասնագիտական ուսուցիչական հաստատության կառավարման խորհուրդը:

6. Ստորաբաժանումն իր գործունեությունը կազմակերպում և իրականացնում է ղեկավարի կամ կառավարման խորհրդի կողմից հաստատվող տարեկան աշխատանքային ծրագրերով:

II. ԱՏՈՐԱԲԱԺԱՆՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆ ՈՒ ԳՈՐԾԱՌՈՒ ՅՁԵՐԸ

7. Ստորաբաժանման հիմնական նպատակն է՝ կարիերայի տեղեկատվություն, խորհրդատվություն, ուղղորդման աշխատանքների, ինչպես նաև կարիերայի պլանավորման կարողությունների ձևավորման միջոցով նպաստել աշխատաշուկայում ուսանողների և շրջանավարտների մրցունակության բարձրացմանը, ազակցել իրենց մասնագիտությունը զբաղվածության հնարավորությունների բացահայտմանը:

8. Ստորաբաժանումն իրականացնում է հետևյալ գործառնությունները՝

ա. ուսանողներին կարիերայի տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և ուղղորդման ծառայությունների մատուցում անհատական եղանակով,

բ. ըստ անհրաժեշտության, ուսանողի անձնային որակների, նախափորձությունների, կարողությունների բացահայտում, անհատական ծրագրի կազմում,

գ. շարունակական և լրացուցիչ կրթության, ուսուցման, տնտեսության գերակա ոլորտների, աշխատաշուկայի վերլուծությունների և կանխատեսումների (տեղական, մարզային, հանրապետական և միջազգային), ինչպես նաև ըստ մասնագիտությունների զբաղմունքների մասին տեղեկատվություն հավաքագրում և ուսանողներին ծանուցում,

դ. աշխատաշուկա մոտե գործելու, կարիերայի պլանավորման և կառավարման, այդ թվում՝ զբաղունակության, ձեռներեցության և առանցքային այլ կարողությունների զարգացմանն ուղղված խմբային և անհատական ծառայությունների մատուցում,

ե. ակտիվ միջոցառումների՝ սեմինարների, աշխատաժողովների, քննարկումների, բաց դասերի, մենթորական ծրագրերի, ոչ

ֆորմալ դասընթացների, տոնավաճառների և ցուցահանդեսների կազմակերպում և ուսանողներին ծանուցում,

զ. սոցիալական գործընկերների՝ գործատուների, արհմիությունների, ինչպես նաև աշխատանքային հաջողություններ ունեցող շրջանավարտների ներգրավում ուսանողների կարիերայի խորհրդատվության կազմակերպման աշխատանքներում

է. թափուր աշխատատեղերի, կամավորական և հասարակական աշխատանքների մասին հայտարարությունների հավաքագրում և ուսանողներին ծանուցում,

ը. զբաղվածության պետական ծրագրերից օգտվելու նպատակով աշխատանք փնտրող ուսանողների ուղղորդում ՉՊԳ տարածքային կենտրոններ,

թ. վարչական աշխատանքների իրականացում.

1) ստորաբաժանման գործունեության պլանավորում և կառավարում,

2) ուսանողների և շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի, ծանուցման և արդյունավետ հաղորդակցման մեխանիզմների մշակում,

3) հաստատության այլ ստորաբաժանումների, դասախոսների և մյուս համապատասխան աշխատողների հետ մշտական կապի պահպանում,

4) հաշվետվությունների կազմում, ուսանողների և շրջանավարտների տվյալների գրանցում ու պարբերական թարմացում և այլն,

5) ներքին և արտաքին հաղորդակցման ապահովում, այդ թվում՝ ստորաբաժանման, դրակոդմից իրականացվող աշխատանքների և արդյունքների մասին ուսանողների և հանրության լայն շրջանակի համար:

III. ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ԵՎ ՆՅՈՒԹԱԿԱՆ ԱՊԱՐՈՎԿԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ

9. Ստորաբաժանումը՝

ա. Ունի համապատասխան (վերապատրաստված) մասնագետ կամ մասնագետներ, որոնց վերապահված են կարիերայի պատասխանատուի գործառնությունները,

- բ. ու նի ուսանողների հետ համապատասխան աշխատանքի մեթոդաբանությամբ ունենալ գործիքակազմ,
- գ. ու նի աշխատանքների կազմակերպման և ուսանողների անհատական ծառայությունների մատուցման համար առանձին տարածք (սենյակ, սրահ և այլն),
- դ. ու նի հաստատության սրահներից մեկում՝ տեսանելի վայրում տեղադրված, պարբերաբար թարմացվող տեղեկատվական վահանակ, ե. համալրված է ինչպես վարչական, այնպես էլ ուսանողների հետ անհատական և խմբային աշխատանքների իրականացման համար անհրաժեշտ գույքով և սարքավորումներով, մեթոդական նյութերով,
- զ. ու նի ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի ծառայություններից օգտվելու և աշխատանքի տեղավորման տվյալների գրանցման և մշտադիտարկման գործիքակազմ:

ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐ

ՄԱՆՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ

ՍՏՈՐԱԲԱԺԱՆՄԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՈՒԻ

ՊԱՇՏՈՆԻ ԱՆՎԱՆՈՒՄԸ. Կարիերայի պատասխանատու և

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹԵՐ

1. Մասնագիտական ուսումնական հաստատության կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է հաստատության ղեկավարը (նախնական, միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ղեպքում՝ տնօրենը, բուհերի ղեպքում՝ ռեկտորը):
2. Սույն պաշտոնում կարող է նշանակվել այն գործունակ չափահաս անձը, որը բավարարում է սույն նկարագրի 6-ից 9-րդ կետերով սահմանված պահանջներին:

II. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

3. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուն անմիջականորեն ենթակա և հաշվետու է հաստատության ղեկավարին կամ լիազորված ստորաբաժանման պատասխանատուին:

III. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

4. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատու նապահովում է կարիերայի արդյունավետ ուղղորդման ծառայությունների մատուցումն ուսանողներին: Այդ ծառայություններն ընդգրկում են չորս հիմնական շրջանակ՝

ա. **Տեղեկատվություն**. ճշգրիտ և թարմ տեղեկատվության տրամադրում ուսանողին նրա կարիերայի (մասնագիտության, մասնագիտական ուսումնական հաստատության, զբաղմունքի, աշխատատեղի և այլն) հնարավորությունների, մասնագիտական առաջխաղացման ուղիների և ընտրության ենթակա տարբերակների, ինչպես նաև այն մասին, թե որտեղ և ինչպես կարելի է գտնել անհրաժեշտ աջակցություն և խորհրդատվություն.

բ. **Խորհրդատվություն**. հոգեբանամանկավարժական տարբեր մեթոդների կիրառմամբ խորհրդատվության տրամադրում՝ նպատակ ունենալով օգնել ուսանողին ի մի բերելու, հասկանալու, մեկնաբանելու տեղեկատվությունը և այն կիրառելու սեփական իրադրությանը համապատասխան:

գ. **Ուղղորդում**. անաչառ և անկողմնակա կողմնորոշման ծառայության տրամադրում և մասնագիտական աջակցություն՝ նպատակ ունենալով օգնել ուսանողին ինքնորոշվել, հասկանալ իր անձնային հնարավորությունների և նախասիրությունների անհամապատասխանության պատճառները, հաղթահարել խոչընդոտները, լուծել կոնֆլիկտները, ձեռք բերել նոր տեսակետներ և ունենալ առաջընթաց:

դ. **Կոմպետենցիաների զարգացում**. ոչ ֆորմալ դասընթացների միջոցով ուսանողների կարիերայի պլանավորման և կառավարման, այդ թվում՝ զբաղունակության, ձեռներեցության և առանցքային այլ կարողությունների ձևավորում և զարգացում՝ նպատակ ունենալով նպաստել առաջին անգամ աշխատառնակա մուտք գործող ուսանողների մրցունակության բարձրացմանը:

IV. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱՌՈՒ ՅԹԵՐԸ

5. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուի հիմնական գործառույթներն են՝

ատեղեկատվությունի դատվական աշխատանքներ, որի շրջանակներում պատասխանատուն՝

- 1) տրամադրում է տեղեկատվություն հաստատությունում ուսումնառության գործընթացի, առանձնահատկությունների, շարժունակություն, լրացուցիչ և շարունակական կրթության և ուսումնական հնարավորությունների, պրակտիկայի և նմանատիպ այլ ծրագրերի, հնարավոր արտոնությունների, ինչպես նաև ըստ մասնագիտությունների՝ ապագա զբաղմունքների մասին.
- 2) բացահայտում է ուսանողի կարիերայի նպատակներն ու խնդիրները.
- 3) բացահայտում է ուսանողի անձնային որակները, նախափորձություններն ու հետաքրքրությունները, կարողությունները՝ հոգեբանա-մանկավարժական մեթոդների կիրառմամբ.
- 4) աջակցում է կարիերայի կառավարման պլանի և քարտեզի ձևավորմանը, արդյունքային ցուցանիշների սահմանմանը.
- 5) տրամադրում է տեղեկատվություն աշխատանքային մեկուսական խառնուրդի թափուր աշխատատեղերի, գործատուների կողմից ներկայացվող հիմնական պահանջների, հաստատության հետ համագործակցող ձեռնարկությունների վերաբերյալ.

բ. Կարիերայի կոմպետենցիաների զարգացում, որի շրջանակներում պատասխանատուն՝

- 1) կազմակերպում է և/կամ անցկացնում է ոչ ֆորմալ դասընթացներ ուսանողների համար՝ կարիերայի պլանավորման և կառավարման կոմպետենցիաների, այդ թվում՝ աշխատանքային հարցադրույցի ներկայանալու, մրցունակ կենսագրական կազմելու, աշխատանք փնտրելու, միջանձնային հաղորդակցման, զբաղմունակություն, ձեռներեցության, աշխատանքի մոտիվացիայի և այլ թեմաներով.

- 2) աջ խառանքներն են տանում ուսանողի մոտիվացիայի, մասնակցային գործընթացների և ակտիվության խթանման ուղղությամբ.
- 3) հրավիրում են արհեստավարժ մասնագետների, հեղինակավոր անհատների, գործատուների՝ ուսանողների հետ հանդիպումներ, բաց դասեր անցկացնել ու նպատակով.
- 4) հաջողված աջ խառանքային կարիերա ունեցող շրջանավարտներին ներգրավում են ուսանողների կարիերայի պլանավորման գործընթացում՝ կազմակերպելով մենթորական, կամավորական կամ այլ ակտիվ ծրագրեր.

գ. աջակցություն և զբաղվածությունն ապահովմանը, որի շրջանակներում պատահանառումն՝

- 1) համագործակցում են գործատուների հետ առկա և կանխատեսվող թափուր աջ խառանգների, պահանջվող կարողությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու և ուսանողներին տրամադրելու նպատակով.
- 2) բանակցություններ են վարում գործատուների հետ հասարակական, կամավորական, մենթորական և նմանատիպ այլ ծրագրերի իրականացման նպատակով՝ ուսանողներին և շրջանավարտներին հնարավորություն ընձեռելով ամրապնդել մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում ձեռք բերված գիտելիքները, զարգացնել աջ խառանքային հմտություններ և փորձառություն.
- 3) շրջանավարտներին ուղղորդում են զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոններ՝ ընդգրկվելու զբաղվածության պետական ծրագրերում.
- 4) կազմակերպում են ակտիվ միջոցառումներ (կարիերայի և/կամ մասնագիտության օրեր, տոնավաճառներ, ցուցահանդեսներ և այլն)՝ գործատուների, ուսուցում իրականացնող կազմակերպությունների մասնակցությամբ.

դ. վարչական աջ խառանքների կատարումը, որի շրջանակներում պատահանառումն՝

- 1) հետադարձ կապ է ապահովում ուսանողների և շրջանավարտների հետ.
- 2) գրանցում է ուսանողների կարիերայի ծառայություններից օգտվելու և աշխատանքի տեղավորման վերաբերյալ տվյալներն ու վարում վիճակագրություն.
- 3) պարբերաբար թարմացնում է հաստատության սրահներից մեկում տեղադրված վահանակի տեղեկատվությունը.
- 4) սահմանված կարգով պատրաստում է մշտադիտարկման գեկոյցներ, հաշվետվություններ և ներկայացնում ըստ անհրաժեշտության.
- 5) ղեկավարի հանձնարարությամբ, իրականացնում է համապատասխան այլ գործառնություններ:

V. ՊԱՅԱՆՋՎՈՂ ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄՆ ՈՒ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

6. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուն պետք է ունենա բարձրագույն կրթություն: Նախընտրելի որակավորումներն են՝ սոցիալական մանկավարժի, սոցիալական աշխատողի, հոգեբանի:

7. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուն պետք է գիտե՛լ ի՞նչ ունենա հետևյալ ի մասին.

- ա. կրթության ոլորտի օրենսդրություն.
- բ. տնտեսության գերակա ոլորտներ, համայնքային, մարզային, ազգային և միջազգային աշխատաշուկաների ներկա և կանխատեսվող զարգացումներ.
- գ. հաստատությունում ուսուցանվող մասնագիտությունների նկարագրեր և համապատասխանաբար՝ զբաղմունքներին ներկայացվող պահանջներ.
- դ. մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման տնտեսություն և պրակտիկա.
- ե. երիտասարդների համար զբաղվածության պետական երաշխիքներ.
- զ. հոգեբանամանկավարժական մեթոդներ և դրանց կիրառումը.
- է. ծրագրերի նախագծում և կառավորում.
- ը. մշտադիտարկման և գնահատման տեխնիկաներ.

թ. միջմշակութային հաղորդակցման և ներառական կրթության հիմունքներ.

ժ. համակարգչային հիմնական ծրագրեր (MS Office):

8. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուն պետք է տիրապետի հետևյալ մասնագիտական և առանցքային կարողություններին և հմտություններին՝

ա. խմբային աշխատանքների կազմակերպման և անցկացման.

բ. անհատական խորհրդատվության, քուլ չինգի, մենթորության տեխնիկաների կիրառման,

գ. ներկայացման, ֆասիլիտացիայի, բանավեճի տեխնիկաների կիրառման.

դ. բանավոր և գրավոր հաղորդակցման.

ե. ակտիվ լսելու.

զ. բանակցությունների վարման.

է. աշխատանքի պլանավորման և իրականացման.

ը. ժամանակի կառավարման.

թ. թիմային աշխատանքի.

ժ. տրամաբանելու և տարբեր իրավիճակներում կողմնորոշվելու.

ի. տեղեկատվության համակարգման, վերլուծության, մշակման.

լ. ժամանակակից տեխնիկական հիմնական միջոցներից օգտվելու.

խ. առնվազն երկու օտար լեզվով լավ հաղորդակցման (գրել, խոսել, հասկանալ):

9. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուն պետք է օժտված լինի հետևյալ անձնային հատկանիշներով՝

ա. ազնվություն, հոգատարություն և հուսալիություն.

բ. նախաձեռնողականություն, նորարարական մտածողություն.

գ. ճկունություն և ուշադրության բաշխում.

դ. հանդուրժողականություն.

ե. շարունակական զարգացման ձգտում:

10. Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատուն պարտավոր է պահպանել ուսանողի հետ կարիերայի խորհրդատվության մասնագիտական և բարոյական էթիկայի նորմերը:

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ՄՈԴՈՒԼՆԵՐ

ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԽԱԲԱԿԻ ՇՐՋԱՆԱԿՆԵՐՈՒՄ
8-11-ՐԴ ԴԱՍԱՐԱՆՆԵՐԻ ԱՇԱԿԵՐՏՆԵՐԻ ՀԵՏ ՏԱՐՎՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ

8-րդ դասարան

Մոդուլի ներքին քանակը՝	6
Ընդհանուր ժամաքանակը՝	24 ժամ
Ուսումնական աշխատանքային ց,	
Ֆիլմի դիտում և ուղորդում	
մասնագետի հետ համագործակցություն՝	10 ժամ

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 1. Մասնագիտությունների աշխարհ և մասնագիտական կողմնորոշման առանցքային հասկացություններ
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	1.1 Մասնագիտությունների աշխարհ 1.2 Մասնագիտությունն ընտրելու պատճառները 1.3 Մասնագիտական կողմնորոշման հիմնական հասկացությունները 1.4 Մասնագիտության ընտրության գործոնները
<u>ՆՊԱՏԱԿԸ</u>	Սովորողներին աշխարհում գոյություն ունեցող մասնագիտությունների մասին ընդհանրական գիտելիքների հաղորդումը, մասնագիտությունն ընտրելու անհրաժեշտության գիտակցության ձևավորումն ու անհրաժեշտ տեղեկատվություն ձեռք բերելու աղբյուրների, քայլերի

	հաջորդականության ներկայացումն է:
<u>ԻՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. ձևավորել ընդհանրական պատկերացումներ աշխարհում գոյություն ունեցող մասնագիտությանների մասին, 2. հաղորդել մարդու կյանքում մասնագիտությանների դերի մասին գիտելիքներ, 3. ձևավորել մասնագիտության ընտրության համար անհրաժեշտ տեղեկատվություն ձեռք բերելու կարողություններ:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ աշխարհում տարածված մասնագիտությունները, մասնագիտություն, զբաղմունք, աշխատանք հասկացությունների տարբերությունները: Կարողանա՝ հասկանալ և ներկայացնել, թե ինչ դեր ունեն մասնագիտությունները մարդկության համար: Տիրաֆախ՝ մասնագիտությունների աշխարհի մասին տեղեկատվություն ձեռք բերելու կարողություններին:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 2. Ինքնաճանաչում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	2.1 Անձի հետաքրքրություններն ու նախասիրությունները մասնագիտության ընտրության գործընթացում 2.2 Աշակերտի կողմից իր Ես-ի գիտակցման կարևորությունը 2.3 Ուսումնական առարկաների նախընտրելիությունը մասնագիտության ընտրության գործընթացում 2.4 Իմ դիմանկարը

<u>ՆՊՏՍԱԿԸ</u>	<u>ՆՊՏՍԱԿԸ</u> Սովորողներին իրենց անձը ճանաչելու համար անհրաժեշտ գիտել իքների հաղորդումն է, համապատասխան մեթոդների ու մեթոդիկաների կիրառման կարողությունների ձևավորումը
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. ներկայացնել Ես-ի բացահայտման, ինքնաճանաչման կարևորությունը անձի կյանքում, 2. ձևավորել ինքնաճանաչման մեթոդների կիրառման նախնական կարողություններ, 3. ներկայացնել հետաքրքրությունների ու նախասիրությունների էությունը, 4. բացահայտել սովորողների հետաքրքրություններն ու նախասիրությունները, 5. իրականացնել համապատասխան խորհրդատվություն, թե ինչպես օգտագործել նախընտրելի առարկաներից ստացված գիտելիքները հետագա մասնագիտության ընտրությանը նախապատրաստելիս, 6. ձևավորել արեկվատ Ես-կերպարի կառուցման, սեփական անձի մասին խմբի կարծիքն ընդունելու կարողություններ:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ «Ես»-ի կառուցվածքը, հիմնական բաղադրիչները, նախասիրությունների ու հետաքրքրությունների էությունը, դրանց դերը անձի կյանքում, Ես-կերպարի, հոգեբանական դիմանկարի բաղադրիչները, կազմման առանձնահատկությունները: Կարողանա՝ հիմնավորել անձի կյանքում ինքնաճանաչման կարևորությունը,

	օգտագործել ուսումնական առարկաներից ստացված գիտելիքներն իր հետագա մասնագիտության ընտրությանը նախապատրաստվելիս, լսել և ընդունել իր մասին խմբի կարծիքը: Տիրապետի՝ ինքնաճանաչման պարզ մեթոդների կիրառման կարողություններին:
--	--

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 3. Ինքնագնահատում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	3.1 Մոտիվացիա/դրդապատճառ. բնութագիրն ու ձևավորման ուղիները 3.2 Մասնագիտական տիպերի բնութագիրը 3.3 Ինքնագնահատման և հավակնությունների մակարդակ. գնահատման ու ձևավորման մեթոդներ
<u>ՆՊՏՍԱԿԸ</u>	Սովորողներին անձի ուղղվածության տարբեր կողմերի՝ մոտիվացիայի, պահանջմունքների, հավակնությունների մակարդակի մասին գիտելիքների հաղորդումն ու դրանք գնահատելու և ադեկվատ ինքնագնահատական ձևավորելու կարողությունների ձևավորումն է:
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. հաղորդել ընդհանուր գիտելիքներ անձի ուղղվածության տարբեր կողմերի՝ մոտիվացիայի, պահանջմունքների, հավակնությունների մակարդակի վերաբերյալ, 2. ձևավորել մոտիվացիայի, հավակնությունների մակարդակի գնահատման կարողություններ, 3. ձևավորել ինքնագնահատման ու հավակնությունների ադեկվատ

	մակարդակի ձևավորման կարողություններ:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ անձի ուղղվածության տարբեր կողմերի՝ մոտիվացիայի, պահանջմունքների, հավակնությունների մակարդակի եությունը: Կարողանա՝ գնահատել իր անձի ուղղվածության որոշ կողմեր: Տիրապետի՝ անձի ուղղվածության մի քանի կողմերի՝ մոտիվացիայի, հավակնությունների մակարդակի գնահատման ու ձևավորման մեթոդների կիրառման պարզ կարողությունների:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 4. Գործողությունների պլանավորում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	4.1 Մասնագիտության ընտրության ուղիները 4.2 Ժամանակի կառավարում 4.3 Նախընտրելի մասնագիտության տեղն ու դերը մասնագիտությունների աշխարհում 4.4 Գործողությունների արդյունավետ կամ նպատակահարմար պլանավորում
<u>ՆՊԱՏԱԿԸ</u>	Սովորողների՝ կյանքի անցած տարիներն իմաստավորելու, գնահատելու և հետագա պլանները կառուցելու, ժամանակը պլանավորելու, անելիքներն արդյունավետ նախագծելու կարողությունների ձևավորումն է:
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. ձևավորել կյանքի անցած տարիները, ձեռքբերումներն ու բացթողումները գնահատելու, իմաստավորելու կարողություն, 2. ձևավորել հետագա տարիները, անելիքները, կյանքի ուղին արդյունավետ պլանավորելու կարողություն

	3. ձևավորել ժամանակի ընկալման և այն արդյունավետալ անավորելու կարողություն:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ ժամանակի ընկալման առանձնահատկությունները, թե ինչու է անհրաժեշտ գնահատել, իմաստավորել կյանքի անցած տարիները: Կարողանա՝ ճիշտ կողմնորոշվել ժամանակի մեջ, վերլուծել, գնահատել իր կյանքը, ավանավորել ապագա գործողությունները, հատկապես՝ մասնագիտության ընտրության տեսանկյունից: Տիրապետի՝ ժամանակը և հետագա անելիքները արդյունավետորեն ավանավորելու կարողություններին:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 5. Անհատական խորհրդատվություն
-------------------	---

9-րդ դասարան

Մոդուլի ներքին քանակը՝	5
Ընդհանուր ժամաքանակը՝	24 ժամ
Ուսումնաճանաչողական այց,	
Ֆիլմի դիտում և ուրոտային	
մասնագետի հետ հանդիպում՝	10 ժամ

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 1. Անձի առանձնահատկությունները և մասնագիտության ընտրությունը
-------------------	--

<u>ԹԵՍԱՆԵՐԸ</u>	1.1 Մասնագիտություն գիտակցված ընտրություն կարևորությունը անձի կյանքում 1.2 Նպատակի սահմանում և նպատակադրում 1.3 Անձի ինքնաբացահայտում և ինքնաճանաչում 1.4 Նախընտրելի մասնագիտություն և անձնային առանձնահատկություններին համապատասխան մասնագիտություն նկարագրիչ 1.5 Անձի խառնվածքի տիպերը և մասնագիտություն ընտրությունը 1.6 Հաջողակ մարդու հատկանիշներ և վարքագիծ
<u>ՆՊՏԱԿԸ</u>	Մարդու կյանքում անհատական հոգեբանական առանձնահատկություններին դերի բացահայտումն ու համապատասխան մեթոդների ու մեթոդիկաների (ոչ խորը գիտական) կիրառման կարողություններն ձևավորումն է:
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. Ներկայացնել անհատական հոգեբանամանկավարժական առանձնահատկությունները, դրանց դերը մարդու կյանքում, հատկապես՝ մասնագիտություն ընտրություն գործում, 2. դիագնոստիկ էլեկտրոնային մեթոդիկաներով բացահայտել սովորողների հոգեբանամանկավարժական միջանի առանձնահատկություններ, որոնք հիմք կդառնան մասնագիտություն ընտրություն համար, 3. ձևավորել այդ մեթոդներն ու մեթոդիկաները (ոչ խորը գիտական) ինքնուրույն կիրառելու կարողություններ, 4. Ներկայացնել հաջող դառնալու համար մարդուն անհրաժեշտ անձնային հիմնական որակները:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u>	Իմանա՝ անձի հոգեբանամանկավարժական առանձնահատկությունները, դրանց

<u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	բնութագիրը, կոնկրետ մասնագիտությամբ ունենալիս համապատասխան և ընդհանրապես, հաջողակ դառնալու անձնային հիմնական որակները: Կարողանա՝ կիրառել հոգեբանամանկավարժական առանձնահատկությունները բացահայտող պարզ մեթոդներ: Տիրապետի՝ հոգեբանական առանձնահատկությունների բացահայտման պարզ մեթոդիկաների կիրառման հնարներին:
---------------------------------	---

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 2. Աշակերտին շրջապատող անձանց դերը մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	2.1 Ծնողների և մանկավարժների դերը մասնագիտությամբ ընտրության գործընթացում 2.2 Անձի նախասիրությունների և շրջապատի սպասելիքների համադրում
<u>ՆՊԱՏԱԿԸ</u>	Սովորողներին մասնագիտական կողմնորոշման, ընտրության վրա մանկավարժների, ծնողների, նրանց մասնագիտությամբ ազդեցության բացահայտումն ու այդ դերի ուղղորդումն է:
<u>ԿԱԴՐՆԵՐԸ՝</u>	- բացահայտել մասնագիտությամբ ընտրության գործում մանկավարժների, ծնողների դերը, - ներկայացնել մասնագիտությամբ ընտրության գործում մանկավարժների, ծնողների ազդեցության դրական ու բացասական կողմերը, - ուսումնասիրել մանկավարժների, ծնողների մասնագիտությամբ ազդեցությունը սովորողների մասնագիտական կողմնորոշման, ընտրության

	վրա, 4. իրականացնել մանկավարժների, ծնողների խորհրդատվություն և երեխաների մասնագիտական կողմնորոշման և ընտրության հարցերով:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ մասնագիտության ընտրության գործում մանկավարժների, ծնողների ազդեցության դրական ու բացասական կողմերը: Կարողանա՝ գնահատել իր (ծնողը) մասնագիտության ազդեցության հնարավոր հետևանքները երեխայի մասնագիտական կողմնորոշման, ընտրության վրա, հաղթահարել (աջակցել) ծնողների և սեփական դիրքորոշումների, ցանկությունների միջև առկա հակասությունները: Տիրապետի՝ ծնողների ու իր ցանկությունների, դիրքորոշումների միջև հակասությունների արդյունքում առաջացող կոնֆլիկտների, լարվածության հաղթահարման կարողությունների, իսկ ծնողը՝ երեխային մասնագիտության ընտրության հարցում աջակցության հնարներին:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 3. Մասնագիտական կրթություն և աշխատանք
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	3.1 ՀՀ-ի կրթության համակարգը 3.2 Մասնագիտական կրթություն և մասնագիտական ուսումնական հաստատության ընտրություն 3.3 Աշխատանքի ու մասնագետների առաջարկի և պահանջարկի համադրում 3.4 Աջակցությունների կողմից նախընտրած մասնագիտության ներկայացում 3.5 Տարբեր մասնագետների աշխատանքային մեկ օրվա նկարագրություն

<u>ՆՊՏՍԱԿԸ</u>	Սովորողներին ՀՀ մասնագիտական կրթության համակարգին, համապատասխան օրենսդրությանը, մասնագիտական ուսումնական հաստատությանը ունեցող ծանոթացումն ու ուսումնական հաստատության, կրթական ծրագրի և աշխատանքային մասին տեղեկատվությունը ստանալու կարողություններին ձևավորումն է:
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. ծանոթացնել ՀՀ մասնագիտական կրթության համակարգին, համապատասխան օրենսդրությանը, մասնագիտական ուսումնական հաստատությանը ունեցող և աշխատանքային, 2. ձևավորել հետագա մասնագիտության ընտրության գործում այդ գիտելիքների արդյունավետ օգտագործման կարողություններ, 3. մասնագիտությունը ստանալու ուղիներին, 4. ձևավորել ուսումնական հաստատության, կրթական ծրագրի և աշխատանքային մասին տեղեկատվությունը ստանալու կարողություններ:
<u>ԱԿՆԿԱԿՈՂ ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ ՀՀ մասնագիտական կրթության համակարգի առանձնահատկությունները, համապատասխան օրենսդրության ընդհանուր դրույթները, մասնագիտական ուսումնական հաստատությանը, աշխատանքային առանձնահատկությունները: Կարողանա՝ օգտվել համապատասխան փաստաթղթերից, տեղեկատվությունը ձեռք բերել ՀՀ մասնագիտական կրթության ոլորտի և աշխատանքային վերաբերյալ: Տիրապետի՝ հետագա մասնագիտության ընտրության գործում ստացած գիտելիքներն արդյունավետ օգտագործելու, մասնագիտական ուսումնական հաստատության, կրթական ծրագրի և աշխատանքային մասին տեղեկատվությունը

	ստանալ ու աղբյուրներից ինքնուրույն օգտվել ու կարողություններին:
--	---

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 4. Ինքնորոշումը մասնագիտության ընտրության գործընթացում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	4.1 Արդյունավետորոշումներ կայացնել ու կարողություններ 4.2 Որոշումների կայացումը և դրված նպատակի ձեռքբերումը
<u>ՆՊՏՍԱԿԸ</u>	Սովորողներին նպատակի էություն, նպատակի ձևակերպման մասին գիտելիքների հաղորդումն ու այն իրագործելու, արդյունավետորոշում կայացնել ու կարողությունների ձևավորումն է:
<u>ԻՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. սովորողների համար բացահայտել, թե ինչ է նպատակը, ինչ պես սահմանել այն, 2. ձևավորել նպատակի ձևակերպման, իրագործման կարողություններ, 3. սովորողների համար բացահայտել որոշումների արդյունավետության չափանիշները, 4. ձևավորել արդյունավետորոշում կայացնել ու կարողություն:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ նպատակի էությունը, որոշումների արդյունավետության չափանիշները: Կարողանա՝ ձևակերպել նպատակ, կազմել այն իրագործելու ծրագիր, գնահատել որոշումների արդյունավետությունը: Տիրապետի՝ նպատակի ձևակերպման, իրագործման ծրագիր կազմել ու, իրագործել ու, արդյունավետորոշում կայացնել ու կարողություններ:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 5. Անհատական խորհրդատվություն
-------------------	---

10-րդ դասարան

Մոդուլի ներքին քանակը՝	4
Ընդհանուր ժամաքանակը՝	24 ժամ
Ուսումնաճանաչողական այց, ֆիլմի դիտում և ուրույն ին մասնագետի հետ հանդիպում՝	10 ժամ

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 1. Մասնագիտական հետաքրքրություններ և նախասիրություններ
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	1.1 Մասնագիտության ընտրություն և հետագա քայլերի պլանավորում մասնագիտական հետաքրքրությունների և նախասիրությունների հիման վրա 1.2 Հետաքրքրությունների, նախասիրությունների և նախընտրած մասնագիտության համապատասխանությունը
<u>ՆՊՏԱԿԸ</u>	Սովորողներին հետաքրքրությունների և նախասիրությունների մասին գիտելիքների հաղորդումը, դրանց բացահայտումն ու համապատասխան մասնագիտություն ընտրելու հետևանքով խորհրդատվության տրամադրումն է
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. սովորողներին հաղորդել գիտելիքներ անձի հետաքրքրությունների և նախասիրությունների մասին, 2. բացահայտել սովորողների հետաքրքրություններն ու

	նախասիրությունները, 3. խորհրդատվություն տրամադրել սովորողներին իրենց հետաքրքրություններին ու նախասիրություններին համապատասխան մասնագիտություն ընտրության վերաբերյալ:
<u>ԱԿԵԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ նախասիրությունների ու հետաքրքրությունների էությունը, դրանց դերը անձի կյանքում, հատկապես՝ մասնագիտություն ընտրության գործում: Կարողանա՝ ուսումնասիրել ու բացահայտել իր և դիմացինի հետաքրքրություններն ու նախասիրությունները ընդհանրական կողմերով: Տիրապետի՝ իր նախասիրությունների, հետաքրքրությունների և նախընտրած մասնագիտությունների համապատասխանությունը գնահատել ու կարողություններին:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 2. Մասնագիտական մոտիվացիան գործունեության ոլորտներ
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	2.1 Անձի հնարավորությունների համադրումը նպատակների հետ 2.2 Անձի մասնագիտական մոտիվը 2.3 Ոլորտային մասնագիտությունների, նախընտրած մասնագիտության և մասնագիտացման համադրումը
<u>ՆՊՏԱԿԸ</u>	Սովորողների մասնագիտական մոտիվացիայի բացահայտումն ու մասնագիտական գործունեության համապատասխան ոլորտ, մասնագիտություն, մասնագիտացում ընտրել ու հետևյալով խորհրդատվություն տրամադրումն է:
<u>ԻՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. բացահայտել սովորողների մասնագիտական մոտիվացիան,

	2. խորհրդատվություն տրամադրել նրանց մոտիվացիային համապատասխան մասնագիտական գործունեության ոլորտի, մասնագիտության և մասնագիտացման հետկապված:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ մասնագիտական մոտիվացիայի էությունը: Կարողանա՝ գնահատել իր մասնագիտական մոտիվացիայի և նախընտրելի մասնագիտության համապատասխանությունը: Տիրաափսի՝ իր անձի ուղղվածության և մասնագիտական գործունեության ոլորտի, մասնագիտության, մասնագիտացման համապատասխանության գնահատման կարողություններին:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 3. Անձնային աճ և կարիերայի պլանավորում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	3.1 Անձնային որակները կարիերայի պլանավորման գործընթացում 3.2 Եվրոպական ութ կոմպետենցիաները 3.3 Հաղորդակցում. գործընթաց և հմտություն 3.4 Մասնագիտությունները տեղեկատվական տեխնոլոգիաների դարաշրջանում 3.5 Ստեղծագործական և քննադատական մտածողություն
<u>ՆՊԱՏԱԿԸ</u>	Սովորողների անձնային աճի ապահովումն ու կյանքի ընթացքում կարիերայի պլանավորման անհրաժեշտության գիտակցության ու համապատասխան սկզբնական կարողությունների ձևավորումն է:
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. իրականացնել սովորողների անձնային աճին ուղղված վարժություններ, 2. հաղորդել գիտելիքներ հաղորդակցման, հաղորդակցման ձևերի,

	ստեղծագործական մտածողությամբ, Եվրոպական կոմպետենցիաների մասին, 3. ձևավորել խոսքային և ոչ խոսքային արդյունավետ հաղորդակցման կարողություններ, հմտություններ
<u>ԱԿԵԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ հաղորդակցման էությունը, տեսակները, արդյունավետ խոսքային հաղորդակցման կանոնները, կարիերայի պլանավորման նպատակը մարդու կյանքում, Եվրոպական կոմպետենցիաները: Կարողանա՝ կիրառել ոչ խոսքային հաղորդակցման միջոցներ, ստեղծագործաբար վերլուծել ու գնահատել պոբլեմային իրավիճակները, պլանավորել կյանքում իրանելիքները: Տիրապետի՝ խոսքային և ոչ խոսքային արդյունավետ հաղորդակցման հմտություններին, պոբլեմային իրավիճակները գնահատել ու կարողություններին:

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 4. Անհատական խորհրդատվություն
----------------------	---

11-րդ դասարան

Մոդուլների քանակը՝	3
Ընդհանուր ժամաքանակը՝	24 ժամ
Ուսումնական առարկաների,	
ֆիլմի դիտում և ոլորտային	
մասնագետի հետ հանդիպում՝	10 ժամ

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 1. Անձնային աճ և կարիերայի ալ անավորում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	1.1 Արդյունավետ թիմը աշխատանքային գործունեության ունում 1.2 Լիդերության ուն. հիմնական հատկանիշները, տեսակները և դրսևորման ձևերը 1.3 Ինքնատիրապետում, ինքնակառավարում 1.4 Համոզման արվեստ 1.5 Կոնֆլիկտի հաղթահարման հմտությունները 1.6 Ձեռներեցության կարողություններ 1.7 Ինքնուրույնության ունը մասնագիտական գործունեության ունում 1.8 Մրցունակ ինքնակենսագրական գրելու հիմնական մոտեցումները 1.9 Աշխատանքային հարցազրույց 1.10 Մասնագիտական հմտությունները որպես իմիջի ձևավորման տարրեր
<u>ՆՊԱՏԱԿԸ</u>	Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ալ անավորման գործընթացում սովորողներին անհրաժեշտ անձնային որակների, համագործակցային կարողությունների ու սոցիալական հմտությունների ձևավորումն է:
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. ծանոթացնել արդյունավետ թիմային աշխատանք կատարելու, սեփական հույզերը, զգացմունքներն ու վարքը կառավարելու, համոզման, զրույցի վարման կանոններին, սկզբունքներին, ձևերին, 2. ձևավորել համագործակցային, համատեղ գործողությունների կատարման, սեփական հույզերը, զգացմունքներն ու վարքը կառավարելու, կոնֆլիկտի կտի կանխարգելման, հաղթահարման նախնական կարողություններ,

	հմտություններ, մարդկանց համոզելու հոգեբանական հնարներ, 3. հաղորդել գիտելիքներ և խորհուրդներ, և խորհիս բնորոշ հիմնական որակների, կոնֆլիկտի տեսակների, և ուժման ռազմավարությունների մասին, 4. ձևավորել ձեռներեցություն, ձեռներեց վարքագծի և ձեռնարկատիրական գործունեություն մասին ընդհանուր պատկերացումներ:
<u>ԱԿԵԿԱԼ ՎՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ թիմ հասկացությունը, թիմային աշխատանքի կանոնները, հույզերի, զգացմունքների դրսևվորման օրինաչափությունները, ձևերը, ով է և խորհրդ, և խորհրդների տեսակները և հիմնական բնորոշ հատկությունները, կոնֆլիկտի տեսակները, և ուժման ռազմավարությունները, համոզման, զրույցի վարման կանոնները, սկզբունքները: Կարողանա՝ արդյունավետորեն համագործակցել թիմի մյուս անդամների հետ, կանխատեսել հույզերի դրսևորման հնարավոր վտանգները, ազդեցությունը վարքի վրա, ճիշտ կիրառել զրույցի վարման կանոնները, հնարները, տարբերակել և բնութագրել ձեռներեց մարդու հատկանիշները: Տիրապետի՝ համատեղ գործունեություն իրականացնելու, համագործակցային, սեփական հույզերը, վարքը կառավարելու, կոնֆլիկտի կանխարգելման, հաղթահարման, մարդկանց համոզելու մեթոդների կիրառման նախնական կարողություններին, և խորհիս բնորոշ հատկանիշների զարգացման ուղի մեթոդիկաներին, ձեռնարկատիրական գործունեությանն առնչվող տարրական գիտելիքներին:
Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 2.

	Մասնագիտական կրթությունն ստանալու հնարավորությունները ՀՀ-ում և արտերկրում
<u>ԹԵՄԱՆԵՐԸ</u>	2.1 Նախընտրելի մասնագիտություն ամբ մասնագիտական կրթությունն ստանալու հնարավորությունները 2.2 ՀՀ-ի մասնագիտական կրթության համակարգը: ՀՀ-ում մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները 2.3 Մասնագիտական որակավորում և շարունակական կրթություն 2.4 Մասնագիտական կրթության հնարավորությունները արտերկրում
<u>ՆՊՏԱԿԸ</u>	Սովորողներին ՀՀ-ում և արտերկրում մասնագիտական կրթության համակարգերի առանձնահատկությունների ներկայացումն ու մասնագիտական կրթությունն ստանալու հնարավորությունների բացահայտումն է:
<u>ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ՝</u>	1. սովորողներին երկայնացնել ՀՀ-ի մասնագիտական կրթության համակարգը, մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները, օրենսդրությունը, 2. սովորողներին համար բացահայտել ՀՀ-ում և արտերկրում մասնագիտական կրթության առանձնահատկությունները, 3. սովորողներին համար բացահայտել ՀՀ-ում և արտերկրում մասնագիտական կրթությունն ստանալու հնարավորությունները, 4. ձևավորել ուսումնական հաստատության և կրթական ծրագրի մասին տեղեկատվությունն ստանալու կարողություններ:
<u>ԱԿՆԿԱԼ ԿՈՂ</u> <u>ՎԵՐՋՆԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ՝</u>	Իմանա՝ ՀՀ մասնագիտական կրթության համակարգի առանձնահատկությունները և համապատասխան օրենսդրության ընդհանուր

	դրույթները: Կարողանա՝ օգտվել համապատասխան փաստաթղթերից, տեղեկատվություն ձեռք բերի ՀՀ մասնագիտական կրթության ոլորտի վերաբերյալ, հիմնավորել արտերկրում և ՀՀ-ում մասնագիտական կրթության տարբերությունները: Տիրապետի՝ ՀՀ-ի և արտերկրի մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների և կրթական ծրագրերի մասին տեղեկատվություն ստանալու աղբյուրներից ինքնուրույն օգտվելու կարողությունների:
--	---

Մոդուլի անվանումը	ՄՈԴՈՒԼ 3. Անհատական խորհրդատվություն
-------------------	--

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹՅՈՒՄ ԾՆՈՂՆԵՐԻ ԴԵՐԸ

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

Մասնագիտության ճիշտ ընտրության մասին ծնողների պատկերացումները հաճախ չեն համապատասխանում երկրի տնտեսական զարգացման արդի էտապին: Դրա պատճառը աշխատանքային ու նոր մասնագիտությունների առաջացումն է, երկրի տնտեսության տարբեր ճյուղերի զարգացման նոր ուղիները: Ոչ միշտ են ծնողները մասնագիտական տեսանկյունից տեսնում և օբյեկտիվ գնահատում երեխաների հետաքրքրություններն ու կարողությունները: Հաճախ նրանց խորհուրդները հիմնված են լինում այս կամ այն մասնագիտության, այսպես կոչված, հեղինակության վրա: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում մասնագիտական իրազեկման աշխատանքներ տանել նաև ծնողների հետ:

Ծնողներին համար ծառայությունները տարբերակվում են հիմնականում ըստ մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի

շրջափուլերի, նաև՝ ըստ իրավիճակի: Յուրաքանչյուր տարիքային խմբի համար սահմանվում են առանձին նպատակներ և ակնկալվող արդյունքներ: Աշխատանքները ներառում են գրույցներ, քննարկումներ, ծանոթացում աշխատանքային կանխատեսվող զարգացումներին, տարբեր մասնագիտությունների նկարագրերին, նաև՝ մասնագիտական կրթության համակարգի, կրթություն և ուսուցում իրականացնող հաստատություններում ուսումնառության հնարավորությունների և պայմանների մասին:

Ծնողներն իրենց երեխաների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում կարող են հանդես գալ ինչպես խորհրդատուներ, այնպես էլ մենթորներ: Սակայն եթե որպես խորհրդատու նրանք կարող են սուբյեկտիվ լինել իրենց երեխաների նկատմամբ, ապա մենթորության տեխնիկան հնարավորություն է տալիս բացառել ու սուբյեկտիվությունն ու գտնել ու այն հիմնական հարցերի պատասխանները, որոնք կարող են բնութագրել, թե մասնագիտական ինքնորոշման ինչ փուլում է գտնվում երեխան:

Մասնագիտական կողմնորոշման մենթորության տեխնիկայի օգնությամբ ծնողները որպես փորձառու և երեխայի համար հեղինակավոր անձ, իրենց փորձառությունն են ներկայացնում և ազդեցություն են թողնում, իսկ անհրաժեշտ տեղեկատվությունը փորձում են գտնել համատեղ՝ հիմնվելով տվյալ պահին համայնքի և երկրի տնտեսական նկարագրի ու շարունակական կրթության հնարավորությունների վրա: Եթե խորհրդատվության ժամանակ ծնողը պետք է ունենա բոլոր հարցերի պատասխանները, ապա մենթորությունը ենթադրում է նպատակի և խնդիրների համատեղ սահմանումից հետո յուրաքանչյուր հարցի շուրջ ծավալել քննարկումներ՝ որոշումների կայացումը վերապահելով երեխային:

Այս գործընթացում շատ կարևոր է խնդիրների ճիշտ սահմանումը և ծնողի կողմից պարտադրողական վերաբերմունքի բացառումը՝ խրախուսելով և ներգրավելով երեխային իր կյանքի համար կարևոր որոշումներից մեկը գիտակցված կատարելու համար: Մենթորական աշխատանքի արդյունքում կարևոր է երեխայի մոտ արժեքների ձևավորումը, նրա ինքնավստահությունը և ինքնորոշման ազատությունը:

Ծնողներին ուղղորդելու նպատակով ստորև ներկայացվում են դպրոցական տարիքի երեխաների մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման հիմնական հարցադրումներն՝ առանձնացված մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի շրջափուլերի, որոնց պատասխանները պետք է տրվեն ծնող – երեխա մենթորական աշխատանքի արդյունքում:

Տարրական դպրոց (բացահայտումների շրջափուլ).

- Պարզե՞լ եք՝ ինչ նախասիրություններ և հետաքրքրություններ ունի Ձեր երեխան, ո՞ր առարկաներն է սիրում և ինչո՞ւ:
- Փորձե՞լ եք բացահայտել Ձեր երեխայի անձնային առանձնահատկությունները:
- Պարզե՞լ եք նրա ուժեղ և թույլ կողմերը:
- Արդյո՞ք Ձեր երեխաները ծանոթ են Ձեր մասնագիտությանը. երեխան գիտի ինչով եք զբաղվում աշխատավայրում, ի՞նչ գործողություններ եք կատարում:
- Ճանաչողական ի՞նչ միջոցառումներ եք իրականացնում երեխային մասնագիտությունների, զբաղմունքների հետ ծանոթացնելու համար:
- Երեխաների հետ արդյո՞ք խաղում եք մասնագիտական դերային խաղեր (բժիշկ, խոհարար, ուսուցիչ և այլն):
- Ձեր երեխան սիրո՞ւմ է շփվել մարդկանց հետ, նոր ընկերական միջավայրում հեշտությամբ կարողանում է ընկերներ ձեռք բերել:
- Հետաքրքրո՞ւմ է կենդանիների աշխարհը, նրանց ֆիզիոլոգիական կառուցվածքը, սիրում է ինամել բուսականության և կենդանիների մասին:
- Հետաքրքրություն է դրսևորում Ձեր երեխան այն ամենի հանդեպ ինչն առնչվում է տարատեսակ մեքենաների, մեխանիզմների, սարքերի հետ:
- Սիրում է ստեղծագործել, նկարել, պարել, երգել, հետաքրքրություն է դրսևորում գեղեցիկի և գույների նկատմամբ:
- Հետաքրքրություն է դրսևորում թվերի, նիշային պատկերումների, կոդերի, սիմվոլների նկատմամբ: Ինքնուրույն փորձում է ստեղծել բանաձևեր, աղյուսակներ, գծագրեր, և կիրառել:

Որպես ծնող՝ ի՞նչ աշխատանքներ կարելի է կատարել երեխայի մասնագիտական հակումները բացահայտելու ուղղությամբ:

- Ճանաչողական այցեր աշխատավայրեր, որտեղ երեխան կարող է տեսնել տարբեր մասնագիտություն ունեցող ամբողջական գործընթացներ,
- Տեղեկատվություն մասնագիտություն ունեցող և զբաղմունքների մասին,
- Ծանոթացում տարբեր մասնագետների հետև նրանց աշխատանքային գործունեությանը:

Միջին և ավագ դպրոց (ինքնորոշման շրջափուլ).

- Արդյո՞ք կողմնորոշվել է Ձեր երեխան՝ ինչ մասնագետ է ուզում դառնալ:
- Երեխայի նախընտրած մասնագիտությունը համապատասխանո՞ւմ է իր անձնային առանձնահատկություն ունեցողին:
- Ինչո՞վ է սիրում զբաղվել ազատ ժամանակ:
- Ի՞նչպես եք պլանավորում Ձեր երեխայի քայլերը հիմնական դպրոցն ավարտելուց հետո (որտե՞ղ սովորել, որտե՞ղ աշխատել, ինչո՞վ զբաղվել):
- Համակարծի՞ք եք Ձեր երեխայի հետ մասնագիտություն ընտրության հարցում:
- Տեղեկացվա՞ծ եք Ձեր երեխայի նախընտրելի մասնագիտություն ու ստանալու ուսումնառության հնարավորություն ունեցող (նախնական մասնագիտական/ արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ, ավագ դպրոց, բարձրագույն ուսումնական հաստատություն, մասնագիտական ուսուցում):
- Դուք և Ձեր երեխան տեղեկացվա՞ծ են աշխատանքային պահանջարկի, կանխատեսումների մասին:
- Երեխան մասնագիտություն ունեն ընտրելիս հաշվի՞ր առել է աշխատանքային պահանջարկը:
- Ծանոթացրե՞լ եք երեխային, թե ինչպես կարելի է իր համար անհրաժեշտ տեղեկատվությունը փնտրել, դասակարգել, վերլուծել, ըստ իրավիճակի՝ ներկայացնել:
- Հետևո՞ւմ և խրախուսո՞ւմ եք երեխայի ստեղծագործական և քննադատողական մտածողության զարգացմանը, նախաձեռնողականությանը:
- Քննարկե՞լ եք երեխայի հետ նախընտրելի մասնագիտության մեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու հավանականությունը:

Հիմնական դարոցն ավարտել ու ց հետո մասնագիտությամբ ու ն ստանալ ու ճանապարհին մեկնարկում է որպես մենթոր-ծնողների հաջորդ քայլը. ի՞նչ աշխատանքներ կարելի է կատարել դեռահասի և երիտասարդի հետ՝ տվյալ մասնագիտությամբ իր ասպագա զբաղվածությամբ ու նա ասպիկտել ու հարցում:

Այս փուլում ծնողները գործ ունեն արդեն ինքնորոշված երիտասարդների հետ: Տարիքային և հոգեբանական առանձնահատկությամբ ու ներքինը հաշվի առնելով՝ ծնող-մենթորները պետք է ավելի նրբանկատ լինեն: Հայկական ընտանիքներում հաճախ հնչող այն արտահայտությամբ, թե՝ «Դու լավ սովորիր ու կարմիր դիպլոմով ավարտիր, ես քեզ համար աշխատանք կգտնեմ...» պետք է բացառել: Երիտասարդն ինքը պետք է հարթի իր մասնագիտական և կարիերայի ուղին՝ հաղթահարելով դժվարությամբ ու ներքին ու գնահատելով ձեռքբերումները: Այս փուլում ևս շատ կարևոր է ծնողների կողմից մենթորական տեխնիկաների կիրառումը՝ երիտասարդին ցույց տալ ու մասնագիտական կրթությամբ ու նրա աշխատանքում անցնել ու առանձնահատկությամբ ու ներքինը:

Դեռևս ուսանողությամբ շրջանում, կրթական գործընթացներին զուգահեռ, երիտասարդը պետք է ձևավորի իր աշխատանքային կենսագրությամբ ու նրա: Այն չի ենթադրում հենց աշխատանքային փորձ, այլ՝ առանցքային և մասնագիտական կարողությամբ ու ներքին և հմտությամբ ու ներքին զարգացում, որոնք նրան հետագայում առավել մրցունակ կդարձնեն աշխատանքում:

Մենթոր-ծնողների գրույցները պետք է լինեն մոտիվացնող և ոչ հոռետեսական, խրախուսող և ոչ պարտադրող: Քննարկման և ուղղորդման հիմնական խնդիրները կարող են լինել, օրինակ.

- Բացահայտել տվյալ մասնագիտությամբ զբաղվածությամբ հնարավորությամբ ու ներքինը և կազմել զբաղմունքների բարոմետր (նկարագիր՝ շեշտադրելով գործատուների կողմից ներկայացվող առանցքային, անձնային և մասնագիտական հիմնական պահանջները):
- Դիտարկել երիտասարդի ընտրած մասնագիտությամբ հեռանկարի, զբաղվածությամբ և, ընդհանուր առմամբ, կարիերայի հնարավորությամբ ու ներքինը՝ կարճաժամկետ և երկարաժամկետ կտրվածքով:
- Քարտեզագրել այն ձեռնարկությամբ ու ներքինը՝ ըստ ուղորտների, որտեղ երիտասարդի կարծիքով հետաքրքիր կլինեն աշխատել: Հորդորել նրան

ծանոթանալ ու դրանց գործունեությանը, ծրագրերին, զարգացման հեռանկարներին: Փնտրել հնարավորություններ այդ ձեռնարկություններում այցելությունների, պրակտիայի, կամավորական, կարճաժամկետ աշխատանքի համար՝ գործունեությանն առավել մոտիկից ծանոթանալ ու, համապատասխան կարողություններ զարգացնել ու, ինչու է՝ նաև իրեն դրսևորել ու համար:

- Չարգացնել տեղեկատվությունը փնտրել ու, դասակարգել ու, վերլուծել ու, ըստիրավիճակի՝ ներկայացնել ու, նաև ձեռներեցության կարողություններ:
- Քննարկել ընտրած մասնագիտությանմբ ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսել ու հավանականությունը:
- Աշխատանքային ինքնակենսագրականը կազմել դեռ ուսանողական տարիներից:

Մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման, կարիերայի պլանավորման գործընթացում երեխաների լավագույն մենթորները ծնողներն են: Մենթորության շնորհիվ երեխան չի կորցնում իր ինքնությունը, ավելի վստահ է իր որոշումներում:

Այս գործընթացում կարևորը մենթորության տեխնիկայի ճիշտ կիրառումն է:

ՀՀ ԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԳԱՅԻՆ ԱԿԱԴԵՄԻԱ
NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES of ARMENIA
ԳԻՏԱԿՐԹԱԿԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ
RA NAS INTERNATIONAL SCIENTIFIC_EDUCATIONAL CENTER
ԱՌԱՐԿԱՅԱԿԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐ

Course Description
2017-18 ուսումնական տարի

Դասընթացի անվանում	«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄ, ԻՆՔՆՈՐՈՇՈՒՄ»
Առարկայի դասիչ	11/H 08
Կրթական մակարդակ	ՄԱԳԻՍՏՐՈՍԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐ
Ուսուցման ձև	ՀԵՌԱԿԱ
Կուրս	ԵՐԿՐՈՐԴ
Կիսամյակ	ԱՌԱԶԻՆ
Մասնագիտության ոլորտ	ՍՈՑԻԱԼ ԱԿԱՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺՈՒԹՅՈՒՆ
Մասնագիտացում	
Ամբիոն դասընթացը կամ ստորաբաժանում	ՍՈՑԻԱԼ ԱԿԱՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺՈՒԹՅԱՆ ԵՐԵՎԱՆ, ԲԱՂՐԱՄՅԱՆ 24 փ, ԳԱԱ ՀԻՄՆԱՐԱՐ ԳՐԱԴԱՐԱՆԻ ՄԱՍՆԱՇԵԼՔ 52-48-12 info@isec.am

Կազմող	ՀԱՅԿՈՒՀԻ ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ
Գիտական կոչում, աստիճան	ասպիրանտ
Հեռախոս	055-67-10-53
Էլ. փոստ	

Կրեդիտ Գնահատման բաղադրիչներ	5		
	Բաղադրիչ	%	Բաղադրիչի անվանումը
	Բ1	30	հաճախում
	Բ2		1-ին միջանկյալ ստուգում
	Բ3	30	2-րդ միջանկյալ ստուգում
	Բ4	40	Քննություն ունի բանավոր

ԴԱՍԱԺԱՄԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐ	Դասախոսություն 18, ինքնուրույն 132: - Պրոբլեմային դասախոսություններ - Ներկայացումների պատրաստում, - մաթի քարտեզավորում, - ինքնուրույն ուղղորդական աջակցություն, - ստուգողական գրավոր:
---	--

1. ՆԱԽԱՊԱՅՄԱՆ. Դառընթացի արդյո՞րև նախնետյ ու րացման համար անհրաժեշտ է՝

ընդհանուր մանկավարժության հոգեբանության իմացություն

2. ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՀԱՄԱՌՈՏ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄ ԵՎ ԻՆՔՆՈՐՈՇՈՒՄ

Պատմական համառոտ ակնարկ: Միջազգային փորձը մասնագիտական կողմնորոշման բնագավառում: Թիրախային խմբերը: Մասնագիտական կողմնորոշման տեսությունները: Մասնագիտական կողմնորոշման հասկացությունները: Մասնագիտական կողմնորոշման տեսական և մեթոդաբանական հիմունքները:

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԱԿԵՐՊՈՒՄԸ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ԴՊՐՈՑՈՒՄ

Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելի նպատակը, խնդիրները, սկզբունքները: Հանրակրթության ոլորտում առաջարկվող մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելը: Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման առանձնահատկությունները ավագ դպրոցում: Ավագ դպրոցականների մասնագիտական ինքնորոշման հարցում սոցիալ-մանկավարժական աջակցության կազմակերպումը:

ԿՈՄՊԵՏԵՆՑԻԱՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ. ՆՈՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐ

Ձեռներեցության կոմպետենցիաների զարգացման առանձնահատկությունները մասնագիտական կողմնորոշման տեսանկյունից: Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման հիմնախնդիրները: Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի արդյունքում ակնկալվող հիմնական կոմպետենցիաների շրջանակը: Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչները:

2.1 Դառընթացի նպատակն ու խնդիրները

Առարկայի նպատակն է ուսումնասիրել մասնագիտական կողմնորոշման հիմնախնդիրները, նրանց առկա մոդելները և գործընթացի իրականացման հոգեբանամանկավարժական և սոցիալ-մանկավարժական պայմաններն ու ուղիները: Ուսանողների շրջանում ձևավորել մասնագիտական

կողմնորոշման աշխատանքի կարողություններն և հմտություններն:

2.2 Վերջնարդյունքները. Դասընթացի ավարտին ուսանողը պետք է՝

Իմանա

- Մասնագիտական կողմնորոշման պատմությունն ու զարգացման ուղին, մասնագիտական կողմնորոշման տեսությունները,
- Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի էությունն ու բովանդակությունը,
- Մասնագիտական կողմնորոշման արդի մոտեցումներն ու մոդելները,
- Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելի նպատակը, խնդիրները, սկզբունքները:
- Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման առանձնահատկությունները ավագ դպրոցում: Ավագ դպրոցականների մասնագիտական ինքնորոշման հարցում սոցիալ-մանկավարժական աջակցության կազմակերպումը:

Կարողանա

- Իրականացնել խորհրդատվություն մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ,
- Կազմակերպել և իրականացնել դպրոցականների մասնագիտական ինքնորոշման հարցում սոցիալ-մանկավարժական աջակցության
- Որոշել տարբեր երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի արդյունքում ակնկալվող հիմնական կոմպետենցիաների շրջանակը խնդիրները, սկզբունքները, օրինաչափությունները
- Կիրառել մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչները:

Տիրապետի

- անձի հետաքրքրությունների և հակումների բացահայտման կանոնություններին,
- մասնագիտական կողմնորոշման հմտություններին,
- անձի մասնագիտական ինքնորոշման տեխնոլոգիաներին:

2.3 Մասնագիտական բլոկում դասընթացը ձևավորում է հետևյալ իրազեկությունները

Ընդհանուր մշակութային

- ինքնուրույն ձեռք բերել անհրաժեշտ գիտելիքներ,

կարողություններ, դրանք հմտորեն օգտագործել մասնագիտության ընտրության հարցում խորհրդատվություններին իրականացման համար աշխատել հանրակրթության բնագավառում:

Ընդհանուր մասնագիտական

- մտածել քննադատորեն, տեսնել աշակերտների մոտ մասնագիտության ընտրության հարցում ծագող դժվարությունները, փնտրել ու գտնել դրանց հաղթահարման արդյունավետ ճանապարհներ:

Մասնագիտական

- ինքնուրույն ձեռք բերել անհրաժեշտ տեղեկատվություն մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի իրականացման գործընթացների վերաբերյալ հավաքել, դասակարգել տեղեկատվություն, վերլուծել դրանք, գտնել աշակերտների հետ մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ աշխատանքի արդյունավետ ուղիներ:

3. ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿՆ ՈՒ ՀՂՈՒՄՆԵՐԸ

Հիմնական գրականություն

- Գևորգյան Հ., Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի իրականացման տեխնոլոգիաներ, Ուսումնամեթոդական ձեռնարկ / Հ. Գևորգյան. - Եր.: Հեղինակային հրատարակություն, 2016.- 161
- Пряжников Н.С., «Методы активизации профессионального и личностного самоопределения», Москва, Издательство НПО «Модэк», 2002 год,
- Профессиональная ориентация учащихся. Учебное пособие для студентов пед. Ин-тов, под ред. А.Д. Сазонова. М.: Просвещение, 1988, 223 с.

4. ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԴԱՄԱՆԱՑԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Լրացուցիչ գրականություն

- Гуткин М.С., Янковская А.В., Смирнова Л. И., Кувшинов В. П., Система работы общеобразовательной школы по профессиональной ориентации школьников, Гродно 2002.
- Мордовская А.В. Теория и практика жизненного и профессионального самоопределения старшеклассников. М., 2000.- С. 174.

5

**ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ԲԱՆԱԴՐԻՉՆԵՐ ԵՎ
ԿՇԻՌ**

Բաղադրիչ 1 – 10% (հաճախում)

Բաղադրիչ 2- 20% (գիտելիքների բանավոր ստուգում)

ԳՆԱՅԱՏՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐ	Բաղադրիչ 3- 20% ռեֆերատ) Բաղադրիչ 4 - 50% (քննություն և ընթացակարգ) • գնահատման գործիքներ՝ ստուգման համար 20 միավորանոց սանդղակ և հաճախումների, գիտելիքների միջանկյալ երկու ստուգումների, ամփոփիչ քննության բաղադրիչներ, • եզրափակիչ ստուգումն անցկացվում է ընթացակարգ քննության ամբ: գնահատման համար պահանջվող փաստեր՝ ռեֆերատ, գործնական աշխատանքներ:
--	---

7. ԴԱՏԱԴՐՈՒՄԻ ՆՅՈՒԹՆԵՐԸ ԸՍՏ ՇԱՐՄԱՆԵՐԻ

1	<u>ՇԱՐՄԱՆ 1, 6 ԺԱՄ</u> ԹԵՄԱ ՄԱՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՈՒՄ ԵՎ ԻՆՔՆՈՐՈՇՈՒՄ Պատմական համառոտ ակնարկ: Միջազգային փորձը մասնագիտական կողմնորոշման ընթացակարգում: Թիրախային խմբերը: Մասնագիտական կողմնորոշման տեսություն և ներքին: Մասնագիտական կողմնորոշման հասկացություն և սկզբունքները: Մասնագիտական կողմնորոշման տեսական և մեթոդաբանական հիմունքները:
2	<u>ՇԱՐՄԱՆ 2, 6 ԺԱՄ</u> ՄԱՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԱԿԵՐՊՈՒՄԸ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ԴՊՐՈՑՈՒՄ Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելի նպատակը, խնդիրները, սկզբունքները: Հանրակրթության ոլորտում առաջարկվող մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելը: Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման առանձնահատկությունները ավագ դպրոցում: Ավագ դպրոցականների մասնագիտական ինքնորոշման հարցում սոցիալ-մանկավարժական աջակցության կազմակերպումը:
3	<u>ՇԱՐՄԱՆ 3, 6 ԺԱՄ</u> ԹԵՄԱ ԿՈՄՊԵՏԵՆՑԻԱՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ՄԱՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾՆԹՅՈՒՄ. ՆՈՐ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐ Ձեռներեցության կոմպետենցիաների գարգացման

	առանձնահատկությունները մասնագիտական կողմնորոշման տեսանկյունից: Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման հիմնախնդիրները: Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի արդյունքում ակնկալվող հիմնական կոմպետենցիաների շրջանակը: Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչները:
4	ՇԱԲԱԹ 4 ԺԱՄ ՄԻՋԱՆԿՅԱԼ ՍՏՈՒԳՈՒՄ 1. Պատմական համառոտակնարկ: 2. Միջազգային փորձը մասնագիտական կողմնորոշման բնագավառում: Թիրախային խմբերը: 3. Մասնագիտական կողմնորոշման տեսույթյունները: 4. Մասնագիտական կողմնորոշման հասկացությունն ու սկզբունքները: Մասնագիտական կողմնորոշման տեսական և մեթոդաբանական հիմունքները: 5. Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելի նպատակը, խնդիրները, սկզբունքները: 6. Հանրակրթության ոլորտում առաջարկվող մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելը: 7. Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման առանձնահատկությունները ավագ դպրոցում: 8. Ավագ դպրոցականների մասնագիտական ինքնորոշման հարցում սոցիալ-մանկավարժական աջակցության կազմակերպումը: 9. Ձեռներեցության կոմպետենցիաների զարգացման առանձնահատկությունները մասնագիտական կողմնորոշման տեսանկյունից: 10. Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման հիմնախնդիրները: 11. Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի արդյունքում ակնկալվող հիմնական կոմպետենցիաների շրջանակը: 12. Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչները:
5	ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ (գործնական աշխատանք)

	ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ՝ Կազմել մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ աշխատանքային պլան: Գործնական աշխատանքի ընդունում
6	ՔՆՆԱԿԱՆ ՀԱՐՑԱՇԱՐ՝ ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՇՐՋԱՆԱԿՆԵՐՈՒՄ • Մասնագիտական կողմնորոշման պատմական համառոտակնարկ • Մասնագիտական կողմնորոշում և ինքնորոշում • Կարիերայի զարգացում • Միջազգային փորձը մասնագիտական կողմնորոշման բնագավառում: • Մասնագիտական կողմնորոշման թիրախային խմբերը • Մասնագիտական կողմնորոշման տեսությունները: • Մասնագիտական կողմնորոշման սկզբունքները • Մասնագիտական կողմնորոշման տեսական և մեթոդաբանական հիմունքները • Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելի նպատակը, խնդիրները • Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելի սկզբունքները • Հանրակրթության ոլորտում առաջարկվող մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մոդելը • Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման առանձնահատկությունները միջին դպրոցում • Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման առանձնահատկությունները միջին դպրոցում • Ավագ դպրոցականների մասնագիտական ինքնորոշման հարցում սոցիալ-մանկավարժական աջակցության կազմակերպումը • Ձեռներեցության կոմպետենցիաների զարգացման առանձնահատկությունները մասնագիտական կողմնորոշման տեսանկյունից • Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման հիմնախնդիրները • Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի արդյունքում ակնկալվող հիմնական կոմպետենցիաների շրջանակը

	• Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքի որակի գնահատման չափորոշիչները: • Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի նկարագրություն
--	--

**ԿԱԶՄԵՑ՝
ՀԱՅԿՈՒՅԻ ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ**