

ორგანიზაცია - „რეალური ცვლილებებისთვის“

წინაპროფესიული მომზადების მეთოდოლოგია

პროფესიული განათლების სისტემაში
ჩასაბმელად

ავტორები: ნინო რუხაძე, თამარ საღინაძე

დეკემბერი, 2015

წარმოდგენილი მეთოდოლოგია ასახავს იმ მომსახურების აგების პრინციპებსა და გზებს, რომელიც მიზნად ისახავს სხვადასხვა საჭიროების მქონე პირის მომზადებას პროფესიის შერჩევის, დაუფლებისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის.

გამოყენებული ტერმინების განმარტება

პროფესიული ორიენტაცია - „საკუთარი თავის, შრომითი ბაზრისა და საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება, ორგანიზება და სისტემაში მოყვანა” (კუტალაძე, 2013).

მუშაობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევები - ამ დოკუმენტის ფარგლებში ამ ტერმინის ქვეშ გაერთიანებულია საბაზო, ზოგადი პროფესიული და დამოუკიდებელი ცხოვრების ისეთი უნარ-ჩვევები, როგორცაა: 1. წიგნიერება; 2. მათემატიკა; 3. დროის მენეჯმენტი; 4. საზოგადოებაში დამოუკიდებლად ფუნქციონირება; 5. სამუშაოს დაგეგმვა; 6. აქტივობების ხარისხიანად და ეფექტურად განხორციელება; 7. გადაწყვეტილების მიღება; 8. თავისუფალი არჩევანის გაკეთება.

მოწყვლადი ჯგუფები - ჯგუფები, რომლებიც ზოგადად მთლიან პოპულაციასთან შედარებით სიღარიბისა და სოციალური გარიყვის უფრო მაღალი რისკის ქვეშ არიან. მოიაზრება ყველა ის ადამიანი, რომელიც სხვადასხვა მიზეზის გამო, როგორცაა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროება, შეზღუდული შესაძლებლობა, ეთნიკური უმცირესობა, უსახლკარობა, სამუშაო გამოცდილების არქონა ან ხანგრძლივი წყვეტა, საგანმანათლებლო სისტემის მიღმა დარჩენა და ა.შ. არის დაუსაქმებლობის/უმუშევრობის პოტენციური რისკის ქვეშ (EUQAVET).

პორტფოლიო - ბენეფიციარის კუთვნილი საქალაქო, სადაც მისი მონაწილეობით თავმოყრილი და ორგანიზებულია ინფორმაცია: წარსული და აწმყო საყვარელი საქმიანობების (ჰობის), აქტივობებისა და გამოცდილების შესახებ; ნამუშევრები, შეფასებები, რეკომენდაციები, თვითშეფასება და ა.შ. რაც ასახავს და ნათელ წარმოდგენას ქმის ახალგაზრდა ადამიანის *ინდივიდუალურ პორტრეტზე*: მის წარსულს, აწმყოსა და სასურველ მომავალზე (Soriano, 2006).

რა მომსახურებას ეხება წინამდებარე მეთოდოლოგია?

მეთოდოლოგიის ამოცანებია პიროვნების პროფესიული ორიენტაციის, მუშაობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავების ხელშეწყობა. მეთოდოლოგიაში აღწერილია ის, თუ როგორ შეიძლება ამ სამ თემაზე მუშაობა მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენლებთან და მათ ოჯახებთან.

ვისთვის იქმნება მომსახურება?

მომსახურების უშუალო ბენეფიციარი მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენლები არიან, რომლებიც ზოგადად სიღარიბისა და სოციალური გარიყვის უფრო მაღალი რისკის ქვეშ არიან, ვიდრე პოპულაციის უმრავლესობა. ბენეფიციარებში მოიაზრება ყველა ის ადამიანი, რომელიც სხვადასხვა მიზეზის გამო, როგორცაა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროება, შეზღუდული შესაძლებლობა, სამუშაო გამოცდილების არქონა ან ხანგრძლივი წყვეტა, საგანმანათლებლო სისტემის მიღმა დარჩენა და ა.შ. არის დაუსაქმებლობის/უმუშევრობის პოტენციური რისკის ქვეშ.

ადამიანის ცხოვრებაში მუშაობა დაკავშირებულია ცხოვრების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან როლთან, რომელიც ხშირად ადამიანის იდენტობის განმსაზღვრელი ხდება. სამუშაოსთან დაკავშირებულია ადამიანის საზოგადოებრივი მდგომარეობა, კარიერა, პროფესიული ზრდის მოთხოვნილება, მატერიალური კეთილდღეობა და საზოგადოებისთვის სარგებლის მოტანა. შესაბამისად, შრომით საქმიანობაში ჩართვას ნებისმიერი ადამიანისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს. როდესაც ადამიანი დაკავებულია მისთვის საინტერესო საქმიანობით, იგი თავს კარგად გრძნობს, რაც პიროვნების ფსიქიკურ კეთილდღეობას განსაზღვრავს. თუმცა იმისათვის, რომ ადამიანი სასურველი საქმიანობით დაკავდეს, მნიშვნელოვანია მისი თვითგამორკვევის პროცესი. ამ პროცესში იგულისხმება სხვადასხვა საქმიანობის სფეროს გაცნობა, მოსინჯვა და ამის საფუძველზე სასურველი პროფესიისა თუ საქმიანობის არჩევა. გადაწყვეტილების მიღება და არჩევანის გაკეთება კი თავის მხრივ მუშაობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებია, რომელიც ადამიანს დამოუკიდებელი ფუნქციონირებისათვის სჭირდება.

იმისთვის რომ, რაც შეიძლება მეტი ადამიანი დასაქმდეს, მიიღოს პროფესიული განათლება, შემცირდეს არასწორად არჩეული პროფესიის გამო სწავლის მიტოვების შემთხვევები, სასურველია ეფექტიანად მიმდინარეობდეს პროფესიული კონსულტირების პროცესი. მნიშვნელოვანია, ბენეფიციარმა გააცნობიეროს საკუთარი ინტერესები, შესაძლებლობები, საჭირო მომზადების დონე და მხოლოდ ამის შემდეგ მიიღოს გადაწყვეტილება სასურველ პროფესიაზე სწავლის ან დასაქმების შესახებ, რაც თავის მხრივ გულისხმობს, როგორც საბაზო უნარების განვითარებაზე ზრუნვას, ისე პროფესიული ორიენტაციის პროცესს.

ვინ შეიძლება განახორციელოს ეს მომსახურება?

მეთოდოლოგიისა და მასში აღწერილი მომსახურების განმახორციელებელი ღია შრომით ბაზარზე გარკვეული პროდუქციის მწარმოებელი ან მომხმარებლისათვის გარკვეული მომსახურების გამწვევი ორგანიზაციაა. რადგან, ერთი მხრივ მეთოდოლოგია სრულად ეფუძნება იმ პრინციპს, რომ ინფორმაცია დასაქმების შესახებ და მუშაობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავება ბუნებრივ გარემოში, რეალური დასაქმების ადგილზე, სხვადასხვა საჭიროების მქონე ბენეფიციარებთან მუშაობის ყველაზე ეფექტიანი გზაა. და სწორედ ამიტომ, მეორე მხრივ, მეთოდოლოგიის მიზანია დამსაქმებულების და ბიზნეს სექტორის წახალისება იმისათვის, რომ საკუთარი გამოცდილებითა და კომპეტენციით წვლილი შეიტანონ ამ პროცესში. რადგან, განსაკუთრებით მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენლებთან მუშაობისას მნიშვნელოვანია:

1. საქმიანობის შესახებ ნათელი წარმოდგენის შესაქმნელად ნამდვილი/რეალური დასაქმების ადგილის მონახულება და საკუთარი თავის სამუშაო ამოცანებთან მიმართებით მოსინჯვა;
2. დამსაქმებლისათვის ნათელი წარმოდგენის შექმნა მოწყვლადი ჯგუფების შესაძლებლობებისა და პოტენციალის შესახებ;

3. სამუშაო უნარ-ჩვევების დაუფლება ბუნებრივ კონტექსტში გაცილებით უფრო ეფექტურია მოწყვლადი ჯგუფების წევრებისათვის, ვიდრე სიმულაციურ გარემოში;
4. დამსაქმებლისათვის მოსახერხებელია მისთვის სპეციფიკური, კონკრეტული სამუშაოს შესაბამისი უნარ-ჩვევების ადგილზე სწავლება;
5. მიღებულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენელი შეძლებს მთავარი როლი შეასრულოს საკუთარი ცხოვრების დაგეგმვის პროცესში, მიიღოს შესაბამისი ინფორმაცია და გადაწყვეტილება სამუშაო ადგილისა თუ შემდგომი განათლებისა და მომზადების შესახებ;
6. მიღებული გამოცდილების საფუძველზე, დამსაქმებლისთვის უფრო მარტივი იქნება პირის სამსახურში აყვანა და შესაბამისი მხარდაჭერის ორგანიზება.

თუმცა, რამდენიმე ორგანიზაციამ, რომელთაგან ზოგიერთი მეწარმე/ბიზნესია, შესაძლებელია ერთობლივად განახორციელონ ქვემოთ აღწერილი მომსახურება. უფრო კონკრეტულად, მეთოდოლოგიის გამოყენება შეუძლია ნებისმიერ ორგანიზაციას, რომელიც დაინტერესებულია ბენეფიციარების წინაპროფესიული მომზადებით, მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს: სკოლა, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება, დღის ცენტრი, დასაქმების სააგენტო და სხვა. მაგრამ ასეთი ტიპის ორგანიზაციებმა, რომლებიც უშუალოდ არ არიან რაიმე პროდუქციის წარმოებაზე მიმართული და ვერ უზრუნველყოფენ ბენეფიციარებს რეალური სამუშაო გამოცდილებით, აუცილებლად უნდა ჰყავდეთ პარტნიორი ორგანიზაცია, რომელიც (მცირე თუ დიდი ბიზნეს ორგანიზაცია) უზრუნველყოფს ბენეფიციარებისათვის პრაქტიკის ადგილს. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს უკვე აქვთ, სამეწარმეო პრაქტიკის უზრუნველყოფის მიზნით დამსაქმებლებთან კავშირი. თუმცა, ამ შემთხვევაში საუბარია არა სტუდენტების პრაქტიკის ადგილზე, არამედ დაინტერესებული პირებისათვის სამუშაო გამოცდილების მიღების პრაქტიკის ადგილზე, სადაც ისინი შეძლებენ ინტერესების სფეროს გაფართოებას, საინტერესო საქმიანობებში ჩართვას - ადგილზე მოსინჯვას და გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ადგილზე მუშაობას, რათა

განივითარონ დროის მენეჯმენტის, პასუხისმგებლობის, საქმის ხარისხიანად შესრულების და სხვა უნარები. საბოლოო მიზანია ბენეფიციარის მიერ გაცნობიერებული გადაწყვეტილების მიღება, იმის შესახებ, თუ რომელ პროფესიას დაეუფლოს და შემდეგში სად იმუშაოს. ამისთვის კი, როგორც ზევმოთ აღინიშნა, ყველაზე ეფექტური გზა ბუნებრივ სამუშაო ადგილზე მიღებული გამოცდილებაა.

მეთოდოლოგიის მიზნები უკავშირდება UNESCO-ს მიერ რეკომენდებულ, ტექნიკური და პროფესიული განათლების იმ ასპექტებს, რომელიც ნებისმიერი შესაძლებლობის მქონე პირის ზოგადიდან განათლების შემდეგ ეტაპზე გადასვლისათვის არის მნიშვნელოვანი (2001, გვ.6-7):

1. განათლების მიღების შესაძლებლობების შესახებ **ჰორიზონტის გაფართოვება:** დასაქმებისა და ტექნოლოგიის სამყაროსა და პროდუქციის, ნედლეულის, ინსტრუმენტების, ტექნიკისა და წარმოების, დისტრიბუციისა და მართვის, როგორც მთლიანი პროცესის გაცნობა და მოსინჯვა; სწავლის პროცესის გამდიდრება პრაქტიკული გამოცდილებით;
2. პროფესიული განათლების მიმართ ინტერესის არსებობის შემთხვევაში, **მომზადება** სასურველი საქმიანობის სფეროს დასაუფლებლად ფორმალურ ან მის გარეთ არსებულ სისტემაში;
3. მათთვის, ვისაც არ აქვს კონკრეტული მიზნები ან მოსაზრება მომავალი ცხოვრებისეული გეგმების შესახებ, **ინფორმირებული არჩევანის პროცესის დაწყება:** მრავალფეროვანი გამოცდილების შეთავაზებით, პირველი დასაქმების გამოცდილების მოძიება და სწავლის გაგრძელებისა და განვითარების წახალისება.

სამივე მიზნის მიღწევის პროცესი, მოცემული მეთოდოლოგიით, ეყრდნობა ინკლუზური განათლების, თემთან მუშაობისა და კეთებით სწავლების პრინციპებსა და სტრატეგიებს და მიმდინარეობს საინტერესო საქმიანობის კეთებისას მუშაობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავების გზით. ეს უნარ-ჩვევებია გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების, არჩევანის გაკეთების,

დროის მართვის, თანამშრომლობის, წიგნიერების და სხვა უნარები, რაც ნებისმიერი სახის მუშაობის პროცესს ახასიათებს. უნარ-ჩვევების განვითარების სტრატეგია.

შესაბამისად, მეთოდოლოგიის შედეგი მოწყვლადი ჯგუფების გამოვლენა, მათი თვალსაწიერისა და მუშაობის ზოგადი უნარ-ჩვევების განვითარება და პროფესიული ორიენტაციის მიზნით სხვადასხვა პროფესიული საქმიანობის გაცნობა-მოსინჯვაა.

მეთოდოლოგიის საფუძველი - საერთაშორისო გამოცდილება

ზოგადი რეკომენდაციები

სპეციალური საჭიროების განათლების განვითარების ევროპული სააგენტოს (EADSNE) მიხედვით, ცხოვრების ერთი ეტაპიდან მეორეზე მოქნილი გადასვლის (ტრანზიციის¹) უზრუნველყოფისათვის მნიშვნელოვანია მოწყვლადი ჯგუფების მხარდაჭერა. ევროპის ქვეყნების გამოცდილების შეჯამების საფუძველზე, მხარდაჭერის ეფექტურ და რეკომენდებულ ფორმად ინდივიდუალურ ტრანზიციის გეგმაზე (Soriano, 2006) მუშაობა მიიჩნევა. ინდივიდუალური ტრანზიციის გეგმაზე მუშაობა სავალდებულო განათლების დამთავრებამდე 2-3 წლით ადრე იწყება და პროცესი პროფესიული ორიენტაციის, პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების ფაზებს მოიცავს. ამ პროცესის სპეციფიკა კი ისაა, რომ თითოეული პიროვნებისათვის განათლების ერთი საფეხურიდან მეორეზე გადასვლის პროცესი ინდივიდუალურად იგეგმება და ამ პროცესში დასაწყისიდანვე მრავალი სექტორია ჩართული. პროცესის ერთ-ერთი აქტიური მონაწილე ტრანზიციისათვის მომზადების პირველივე მომენტიდან არის დამსაქმებელთა სექტორი. ინდივიდუალური ტრანზიციის გეგმაში, ახალგაზრდა პირის, მისი ოჯახის, სკოლის როლთან ერთად დამსაქმებლისა და სოციალური თუ სათემო მომსახურების სექტორის მონაწილეობის მნიშვნელობაა ხაზგასმული. მხარდაჭერით დასაქმების ევროპული გაერთიანების მიერ ე.წ. ამერკული მოდელი („place, train,

¹ „სოციალური ორიენტაციის პროცესი, რომელიც გულისხმობს ცხოვრებისეული როლის ცვლილებას (მაგალითად, სტუდენტობიდან პრაქტიკანტობისკენ, პრაქტიკანტობიდან მოსამსახურისკენ, დამოკიდებული ცხოვრებიდან დამოუკიდებლისკენ) რაც საზოგადოებაში ინტეგრაციის ამოსავალი წერტილია... ტრანზიციის გულისხმობს ცვლილებებს ურთიერთობებში, ცხოვრების რუტინასა და საკუთარ თავზე წარმოდგენაში (საერთაშორისო შრომის ოფისი, ILO, 1998).

maintain” - სამუშაო ადგილზე პირის ჯერ განთავსება, შემდეგ მომზადება და სამუშაოს შენარჩუნება) რეკომენდებულია, განსაკუთრებით მოწყვლადი ჯგუფების დასაქმების მხარდაჭერისათვის (EUSE, 2010; Granados, 2012). შესაბამისად, მეთოდოლოგიის წარმატება და ეფექტურობა სრულად არის დამოკიდებული მის დანერგვაზე ბუნებრივ გარემოში, რეალური დასაქმების ადგილზე.

დამსაქმებლის როლი, ინდივიდუალური ტრანზიციის გეგმის შექმნის დასაწყის ფაზაში, მნიშვნელოვანია, როგორც ბენეფიციარისათვის საკუთარი, დასაქმების ადგილის შესახებ, ყველაზე მდიდარი ინფორმაციის მიმწოდებლის. მისი მეშვეობით ბენეფიციარს ექმნება ნათელი წარმოდგენა სხვადასხვა საქმიანობის შესახებ. სამუშაო ადგილზე მიღებული ინფორმაცია გულისხმობს თითოეული საინტერესო საქმიანობის მიმდინარეობის დასაქმების ადგილზე ნახვასა და ამ საქმიანობის შესრულების მოსინჯვას. ეს კი ეხმარება ადამიანს გაიაზროს ის, თუ რამდენად მოსწონს ან უნდა ამ ტიპის საქმიანობის კეთება ამჟამად ან მომავალში. ამის შემდეგ, როგორც ბენეფიციარმა, ასევე დამსაქმებელმა, შეიძლება განსაზღვროს რა მომზადება (კომპეტენციაა საჭირო ამ საქმიანობის კეთებისათვის) და მიიღოს გადაწყვეტილება ხანმოკლე პრაქტიკის ან შეგირდობის გავლისა მოცემულ ორგანიზაციაში. ნებისმიერი ასეთი ან მსგავსი ტიპის შეთანხმება, რომელიც მოხდება დამსაქმებელსა და დაინტერესებულ პირს შორის, ფორმდება ხელშეკრულების სახით და ფორმალური შეთანხმების პირობებში მიმდინარეობს, რომელშიც განსაზღვრულია რა პერიოდით და რა პირობებში, რა ტიპის ჩართულობითა და რა პროფესიული უნარ-ჩვევების ათვისებით წარიმართება მუშაობა. დამსაქმებლის როლი მნიშვნელოვანია, არა მხოლოდ როგორც საკუთარ ბაზაზე პროფესიული ინფორმირებისა და მომზადების არამედ, შემდეგ უკვე დაინტერესებული პირის კომპეტენციის აღიარების პროცესში (ვალიდაციაში) მონაწილეობის მიღებისასაც. მას შემდეგ, რაც ბენეფიციარი გარკვეულ გამოცდილებას მიიღებს და შეძლებს გარკვეული კომპეტენციების დაუფლებას, მის მიერ შესრულებულ საქმიანობებზე დაკვირვების შედეგად დამსაქმებელმა ხელი უნდა შეუწყოს საინტერესებულ პირს არაფორმალური განათლების ფარგლებში მიღებული კომპეტენციების აღიარებაში.

მას შემდეგ რაც დაინტერესებული პირი შეძლებს გარკვეული საქმიანობის დამოუკიდებლად განხორციელებას, სასურველია მისთვის სამუშაოს შეთავაზება და უშუალოდ გრძელვადიან დასაქმებაზე ზრუნვა. ამ ეტაპზე ბენეფიციარსა და იგივე ან სხვა დამსაქმებელს შორის ხდება ახალი კონტრაქტის გაფორმება, რაც უკვე გულისხმობს გარკვეულ სამუშაოზე პირის ხანგრძლივი დროით აყვანას. ამის შემდეგ მნიშვნელოვანია „მიყოლის“ მომსახურების წევრებთან თანამშრომლობა, რომლის მიზანია იმის დადგენა, თუ რამდენად ეფექტურად ჩაება დასაქმებული პირი სამუშაო ცხოვრებაში. როგორ მიმდინარეობს პროცესი, ხომ არ გამოიკვეთა რაიმე სირთულე ან მხარდაჭერის საჭიროება პირის მიმართ. „მიყოლის“ მიზანია უზრუნველყოს ნებისმიერი ასეთი გამოყოფილი საჭიროებაზე რეაგირება იმისთვის რომ დასაქმებულმა პირმა შეძლოს გრძელვადიანად დამოუკიდებლად სამუშაო ადგილზე ფუნქციონირება და სირთულეებთან დამოუკიდებლად გამკლავება. „მიყოლის“ პროცესი შესაძლოა დასრულდეს მას შემდეგ რაც ამ სერვისის მიმწოდებელი დარწმუნდება რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს დამოუკიდებლად შეუძლიათ ნებისმიერი სირთულესთან გამკლავება. თუმცა ასეთ შემთხვევაშიც მნიშვნელოვანია ორივე მათგანმა იცოდეს ვის შეიძლება მიმართონ სირთულეების შემთხვევაში.

ამ პროცესის განხორციელებისას შესაძლებელია სოციალური მომსახურების სფეროდან სხვა პროფესიონალების ჩაბმაც. მაგალითად, დაინტერესებული პირის ინფორმირება შრომითი ბაზრის მოთხოვნების შესახებ შეიძლება დასაქმების სააგენტოს წარმომადგენელმა ან კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტმა ითაოს;. მხარდაჭერა აღმოუჩინოს დაინტერესებულ პირს პროფესიული მომზადების ადგილის მოძიებასა ანდა შემდგომი სამუშაოს ძიების პროცესში; ბენეფიციარის სურვილის შემთხვევაში, აქტიურად ჩაებას დამსაქმებელთან მოლაპარაკებაში, სამუშაო ან შეგირდობის კონტრაქტის მომზადებასა და „მიყოლის“ პროცესში.

მეთოდოლოგიაში აქცენტი, სწორედ ამ ორი სექტორის აქტიურ მონაწილეობაზე, მათი მხრიდან გამოხატულ ინიციატივის წახალისებაზე კეთდება. რაც რეკომენდებულია მხარდაჭერით დასაქმების ევროპული სააგენტოს მიერ (EUSE, 2010) მხარდაჭერით

დასაქმების პროცესის სამუშაო ჩარჩოში, რომელიც ეხება „მხარდაჭერითი დასაქმების“ სერვისის განმხორციელებელ ნებისმიერ ორგანიზაციას და მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

1. დაინტერესებული პირის პროცესში ჩაბმა - „მსურს პროფესიული ცხოვრების დაგეგმვა თქვენი მხარდაჭერით“
2. პროფესიული პროფილის შექმნა
3. დასაქმების ადგილების (ბაზის) მოძიება
4. პროცესში დამსაქმებლის და პროფ. განათლების დაწესებულების ჩაბმა
5. დასაქმების ადგილზე/მის გარეთ მხარდაჭერა

კონკრეტული ქვეყნების გამოცდილება

ჰოლანდიის სამეფოში წინაპროფესიული განათლება საშუალო განათლების ნაწილია. წინაპროფესიული საშუალო განათლება (VMBO) 4 წლიანი პროგრამაა, რომელიც მოსწავლეს სთავაზობს, როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ კურსებს. პირველ და მეორე წელს მოსწავლეები მიყვებიან ზოგად სასწავლო გეგმას. მეორე წლის დასასრულს მათ ეძლევათ პროფესიული განათლებისა და მომზადების და მომავალი სამუშაოს შესახებ არსებული მათი წარმოდგენებიდან გამომდინარე, შრომითი საქმიანობის 4 სექტორიდან ერთ-ერთის, ან მის შიგნით უფრო ვიწრო სპეციალიზაციის, არჩევის შესაძლებლობა: 1. ზრუნვა და კეთილდღეობა; 2. ინჟინერია და ტექნოლოგია; 3. ბიზნესი; 4. სოფლის მეურნეობა.

იმის გამო, რომ მოსწავლეებმა ყოველთვის არ იციან, რა სურთ რომ აკეთონ მომავალში, სკოლები მათ არჩევანის გაკეთებისათვის პირობებს უქმნიან. სკოლები მათ სთავაზობენ ამა თუ იმ საქმიანობისა და ამ საქმიანობისათვის საჭირო მომზადების მოთხოვნების პრაქტიკაში გაცნობას ორი გზით:

1. წინაპროფესიული პროგრამის ფარგლებში კონკრეტული საქმიანობის ადგილზე განთავსება - მესამე და მეოთხე წელს მოსწავლეები დროს სხვადასხვა განთავსების ადგილებზე კომპანიებსა და ორგანიზაციებში ატარებენ, რათა კონკრეტული სამუშაოს სხვადასხვა ასპექტი გაიცნონ;

2. წინაპროფესიული კარუსელი - მოსინჯვის სქემა საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს რამდენიმე ბიზნესს ერთი ან ნახევარი დღით ეწვიონ. მიზანი მოსწავლის საჭირო ინფორმაციით უზრუნველყოფაა, რაც მას იმის გადაწყვეტაში დაეხმარება, თუ რისი სწავლა ან კეთება სურს მომავალში. კარუსელი არ ითვლება განთავსების ადგილად.

როგორც წესი, მათთვის, ვისაც ეს სჭირდება, ხელმისაწვდომია დამატებითი მომსახურება დამატებითი გაკვეთილისა ან დავალებების შესრულებაში დახმარების სახით (ჰოლანდიის მთავრობა).

შევიცარიაში სავალდებულო განათლების შემდეგ (საშუალო განათლების ქვედა საფეხური) ახალგაზრდები სწავლას აგრძელებენ ორი მიმართულებით: ან ზოგადი განათლების პროგრამით ან პროფესიული განათლებისა და მომზადების პროგრამით. პირველი მოიცავს ბაკალავრიატის სკოლებს და ზედა საფეხურის საშუალო სპეციალიზებულ სკოლებს, რომელიც ადამიანს განათლების მე-3 საფეხურისათვის ამზადებს. მეორე, პროფესიული განათლებისა და მომზადების პროგრამა, სადაც ადამიანი პროფესიას ეუფლება და რომელიც უპირატესად კომპანიებში შეგირდობის გზით მიმდინარეობს პროფესიულ სკოლებში კლასებში სწავლასთან კომბინირებით (ორმაგი-კვალის სისტემა). თუმცა, ისიც შესაძლებელია, რომ მომზადება სრული დატვირთვით პროფესიულ სასწავლებელში წარიმართოს. პროფესიული სკოლების დასრულების შემდეგ, ადამიანები პროფესიული განათლებისა და მომზადების სერტიფიკატს იღებენ და საქმდებიან.

მათთვის, ვინც სავალდებულო განათლების დასრულების შემდეგ სწავლას მაშინვე არ აგრძელებს, არსებობს შუალედური ე.წ. „გადასასვლელი (bridge-year) წლის” კურსები. გარდა ამისა, კანტონი ვალდებულია, სწავლის სირთულეების მქონე პირები მოამზადოს სავალდებულო განათლების შემდეგ პროფესიული განათლებისა და მომზადებისათვის. საშუალო განათლების ქვედა და ზედა დონეს შორის დამაკავშირებელ „ხიდად” კანტონი პროფესიული მომზადების სხვადასხვა ფორმას იყენებს, მაგალითად: „გადასასვლელი წლის” კურსები, კონკრეტული შემთხვევის მართვა (case management), წინა-პროფესიული

მომზადების წელი და ა.შ. კანტონი 20 სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის განათლებას 20 წლის ასაკამდე აფინანსებს.

ფედერალური პროფესიული განათლებისა და მომზადების აქტი არეგულირებს 4 და 2 წლიან პროფესიული განათლებისა და მომზადების საკითხს, ერთ შემთხვევაში სწავლა სრულდება დიპლომით, ხოლო მეორე შემთხვევაში სერტიფიკატით. ხშირ შემთხვევაში სწავლის სირთულეების მქონე პირები ასრულებენ სწავლას პროფესიული სერტიფიკატით. უფრო მაღალი მოთხოვნების შემთხვევაში INSOS Switzarland სთავაზობს მათ პრაქტიკული განათლებისა და მომზადების კურსებს (PrA). ეს პროგრამა ორიენტირებულია თითოეულ ინდივიდუალურ შემთხვევაზე, მის ფარგლებში სულ მცირე, ერთი წლის განმავლობაში ადამიანი იღებს მუშაობის გამოცდილებას ღია შრომის ბაზარზე (European Agency for Development in Special Needs Education). მათთვის, ვინც განათლების სისტემიდან განთესვის ან მიღმა დარჩენის რისკის ქვეშაა პროფესიულ განათლებასა და მომზადებასთან ერთად სთავაზობენ დამატებით მხარდაჭერასა და დამხმარე ზომებს, რაც მოიცავს: დამხმარე კურსებს, ინდივიდუალურ დახმარებას, პროფესიული განათლების გახანგრძლივებასა და კონკრეტული შემთხვევის მართვას (case management) (The Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK), 2015).

განხილული საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე ქვემოთ აღწერილი მეთოდოლოგია იყენებს ინკლუზური გარემოს, თემთან მუშაობის, თითოეული ბენეფიციარისათვის ინდივიდუალური მიდგომისა და მუშაობით/კეთებით სწავლების პრინციპებსა და სტრატეგიებს. თემზე მუშაობის სტრატეგიები ერთი მხრივ იყენებს ადრილობრივ რესურსებს, ხოლო მეორე მხრივ ორგანიზაციულად უფრო ადვილი სამართავი და ეფექტური მიდგომაა. როგორც ბენეფიციარების რეკრუტირება, ასევე პარტნიორების მოძიება პირველ რიგში იწყება მომსახურების განმახორციელებელი ორგანიზაციისათვის უახლოესი გარემოცვით (ახლო მდებარე სკოლა, დღის ცენტრი, სოციალური სააგენტო, პროფესიული სასწავლებელი, მცირე, საშუალო თუ დიდი ბიზნესი და ა.შ.). ეს მიდგომა ხელს შეუწყობს: თემის ცნობიერების ამაღლებას ინკლუზიური პროფესიული განათლებისა და დასაქმების საკითხებისადმი; იმ

ბენეფიციართა აღმოჩენას, რომლებიც რაიმე ტიპის მომსახურების მიღმა არიან დარჩენილნი; დამსაქმებლებს შორის არსებული თანამშრომლობისა და პარტიორობის გაძლიერებას; დამსაქმებლებისა და სასწავლო დაწესებულებების თანამშრომლობისა და პარტიორობის წახალისებას.

მომსახურების ძირითადი მიმართულებები

საზოგადოების ინფორმირება მომსახურების შესახებ და ბენეფიციართა რეკრუტირება

მეთოდოლოგიის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაწილი გულისხმობს მომსახურების სპეციფიკის გაცნობას მომსახურების გარშემო არსებული თემისათვის, რათა მოხდეს ბენეფიციარების მოძიება/რეკრუტირება. იმის გამო, რომ მოწყვლადი ჯგუფის წარმომადგენლები შესაძლებელია არსებობდნენ თემში, თუმცა მათ შესახებ ინფორმაცია არ მოიპოვებოდას რომელიმე ბაზაში, სასურველია გარდა არსებული ბაზებისა (სკოლა, დღის ცენტრი, ჯანდაცვის პირველადი რგოლი), ასევე თემთან მრავალფეროვანი გზებით მუშაობა ბენეფიციართა რეკრუტირებისათვის.

გარდა თავად ბენეფიციარისა, მრავალფეროვანი და მხარდამჭერი გარემოს შესაქმნელად, მეთოდოლოგია ითვალისწინებს თითო ბენეფიციარის თითო, დაინტერესებული მეგობრის ჩართვა-დაპატიჟებას მოცემულ მომსახურებაში. ეს შექმნის ინკლუზიურ სამუშაო გარემოს და დადებითად იმოქმედებს ბენეფიციარების თვით-შეფასებაზე.

ინფორმირების ამოსავალი პრინციპი გამჭვირვალობა და ინფორმაციის რაც შეიძლება თვალსაჩინოდ მიტანაა ბენეფიციარებამდე, იმის შესახებ თუ:

- რას გულისხმობს მომსახურება
- რა ტიპის აქტივობებით შეიძლება ადამიანი დაკავდეს
- რამდენ ხანს გრძელდება მომსახურება
- რა მოლოდინები და შედეგი შეიძლება ჰქონდეს სერვისის მომხმარებელს

ამისათვის მნიშვნელოვანია საკუთარი საქმიანობის დეტალური გაანალიზება.

ინფორმირებისთვის მზადება - 1. საქმიანობის რუკა

პირველ რიგში საჭიროა იმ საქმიანობების დეტალური გაანალიზება, რაც ორგანიზაციაში ხორციელდება. ჩამოთვალეთ ყველა ამოცანა, რასაც ორგანიზაცია, მასში მომუშავე პირები ასრულებენ. ამაში შეიძლება დაგეხმაროთ დასაქმებული პირების სამუშაო ამოცანების სია, მათი მოვალეობების ჩამონათვალი. მაგალითად: მასალის ან ნაწარმის შეკვეთა; მიღებული პროდუქციის გარკვეული კრიტერიუმების მიხედვით შემოწმება; პროდუქციის დასაწყობება; პროდუქტის განთავსება დახლზე; მყიდველის/მომხმარებლის მომსახურება და ა.შ.

დაუკავშირეთ ეს საქმიანობები ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოში (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება №120/ნ ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს დამტკიცების შესახებ, 2010) მოცემულ პროფესიათა ჩამონათვალს და შესაბამის მიმართულებებს, რომლის ქვეშაც მოცემული პროფესიები ან შესასრულებელი ამოცანები ერთიანდება. ეს დაგეხმარებათ დაადგინოთ უპირატესად რა პროფილისა და განათლების რა საფეხურის (პროფესიული, უმაღლესი) შესაბამისი სამუშაო სრულდება თქვენ ორგანიზაციაში. მაგალითად: მიმართულება - ბიზნეს ადმინისტრირება [02]; დარგი/სპეციალობა - მარკეტინგი [0202]; პროფესიული სპეციალიზაცია - გამყიდველ-კონსულტანტი [020255] - რაც იმას ნიშნავს, რომ თქვენ ორგანიზაციაში არსებული სამუშაო, მაგალითად როგორცაა მაღაზიაში შემოსული მომხმარებლის კონსულტირება პროდუქციასთან დაკავშირებით გულისხმობს/საჭიროებს პირის პროფესიულ განათლებას გამყიდველ-კონსულტანტის პროგრამით, მოიცავს მარკეტინგის სფეროს და უკავშირდება ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულებას, და ა.შ.

მიღებული ინფორმაციის პროფესიათა და პროფესიებთან დაკავშირებული ამოცანების ორგანიზება აუცილებელია თვალსაჩინო, ე.წ. „მენიუ“-ს ფორმით: კატეგორიებისა და ქვეკატეგორიების მიხედვით და მარტივი სიმბოლოკის გამოყენებით.

გამომდინარე მიღებული ჩამონათვალიდან შეადგინეთ შესაბამისი სასწავლო ან მოსამზადებელი პროგრამების განმახორციელებელი სასწავლებლების რუკა: მოიძიეთ

როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო საწავლო დაწესებულებები; მიაქციეთ ყურადღება ადგილმდებარეობას : ახლომდებარე, შედარებით დაშორებული.

შეჯამება: შედეგად მიიღებთ იმის ნათელ სურათს, თუ რა შრომით საქმიანობათა ნუსხას ახორციელებს თქვენი ორგანიზაცია და როგორ უკავშირდება ქვეყანაში არსებულ პროფესიებსა და ამ პროფესიისათვის მოსამზადებელ პროგრამებსა და დაწესებულებებს. ასეთი ინფორმაციული რუკა ნათელ წარმოდგენას შეუქმნის ბენეფიციარს იმ გამოცდილების შესახებ, რომლის მიღებასაც შეძლებს თქვენთან და შესაბამისი სასწავლო თუ მომზადების პროგრამების შესახებ, რასაც შეიძლება მომავალში დაეუფლოს.

ინფორმირებისთვის მზადება - 2. ორგანიზაციაში არსებული რესურსების ანალიზი

მნიშვნელოვანია იმის განსაზღვრა თუ როგორია ორგანიზაციის ადამიანური და დროითი რესურსი, რომელიც მსურველების მიღებას და აღნიშნული მომსახურების გაწევას მოხმარდება: ორგანიზაციას რამხელა და რამდენი ჯგუფის მიღება შეუძლია? როგორია დატვირთვა? ამ საკითხების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია, რომ ბენეფიციარებთან უნდა მუშაობდეს იმ საქმის პროფესიონალი (ორგანიზაციის თანამშრომელი, რომელიც ადგილზე ეხმარება პირს პროფესიული საქმიანობის შესრულებასა და შესწავლაში; და დამხმარე, ასისტენტი, ვინც შეიძლება იყოს მოხალისეც) რომელსაც, დაინტერესების შემთხვევაში, ბენეფიციარი ორგანიზაციაში ეუფლება. აქ, ერთი მხრივ, გასათვალისწინებელია მოქნილობის საკითხი, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია ინკლუზიური მომსახურების შემთხვევაში. მაგალითად, მოქნილობა განრიგის შედგენისას, ხელმისაწვდომი სივრცე. მეორე მხრივ, წარმოების თუ მომსახურების ეფექტურობის შენარჩუნება, რასაც ორგანიზაცია, თავისი სპეციფიკის შესაბამისად, ეწევა.

შეჯამება: შედეგად მიიღებთ თქვენ ორგანიზაციაში ამ მომსახურების გაწევისათვის არსებულ პირობებს: განრიგს, სივრცეს, ადამიანებს. შეიძლება იციც აღმოაჩინოთ, რომ საჭიროა გარემოს ადაპტაცია ან პერსონალის გადამზადება.

ინფორმირებისთვის მზადება - 3. ინფორმაციის გავრცელების ეფექტური ხერხები

განათვალისწინებელია ინფორმაციის გავრცელების მრავალფეროვანი და ეფექტური ხერხების შერჩევა, მომზადება და გამოყენება, რომელიც პასუხობს ბენეფიციართა საჭიროებებს: ბროშურა, სატელევიზიო გადაცემა, სოციალური ქსელი, გაკრული განცხადებები, პლაკატები, ბანერები, პრეზენტაციები ან ვორკშოპები სხვადასხვა დაწესებულებებში (სკოლები, დღის ცენტრები, სოციალური მომსახურების სააგენტოებში, ადგილობრივი მმართველობის სამსახურებში და ა.შ.).

გასათვალისწინებელია ინფორმაციის გავრცელების მრავალფეროვნება, რადგან შესაძლებელია მაგალითად წერილობითი განცხადება ხელმისაწვდომი არ აღმოჩნდეს მათთვის ვინც ვერ ხედავს ან კითხვა არ იცის და ასეთ განცხადებებთან ერთად ზეპირი, გაცნობითი საუბარი ახლომდებარე მაღაზიებში, უფრო ეფექტური აღმოჩნდეს.

შეჯამება: შედეგად მიიღებთ ერთი მხრივ თქვენ ორგანიზაციაზე და მეორე მხრივ ამ ახალ მომსახურებაზე ინფორმაციის გავრცელების ყველასათვის ხელმისაწვდომ გზას/გზებს და მისი მომზადების გეგმას.

ინფორმირებისთვის მზადება - 4. ინდივიდუალური შეხვედრა და გასაუბრება ბენეფიციართან

გავრცელებული ინფორმაციის საფუძველზე თითოეულ დაინტერესებულ პირთან ინდივიდუალური გასაუბრებაა მნიშვნელოვანი. პროფესიული ცხოვრების დაგეგმვის პირველ ეტაპზე მნიშვნელოვანია ინტერესებისა და ღირებულებების გაცნობიერება. ამ პროცესში შესაძლოა გარკვეული კითხვარის გამოყენება (იხ. დანართი), რომელიც პირს დაეხმარება მისთვის საინტერესო საქმიანობებზე დაფიქრებაში, საკუთარ გამოცდილებასთან დაკავშირებასა და მომავლის ხედვის ჩამოყალიბებაში. გასაუბრების პროცესის ეფექტურად წარმართვისთვის მნიშვნელოვანია კონსულტანტი (ის ადამიანი, ვინც ითავებს პოტენციურ ბენეფიციარებთან პირველად გასაუბრებას) დიალოგის აგების კარგ უნარს ფლობდეს, რომ დაეხმაროს დაინტერესებულ პირს ერთი მხრივ ამ

ორგანიზაციაში მიმდინარე საქმიანობისა და მომსახურების გაცნობაში და მეორე მხივ მისი (დაინტერესებული პირის) სურვილებისა და საჭიროებების იდენტიფიცირებაში - განათლებისა და საქმიანობების შესახებ საჭირო ცოდნის იდენტიფიცირების, რეფლექსიის, სხვადასხვა ალტერნატივების განხილვასა და დასაბუთებული არჩევანის გაკეთების წახალისებაში. თუმცა, საწყისი გასაუბრების პროცესში მიღებული გადაწყვეტილება არ უნდა იყოს გაგებული, როგორც სრული ჭეშმარიტება ან პირის საბოლოო გადაწყვეტილება. უბრალოდ ეს შესაძლოა დასაქმების სამყაროს გაცნობის და ხანგრძლივი ძიების პროცესის კარგ, ეფექტურ დასაწყისს ნიშნავდეს. მნიშვნელოვანია მშობლების ან კანონიერი წარმომადგენლების ინფორმირებაც პროფესიული ორიენტაციის მიზნის, შინაარსისა და პროცესის შესახებ, რაც შესაძლოა სხვადასხვა ფორმით განხორციელდეს. როგორც ინდივიდუალური შეხვედრების ისე სატელეფონო ან საერთო შეკრებების დროს. თუმცა, აღსანიშნავია რომ პირი, რომელიც ჩართულია ამ სერვისში და რომელთანაც მიმდინარეობს წინაპროფესიულ ორიენტაციაზე ზრუნვა სრულად იყოს მომსახურების პროცესის შესახებ ინფორმირებული.

დაინტერესებული პირებისათვის გაცნობითი შეხვედრის ორგანიზება ადგილზეა სასურველი, რათა ადამიანი დარწმუნდეს, რომ პირველადი ინფორმაციით მიღებული წარმოდგენა და მისი მოლოდინი და სურვილი შეესაბამება რეალობას. სასურველია მისთვის დაგეგმილი საქმიანობების ადგილზე გაცნობა. სურვილისა და ინტერესის შენარჩუნების შემთხვევაში კი მასთან ინდივიდუალური გასაუბრება და ბაზაში შეყვანა (რათა შემდეგ ან მაშინვე შედგეს მისი ორგანიზაციაში ვიზიტების დროის გრაფიკი).

იმ შემთხვევაში, თუ პირი არ დაინტერესდება კონკრეტული ტიპის მომსახურებით, შესაძლებელია კონკრეტული ადამიანის/ოჯახის მოლოდინები არ დაემთხვეს მოცემული ორგანიზაციის სპეციფიკას, მაშინ მნიშვნელოვანია მათი გადამისამართება შესაბამის, სხვა ტიპის მომსახურების ცენტრებში, როგორცაა პროფესიული სასწავლებელი, სხვა ორგანიზაცია, სოციალური სამსახური, გამომდინარე პიროვნების კონკრეტული საჭიროებიდან.

შეჯამება: შედეგად მიიღებთ იმ პირთა სიას, ვინც მომართა თვენ მომსახურებას, ასევე მათ სიას ვინც გადაწყვიტა ამ მომსახურების მიღება და მათი ვიზიტების გრაფიკს, და მათ სიას

ვინც გადაწყვიტა უარი ეთქვა ამ მომსახურებაზე, რადგან მათი ინტერესები და წარმოდგენა არ მიესადაგებოდა თქვენი ორგანიზაციის სპეციფიკას.

მნიშვნელოვანია ყველა ჩატარებული ღონიძირების დოკუმენტირება:

- შექმნილი რუკა (პროფესიების, სასწავლებლების)
- საინფორმაციო აქტივობების ანგარიშები
- პროცესში სასურველია ხდებოდეს პორტფოლიოს წარმოება, სადაც ინახება როგორც გასაუბრების, დაინტერესებული პირის განხორციელებული პროფესიული საქმიანობის და სხვა ნებისმიერი პროცესის ამსახველი დოკუმენტაცია, რაც შეიძლება საფუძვლად დაედოს პირის პროფესიული ორიენტაციის გეგმას. პორტფოლიოს უმთავრესი მიზანია პირმა დაინახოს შეხვედრების, კონსულტირების, განხორციელებული საქმიანობის, რეფლექსიის მთლიანობა და მათი ურთიერთკავშირი. რაც ეხმარება ბენეფიციარს იპოვოს და დაინახოს საკუთარი პროფესიული ინტერესები. გარდა ამისა პორტფოლიო ეხმარება პირს დაინახოს სხვას მის მიერ გავლილი გზა პროფესიული ორიენტაციისა და თუ მომზადებს პროცესში.
- რეგისტრაციის ფორმა - რაც გულისხმობს დაინტერესებული პირის პრაქტიკის ადგილზე გატარებული საათების რაოდენობის აღრიცხვას. ეს მას დაეხმარება ასევე სამუშაოს მეტი პასუხისმგებლობით მოეკიდოს და ყოველი მისი მისვლა და წამოსვლა ხელმოწერით დაადასტუროს.
- სია და რაოდენობა დაინტერესებულის, გაფორმებულის, გადამისამართებულის (და სად?)

პარტნიორთა ქსელის შექმნა

ორგანიზაცია, რომელიც ზრუნავს დაინტერესებული პირების პროფესიულ ორიენტაციასა და სამუშაო უნარების ხელშეწყობაზე, მნიშვნელოვანია, ზრუნავდეს სხვადასხვა ორგანიზაციებთან პარტნიორული ქსელის შექმნაზე, რათა ჰქონდეს

საკუთარი მომსახურების პრაქტიკისათვის მრავალფეროვანი ბაზა. პირველ ეტაპზე ეს თემში/სამეზობლოში არსებული რესურსების მოძიებით შეიძლება დაიწყოს. რომლებიც შეიძლება იყვნენ უშუალოდ ამ სერვისის განმხორციელებელი ორგანიზაციის არსებული პარტნიორები (დისტრიბუტორი/კომპანია, ნედლეულის ან პროდუქციის მომწოდებელი, სარეკლამო სააგენტო და ა.შ.). პარტნიორთა წრის გაფართოვება შესაძლებელია სხვა საინტერესო ორგანიზაციების მოძიებითა და აღრიცხვით, როგორებიცაა: მეწარმეები, ბიზნესი, ორგანიზაციები, დაწესებულებები და ა.შ. რომლებიც მოღვაწეობენ ადგილობრივ თემში. შემდეგ კი მათთან საინფორმაციო კამპანიის წარმოება და თანამშრომლობაზე შეთანხმება აღწერილი ეტაპების გათვალისწინებით:

- საკუთარი და მათი ორგანიზაციის გაცნობა, რა მიზნები და სამომავლო გეგმები აქვს. მათთან თანამშრომლობის მიზნის გაცნობა. გრძელვადიანი პერსპექტივის განხილვა და უახლოეს სამუშაო პარტნიორულ აქტივობებზე თანამშრომლობის შეთავაზება.
- პროფესიულ „კარუსელში“ (ორიენტაციის კომპონენტში) მონაწილეობა - დაინტერესებული პირის ინტერესებიდან გამომდინარე იმ საქმიანობების გაცნობა, ნახვა და მოსინჯვა, რომელიც მიმდინარეობს ამ ორგანიზაციაში ერთი ან ნახევარი დღით.
- შეგირდობაში მონაწილეობა - ორგანიზაციასთან თანამშრომლობა გარკვეული პერიოდით, შერჩეულ საქმიანობებში ბენეფიციარების შეგირდებად ჩართვა სამუშაო უნარების ხელშეწყობისა და დასწავლის მიზნით.
- შეთანხმება მომსახურებაზე ინფორმაციის გავრცელებაში მონაწილეობასა და ნებისმიერი სხვა იდეის შესახებ, რაც შეიძლება მათი მხრიდან წამოვიდეს - მათი კეთილი ნების გათვალისწინებით ან პარტნიორი ორგანიზაციის ინტერესებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია სერვისის განმხორციელებელმა ორგანიზაციამ პარტნიორ ორგანიზაციას შესთავაზოს სამუშაოსა და საქმიანობის ანალიზი, რამაც შეიძლება გამოავლინოს დამატებითი სამუშაოს/ახალი საქმიანობის საჭიროება, რომელიც ერთის მხრივ ამ ორგანიზაციის ეფექტურ მუშაობას შეუწყობს ხელს

მეორეს მხრივ კი ბენეფიციარისთვის სტაბილური დასაქმების ადგილის პოვნის მიზანი ექნება.

სერვისის განმხორციელებელმა ორგანიზაციამ მუდმივად უნდა იზრუნოს ამ ბაზის თანდათან გაფართოებაზე, რაც ბენეფიციარების მიერ გამოთქმულ ინტერესებს უკავშირდება. ამისთვის შესაძლოა ორგანიზაციამ გამოიყენოს ბენეფიციარების ოჯახებისა თუ ახლობლების მხრიდან დასახელებული პოტენციური მხარდამჭერი ორგანიზაციების რესურსი (ნათესავი, რომელსაც ავტოსამრეცხაო აქვს და ა.შ.); თუმცა, ასეთის სიმცირის შემთხვევაში ორგანიზაცია მაქსიმალურად ცდილობს იპოვოს და თანამშრომლობითი ურთიერთობა დაამყაროს ნებისმიერ სხვა ორგანიზაციასთან რომელიც დაინტერესებული პირის პროფესიულ ინტერესს შეესაბამება, სხვა შემთხვევაში ის ვერ უზრუნველყოფს ამ პირისთვის საჭირო/სრულყოფილ პროფესიული გამორკვევისა და ორიენტაციის პროცესს.

ამ მიზნით აუცილებელია ფორმალური განათლების სისტემაში ჩაბმული სასწავლებლის რესურსის გამოყენება (პროფესიული, ასევე ზოგადსაგანმანათლებლო და უმაღლესი), რომელთანაც გაფორმდება თანამშრომლობის ოფიციალური დოკუმენტი.

მნიშვნელოვანია ყველა ჩატარებული სამუშაოს დოკუმენტირება იქნება ეს ორგანიზაციებთან გაფორმებული მემორანდუმები თუ თანამშრომლობის დოკუმენტები - რომელიც ასახავს რა ტიპის მონაწილეობაზეა თანახმა ორგანიზაცია, რა სიხშირით, რა აქტივობებით, როგორია მათ შორის პასუხისმგებლობების გადანაწილება და ა.შ.

ბენეფიციართა პროფესიული საქმიანობა მომსახურების განმახორციელებელ ორგანიზაციაში

*[6 თვიანი ციკლი თითოეული ბენეფიციარისათვის, რომელიც არგუმენტაციის
არსებობის პირობებში შეიძლება განმეორდეს 4/6-ჯერ]*

საქმიანობა: ყველაზე ხშირად კვირაში 3-ჯერ 2 საათი ან სულ მცირე კვირაში ერთხელ 2 საათი დგება ინდივიდუალური განრიგი კონკრეტული ბენეფიციარისა და მისი მეგობრისათვის [ბენეფიციარს სთავაზობენ მეგობრის მოყვანას, რათა ერთი მხრივ წახალისდეს ინკლუზიური გარემოს, ჯგუფის ფორმირება - მომსახურება იყოს ყველასათვის; მეორე მხრივ ჩამოყალიბდეს მხარდამჭერი ატმოსფერო] (შესაძლებელია მცირე ჯგუფების ფორმირებაც, გამომდინარე ორგანიზაციის რესურსიდან): კვირის დღე, დრო/საათი, როდესაც ბენეფიციარი მომსახურების განმახორციელებელ ორგანიზაციაში, ადგილზე ჩაებმება მიმდინარე შრომით საქმიანობაში.

მიზანი: მონაწილემ მოსინჯოს ყველა ამოცანა; აარჩიოს რამდენიმე, რომელიც უნდა რომ ხშირად აკეთოს (მოსწონს, აინტერესებს, სურს რომ გააუმჯობესოს ქმედება და ა.შ.)

სულ ორგანიზაცია ახორციელებს 6 თვეში 144 სთ (კვირაში 3 ჯერ 2 საათი, ჯამში კვირაში 6 საათი 24 კვირის განმავლობაში) რამდენი ნაკადის გატარებაც შეუძლია [მნიშვნელოვანია დათვლილი იყოს ორგანიზაციის სამუშაო საათები და არა გატარებული ბენეფიციარები. რაც გულისხმობს ამ პროცესისადმი ინდივიდუალურ მიდგომას - ინდივიდის საჭიროებებისა და თავისებურებების გათვალისწინებას. შესაძლოა ზოგიერთ პირთან ნაკლები სამუშაო დრო იყოს საკმარისი მისი პროფესიული ორიენტაციისა და სამუშაოსათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავებაში, ხოლო სხვა ბენეფიციარების შემთხვევაში - მეტი. ამიტომ ჯამში ორგანიზაცია ვალდებულია იღებს ჩატარებულ სამუშაო საათების რაოდენობასა და ნაყოფიერებაზე და არა ბენეფიციართა რაოდენობაზე. გარდა ზემოთ აღნიშნული ბენეფიციართა განვითარების ინდივიდუალური ტემპისა მათი სასტარტო ეტაპიც შესაძლოა განსხვავებული იყოს, მაგალითად შესაძლოა ბენეფიციარს უკვე მკაფიოდ გამოკვეთილი პროფესიული ინტერესები ჰქონდეს და შესაბამისად, მის პროფესიულ ორიენტაციას ნაკლები დრო დასჭირდეს].

ვიზიტები: „კარუსელი” სხვა დამსაქმებლებთან და საგანმანათლებლო დაწესებულებაში

სულ მცირე 4 ვიზიტის განრიგი, დაგეგმილი პროფესიულ (არგუმენტაციის შემთხვევაში შეიძლება უმაღლესი განათლების დაწესებულებაშიც) სასწავლებელში. ვიზიტი დაახლოებით 2 საათიანია, იგეგმება სასწავლებლის თანამშრომელთნ ერთად, ვიზიტი ხორციელდება ძირითადად საზოგადოებრივი ტრანსპორტის გამოყენებით. მნიშვნელოვანია ბენეფიციარებმა მიიღონ გამოცდილება: სასწავლებლის შესახებ ზოგადად (შენობა, ბიბლიოთეკა, სახელოსნოები, სტუდენტური ცხოვრება, საერთო საცხოვრებელი....); რამდენიმე კონკრეტული სასწავლო პროგრამისა და სწავლის პროცესის შესახებ (განრიგი, ლექციები, პრაქტიკული მუშაობა, სწავლა-სწავლების სტრატეგიები, სასწავლო რესურსები); ინდივიდუალური ინტერესის შემთხვევაში შეიძლება დაიგეგმოს ინდივიდზე მორგებული ტიპის ვიზიტიც.

მიზანი: ჩვენება, იმ პროფესიების სასწავლო პროგრამებისა და პროცესის, რომლის ამოცანებსაც ეუფლებიან ბენეფიციარები, რას გულისხმობს ამ პროფესიის სრული კომპეტენცია და როგორია პროგრამაზე სწავლის პროცესი პროფესიულ სასწავლებელში. ასევე სხვა არსებული მომიჯნავე პროფესიების გაცნობა (მაგალითად, კულინარი და კონდიტერი).

ვიზიტები გარშემო მყოფ პარტნიორებთან/დამსაქმებლებთან „კარუსელი”- პროფესიის ან სამუშაო ამოცანების მოსინჯვა, დაფიქრება მომავალი ვიზიტების საჭიროების ან შეგირდობის შესახებ.

მიზანი: თვალსაწიერის გაფართოვება არსებულ პროფესიებს, დასაქმების ადგილებსა და საქმიანობებთან დაკავშირებით.

ბენეფიციარის საქმიანობაში ჩართვით მუშაობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავებისას ორგანიზაციამ უნდა იზრუნოს:

- გარემოს ორგანიზებაზე: მასალისა და სამუშაო სივრცის მოწესრიგება თვალსაჩინო ნიშნულებითა და წარწერებით, საათისა და კალენდარის განთავსება - რათა

გარემოს ამ მანიშნებლების რეგულარულმა გამოყენებამ ხელი შეუწყოს მუშაობის უნარ-ჩვევების განვითარებას (სივრცის და დროის ორგანიზება)

- ბენეფიციარებისათვის ბეჯების, ხელმოწერის ცხრილებისა და დოკუმენტაციის, პორტფოლიოს უზრუნველყოფას - რათა ამ მანიშნებლების რეგულარულმა გამოყენებამ ხელი შეუწყოს მუშაობის უნარ-ჩვევების განვითარებას (წიგნიერება - ფუნქციური წერა)
- ინდივიდუალური ვიზიტის ორგანიზებას ბენეფიციართან, მის ოჯახის წევრთან მომსახურების დაგეგმვის მიზნით - რათა გამოიყოს ის ინდივიდუალური მიზნები, რაც უკავშირდება როგორც მუშაობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების განვითარებას, ასევე სხვადასხვა პროფესიის მოსინჯვას
- შედგენილი გრაფიკის მიყოლას, 2-4 კვირის მანძილზე სამუშაო ამოცანების მოსინჯვის უზრუნველყოფას, და შემდეგ განხილვას შეგირდობის საკითხის - რათა მოხდეს გადაწყვეტილებისა და არჩევანის, ფუნქციური თვლის, კითხვის, ანგარიშის, ტექნოლოგიების გამოყენების უნარ-ჩვევის გამომუშავება, საკუთარი ნამუშევრის ხარისხის კრიტერიუმებით შეფასებისა და საკუთარი კომპეტენციის შესახებ რეფლექსიის წახალისება
- 2-4 კვირის შემდეგ ახლომდებარე დამსაქმებლებთან ვიზიტების განხორციელებას - არჩევანის უნარ-ჩვევის გამომუშავებისა და ინტერესების სფეროს გაფართოვების მიზნით
- ვიზიტების რიტუალების შემუშავებას, რომელიც წახალისებს პოზიტიურ ურთიერთობებს (მისალმება, დახმარების თხოვნა, ანგარიშგება, დახმარების შეთავაზება, დამშვიდობება და.აშ.), ორგანიზებულობას (კუნქტუალობა, სამუშაო გარემოს ორგანიზება და ალაგება, ჩანიშვნების გაკეთება და ა.შ.), დამოუკიდებლობას (სადაც ამოცანა იძლევა ამის შესაძლებლობას, არჩევანისა და გადაწყვეტილების მიღების შესაძლებლობის წახალისება ბენეფიციარისათვის, დროის მოქნილად გამოყენება)

- ყოველი თვის ბოლოს უკუკავშირის კომპონენტის გადახედვა, პორტფოლიოს განახლება (შექმნილი პროდუქტი, განხორციელებული მომსახურება, მიღებული უკუკავშირი დამსაქმებლისა და კლიენტისაგან)
- ჩექლისტის შევსება ბენეფიციართან ერთად (დროის მენეჯმენტი, კომუნიკაციისა და ურთიერთობის უნარ-ჩვევა, იხ. დანართი) მუშაობა რომელიმე პრიორიტეტულ მიზანზე (თუ ბენეფიციარი არის სკოლის მოსწავლე, ან დღის ცენტრის ბენეფიციარიც და მასთან მსგავს მიზნებზე მუშაობს გუნდი, რეკომენდებულია გუნდის შეხვედრაზე დასწრება ბენეფიციართან ერთად და მუშაობის მიდგომების შეჯერება).

„კარუსელი“ და ხანგრძლივი განთავსების ადგილის შერჩევა

გადაწყვეტილების მიღება შეგირდობასთან დაკავშირებით როგორც წესი სერვისის განხორციელების ადგილზე ან სხვა ორგანიზაციაში; პირველი შეთავაზება შესაძლებელია ამ კონკრეტული საქმიანობით დაკავების 3-5 კვირის თავზე; პერიოდული შეთავაზება ყველაზე ბევრი 3 თვის განმავლობაში მიღებული გამოცდილების საფუძველზე); *შეგირდობა იგულისხმება, რომ ბენეფიციარი ასრულებს და თან სწავლობს გარკვეულ სამუშაო ამოცანების შესრულებას დასაქმების ადგილზე და იღებს შესრულებული ამოცანების შესაბამის ანაზღაურებასა და რეკომენდაციის წერილს დამსაქმებლისაგან (კომპეტენციების აღწერით).*

დოკუმენტაცია:

ბენეფიციარის მიერ წარმოებული პორტფოლიო: პროფილი; ინტერესების წრე (შესაძლებელია ინტერესების კითხვარის ან დასურათხატებული ან აუდიო კითხვარის გამოყენება); შესრულებული ამოცანები; გაკეთებული პროდუქტი ან გაცემული სერვისი; დახასიათებები, რეკომენდაციები და უკუკავშირი მიღებული დამსაქმებლისაგან; შეგირდობის ხელშეკრულება.

ორგანიზაციის მიერ წარმოებული დოკუმენტაცია: დასწრებისა და ვიზიტების ფორმები ხელმოწერებით.

მშობელთა კლუბი (საქმიანობის კეთება და თემები დისკუსიისათვის)

[8 შეხვედრა]

მშობელთა კლუბში ერთიანდებიან ბენეფიციართა ოჯახის წევრები. კლუბის ადგილმდებარეობა შეიძლება იყოს განმახორციელებელი ორგანიზაცია, ან რომელიმე პარტნიორი ორგანიზაცია/ბიზნესი, რომელიც შეიძლება მზად არ არის ბენეფიციარების მისაღებად, თუმცა ღიაა მათი მშობლებისათვის თბილ ატმოსფეროში 2 საათიანი შეხვედრის ორგანიზებისათვის, სადაც მშობლები გარკვეულ საქმიანობასაც შეასრულებენ (მაგ.: კაფე, სასტუმრო და ა.შ. სადაც მშობლებმა შეიძლება შექმნან აღნიშნული მომსახურების შესახებ საინფორმაციო/სარეკლამო პროდუქტი, რომელიც კაფეში ან სასტუმროში დარჩება, ან სოციალური მხარდაჭერის გეგმა და ა.შ.). დისკუსიის წამყვანი დასაწყისში მომსახურების განმახორციელებელი ორგანიზაციის წევრია, ხოლო შემდეგ შეიძლება მონაცვლეობით თითოეული მშობელი იყოს. დისკუსიის თემებია:

1. ჩემი ოცნებები (ვინ მინდოდა რომ ვყოფილიყავი...)
2. ჩემი შვილის დამოუკიდებელ ცხოვრებასთან დაკავშირებული შიშები . . .
გადალახვის გზები
3. ჩემი აზრით, ჩემ შვილს შეუძლია სიამოვნებით და ხანგრძლივად აკეთოს . . .
4. რაში შემიძლია დახმარება და რაში უნდა მივინდო მას
5. ჩემ გარშემო არსებული მხარდამჭერები - ვინ შეიძლება ჩაებას დამსაქმებელთა მობილიზების საკითხებში
6. რა ცვლილებას ვხედავ . . .
7. ჩემ გარშემო არსებული მოწყვლადი ჯგუფები - ვის შეიძლება გამოადგეს მსგავსი მომსახურება

8. მომზადება კონფერენციისათვის

ყოველი შეხვედრის ბოლოს წამყვანი ახდენს შეჯამებას და თითოეული წევრისგან შეხვედრის შესახებ რეფლექსიის წახალისებას.

შეჯამება

მთლიანი მომსახურების საბოლოო შედეგია ბენეფიციარის მიერ საკუთარ სურვილებში, ინტერესებსა და კომპეტენციებში და არსებულ პროფესიულ სამყაროში გარკვევის საფუძველზე ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღება მომავალი განათლების, მომზადებისა თუ დასაქმების საკლითხთან დაკავშირებით. ეს პროცესი თავის თავში მოიცავს მუშაობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავების (დამოუკიდებლობა, არჩევანის გაკეთება, გადაწყვეტილების მიღება, ტრანსორტირების, ფულისა თუ დროის მენეჯმენტი) ხელშეწყობას.

1. **სწავლის გაგრძელება გარკვეული მიმართულებით** - კვალიფიკაციის მისაღები პროგრამის არჩევა
2. **ორიენტაციის გაგრძელება გარკვეული მიმართულებით** - ორიენტაციის ფაზის გახანგრძლივება
3. **შეგირდობის გაგრძელება გარკვეული მიმართულებით** - დასაქმება

სამივე შედეგი უკავშირდება სამუშაოსათვის და დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავებასა და მიღებული მომსახურების შემდეგ ამ უნარ-ჩვევების უფრო ეფექტურ გამოყენებას.

გარდა ამისა, მეთოდოლოგია ხელს შეუწყობს:

- დამსაქმებელთა ბაზის შექმნას

- დასაქმების, მოსიჯვისა და შეგირდობის რეალურ ადგილზე მომზადების/სწავლის ხელშეწყობას
- დამსაქმებელთა ინიციატივისა და აქტიური ჩაბმის ხელშეწყობას ინკლუზიური პროფესიული განათლების პროცესში
- ოჯახების ცნობიერების დონის ამაღლებასა და მობილიზებას პროფესიული ორიენტაციისა და დასაქმების შესახებ

აღწერილი მომსახურების მონიტორინგის საფუძველია წარმოებული დოკუმენტაცია:

- ბენეფიციართა ბაზა, გაფორმებული ხელშეკრულებები
- პარტნიორების ბაზა, გაფორმებული ხელშეკრულებები
- დასწრების უწყისები
- ვიზიტების ანგარიშები
- ბენეფიციართა პორტფოლიო
- ჩატარებული კონფერენციის მონაწილეთა რეგისტრაციის ფორმა, განრიგი
- ვიზიტების გეგმები და ანგარიშები

აღწერილი მომსახურების ეფექტიანობის შეფასება მოხდება ჩართული მხარეების უკუკავშირის ფორმების შევსების საფუძველზე:

- ბენეფიციარების
- მშობლების/ოჯახის წევრების
- დამსაქმებლების
- ფორმალური განათლების დაწესებულებების

დანართები

ბენეფიციართან და ოჯახის წევრთან გასაუბრებისთვის მნიშვნელოვანია:

- ბენეფიციართან შეხედრის დროის წინასწარ შეთანხმება
- ბენეფიციარის სურვილის შემთხვევაში, შეხვედრაზე მისი ოჯახის წევრის დასწრებაზე შეთანხმება
- საუბრისათვის მშვიდი და კეთილგანწყობილი გარემოს შერჩევა, სადაც , ხელშემშლელი ფაქტორები მინიმუმამდეა დაყვანილი

- ყველა საჭირო რესურსისა და მასალის ორგანიზება და მომზადება, რომელიც საჭიროა ამ შეხვედრისათვის (კომპიუტერი, თვალსაჩინო მასალა, ინტერესთა კითხვარი და ა.შ.)
- საუბრის თემის წარმართვა ბენეფიციარის ზოგადი ინტერესების, ღირებულებების, გეგმების, სურვილებისა და ფორმალური თუ არაფორმალური გზით მიღებული კომპეტენციების გარშემო
- სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობისა და გარემოს უსაფრთხოების საკითხების გაანალიზება
- შესრულებული სამუშაოს ხარისხთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოძიება და ამ თემაზე ბენეფიციართან გასაუბრება
- სამუშაოზე დროულად გამოცხადებისა და სამუშაოსათვის გამოყოფილი დროის შესახებ საუბარი
- კონკრეტული სამუშაო აქტივობის ხელმძღვანელთან, სხვა თანამშრომლებთან და/ან ბენეფიციართან ეფექტური თანამშრომლობა
- განათლებასა და პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული გეგმებზე საუბარი
- კონკრეტულ პროფესიასთან დაკავშირებული მოთხოვნების გაანალიზება
- დამოუკიდებელი ცხოვრების უნარ-ჩვევებსა და სამომავლო გეგმების კავშირზე საუბარი

გასაუბრების პროცესში დამხმარე რჩევები კონსულტანტს:

- ✓ საურველია წინასწარ გაეცნოთ და გააცნობიეროთ ეთიკური პრინციპები, რომელიც ეხება ბენეფიციარის პროფესიულ ორიენტაციაში მხარდაჭერას
- ✓ გაიაზრეთ რა არის თქვენი მიზანი და რატომ დაისახეთ ეს მიზანი
- ✓ რა არის საჭირო მიზნის მისაღწევად? რამ შეიძლება შეგიშალოთ ხელი მიზნის მიღწევაში

- ✓ გიფიქრიათ თუ არა ალტერნატივებზე?
- ✓ გააცნობიერეთ „სხეულის ენა“, დასვით ღია შეკითხვები, მოერიდეთ კითხვებს რომელიც „დიახ“ ანა „არა“ პასუხს მოითხოვენ
- ✓ გადაამოწმეთ იგებს თუ არა ბენეფიციარი დასმულ შეკითხვებს
- ✓ გაამხნევეთ, უთხარით რომ „მცდარი“ პასუხები არ არსებობს
- ✓ მიეცით საკმარისი დრო შეკითხვაზე პასუხისა და რეფლექსიისათვის
- ✓ გზადაგზა ჩაინიშნეთ საკვანძო სიტყვები
- ✓ დარწმუნდით რომ გარკვევით საუბრობთ და თქვენი ნათქვამი სხვაგვარად არ არის აღქმული

ინტერესების კითხვარი

ცხრილი A

<i>სახელი გვარი:</i>		<i>თარიღი:</i>		
საქმიანობა	ადრე ვიყავი დაინტერესებული	მიცდია/ მომისინჯავს	ახლა ვარ დაინტერესებული	მინდა ვცადო
ქარგვა; კერვა				
მებაღეობა				
ავტომობილის შეკეთება; ტარება				
გასეირნება; სტუმრად სიარული				
ცეკვა; სიმღერა				
ცურვა				
სახლის საქმე				
წერა; კითხვა				
შინაური ცხოველები; ფრინველები				
ხეზე/ ტყავზე მუშაობა				
ბავშვებზე ზრუნვა				
კოლექციონერობა				

მზარეულობა				
საყიდლებზე სიარული				
ფოტოგრაფია				
მცენარეების მოვლა				
ავეჯის შეკეთება				
საყიდლებზე სიარული				
კომპიუტერი				
ელექტრობა				
სპორტი				
დიზაინი				

ცხრილი B

პრიორიტეტების შეჯამება
<i>მე დაინტერესებულნი ვარ შემდეგი საქმიანობებით (ჩამოთვალეთ ყველაზე მნიშვნელოვანი)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.
<i>საქმიანობები რომლებიც მინდა ვცადო:</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3.
<i>გასათვალისწინებელი ფაქტორები:</i>

--

საინფორმაციო ბარათი

ბენეფიციარის სახელი და გვარი:

კლასი:

დაბადების თარიღი:

მისამართი:

მშობლიური ენა _____

კომუნიკაციისთვის იყენებს:	ინფორმაციის მისაღებად	ინფორმაციის გასაზიარებლად
<i>მონიშნეთ [✓] თითოეული სვეტისთვის შესაბამისი ველის გასწვრივ</i>		
ვერბალურ მეტყველებას		
ნაწერს/სურათებს		
ჟესტურ ენას/დაქტილს		
ჟესტებს/სხეულის მოძრაობას		
საკომუნიკაციო დაფას/წიგნს		
მოწყობილობას		

ინფორმაციის ჩასაწერად იყენებს შემდეგ მეთოდს:		
წერს კალმით/ფანქრით		იყენებს კომპიუტერს
წერს კარნახით		იყენებს ბრაილის დაფას
იწერს ნიმუშიდან		აკეთებს ჩანახატს
სხვა (დააკონკრეტეთ):		

ხელის მოსაწერად იყენებს შემდეგ მეთოდს:		
აქვს გამომუშავებული ხელმოწერა		წერს სახელსა და გვარს
სხვამს საკუთარ ბეჭედს		
სხვა (დააკონკრეტეთ):		

გადაადგილებისათვის იყენებს შემდეგ მეთოდს:		
დადის დამოუკიდებლად		ყავარჯენით/ჯოხით/სასიარულო ჩარჩოთი
სავრძელ-ეტლით		ელექტრო სავარძელ-ეტლით

სხვა (დააკონკრეტეთ):

ტრანსპორტირებისათვის იყენებს შემდეგ მეთოდებს:	
ატობუსი	მეტრო
მიკრო ავტობუსი/სამარშრუტო ტაქსი	მატარებელი
მსუბუქი ავტომობილი	ტაქსი
სხვა (დააკონკრეტეთ):	

დროში ორიენტაციისათვის იყენებს შემდეგ მეთოდებს:	
საათს	მიყვება კვირის განრიგს
კალენდარს	მიყვება დღის განრიგს (დასაწყისი, შესვენება)
მალვიძარას	ქმნის განრიგს
ტელეფონს გრაფიკში ცვლილების (გაცდენა, გადადება, დაგვიანება) შეტყობინებისათვის	ელ. ფოსტას გრაფიკში ცვლილების (გაცდენა, გადადება, დაგვიანება) შეტყობინებისათვის
სხვა (დააკონკრეტეთ):	

სივრცეში ორიენტაციისათვის იყენებს :	
მისამართს	გადასასვლელს/შუქნიშანს
რუკას	ტრანსპორტის გაჩერებას
მიმართულებებს (მარჯ./მარც.; ზემოთ/ქვემოთ)	საინფორმაციო ან ათვლის წერტილს
სხვა (დააკონკრეტეთ):	

ფინანსებში ორიენტაციისათვის იყენებს:

	ფულს		ანგარიშობს ხურდას
	ბარათს		ინფორმაციას ფასდაკლებაზე
	იგებს ფასს		ამოწმებს ჩეკს
	სხვა (დააკონკრეტეთ):		

მუშაობისათვის მნიშვნელოვანი საკითხების სია

(თავიდან ივსება ბენეფიციართან და მის ოჯახის წევრთან; სამუშაო გამოცდილების შემდეგ ავსებს და ბენეფიციართან ერთად განიხილავს ორგანიზაციის წევრი ანდა დამსაქმებელი)

1. პიროვნული ღირებულებები

მოტივირებულია

კეთილგანწყობილია

აქვს პიროვნული და კარიერული მიზნები

აქვს საკუთარ თავზე დადებითი წარმოდგენა

2. პრობლემის განაწილა და გადაწყვეტილების მიღების უნარ-ჩვევა

ერგება ცვლილებას

მოქნილია

შემოქმედებითი და ინოვაციურია

მსჯელობს და აფასებს საკითხს ობიექტურად

გეგმავს და ორგანიზებას უწევს სამუშაოს

3. სხვებთან ურთიერთობა

მისაღებია უფროსის ფენომენი

იცავს გუნდურობის პრინციპებს

ტაქტიანი და მხარდამჭერია

აქვს ლიდერის მახასიათებლები

პატივს სცემს სხვის უფლებასა და საკუთრებას

პატივს სცემს ადამიანთა მრავალფეროვნებას

4. კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები

სვამს კითხვებს და ყურადღებით ისმენს პასუხს

გამოხატავს საკუთარ აზრს/დამოკიდებულებას

საჭიროებისას აფრთხილებს უფროსს

საჭიროებისას ითხოვს დახმარებას

5. ამოცანის შესრულების უნარ-ჩვევა

ზრუნავს ინსტრუმენტებსა და მასალაზე

ასრულებს სამუშაოს დროულად

მიყვება ინსტრუქციებს

კონცენტრირებულია ამოცანაზე

სუფთად და აკურატულად მუშაობს

ცდილობს გააუმჯობესოს საკუთარი ქმედება

6. ვალდებულების განცდა/მომწიფებულობა

ავლენს ინიციატივას

დარწმუნებულია საკუთარ თავში

სურვილი აქვს დამატებითი სამუშაოს შესრულების

იღებს პასუხისმგებლობას

სანდოა და საიმედო

სადაც საჭიროა გამტანია

ამაყობს საკუთარი ნამუშევრით

კარგად მუშაობს სუპერვიზიის გარეშე

7. ჯანმრთელობა და უსაფრთხოების ჩვევები

იცვამს შესაბამისად
კარგად ზრუნავს პირად ჰიგიენაზე
უსაფრთხოების წესებს მისდევს/დაკვირვებულია
დაინტერესებულია ჯანმრთელი ცხოვრების ჩვევებით

8. მოვალეობის გრძნობა სამუშაოს მიმართ

აქვს ენთუზიაზმი
პუნქტუალურია და კარგი დასწრება აქვს
კომპანიის ერთგულია
საკუთარ პოტენციალს მაქსიმალურად ავლენს
საკუთარ მომალზე ფიქრობს
სურს ისწავლოს მეტი

შემფასებელი:

თარიღი:

ბენეფიციარი:

თარიღი:

საბაზო უნარ-ჩვევები

(მონიშნეთ ✓ სიმბოლოთი, თუ ბენეფიციარი დამოუკიდებლად ასრულებს აღწერილს.

შეავსეთ კომენტარის გრაფა დეტალური ინფორმაციისათვის)

სფეროები	✓	კომენტარი
კითხვა		

კითხულობს ყველა ასოს		
იგებს წაკითხული სიტყვის მნიშვნელობას		
იგებს წაკითხული წინადადების მნიშვნელობას		
მიყვება წაკითხულ ინსტრუქციას		
შეუძლია ნაწერში საჭირო ინფორმაციის პოვნა		
გამოაქვს მთავარი აზრი წაკითხულიდან		
წერა		
წერს მოკლე აზრებს ინფორმაციის გასაზიარებლად		
წერს წინადადებას		
წერს სიტყვას		
წერს საკუთარ სახელს, გვარს, მისამართს და ტელეფონს		
იწერს ნიმუშიდან		
ანგარიში		
თვლის საგნებს		
წერს და კითხულობს რიცხვებს		
უმატებს		

აკლებს		
ამრავლებს		
ყოფს		
იყენებს ანგარიშს პრობლემის გადასაჭრელად		
რიცხვების ჯგუფს ასაშუალოებს		
ერკვევა და ცხოვრებაში იყენებს წილადს		
ერკვევა და ცხოვრებაში იყენებს პროცენტს		
ერკვევა და ცხოვრებაში იყენებს საზომ ერთეულებში		
ერკვევა და იყენებს ცხრილს, დიაგრამას, გრაფიკებს		
კომუნიკაცია		
მიყვება სიტყვიერ მითითებებს		
გამოთქვამს საჭიროებას (წერილობით, სიმბოლოთი, ჟესტით, სხვა)		
გასაგებად მეტყველებს		
ეფექტურად იყენებს ტელეფონს		
დააზუსტებს გაგებულს, დასვამს კითხვას		
უსაფრთხოება		

შეუძლია საგანგებო სიტუაციისას მოქმედების წესების დემონსტრირება		
აქვს და მიყვება უსაფრთო ევაკუაციის გეგმას		
შეუძია 112-ით სარგებლობა შესაბამის სიტუაციაში		
შეუძლია საკუთარი სახელის, მისამართის და ტელეფონის გაზიარება შესაბამისიპირისათვის		
ერკვევა და შესაბამისად მოქმედებს უცნობ და ნაცნობ ადამიანებთან		
ერკვევა და შესაბამისად მოქმედებს „უსაფრთხო“ და „საფრთხისმომცველ“ შეხებაზე		
უსაფრთხოდ გადადის ქუჩაზე		
ერკვევა ვის მიმართოს დახმარებისათვის		

გამოყენებული ლიტერატურა:

EUQAVET - EU Quality Assurance in Vocational Education and Training, Glossary, Vulnerable group. ხელმისაწვდომია: <http://www.eqavet.eu/qa/gns/glossary/v/vulnerable-group.aspx>

European Agency for Development in Special Needs Education. SWITZERLAND Summary report on Vocational Education and Training (VET) for learners with Special Educational Needs (SEN)

European Union of Supported Employment. 2010. European Union Supported Employment Toolkit.

Granados A.C. (Ed.) 2012. Vocational Education and Training. Policy and Practice in the field of Special Needs Education. Literature Review. European Agency for Development and in Special Needs Education

Hartel P. 2004. Professional Orientation in schools in a European comparison. European Guidance Forum.

Soriano V. 2006. Individual Transition Plans. Supporting the move from school to employment. European Agency for Development in Special Need Education.

The Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK), 2015, Swiss Education. ხელმისაწვდომია: <http://swisseducation.educa.ch/en/vocational-education>

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. 2001. Revised Recommendation concerning Technical and Vocational Education, 6-7 pp.

კუტალაძე ი. (რედ.) 2013. აირჩიე პროფესია. PMC

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება №120/ნ ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს დამტკიცების შესახებ. 2010. ხელმისაწვდომია: <http://eqe.ge/geo/static/125/national-qualifications-framework>

ჰოლანდიის მთავრობა. წინაპროფესიული საშუალო განათლება. Government of the Netherlands. Pre-Vocational secondary education (VMBO). ხელმისაწვდომია:

<https://www.government.nl/topics/secondary-education/contents/pre-vocational-secondary-education-vmbo>