

პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების თეორიები და მათი გამოყენება

ბაფორდ სტეფლერი, მიჩიგანის უნივერსიტეტის კონსულტანტ-პედაგოგი, მიიჩნევა შემდეგი ფრაზის ავტორად: “კარგ თეორიაზე უფრო პრაქტიკული რამ არ არსებობს”. ამ განაცხადის მოსმენისას სტუდენტები სკეპტიკურად განწყობიან ხოლმე. ნუთუ ორი სიტყვის - “თეორია” და “პრაქტიკა” - ერთ წინადადებაში გამოყენება არ იწვევს წინააღმდეგობას? ნათელია, რომ თეორიები არაა ფაქტები, ხოლო სტუდენტთა უმეტესობას სურს შეიტყოს რეალური, აპრობირებული პრაქტიკის შესახებ, რომელიც კლიენტთა დახმარებაში შეუწყობს ხელს. პრობლემა ის არის, რომ ჩვენ მიერ განხორციელებული ბევრი პრაქტიკული სამუშაო არ არის იმ ხარისხით შესწავლილი, რომ მოგვცეს საშუალება, ერთმნიშვნელოვნად ვთქვათ, რომ ისინი მუშაობს. კარგი თეორია გვადლევს ჩარჩოს პრაქტიკის შექმნისთვის.

ამ თავის ერთ-ერთი მიზანია პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების თეორიების შექმნის ისტორიის მიმოხილვა. ზოგადად, აღიარებულია, რომ კარიერის განვითარების თანამედროვე თეორიების პიონერი 1909 წელს ფრენკ პარსონსის *“პროფესიის არჩევის”* სახით გამოჩნდა. პარსონსის სამმხრივმა მოდელმა - სელფის (მე-ს) შესწავლა, ხელმისაწვდომი სამუშაოს მოთხოვნების გაგება და არჩევანის ჭეშმარიტ ლოგიკაზე დაყრდნობით გაკეთება - საფუძველი ჩაუყარა მეოცე საუკუნის შუა წლებში პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის განვითარების პრაქტიკას. თუმცა, კარიერის განვითარების თეორიების შექმნის ინტენსიურ პერიოდად 1950-60-იანი წლები მიიჩნევა. შედეგად შეიქმნა პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების რვა თეორია, რომელთა უმეტესობა დღესაც სიცოცხლისუნარიანია. 1970-დან 1984 წლამდე დაწინაურდა პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების ხუთი ახალი თეორია, რომელთაგან სამი უმეტესად ქალთა კარიერულ განვითარებაზე იყო ფოკუსირებული. თეორიების შემუშავების შემდეგი ინტენსიური პერიოდი 1991 წლიდან დაიწყო. მას შემდეგ პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების ხუთი ახალი თეორია შეიქმნა. ამ მოვლენების ქრონოლოგიური მიმოხილვა წარმოდგენილია ცხრილ 2.1-ში.

ამ თავში, აგრეთვე, ორი დავალების შესრულებას შევეცადე. მათგან პირველია კარიერის განვითარების იმ მთავარი თეორიების წარმოდგენა, რომლებიც შეიქმნა პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების ასახსნელად. მეორე დავალება გახლდათ, რომ წარმომედგინა ამ თეორიების პრაქტიკაში გამოყენების გზები და მიმეთითებინა ჯგუფები, რომელთაც ყველაზე მეტად შეესაბამებათ მოცემული თეორიები. ეს უკანასკნელი ფრაზა გულისხმობს, რომ ყველა თეორია ყველა ჯგუფს არ შეესაბამება. აქედან გამომდინარე, თეორეტიკოსის დაშვებების პრაქტიკაში გამოყენებისას სიფრთხილის გამოჩენაა საჭირო. მჯერა, რომ სასარგებლო იქნება, თუ ამ თავის წაკითხვამდე იფიქრებთ ადამიანის ქცევის, პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების თქვენს თეორიაზე.

დიახ! თქვენ თქვენი ხედვა და აღქმა გაქვთ იმისა, თუ რატომ ირჩევენ ადამიანები ამა თუ იმ პროფესიას, თუმცა, ამის შესახებ შესაძლოა აქამდე ბევრი არ გიფიქრიათ. ამ სფეროში თქვენი მოსაზრებების იდენტიფიცირებით, პირველ ნაბიჯს დგამთ საკუთარი დახვეწილი თეორიის შექმნისაკენ.

თეორიის მიზნები და შეფასება

კარიერის განვითარება განისაზღვრება, როგორც მთელი ცხოვრების მანძილზე მიმდინარე პროცესი, რომელიც მოიცავს ფსიქოლოგიურ, სოციოლოგიურ, საგანმანათლებლო, ეკონომიკურ, ფიზიკურ და კულტურულ ფაქტორებს. ეს ფაქტორები გავლენას ახდენენ ინდივიდის მიერ სამუშაოების შერჩევაზე, მათთან შეგუებასა და დაწინაურებაზე, რაც ერთობლივად ქმნის კარიერას. კარიერის განვითარება, მარტივად რომ ვთქვათ, კომპლექსური პროცესია. თეორიები გვამდევს გამარტივებულ სურათებს, ან როგორც კრუმბოლცი (1994) ამჯობინებს - კარიერის განვითარების პროცესის რუკებს.

არსებობს როგორც “კარგი“, ისე “ცუდი” თეორიები. როგორც კრუმბოლცი (1994) ამბობს, “ჩვენი ფსიქოლოგიური თეორიები იმდენად კარგია, რამდენადაც ვიცით, როგორ შეიძლება მათი რეალურად განხორციელება, თუმცა დიდი ალბათობით ისინი სიზუსტისგან შორსაა” (გვ.11). თუმცა, კარგ თეორიებს გამორჩეული მახასიათებლები აქვს, როგორებიცაა კარგად განსაზღვრული ტერმინები და კონსტრუქტები, რომელთა ინტერპრეტირება ადვილია პრაქტიკოსებისა და მკვლევარებისთვის. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ თეორიაში კონსტრუქტებს შორის არსებული ურთიერთკავშირი ნათლად იყოს წარმოდგენილი. თუ ტერმინები კარგად არის განსაზღვრული და ისინი ლოგიკურად უკავშირდება ერთმანეთს, პრაქტიკოსებს მათი გამოყენება პრაქტიკაში სახელმძღვანელოდ შეუძლიათ, ხოლო მკვლევარებს კვლევის ჩასატარებლად და თეორიაში წარმოდგენილი დაშვებების შესამოწმებლად. უფრო მეტიც, კარგი თეორიები ყოვლისმომცველია, ანუ ისინი ხსნიან კარიერის განვითარების პროცესს ყველა ჯგუფისთვის, მათ შორის, ქალებისთვის, მამაკაცებისთვის, სხვადასხვა კულტურისა და სოციალურ-ეკონომიკური ფენის წარმომადგენლებისთვის.

კარგად კონსტრუირებული თეორიები სხვადასხვა მიზნებს ემსახურება. მაგალითად, გვეხმარება გავიგოთ, თუ რატომ ირჩევენ ადამიანები პროფესიას და შემდეგ უკმაყოფილონი არიან ამით. ისინი, აგრეთვე, საშუალებას გვამდევს, მოვახდინოთ იმ მონაცემთა ინტერპრეტირება, რომლებიც უკვე არსებობს და რომლებიც მომავალში მოგვეცემა. მკვლევარებმა და პრაქტიკოსებმა დიდი ხანია იციან, რომ ბავშვები და ზრდასრულები პროფესიებს სქესის მიხედვით ყოფენ. ეს სტერეოტიპები კი მათ კარიერულ არჩევანზე ახდენს გავლენას. გოთფრედსონის (1981, 2002) თეორია ამ მოვლენის ახსნაში გვეხმარება. კარგად განვითარებული თეორიები, აგრეთვე გვეხმარება, გავითვალისწინოთ ყველა ის ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს კარიერის განვითარებაზე, მათ შორის, პროფესიული კოგნიცია და აფექტური პასუხები კარიერასთან დაკავშირებულ მოვლენებზე (Brown & Brooks, 1996; Krumboltz, 1994). დაბოლოს, კარგად კონსტრუირებული თეორია

ყაირათიანია, რაც ნიშნავს, რომ იგი მარტივად და ლაკონურად აღწერს შესაბამის ფენომენს. რომ შევაჯამოთ, პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების თორიები სამ ფუნქციას ასრულებს:

1. ხელს უწყობს იმ ძალების გააზრებას, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიის არჩევასა და კარიერის განვითარებაზე.
2. სტიმულს აძლევს კვლევების ჩატარებას, რომლებიც დაგვეხმარება პროფესიის არჩევისა და კარიერის განვითარების პროცესის უკეთესად გაგებაში.
3. წარმოადგენს სახელმძღვანელოს პრაქტიკისთვის ემპირიული მონაცემების არარსებობის შემთხვევაში.

2.1 კარიერული განვითარების თეორიების შექმნის ისტორია

მოვლენა

პარსონსის სიკვდილის შემდეგ გამოქვეყნდა მისი წიგნი „პროფესიის არჩევა“.

ელი გინცბერგმა და მისმა კოლეგებმა გამოაქვეყნეს „პროფესიული არჩევანი: მიდგომა ზოგადი თეორიის მიმართ“, რომელშიც იკვეთება კარიერის განვითარების თეორია.

დონალდ სიუპერმა „ამერიკელ ფსიქოლოგში“ გამოაქვეყნა „პროფესიული განვითარების თეორია“, რომელშიც იკვეთება მეორე თეორია კარიერული განვითარების შესახებ.

ენ რომ გამოაქვეყნა „პროფესიების ფსიქოლოგია“, რომელიც მოიცავს მის მიერ შემუშავებულ, კარიერული განვითარების პიროვნებაზე დაფუძნებულ თეორიას.

ჯონ ჰოლანდმა „ფსიქოლოგიური კონსულტირების ჟურნალში“ გამოაქვეყნა „პროფესიული არჩევანის თეორია“, რომელშიც წინ არის წამოწეული მისი პროფესიული არჩევანის თეორიის ზოგიერთი დებულება.

დევიდ ტიდემანმა და რობერტ ოჰარამ გამოაქვეყნეს „კარიერის განვითარება: არჩევანი და შეგუება“. მასში წარმოდგენილია თეორია, რომელიც გამომდინარეობს იდეიდან, რომ კარიერის შექმნა ინდივიდის მოთხოვნილებებს აკმაყოფილებს.

ედვარდ ბორდინმა და მისმა კოლეგებმა „ფსიქოლოგიური კონსულტირების ჟურნალში“ გამოაქვეყნეს „პროფესიული განვითარების მკაფიო ჩარჩო“, რომელშიც წინ წამოწეულია კარიერული განვითარების ფსიქოდინამიკური სტრუქტურა.

ბლაუმ და დუნკანმა წინ წამოწიეს „პროფესიების ამერიკული სტრუქტურა“, რომელშიც ხაზგასმულია სტატუსის მიღწევის თეორიების წანამდღვრები, კარიერული განვითარების სოციოლოგიური თეორია.

ლოიდ ლოფქუისტმა და რენე დევისმა გამოაქვეყნეს „სამუშაოსთან შეგუება“, რომელშიც იკვეთება პროფესიული არჩევანისა და შეთავსების თვისება-ფაქტორის მოდელის წანამდგრები.

ჯონ კრუმბოლცმა და მისმა კოლეგებმა „ფისქოკონსულტანტში“ გამოაქვეყნეს „კარიერის არჩევის სოციალური დასწავლის თეორია“.

ლინდა გოთფრედსონმა „ფსიქოლოგიური კონსულტირების ჟურნალში“ გამოაქვეყნა „შეზღუდვები და კომპრომისი: პროფესიული მისწრაფებების განვითარების თეორია“. იგი ფოკუსირებულია იმაზე, თუ როგორ ზღუდავს პროფესიულ მისწრაფებებს სქესობრივი როლის იდენტიფიკაცია.

გაილ ჰაკეტმა და ნენსი ბეტცმა „პროფესიული ქცევის ჟურნალში“ გამოაქვეყნეს „თვითთვითქცურობის მიდგომა ქალთა კარიერული განვითარების მიმართ“, რომელშიც გამოყენებულია ბანდურას თვითთვითქცურობის კონსტრუქტი კარიერული გადაწყვეტილების მიღების მნიშვნელოვანი პროცესების ასახსნელად.

ჰელენ ასტინმა „ფსიქოკონსულტანტში“ გამოაქვეყნა „სამუშაოს მნიშვნელობა ქალთა ცხოვრებაში: პროფესიის არჩევისა და შრომითი ქცევის სოციალურ-ფსიქოლოგიური მოდელი“.

ტიდემანმა და მილერ-ტიდემანმა გამოაქვეყნეს: „პროფესიული გადაწყვეტილების მიღება: ინდივიდუალური პერსპექტივა“, რომელიც კონსტრუქტივისტულ ფილოსოფიაზე დაფუძნებული თეორიული ჩარჩოს შექმნის ერთ-ერთი ადრეული მცდელობაა.

გარი პეტერსონმა და მისმა კოლეგებმა გამოაქვეყნეს „კარიერული განვითარება და მომსახურება: კოგნიტური მიდგომა“, რომელიც მოიცავს პროფესიის არჩევისა და კარიერის განვითარების კოგნიტურ, ინფორმაციის გადამუშავების მოდელს.

რობერტ ლენტმა და მისმა კოლეგებმა „პროფესიის ფსიქოლოგიის ჟურნალში“ გამოაქვეყნეს „კარიერული და აკადემიური ინტერესის, არჩევანისა და შესრულების გამაერთიანებელი სოციალურ-კოგნიტური თეორიისკენ“, რომელიც დაფუძნებულია ალბერტ ბანდურას (1986) სოციალურ-კოგნიტურ თეორიაზე.

დუან ბრაუნის „პროფესიული და ცხოვრებისეული როლების არჩევისა და კამყოფილების ღირებულებებზე დაფუძნებული მოდელი“ გამოქვეყნდა „კარიერული განვითარების კვარტალურ ჟურნალსა“ და „პროფესიის არჩევა და კარიერულ განვითარებაში“. 2002 წელს ეს თეორია გადამუშავდა, რათა ფოკუსირება მომხდარიყო პროფესიული არჩევანის, წარმატებისა და კამყოფილების სფეროებში კულტურული და შრომითი ღირებულებების როლზე.

რიჩარდ იანგმა და მისმა კოლეგებმა გამოაქვეყნეს კონსტრუქტივისტულ ფილოსოფიაზე დაფუძნებული „კარიერის კონტექსტუალური ახსნა“.

დებორა ბლოხმა, ჯიმ ე.პ. ბრაითმა და რობერტ პრაიორმა გამოაქვეყნეს კარიერის ქაოსის თეორიის ორი დამოუკიდებელი ვერსია.

კარიერის განვითარების თეორიების შექმნის ისტორია

ცხრილ 2.1-ში წარმოდგენილი 19 პუბლიკაცია სრულყოფილად არ ასახავს პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების თეორიების შემუშავების მცდელობებს. ეს თეორიებიც მოგვიანებით მრავალჯერ გადამუშავდა. დღესდღეობით პრაქტიკასა და კვლევაზე ყველაზე დიდ გავლენას ჰოლანდის (1997), სიუპერის (1990), ლოფქუისტის და დევისის (Dawis, 1996; Lofquist & Dawis, 1991), ლენტის, ბრაუნისა და ჰაკეტის (1995, 1996, 2002) და გოთფრედსონის (1981, 1996) კლავეები ახდენს. ეს თეორიები მოგვიანებით უფრო დეტალურადაა განხილული. ისინი გავლენიანი გახდა, რადგან „კარგი“ თეორიის თვისებებით ხასიათდება, მიუხედავად იმისა, რომ თითოეულ მათგანს გარკვეული შეზღუდვები აქვს.

რთულია იმის თქმა, თუ რატომ ხდება ზოგიერთი თეორია გავლენიანი და ზოგი - ვერა. ბორდინის ფსიქოდინამიკური თეორია (1984) კარგად კონსტრუირებული იყო, მაგრამ ის შეიძლება პოპულარული ვერ გახდა იმის გამო, რომ ფსიქოდინამიკურ თეორიაზე იყო აგებული, რომელიც ფართოდ არასდროს ყოფილა მიღებული კონსულტანტებისა და ფსიქოლოგების წრეებში. როს თეორიამ (Roe, 1956, 1984; Roe & Lunneborg, 1990) თანდათანობით დაკარგა პოპულარობა, რადგან მკვლევარებმა ვერ შეძლეს მისი ძირითადი ჰიპოთეზის დამტკიცება, რომლის თანახმად, გარემო, რომელშიც ბავშვი იზრდება, აყალიბებს პიროვნების ტიპებს, რასაც შედეგად პროფესიის არჩევა მოჰყვება. ჯერჯერობით არ შექმნილა პროფესიის არჩევის იდეალური თეორია და დიდი ალბათობით არც შეიქმნება. თუმცა, რომ დავუბრუნდეთ კრუმბოლცის (1994) რუკის მეტაფორას, ზოგიერთი თეორიის შემქმნელი სხვებზე უკეთესად აკეთებს ამას და გვაძლევს იმ ფენომენის მნიშვნელოვანი არეებს რუკებს, რომელიც გავლენას ახდენს კარიერის განვითარებაზე.

პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების ზოგიერთი, შედარებით ახალი თეორია შესაძლოა პოპულარული მომავალში გახდეს. მაგალითად, კონსტრუქტივისტული თეორიები (მაგ., Young, Valach & Collin, 2002) პრაქტიკოსებისა და მეცნიერების მხრიდან დიდ ყურადღებას იქცევს. ზოგიერთი თეორია იმდენად ახალია, რომ ჯერ ვერ მოასწრო მიმდევრების მოზიდვა. კარიერული ინფორმაციის გადამუშავების მოდელი (Peterson, Sampson & Reardon, 1991; Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 1996) და ბრაუნის ღირებულებებზე დაფუძნებული თეორია (Brown, 1996, 2002a; Brown & Crace, 1995) ამ ჯგუფს მიეკუთვნება.

თეორიები სპეციალური ჯგუფებისთვის ზოგიერთი მეცნიერის (მაგ., Astin, 1984; Hackett & Betz, 1981) აზრით, ბევრი ადრეული თეორია (მაგ., Super, 1953) ორიენტირებული იყო თეორიკანთან მამაკაცებზე, შესაბამისად, ისინი ვერ ხსნის სწორად ქალების და არაევროპული წარმომავლობის მქონე ქალებისა და მამაკაცების კარიერულ განვითარებას. ისეთი თეორეტიკოსები, როგორებიც არიან ჰოლანდი (1997) და სიუპერი (1990), დაობენ, რომ ეს კრიტიკა დაუმსახურებელია, თუმცა სიუპერმა დროთა განმავლობაში ცვლილებები შეიტანა თავის თეორიაში, რათა შესაბამისობაში მოეყვანა ის ქალების ცვალებად კარიერულ პატერნებთან. ძალისხმევას, შექმნილიყო ალტერნატიული, ქვეჯგუფებზე ფოკუსირებული თეორიები, დიდი ენთუზიაზმით არავენ შეხვედრია. მაგალითად, ასტინის (1997) პროფესიის არჩევისა და შრომითი ქცევის ფსიქოსოციოლოგიურმა მოდელმა მცირე მხარდაჭერა მოიპოვა. უფრო მეტიც, გაილ ჰაკეტი, რომელიც ნენსი ბეტთან ერთად მუშაობდა თემაზე *თვითგვეტყურობის როლი ქალების მიერ პროფესიის არჩევაში*, ახლა თანაავტორია უფრო სიღრმისეული თეორიისა. ეს თეორია ფოკუსირებულია სოციალურ-კოგნიტურ ფაქტორებზე, რომლებიც გავლენას ახდენს როგორც ქალების, ისე მამაკაცების კარიერის განვითარებაზე (Lent, Brown, & Hackett, 1995, 1996, 2002). აგრეთვე, საინტერესოა, რომ ბეტცი, ფიცჯერალდთან ერთად (Fitzgerald, & Betz, 1994), მიიჩნევს, რომ დღესდღეობით არსებული თეორიების გამოყენება შეზღუდულია უმცირესობათა ჯგუფებთან, გეი ან ლესბოსელ ადამიანებთან და ქალებთან.

არის თუ არა კარიერის განვითარების თეორიები უნებლიედ რასისტული? სიუსა და სიუს (2000) და პედერსენის (1991) მიხედვით, თეორიათა უმეტესობა, რომელთაც პროფესიონალ კონსულტანტებს, ფსიქოლოგებს და სხვა ადამიანებს ასწავლიან, კულტურულად დამჩაგვრელია (დისკრიმინაციულია, უსამართლოა), რადგან მათ ფესვები ევროცენტრულ რწმენებში აქვთ გადგმული. სამყაროს დასავლეთევროპული ხედვის მიხედვით, პროფესიული გადაწყვეტილების მიღებისას ადამიანებმა დამოუკიდებლად უნდა იმოქმედონ. ეს რწმენა მოდის კულტურული რწმენიდან, რომ ინდივიდი ყველაზე მნიშვნელოვანი სოციალური ერთეულია (Carter, 1991). თუმცა, ბევრი მკვიდრი ამერიკელი, აზიელი ამერიკელი და ლათინო-ამერიკელი მიიჩნევს, რომ ჯგუფის კეთილდღეობა ინდივიდის პრობლემებზე მაღლა უნდა დადგეს. მათი სოციალური ღირებულებები კოლექტიურია, კოლატერალურია და, შესაბამისად, შესაძლოა მათ უარყონ იდეა, რომ დამოუკიდებლობა და კონკურენცია მისაღებია. ლეონგმა (1991) აღმოაჩინა, რომ მისი აზიელ-ამერიკელი სტუდენტები გადაწყვეტილების მიღების დამოკიდებული სტილით ხასიათდებოდნენ და არა დამოუკიდებული სტილით, რომელიც ევროცენტრული ღირებულებებიდან გამომდინარეობს. ამ მონაცემების მიხედვით, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ აზიელ-ამერიკელი სტუდენტებისთვის შესაძლოა სრულიად მისაღები იყოს პროფესიის არჩევის პროცესში მშობლების დიდი დოზით ჩართულობა. სამწუხაროდ, ამ თავში წარმოდგენილ თითქმის ყველა თეორიაში (მაგ., Dawis, 1996; Gottfredson, 1996; Holland, 1997; Super, 1990) გვხვდება ეს დაშვება იმ დაშვებასთან ერთად, რომ შრომითი კმაყოფილება

ინდივიდისა და შრომითი გარემოს ინტერაქციის შედეგს წარმოადგენს. დიდად სავარაუდოა, რომ შრომითი კმაყოფილება და ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა კარიერული მიღწევა, უკავშირდება ცვლადების გაცილებით კომპლექსურ ნაკრებს. მათ შორისაა, ოჯახის ან ჯგუფის თანხმობა პროფესიის არჩევისას და ინდივიდის მიერ სამუშაოს შესრულება. ჰარტანგი (2002), აგრეთვე, შეუერთდა კარიერის განვითარების თეორიების კრიტიკას კულტურული ვალიდობის კრილში. მან მიმოიხილა რამდენიმე კრიტიკული სტატია, რომლებიც მეტნაკლებად ეხმიანება ზემოთ განხილულს. იგი, უკვე აღნიშნული მეცნიერების მსგავსად, მიუთითებს, რომ საჭიროა მონოკულტურული მიდგომა მულტიკულტურულით შეიცვალოს. თუმცა, ჰარტანგი (2002) აღიარებს, რომ ზოგიერთ თანამედროვე თეორიას არ გააჩნია მონოკულტურული ხედვა. მას მაგალითებად მოჰყავს ლენტი, ბრაუნი და ჰაკეტი (1996), აგრეთვე ბრაუნი (1996), და აღნიშნავს, რომ მათ შეცვალეს მონოკულტურული ხედვა. ჰარტანგი (2002), აგრეთვე, მიუთითებს, რომ ხელმისაწვდომი ხდება კვლევითი ლიტერატურა, რომელიც მხარს უჭერს ზოგიერთი ტრადიციული თეორიის უმცირესობათა ჯგუფებთან გამოყენებას. მონოკულტურული თეორიების უარყოფა ხდება იმიტომ, რომ ისინი არ ხასიათდება კულტურული ვალიდობით. თუმცა, ისინი ვალიდურ საფუძველს წარმოადგენს დასავლეთევროპული მსოფლმხედველობის მქონე ადამიანებთან გამოყენებისთვის. უნდა აღინიშნოს, არასწორია დაშვება, რომ ამგვარი თეორიების გამოყენება შეუფერებელია იმ კულტურულ უმცირესობებთან, რომლებსაც სხვებისგან ფენოტიპური მახასიათებლები განასხვავებს. ბევრმა კულტურულმა უმცირესობამ შეითვისა დასავლეთევროპული მსოფლმხედველობა და ისინი, უპირველეს ყოვლისა, იმ კონტექსტში მოქმედებენ, რომელიც ამ ღირებულებებს განამტკიცებს. ნებისმიერი ტიპის თეორიის გამოყენება ინდივიდის კულტურული პერსპექტივის შეფასების გარეშე ეთიკურ შეცდომას წარმოადგენს.

ტრადიციულ თეორიებს განსხვავებულად აკრიტიკებენ პეტერსონი და გონსალესი (2005), ბლოხი (2005), ბრაითი და პრაიორი (2005). ისინი მიუთითებენ, რომ თანამედროვე ფილოსოფია, რომელიც ტრადიციული თეორიების უმეტესობას უდევს საფუძვლად, შეუფერებელია და საჭიროა მისი პოსტმოდერნისტული ხედვით ჩანაცვლება. განსხვავებები ამ ორ ფილოსოფიას შორის ქვემოთ არის შეჯამებული. როგორც პირველ თავში აღინიშნა, ბლუმტაინი (2006) აკრიტიკებს თანამედროვე თეორიებს იმის გამო, რომ ისინი არ მოიცავენ სოციალური სამართლიანობის კომპონენტს. ის და მისი კოლეგები (Blustein, 2008; Blustein, Kenna, Gill, & Devoy, 2008) გვთავაზობენ, რომ კარიერის განვითარების სპეციალისტებმა მხარი უნდა დაუჭირონ სოციალურ ცვლილებებს.

თეორიების გაცნობა

ქვემოთ მოცემული თეორიები რამდენიმე კატეგორიაში ერთიანდება - თვისება-ფაქტორის თეორიები, განვითარების თეორიები, სწავლის თეორიები, სოციალურ-

ეკონომიკური თეორიები და თანამედროვე თეორიული მიდგომები. თვისება-ფაქტორის თეორიები ინდივიდების თვისებების განვითარების საჭიროებას უსვამს ხაზს, რაც მოიცავს ინტერესებს, ღირებულებებს, თვისებებსა და უნარებს, აგრეთვე მათი შესაბამისი გარემოს შერჩევას. განვითარების თეორიები გარკვეულწილად ეფუძნება დაშვებას, რომ ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიის არჩევაზე და კარიერის განვითარებაზე უკავშირდება პიროვნული და ფსიქოლოგიური განვითარების საფეხურებს. დასწავლის თეორიების ქოლგის ქვეშ აღწერენ ხოლმე ინდივიდის განვითარებისა და არჩევანის გაკეთების პროცესებს. სოციალურ-ეკონომიკური თეორიები ნაკლებ ყურადღებას აქცევენ თვისებებს. მიუხედავად ამისა, ისინი ინტელექტს კარიერული არჩევანის ერთ-ერთ ფაქტორად მიიჩნევენ. თუმცა, ეს თეორიები ფოკუსირებულია გადაწყვეტილების მიმღების სოციალურ-ეკონომიკურ სტატუსზე და/ან სოციალური და ეკონომიკური ფაქტორების გავლენაზე პროფესიულ არჩევანზე.

ყველა თეორია ეყრდნობა გარკვეულ ფილოსოფიურ დაშვებებს, რომლებიც ჩვეულებრივ ორ კატეგორიად იყოფა: პოზიტივისტურ და პოსტმოდერნისტულ. თვისება-ფაქტორის, განვითარების და სწავლის თეორიებზე დამყარებული თეორიები დაფუძნებულია მოდერნისტულ ან პოზიტივისტურ ფილოსოფიურ აზროვნებაზე. ამგვარი პოზიცია შემდეგ დაშვებებს ემყარება:

1. ადამიანის ქცევის ობიექტურად გაზომვა შესაძლებელია თუ გამოყენებულია სანდო და ვალიდური ინსტრუმენტები.
2. ადამიანის ქცევის შესწავლა შესაძლებელია იმ კონტექსტის გარეშე, რომელშიც ის ვლინდება.
3. კვლევის პროცესი უნდა იყოს ღირებულებებისგან თავისუფალი. თუ პროცესში მკვლევარის ღირებულებები ჩაერთვება, სავარაუდოდ, შედეგები აღარ იქნება სანდო.
4. მიზეზშედეგობრივი კავშირები ვლინდება და მათი გაზომვა შესაძლებელია.
5. თუ გარკვეული პირობები დაცულია, მაგალითად ისეთი, როგორებიცაა შემთხვევითი შერჩევა, სანდო და ვალიდური ინსტრუმენტების გამოყენება, შედეგების „დაცვა“ მკვლევრის ღირებულებებისგან, შედეგების გენერალიზება შესაძლებელია იმავე პირობებში მყოფ სხვა ადამიანებზე.
6. პროფესიულმა კონსულტანტებმა უნდა შეინარჩუნონ ობიექტურობა, გამოიყენონ სანდო და ვალიდური ინსტრუმენტები და თავიანთი პრაქტიკა კარგად დაგეგმილ ემპირიულ კვლევებზე უნდა დააფუძნონ.

პოსტმოდერნისტული თეორიები, რომელთაც ხშირად კონსტრუქტივისტულ თეორიებს უწოდებენ, შედარებით ახალია პროფესიის არჩევისა და კარიერული განვითარების თეორიებს შორის. ისინი რადიკალურად ემიჯნება პოზიტივისტურ ფილოსოფიაზე დაფუძნებულ თეორიებს. მათ საფუძვლად შემდეგი დაშვებები უდევს:

1. ადამიანის ქცევა არ არის წრფივი, შესაბამისად, მისი ობიექტურად შესწავლა შეუძლებელია.
2. მიზეზშედეგობრივი კავშირის განსაზღვრა არაა შესაძლებელი.
3. შეუძლებელია ინდივიდების შესწავლა იმ კონტექსტის გარეშე, რომელშიც ისინი მოქმედებენ.
4. კვლევის მონაცემების გენერალიზება არაა შესაძლებელი.
5. კვლევა არ არის ღირებულებებისგან თავისუფალი პროცესი. მკვლევრის ღირებულებები, ფაქტობრივად, უნდა უძღვებოდეს კვლევის პროცესს.
6. ისტორიები (ნარატივები), რომელთაც ადამიანები გვიყვებიან, მონაცემთა ლეგიტიმურ წყაროს წარმოადგენს.
7. კვლევას არ აქვს მიზანი: ეს არის დემონსტრირებულ მოთხოვნილებებზე დაფუძნებული აქტუალური ეფექტების კვლევა. შემთხვევითი შერჩევის ჩანაცვლება ხდება მიზანმიმართული შერჩევით, რაც გულისხმობს იმ ინდივიდების კვლევას, რომელთაც მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა შეუძლიათ კვლევაში. მაგალითად, პროფესიის არჩევაზე სქესობრივი სტერეოტიპების გავლენის შესასწავლად მკვლევარმა შეიძლება შეარჩიოს ისეთი ცდისპირები, რომლებმაც კარიერა გააზრებულად აირჩიეს სტერეოტიპების გამო და არ გამოიყენოს შემთხვევითი შერჩევა, რომელიც მოიცავს ადამიანებს, რომელთაც გადაწყვეტილებები სხვა ცვლადებზე დაყრდნობით მიიღეს.
8. პროფესიული კონსულტანტები ფოკუსირებულები არიან თავიანთი კლიენტების ისტორიებზე (ნარატივებზე), იყენებენ თვისობრივ პროცედურებს და ეხმარებიან კლიენტებს კარიერული მიზნების დასახვაში. დასახული კარიერული მიზნები დაფუძნებულია კონტექსტზე, რომელშიც ინდივიდი მოქმედებს.

თეორიების მიმოხილვისას ეს დაშვებები მუდამ უნდა გახსოვდეთ.

თვისება-ფაქტორის თეორიები

ჰოლანდის პროფესიული არჩევანის თეორია

ჰოლანდმა თავისი თეორია თანდათანობით, პუბლიკაციების სერიის სახით გამოაქვეყნა (Holland, 1959, 1962, 1963a, 1963b, 1963c, 1964d, 1966a, 1966b, 1968, 1972, 1973, 1985, 1987, 1997; Gottfredson and Johnstun, 2009; Holland & Gottfredson, 1976; Holland & Lutz, 1968; Holland & Nichols, 1964). ჰოლანდის პროფესიული არჩევანის თეორია რამდენიმე დაშვებას ეფუძნება:

1. ინდივიდის პიროვნება პროფესიული არჩევანის უპირველეს ფაქტორს წარმოადგენს.
2. ინტერესის კითხვარები, ფაქტობრივად პიროვნების კითხვარებია.
3. ინდივიდებს უვითარდებათ პროფესიების სტერეოტიპული ხედვა, რასაც ფსიქოლოგიური მნიშვნელობა აქვს. ეს სტერეოტიპები მთავარ როლს თამაშობს პროფესიის არჩევაში.
4. ოცნება პროფესიის შესახებ ხშირად პროფესიული არჩევანის წინაპირობას წარმოადგენს.
5. იდენტობა - ინდივიდის მიერ საკუთარი მიზნებისა და პიროვნული მახასიათებლების აღქმის სიცხადე - უკავშირდება მცირე რაოდენობის შედარებით ფოკუსირებული პროფესიული მიზნების ქონას.
6. კარიერაში წარმატებისა და კმაყოფილების მისაღწევად საჭიროა პიროვნების შესაბამისი, კონგრუენტული, პროფესიის არჩევა. პროფესია კონგრუენტულია, როცა სხვა ადამიანებს სამუშაო გარემოში ინდივიდისნაირი ან მისი მსგავსი მახასიათებლები აქვთ.

პიროვნება ვითარდება თანდაყოლილი მახასიათებლების, აქტივობების, რომელთაც ინდივიდი ხედავს და ამ აქტივობებისგან განვითარებული ინტერესებისა და კომპეტენციების შედეგად (Holland, 1997). ჰოლანდს სჯერა, რომ გარკვეულ დონეზე „ტიპი წარმოშობს ტიპს“, მაგრამ აღიარებს, რომ ბავშვები, ასევე, ქმნიან საკუთარ გარემოს. ისინი მშობლების გარდა კიდევ ბევრ ადამიანს ხვდებიან, რომელთაგანაც იძენენ გამოცდილებას და განამტკიცებენ ქცევის კონკრეტულ ტიპს. ამ გავლენების კომბინაცია ქმნის „პიროვნებას, რომელიც წინასწარ არის განწყობილი გამოხატოს მისთვის დამახასიათებელი (სპეციფიკური) მე-კონცეფცია და ხედვა და შეიძინოს სახასიათო დისპოზიცია“ (Holland, 1997 გვ.19). შედეგად წარმოიქმნება ინდივიდის პიროვნება. ჰოლანდი გვთავაზობს „წმინდა“ პიროვნების ტიპებს, რომლებიც „წმინდა“ სახით იშვიათად თუ გვხვდება. ესენია: (1) რეალისტური, (2) კვლევითი, (3) შემოქმედებითი, (4) სოციალური, (5) ინიციატივანი და (6) საკანცელარიო. განვიხილოთ ეს ექვსი ტიპი უფრო დეტალურად:

რეალისტური ადამიანები გარემოსთან ურთიერთქმედებენ ობიექტურად, უყვართ კონკრეტიკა და ფიზიკური მანიპულაციების შესრულება. ისინი თავს არიდებენ მიზნებსა და დავალებებს, რომლებიც მოითხოვს სუბიექტურობას, ინტელექტუალურ ან შემოქმედებით

გამოხატვას, ან სოციალურ უნარებს. მათ აღწერენ მასკულიზურ, ნაკლებად მეგობრულ, ემოციურად სტაბილურ და მატერიალისტ ადამიანებად. ისინი უპირატესობას ანიჭებენ პროფესიებს სოფლის მეურნეობის, ხელოსნობისა და საინჟინრო სფეროებში. მათ მოსწონთ აქტივობები, რომლებიც მოითხოვს მოტორული უნარების, აღჭურვილობის, მანქანების, სამუშაო იარაღების გამოყენებას. მათ აგრეთვე უყვართ სტრუქტურირებული აქტივობები: სპორტი, დაზვერვა, რეწვა, მაღაზიაში მუშაობა.

კვლევითი ადამიანები გარემოსთან ინტელექტის გამოყენებით, იდეების, სიტყვებისა და სიმბოლოების მანიპულირებით, ურთიერთობენ. ისინი უპირატესობას ანიჭებენ მეცნიერულ პროფესიებს, თეორიულ დავალებებს, კითხვას, ალგებრას, უცხოურ ენებს და ისეთ შემოქმედებით აქტივობებს, როგორებიცაა ხელოვნება, მუსიკა, ქანდაკება. ისინი თავს არიდებენ სოციალურ სიტუაციებს და საკუთარ თავს ხედავენ ნაკლებად მეგობრულ, მასკულიზურ, გამძლე, განსწავლულ და ინტროვერტ ადამიანებად. ისინი უპირველეს ყოვლისა წარმატებას აღწევენ აკადემიურ და მეცნიერულ სფეროებში და, ჩვეულებრივ, არ გამოსდით ლიდერობა.

შემოქმედებითი ინდივიდები გარემოსთან ხელოვნების ფორმებისა და პროდუქტების შექმნით ურთიერთობენ. პრობლემის გადაჭრის გზების ძიებისას ისინი სუბიექტურ შთაბეჭდილებებსა და ფანტაზიებს ეყრდნობიან. ისინი უპირატესობას ანიჭებენ მუსიკასთან, ხელოვნებასთან, ლიტერატურასა და დრამასთან დაკავშირებულ პროფესიებს და შემოქმედებითი ბუნების მქონე აქტივობებს. მათ არ მოსწონთ მასკულიზური აქტივობები და როლები, როგორებიცაა მანქანის შეკეთება და სპორტი. ისინი საკუთარ თავს მიიჩნევენ ნაკლებად მეგობრულ, ფემინურ, მორჩილ, ინტროსპექტულ, მგრძნობიარე, იმპულსურ და მოქნილ ადამიანად.

სოციალური ადამიანები გარემოსთან ურთიერთობისას იყენებენ ისეთ უნარებს, რომლებიც საჭიროა სხვა ადამიანებთან ურთიერთობისას. ისინი ფლობენ სოციალურ უნარებს, ხოლო სოციალური ინტერაქცია მათ მოთხოვნილებას წარმოადგენს. ისინი უპირატესობას ანიჭებენ განათლებასთან, თერაპიასა და რელიგიასთან დაკავშირებულ პროფესიებსა და აქტივობებს, როგორებიცაა რელიგიური, სახელმწიფო, საზოგადოებრივი სამსახური, მუსიკა, კითხვა, დრამატული ხელოვნება. ისინი საკუთარ თავს მიიჩნევენ მეგობრულ, მზრუნველ, მხიარულ, კონსერვატიულ, პასუხისმგებლობის მქონე, წარმატებულ და საკუთარი თავის მიმდებლობის მქონე ადამიანად.

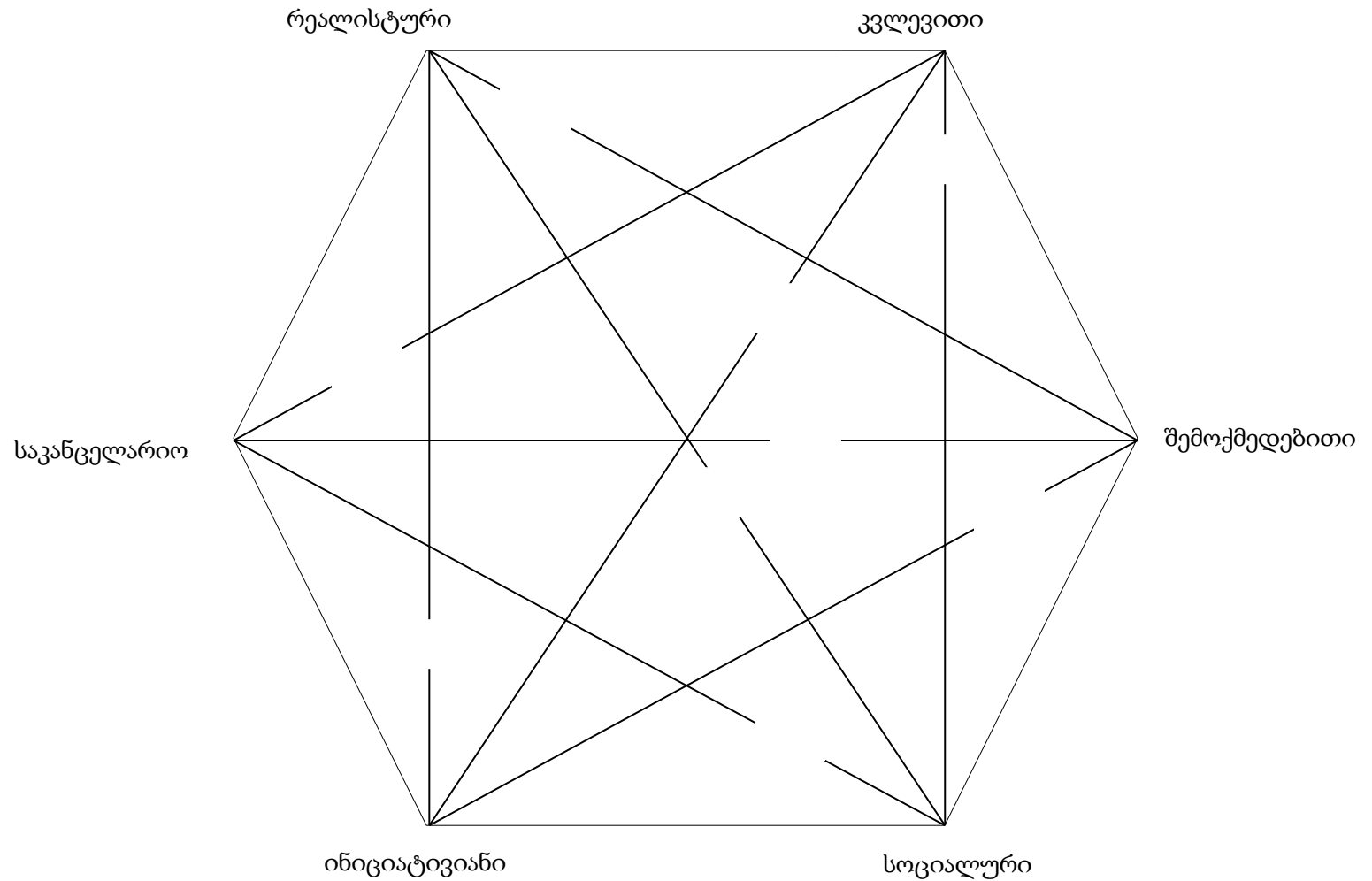
ინიციატივიანი ადამიანები გარემოს ისეთი თვისებების დახმარებით ეგუებიან, როგორებიცაა გაბედულება, დომინანტურობა, ენთუზიაზმი და იმპულსურობა. ისინი ხასიათდებიან დარწმუნების უნარით, ვერბალური უნარებით, ექსტრავერსიით, საკუთარი თავის მიმდებლობით, თვითდაჯერებულობით. მათ უყვართ ყურადღების ცენტრში ყოფნა, უპირატესობას ანიჭებენ გაყიდვების სფეროს, ხელმძღვანელ პოზიციებსა და პროფესიებს, რომლებიც ლიდერობას მოითხოვს. ამგვარი პროფესიები და აქტივობები აკმაყოფილებს მათ დომინანტურობის, ვერბალური გამოხატვის, აღიარებისა და ძალაუფლების მოთხოვნილებებს.

საკანცელარიო ტიპები გარემოსთან ურთიერთობისას სოციალურად მხარდაჭერილ მიზნებსა დაა ქტივობებს ირჩევენ. მათი მიდგომა პრობლემების მიმართ სტერეოტიპული, კორექტული და არაორიგინალურია. ისინი ტოვებენ მოწესრიგებული, მეგობრული, კონსერვატიული ადამიანის შთაბეჭდილებას, უპირატესობას ანიჭებენ საკანცელარიო და ისეთ საქმიანობებს, რომლებიც ანგარიშს მოითხოვს. მათ ურჩევნიათ ბიზნესის სფეროში მუშაობა და მათთვის მეტად ფასეულია მატერიალური საკითხები. ისინი საკუთარ თავს ხედავენ როგორც მასკულინურ, გამჭრიახ, დომინანტურ, რიგიდულ და სტაბილურ ადამიანად. მათ უფრო მეტად განვითარებული აქვთ მათემატიკური უნარები, ვიდრე ვერბალური.

ჰოლანდის მიხედვით, ადამიანის მიკუთვნება ზემოთ აღნიშნული რომელიმე კატეგორიიდან ერთ-ერთისთვის მის მიერ გამოხატული ან დემონსტრირებული პროფესიული ან საგანმანათლებლო ინტერესების, სამუშაოს, ან კითხვარების (პროფესიული უპირატესობების კითხვარი (Vocational Preference Inventory), სტრონგის ინტერესების კითხვარი (Strong Interest Inventory), თვითსაკვლევი (Self-Directed Search) შევსების შედეგად მიღებული ქულების საფუძველზე შეიძლება. ჩამოთვლილთაგან უკანასკნელი კითხვარი შექმნილია ჰოლანდის მიერ. მასში წარმოდგენილია პროფესიების/სამუშაოების სახელწოდებები და შესაბამისი აქტივობები, რომლებიც თანაბრადაა განაწილებული ჰოლანდის ექვს ტიპს შორის. პიროვნების ტიპის განსაზღვრისთვის გამოყენებული თითოეული მეთოდი გვაძლევს ქულას. მიუხედავად იმისა, რომ ჰოლანდის (1997) მიხედვით, პიროვნებას ექვსივე ტიპი აღწერს, ის გვეუბნება, რომ ყველაზე მეტ ინფორმაციას პირველი სამი უმაღლესი ქულის მქონე ტიპი გვაძლევს. აქედან გამომდინარე, პიროვნების ტიპის შეფასების შედეგია სამასოიანი კოდი (მაგ., სში), რომელიც ცნობილია *ჰოლანდის კოდის* სახელით. თუ სამასოიანი კოდი კონსისტენტური და დიფერენცირებულია, მოსალოდნელია, რომ პირველ ტიპს ყველაზე მეტი გავლენა ექნება პროფესიული გადაწყვეტილებების მიღებაზე, ინდივიდის მისწრაფებებსა და აკადემიურ მიღწევაზე, მეორე ტიპს მასზე ნაკლები გავლენა ექნება, ხოლო მესამეს - პირველსა და მეორეზე ნაკლები. პიროვნების პროფილის კონსისტენტურობის განსაზღვრა შესაძლებელია ნახაზ 2.1-ზე წარმოდგენილი ჰექსაგონის გამოყენებით. თუ პიროვნების ტიპები ერთმანეთს ემიჯნება (მაგ., რეალისტური და კვლევითი), ისინი კონსისტენტურად მიიჩნევა. არაკონსისტენტური ტიპები ერთმანეთის საპირისპიროდაა განლაგებული (მაგ., კვლევითი და ინიციატივანი). პიროვნების პროფილი კარგად დიფერენცირებულია, თუ პირველ ადგილზე მყოფი ტიპის ქულები მნიშვნელოვნად მაღალია უმცირეს ქულაზე. ჰოლანდს (1997) სჯერა, რომ კონსისტენტურობა და დიფერენციაცია ახდენს იდენტობის არაპირდაპირ შეფასებას. იდენტობას კი ჰოლანდი განსაზღვრავს როგორც ინდივიდის მიზნებისა და თვითაღქმის სიცხადეს. მისი გაზომვა შესაძლებელია ინსტრუმენტით *ჩემი პროფესიული სიტუაცია* (My Vocational Situation), (Holland, Daiger, & Power, 1980).

ჰოლანდი, აგრეთვე, გვთავაზობს ექვს სამუშაო გარემოს (რეალისტური, კვლევითი, შემოქმედებითი, სოციალური, ინიციატივანი, საკანცელარიო), რომლებიც ზემოაღწერილი ტიპების ანალოგიურია. სამუშაო გარემო არის ჰოლანდის კოდი, რომელიც ეფუძნება ამა თუ

იმ სამუშაო გარემოში მომუშავე ინდივიდის პიროვნებას. როგორც აღვნიშნეთ, შრომითი კმაყოფილებისა და მიღწევების მაქსიმალურად გასაზრდელად ინდივიდმა თავისი პიროვნების შესაბამისი/კონგრუენტული სამუშაო გარემო უნდა შეარჩიოს. თითოეული სამუშაო გარემო ქვემოთ არის აღწერილი.



ნახაზი 2.1 წყარო: Reproduced by special permission of the publisher, Psychological Assessment Resources, Inc., Odessa, FL 33556. From the Self-Directed Search Technical Manual by, J.L Holland, Copyright, 1994, by PAR Inc.

რეალისტურ გარემოში სრულდება კონკრეტული დავალებები, რომლებიც ფიზიკურ მუშაობას, მექანიკური უნარების გამოყენებას, გამძლეობასა და მოძრაობას მოითხოვს. ინტერპერსონალური უნარების საჭიროება მინიმუმამდეა დაყვანილი. ტიპური რეალისტური გარემოა ბენზინგასამართი სადგური, ხელსაწყოების მაღაზია, ფერმა, მშენებლობა და საპარიკმახერო.

კვლევითი გარემო მოითხოვს აბსტრაქტული და კრეატიული შესაძლებლობების გამოყენებას. სამუშაოს დამაკმაყოფილებელი შესრულება მოითხოვს წარმოსახვისა და

ინტელექტის გამოყენებას, ხოლო მაღალი დონის მიღწევა, ჩვეულებრივ ხანგრძლივ დროს საჭიროებს. წამოჭრილი პრობლემები შესაძლოა განსხვავდებოდეს სირთულის დონით, თუმცა მათი გადაჭრა, ჩვეულებრივ ინტელექტუალური უნარებისა და ინსტრუმენტების გამოყენებით ხდება. სამუშაო უფრო მეტად ტრიალებს იდეებისა და საგნების გარშემო და არა ადამიანების. ტიპური სამუშაო გარემოა კვლევითი ლაბორატორია, კონფერენცია, რომელზეც სხვადასხვა რეალური შემთხვევა განიხილება, ბიბლიოთეკა, მეცნიერთა, მათემატიკოსებისა და მკვლევარი ინჟინრების სამუშაო ჯგუფი.

შემოქმედებითი გარემო ხელოვნების ფორმების კრეატიულად გამოყენებასა და განმარტებას მოითხოვს. ტიპური პრობლემების გადაჭრისას ინდივიდს უნდა შეეძლოს საკუთარი ცოდნის, ინტუიციისა და ემოციების გამოყენება. ინფორმაციის შეფასება პირადი, სუბიექტური კრიტერიუმებით ხდება. ჩვეულებრივ, სამუშაო ხანგრძლივი პერიოდით ინტენსიურ ჩართულობას მოითხოვს. ტიპური სამუშაო გარემოა სპექტაკლის რეპეტიცია, საკონცერტო დარბაზი, საცეკვაო სტუდია, სამუშაო კაბინეტი, ბიბლიოთეკა, ხელოვნების ან მუსიკალური სტუდია.

სოციალური გარემო მოითხოვს ადამიანის ქცევის ინტერპრეტირებისა და შეცვლის შესაძლებლობა, აგრეთვე, ადამიანებზე ზრუნვისა და მათთან ურთიერთობის მიმართ ინტერესს. სამუშაო მოითხოვს ხშირ და ხანგრძლივ ურთიერთობებს ადამიანებთან. შრომითი საფრთხეები, უპირველეს ყოვლისა, ემოციური ხასიათისაა. ტიპური სამუშაო გარემოა სკოლის კლასი, უნივერსიტეტის აუდიტორია, საკონსულტაციო ოფისი, ფსიქიატრიული საავადმყოფო, ეკლესია, საგანმანათლებლო დაწესებულებები და რეკრეაციული ცენტრები.

ინიციატივიანი გარემო საჭიროებს ვერბალური უნარების ფლობას ადამიანების სამართავად და დასარწმუნებლად. სამუშაო მოითხოვს სხვების აქტივობების მართვას, კონტროლსა და დაგეგმვას, შედარებით ზედაპირულ ინტერესს ადამიანების მიმართ. ინიციატივიან გარემოში ინტერესი მიმართულია იმაზე, თუ რისი მიღებაა შესაძლებელი ადამიანებისგან. ტიპური სამუშაო გარემოა მანქანების ბაზრობა, უძრავი ქონების სააგენტო, პოლიტიკური შეკრება და სარეკლამო სააგენტო.

საკანცელარიო გარემო გულისხმობს ვერბალური და რაოდენობრივი ინფორმაციის სისტემურ, კონკრეტულ და რუტინულ დამუშავებას. ხშირად დავალებები განმეორებადია, ოპერაციები მოკლე ციკლით ხასიათდება და გაწერილი პროცედურების მიხედვით სრულდება. იმის გამო, რომ სამუშაოს შესრულება, ძირითადად, საოფისე აღჭურვილობისა და მასალების გამოყენებას მოითხოვს, ინტერპერსონალური ურთიერთობების საჭიროება მინიმუმამდეა დაყვანილი. ტიპური სამუშაო გარემოა ბანკი, აუდიტორული ფირმა, ფოსტა, არქივი, ბიზნესის ოფისი.

ჰოლანდის მიხედვით, ინდივიდები მათი პიროვნების ტიპის შესაბამის სამუშაო გარემოს ეძებენ. ისინი თავს კომფორტულად და ბედნიერად იგრძნობენ შესაფერის გარემოში, ხოლო მათთვის მოუხერხებელი იქნება სხვა პიროვნების ტიპის შესაბამის გარემოში მუშაობა. მოსალოდნელია, რომ პიროვნებისა და გარემოს კონგრუენტულობა შედეგად უფრო სტაბილურ პროფესიულ არჩევანს, მაღალ პროფესიულ და აკადემიურ მიღწევებს, პიროვნული სტაბილურობის შენარჩუნებასა და მეტ კმაყოფილებას მოიტანს.

და ბოლოს, ჰოლანდმა შეიმუშავა პროფესიათა კლასიფიკაციის სისტემა, რომელიც გარემოს მოდელის კონსტრუქტს ეფუძნება. მისი კლასიფიკაციის სისტემის პირველი გამოცემა 1982 წელს გამოქვეყნდა. *ჰოლანდის პროფესიული კოდების ლექსიკონის* (Gottfredson & Holland, 1996) უახლეს ვერსიაში მოცემულია ყველა ძირითადი პროფესიის ფართო ჩამონათვალი. პროფესიები დაყოფილია იმის მიხედვით, თუ რამდენად მოიცავს ისინი ჰექსაგონის სხვადასხვა წერტილის ამსახველ აქტივობებს. ბუნებით რეალისტური პროფესიის კოდი, რომელიც მოიცავს კვლევით აქტივობებსაც და გააჩნია შედარებით ნაკლები საკანცელარიო ტიპის მახასიათებლები, იქნება **რკნ**. ეს კოდი კონსისტენტურად მიიჩნევა, რადგან აღნიშნული ტიპები ჰექსაგონზე ერთმანეთის გვერდითაა განთავსებული. კოდი **რსნ** არ არის კონსისტენტური, რადგან წარმოადგენს სამუშაო გარემოს, რომელიც ჰექსაგონის ურთიერთსაპირისპირო მხარეს მდებარე აქტივობების შესრულებას მოითხოვს.

ჰოლანდის თეორიის სტატუსი და გამოყენება არსებული თეორიებიდან ჰოლანდის თეორია ყველაზე გავლენიანია. აღნიშნულ თეორიაზე დაფუძნებული ინსტრუმენტები, მათ შორის ჰოლანდის *თვითსაკვლევი* (Holland, 1994a, 1994b) და *აღმოაჩინეთ თქვენი ინტერესები* (Department of Defence [DOD]), ყველაზე გაყიდვადი კითხვარებია ამ სფეროში. მეორე კითხვარს თავდაცვის დეპარტამენტი, *შეიარაღებული ძალების პროფესიული უნარების ბატარეასთან* ერთად, დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეთა შერჩევის პროგრამაში იყენებს მთელი ქვეყნის მასშტაბით. ამასთან, ჰოლანდის თეორიამ ასობით კვლევის ჩატარებას მისცა სტიმული (Gottfredson, Johnstun, 2009; Hollabd & Gottfredson, 1990). უფრო მეტიც, ჰოლანდის ინტერესების კონცეპტუალურ სქემას ექსკლუზიურად იყენებს O*NET, ამერიკის შეერთებული შტატების პროფესიების კლასიფიკაციის მთვარი სისტემა. თუმცა, მის თეორიას კულტურული ვალიდობის თვალსაზრისით აკრიტიკებენ, შესაბამისად, მისი გამოყენება დომინანტური კულტურისგან განსხვავებული მსოფლმხედველობის ადამიანებთან ფრთხილად უნდა მოხდეს. თეორიის დასაცავად ჩატარებული კვლევების უმეტესობა გულისხმობს იმ ინსტრუმენტების ადმინისტრირებას, რომლებიც ჰოლანდის კონსტრუქტებს ზომავს და მონაცემების გაანალიზებას იმის სანახავად, გვაძლევს თუ არა ისინი ჰექსაგონთან მიახლოებული ინტერესის პატერნებს. მაგალითად, სიდროპულუ-დიმაკაკაუმ, მილონასმა და არგიროპულუმ (2008) ჰოლანდის მოდელი ბერძენი სტუდენტების შერჩევაზე შეამოწმეს და დაასკვნეს, რომ მისი გამოყენება საბერძნეთში, კონსულტაციის მიზნით, შესაძლებელია. დიდი ალბათობით, თუ უმცირესობის (მაგ., ბერძნების) ინტერესის პატერნი უახლოვდება ჰოლანდის თავდაპირველი კვლევით დადგენილ პატერნებს, კონსტრუქტული ვალიდობა დადგენილად ჩაითვლება. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კარგ არგუმენტს წარმოადგენს, აქ არ იგულისხმება ის, რომ სხვადასხვა უმცირესობის ჯგუფის წევრ ინდივიდუალურ კლიენტთან კითხვარების ადმინისტრირება ვალიდურ შედეგს მოგვცემს.

ჰოლანდის (1997) თეორიის გამოყენებით პროფესიების აღმოჩენისა და კონსულტაციის გაწევის მიზანია კლიენტთა ჯგუფების დახმარება იმ პროფესიებისა და სამუშაოების აღმოჩენაში, რომლითაც დაკავებულები არიან მათი მსგავსი პიროვნული მახასიათებლების მქონე ადამიანები (კონგრუენტულობა). ეს პროცესი, დიდი ალბათობით, იწყება კლიენტის

ჰოლანდის ტიპის შეფასებით, რომლისთვისაც ჩამოთვლილი ინსტრუმენტებიდან ერთ-ერთი გამოიყენება:

თვითსაკვლევი (მე-4 გამოცემა) (The Self-Directed Search)

სტრონგის ინტერესების კითხვარი (The Strong Interest Inventory)

ჰარინგტონ-ოშის კარიერული გადაწყვეტილების მიღების სისტემა, გადამუშავებული (The Harrington – O'Shea Career Decision-Making System, Revised)

აღმოჩინეთ თქვენი ინტერესები (შეიარაღებული სერვისების პროფესიული უნარების ბატარეის (ASVAB) კარიერის აღმოჩენის პროგრამის ნაწილი), (Armed Services Vocational Aptitude Battery)

კარიერის გასაღები (ონლაინ) (The Career Key)

ინტერესის პროფილი (O*NET სისტემის ნაწილი), (Interest Profiler)

ფართო სპექტრის ინტერესებისა და პროფესიების ტესტი (მე-2 გამოცემა) (არავერბალური კითხვარი განსაკუთრებული მოსახლეობისთვის), (Wide Range Interest Occupation Test)

მიუხედავად იმისა, რომ ჰოლანდის კონსტრუქტების გასაზომად ყველაზე ხშირად ამ ინსტრუმენტებს იყენებენ, მათ გარდა კიდევ არსებობს ამ მიზნისთვის განკუთვნილი სხვა საშუალებები. ყველა წამყვანი ინტერესის კითხვარი ჰოლანდის პროფილს გვაძლევს.

კვლევები, ზოგადად, მხარს უჭერს ჰოლანდის ინსტრუმენტების გამოყენებას როგორც მამაკაცებთან, ისე ქალებთან და განსხვავებული კულტურის წარმომადგენლებთან. მამაკაცები, ზოგადად, მაღალ ქულებს იღებენ რეალისტურ, კვლევით და ინიციატივიან სკალებზე, ხოლო ქალები - სოციალურ, შემოქმედებით და საკანცელარიო სკალებზე (Holland, 1997). პროფესიების არჩევას ინსტრუმენტი თანაბრად კარგად წინასწარმეტყველებს როგორც მამაკაცების, ისე ქალების შემთხვევაში. ჰოლანდის თეორიასთან დაკავშირებით ჩატარებული კვლევების უმეტესობა ფოკუსირებულია იმაზე, თუ რამდენად შესაფერისია მისი გამოყენება სხვადასხვა უმცირესობასთან. ტიპური პასუხია „დიახ“ (მაგ., Day, Rounds, & Swaney, 1998). თუმცა, კვლევები, რომელთა მიხედვითაც უმცირესობების ინტერესთა პატერნები თეთრკანიანების ინტერესთა პატერნებს უახლოვდება, სვამს კითხვას ამ თეორიის უმცირესობათა ჯგუფებთან გამოყენების შესაფერისობაზე, რადგან მასში ყურადღება ნაკლებადაა გამახვილებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე. არნოლდის (2004) მიხედვით, საჭიროა კონგრუენტულობის ცნების მეტად შესწავლა, რადგან ის უკავშირდება როგორც უმცირესობებს, ისე თეთრკანიან ადამიანებს.

შრომითი შესაბამისობის თეორია (Theory of Work Adjustment, TWA)

თავდაპირველად შრომითი შესაბამისობის თეორია რამდენიმე პუბლიკაციაში გამოჩნდა (Dawis, 1996; Dawis, England, & Lofquist, 1964; Dawis & Lofquist, 1984; Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968; Lofquist & Dawis, 1991). თითოეულ პუბლიკაციაში თეორია გარკვეულწილად იცვლებოდა, მაგრამ რამდენიმე გამონაკლისის გარდა თეორიის საფუძვლად მდებარე დაშვებები არ შეცვლილა. შრომითი შესაბამისობის თეორიის საბაზო დაშვებაა, რომ ადამიანებს ორი ტიპის მოთხოვნილება აქვთ: ბიოლოგიური (გადარჩენის), როგორცაა საკვების მოთხოვნილება და ფსიქოლოგიური, როგორცაა სოციალური მიმდებლობის მოთხოვნილება. ეს მოთხოვნილებები წარმოქმნის დრაივის მდგომარეობას, რასაც, თავის მხრივ, მივყავართ ნებაყოფლობით ქცევამდე. როდესაც ქცევის შედეგად მოთხოვნილება კმაყოფილდება, თავს იჩენს განმტკიცება და ქცევის გაძლიერება. მეორე დაშვების მიხედვით, სამუშაო გარემოს აქვს მოთხოვნები, რომლებიც ინდივიდის მოთხოვნილებების ანალოგიურია. ორივე, ინდივიდიც და გარემოც, ავითარებს საკუთარი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების მექანიზმებს. როცა გარემოში (სამუშაო) ინდივიდის და, აგრეთვე, თავად გარემოს მოთხოვნები კმაყოფილდება, ხდება კორესპონდენცია. ადამიანები სამუშაოს ირჩევენ საკუთარი აღქმის გამო, რომ სამუშაო დააკმაყოფილებს მათ მოთხოვნილებებს, ხოლო ინდივიდებს სამსახურში იყვანენ იმ აღქმიდან გამომდინარე, რომ მათი უნარები დააკმაყოფილებს სამუშაო ადგილის მოთხოვნებს. თუ სამუშაო ადგილის განმტკიცების პატერნი შეესაბამება მომუშავეს მოთხოვნილების პატერნს, თავს იჩენს კმაყოფილება და მოთხოვნების მიმართ შესაბამისობა. კმაყოფილება დგება, როცა მომუშავეს მოთხოვნილებები განმტკიცებულია. თანამშრომელზე ამბობენ, რომ აკმაყოფილებს სამუშაოს მოთხოვნებს, როცა ის სამუშაო გარემოს მოთხოვნების პატერნს განამტკიცებს. ინდივიდის მიერ კონკრეტულ სამსახურში გატარებული დრო მისი სამუშაოთი კმაყოფილების და სამუშაოს დამაკმაყოფილებელი შესრულების შედეგია.

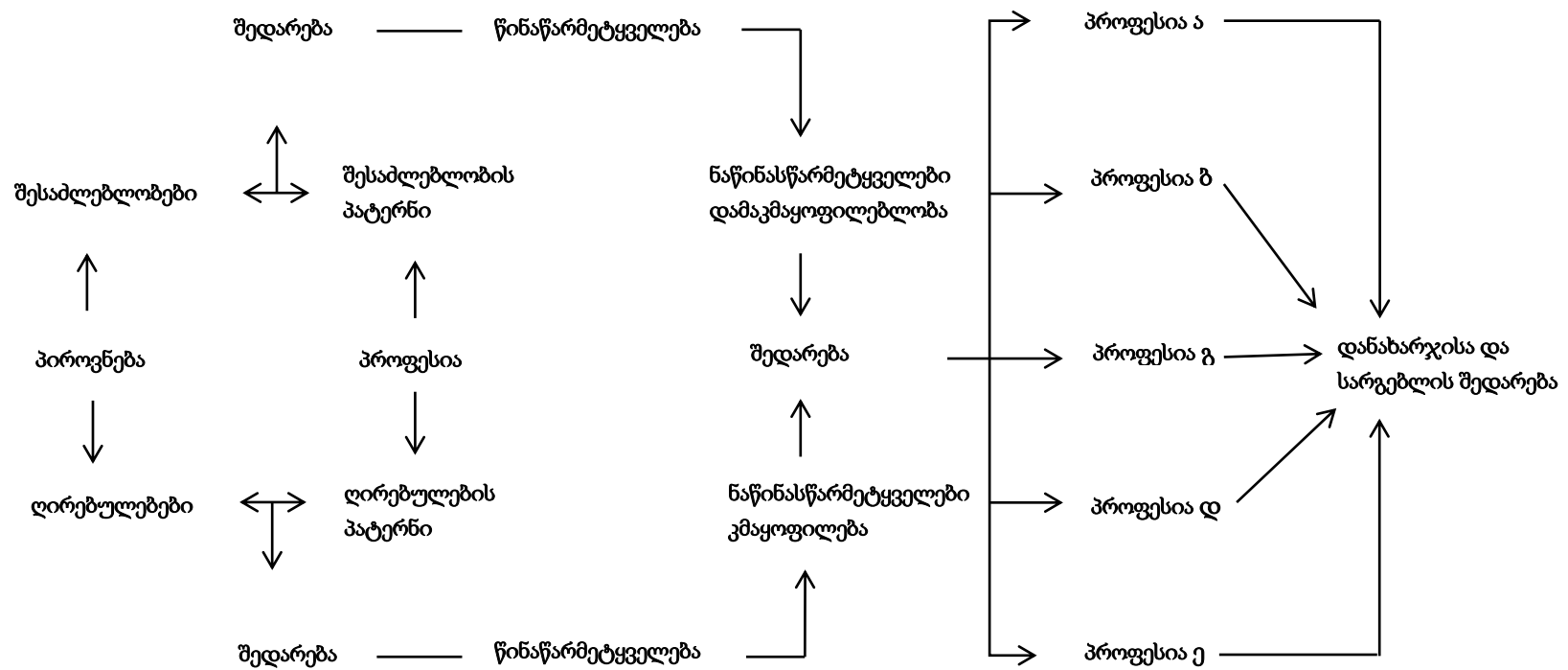
მომუშავეს წარმატების წინასწარმეტყველება შესაძლებელია ცვლადების - უნარების, თანდაყოლილი შესაძლებლობებისა და პიროვნული სტრუქტურის - გამოყენებით იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო გარემოს განმტკიცების პატერნი ცნობილია. ამ წინასწარმეტყველების განტოლებაში საუბარია სამუშაოსთან დაკავშირებულ უნარებზე, რომელთა შეთავაზებაც ინდივიდს სამუშაო გარემოსთვის შეუძლია. თანდაყოლილი შესაძლებლობა არის ინდივიდის პოტენციალი, განივითაროს სამუშაო გარემოსთვის საჭირო უნარები, ხოლო ინდივიდის პიროვნულ სტრუქტურას განსაზღვრავს მისი თანდაყოლილი შესაძლებლობებისა და ღირებულებების კომბინაცია. ღირებულებები განისაზღვრება განმამტკიცებლების კატეგორიებისთვის მინიჭებული მნიშვნელობით (მაგ., ანაზღაურება, დამოუკიდებლად მუშაობა). შრომითი შესაბამისობის თეორიაში გენდერი და უმცირესობის სტატუსი პიროვნული სტრუქტურის განვითარების კრიტიკულ ცვლადებად მიიჩნევა.

ნახაზ 2.2-ზე გრაფიკულად, შრომითი შესაბამისობის თეორიის ტერმინებში, გამოსახულია პროფესიული არჩევანის პროცესი. როგორც ხედავთ, გადაწყვეტილების მიღება ღირებულებებისა და თანდაყოლილი შესაძლებლობების ანალიზით იწყება, რასაც მოჰყვება რამდენიმე პროფესიის შესაძლებლობების პატერნისა და ღირებულებების პატერნის ანალიზი. ბოლოს, ინდივიდები ერთმანეთს ადარებენ ყველა განხილულ პროფესიას და განიხილავენ, თუ რამდენად შეძლებენ სამუშაოს მოთხოვნების დაკმაყოფილებას და რამდენად შეძლებს თავად სამუშაო ინდივიდის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას.

შრომითი შესაბამისობის გასაგებად საჭიროა სამუშაო გარემოს სტრუქტურის და მომუშავე მახასიათებლების ცოდნა. წარმატების წინასწარმეტყველება დამოკიდებულია როგორც მომუშავე, ისე შრომითი გარემოს სისწრაფეზე, ტემპზე, გამძლეობასა და რითმზე. *სისწრაფე* არის სიჩქარე, რომლითაც ინდივიდი ერთვება სამუშაო გარემოში საკუთარი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. წარმატებული თანამშრომელი სამსახურიდან წამოსვლამდე სწრაფად ცდილობს მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას. უფრო მეტიც, სამუშაო გარემო სიჩქარის სხვადასხვა დონით პასუხობს მომუშავეებს, რომლებიც არადამაკმაყოფილებლად ასრულებენ დაკისრებულ მოვლებებს. სიმტკიცე, რომლითაც ინდივიდი და სამუშაო გარემო საკუთარი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას ცდილობენ, მიუთითებს *ტემპზე*. შრომითი შესაბამისობის თეორიაში *გამძლეობა* აღნიშნავს სამუშაო გარემოს ტოლერანტულობას ინდივიდის მიერ სამუშაოს არადამაკმაყოფილებელი შესრულების მიმართ და არადამაკმაყოფილებელი სამუშაო პირობების მიმართ შემწყნარებლობას ინდივიდის შემთხვევაში. *რითმი* აღნიშნავს ინდივიდისა და სამუშაო გარემოს მცდელობების პატერნს (მაგ. თანაბარი, ცვალებადი), დაიკმაყოფილონ თავიანთი მოთხოვნილებები.

სამუშაო პროცესთან შეგუებისას გასათვალისწინებელი კიდევ ერთი ფაქტორია, თუ რომელ მიდგომას არჩევს ინდივიდი - აქტიურს თუ რეაქტიულს. აქტიური მიდგომის შემთხვევაში, ინდივიდი მიზანმიმართულად ცდილობს გახადოს შრომითი გარემო თავისი მოთხოვნილებების მიმართ უფრო მგრძნობიარე. რეაქტიული პასუხებით კი ინდივიდები თვითონ იცვლებიან, რათა დააკმაყოფილონ სამუშაო ადგილის მოთხოვნები. მაგალითად, ინდივიდმა შეიძლება აწონდაწონოს, რომელ მოთხოვნილებებს მიიჩნევს მნიშვნელოვნად და უსაფრთხოება მაღალი ანაზღაურებით ჩაანაცვლოს. ზოგიერთი ადამიანი სხვებთან შედარებით მეტად შემწყნარებელია (გამძლეობა) არადამაკმაყოფილებელი სიტუაციების მიმართ. ისინი შეიძლება რეაქტიულად და აქტიურად შეეცადონ გარემოსგან თავიანთი მოთხოვნილებების დამაკმაყოფილებელი პასუხების მიღებას მანამ, სანამ სამსახურიდან საბოლოოდ წამოვლენ. მსგავსად ამისა, სამუშაო გარემოც შეიძლება ხასიათდებოდეს მაღალი ან ნაკლები ტოლერანტულობით თანამშრომლის მიერ სამუშაოს არადამაკმაყოფილებლად შესრულების მიმართ. შრომითი შესაბამისობის სტილების, მათ შორის, რეაქტიული და აქტიური მიდგომების, სისწრაფის, ტემპის, გამძლეობისა და რითმის განვითარებაზე მრავალი ფაქტორი ახდენს გავლენას, მაგალითად, თანდაყოლილი მახასიათებლები, გენდერი და კულტურა.

შრომითი შესაბამისობის თეორიის კონსულტირების პროცესში გამოყენების შემთხვევაში ხელმისაწვდომია კითხვარები, რომლებიც მის თეორიულ კონსტრუქტებს ზომავს (Dawis, 1996). კმაყოფილებისა და სამუშაოს დამაკმაყოფილებლად შესრულების გასაზომად გამოიყენება ორი სკალა: *მინესოტას კმაყოფილების კითხვარი* და *მინესოტას სამუშაოს დამაკმაყოფილებლად შესრულების კითხვარი*. *მინესოტას მნიშვნელოვნების კითხვარის* გამოყენება შესაძლებელია ინდივიდისთვის მნიშვნელოვანი მოთხოვნილებების გამოსაკვეთად, ხოლო *მინესოტას შესაძლებლობების ტესტის ბატარეა* გამოიყენება თანდაყოლილი შესაძლებლობების გასაზომად. *პროფესიული განმამტკიცებლების პატერნები* გამოიყენება იმ განმამტკიცებლების აღმოსაჩენად, რომელთაც ინდივიდი უპირატესობას ანიჭებს.



ნახაზი 2.2. კარიერული არჩევანის კორესპონდენციის გრაფიკული ახსნა შრომითი შესაბამისობის თეორიის მიერ. წყარო: (“The theory of Work Adjustment and Person-Environment Counseling,” R. C. Dawis, 1996, in D.Brown, L.Brooks, see earlier not et al., Career Choice and Development (3rd ed., pp. 75-120), San Francisco: Jossey-Bass, Reprinted by permission.

შრომითი შესაბამისობის თეორიის სტატუსი და გამოყენება შრომითი შესაბამისობის თეორია პრაქტიკაში ფართოდ არ გამოიყენება. ამის მიზეზი ალბათ მისი სირთულეა. თუმცა, მას ბევრი მსგავსება აქვს ჰოლანდის თეორიასთან, მაგალითად ორივეს მიზანია დაეხმაროს კლიენტთა ჯგუფებს შეუსაბამონ საკუთარი შესაძლებლობები და ღირებულებები სამუშაოს, რომელიც ხასიათდება შესაფერისი პროფესიული შესაძლებლობებისა და პროფესიული განმამტკიცებლების პატერნებით. ჰოლანდი (1997) ინდივიდის მიერ თავისი პიროვნების ტიპის შესაბამისი პროფესიის არჩევას *კონგრუენტულობას* უწოდებს, ხოლო შრომითი შესაბამისობის თეორია - კორესპონდენციას. პროფესიული ორიენტაციის პროცესის წარმართვა შემდეგნაირად ხდება:

1. თანდაყოლილი შესაძლებლობების პატერნის შეფასება *ზოგადი უნარების (შესაძლებლობების) ტესტის ბატარეის* (GATB) გამოყენებით. GATB-ზე დაყრდნობით აშშ-ს შრომის დეპარტამენტმა შეიმუშავა მინიმალური მოთხოვნების ჩამონათვალი, რომელთა დაკმაყოფილება აუცილებელია კონკრეტული სამუშაოს წარმატებით შესასრულებლად.
2. მოთხოვნილებებისა და ღირებულებების შეფასება *მინესოტას მნიშვნელოვნების კითხვარის* (MIQ) გამოყენებით. MIQ კლიენტებს აძლევს თავიანთი მოთხოვნილებების შესაბამისი 180 პროფესიის ჩამონათვალს.
3. ინდივიდების დახმარება პროფესიული შესაძლებლობების პატერნების, მოთხოვნილებებისა და ღირებულებების შედარებაში მინესოტას პროფესიული კლასიფიკაციის სისტემასთან.
4. დარწმუნება იმაში, რომ ამ პროცესის შედეგი სასარგებლო იქნება როგორც მომუშავე ინდივიდისთვის (გაზრდილი შრომითი კმაყოფილება), ისე დამსაქმებლისთვის (სამუშაოს შესრულების მაღალი დონე).

სავარაუდოა, რომ შრომითი შესაბამისობის თეორიის გამოყენება შესაძლებელია როგორც ქალებთან, ისე მამაკაცებთან, თუმცა, ამ დაკვირვების მხარდამჭერი ემპირიული მონაცემები არ არსებობს. როგორც შარფი (2002) მიუთითებს, TWA-ს გამოყენების ერთი მინუსია ის, რომ GATB-ის გამოყენების შემთხვევაში ტესტირება შესაძლოა რამდენიმე საათს გაგრძელდეს. ის გვთავაზობს, რომ GATB-ის ადმინისტრირების ნაცვლად შეიძლება ინდივიდის შესაძლებლობები მსჯელობის დახმარებით შევაფასოთ. ამგვარი შეფასების გამოყენება ტესტური შედეგების მაგივრად მხოლოდ ზრდასრულ ადამიანებთან უნდა მოხდეს. ტესტებისა და კითხვარების კითხვადობისა და პრედიქტული ვალიდობის საკითხი კულტურული და რასობრივი უმცირესობების შემთხვევაში ჯერჯერობით გადაუჭრელია. დამატებით, თეორიის შემქმნელებს არ გაუთვალისწინებიათ კულტურული ღირებულებები და მათი შესაძლო გავლენა შრომით ღირებულებებსა და მოთხოვნილებებზე. აქედან გამომდინარე, პრაქტიკოსებისთვის უკეთესი იქნება, თუ შრომითი შესაბამისობის თეორიას განიხილავენ, როგორც დამუშავების რეჟიმში მყოფ თეორიას, რომელმაც სამომავლოდ შესაძლოა სარგებელი მოიტანოს.

პროფესიული არჩევანის ღირებულებებზე დაფუძნებული თეორია

ბრაუნმა (1996, 2002a; Brown & Crace, 1995) როკიჩის (1973), სიუპერის (1980, 1990), ბეკისა (1976) და სხვების ნაშრომებზე დაყრდნობით შეიმუშავა პროფესიისა და ცხოვრებისეული როლების არჩევის ჰოლისტური მოდელი. თუმცა, როგორც იგი აღნიშნავდა, თეორია, პირველ რიგში, განკუთვნილი იყო ტრადიციული ევროცენტრული ღირებულებების - ინდივიდუალიზმი, მომავალზე ორიენტაცია, თვითკონტროლის ზომიერი დონის მოთხოვნილება, აქტივობის ხაზგასმა, საბაზო რწმენა იმისა, რომ ადამიანი უნდა დომინირებდეს ბუნებაზე - მქონე ადამიანებისთვის.

კულტურული ღირებულებები კარიერის განვითარებისა და პროფესიული ქცევის განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი ცვლადები აღმოჩნდა (მაგ., Fouad, 1995; Super & Sverko, 1995). თუმცა, იქიდან გამომდინარე, რომ კულტურები ერთმანეთისგან ღირებულებების მიხედვით განსხვავდება, პროფესიული არჩევანისა და კარიერის განვითარების ყოვლისმომცველმა თეორიამ ეს ცვალებადობა მხედველობაში უნდა მიიღოს. ამ ნაწილში წარმოდგენილია ბრაუნის თეორიის (1996) ძირითადი ვერსია, რომელიც უმეტესწილად ფოკუსირებულია ერთი ცხოვრებისეული როლის - პროფესიის - ღირებულებებზე.

უნდა ითქვას, რომ პროფესიის არჩევის პროცესსა და შედეგად მიღებულ კმაყოფილებასა და/ან წარმატებაზე მხოლოდ კულტურული ღირებულებები არ ახდენს გავლენას. კონტექსტუალური ღირებულებები, როგორებიცაა სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი (სეს) (მაგ., Hotchkiss & Borow, 1996), ოჯახის ან ჯგუფის გავლენა (მაგ., Leong & Serifica, 1995), დისკრიმინაცია (მაგ., Melamed, 1996), გენდერი (მაგ., Gottfredson, 1996; Melamed, 1995) და თანდაყოლილი შესაძლებლობები (მაგ., Jencks, Crouse, & Mueser, 1983; Phillips & Imhoff, 1997) აგრეთვე გათვალისწინებულია თეორიაში, რადგან ისინი ემპირიულად დაკავშირებულია კარიერული გადაწყვეტილების მიღებასა და პროფესიულ მიღწევასთან.

ცვლადები, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიის არჩევასა და კმაყოფილებაზე

ღირებულებები ღირებულებები არის რწმენები, რომელთაც ინდივიდი ქცევის, ქმედების სტანდარტად მიიჩნევს. ისინი კოგნიტური სტრუქტურებია, მაგრამ გააჩნია ქცევითი და აფექტური განზომილებები. ღირებულებები ყალიბდება იმისათვის, რომ ინდივიდებმა საკუთარი მოთხოვნილებები სოციალურად მისაღები გზით დაიკმაყოფილონ (Rokeach, 1973). აქედან გამომდინარე, ღირებულებების ქცევით ასპექტებს აყალიბებს კულტურული კონტექსტი, რომელშიც ისინი ვითარდება. ინდივიდის ღირებულებები მისი თვითშეფასებისა და სხვების შეფასების საფუძველია და მთავარ როლს თამაშობს პირადი მიზნების ჩამოყალიბებაში (Rokeach, 1973).

შრომითი ღირებულებები ღირებულებებია, რომლებიც ინდივიდის რწმენით შრომითი როლის შესრულების დროს უნდა დაკმაყოფილდეს. ღირებულებები, აგრეთვე, ცენტრალურ როლს თამაშობს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, რადგან ისინი მიზნების დასახვის საფუძველს წარმოადგენს. კარგად ჩამოყალიბებულ მიზნებს ინდივიდი სასურველ საბოლოო მდგომარეობამდე მიჰყავს (მაგ., სოციალური მიმდებლობა). ფინანსური წარმატება, ალტრუიზმი,

მიღწევა და პასუხისმგებლობა შრომითი ღირებულებების მაგალითებია. შრომით ღირებულებებთან ერთად ინდივიდებს სხვა ღირებულებებიც უყალიბდებათ, რომელთა დაკმაყოფილებას ისინი სამუშაო გარემოს გარეთ, სხვა ცხოვრებისეულ როლებში, მაგ., ოჯახში, ცდილობენ (Brown, 1996). აღნიშნული თეორიის ერთ-ერთი მთავარი დაშვებაა, რომ კულტურული და შრომითი ღირებულებები პირველადი ცვლადებია, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიული არჩევანის პროცესზე, არჩეულ პროფესიაზე, შედეგად მიღებულ კმაყოფილებასა და წარმატების მიღწევაზე არჩეულ პროფესიაში.

კვლევების მიხედვით (მაგ., Carter, 1991; Kluckhohn & Strodtbeck, 1961), ზოგიერთი ღირებულება მეტად ჭარბობს გარკვეულ კულტურულ ჯგუფებში, ვიდრე სხვებში, თუმცა არც ის არის უცხო, რომ სხვადასხვა კულტურული ჯგუფი რამდენიმე საერთო ღირებულებას ფლობდეს (Carter, 1991). დიდი ძალისხმევა იქნა ჩადებული კულტურული ღირებულებების ტაქსონომიის შექმნაში, რომელიც წარმოაჩენდა სხვადასხვა კულტურული ჯგუფის ღირებულებებს შორის მსგავსებებსა და განსხვავებებს (მაგ., M. Ho, 1987; Ibrahim, 1985; Sue & Sue, 2000). ტიპურად ღირებულებათა კატეგორიებში გათვალისწინებულია შემდეგი:

ადამიანის ბუნება ადამიანები არიან კარგები, ცუდები ან არც ერთი.

ადამიანი-ბუნების ურთიერთობა ბუნება დომინირებს ადამიანზე; ადამიანი დომინირებს ბუნებაზე; ბუნებასთან ჰარმონიაში ცხოვრება მნიშვნელოვანია.

ორიენტაცია დროში დრო განიცდება როგორც წარსული, როგორც წარსული-მომავალი, როგორც აწმყო ან როგორც ცირკულარული. ეს უკანასკნელი წარმოადგენს ორიენტაციას ცვლილებებზე, რომლებიც მეორდება, ხელახლა ხდება ბუნებაში, საათითა და კალენდრით გაზომილი დროის საპირისპიროდ.

აქტივობა ყოფნა, ანუ სპონტანური თვითგამოხატვაა მნიშვნელოვანი; ყოფნა ცვლილებისთვის, ანუ კონტროლირებული თვითგამოხატვაა მნიშვნელოვანი; კეთება, ანუ ქმედებაზე ორიენტირებული თვითგამოხატვაა მნიშვნელოვანი.

თვითკონტროლი ძალიან ან საშუალოდ მნიშვნელოვანია საკუთარი აზრებისა და ემოციების კონტროლი

სოციალური ურთიერთობები აფასებენ ინდივიდუალიზმს და ინდივიდი წარმოადგენს ყველაზე მნიშვნელოვან სოციალურ ერთეულს.

კოლატერალური (მშობლების პატივისცემა) კოლატერალური ცხოვრების წესი ძალიან ან საშუალოდ ღირებულია (Lee, 1991).

ალოცენტრიზმი მნიშვნელოვანია ჯგუფის პრობლემების ინდივიდის პრობლემებზე წინ დაყენება (Marin & Marin, 1991).

როგორ ყალიბდება ღირებულებები ინკულტურაცია პროცესია, რომლის შედეგად ინდივიდები იშინაგნებენ საკუთარი კულტურული ჯგუფის რწმენებსა და ღირებულებებს და ახდენენ ღირებულებათა სისტემის ფორმირებას (D. Ho, 1995; Rokeach, 1973). მიუხედავად იმისა, რომ ინკულტურაციის პროცესი ბოლომდე გააზრებული არ არის, დიდი ალბათობით თავდაპირველად ის მოდელირების, განმტკიცებისა და გამოცდილების მიღების კომპლექსური პროცესის შედეგად ვლინდება (Bandura, 1986; Rokeach, 1973). კულტურული და შრომითი

ღირებულებების (რომლებიც მოგვიანებით ყალიბდება) აღქმა ან კრისტალიზება შეიძლება არ იყოს ცხადი. ინდივიდს შეუძლია კრისტალიზებული ღირებულებებისთვის სახელის დარქმევა (ვაფასებ კონკურენციას) და მათი ქცევაში გამოყენება (და ამიტომ ვცილობ, სხვებზე ბეჯითად ვიმუშაო). ღირებულებები შედარებით სტაბილურია, თუმცა ცხოვრების მანძილზე, კონფლიქტის ან გაანალიზების შედეგად ისინი შეიძლება შეიცვალოს (Rokeach, 1973).

ინდივიდების უმეტესობისთვის ინკულტურაციის შედეგია მონოკულტურიზმი, ანუ ერთი კულტურისთვის დამახასიათებელი რწმენებისა და ღირებულებების გაშინაგნება. ბინკულტურაცია ან მულტინკულტურაცია თავს იჩენს, როცა ერთი ან მეტი კულტურის რწმენების ინტერნალიზება ხდება. ბიკულტურალიზმი ან მულტიკულტურალიზმი შესაძლოა განაპირობოს ბიკულტურულმა ან მულტიკულტურულმა ოჯახმა (D. Ho, 1995) ან აკულტურაციამ, რაც სხვა კულტურულ ჯგუფებთან სტაბილური ურთიერთობის შედეგია.

მიუხედავად იმისა, რომ ბიკულტურალიზმის ცნება ხშირად მულტიკულტურული ლიტერატურის კონტექსტში განიხილება (მაგ., Leong & Gim-Chung, 1995), ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ინდივიდს შეუძლია ორი ან მეტი კულტურის ღირებულებების შეთვისება, რადგან ხშირად ეს ღირებულებები ურთიერთსაწინააღმდეგოა. თუმცა, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ინდივიდებს არ შეუძლიათ ერთზე მეტი კულტურული ჯგუფის ღირებულებების გაგება და დაფასება და ზოგიერთი ქცევის შეთვისება სხვადასხვა კულტურულ კონტექსტზე მორგების მიზნით. ინკულტურაციის პროცესზე გავლენას ახდენს კულტურული მიკუთვნებულობა (M. Ho, 1987), სქესი (მაგ., Brenner, Blazini, & Greenhaus, 1988; M. Braun, 1995), სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი (Arbona, 1995; Blau & duncan, 1967) და ოჯახის წევრობა (D.Ho, 1995; M. Ho, 1987).

აკულტურაციამ შეიძლება მოახდინოს და შეიძლება არც მოახდინოს გავლენა კულტურულ ღირებულებებზე, რომელთაც ინდივიდი საკუთარ ღირებულებათა სისტემაში ჩანერგავს. აკულტურაცია მოიცავს ინდივიდის კულტურისგან განსხვავებული კულტურისთვის დამახასიათებელი რწმენების ინკულტურაციას (Berry, 1990). ის, აგრეთვე, შეიძლება მოიცავდეს სხვა კულტურის ენის, ადათ-წესებისა და ტრადიციების შეთვისებას. ინდივიდები, რომლებიც სხვა კულტურასთან ურთიერთობენ, ხშირად იღებენ საკუთარი რწმენების საწინააღმდეგო “მესიჯებს”. მაგალითად, აზიელ-ამერიკელ სტუდენტს, რომელსაც სჯერა, რომ მნიშვნელოვანია მისი ოჯახისთვის სასურველი პროფესიის არჩევა, შეიძლება თანატოლებმა და პროფესიულმა კონსულტანტმა “უთხრან”, რომ პროფესიის არჩევის “სწორი” გზა გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღებაა. ამგვარი კონფლიქტური მესიჯების შედეგია აკულტურაციული სტრესი (Chan & Ostheimer, 1983; Smart & Smart, 1995). აკულტურაციული სტრესის დაძლევა რამდენიმე გზითაა შესაძლებელი, მათ შორის, დომინანტური კულტურის ღირებულებების შეთვისებით. თუმცა, როგორც როკიჩი (1973) მიუთითებს, ღირებულებები შეიძლება შეიცვალოს როგორც კონფლიქტის, ისე მსჯელობა-ანალიზის შედეგად. აქედან გამომდინარე, აკულტურაცია, სავარაუდოდ, მხოლოდ კონფლიქტებზე რეაქციას არ წარმოადგენს.

უმცირესობათა ჯგუფების წევრები გამუდმებით ეჯახებიან დომინანტური კულტურის ღირებულებებს, ღირებულებებს რომლებიც ხშირად სრულიად საპირისპიროა მათი საკუთარი კულტურისგან მიღებული ღირებულებებისა (მაგ., McWhirter & Ryan, 1991; Smart & Smart, 1995). ევროცენტრული ღირებულებების მიღება და ჩანერგვა ღირებულებათა სისტემაში, აგრეთვე, მათი

თანმდევი ქცევითი ნორმებისა და ტრადიციების შეთვისება შედეგად აკულტურაციას გვამღევს. აკულტურაციის ერთ-ერთი შედეგი შესაძლოა საკუთარი კულტურული რწმენების უარყოფა იყოს. განსხვავებული კულტურის მხრიდან გადმოცემული კონფლიქტური ხატებისა და მესიჯების უარყოფის შემთხვევაში აკულტურაცია არ მოხდება (LaFromboise, Trimble, & Mohatt, 1990). აქვე, დამატებით ორი საკითხი უნდა აღინიშნოს. პირველი - აკულტურაცია არ არის აუცილებლად ცალმხრივი პროცესი, ის შერეუნებადია. მეორე - აკულტურაცია პროცესია, რომელიც შეიძლება ყველა კულტურული ჯგუფის წარმომადგენელს შეეხოს, მათ შორის, დომინანტური კულტურის წარმომადგენლებს, რომლებიც განსხვავებული ღირებულებების მქონე კულტურულ ჯგუფებთან ურთიერთობენ (Berry, 1990). რადგან მულტიკულტურულ საზოგადოებაში ინკულტურაციის პროცესი დინამიკური ბუნებით ხასიათდება, შეცდომაა დაშვებების მხოლოდ კულტურული ჯგუფის წევრობაზე დაყრდნობით გაკეთება.

კულტურული ჯგუფის წევრობა ინტერნალიზებული კულტურის საპირისპიროდ ტერმინი კულტურული ჯგუფის წევრობა, რაც დემოგრაფიულ მიკუთვნებულობას წარმოადგენს, ტიპურად ინტერნალიზებული კულტურის სანაცვლოდ გამოიყენება (D. Ho, 1995). ჰოს რეკომენდაციით, ფსიქოლოგიურმა მახასიათებელმა - ინტერნალიზებულმა კულტურამ - უნდა ჩაანაცვლოს დემოგრაფიული მიკუთვნებულობა. ინტერნალიზებული კულტურა ინდივიდის ღირებულებებისა და რწმენებისგან შედგება. კვლევები ერთხმად უჭერს მხარს იდეას, რომ ღირებულებათა სისტემები განსხვავდება როგორც ძირითად კულტურებს შორის, ისე ჯგუფებს შიგნით (მაგ., Carter, 1991). შესაბამისად, იმის დაშვებამ, რომ ინდივიდი კულტურული ღირებულებების გარკვეულ ნაკრებს ფლობს, შესაძლოა მცდარ დასკვნებამდე მიგვიყვანოს.

ფაქტორები, რომლებიც ამცირებს ინდივიდის მოტივაციას, იმოქმედოს ღირებულებებზე დაყრდნობით

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ღირებულებები მიზნების დასახვის პროცესის მთავარ გამწევ ძალას წარმოადგენს (Feather, 1998; Rokeach, 1973). თუმცა, ინდივიდის წარმატების მოლოდინი შეიძლება ხუთმა ფაქტორმა შეამციროს, თუ ის საკუთარ ღირებულებებზე დაყრდნობით იმოქმედებს. ეს ფაქტორებია: ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები (Casslerly, 1982; Pietromonaco & Rock, 1987), პიროვნული/კულტურული ჯგუფის დისკრიმინაციის ისტორია (M. Brown, 1995; Leong & Serifica, 1995; Melamed, 1996), ინფორმაციის ნაკლებობა (Brown, 1996), სიღარიბე (Hotchkiss & Borow, 1996) და თვითგვეტურობა (მაგ., Lent, Brown, & Hackett, 1996, 2002). ყველა ეს ცვლადი ქვემოთ მოცემულ ჰიპოთეზებშია წარმოდგენილი.

ბრაუნის ღირებულებებზე დაფუძნებული თეორია

ბრაუნის ღირებულებებზე დაფუძნებულ თეორიას რამდენიმე ჰიპოთეზა უკაშირდება (Brown, 1996):

1. პრიორიტეტიზებული შრომითი ღირებულებები კარიერის არჩევის ყველაზე მნიშვნელოვანი დეტერმინანტებია ადამიანებისთვის, რომლებიც აფასებენ ინდივიდუალიზმს (ინდივიდი ყველაზე მნიშვნელოვანი ერთეულია). ასეთ ინდივიდებზე რამდენიმე ფაქტორი ახდენს გავლენას: ისინი თავს არ გრძნობენ შეზღუდულად, რომ

იმოქმედონ საკუთარ შრომით ღირებულებებზე დაყრდნობით; ხელმისაწვდომია ერთი პროფესია მაინც, რომელიც დააკმაყოფილებს მათ ღირებულებებს; ხელმისაწვდომია ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რა ღირებულებები წარმოადგენს ამა თუ იმ პროფესიის საფუძველს; თითოეული პროფესიის დაუფლების სირთულის დონე თითქმის ერთნაირია; ფინანსური რესურსები ხელმისაწვდომი და საკმარისია სასურველი პროფესიის დასაუფლებლად.

- 1.ა . ფაქტორები, რომლებიც ზღუდავს შესაძლო პროფესიების რაოდენობას ადამიანებისთვის, რომლებიც ინდივიდუალიზმს აფასებენ, მოიცავს სოციალურ-ეკონომიკურ სტატუსს, უმცირესობის სტატუსს, ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებს, ფიზიკურ შეზღუდვებს, სქესს (Gottfredson, 1996), დაბალ სასკოლო მიღწევებს, განცდას, რომ პროფესიული საქმიანობისას მათი დისკრიმინაცია მოხდება და ღირებულების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობას. ქალები, უმცირესობები, დაბალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის მქონე ინდივიდები, ფსიქიკური ან ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ადამიანები, რომლებიც აფასებენ ინდივიდუალიზმს, ირჩევენ თავიანთი შრომითი ღირებულებების კონსისტენტურ პროფესიას. თუმცა, სავარაუდოა, რომ მათ არჩევანის გაკეთება პროფესიების უფრო შეზღუდული რაოდენობიდან მოუწევთ, ვიდრე ევროპელ-ამერიკელ მამაკაცებს.
- 1.ბ . ადამიანებისთვის, რომლებიც ინდივიდუალიზმს აფასებენ, თვითეფექტურობა პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს წარმოადგენს მაშინ, როცა განხილული ვარიანტები დივერგენტულ (განსხვავებულ, განსაკუთრებულ) უნარებსა და შესაძლებლობას მოითხოვს.
2. ინდივიდები, რომლებიც კოლექტიურ სოციალურ ღირებულებებს ფლობენ და ამავე ღირებულებების მქონე ოჯახების და/ან ჯგუფების წარმომადგენლები არიან, პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ემორჩილებიან ოჯახის ან ჯგუფის სურვილებს ან ექცევიან მათი გავლენის ქვეშ. შედეგად არჩეული პროფესიები უფრო დაბალ კორელაციაშია ინდივიდის შრომით ღირებულებებთან, ვიდრე ინდივიდების შემთხვევაში, რომლებიც აფასებენ ინდივიდუალიზმს და პროფესიას თვითონ ირჩევენ.
 - 2.ა . ინდივიდებისთვის, რომლებიც კოლექტივიზმს აფასებენ, სქესი პროფესიის არჩევის მთავარ ფაქტორს წარმოადგენს პროფესიების სტერეოტიპულად (სქესის თვალსაზრისით) აღქმის გამო. შედეგად დიდი შანსია, რომ პროფესიული არჩევანი იქნება სტერეოტიპულად ქალური ან მამაკაცური. კოლექტიური ღირებულებების მქონე ქალებისთვის პროფესიების რაოდენობა უფრო შეზღუდულია, ვიდრე ამავე ღირებულებების მქონე მამაკაცებისთვის.
 - 2.ბ . აღქმა იმისა, რომ პროფესიის არჩევის შემთხვევაში ინდივიდი დისკრიმინირებული იქნება, ხელს უშლის კოლექტიური ღირებულებების მქონე ადამიანს სასურველი პროფესიის არჩევაში.
 - 2.გ . კოლექტიური ღირებულებების მქონე ინდივიდებისთვის პროფესიული არჩევანის გახორციელებისთვის საჭირო რესურსების ხელმისაწვდომობის აღქმა მთავარი შემზღუდველი ფაქტორია არჩევანის გაკეთების პროცესში.

2.დ. კოლექტიური ღირებულებების მქონე ინდივიდების შემთხვევაში პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების პროცესის საბოლოო შედეგზე უფრო ნაკლებ გავლენას ახდენს ინფორმაცია პროფესიების საფუძვლადმდებარე ღირებულებების შესახებ, ვიდრე ოჯახის ან ჯგუფის შრომითი ღირებულებები.

3. ინდივიდუალურად რომ მივუდგეთ, აქტივობასთან (კეთება, ყოფნა, ყოფნა ცვლილებისთვის) დაკავშირებული კულტურული ღირებულებები არ ზღუდავს პროფესიული არჩევანის პროცესს. ინდივიდუალისტური ღირებულებების მქონე ადამიანები, რომელთაც აქვთ ორივე დროის, მომავალის/წარსულის-მომავლის, ღირებულება და კეთება/აქტივობის ღირებულება, უფრო დიდი შანსია, რომ გადაწყვეტილებებს მნიშვნელოვან გარდამავალ ეტაპებზე მიიღებენ, მაგალითად, სკოლის დასრულებისას და იმოქმედებენ შესაბამისად.
4. განსხვავებული ღირებულებათა სისტემის გამო ქალები და მამაკაცები, აგრეთვე, განსხვავებული კულტურის წარმომადგენლები, პროფესიებში სხვადასხვა წილით არიან წარმოდგენილები.
5. პროფესიის არჩევის პროცესი შემდეგი შეფასებების გაკეთებას მოითხოვს: (ა) ინდივიდის შესაძლებლობებისა და ღირებულებების, (ბ) უნარებისა და შესაძლებლობების, რომლებიც საჭიროა პროფესიაში წარმატების მისაღწევად, (გ) შრომითი ღირებულებების, რომლებსაც პროფესიების არსებული ალტერნატივები აკმაყოფილებს. ინდივიდუალისტური ღირებულებების მქონე ადამიანებისთვის, ზუსტი შეფასების გაკეთების შესაძლებლობა კრიტიკულ ფაქტორს წარმოადგენს პროფესიული წარმატების მიღწევისა და შრომითი კმაყოფილებისათვის.

5.ა . ინდივიდუალისტური ღირებულებების მქონე ადამიანები, რომელთაც ცხოვრების მანძილზე ნაკლები უკუკავშირი აქვთ მიღებული თავიანთი ძლიერი და სუსტი მხარეებისა და პიროვნული თვისებების შესახებ და რომლებიც თავად იღებენ პროფესიულ გადაწყვეტილებებს, უფრო მეტ შეცდომას უშვებენ ხოლმე. ეს განპირობებულია ამ ადამიანებისა და სამუშაოს ღირებულებების შეუთავსებლობით. შედეგად ვიღებთ დაქვეითებულ შრომით კმაყოფილებას, წარმატების დაბალ დონეს და ერთ სამსახურში დაგროვებული სტაჟის სიმცირეს. ადამიანების შემთხვევაში, რომლებისთვისაც ღირებულია კოლატერალურობა, კმაყოფილება, წარმატება და სტაჟი, მნიშვნელოვანია გადაწყვეტილება ზემოთ აღნიშნულ შეფასებებზე დაყრდნობით იქნეს მიღებული.

6. პროფესიული წარმატება უკავშირდება ფორმალურ და არაფორმალურ საგანმანათლებლო გარემოში შეძენილ შრომით უნარებს, სამუშაოსთან დაკავშირებულ თანდაყოლილ შესაძლებლობებსა და უნარებს, სოციალურ-ეკონომიკურ სტატუსს, შრომით როლში მონაწილეობას და დისკრიმინაციის გამოცდილებას მიუხედავად იმისა, თუ რა ტიპის სოციალური ურთიერთობებია ინდივიდისთვის ღირებული.

6.ა. შრომით როლში წარმატების მისაღწევად საჭიროა ადამიანს ინფორმაცია ჰქონდეს მოვლენებზე, რომლებიც სამომავლოდ მოხდება და შეეძლოს შრომით გარემოში მიმდინარე დინამიკურ ცვლილებებთან შეგუება. წარმატება შრომით როლში

უკავშირდება დროსთან და აქტივობასთან დაკავშირებულ ღირებულებებს, ყველზე წარმატებულები კი არიან ინდივიდები, რომელთათვისაც ღირებულია მომავალზე ან წარსულზე/მომავალზე ორიენტაცია და ამასთან ერთად კეთება/აქტივობის ღირებულებები.

7. ნაწილობრივ, თანამდებობაზე ყოფნის ვადა თანამშრომლის, ხელმძღვანელებისა და კოლეგების კულტურული და შრომითი ღირებულებების შესაბამისობის შედეგია.

ბრაუნის ღირებულებებზე დაფუძნებული თეორიის სტატუსი და გამოყენება ღირებულებებზე დაფუძნებული თეორიის შემუშავების პირველი მცდელობა ბრაუნს 1996 წელს ჰქონდა. იგი შეეცადა, აეხსნა ყველა ცხოვრებისეული როლის კომპლექსურობა, რაც, უნდა ვაღიაროთ, რომ რთულ დავალებას წარმოადგენს. მისი უახლესი თეორია (გამოქვეყნდა 2002 წელს) პროფესიული არჩევანის, კმაყოფილებისა და წარმატების შესახებ უფრო მოკრძალებულ მცდელობას წარმოადგენს და მეტად შეესატყვისება ამ ნაწილში წარმოდგენილ თეორიებს. თეორიის სიახლის გამო, რთულია ვიწინასწარმეტყველოთ მისი სამომავლო გავლენა. იმედია, რომ თეორია სტიმულს მისცემს ადამიანებს, მეტად დაფიქრდნენ კულტურული ღირებულებების მნიშვნელობასა და კულტურული განსხვავებების გათვალისწინების საჭიროებაზე პროფესიის არჩევის პროცესში.

განვითარების თეორიები

განვითარების თეორიები ფოკუსირებულია ბიოლოგიურ, ფსიქოლოგიურ, სოციოლოგიურ და კულტურულ ფაქტორებზე, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიის არჩევაზე, შეგუებასა და პროფესიის ცვლილებაზე, ასევე, პროფესიის მიტოვებაზე/სამუშაოსთვის თავის დანებებაზე. ეს თეორიები ფოკუსირებულია განვითარების სტადიებზე (მაგ., ბავშვობა და მოზარდობა). პირველი განვითარების თეორია 1951 წელს წარმოადგინეს გინცბერგმა, გინსბურგმა, აქსელრადმა და ჰერმამ, თუმცა, მათი თეორია ქვემოთ განხილულმა სიუპერის ცხოვრებისეული მანძილისა და ცხოვრებისეული სივრცის თეორიამ დაჩრდილა. კიდევ ერთი განვითარების თეორია, რომელიც ფოკუსირებულია შეზღუდვებსა და კომპრომისზე, გოთფრედსონმა შემოგვთავაზა (1981, 1996). მიუხედავად იმისა, რომ მისი თეორია არაა ისეთი სიღრმისეული, როგორც სიუპერის თეორია, იგი განიხილავს კარიერის განვითარების პროცესის უაღრესად მნიშვნელოვან ასპექტს - გავლენას, რომელსაც კარიერის არჩევაზე პროფესიებისთვის სქესის მიკუთვნება ახდენს.

სიუპერის ცხოვრებისეული მანძილისა და ცხოვრებისეული სივრცის თეორია

ალბათ დონალდ სიუპერის გარდა არავის დაუწერია ამდენი კარიერის განვითარების შესახებ და არავის მოუხდენია ამხელა გავლენა ამ თემის შესწავლაზე. მისი ნაშრომები კარიერის განვითარების შესახებ იმდენად ვრცელია, რომ ძალიან მოტივირებულ სტუდენტსაც კი გაუჭირდება მისი ყველა ნაშრომის მიმოხილვა. აქ მოყვანილი წყაროები დაგვეხმარება საკითხის სიღრმისეულად განხილვაში, თუმცა ისინი არაა ყოვლისმომცველი.

სიუპერის ადრეულ თეორიულ მტკიცებებზე გავლენა მოახდინეს დიფერენციალური ფსიქოლოგიის, განვითარების ფსიქოლოგიის, სოციოლოგიის და პიროვნების თეორიის მკვლევრებმა. სიუპერი ხშირად ამბობდა, რომ მისი შეხედულება არის „სეგმენტებად დაყოფილი“ თეორია, რომელიც რამდენიმე ერთმანეთთან დაკავშირებული ჰიპოთეზისგან შედგება, რომელთაგანაც მას ინტეგრირებული თეორიის მიღების იმედი ჰქონდა. დროდადრო იგი ხელახლა გამოყოფდა ამ სეგმენტებს და მცირედით აფართოებდა ადრეულ მტკიცებებს. ორ შემთხვევაში მან ახალი სეგმენტები დაამატა. 1953 წელს გამოცემულ სტატიაში სიუპერმა 10 საწყისი პოსტულატი წარმოადგინა. დამატებით, 1957 წელს, ბაჩრაჩთან ერთად დაწერილ წიგნში სიუპერმა კიდევ ორი პოსტულატი გამოაქვეყნა. 1990 წლის სტატიაში სიუპერმა 14 ჰიპოთეზა წარმოადგინა. ისინი წარმოადგენს ბაზას, რომლის გათვალისწინება სიუპერის ცხოვრებისეული მანძილის თეორიის განხილვისას უნდა მოხდეს. ქვემოთ წარმოდგენილი ჰიპოთეზებიდან 1-6 და 9-12 სიუპერის თავდაპირველ ჰიპოთეზებს წარმოადგენს. მე-7, მე-8, მე-13 და მე-14, როგორც აღვნიშნეთ, შემდგომ არის დამატებული. 1990 წელს სიუპერის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებები დახრილი შრიფტით არის მოცემული. მათ საჭიროებისამებრ მოჰყვება ჰიპოთეზების მოკლე გახილვა.

1. ადამიანები განსხვავდებიან შესაძლებლობების, პიროვნული მახასიათებლების, მოთხოვნილებების, ღირებულებების, ინტერესების, თვისებებისა და მე-კონცეფციის მიხედვით. ინდივიდუალური განსხვავებების კონცეფცია იმდენად ფართოდ არის აღიარებული, რომ მას სერიოზულად ეჭვის ქვეშ არავინ აყენებს. თითოეულ ინდივიდს აქვს საკუთარი თვისებები და მახასიათებლები. ამასთანავე, სხვადასხვა სფეროში თითოეული პიროვნება შედარებით სუსტი და

შეუსაბამო ან ძლიერია. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი ჩვენგანი თვისებებით მეტ-ნაკლებად სხვა ადამიანებს ჰგავს, თითოეული ადამიანის უნიკალურობა სახეზეა მისი ძლიერი და სუსტი მხარეების ინდივიდუალიზებული კომბინაციის სახით.

2. *ადამიანს, ამ მახასიათებლების გამო, აქვს მრავალი პროფესიით მუშაობის კვალიფიკაცია.* შესაძლებლობების, პიროვნული მახასიათებლების და სხვა თვისებების რაოდენობა იმდენად ფართოა, რომ ყველა ადამიანს აქვს მრავალ პროფესიაში წარმატების მიღწევის შესაძლებლობა. რეაბილიტაციის სფეროში ჩატარებული კვლევები აჩვენებს, რომ მძიმე შეზღუდვების მქონე ადამიანებსაც კი აქვთ ბევრი სამუშაოს არჩევის შესაძლებლობა, რომელთა შესრულებასაც დამაკმაყოფილებლად შეძლებენ. ადამიანებისთვის, რომელთაც არ გააჩნიათ სერიოზული ფიზიკური ან ემოციური შეფერხებები, შესაძლებლობები საკმაოდ ფართოა.

დიდი რაოდენობით განსაკუთრებულ შესაძლებლობებს, უნარებსა თუ თვისებებს მცირე რაოდენობის პროფესიები თუ საქიროებს. როგორც სპორტული აქტივობების უმეტესობა მოიცავს კონკრეტულ კუნთებს ან კუნთების ჯგუფს, აგრეთვე სამუშაოთა უმეტესობა მოითხოვს მცირე რაოდენობის სპეციფიკურ მახასიათებლებს. აქედან გამომდინარე, ადამიანს შეუძლია წარმატებით შეასრულოს ნებისმიერი სამუშაო, რომლის შესაბამის საკვალიფიკაციო მახასიათებლებსაც ის ფლობს. გარკვეული უნარის არარსებობა, ან მისი მცირე რაოდენობით ფლობა, აიძულებს ინდივიდს, უარი თქვას პროფესიაზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს უნარი მნიშვნელოვანია კონკრეტული სამუშაოს მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.

3. *თითოეული პროფესია მოითხოვს გარკვეული პიროვნული თვისებებისა და შესაძლებლობებს პატერნს, თუმცა, თითოეულ ინდივიდს აქვს შესაძლებლობა განიხილოს მრავალი პროფესია, აგრეთვე თითოეულ სამუშაოს შეუძლია სხვადასხვა ტიპის ინდივიდებისგან მიიღოს საქმიანობის შესრულების სასურველი შედეგი.* კონკრეტული სამუშაოს შესრულებისთვის საჭირო თითოეული შესაძლებლობისა და თვისებისთვის შესაძლოა ვიპოვოთ მოდალური რაოდენობა¹, რომელიც ყველაზე მეტად შეესაბამება სამუშაოს ბუნებას. ამ რაოდენობის მეორე მხარეს დგას მახასიათებლების დიაპაზონი, რომლის ფარგლებშიც ინდივიდი დააკმაყოფილებს სამუშაოს მოთხოვნებს. მაგალითად, წარმოიდგინეთ ძალიან მარტივი დავალება, რომელიც ჰიპოთეტურად მხოლოდ ერთი მახასიათებლის ფლობას მოითხოვს. ამ დავალების შესწავლისას შესაძლოა დავადგინოთ ამ თვისების რაოდენობა, რომელიც ყველაზე კარგად დააკმაყოფილებს სამუშაოს მოთხოვნებს. აგრეთვე, შესაძლებელია, რომ ინდივიდმა დამაკმაყოფილებლად შეასრულოს სამუშაო მაშინაც კი, თუ მისი თვისება იდეალური რაოდენობით არ არის წარმოდგენილი, თუკი იგი დააკმაყოფილებს სამუშაოს მინიმალურ მოთხოვნებს. სამუშაოს დამაკმაყოფილებელი შესრულება, აგრეთვე, მოსალოდნელია მაშინ, როცა ინდივიდი ფლობს იმაზე მეტ თვისებას, ვიდრე სამუშაოს მიერ არის მოთხოვნილი.

რადგან მრავალი პროფესიის/სამუშაოს მიერ მოთხოვნილი შესაძლებლობების პატერნები იშვიათადაა უნიკალური, მოსალოდნელია, რომ მნიშვნელოვან გადაფარვას აღმოვაჩენთ. აქედან გამომდინარე, შესაძლოა არსებობდეს მრავალი პროფესია, რომლებშიც აქტივების გარკვეული განაწილება შედეგად სამუშაოს დამაკმაყოფილებელ შესრულებას მოგვცემს, ისე როგორც არსებობს შესაძლებლობათა მრავალი პატერნი, რომელთა შედეგიც მოცემულ პროფესიაში სამუშაოს დამაკმაყოფილებელი შესრულება შეიძლება იყოს.

¹ თვისების გამოხატულების ინტენსივობა, ზომა, ხარისხი

4. პროფესიული სურვილები და კომპეტენციები, სიტუაციები, რომლებშიც ადამიანები ცხოვრობენ და მუშაობენ და მათი მე-კონცეფციები დროთა განმავლობაში გამოცდილების დაგროვებასთან ერთად იცვლება, მიუხედავად იმისა, რომ მე-კონცეფცია, როგორც სოციალური დასწავლის შედეგი, გვიანი ახალგაზრდობიდან გვიან მომწიფებულობამდე საკმაოდ სტაბილურია, რაც არჩევანის გარკვეულ განგრძობადობასა და შესაბამისობას გვაძლევს. რადგან ინდივიდებს შეუძლიათ გავარჯიშდნენ გარკვეულ უნარებსა და კომპეტენციებში, მათი უფრო მაღალ დონეზე განვითარება შესაძლებელია. უნარების მაღალ დონეზე განვითარების შედეგად მომუშავეს ეხსნება გზა პროფესიული წინსვლისაკენ, რაც უნარების გამოყენების მეტ შესაძლებლობას იძლევა. მსგავსად ამისა, როცა ინდივიდი მოცემულ შრომით სიტუაციაში სამუშაოს წარმატებით ასრულებს, შეიძლება გააცნობიეროს, რომ უფრო დამაჯილდოებელი ან საპასუხისმგებლო პოზიციის დაკავებამ შესაძლოა მას მეტი კმაყოფილება მოუტანოს. თუმცა, შრომითი სიტუაცია შეიძლება იმდენად მომთხოვნი იყოს, რომ ზოგიერთმა ადამიანმა ნაკლები მოთხოვნების მქონე პოზიციის დაკავება მოისურვოს.

ვინაიდან როგორც უნარებისა და სურვილების/პრიორიტეტების პატერნები, ისე შრომითი სიტუაცია, მუდმივად იცვლება, სავარაუდოა, რომ სამუშაო, რომელსაც ინდივიდი თავიდან დამაკმაყოფილებლად მიიჩნევდა, დროის გასვლის შემდეგ აღარ აღიქმებოდეს ამგვარად. ინდივიდმაც, რომლის მე-კონცეფცია შეიცვალა, შეიძლება აღმოაჩინოს, რომ ერთ დროს დამაკმაყოფილებელი სამუშაო მისთვის აღარაა მისაღები. ნებისმიერი ამ ცვლილების შემთხვევაში ინდივიდი იწყებს ახალი შრომითი სიტუაციის ძიებას, ან არსებულ პოზიციაში ცვლილებების შეტანას ისე, რომ ის კვლავ კომფორტული და დამაკმაყოფილებელი გახდეს. რადგან არც მომუშავე ინდივიდი და არც სამუშაოა სტატიკური, ამ ორს შორის ბალანსის შესანარჩუნებლად საჭიროა ან ცვლილების განხორციელება, ან მორგება.

სიუპერი (1984, 1990) ხაზს უსვამს მე-კონცეფციის ფართოდ განსაზღვრის საჭიროებას. იგი უნდა მოიცავდეს არა მარტო სელფის ინტერნალიზებულ, პერსონალურ ხედვას, არამედ იმ სიტუაციის ან მდგომარეობის ხედვასაც, რომელშიც ინდივიდი არსებობს. ეს მნიშვნელოვანი ფაქტორია, რადგან ინდივიდის გარშემო არსებული სიტუაცია უკავშირდება მის ქცევასა და საკუთარი თავის გაგებას. სიუპერი გვთავაზობს, რომ *პიროვნული კონსტრუქტი* შესაძლოა უფრო სასარგებლო ტერმინი იყოს, ვიდრე *მე-კონცეფცია*, რადგან იგი ფართო განსაზღვრების საშუალებას იძლევა.

5. ცვლილების ეს პროცესი შეიძლება ცხოვრებისეული სტადიების ("maxicycle") სახით შეჯამდეს. ეს სტადიებია: ზრდა, აღმოჩენა, დაფუძნება, შენარჩუნება და აქტივობის შემცირება. ისინი ქვეეტაპებად შემდეგნაირად იყოფა: (ა) აღმოჩენის სტადიის ფანტაზიის, ყოყმანის და რეალისტური ფაზები და (ბ) დაფუძნების სტადიის მოსინჯვისა და სტაბილურობის ფაზები. ერთი სტადიიდან მეორეზე გადასვლის დროს ან ყოველთვის, როცა ინდივიდი დესტაბილიზებულია სამსახურებრივი შემცირების, პიროვნული მოთხოვნილებების ცვლილების, ავადმყოფობის, დაზიანების, სხვადასხვა სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების ან პირადი ხასიათის მოვლენების გამო, იწყება მინიციკლი. ასეთი არასტაბილური ან მრავალი მცდელობის მომცველი კარიერა მოითხოვს სტადიების - ზრდა, აღმოჩენა, დაფუძნება - თავიდან გავლას.

ზრდის სტადია გულისხმობს ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ზრდას. ამ სტადიაზე ინდივიდი ახდენს დამოკიდებულებებისა და ქცევითი მექანიზმების ფორმირებას, რომლებიც მე-კონცეფციის

მნიშვნელოვანი კომპონენტები ხდება. ამავდროულად, გამოცდილება ინდივიდს აძლევს ცოდნას შრომითი სამყაროს შესახებ, რაც საბოლოოდ გამოიყენება წინასწარი არჩევანის გაკეთებასა და საბოლოო შერჩევაში.

ადმოჩენის სტადია იწყება იმის გაცნობიერებით, რომ პროფესია/სამუშაო ცხოვრების მნიშვნელოვანი ასპექტია. ამ სტადიის საწყის, ფანტაზიის ფაზაზე სასურველი არჩევანი ხშირად არარეალისტურია და თამაშის ქცევას უკავშირდება. ამის მაგალითია ბავშვების მიერ ისეთი პროფესიების არჩევა, როგორებიცაა კოვბოი, კინოვარსკვლავი, პილოტი და ასტრონავტი. ასეთი არჩევანი ბუნდოვანი და დროებითია და, ჩვეულებრივ, არ ინარჩუნებს მნიშვნელოვნებას დიდი ხნის მანძილზე. ზოგიერთი ახალგაზრდა და ზოგიერთი ზრდასრულიც კი, ფანტაზიის ფაზას არ არის ხოლმე გაცდენილი. ხშირად თვითშემეცნება და შრომითი სამყაროს გაგება, რაც აუცილებელია ეფექტური არჩევანის გასაკეთებლად, არ არსებობს, ან არ არის მნიშვნელოვნად მიჩნეული.

ადმოჩენის სტადიის ყოყმანის ფაზაზე ინდივიდები ავიწროებენ არჩევანის სპექტრს რამდენიმე შესაძლებლობამდე. შესაძლებლობებში დაურწმუნებლობის, ტრენინგის ხელმისაწვდომობის, დასაქმების შესაძლებლობების გათვალისწინებით პროფესიათა სია შესაძლოა მოიცავდეს ისეთ ვარიანტებს, რომლებიც მოგვიანებით გაქრება. ადმოჩენის სტადიის უკანასკნელ ფაზაზე, რომელიც წინ უძღვის შრომის სამყაროში შესვლას, შედგენილ სიაში რჩება პროფესიები, რომლებიც ინდივიდს მისწავდომად ეჩვენება და რომლებიც მისთვის მნიშვნელოვან შესაძლებლობებს იძლევა.

დაფუძნების სტადია, როგორც სახელწოდება მიუთითებს, უკავშირდება პირველი, რეალური სამუშაო გამოცდილების მიღებას. აღნიშნულ პერიოდში ინდივიდი, თავდაპირველად ალბათ ცდისა და შეცდომის მეთოდით ცდილობს გამოარკვიოს, არის თუ არა ვალიდური ადმოჩენის სტადიაზე მიღებული გადაწყვეტილებები და გაკეთებული არჩევანი. ზოგიერთი ეს მცდელობა მარტივი მოსინჯვაა - ინდივიდი შესაძლოა მუშაობის დაწყებისთანავე გრძნობდეს, რომ სამსახურს შეიცვლის თუ არ მოეწონება. გამოცდილების დაგროვებასთან ერთად ინდივიდი სტაბილური ხდება. ანუ, პროფესიის/სამუშაოს მახასიათებლები მისი მე-კონცეფციის ნაწილი ხდება; ამ დროს ინდივიდი მიიჩნევს, რომ პროფესია/სამუშაო მას მნიშვნელოვანი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების საუკეთესო შანსს სთავაზობს.

შენარჩუნების სტადიაზე ინდივიდი ცდილობს განაგრძოს პროფესიული წინსვლა ან გაიმჯობესოს პროფესიული მდგომარეობა. იქიდან გამომდინარე, რომ პროფესია და ინდივიდის მე-კონცეფცია გარკვეულწილად ცვალებადია, ცვლილებისა და შეგუების პროცესი მუდმივად მიმდინარეობს. ბუნებრივია, რომ ინდივიდს სურს, უცვლელად დატოვოს სამუშაოს ის ნაწილი, რომელიც მის მოთხოვნილებებს აკმაყოფილებს და შეცვალოს ის ასპექტები, რომლებიც აღიაზიანებს. თუმცა, ისინი არ არის იმდენად მნიშვნელოვანი, რომ ინდივიდს შრომითი სამყარო დაატოვებინოს.

აქტივობის შემცირების სტადია მოიცავს პენსიაზე გასვლის წინა პერიოდს, რომლის განმავლობაში ინდივიდის ყურადღება გადატანილია სამსახურის შენარჩუნებასა და მინიმალური სტანდარტების დაკმაყოფილებაზე. ინდივიდი ახლა უფრო მეტად ზრუნავს პოზიციის შენარჩუნებაზე, ვიდრე წინსვლაზე. ეს პერიოდი მთავრდება ინდივიდის გამოსვლით შრომითი სამყაროდან.

ლევინსონისა (1978) და გულდის (1972) ზრდასრულ მამაკაცებთან ჩატარებული კვლევები მხარს უჭერს სიუპერის ცხოვრების სტადიების მიდგომას. ორივე კვლევის მიხედვით, ზრდასრული მამაკაცების განვითარება ხასიათდება შედარებით სტაბილური სტრუქტურული პერიოდებით, რომლებიც ერთმანეთისგან გარდამავალი პერიოდებითაა გამოყოფილი. ლევინსონმა აღმოაჩინა, რომ ცდისპირები პროფესიულ გადაწყვეტილებებს 17-დან 29 წლამდე იღებდნენ, ხოლო ხშირად, მოგვიანებით განსხვავებულ არჩევანს აკეთებდნენ. ეს ასაკობრივი პერიოდი სიუპერის თეორიასთან შედარებით უფრო ხანგრძლივია. კვლევა, აგრეთვე, გვიჩვენებს, რომ პროფესიული განვითარების მოსამზადებელი ფაზა 28-33 წლის ასაკის პერიოდში მიმდინარეობს, რაც ასევე უფრო გვიანია პერიოდი, ვიდრე წინა დაშვებებში იყო ნაგარაუდები. ასაკში განსხვავება შესაძლოა გამოწვეული იყოს იმით, რომ ლევინსონი მონაცემებს ზრდასრული მამაკაცების გამოკითხვის საშუალებით იღებდა. მათ უხდებოდათ საკუთარი ცხოვრების ადრეული მოვლენების გახსენება.

მერფი და ბურკი (1976) სიუპერის ცხოვრებისეული ეტაპების კონცეფციაზე დაყრდნობით, ვარაუდობენ, რომ შუახნის ასაკში კარიერის ცვლილების გახშირება შეიძლება მიუთითებდეს დამატებითი, განახლების, სტადიის არსებობაზე, რომელიც დაფუძნებისა და შენარჩუნების სტადიებს შორის თავსდება. ამ პერიოდში, დაახლოებით 35-40 წლის ასაკში, ინდივიდები გადასინჯავენ თავიანთ მიზნებსა და გეგმებს. შედეგად ისინი კვლავ გადაწყვეტენ თავი მიუძღვნან ამ მიზნებს, ან ირჩევენ სხვა მიმართულებით წასვლასა და კარიერის შეცვლას.

6. კარიერული პატერნის ბუნებას - მიღწეული პროფესიული დონე და საცდელი და სტაბილური სამუშაოების თანმიმდევრობა, სიხშირე და ხანგრძლივობა - განსაზღვრავს ინდივიდის მშობლების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, მენტალური შესაძლებლობები, განათლება, უნარები, პიროვნული მახასიათებლები (მოთხოვნილებები, ღირებულებები, ინტერესები, თვისებები და მე-კონცეფცია), კარიერული სიმწიფე და შესაძლებლობები, რომლებიც მას ეძლევა.

ინდივიდის გამოცდილებაში წარმოდგენილ ყველა ფაქტორს წვლილი შეაქვს დამოკიდებულებებისა და ქცევის ჩამოყალიბებაში. ნათელია, რომ ზოგიერთ ფაქტორს სხვებთან შედარებით უფრო მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს. მათ შორის ერთ-ერთი შესაძლოა იყოს ინდივიდის მშობლების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, რადგან ინდივიდის ადრეული კონტაქტი შრომით სამყაროსთან უმეტეს შემთხვევაში მშობლის, ოჯახისა და მეგობრების გავლით ხდება. ინდივიდის შრომით ისტორიაზე დიდ გავლენას ახდენს მშობლებისა და მათი მეგობრების საუბარი სამსახურის შესახებ; პროფესიულ წარმატებაზე, მარცხზე, იმედგაცრუებაზე დაკვირვება ოჯახში; განათლების, მოგზაურობის ან სხვა გამოცდილების შეძენის შანსის მიღება ან დაკარგვა ოჯახური მდგომარეობის გამო. ინდივიდის მენტალური შესაძლებლობა მნიშვნელოვანი ფაქტორია აკადემიურ წარმატებაში, რასაც შეუძლია მრავალ პროფესიაში გაუხსნას ან დაუხუროს კარი ინდივიდს. ადამიანებთან ურთიერთობის უნარების ფლობაც უმეტესი სამუშაო გარემოსთვის მნიშვნელოვანია. „სწორ დროს სწორ ადგილას ყოფნა“ და უიღბლობა აგრეთვე მნიშვნელოვანია, რადგან ინდივიდს დაფუძნებამდე ჯერ კომპეტენციების დემონსტრირების შესაძლებლობა უნდა მიეცეს.

ხშირად ვფიქრობთ, რომ მიზნის მიღწევა ყველას შეუძლია, მთავარია საკმარისად ძლიერად მოინდომოს და სცადოს. თუმცა, ფაქტორები, რომელთაც ვერ ვაკონტროლებთ, ხშირად

შეზღუდვებს გვიწესებს, რომელთა გადალახვაც მხოლოდ უაღრესად დიდი ძალისხმევითაა შესაძლებელი (თუ არის შესაძლებელი საერთოდ).

7. *გარემოსა და ორგანიზმის (აღნიშნულ კონტექსტში) მოთხოვნებთან წარმატებით გამკლავება ცხოვრებისა და კარიერის ნებისმიერ სტადიაზე დამოკიდებულია ინდივიდის მზაობაზე გაუმკლავდეს ამ მოთხოვნებს (ეს არის მისი კარიერული მომწიფებულობა).* კარიერულ მომწიფებას სიუპერი განსაზღვრავს როგორც ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და სოციალური მახასიათებლების ჯგუფს, რომელიც აჩვენებს ინდივიდის მზაობას და შესაძლებლობას პირისპირ შეხვდეს და გაუმკლავდეს განვითარებასთან დაკავშირებულ პრობლემებსა და გამოწვევებს. ეს პიროვნული ასპექტები შედგება ემოციური და ინტელექტუალური კომპონენტებისგან, რომლებიც ქმნის ინდივიდის პასუხს სიტუაციაზე. ადამიანს, რომლის სიმწიფე პრობლემის თანასწორია, სავარაუდოდ ნაკლებად გაუჭირდება. როცა სიმწიფე დავალების შეუსაბამოა, უნდა ველოდოთ არაადეკვატურ, შეუფერებელ და დაგვიანებულ პასუხებს, ან წარუმატებლობას.

8. *კარიერული სიმწიფე ჰიპოთეტური კონსტრუქტია. მისი ოპერაციონალური განსაზღვრების ფორმულირება ალბათ ისეთივე რთულია, როგორც ინტელექტის, მაგრამ მისი ისტორია გაცილებით მოკლეა და მიღწევებიც ნაკლებად გარკვეული.* სიუპერი ადრეულ კვლევებში (მაგ., 25 წლიანი ლონგიტუდური კვლევა სახელად „კარიერის პატერნების კვლევა“) სიმწიფის კონცეფციას უკავშირებდა კარიერული და პროფესიული განვითარების პრობლემებს. იგი თანამშრომლებთან ერთად ცდილობდა ამ ცნების განსაზღვრისა და შეფასების გზების მოძიებას. ამ ძალისხმევის შედეგად შეიქმნა სიუპერის *კარიერული განვითარების კითხვარი*.

9. *ცხოვრებისეული სტადიების გავლას შეიძლება დახმარება გავუწიოთ შესაძლებლობებისა და ინტერესების მომწიფების ხელშეწყობით, ტესტირებით (არსებული სურათის დასანახად) და მე-კონცეფციის განვითარებით.* ინდივიდებს კმაყოფილების მომატანი პროფესიული არჩევანისკენ სვლის პროცესში შეგვიძლია შემდეგნაირად გავუძღვეთ: (ა) დავეხმაროთ შესაძლებლობებისა და ინტერესების განვითარებაში და (ბ) დავეხმაროთ საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეების გაგებაში.

ამ პოსტულატის ორივე ასპექტი ხაზს უსვამს სკოლისა და მისი სახელმძღვანელო პროგრამის როლს ინდივიდების პიროვნულ განვითარებაში. მასწავლებელს, რომელსაც ხშირი ურთიერთობა აქვს მოსწავლესთან, ყველაზე კარგად შეუძლია დაინახოს დაფარული ან ნაკლებად განვითარებული შესაძლებლობები. მასწავლებელს მრავლად აქვს იმის შანსი, რომ გამოწვევები შესთავაზოს ინდივიდს და უბიძგოს რთული, მაგრამ მიღწევადი მიზნებისაკენ. მსგავსად ამისა, კონსულტანტმაც, ტესტების ან სხვა ტექნიკების დახმარებით მიღებული ინფორმაციის საშუალებით, შეიძლება აღმოაჩინოს განუვითარებელი პოტენციალი. მსგავსი ტიპის დახმარების მიღება შეუძლიათ ზრდასრულებსაც.

კონსულტირებისას სამი შეკითხვა მიიჩნევა სასარგებლოდ იმის გამოსარკვევად, თუ რა ხარისხით არის კლიენტი უკვე ჩართული პროფესიული მისწრაფებების გამოკვლევის პროცესში:

- ვინ იქნებოდი, ყველაფრის კეთება რომ შეგეძლოს, რაც გსურს?
- ვინ იქნები დღეიდან 10 წლის შემდეგ?
- რა არის ყველაზე მცირე რამ, რასაც დღეიდან 10 წელიწადში გააკეთებ?

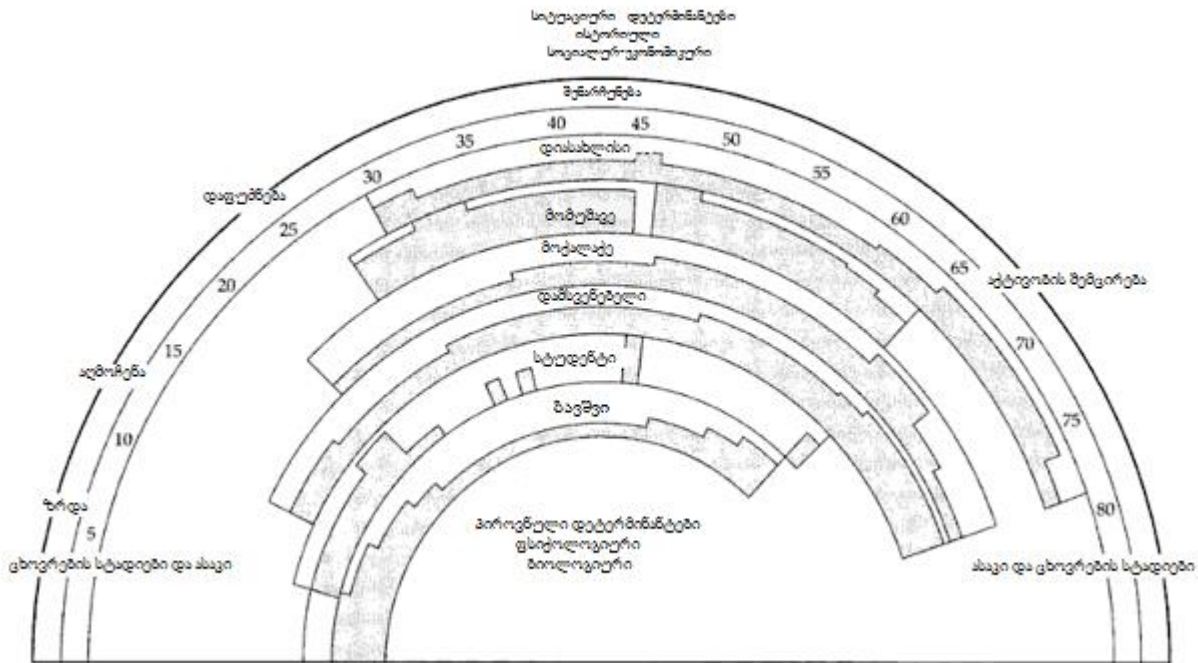
პირველ კითხვაზე ხშირად პასუხი წარმოსახვითია. ინდივიდები ხშირად მალევე, თვითონ არქმევენ მას „ფანტაზიას“. მეორე კითხვაზე პასუხიც ხშირად დიდი დოზით ფანტაზიას მოიცავს, თუმცაღა შეიძლება აგრეთვე დიდი დოზით მოიცავდეს თვითშეფასებას. მესამე კითხვა მოითხოვს კლიენტისგან, საბოლოოდ უარი თქვას ფანტაზიაზე და გაუმკლავდეს საკუთარ ძლიერ და სუსტ მხარეებსა და პოტენციალს.

10. *კარიერის განვითარების პროცესი პროფესიული მე-კონცეფციის განვითარებასა და რეალიზებას წარმოადგენს. ეს არის სინთეზირებისა და კომპრომისზე წასვლის პროცესი, რომელშიც მე-კონცეფცია თანდაყოლილი შესაძლებლობების, ფიზიკური გარეგნობის, სხვადასხვა როლზე დაკვირვებისა და თამაშის შესაძლებლობის, შეფასების (თუ რამდენად მოწონებულია როლის თამაშის შედეგები უფროსებისა და ამხანაგებისგან) ინტერაქციის პროდუქტს წარმოადგენს (ინტერაქციული დასწავლა).*

განვითარებასა და მომწიფებასთან ერთად ინდივიდს უყალიბდება სელფის ფსიქოლოგიური სურათი - მე-კონცეფცია. ის, რომ აშშ-ს კულტურისთვის ინდივიდის პოზიცია შრომით სამყაროში მნიშვნელოვნად მიიჩნევა, დიდ გავლენას ახდენს ინდივიდის მე-კონცეფციაზე. მე-კონცეფციის ჩამოყალიბებაში წვლილი მიუძღვის განათლების მიღების პერიოდში, მუშაობის რეალურად დაწყებამდე, ინდივიდის მიერ წინასწარ განჭვრეტილ შრომით როლს. თითოეული ადამიანი ცდილობს შეინარჩუნოს ან გააძლიეროს მოსაწონი მე-კონცეფცია და, შესაბამისად, დაკავებულია იმ აქტივობებით, რომლებიც სელფის ხატის/იმიჯის შენარჩუნების ან გაუმჯობესების საშუალებას აძლევს. როცა ინდივიდს შინაგანი დრაივი ამ იდეალური მე-კონცეფციისკენ ძლიერად უბიძგებს, იგი აღმოაჩენს შემზღუდველ ფაქტორებს, რომლებიც შესაძლოა განპირობებული იყოს პიროვნული ნაკლოვანებებით ან გარემოთი. ეს ფაქტორები ხელს უშლის იდეალური მე-კონცეფციის მიღწევას. შედეგად ინდივიდი კომპრომისზე მიდის ან იღებს იმას, რაც უფრო ნაკლებია, ვიდრე იდეალური.

მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინებაც, თუ რა ხარისხით შეუძლია ინდივიდს სხვადასხვა პროფესიის აღქმა და ნახვა იმისა, თუ რამდენად აძლევს პროფესია საშუალებას, იყოს ისეთი ადამიანი, როგორიც სურს თავად, მის ოჯახს, მასწავლებლებს, მეგობრებს და მათ, ვისი მოსაზრებებიც ინდივიდისთვის ფასეულია.

სიუპერის (1980) ცხოვრებისა და კარიერის ცისარტყელის (წარმოდგენილია 2.3 ნახაზზე) აღწერაში ხაზგასმულია სხვადასხვა როლი, რომელთაც ინდივიდი ცხოვრების მანძილზე თამაშობს და გავლენა, რომელსაც როლები ცხოვრების სტილსა და კარიერაზე ახდენს. ადამიანთა უმეტესობისთვის ტიპური როლებია: ბავშვი, სტუდენტი, მოქალაქე, მომუშავე, დიასახლისი, მშობელი, პენსიონერი. ეს როლები ხაზს უსვამს, რომ კარიერის განვითარების პროცესი მთელი ცხოვრების მანძილზე მიმდინარეობს.



ნახაზი 2.3 სიუპერის ცხოვრებისა და კარიერის ცისარტყელა: ექვსი ცხოვრებისეული როლი ცხოვრების სივრცეში. წყარო: "A Life Span, Life-Space Approach to Career Development, by D.E. Super, 1980, Journal of Vocational Behavior, 16, pp. 282-298. Copyright © 1980 by Academic Press.

11. სინთეზისა და კომპრომისის პროცესი ინდივიდსა და სოციალურ ფაქტორებს შორის, მე-კონცეფციასა და რეალობას შორის, ერთ-ერთი როლის თამაში და მიღებულ უკუკავშირზე დაყრდნობით სწავლაა. არ აქვს მნიშვნელობა, ინდივიდი თავის როლს ფანტაზიებში თამაშობს, საკონსულტაციო ინტერვიუზე თუ რეალური ცხოვრების ისეთი აქტივობების დროს, როგორიცაა გაკვეთილი, კლუბი, ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაო, ან პირველი სამუშაო.

მე-კონცეფციის პროფესიული ასპექტების ცვლილება სხვადასხვაგვარად შეიძლება მოხდეს. რადგან შრომითი სამყარო ძალიან კომპლექსურია და ბევრ სფეროში შესვლის მოთხოვნების დაკმაყოფილება საკმაოდ რთულია, არ არის მოსახერხებელი დიდი რაოდენობით შრომით სიტუაციებში ექსპერიმენტების ჩატარება და რეალური მონაწილეობა. ამიტომ საჭიროა მე-კონცეფციისა და მისი მოთხოვნების შესაბამეობა იმასთან, რისი შემოთავაზებაც პროფესიას შეუძლია არსებულ აბსტრაქტულ სიტუაციაში. ეს შეიძლება იყოს ოცნება ან ფანტაზია, შეიძლება მოიცავდეს პროფესიული დახმარებისა და კონსულტაციის ძიებას, ან შეიძლება ნიშნავდეს პროფესიასთან დაკავშირებული გამოცდილების ძიებას, რომელიც ინდივიდს პროფესიისა და მე-კონცეფციის შესაბამისობის დადგენაში დაეხმარება.

12. შრომითი კმაყოფილება და ცხოვრებით კმაყოფილება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად შეძლებს ინდივიდი საკუთარი შესაძლებლობების, მოთხოვნილებების, ღირებულებების, ინტერესების, პიროვნული თვისებების და მე-კონცეფციის ადეკვატური გამოხატვის საშუალების მოძებნას. ეს კი დამოკიდებულია იმ ტიპის სამსახურში, შრომით სიტუაციაში თუ ცხოვრების გზაზე დაფუძნებაზე, რომლებშიც ინდივიდს შეუძლია იმ როლის

თამაში, რომლებსაც ზრდისა და აღმოჩენის სტადიების გავლის შედეგად ხელსაყრელად და შესაფერისად მიიჩნევენ.

ინდივიდის, რომელიც სამუშაოსგან სიამოვნებასა და კმაყოფილებას იღებს, თანამდებობა საკუთარი ღირებულებებისა და მახასიათებლების იმგვარად გამოყენების საშუალებას აძლევს, რომ ინდივიდი მათ მნიშვნელოვნებას ხედავს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სამუშაოსგან მიღებული გამოცდილება შეგვიძლია შევადაროთ ინდივიდის სელფის მენტალურ ხატს - სამუშაო აძლევს ინდივიდს საკმარის შესაძლებლობას იყოს ისეთი ადამიანი, როგორიც მას საკუთარი თავი წარმოუდგენია.

თუ სამუშაო ინდივიდს არ აძლევს შესაძლებლობას, იყოს ისეთი ადამიანი, როგორიც სურს და წარმოუდგენია, ისინი „ეთიშებიან“ ერთმანეთს. ეს უკმაყოფილება, ჩვეულებრივ, უბიძგებს ადამიანებს ისეთი შრომითი სიტუაციების ძიებისკენ, რომლებშიც სასურველი როლის თამაშის შესაძლებლობა უფრო მაღალია.

13. *კმაყოფილების ხარისხი, რომელსაც ადამიანები სამუშაოზე აღწევენ, პროპორციულია იმისა, თუ რა ხარისხით შეძლეს მათ მე-კონცეფციის რეალიზება.* შრომითი სიტუაციისა და ინდივიდის ურთიერთობის განხილვა უფრო ფართოდაა საჭირო. ბევრი ადამიანის აზრით, პროფესიით მუშაობა და მაღალი მენეჯერული პოზიციები ყველაზე მეტ შესაძლებლობას იძლევა შინაგანი კმაყოფილების მისაღებად, რომელიც თვითონ სამუშაოს მოაქვს. თუმცა, ბევრი დიდ კმაყოფილებას იღებს იმ სამუშაოსგან, რომელიც სხვებს მონოტონურად და მოსაწყენად მიაჩნიათ. სხვები კმაყოფილებას განიცდიან იმ სამუშაოსგან, რომელსაც თავად მიიჩნევენ რუტინულად და მარტივად, მაგრამ ეს სამუშაო საშუალებას აძლევს მათ იყვნენ ისეთები, როგორიც სურთ, აკეთონ ის, რისი კეთებაც სურთ, იფიქრონ საკუთარ თავზე, როგორც ისურვებდნენ რომ ეფიქრათ. სიუპერის მიხედვით, კმაყოფილება პირდაპირ უკავშირდება მე-კონცეფციისა და სამუშაოს ერთმანეთთან შესაბამისობას. სიუპერის და კიდის (1979) აღმოჩენა ზრდასრულებში კარიერის ცვლილებისა და მოდიფიკაციის შესახებ მიუთითებს შუა ხნის ასაკში კარიერის/პროფესიის შეცვლის მატებაზე. ისინი გვთავაზობენ, რომ *კარიერული ადაპტურობა* შეიძლება შესაფერისი ტერმინი იყოს ინდივიდის იმ შესაძლებლობის იდენტიფიცირებისთვის, რომ პირისპირ დაუდგეს, მისდოს და მიიღოს ცვალებადი კარიერული როლები.

14. *სამუშაო და სამსახური ქალებისა და მამაკაცების უმეტესობას პიროვნული ორგანიზების ფოკუსს აძლევს, თუმცა ზოგიერთისთვის ეს ფოკუსი პერიფერიული, შემთხვევითი და არარსებულად კია. შესაძლოა ადამიანი ცენტრალურ მნიშვნელობას სხვა რამეს ანიჭებდეს, მაგალითად, დასვენებასა და სახლის საქმეებს. (ისეთი სოციალური ტრადიციები, როგორებიცაა გენდრული როლების სტერეოტიპები და მოდელირება, რასობრივი და ეთნიკური გავლენები, შესაძლებლობების სტრუქტურა და ინდივიდუალური განსხვავებები, მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს იმას, თუ რომელ როლს (მომუშავე, სტუდენტი, დამსვენებელი და დიასახლისი) აირჩევს ინდივიდი).*

ეს ჰიპოთეზა გვეუბნება, რომ ზრდასრული ადამიანი არის ის, რასაც იგი აკეთებს - ინდივიდი მისი სამუშაოს ან მთავარი როლის ანარეკლია. ეს ჰიპოთეზა დიდი დოზითაა დაკავშირებული სიუპერის (1980) ცხოვრებისა და კარიერის ცისარტყელასთან (იხ. ნახაზი 2.3), რომელიც ასახავს კარიერის გავითარებას ცხოვრების მანძილზე და ცხოვრებისეულ სივრცეში. როგორც ამ ჰიპოთეზაშია მითითებული, სიუპერს სჯერა, რომ მისი თეორიის მრავალი ნაწილი შეესაბამება

როგორც კაცებს, ისე ქალებს. საჭიროა მხოლოდ მათი მცირედი მოდიფიცირება ქალების მიერ ბავშვის გაჩენის როლის ხაზგასასმელად.

სიუპერის თეორიის სტატუსი და გამოყენება 1994 წლისთვის (გარდაცვალებამდე) სიუპერის ავტორობითა და თანაავტორობით გამოიცა 200-მდე სტატია, წიგნი, წიგნის თავი, მონოგრაფია და სხვა პუბლიკაცია. მათი უმეტესობა სიუპერის თეორიას შეეხებოდა. მისმა სტუდენტებმა და სხვებმა, აგრეთვე, დიდი წვლილი შეიტანეს მის თეორიასთან დაკავშირებული პროფესიული ლიტერატურის გამდიდრებაში. სიუპერი თავადაც აღიარებს (1990), რომ მისი თეორია არ არის კარგად კონსტრუირებული, რადგან ბევრი მისი ნაწილი არაა ერთად შეკრული. ალბათ ეს არის იმის მიზეზი, რომ თეორიის მიერ სტიმულირებული ბევრი კვლევა ფოკუსირებულია კონკრეტულ კონსტრუქტებზე (მაგ., კარიერული სიმწიფე) და არა ჰიპოთეზების პირდაპირ გამოცდაზე (Super, Savickas, & Super, 1996).

სიუპერის (1990) თეორიას მრავალმხრივი გამოყენება აქვს. მაგალითად, ის გამოყენებულია ბავშვებისა და მოზარდების კარიერული განვითარების ჩარჩოდ. ზრდა განვითარების ეტაპია, რომელიც ფარავს პერიოდს დაწყებული საბავშვო ბაღში წასვლამდე და სასკოლო II საფეხურის ჩათვლით დამთავრებული, და იყოფა ცნობისმოყვარეობის, ფანტაზიის, ინტერესების და შესაძლებლობების ფაზებად. აღმოჩენის ეტაპი იწყება დაახლოებით 14 წლის ასაკში და გრძელდება 18 წლამდე, იმ დრომდე, როცა არჩევანი უკვე კრისტალიზებულია. ნათელია, რომ ეს არის მიახლოებითი პერიოდები, თუმცა, მათი გამოყენება სასარგებლოა კარიერული განვითარების პროგრამების შემუშავების დროს.

თეორიის გამოყენება, აგრეთვე, შესაძლებელია პროფესიული კონსულტაციის საფუძველად. პროფესიული კონსულტაციის/ორიენტაციის პროცესის მიზანი იქნება კარიერული სიმწიფის განვითარება, რაც 6 კომპონენტში თავსდება და *კარიერული განვითარების კითხვარით (Career Development Inventory, CDI)* (Super, Thompson, Jordaan, & Myers) იზომება:

- **კარიერის დაგეგმვა (CP).** კარიერისთვის მომწიფებული ინდივიდები აქტიურად ერთვებიან დაგეგმვის პროცესში და საკუთარ თავსაც ჩართულად აღიქვამენ. კარიერის დაგეგმვის სკალა ეფექტური ინსტრუმენტია, რომელიც ავლენს იმას, თუ როგორ აღიქვამს ინდივიდი საკუთარ თავს დაგეგმვის პროცესში.
- **კარიერის აღმოჩენა (CE).** კარიერისთვის მომწიფებულ ინდივიდებს აქვთ სურვილი ჩაერთონ კარიერის აღმოჩენის პროცესში, რაც მასალების გამოყენების სურვილს გულისხმობს. ეს სკალა კომბინირებულია CP სკალასთან და ქმნის კარიერული განვითარების დამოკიდებულების (CDA) სკალას.
- **გადაწყვეტილების მიღება (DM).** კარიერისთვის მომწიფებულმა ინდივიდებმა იციან, როგორ მიიღონ გადაწყვეტილებები და დარწმუნებულები არიან საკუთარ შესაძლებლობებში.
- **ინფორმაცია შრომითი სამყაროს შესახებ (WWI).** ამ სკალის ყველაზე ცხადი კომპონენტი მოიცავს სამუშაოს შესახებ ზუსტი ინფორმაციის ფლობას. სიუპერს სჯეროდა, რომ გადაწყვეტილების მიმღებ პირებს უნდა ჰქონდეთ გარკვეული ცოდნა იმ დროის შესახებ, რომლის განმავლობაშიც ინდივიდმა უნდა მიიღოს მნიშვნელოვანი ინფორმაცია სამუშაოს შესახებ.

- **ცოდნა სასურველი პროფესიების შესახებ (PO).** კარიერული განვითარების კითხვარში ადამიანები ირჩევენ 20 პროფესიას და პასუხობენ კითხვებს სამუშაოებისა და კვალიფიკაციების შესახებ, რომლებიც საჭიროა კონკრეტულ პროფესიაში შესვლისთვის. WWI და PO-ს კომბინირებით ხდება კარიერული განვითარების ცოდნისა და უნარების ქულის ფორმირება (CDK).
- **კარიერული ორიენტაცია (COT).** COT წარმოადგენს კარიერული განვითარების კითხვარის ჯამურ ქულას, რომელშიც PO-ს გარდა ყველა სკალა შედის. გარკვეულწილად იგი შეიძლება ჩაითვალოს კარიერული სიმწიფის გლობალურ საზომად.

პროფესიულმა კონსულტანტებმა შეიძლება გამოიყენონ ან არ გამოიყენონ კარიერული განვითარების კითხვარი ან მეორე ინსტრუმენტი, კარიერული მომწიფებულობის კითხვარი (CMI), (Crites & Savickas, 1995), რომელიც აგრეთვე ზომავს კარიერული გადაწყვეტილების მიღების მზაობას და გადაწყვეტილების მიღებისთვის საჭირო ცოდნის რაოდენობას. მაკდივიტის მიხედვით, CMI-ს გამოყენება შეიძლება კლიენტებისთვის გადაწყვეტილების მიღების პროცესის სასწავლებლად. იგივე შეიძლება ითქვას CDI-ს შესახებ. ინფორმაციის მისაღებად კონსულტანტებმა შეიძლება შემდეგი საკითხები წამოჭრან:

- **CP.** როგორ შეაფასებდით 1-დან 10-მდე სკალაზე სამომავლო გეგმების შედგენის თქვენს შესაძლებლობას. რამდენად შორეულია კარიერასთან დაკავშირებული თქვენი გეგმები?
- **CP.** წარსულზე ხართ ფოკუსირებული, აწმყოზე, თუ სამომავლო გეგმებზე? რატომ შეაფასეთ თქვენი თავი ამგავრად?
- **CE.** შეაფასეთ, რამდენჯერ გიძებნიათ ინფორმაცია პროფესიისა და კარიერის შესახებ (1) ადამიანებთან საუბრით, (2) პროფესიებთან დაკავშირებული ინფორმაციის კითხვით, (3) ონლაინ რესურსების გამოყენებით, (4) სხვა წყაროების გამოყენებით.
- **PO.** რამდენ ინფორმაციას ფლობთ თქვენი მიმდინარე პროფესიული არჩევანის შესახებ? რა არის ამ პროფესიაში წარმატების მიღწევისთვის აუცილებელი მახასიათებლები და რამდენად შეესაბამება ისინი თქვენს მახასიათებლებს?
- **DM.** შეაფასეთ 1-დან 10-მდე სკალაზე თქვენი შესაძლებლობა, გააკეთოთ გონივრული პროფესიული არჩევანი. აღწერეთ პროცესი, რომელიც გაიარეთ მაშინ, როცა ბოლოს მიიღეთ მიშენელოვანი გადაწყვეტილება.

სიუპერის ადრეული თეორიები (მაგ., 1980, 1981) ფოკუსირებული იყო, როგორც ის ამბობდა, განსხვავებაზე ქალისა და მამაკაცის კარიერულ განვითარებას შორის. ეს არის თეთრკანიანებზე მორგებული თეორია, რადგან მისი ფორმულირება თეთრკანიან ცდისპირებთან ჩატარებული კვლევების შედეგებზე დაყრდნობით მოხდა. შარფმა (2002) შეაჯამა აფრო-ამერიკელების კარიერულ მომწიფებულობაზე ჩატარებული კვლევები და დაასკვნა, რომ ისინი თეთრკანიანებთან შედარებით, ნაკლებად მომწიფებულები არიან. თუმცა კარიერული მომწიფების სტიმულირება და შემდგომ კლიენტების დახმარება პროფესიული მე-კონცეფციის განვითარებასა და რეალიზებაში ჯგუფების უმეტესობისთვის შესაფერისი ჩანს, თუ ისინი აირჩევენ დამოუკიდებლობას, როგორც სოციალურ ღირებულებას. ლეონგმა და სერიფიკამ (1995) კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენეს სიუპერის

იდებების გამოყენება აზიელ-ამერიკელ სტუდენტებთან, რადგან ისინი დიდი ალბათობით გადაწყვეტილების მიღების დამოკიდებული სტილით ხასიათდებიან. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ გადაწყვეტილების მიღების დამოკიდებული სტილი ტიპურია იმ ადამიანებისთვის, ვინც კოლათერალურ სოციალური ღირებულებებს ფლობს. აქ აღწერილი კონსულტირების პროცესის ერთ-ერთი მიზანია გადაწყვეტილების მიღების დამოუკიდებელი სტილის სტიმულირება.

გოთფრედსონის შემოსაზღვრულობისა და კომპრომისის თეორია

გოთფრედსონის (2002) მიერ შემოთავაზებული თეორია კარიერული მისწრაფებების განვითარებას ეხება. ის ოთხ ძირითად დაშვებას ეფუძნება: (1) კარიერის განვითარების პროცესი ბავშვობაში იწყება; (2) კარიერული მისწრაფებები მე-კონცეფციის რეალიზების მცდელობებს წარმოადგენს; (3) კარიერული კმაყოფილება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენადაა ის თვითაღქმის კონგრუენტული; (4) ადამიანებს უვითარდებათ პროფესიული სტერეოტიპები, რომლებითაც პროფესიის არჩევის პროცესში ხელმძღვანელობენ. ნათელია, რომ დაშვებებს მე-კონცეფციის შესახებ ბევრი საერთო აქვს სიუპერის (1990) თეორიასთან, ხოლო გოთფრედსონის ხედვა პროფესიულ სტერეოტიპებთან დაკავშირებით, ჰოლანდის (1997) ხედვის იდენტურია.

გოთფრედსონი სხვა თეორეტიკოსებისგან გამოირჩევა იმით, რომ სჯერა, მე-კონცეფცია შედგება სოციალური და ფსიქოლოგიური სელფისგან, რომელთაგანაც პირველი პროფესიული მისწრაფებების უფრო მნიშვნელოვან დეტერმინანტს წარმოადგენს. სოციალური სელფი შედგება თვითაღქმების იმ ასპექტებისაგან, რომლებიც უკავშირდება ინტელექტს, სოციალურ სტატუსს, სქესს, როცა ფსიქოლოგიური სელფი მოიცავს ისეთ ცვლადებს, როგორებიცაა ღირებულებები და პიროვნული ცვლადები. გოთფრედსონს სჯერა, რომ პროფესიის არჩევის მთავარი მიზანი და სირთულე არჩევანზე დაფუძნებული სოციალური იდენტობის ჩამოყალიბებაა. გოთფრედსონის მიხედვით (1996), ადამიანები ქმნიან პროფესიების კოგნიტურ რუკებს, რომლებიც შემდეგი განზომილებების მიხედვითაა ორგანიზებული:

1. პროფესიის მასკულინობა/ფემინურობა
2. პროფესიის პრესტიჟი (იხილეთ ცხრილი 2.2)
3. პროფესიული სფეროები

ცხრილი 2.2. 25 პროფესიის სოციალური სტატუსი: 1925, 1946, 1967, 1975 და 1992 წლებში

პროფესიები	1925	1946	1967	1975	1992
ბანკირი	1	2.5	4	3	5
ექიმი	2	1	1	1	1
იურისტი	3	2.5	2	5	2
სკოლის დირექტორი	4	4	3	4	4
სამოქალაქო ინჟინერი	5	5	5	2	3
არმიის კაპიტანი	6	6	8	8	6
უცხოელი მისიონერი	7	7	7	9	---

დაწყებითი კლასის მასწავლებელი	8	8	6	6	7
ფერმერი	9	12	19	7	16
მემანქანე/მექანიკოსი	10	9	12	11	14
გარე გაყიდვების კონსულტანტი	11	16	13	16	13
გასტრონომიული მაღაზიის გამყიდველი	12	13	17	13	18
ელექტრიკოსი	13	11	9	10	8
სადაზღვევო აგენტი	14	10	10	14	9
ფოსტალიონი	15	14	18	17	15
დურგალი	16	15	11	12	10
ჯარისკაცი	17	19	15	19	11
წყალსადენის ოსტატი	18	17	16	15	12
ვაგონის მძღოლი/მემანქანე (ავტობუსის მძღოლი)	19	18	20	22	19
დალაქი	20	20	14	18	17
სატვირთო მანქანის მძღოლი	21	21.5	21	21	20
ქვანახშირის მალაროს მეშახტე	22	21.5	23	20	21
შვეიცარი	23	23	22	24	23
კალატოზის დამხმარე	24	24	24	23	22
არხის მთხრელი	25	25	25	25	24

წყარო: From "Fifty Years of Stability in the Social Status of Occupations," by G. A. Kanzaki, 19776, *Vocational Guidance Quarterly*, 25, pp. 101-105; and from "Social Status Ranking of Occupations in the People's Republic of China, Taiwan, and the United States," by R. H. Frederickson, J. G. Lin & S. Xing, 1992, *Career Development Quarterly*, 40, pp. 351-360, Used by permission of NCDA.

გოთფრედსონისთვის პრესტიჟი სცდება პროფესიის სოციალურ სტატუსს და მოიცავს ინტელექტუალური კომპლექსურობის ან შესაძლებლობის განზომილებას. ამ განზომილებებიდან პროფესიისთვის მიწერილი სქესი და მასთან ასოცირებული პრესტიჟი ყველაზე მნიშვნელოვანია პროფესიული/კარიერული გადაწყვეტილების მიღების დროს, როცა ინდივიდი ცდილობს შეაფასოს, რა ხარისხით შეესაბამება მას პროფესია. ამ შეფასებების კეთებისას ინდივიდის ყველაზე მნიშვნელოვანი საფიქრალია შეინარჩუნოს თვითაღქმა თავის მასკულინობასთან ან ფემინურობასთან დაკავშირებით, რასაც მოჰყვება სოციალური მდგომარეობის შენარჩუნება და საკუთარი ინტერესებისა და პიროვნების წარმოჩენა. ნათელია, რომ პოტენციური პროფესიული არჩევანის განხილვისას მნიშვნელოვანია პროფესიის ხელმისაწვდომობის გათვალისწინება. კარიერული მისწრაფებები ხელმისაწვდომობისა და შესაბამისობის შეფასებების ურთიერთქმედების შედეგს წარმოადგენს.

ბავშვებს ზრდასთან ერთად უვითარდებათ საკუთარი თავისა და პროფესიული სფეროების აღქმები. შესაბამისობისა (სქესის მიწერა, პრესტიჟი, ინტერესები) და ხელმისაწვდომობის შეფასებებზე დაყრდნობით ისინი ავიწროვებენ, შემოსაზღვრავენ არჩევანს. გოთფრედსონს სჯერა, რომ როცა მე-კონცეფცია განვითარებულია და პროფესიები მასთან შეუსაბამოდაა მიჩნეული, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ეს პროცესი შემობრუნდება, თუ გარკვეული ტიპის ინტერვენცია არ მოხდა, მაგალითად, გავლენიანმა ადამიანმა შეიძლება უთხრას ახალგაზრდებს, რომ მათ აქვთ იმ დავალებების შესრულების ინტელექტუალური შესაძლებლობები, რომლებიც პროფესიაში შესვლასთანაა დაკავშირებული.

ხშირად საბოლოო პროფესიული არჩევანი კომპრომისია, რადგან ახალგაზრდები და ზრდასრულები სასურველ არჩევანს უფრო ხელმისაწვდომის სასარგებლოდ უარყოფენ. კომპრომისი იმ პროფესიის შერჩევას, რომელიც ოპტიმალურზე ნაკლებად შეესაბამება ინდივიდის თვითაღქმას. კომპრომისი მრავალი ფაქტორის შედეგია, მათ შორის, სამუშაოს ხელმისაწვდომობა ზოგიერთ სფეროში (მაგ., სამუშაო ხელოვნებისთვის), საგანმანათლებლო და დასაქმების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობა და ხარისხი, დისკრიმინაცია. როცა ადამიანები იძულებულნი არიან, კომპრომისზე წავიდნენ, პირველ რიგში, განიხილავენ პროფესიის “სქესს”, შემდეგ პრესტიჟს და ბოლოს ინტერესებს. ამ ცვლადებისა და პროფესიის ხელმისაწვდომობის შესახებ ცოდნის გამოყენებით, ინდივიდები პროფესიული სტრუქტურის თავიანთ კოგნიტურ რუკაში ქმნიან მისაღები პროფესიების ზონას.

გოთფრედსონის განვითარების საფეხურები გოთფრედსონმა (2000) განვითარების ოთხი სტადია გამოყო:

3-5 წელი: ორიენტაცია ზომისა და ძალისაკენ ამ სტადიაზე ბავშვები, თამაშებზე დაკვირვებით, თავისივე სქესის ზრდასრულებზე ორიენტაციით, ზრდასრულებისთვის დამახასიათებელ აქტივობებზე, მაგ., პროფესიებზე, ინფორმაციის მიღებით, საფუძველს უყრიან სქესობრივ როლებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების განვითარებას.

6-8 წელი: სქესობრივ როლებზე ორიენტაცია ამ სტადიაზე ბავშვებს არ აქვთ წარმოდგენა, რა არის სოციალური კლასი, თუმცა იწყებენ იმის აღქმას, თუ რა არის „მისაღები“ ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის.

9-13 წელი: ორიენტაცია სოციალურ შეფასებაზე ბავშვები ხვდებიან, რომ პროფესიები განსხვავდებიან სოციალური სტატუსის მიხედვით და ხდებიან კრიტიკულები დაბალი სტატუსის მქონე პროფესიების მიმართ. ისინი აგრეთვე იწყებენ სოციალური სტატუსის სიმბოლოების ცნობას. ამ სტადიაზე ისინი იწყებენ იდეების განვითარებას საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ. სოციალურ კლასთან და სქესობრივი როლის მინიჭებასთან დაკავშირებული აღქმების (იხ. კონსულტანტის ანგარიში ხულიოს შესახებ) გამოყენებით, ისინი იწყებენ დასაშვები საზღვრების განვითარებას, რომელთა შიგნითაც მისაღებ პროფესიებს ათავსებენ. ამ პერიოდის ბოლოს, ან მისი დასრულების შემდეგ მალევე, მრავალი პროფესია გამორიცხული იქნება, რადგან შემოზღუდვის პროცესი ამ დროს კვლავ მიმდინარეობს. ერთხელ გამორიცხული პროფესია დიდი ალბათობით აღარ განიხილება, თუ შესაბამისი ინტერვენცია არ მოხდა.

14+ წელი: არჩევანის აღმოჩენა პროფესიული არჩევანი (რამდენიმე) აღმოჩენილია, მაგრამ შეზღუდულია იმ სამუშაოებამდე, რომელიც ექცევა უკვე კონსტრუირებულ მისაღებ საზღვრებში. აღნიშნულ საზღვრებში გათვალისწინებულია სხვადასხვა პროფესიასთან დაკავშირებული სქესობრივი როლების, სოციალური სტატუსის და საკუთარი შესაძლებლობების შესაბამისობა. ახალგაზრდები უარს ამბობენ პროფესიებზე, რომლებიც

რთულად მიაჩნიათ საკუთარ შესაძლებლობებზე ჩამოყალიბებული წარმოდგენის ან ხელმისაწვდომობის გამო. სასურველი პროფესიის არჩევისას ახალგაზრდები კომპრომისზე ხშირად ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებული წარმოდგენის გამო მიდიან.

ხულიო - კონსულტანტის ანგარიში

ხულიო 19 წლის, დასაოჯახებელი მამაკაცია. იგი წარმოშობით კუბიდანაა. მას დამთავრებული აქვს საშუალო სკოლა. კონსულტაციების დაწყების პერიოდში ის ავტობუსის მძღოლი გახლდათ, რომელიც ხვდებოდა სტუმრებს და მიჰყავდა სასტუმრომდე. ის საათში \$7.5 (დამატებული მომსახურებისთვის ნაჩუქარი ფული) გამოიმუშავებდა. მისი გაცხადებული მიზანი იყო ისეთი პროფესიით მუშაობა, რომელიც მას კარგად ცხოვრებისა და იმ ოჯახის რჩენის საშუალებას მისცემდა, რომლის ყოლას სამომავლოდ მოელოდა. მიუხედავად იმისა, რომ ხულიო საშუალო სკოლაში კარგი მოსწავლე იყო და ადგილობრივ საზოგადოებრივ კოლეჯში ნახევარი ან სრული დატვირთვით სწავლასაც განიხილავდა, მან არ იცოდა, რომელი სფეროს შესწავლა სურდა.

სანამ ალტერნატივების იდენტიფიცირების სრული პროცესის გავლას დავიწყებდით, შევთავაზე, რომ სამუშაო, რომელზეც ხშირად ცხადდება ვაკანსიები და მის მიერ მოწოდებულ აღწერილობასაც შეესაბამება, არის საექთნო საქმე. ეს დიდი შეცდომა აღმოჩნდა! ხულიო სკამიდან წამოხტა და განაცხადა: „ალბათ მეხუმრებით. ჩემი მეგობრები ჯვარს მაცვამენ.“

გოთფრედსონის თეორიის სტატუსი და გამოყენება მიუხედავად იმისა, რომ გოთფრედსონის (1996, 2002) მიხედვით, მისი თეორიის გამოყენება ორი მიზნით შეიძლება - კარიერული განვითარების პროგრამის შესამუშავებლად და პროფესიული ორიენტაციის/კონსულტაციის წარსამართად - ფაქტია, რომ თეორია სტიმულს აძლევს კვლევებს, რომლებიც ნათელს ჰფენს გენდერისა და სტატუსის როლს პროფესიის არჩევის პროცესში. ტიგმა და სუსკინდმა (2008) ბავშვებთან იკვლიეს „სქესის მქონე“ პროფესიებისა და სტატუსის როლი სასურველ პროფესიებში და აღმოაჩინეს, რომ გოგონები მასკულიზურ პროფესიებზე მეტად უპირატესობას ფემინურს ანიჭებდნენ. მათ აგრეთვე აღმოაჩინეს, რომ უფრო პატარა ბიჭები უპირატესობას ანიჭებდნენ მაღალი სტატუსის მქონე მასკულიზურ პროფესიებს, ხოლო მათზე უფროს ბიჭებზე გავლენას მხოლოდ სტატუსი ახდენდა.

გოთფრედსონის მიხედვით, კარიერული განვითარების პროგრამები უნდა შეიქმნას იმისთვის, რომ დაინგრეს სქესობრივი როლების სტერეოტიპები და სოციალურ სტატუსზე დაფუძნებული შეზღუდვები პროფესიის არჩევაში. მისი აზრით, დაწყებითი საფეხურის სასკოლო პროგრამა ფოკუსირებული უნდა იყოს დიდი რაოდენობით პროფესიების აღმოჩენაზე, რათა არ მოხდეს ნაადრევი შემოზღუდვა და შეიქმნას საფუძველი პროფესიული არჩევანის მოგვიანებით გასაკეთებლად. საშუალო განათლების მეორე საფეხურის პროგრამები უნდა აფრთხილებდნენ მოსწავლეებს, რომ შეიძლება ისინი უკვე ზღუდავდნენ საკუთარ პროფესიულ არჩევანს და წაახალისონ თვითაღმოჩენის პროცესი. ინტერესებისა და შესაძლებლობების იდენტიფიცირების პროცესი გრძელდება საშუალო განათლების მესამე საფეხურზეც. ამ დროს წინ უნდა წამოიწიოს პროფესიებში „შესვლის“ საკითხი. ავტორის ხედვით, პროფესიული ბარიერების ნგრევა ამ უკანასკნელი პროგრამის უმთავრესი ნაწილი უნდა იყოს.

ცხადია, რომ გოთფრედსონის თეორია მნიშვნელოვანია პროფესიული ორიენტაციისა და კონსულტაციის სფეროში. მისი მოდელის გამოყენება აგრეთვე შეიძლება განვითარების პრობლემების დიაგნოსტიკისთვის. იგი გვაძლევს 5 პრობლემას, რომლებიც უნდა შეფასდეს. მე თავს უფლება მივეცი გადამეკეთებინა კითხვები, რათა მოცემული ჩარჩო სასარგებლო იყოს რასობრივ და ეთნიკურ უმცირესობებთან და არაპეტეროსექსუალური ორიენტაციის მქონე ადამიანებთან სამუშაოდ. ქვემოთ მოცემული შეკითხვები შესაფასებელი სფეროების განსაზღვრაში დაგეხმარებათ.

1. აქვს თუ არა კლიენტს შერჩეული ალტერნატიული პროფესიები? თუ არ აქვს, რაშია პრობლემა - საკუთარი თავის ცოდნის ნაკლებობაში, პროფესიების შესახებ ცოდნის ნაკლებობაში, თუ კლიენტს არ აქვს სურვილი გააკეთოს არჩევანი მისაღებ ალტერნატივებს შორის? სურვილის არქონა შედეგია სქესობრივი ან რასობრივი/ეთნიკური სტერეოტიპების, თუ იმისა, რომ გეი, ლესბოსელი ან ბისექსუალი ადამიანები შეიძლება დისკრიმინაციის მსხვერპლნი გახდნენ?
2. შეესაბამება თუ არა კლიენტის მახასიათებლები მოთხოვნებს, რომლებსაც პროფესია ინდივიდებს უყენებს? არის თუ არა გაკეთებული შესაფერისი არჩევანი?
3. კმაყოფილია კლიენტი განხილული ალტერნატივებით? თუ არა, უკმაყოფილება ინტერესებთან დაკავშირებით კომპრომისზე წასვლის შედეგია, თუ სქესობრივი მიკუთვნებულობის ან რასობრივი/ეთნიკური აღქმებისა? არის თუ არა სექსუალური ორიენტაცია მიზეზი იმისა, რომ ინდივიდი განხილულ ერთ ან მეტ პროფესიასთან შესაბამისობაზე დარდობს?
4. მეტისმეტად ხომ არ შეზღუდა ინდივიდმა პროფესიული არჩევანი საკუთარი თავისა და პროფესიების ნაკლებად ცოდნის, ან შეუსწავლელი სქესობრივი როლებისა და რასობრივი/ეთნიკური სტერეოტიპების გამო? კლიენტის სექსუალურმა ორიენტაციამ ხომ არ გამოიწვია პროფესიული არჩევანის გადაჭარბებული შეზღუდვა?
5. არის თუ არა ცნობილი კლიენტისთვის გზა, რომლის გავლაც საჭიროა არჩეული პროფესიის დასაუფლებლად და დარწმუნებულია კლიენტი, რომ შეძლებს ამ გზის გავლას? პროფესიული ალტერნატივები გამოირიცხა უნარების ნაკლებობის თუ აღნიშნული გზების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობის გამო?

პროფესიების შესახებ ინფორმაცია მთავარ როლს თამაშობს გოთფრედსონის მიდგომაში პროფესიული ორიენტაციის/კონსულტირების მიმართ. თეორიის ძლიერი მხარეა ის, რომ კონსულტანტებს აძლევს მიმართულებას ჩამოაყალიბონ კონცეფცია იმისა, თუ როგორ შეიძლება შეიზღუდოს პროფესიული არჩევანი სქესობრივი როლების გავლენით. უფრო მეტიც, რადგან ალბათობა დიდია იმისა, რომ შემოზღუდვისა და კომპრომისის პროცესი იმ პროცესის პარალელურად მიმდინარეობს, რომელსაც რასობრივი და ეთნიკური უმცირესობები და ჰომოსექსუალური და ბისექსუალური ორიენტაციის მქონე ადამიანები განიცდიან, კომპრომისისა და შემოზღუდვის კონსტრუქტების გამოყენება ამ ჯგუფებთანაც შესაძლებელია. თუმცა, რადგან გოთფრედსონის თეორია დაფუძნებულია ვარაუდზე, რომ გადაწყვეტილებას თავად კლიენტი

მიიღებს, მისი გამოყენება ადამიანებთან, რომელთაც არ გააჩნიათ დამოუკიდებლობის
სოციალური ღირებულებები, პრობლემატურია.

სწავლის თეორიაზე დაფუძნებული თეორიები

1979 წელს კრუმბოლცმა გამოაქვეყნა ალბერტ ბანდურას (1977) სოციალური დასწავლის თეორიაზე დაფუძნებული თეორია. მიუხედავად იმისა, რომ ბანდურას მოსაზრებები ქცევის ჩამოყალიბებასთან დაკავშირებით გარკვეულწილად შეიცვალა (მაგ., Bandura, 1986), კრუმბოლცს თავისი თეორია მნიშვნელოვნად არ შეუცვლია. სწავლის თეორიებზე დაფუძნებული თეორიები თვისება-ფაქტორის თეორიებისგან იმით განსხვავდება, რომ ეს უკანასკნელი არ ამახვილებს იმდენად დიდ ყურადღებას პროფესიული/კარიერული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ინდივიდის ისეთი მახასიათებლების მნიშვნელობაზე, როგორებიცაა ინტერესები და ღირებულებები. ისინი უფრო ფოკუსირებულია სწავლის პროცესზე, რომელსაც მივყავართ თვითეფექტურობის რწმენამდე და ინტერესებამდე, და გავლენაზე, რომელსაც ეს ყველაფერი ახდენს პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე. ისინი განსხვავდება განვითარების თეორიებისგან, მაგალითად, იმით, რომ აღნიშნულ თეორიებში ნაკლებად არის ყურადღება გამახვილებული განვითარების სტადიებზე. სწავლის თეორეტიკოსებს სჯერათ: რადგან პროფესიული არჩევანისა და შესაბამისობის გარშემო არსებული ბევრი ფაქტორი დასწავლილია, თეორიებმა ყურადღება უნდა გაამახვილოს სწავლის პროცესებზე, რომელთაც მივყავართ კარიერული განვითარების პროცესისთვის კრიტიკული მნიშვნელობის მქონე რწმენებისა და ქცევების შეძენისკენ.

კრუმბოლცის სოციალური სწავლის თეორია

კრუმბოლცი (1979) და მიტჩელი და კრუმბოლცი (1984, 1990, 1996) პროფესიის არჩევის სოციალური სწავლის თეორიას ბანდურასა (1977) და სხვების ბიჰევიორისტულ თეორიაზე დაყრდნობით აღწერენ და ყურადღებას განმტკიცების თეორიაზე ამახვილებენ. კრუმბოლცი განსაზღვრავს ოთხ ფაქტორს, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიული გადაწყვეტილების მიღებაზე.

1. *გენეტიკური მემკვიდრეობა და განსაკუთრებული შესაძლებლობები.* კრუმბოლცი აღნიშნავს, რომ გარკვეულმა თანდაყოლილმა მახასიათებლებმა შესაძლოა შემზღუდველი გავლენა მოახდინოს ინდივიდზე. სხვა ფაქტორები, რომლებმაც ნაწილობრივ მაინც შეიძლება დააწესონ შეზღუდვები, გულისხმობს სხვადასხვა განსაკუთრებულ შესაძლებლობას, როგორებიცაა ინტელექტი, მუსიკალური და შემოქმედებითი ნიჭი, ფიზიკური კოორდინაცია.
2. *გარემო პირობები და მოვლენები.* ეს ფაქტორი მოიცავს იმ გავლენებს, რომლებიც შესაძლოა ინდივიდის კონტროლს არ ექვემდებარებოდეს, მაგრამ უკავშირდებოდეს მას იმ გარემოს საშუალებით, რომელშიც ცხოვრობს. ზოგიერთი გავლენა შესაძლოა ფართო გაგებით სინთეტური იყოს; სხვები შესაძლოა ბუნებრივი ძალების შედეგი იყოს. ამ ადამიანურმა თუ ბუნებრივმა ელემენტებმა შესაძლოა გამოიწვიოს მოვლენები, რომლებიც გავლენას ახდენს ინდივიდის საგანმანათლებლო და პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე. ამ ტიპის გავლენების მაგალითები მოიცავს სამუშაო და ტრენინგ-შესაძლებლობებს, ტრენინგის მონაწილეთა და თანამშრომელთა შერჩევის სოციალურ პოლიტიკას და

პროცედურებს, შრომისა და გაერთიანებების შესახებ კანონსა და რეგულაციებს, ფიზიკურ მოვლენებს, როგორებიცაა მიწისძვრა და წყალდიდობა, ბუნებრივი რესურსების არსებობას, ტექნოლოგიურ განვითარებას, ცვლილებებს სოციალურ მოწყობაში, ოჯახის გამოცდილებასა და რესურსებს, განათლების სისტემებს, სამეზობლოსა და თემის გავლენებს.

3. *სწავლის გამოცდილება.* სწავლის ყველა გამოცდილება გავლენას ახდენს ინდივიდის განათლებასა და კარიერასთან დაკავშირებულ გადაწყვეტილებებზე. სწავლის პროცესის სირთულის აღიარებასთან ერთად, კრუმჰოლცს მაგალითად სწავლის მხოლოდ ორი ტიპი მოჰყავს: ინსტრუმენტული და ასოციაციური დასწავლის გამოცდილება. ინსტრუმენტული დასწავლის გამოცდილებას ის აღწერს როგორც ინდივიდის ზემოქმედებას გარემოზე გარკვეული შედეგების მისაღებად. ასოციაციური დასწავლის გამოცდილება კი არის სიტუაცია, რომელშიც ინდივიდი სწავლობს ექსტერნალურ სტიმულზე რეაგირებით, რეალურ ან ფიქტიურ მოდელებზე დაკვირვებით, ან ორი მოვლენის დროისა და ადგილის მიხედვით დაწყვილებით.
4. *დავალების შესრულებისთვის საჭირო უნარები.* ეს არის უნარები, რომელთაც ინდივიდი იყენებს ყოველ ახალ დავალებასა ან პრობლემასთან გამკლავებისას. ამ უნარების მაგალითებია შესრულების სტანდარტები და ღირებულებები; შრომითი ჩვევები; აღქმისა და კოგნიტური პროცესები, როგორებიცაა ყურადღება, ინფორმაციის შენახვა, გამეორება, კოდირება (მეხსიერების პროცესები) და ა.შ. ამ უნარების გამოყენება გავლენას ახდენს თითოეული დავალებისა თუ პრობლემის შედეგზე, შედეგი კი, თავის მხრივ, ახდენს უნარების მოდიფიცირებას.

კრუმჰოლცის მიხედვით, ინდივიდი მუდმივად „ეჯახება“ სწავლის გამოცდილებას, თითოეულ გამოცდილებას მოჰყვება ჯილდო ან სასჯელი, რაც, თავის მხრივ, ინდივიდის უნიკალურობას ქმნის. სწავლის გამოცდილებასთან ამგვარი მუდმივი ინტერაქცია წარმოქმნის სამი ტიპის შედეგს, რომელთაც კრუმჰოლცი უწოდებს (1) მე-ს გენერალიზაციებს (მე-ს ხატის შექმნა), (2) დავალების შესრულებისთვის საჭირო უნარებსა და (3) ქმედებებს. მე-ს გენერალიზება ღია ან ფარული თვითგანაცხადია, რომელიც აფასებს ინდივიდის მიერ საკუთარი რეალური დავალების ან სხვის მაგივრად გაკეთებული საქმის შესრულებას დასწავლილ სტანდარტებთან მიმართებაში. გენერალიზაცია შეიძლება იყოს ან არ იყოს ზუსტი, როგორც მე-კონცეფცია შეიძლება დაემთხვეს ან არ დაემთხვეს იმ კონცეფციას, რომელსაც სხვები აკუთვნებენ ინდივიდებს. დავალების შესრულებისთვის საჭირო უნარები მოიცავს შრომით ჩვევებს, მენტალურ მოდელებს, აღქმისა და აზროვნების პროცესებს, შესრულების სტანდარტებსა და ღირებულებებს და სხვ. ქმედებები ქცევის განხორციელებაა, მაგალითად, განაცხადის შეტანა ვაკანტურ პოზიციაზე, განათლების ძირითადი სფეროს შეცვლა, ქცევა წარმოქმნის გარკვეულ შედეგებს, რომლებიც გავლენას ახდენს სამომავლო ქცევაზე.

რომ შევაჯამოთ, ინდივიდი ქვეყნიერებას გარკვეული გენეტიკური მახასიათებლებით ევლინება: რასა, გენდერი, აღნაგობა, გარკვეული შესაძლებლობები და შეზღუდვები. დროთა განმავლობაში ინდივიდი აღმოაჩენს გარემოსთან დაკავშირებულ ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ მოვლენებსა და მდგომარეობებს. იგი სწავლობს ამ აღმოჩენებიდან, ივითარებს

თვითდაკვირვებისა და დავალების შესრულების უნარებს, რომელთაც ახალი მოვლენებისა და აღმოჩენების მიმართ იყენებს. წარმატება და წარუმატებლობა, რომელიც ამ აღმოჩენებს მოჰყვება, გავლენას ახდენს ინდივიდის მიერ არჩეულ სამოქმედო კურსზე სწავლის შემდგომი გამოცდილების მიმართ. ამ დროს იზრდება ალბათობა იმისა, რომ იგი გააკეთებს წარმატების მომტანი ქმედების მსგავს არჩევანს და თავს აარიდებს წარუმატებლობის მომტან ქმედებებს. პროცესს ართულებს არასტაბილურობის ასპექტები, რადგან ინდივიდი სწავლის მუდმივი გამოცდილების შედეგად იცვლება. აგრეთვე იცვლება სიტუაცია (გარემოსთან დაკავშირებული კულტურული და სოციალური მდგომარეობისა და დინამიკის გამო).

კრუმბოლცის თეორიის სტატუსი და გამოყენება კრუმბოლცის თეორიამ (Krumboltz, 1996; Mitchell & Krumboltz, 1996) მკვლევრებისა და პრაქტიკოსების ძალიან მცირე ყურადღება მიიქცია მიუხედავად იმისა, რომ მას ბევრი რეკომენდაციის მოცემა შეუძლია. ის განსაკუთრებით მიმზიდველია პროფესიული კონსულტირების საფუძველად გამოყენებისთვის. კრუმბოლცი უარყოფს ტრადიციულ შეხედულებას, რომ პროფესიული კონსულტირების მიზანია გადაწყვეტილების მიმღები პირის თვისებების შესაბამისი პროფესიის არჩევა. ის გვთავაზობს, რომ მიზანი უნდა იყოს საკუთარი თავის ცოდნისა და იმ უნარების შეძენის მხარდაჭერა, რომლებიც საჭიროა მუდმივად ცვალებად, განუსაზღვრელობით სავსე სამყაროსთან ურთიერთობისთვის. მან შეიმუშვა კარიერული რწმენების კითხვარი (Krumboltz, 1991) და მისი თანმხლები სახელმძღვანელო (Levin, Krumboltz, & Krumboltz, 1995). კითხვარი ეხმარება ადამიანებს თავიანთი რწმენების იდენტიფიცირებასა და მათ ინტეგრირებაში თავიანთ ინტერესებთან. კრუმბოლცის მიხედვით, ინდივიდები, რომლებიც არ იყენებენ მათ წინაშე წარმოქმნილ სწავლის შესაძლებლობებს, ცუდ გადაწყვეტილებებს იღებენ.

ზემოაღნიშნულის გარდა, პროფესიულმა კონსულტაციამ ინდივიდები მათ წინაშე არსებული სწავლის შესაძლებლობების ამოცნობისა და მათგან სარგებლის მიღებისთვის უნდა შეამზადოს. პროფესიული კონსულტაციის დროს უნდა გაითვალისწინოთ:

1. კონსულტაციის პროცესის დაწყებისას საკუთარი არსებული მდგომარეობის შენარჩუნების მაგივრად, კლიენტები უნდა მოემზადონ ცოდნისა და უნარების გაფართოებისთვის. პროფესიული კონსულტანტები უნდა დაეხმარონ კლიენტებს მათი მიმდინარე სტატუსის წარმოდგენაში და ცვლილებისა და ზრდის გეგმის შედგენაში. ცვლილების დაგეგმვით კლიენტები აფართოებენ თავიანთი შესაძლებლობების სტრუქტურებს.
2. კლიენტები საჭიროებენ მუდმივად ცვალებადი პროფესიული ლანდშაფტისთვის მომზადებას.
3. მიუხედავად იმისა, რომ კლიენტის კარიერული განვითარების პრობლემების დიაგნოსტიკა პროფესიული კონსულტაციის ერთ-ერთი ნაბიჯია, ის არ არის საკმარისი. კლიენტებს სჭირდებათ გაძლიერება, რათა შეძლონ ცვალებად სამყაროში არსებულ სტრესორებთან გამკლავება.
4. პროფესიულმა კონსულტანტებმა უნდა გააფართოონ ფოკუსი და დაეხმარონ კლიენტს სამუშაოსთან დაკავშირებული პრობლემების დაძლევაში. კლიენტებმა უნდა გაიაზრონ საკუთარი ღირებულებები და ის, თუ რას მოაქვს მათთვის კმაყოფილება. მათ უნდა აიღონ

კონტროლი საკუთარ ცხოვრებაზე, შეძლონ სამუშაო ადგილზე წარმოქმნილი პრობლემების დაძლევა, მათ შორის იმისა, თუ როგორ დაწინაურდნენ და როგორ გავიდნენ პენსიაზე.

კრუმბოლცის მიდგომას პროფესიული კონსულტაციის მიმართ მნიშვნელოვანი დამსახურება აქვს, განსაკუთრებით ჩვენი საზოგადოების არაპრივილეგირებული და მარგინალიზებული ჯგუფებისთვის. კრუმბოლცს არ აკმაყოფილებს, რომ ამ ჯგუფების წარმომადგენლებმა უბრალოდ მიიღონ თავიანთი სტატუსი ქვო. მისი აზრით, საჭიროა ძალისხმევისა და მიზნის მიღწევის შემთხვევაში პოზიტიური განმტკიცების გამოყენება და აღნიშნავს, რომ ზოგიერთი კლიენტი ნეგატიურ გარემოში ცხოვრობს. კრუმბოლცის მიხედვით, კლიენტების მიერ პროფესიასთან/კარიერასთან დაკავშირებული დავალებების შესრულებისთვის საჭიროა ქცევითი რეპეტიციისა და კოგნიტური ვარჯიშის გამოყენება, აგრეთვე, იმ როლურ მოდელებზე მითითება, რომლებთანაც მეტოქეობის გაწევას შეძლებენ ინდივიდები. აქვე მნიშვნელოვანია იმ რწმენებისთვის წინააღმდეგობის გაწევა, რომლებიც ზღუდავენ ზრდასა და ცოდნის მიღებას, და კლიენტის დახმარება პროქსიმალური და ტერმინალური მიზნების დასახვაში. რომ შევაჯამოთ, კრუმბოლცი წარმოგვიდგენს პროფესიული ორიენტაციისა და კონსულტაციის დინამიკურ მოდელს, რომლის გამოყენება შესაძლებელია როგორც ქალებთან, ისე მამაკაცებთან, აგრეთვე, ინდივიდუალისტური ხედვის მქონე რასობრივ და ეთნიკურ უმცირესობებთან. მე მეჯრა, რომ კრუმბოლცის მიდგომის გამოყენება აგრეთვე სასარგებლო იქნება კოლექტივისტური ხედვის მქონე ინდივიდებთან და ამის შემოწმება არ არის რთული. კლიენტი ინდივიდის მაგივრად შესაძლოა იყოს ოჯახი ან ჯგუფი, და კონსულტირების ზოგიერთი ტექნიკის გამოყენება შესაძლებელია ზომიერად, ისე რომ გამოჩნდეს დამსახურებული პატივისცემა ოჯახის გადაწყვეტილების მიმღები პირის მიმართ. კრუმბოლცის მიდგომის გამოყენება შესაძლებელია ადამიანებთან, რომელთაც ეშინიათ დისკრიმინაციის, მათ შორის, ეთნიკურ და რასობრივ უმცირესობებთან, ჰომოსექსუალ, ბისექსუალ და ტრანსგენდერ კლიენტებთან.

სოციალურ-კოგნიტური პერსპექტივა

კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორია, რომელიც ალბერტ ბანდურას (1986) სოციალურ-კოგნიტურ თეორიას ეფუძნება, გარკვეულწილად ჰგავს კრუმბოლცის თეორიას. თუმცაღა ამ ორ თეორიას შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებებიც არის. ყველაზე მნიშვნელოვანი განსხვავება კი ის არის, რომ ლენტი, ბრაუნი და ჰაკეტი (1995, 1996, 2002) უფრო მეტად უსვამენ ხაზს თვითრეგულაციურ, განსაკუთრებით თვითეფექტურობის მოლოდინებთან დაკავშირებულ კოგნიციებს, რაც თანხვედბა ბანდურას პოზიციას. თვითეფექტურობის რწმენები დინამიკური, მუდმივად ცვალებადი თვითაღქმებია, რომელიც ინდივიდს გააჩნია საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ, შეასრულოს გარკვეული დავალებები. აღნიშნული ავტორები ამბობენ: „კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორიის შემუშავებისას ვეცადეთ ბანდურას თეორიის იმ ასპექტების ადაპტირება, განვითარება და გავრცობა, რომლებიც ყველაზე მეტად უკავშირდება ინტერესის ფორმირების, პროფესიის არჩევისა და სამუშაოს შესრულების პროცესებს“ (Lent et al., 2002, p. 258). სოციალურ-კოგნიტური თეორიის ცენტრალური ჰიპოთეზებია:

1. ადამიანებსა და მათ გარემოს შორის ინტერაქცია ძალიან დინამიურია. ამის შედეგი კი არის ის, რომ ინდივიდები ერთდროულად ექცევიან გარემოს ზემოქმედების ქვეშ და, ამასთანავე, თვითონაც ახდენენ გავლენას მასზე.
2. პროფესიასთან დაკავშირებულ ქცევაზე გენეტიკურად განსაზღვრულ მახასიათებლებთან ერთად პიროვნების ოთხი ასპექტი ახდენს გავლენას: ქცევა, რწმენები თვითეფექტურობის შესახებ, მოლოდინები შედეგების მიმართ და მიზნები.
3. რწმენები თვითეფექტურობის შესახებ და მოლოდინები შედეგების მიმართ გავლენას ახდენს ინტერესების განვითარებაზე. ადამიანი ინტერესდება იმით, რისი გაკეთებაც მას კარგად შეუძლია და რის შემდეგაც ღირებულ შედეგებს მიიღებს.
4. თვითეფექტურობის განვითარებაზე გავლენას ახდენს გენდერი, რასა, ფიზიკური ჯანმრთელობა, შეზღუდვები და გარემო ცვლადები, ასევე, მოლოდინები შედეგების მიმართ, მიზნები და საქმიანობის განხორციელება.
5. თვითეფექტურობის, შედეგების მიმართ მოლოდინებისა და მიზნების გარდა რეალურ პროფესიულ არჩევანზე და მის განხორციელებაზე გავლენას ახდენს გარკვეული რაოდენობის პირდაპირი და არაპირდაპირი ცვლადები. პროფესიულ არჩევანსა და განვითარებაზე პირდაპირ ზემოქმედებს დისკრიმინაცია, ეკონომიკური ცვლადები, რომლებიც გავლენას ახდენს მიწოდებასა და მოთხოვნაზე და გადაწყვეტილების მიმღების კულტურა. არაპირდაპირი გავლენები მოიცავს შემთხვევით მოვლენებს.
6. საგანმანათლებლო და შრომითი აქტივობების შესრულების ხარისხი ინდივიდის შესაძლებლობების, თვითეფექტურობის რწმენების, შედეგების მიმართ მოლოდინებისა და დასახული მიზნების ინტერაქციის შედეგია. ყველა პირობა თანაბარი რომ იყოს, ყველაზე მაღალი დონის შესაძლებლობებისა და თვითეფექტურობის მქონე ინდივიდები სამუშაოს ყველაზე მაღალ დონეზე შეასრულებდნენ. თუმცა, რწმენები თვითეფექტურობის შესახებ და შედეგების მიმართ მოლოდინები მუდმივად იცვლება გარემოსთან ინტერაქციის გამო.

სასწავლო სავარჯიშო სტუდენტებისთვის 3.1

თქვენ ხართ პროფესიული კონსულტანტი და კონსულტირების პროცესში იყენებთ კარიერის სოციალურ-კოგნიტურ თეორიას. ჩანს, რომ თქვენს კლიენტს არ აქვს წინსვლისა და პროფესიული მიზნის შერჩევის მოტივაცია. როგორ ფიქრობთ, რა არის მიზეზი, თუ დავუშვებთ, რომ კლიენტს არ აქვს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები?

მინიშნება: პასუხის პოვნა შესაძლებელია მე-6 პიოთეზაში. შესაძლოა, აღნიშნულ შეკითხვას ერთზე მეტი პასუხი ჰქონდეს.

ლენტს, ბრაუნსა და ჰაკეტს (1996) სჯერათ, რომ მათი თეორია ფეხდაფეხ მიჰყვება კოგნიტური ფუნქციონირების მიმართ გაზრდილ ყურადღებას ფსიქოლოგიაში. ადრეული თეორიები, როგორიცაა კრუმბოლცის თეორია (Krumboltz, 1979; Mitchell & Krumboltz, 1996) პროფესიასთან/კარიერასთან დაკავშირებული ქცევის ასახსნელად ზედმეტად ძლიერად ეყრდნობა სწავლის გამოცდილებას და არასაკმარისად ამახვილებს ყურადღებას კოგნიტურ პროცესებზე.

მაგალითად, მათ თეორიაში არ არის ნახსენები არც ოპერანტული და არც კლასიკური განპირობებულობა, რასაც ვერ ვიტყვით კრუმჰოლცის თეორიაზე.

კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორიის სტატუსი და გამოყენება კარიერის სოციალ-კოგნიტური თეორია პირველად 1994 წელს გამოქვეყნდა. მას შემდეგ მან უძლიერესი გავლენა მოახდინა პროფესიული არჩევანის კვლევაზე. კარიერის შეფასების პროცესზე (Betz & Borgen, 2000) ის კიდევ რამდენიმე გზით ახდენს გავლენას. დამატებით, არსებობს მზარდი მტკიცებულებები იმისა, რომ კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორია გავლენას ახდენს კონსულტირების პრაქტიკაზე (Sharf, 2002). პატონმა და მელვინმა (2009) სიღრმისეულად მიმოიხილეს კარიერის განვითარებასთან დაკავშირებული, 2008 წელს გამოქვეყნებული ლიტერატურა. მათ აღმოაჩინეს შვიდი კვლევა და ერთი სტატია, რომლებიც კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორიით იყო სტიმულირებული. სხვა თეორიების მიერ სტიმულირებული სტატიების საშუალო რაოდენობაა ერთი.

კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორიის ერთ-ერთი დაშვებაა, რომ თვითეფექტურობა და ინტერესები ერთმანეთთანაა დაკავშირებული და ინტერესების განვითარება ან გაძლიერება შესაძლებელია მოდელირების, წახალისების ან აქტივობების შესრულების საშუალებით. აქედან გამომდინარე, კლიენტთა ჯგუფებმა, მაგალითად, ქალებმა, რომელთაც კონკრეტულ აქტივობებში ჩართვის მცირე შესაძლებლობა ჰქონდათ პროფესიებისთვის სქესის მინიჭების გამო, ამ თეორიის გამოყენებით შეიძლება დიდი სარგებელი ნახონ. ლენტი, ბრაუნი და ჰაკეტი (2002) აგრეთვე გვთავაზობენ, რომ კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორია შესაძლოა სასარგებლო იყოს სხვა ისეთ ჯგუფებთან სამუშაოდ, როგორებიცაა ეთნიკური და რასობრივი უმცირესობები, რომელთაც დისკრიმინაციის ან სიღარიბის გამო პროფესიასთან დაკავშირებულ აქტივობებში ჩართვის ნაკლები შესაძლებლობები აქვთ. მკვლევრები აღნიშნავენ, რომ თეორია წარმატებით გამოიყენებიათ პატიმარ ქალებთან, ჰომოსექსუალებთან და ფსიქიკური დაავადებების მქონე ზრდასრულებთან.

ლენტი და მისი კოლეგები (2002) გვთავაზობენ კარიერის სოციალურ-კოგნიტური თეორიის ორი ტიპის გამოყენებას. პირველი იწყება ტრადიციული ტესტური მონაცემების შეგროვებით მოთხოვნილებების, ღირებულებების და მიღწევების შესახებ. ამ მონაცემების გამოყენება შესაძლებელია უკვე განვითარებული უნარებისა და იმ სიტუაციების განსაზღვრისთვის, რომლებშიც მათი გამოყენება შესაძლებელი ისე, რომ ინდივიდს კმაყოფილება მოუტანოს.

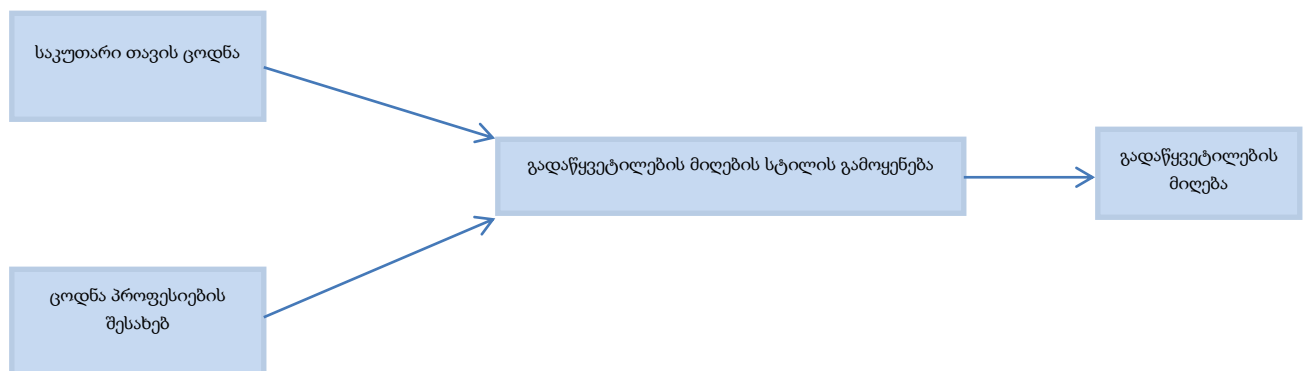
ლენტი და მისი კოლეგები (2002) თეორიის გამოყენების მეორე შესაძლებლობასაც განიხილავენ: ეს არის მოდიფიცირებული, პროფესიული სტრუქტურის ამსახველი პროფესიული ბარათების გამოყენება. თავდაპირველად კლიენტს ბარათების ორ რიგად დალაგებას სთხოვენ: “კითხვის ნიშნის ქვეშ” და “ავირჩევდი”. შემდგომ ორი სვეტი იყოფა კატეგორიებად, რომლებიც ასახავს თვითეფექტურობას (შესაძლოა ამერჩია, საჭირო უნარები რომ მქონოდა) და მოლოდინებს შედეგების მიმართ (შესაძლოა ამერჩია, პროფესია რომ მთავაზობდეს იმას, რაც ჩემთვის ღირებულია). სორტირების ეს პროცესი ეხმარება კონსულტანტს გადაწყვეტილებების საფუძვლადმდებარე ზოგიერთი კოგნიციის აღმოჩენაში. ეს კეთდება სორტირების პროცესში გარკვეული საქმიანობების გამოსარიცხად ან შესანარჩუნებლად და კლიენტის კოგნიციების სიზუსტის შესამოწმებლად.

და ბოლოს, უნდა შემოწმდეს რამდენადაა შეასძლებელი წინა ნაწილში წარმოდგენილი მიტჩელისა და კრუმჰოლცის (1996) რეკომენდაციების გამოყენება კარიერის სოციალურ-კოგნიტურ თეორიასთან მიმართებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ლენტი და მისი კოლეგები და კრუმჰოლცი თავიანთი კვლევების შედეგად სხვადასხვაგვარ დასკვნამდე მივიდნენ, ორივე თეორია სწავლის თეორიაზეა დაფუძნებული და ალბერტ ბანდურას (1977, 1986) სოციალური დასწავლის თეორიას ეყრდნობა.

პროფესიული არჩევანის კარიერული ინფორმაციის გადამუშავების მოდელი

პროფესიული არჩევანის კარიერული ინფორმაციის გადამუშავების მოდელი (CIP) პირველად 1991 წელს წარმოადგინეს (Peterson, Sampson & Reardon, 1991), ხოლო 2002 წელს გადაამუშავეს პეტერსონმა, სამპსონმა, რეარდონმა და ლენცმა. ზემოაღწერილი სოციალურ-კოგნიტური მოდელის მსგავსად, ესეც სწავლის თეორიას ეყრდნობა. თუმცა ლენტის, ბრაუნისა და ჰაკეტისგან განსხვავებით, რომლებიც თავიანთი თეორიის საფუძვლად ზანდურას 1986 წლის ნაშრომს იყენებდნენ, პეტერსონი და მისი კოლეგები ეყრდნობიან სწავლის თეორიის იმ განშტოებას, რომელიც ინფორმაციის გადამუშავებაზეა ფოკუსირებული. გარდა ამისა, რეკომენდაციების საფუძვლად, რომელთაც ისინი კარიერული პრობლემების მოგვარებასთან დაკავშირებით იძლევიან, ისინი კოგნიტური თერაპეუტის, მაიჰენბაუმის (1977) ნამუშევარს იყენებენ.

ნახაზი 3.1 CIP თეორიის გამოსახულებას წარმოადგენს. ის აჩვენებს, რომ პროფესიული/კარიერული გადაწყვეტილებების მისაღებად ინდივიდებს ესაჭიროებათ ორი ტიპის ცოდნა: საკუთარი თავისა და პროფესიების შესახებ, რაც იდენტურია პირველად 1909 წელს წარმოდგენილი პარსონსის მოსაზრებებისა. თუმცა, პარსონს ყურადღება არ მიუქცევია გადაწყვეტილების მიღების პროცესისთვის. როდესაც პროფესიული/კარიერული გადაწყვეტილების მიღების დრო დგება, ინდივიდები მიმართავენ უკვე განვითარებულ ინფორმაციის გადამუშავების უნარებს, რომლებიც გაერთიანებულია გადაწყვეტილების მიღების საკუთარი სტილის ცოდნის კატეგორიაში.



ნახაზი 3.1 პროფესიული არჩევანის CIP მოდელი. წყარო: Career Development Services: Cognitive Approach, by G. W. Peterson, J.P. Sampson, Jr and R.C. Reardon. © 1991.reprinted with permission of Wadsworth, a division of Thomson Learning: www.thomsonrights.com

გადაწყვეტილების მიღების პროცესი შეიძლება CASVE აკრონიმის ქვეშ გაერთიანდეს: კომუნიკაცია (C), ანალიზი (A), სინთეზი (S), ღირებულებები (V) და აღსრულება (E). კომუნიკაციის (C) ფაზა იწყება ორგანიზმის შიგნიდან ან გარედან მომდინარე სიგნალით, რომ პრობლემა არსებობს. ამ სიგნალის პასუხად ინდივიდები ცდილობენ პრობლემის მახასიათებლების განსაზღვრას (A). სინთეზირების ფაზაში (S) ინდივიდები წარმოადგენენ

პრობლემის გადაჭრის გზებს და შემდეგ ახდენენ რეალისტური ვარიანტების იდენტიფიცირებას. ღირებულებების (V) სტადიაზე ინდივიდი საკუთარ ღირებულებების სისტემაზე დაყრდნობით აკეთებს დანახარჯისა და სარგებლის ანალიზს. ბოლოს, ხდება არჩეული ალტერნატივების განხორციელების გეგმების შემუშავება და აღსრულება (E).

გადაწყვეტილების მიღების დროს გამოყენებული მეტაკოგნიციები კოგნიტური ფუნქციებია, რომლებიც არსებითია ამ პროცესის მონიტორინგისა და რეგულირებისთვის. ისინი მოიცავს მცირე დროში პროფესიულ/კარიერულ პრობლემასთან დაკავშირებული ინფორმაციის შეძენას, შენახვას, აღდგენასა და გადამუშავებას. პირველადი მეტაკოგნიციები მოიცავს საკუთარ თავთან საუბარს, თვითშემეცნებას, მონიტორინგსა და კონტროლს. საკუთარ თავთან საუბარი არის გადაწყვეტილების მიმღები პირის შინაგანი დიალოგი. იმისათვის, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესი ოპტიმალურად წარიმართოს, საკუთარ თავთან საუბრის საერთო ბუნება პოზიტიური უნდა იყოს (მაგ., „მე გადაწყვეტილებებს კარგად ვიღებ“, „ბევრი რამის კეთება შემიძლია“). თვითშემეცნება მეტაკოგნიციაა, რომელიც ეხმარება გადაწყვეტილების მიმღებს ზედმეტი, არასაჭირო ფაქტორების თავიდან არიდებასა და იმის გაცნობიერებაში, რომ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ყველაზე მეტად ის თავად არის ჩართული. მონიტორინგისა და კონტროლის ფუნქციას დროებითი განზომილება აქვს („სად ვარ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში?“ და „სად არის საჭირო, რომ ვიყო ამ დროს?“). ეს მეტაკოგნიცია საშუალებას აძლევს ადამიანებს, გაიგონ, შეაგროვონ თუ არა საკმარისი ინფორმაცია, როდისაა საჭირო უკან დაბრუნება და როდისაა ერთი ეტაპიდან მეორეზე გადასვლის დრო.

პროფესიული და ფსიქოკონსულტანტებისთვის დიდ საზრუნავს წარმოადგენს კლიენტი, რომელიც რაღაც მიზეზის გამო არ არის კარგი გადაწყვეტილების მიმღები. კარიერული მოსაზრებების კითხვარი (CTI) შეიქმნა გადაწყვეტილების მიღების პრობლემების სხვადასხვა ასპექტის დიაგნოსტიკისთვის (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1996). CTI-ს დებულებები უკავშირდება ნახაზ 3.1-ზე წარმოდგენილ ბლოკებს და მოიცავს აღსრულების პროცესებს, CASVE ციკლს, საკუთარი თავის ცოდნასა და პროფესიების შესახებ ინფორმაციის ფლობას. ამ ინსტრუმენტმა CIP თეორია უფრო გამოსადეგი უნდა გახადოს პრაქტიკოსებისთვის და, აგრეთვე, უნდა მოახდინოს კვლევების სტიმულირება.

კარიერული ინფორმაციის გადამუშავების მოდელის სტატუსი და გამოყენება როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ CIP მოდელი პირველად 1991 წელს გამოქვეყნდა. დღემდე მოდელთან დაკავშირებული კვლევები და პუბლიკაციები თეორიის ავტორების ძალისხმევით შედეგს წარმოადგენს. 2008 წელს გამოქვეყნდა ორი კვლევა (Clemens&Milsom, 2008; Paivandy, Bullock, Reardon, & Kelly, 2008), რომელთაგანაც მხოლოდ ერთში იყო ჩართული თეორიის ერთ-ერთი ავტორი (Reardon). ეს გვაძლევს იმის თქმის საფუძველს, რომ შესაძლოა თეორია მიმზიდველი ხდება უფრო ფართო აუდიტორიისთვის.

CIP მოდელის გამოყენება იწყება ინდივიდის შეფასებით, რამდენადაა მზად გააკეთოს კარგად გააზრებული პროფესიული/კარიერული არჩევანი და რამდენად გააჩნია მას ამისათვის საჭირო კოგნიტური და ემოციური შესაძლებლობები. მზაობის შეფასებისას პროფესიული კონსულტანტები ოთხ ფაქტორს იკვლევენ:

- საკუთარი თავის მაღალ დონეზე ცოდნა და ამ ცოდნის გამოყენების სურვილი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.
- შრომის სამყაროს აღმოჩენის სურვილი.
- გადაწყვეტილების პროცესის შესახებ ინფორმაციის მიღებისა და ამ პროცესში ჩართულობის მოტივაცია.
- გაცნობიერება იმისა, თუ როგორ გავლენას ახდენს ნეგატიური აზრები პრობლემის გადაჭრაზე და დახმარების მოძიების სურვილი საჭიროების შემთხვევაში.

პროფესიული კონსულტანტებისთვის მეორე საყურადღებო ფაქტორს წარმოადგენს ტერმინი, რომელსაც პეტერსონი და მისი კოლეგები (1991) *კომპლექსურობის ფაქტორს* უწოდებენ. მოკლედ რომ ვთქვათ, კომპლექსურობა მიუთითებს კონტექსტუალურ ფაქტორებზე, რომლებიც ყველა ვარიანტში მოახდენს გავლენას პროცესზე. ამაში შედის ოჯახთან დაკავშირებული ცვლადები, დამსაქმებელი ორგანიზაციები, საზოგადოება, ეკონომიკური ცვლადები და ა.შ. მკვლევრებმა დაასკვნეს, რომ ადამიანები უმკლავდებიან ან კოგნიტურ ფაქტორებს, როგორიცაა მოლოდინები დისკრიმინაციის მიმართ, ან რთულ კონტექსტუალურ ფაქტორებს. მზაობის შეფასება შესაძლებელია კარიერული მოსაზრებების კითხვარით (Sampson et al., 1996), რომელიც სამი სკალისგან შედგება: დაბნეულობა გადაწყვეტილების მიღებისას, შფოთვა ვალდებულების აღების მიმართ, გარეგანი კონფლიქტი.

პეტერსონი და მისი კოლეგები (2002) პროფესიული კონსულტირების შვიდნაბიჯიან მოდელს გვთავაზობენ:

1. **საწყისი ინტერვიუს ჩატარება** პროფესიული კონსულტანტი ხდება კლიენტს ურთიერთობების დასამყარებლად, პროფესიული კონსულტაციის პროცესის განსამარტად და კლიენტის საჭიროებების დასადგენად. სესიის ბოლოს, კლიენტს ეძლევა ინფორმაცია პროცესის შესახებ, რომელშიც მოგვიანებით ცვლილებების შეტანა შესაძლებელია.
2. **წინასწარი შეფასების ჩატარება** კონსულტანტი და კლიენტი განსაზღვრავენ კლიენტის მზაობას პროფესიული/კარიერული გადაწყვეტილების მიღებისათვის.
3. **პრობლემის ერთობლივად განსაზღვრა და გამომწვევი მიზეზების გაანალიზება**
4. **მიზნების ფორმულირება**
5. **სწავლის საწყისი გეგმის შემუშავება** ამ ეტაპზე ხდება იმ რესურსების განხილვა, რომელთაც შეიძლება კლიენტი დაეყრდნოს და აქტივობების განსაზღვრა, რომლებიც მას მიზნების მიღწევაში დაეხმარება.
6. **ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის განხორციელება**
7. **მიზნების მიღწევის შეფასება** კონსულტანტი ეხმარება კლიენტს მიღებული ცოდნისა და გამოიმუშვებული უნარების გამოყენებაში შემდგომი გადაწყვეტილებების მიღებისას.

მცირე ინფორმაცია თუ არსებობს CIP მოდელის გამოყენების შესახებ რასობრივ და ეთნიკურ უმცირესობებთან; შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან; გეი, ლესბოსელი, ბისექსუალ და ტრანსსექსუალ კლიენტებთან. ნათელია, რომ მოდელი განკუთვნილია იმ

ადამიანებისთვის, რომლებიც მოელიან, რომ თავად მიიღებენ გადაწყვეტილებას. უფრო მეტიც, CIP (Sampson et al., 1996) ინტრუზიულია, ანუ კლიენტებს მოეთხოვებათ საკუთარი მოსაზრებებისა და ფიქრების აღწერა. ამგვარი მიდგომა შესაძლოა არ იყოს შესაფერისი კულტურულ უმცირესობებთან, როგორებიცაა ზოგიერთი აზიელი ამერიკელი და მკვიდრი ამერიკელი (Brown, 2002).

პოსტმოდერნისტული თეორიები

კარიერის კონტექსტუალური თეორია

როგორც ამ თავის დასაწყისში აღვნიშნეთ, აქ წარმოდგენილია ორი თეორია, რომლებიც ეფუძნება პოსტმოდერნისტულ ფილოსოფიას ლოგიკური პოზიტივიზმის საწინააღმდეგოდ. ერთ-ერთი პოსტმოდერნისტული თეორიაა იანგის, ვალაჩისა და კოლინის (2002) კონტექსტუალური თეორია. ავტორების მიხედვით, თვისება-ფაქტორის თეორიებში გამოყენებული დიქტომიური მიდგომა პიროვნებისა და სამუშაო გარემოს აღსაწერად შეუფერებელია. მათ სჯერათ, რომ ინდივიდების გაგების ერთადერთი საშუალება არის მათი გარემოს, კონტექსტის შესწავლა, რადგან ისინი ამგვარად იღებენ გამოცდილებას და იაზრებენ ამ გამოცდილების მნიშვნელობას.

კონტექსტუალისტებს არ სჯერათ, რომ ინდივიდების ქცევა გამოწვეულია წარსულში ან აწმყოში მომხდარი მოვლენებით. პროფესიასთან დაკავშირებული ქცევები ინდივიდის მიერ შექმნილი კონტექსტის (რომელშიც ის ფუნქციონირებს) მიზანზე მიმართული შედეგებია. **მოვლენის გასაგებად, უნდა დავიწყოთ თავად მოვლენით, განვსაზღვროთ ინდივიდი როგორ ხედავს მას და განვავსოთ ამ წერტილიდან.**

იანგი და მისი კოლეგები (2002) აგრეთვე ამტკიცებენ, რომ პროფესიასთან დაკავშირებული ქმედებები მოიცავს მიზანზე ორიენტირებული ქცევების სერიას, რომელთაც წარმართავს როგორც ინდივიდი, ისე სოციალური კონტექსტი, რომელშიც ისინი არიან ჩართულნი. ქმედებებს ავტორები სამ ნაწილად ყოფენ: (1) ქცევები, რომლებზე დაკვირვება შეუძლებელია, (2) შინაგანი პროცესები, რომლებზე დაკვირვება შეუძლებელია, (3) მნიშვნელობა ან შედეგები, რომელთა ინტერპრეტირებას ახდენენ ინდივიდები ან სხვები, ვინც ქმედებებს აკვირდებიან. ერთობლივი ქმედებები, როგორცაა პროფესიული კონსულტაცია, ადამიანებს შორის მიმდინარეობს. ამ პროცესში ხდება ერთობლივი მიზნების ფორმულირება, „მოთამაშეები“ კი ერთვებიან ერთობლივ ქმედებებში, რომელთაც აქვთ როგორც პიროვნული, ისე სოციალური მნიშვნელობა. პროექტები გრძელვადიანი ერთობლივი ან ინდივიდუალური ქმედებებია, როგორებიცაა, მაგალითად, პროფესიისთვის /კარიერისთვის მომზადება.

ქმედებები მიმდინარეობს თანმიმდევრული ნაბიჯების სახით, რომელთაც ადგილი აქვს სოციალურ კონტექსტში, რომლისგანაც მოქმედი პირის გამოყოფა არ შეიძლება. პროფესიასთან დაკავშირებული ქმედებებისა და პროექტებისაგან გამომდინარე მნიშვნელობის ინტერპრეტირება ხდება არა მარტო უშუალო კონტექსტის, არამედ ინდივიდის მიზნების მიხედვით (Young et. al., 2002). ასევე, ინტერპრეტაციაზე გავლენას ახდენს მოქმედი პირის კულტურა და სქესი, რადგან ამ ცვლადების გავლენით განვითარებული აღქმები განსხვავდება ერთმანეთისგან. ინტერპრეტაცია ორ დონეზე მიმდინარეობს: მიმდინარე (აწმყო) კონტექსტში, რომელიც ქმედებების ნაკადს ეფუძნება და წინასწარ განჭვრეტილ სამომავლო კონტექსტში. ამ მოვლენების აღსაწერად ინდივიდები ქმნიან ისტორიებს, რომლებიც კარიერასთან/პროფესიასთან დაკავშირებული ცხოვრებისეული მოვლენების დროებით ინტერპრეტაციას წარმოადგენს. თუ ინდივიდს ეკითხებიან - „რატომ აირჩიე ამჟამინდელი პროფესია/კარიერა?“ - ის თავის ისტორიას აგებს იმ მოვლენის ინტერპრეტაციაზე დაყრდნობით, რომელმაც უბიძგა პროფესიისკენ/კარიერისკენ და, აგრეთვე, თავიანთ ინტერპრეტაციებზე დაყრდნობით იმის შესახებ, თუ რისი გავლენა სურს ან

სჭირდება კითხვის დამსმელს. პროფესიულ კონსულტანტს ევალება, დაეხმაროს კლიენტს თავისი ისტორიის მომავლის კონტექსტზე პროექციაში, მომავალზე გადატანაში.

პროფესიულ კონსულტაციაში კონტექსტუალური თეორიის გამოყენების შესახებ რამდენიმე პუბლიკაციაა ხელმისაწვდომი (მაგ., Savickas, 1995; Young et. al., 2002). სავიკასი გვთავაზობს ხუთნაბიჯიან მიდგომას, რომელიც გამომწვევი ისტორიებით იწყება და განსახილველი თემების იდენტიფიკაციის საშუალებას იძლევა. ეს თემები კლიენტის მიერ ხშირად აღნიშნული მოსაზრებებია პროფესიული/კარიერული პრობლემის ბუნების შესახებ. თემის ან თემების აღწერის შემდეგ კონსულტანტი თავად „უყვება“ ან აღუწერს ამ თემას კლიენტს. შემდეგ კლიენტი და კონსულტანტი თემის კონტექსტში ახდენენ პრობლემის ინტერპრეტაციას, თემაში ცვლილებების შეტანასა და მის გავრცობას მომავალთან მიმართებაში. პროცესის საბოლოო ნაბიჯია კლიენტის დახმარება იმ ქცევითი უნარების განვითარებაში, რომლებიც საჭიროა უკვე შემუშავებული სამომავლო ისტორიის, თემის განსახორციელებლად.

კონტექსტუალური თეორიის სტატუსი და გამოყენება კონტექსტუალურმა თეორიამ დიდი ყურადღება მიიპყრო და ხელი შეუწყო მრავალი სტატიის შექმნას პროფესიული კონსულტაციის პროცესის შესახებ (იხილეთ Young et. al., 2002). ამ თეორიის გამოყენება კონსულტაციის პროცესში მოგვიანებით, ამავე თავშია განხილული.

კომპლექსურობა, ქაოსი და არასწორხაზოვანი დინამიკა: პროფესიული განვითარებისა და სულიერების ქაოსის თეორია

ბლოხი (2005) თავის თეორიულ მტკიცებას მოდერნიზმსა და მის ფილოსოფიურ საფუძვლებზე თავდასხმით იწყებს, რომლებიც მე-2 თავში წარმოვადგინეთ. ის განსაზღვრავს, თუ რა არის პროფესიის ადაპტური ერთეული და იმეორებს პოსტმოდერნისტული აზროვნების ცენტრალურ მოსაზრებას: ამ სამყაროში ყველაფერი ურთიერთკავშირშია და არაწინასწარმეტყველებადია. ფილმში *პეპლის ეფექტი* (2004) ასახულია იდეა, რომ პეპლის ფრთების მცირე მოძრაობა გავლენას ახდენს ყველაფერზე მთელს მსოფლიოში და ალბათ სამყაროშიც. ამ იდეას ატარებს ბრაითისა და პრაიორის (2005) თეორიული მტკიცება, რომლებმაც იანგის, ვალაჩისა და კოლინის (2002) მსგავსად კონსტრუქტივისტული ხედვა გაიზიარეს იმ განსხვავებით, რომ ბრაითი და პრაიორი ქაოსის თეორიას ეყრდნობიან, ხოლო იანგი და მისი კოლეგები - არა. ქაოსის თეორიის წარმოსადგენად ბლოხის იდეები ავირჩიე იმიტომ, რომ ის თეორიაზე შორს მიდის და პროფესიასა და სულიერებას აკავშირებს ერთმანეთთან:

ბლოხი (2005) თავისი თეორიის შემუშავებას ადაპტური ერთეულების მახასიათებლების ჩამოთვლით იწყებს, რომელთაგანაც ერთ-ერთია პროფესია/კარიერა. მოკლედ მათი აღწერა შემდეგნაირადაა შესაძლებელი:

1. ადაპტურ ერთეულებს, რომელთა მაგალითს კლიენტები წარმოადგენენ, აქვთ საკუთარი თავის შენარჩუნების შესაძლებლობა მიუხედავად იმისა, რომ მათი ფორმები და კომპონენტები შეიძლება შეიცვალოს.
2. ისინი ღია სისტემებია, რომლებიც ენერგიას გარემოსგან იღებენ და შემდეგ უკან აბრუნებენ.

3. ისინი ქსელების ნაწილს წარმოადგენენ და ჩართულები არიან რესურსების ურთიერთგაცვლაში. ეს ქსელები შეიძლება აღიწეროს როგორც მუდმივად გაფართოებადი, ერთმანეთთან დაკავშირებული კონცენტრული (ერთი ცენტრის მქონე) წრეები (მაგ., პეპლის ეფექტი).
4. ისინი სხვა ერთეულების წევრებიც არიან, მაგალითად, პროფესიის, ოჯახების, ჯგუფების, რომლებთანაც თავისუფალ დროს ატარებენ. ამ ნაწილებს ფრაქტალებს უწოდებენ.
5. ისინი დინამიკური და, აქედან გამომდინარე, მუდმივად ცვალებადია. ფორმებისა და კომპონენტების ცვლილების პროცესში ისინი წესრიგსა და ქაოსს შორის მოძრაობენ.
6. ისინი გადიან გარდამავალ პერიოდებს, რა დროსაც ეძებენ შესაბამისობის მწვერვალს, რომელიც მაქსიმალურად ზრდის გადარჩენის შანსებს.
7. ისინი იქცევიან არასწორხაზოვნად მრავალრიცხოვანი და აუხსნელი მოვლენების გამო, რომლებიც ხელს უშლის მათ ფუნქციონირებას.
8. ისინი რეაგირებენ ისე, რომ მცირე ცვლილებამაც შეიძლება დიდი ეფექტი მოახდინოს.
9. ისინი გადიან გარდამავალ პერიოდებს. როცა ამას დაასრულებენ, ისინი შეიძლება შეზღუდონ მიმზიდველებმა (შემზღუდველი ატრაქტორები). ისინი შეიძლება არაერთხელ დაუბრუნდნენ ერთსა და იმავე მდგომარეობას (წერტილოვანი ატრაქტორი), ან იმოდროს წრიულად, მაგრამ არა კონცენტრულად (წრიული ატრაქტორები).
10. გარდამავალი პერიოდების გავლისას ფრაქტალებმა შეიძლება ახალი ფრაქტალები შექმნან.
11. ფრაქტალები მხოლოდ სამყაროს რეალობის ნაწილს წარმოადგენენ. ისინი ერთმანეთზე არიან დამოკიდებული. სულიერება არის ამ ერთიანობის განცდა სამყაროსთან.

ბლოხი (2005) ამ 11 პრინციპს პროფესიული განვითარების თავის თეორიაში იყენებს. ის მიუთითებს, რომ ადამიანები მუდმივად ახდენენ თავიანთი კარიერის რეგენერაციას და თავისუფლად მოძრაობენ კარიერულ ბილიკებს შორის. კარიერა ფრაქტალია და ადამიანების ცხოვრების ნაწილს წარმოადგენს, ხოლო ადამიანები ერთმანეთთან დაკავშირებული ქსელების ნაწილს წარმოადგენენ, რომლებიც ახდენენ საკუთარი თავის გამოძერწვას ან მისთვის ახალი ფორმის მიცემას. როცა ადამიანები მუშაობენ, საკუთარ პროფესიას მისდევენ, ისინი ერთმანეთში ცვლიან რესურსებსა და ენერგიას, რომლებიც მსგავსია სხვა ფრაქტალებში წარმოდგენილი რესურსებისა და ენერგიისა. ადამიანების კარიერა და ცხოვრება ცვალებადია, ხან მოწესრიგებულია, ხან ქაოტური ხდება. მცირე ცვლილებას კარიერაში ხშირად წინასწარ განუსაზღვრელი დიდი ცვლილება მოჰყვება ხოლმე. გარდამავალი პერიოდების გავლისას, რომელიც შეიძლება იყოს ან არ იყოს განგრძობითი პროცესი, ახალი პროფესიის/კარიერის ძიება ხდება შესაბამისობის მწვერვალის ძიება ან საუკეთესოს ძიება, რისი იმედიც შეიძლება ინდივიდს ჰქონდეს. თუმცაღა, ზოგიერთი ადამიანი „იჭედება“, როცა ზოგიერთ ცვლილებას კვლავ არსებულ მდგომარეობაში დაბრუნება მოსდევს. ზოგიერთი ადამიანი განსაზღვრული ადგილიდან განსაზღვრული ადგილისკენ (სამუშაოდან სამუშაოზე) მოძრაობს, ზოგი კი წრიულად. კარიერას/პროფესიას აზრი აქვს, თუ მისი შესწავლის დროს არასწორხაზოვანი ლოგიკა გამოიყენება. კარიერული ცვლილებების და შედეგად მიღებული ფორმებისა და მდგომარეობების წინასწარმეტყველება არ არის შესაძლებელი. მათი გაგება მხოლოდ ფენომენოლოგიურად, ანუ ინდივიდის გადმოსახედიდან, არის შესაძლებელი.

პოსტმოდერნისტული თეორიების სტატუსი და გამოყენება ჯერჯერობით ძალიან ადრეა იმის თქმა, დაუჭერს თუ არა მხარს ბლოხის (2005) თეორიას ბევრი პრაქტიკოსი. თუმცა, დღესდღეობით პრაიორი და მისი კოლეგები (Bright & Pryor, 2006; Pryor, Admundson & Bright, 2008; Pryor & Bright, 2008) აქტიურად ახდენენ ქაოსის თეორიის თავიანთი ხედვის პოპულარიზაციას. აგრეთვე, იკვეთება, რომ ბევრი პროფესიონალი უკვე კეთილგანწყობით შეხვდა ქაოსის თეორიის ფილოსოფიურ საფუძვლებს.

პოსტმოდერნისტული პროფესიული კონსულტაცია

პრაიორმა და ბრაითმა (2005) ქაოსის თეორიის პროფესიულ კონსულტაციაში გამოყენების სახელმძღვანელო გამოაქვეყნეს. მათი რეკომენდაციები შემდეგ კომპონენტებს მოიცავს:

1. მნიშვნელოვანია იმ ხედვის შეთვისება, რომლითაც პროფესიული განვითარება აღიქმება პროცესად, რომელზეც მრავალი ფაქტორი ახდენს გავლენას. ეს ფაქტორები მუდმივად განიცდის სხვადასხვა ხარისხის ცვლილებას.
2. პროფესიულ განვითარებაზე გავლენის მომხდენი ძალების უმეტესობა შემთხვევითი მოვლენებია, რომელთა წინასწარმეტყველება შეუძლებელია, თუმცა შესაძლებელია პასუხების წინასწარ განსაზღვრა უცნობ მოვლენებზე.
3. ინდუქციური და დედუქციური მსჯელობა უნდა ჩანაცვლდეს არასწორხაზოვანი აბდუქციური მსჯელობით, რომელიც დაკავშირებულია პატერნებთან და ურთიერთკავშირებთან და უშვებს, რომ ყველა ტიპის ცოდნა ღიაა კითხვებისათვის. პატერნების იდენტიფიცირების შემდეგ (მაგ., კლიენტს მალევე მოსწყინდა წინა ოთხი სამსახური), კლიენტმა ისინი გასულ მოვლენებს უნდა დაუკავშიროს.
4. მიღებული გადაწყვეტილებების განხილვისას კლიენტებმა უნდა გაითვალისწინონ კონტექსტი, რომელშიც ეს გადაწყვეტილებები იქნა მიღებული - ეს არის გავლენის მომხდენი გარემო ფაქტორები, რომლებიც სახეზე იყო, როცა გადაწყვეტილება იქნა მიღებული.
5. კლიენტები უნდა წახალისდნენ საკუთარ სისტემებში ატრაქტორების (შეზღუდვების) იდენტიფიცირებაში. ბლოხის მსგავსად, ბრაითი და პრაიორი განმეორებადი პატერნების კვლევაზე დაფუძნებით ატრაქტორის სამ ტიპს გამოყოფენ: წერტილოვანი ატრაქტორი, მერყევი ატრაქტორი და წრიული ატრაქტორი. ერთ მიზანზე ორიენტირებული კლიენტი წერტილოვან ატრაქტორს პასუხობს. კლიენტი, რომელიც ორ გავლენას ან ორ არჩევანს შორის იხლიჩება, მაგალითად სტუდენტი, რომელიც ვერ აკეთებს არჩევანს ორ ძირითად სპეციალობს შორის, პასუხობს მერყევი ატრაქტორს. წრიული ატრაქტორი უფრო კომპლექსურია, მაგრამ ხასიათდება განმეორებადი პატერნებით, რომელთაც საბოლოოდ მიუღებელი შედეგები მოაქვს. მაღალი ინტელექტის მქონე ტრანსოკეანური პილოტები შეიძლება აღიქვამდნენ საკუთარი საქმის კომპლექსურობას და მნიშვნელოვნებას, მაგრამ მაინც მოსწყინდეთ და უკმაყოფილება დაეუფლოთ მათ სამუშაოსთან დაკავშირებული გაუცნობიერებელი პატერნის გამო, როგორცაა განმეორებადი დავალებები. უცნობი

ატრაქტორები პარადოქსული, ალოგიკურია და სხვებისგან განსხვავებით არ მოიცავს განმეორებად პატერნებს. თუმცა, ბრაითი და პრაიორი გვთავაზობენ, რომ ცხოვრებისეული პატერნების ანალიზი, მითებისა და მეტაფორების გამოყენება, საბოლოოდ, მაინც გამოავლენს მსგავსებებს იმ ცხოვრებისეულ პატარნებს შორის, რომელთაც ინდივიდები დისტრესამდე მიჰყავს.

პოსტმოდერნისტული ფილოსოფიიდან პროფესიულ კონსულტაციასთან მიმართებაში სულ მცირე ორი მიდგომა გამოიკვეთა. ერთ-ერთი მათგანის მიხედვით, პროფესიული კონსულტაციის მიზანია, დაეხმაროს კლიენტს სამომავლო კარიერის ჩამოყალიბებაში. ეს მოიცავს კონსულტანტისა და კლიენტის ერთობლივ ქმედებას, მოდერნისტული თეორიების საწინააღმდეგოდ, რომელთა მიხედვითაც კლიენტი და კონსულტანტი სხვადასხვა როლს ასრულებენ. ერთობლივი ქმედება გულისხმობს, რომ პროცესში შესაძლოა ერთობლივი მიზნები გამოვლინდეს. აქამდე აღწერილი სიტუაციებისგან განსხვავებით, ერთობლივი მიზნების დასახვა წინასწარ არ ხდება; მიზნების დასახვა სპონტანურად პროცესიდან გამომდინარე მიმდინარეობს. ერთობლივი მიზნის მაგალითია კლიენტის ცხოვრების ისტორიის, ნარატივის შემუშავება და მოყოლა. ქმედებების განხორციელებას ენერგიას ჰმატებს კლიენტსა და კონსულტანტს შორის არსებული კავშირი, რომელიც ემსახურება ცხოვრებისეული ისტორიის შექმნას, რომელიც ერთობლივი კარიერული პროექტის ნაწილი ხდება. იანგი, ვალაჩი და კოლინი (2002) მიუთითებენ, რომ მათ თეორიაში ხაზგასმულია მიზნები. ამას ზოგიერთი პოსტმოდერნისტი უარყოფითად აფასებს, რადგან მიიჩნევენ რომ ეს თეორიას ზედმეტად რაციონალურს ხდის. ისინი ამბობენ, რომ მიზნები ქმედების ორგანიზების ერთ-ერთი საფუძველია და ხშირად ისინი სპონტანურად ცხოვრებისეული მოვლენებიდან გამომდინარე წარმოიქმნება და არ არის წინასწარ განსაზღვრული.

პროფესიული კონსტრუქტების განვითარების გასააზრებლად შესაძლოა სასარგებლო იყოს ნეიმერის ნაშრომის (1998) მიმოხილვა. ადამიანთა უმეტესობა პროფესიული ნარატივის (ისტორიის) შემუშავებას მცირეოდენი სასარგებლო კონსტრუქტით იწყებს საკუთარი თავის შესახებ. თუმცა, სავარაუდოდ, ისინი ვერ მოახერხებენ ისეთი სასარგებლო ცნებების ამოცნობას, როგორებიცაა ღირებულებები და შესაძლებლობები. საკუთარი თავის შესახებ მეტი კონსტრუქტის განვითარების შედეგად, კლიენტები იწყებენ ამ კონსტრუქტების ორგანიზებას, პროფესიულ სტრუქტურასთან მიმართებაში საკუთარი თავის შესწავლის მიზნით. ბევრი კონსტრუქტის განვითარებასთან ერთად ხდება მათი ორ ან მეტ კლასად დაყოფა, მაგალითად, კონსტრუქტები სელფისა და შრომითი სამყაროს შესახებ. კონსულტანტები ინტერპრეტირების გზით კლიენტებს კონსტრუქტების თემებად ორგანიზებაში უნდა დაეხმარონ. სასარგებლო ინტერპრეტაცია შესაძლოა იყოს კრეატიულობაზე ყურადღების გამახვილება, რადგან ის უკავშირდება ორივეს - სამუშაო ადგილს და დარჩენილ ცხოვრებისეულ სივრცეს. აგრეთვე, შესაძლოა სასარგებლო იყოს იმის აღნიშვნა, რომ საჭიროა სამსახურში კოლეგიალობის გამოჩენა და რომ ეს უკავშირდება გარკვეულ კოლატერალურ ოჯახურ ღირებულებებს. ამ პროცესის საბოლოო შედეგია ახალი კონსტრუქტები, რომლებიც დაყოფილი და ორგანიზებულია (ინტეგრირებულია) თემებად (იდებებად).

კონსტრუქტივისტული პროფესიული კონსულტაციის გასაწევად მაინცდამაინც საჭირო არ არის შეფასების ინსტრუმენტების გამოყენება. როცა კლიენტები თავიანთ ისტორიებს ჰყვებიან,

კონსულტანტმა ყურადღება უნდა მიაქციოს, თუ როგორ მიმართავს კლიენტი თავის ენერგიას - ეს არის კლიენტთა წინასწარ განზრახული ქცევა და მისი შედეგი, მაგალითად, სიამოვნება, ტკივილი, სიხარული, სევდა. პიროვნული კონსტრუქტების იდენტიფიცირება ამგვარად შესაძლებელია. თუმცა, ახალი კონსტრუქტების იდენტიფიცირებისა და ორგანიზებისთვის რამდენიმე შეფასების ტექნიკა არის განვითარებული. მაგალითად, შეგიძლიათ, გამოიყენოთ ბარათების დახარისხება - *პროფესიული ბარათების ნაკრები* (Dolliver, 1967), ან ნეიმერის (1992) „ქსოვის ტექნიკა“. ამ უკანასკნელი მიდგომის გამოყენებისას კლიენტს სთხოვენ სამი პროფესიის განსაზღვრას და მათთან დაკავშირებული კონსტრუქტების სპონტანურად გენერირებას. ამ სტრატეგიის გამოყენებისას კონსულტანტი ინიშნავს კლიენტის მიერ გენერირებულ კონსტრუქტებს. კლიენტს უბიძგებენ შეადაროს პროფესიები ერთმანეთს, დაადგინოს, შეაფასოს, რამდენად მიიღებს სიამოვნებას მისგან, ან გამოხატოს ემოციები, რომლებიც კონკრეტულ პროფესიაზე ფიქრისას ეუფლება. ამგვარი ან მსგავსი წაქეზება აგულიანებს კლიენტს კონსტრუქტების შესახებ ფიქრისათვის. ამ შემთხვევაში კონსულტაციის მიზანი არ არის პროფესიებიდან ერთ-ერთის შერჩევა. კონსულტაციის მიზანია კლიენტმა ჩამოაყალიბოს პოზიტიური კონსტრუქტები, რომელთა გამოყენება შესაძლებელი იქნება პროფესიის არჩევისას. ბარათების დახარისხებისას კლიენტებს ბარათების სამ ნაწილად გაყოფას შემდეგი ნიშნით სთხოვენ: პროფესიები, რომელთაც განიხილავენ, პროფესიები, რომელთაც არ განიხილავენ და პროფესიები, რომელთა შემთხვევაში არ არიან დარწმუნებულნი განიხილავენ თუ არა. შემდეგ კლიენტებს სთხოვენ იმ მიზეზების განსაზღვრას, რომელთა გამოც პროფესიები მიიჩნიეს მისაღებად, მიუღებლად ან ჯერ კიდევ მერყეობენ.

იანგი და მისი კოლეგები (2002) მიუთითებენ, რომ პროფესიული კონსულტაციის განუყოფელი ნაწილია ინტერპრეტაცია, რომელიც მოიცავს კლიენტის გამოცდილების მნიშვნელობის გააზრებას. როცა კლიენტი თავის ისტორიებს ჰყვება, იგი კონსულტანტთან ერთად სპონტანურად ახდენს მათ ინტერპრეტირებასა და აზრის გამოტანას. კონსულტანტისთვის ინტერპრეტაციის პროცესს შემდეგი მიზნები აქვს: (1) კლიენტის მსოფლმხედველობის გაგება; (2) კლიენტის დახმარება თავისი მოსაზრებების გაცნობიერებასა და მათ გამოყენებაში ცხოვრებისეულ სივრცეში; (3) კლიენტის მხარდაჭერა კონსტრუქტების გამოყენებაში; (4) კლიენტის კონსტრუქტების შენარჩუნება და არა მათი მიტოვება უფრო მეცნიერული იდეების, როგორებიცაა თვისებები და პიროვნების ტიპები, სასარგებლოდ. ამ პროცესმა კლიენტებს თავიანთ პროფესიულ არჩევანთან დაკავშირებული კონსტრუქტების განსაზღვრის საშუალება უნდა მისცეს. ხშირად ამ კონსტრუქტების მნიშვნელობა სცდება პროფესიის ვიწრო საზღვრებს. კონსტრუქტების იდენტიფიცირების, შეფასების ან უარყოფის შემდეგ, წარმატებული კლიენტები ალაგებენ მათ პრიორიტეტების მიხედვით და ახდენენ მათ ინტეგრირებას გარკვეულ თემებში (იდევში), როგორებიცაა შესაძლებლობები და ღირებულებები. ნარატივებში თემების შეცვლასთან ერთად, კლიენტის ხედვაც იცვლება (Savickas, 1997).

კონსტრუქტივისტული მიდგომები, თეორიაში მაინც, თავისუფალია ღირებულებებისგან. პროფესიული კონსულტანტები სესიების წარმართვისას ივიწყებენ თავიანთ ღირებულებებს და უერთდებიან კლიენტს მისი ცხოვრების ისტორიის შექმნაში და ამხნევენ კარიერული შესაძლებლობების ძიებისას. ამგვარი ღირებულებებისგან თავისუფალი პერსპექტივა საშუალებას გვაძლევს, პოსტმოდერნისტული აზროვნება და თეორიები, როგორიცაა იანგის და მისი

კოლეგების შექმნილი თეორია, გამოვიყენოთ ყველა ჯგუფთან, მათ შორის ეთნიკურ უმცირესობებთან. ღირებულებებისგან თავისუფალ კონსულტანტს შეუძლია დახმარება გაუწიოს კლიენტს და მას ხელს არ შეუშლის საკუთარი ღირებულებათა სისტემა.

მეორე მიდგომა პოსტმოდერნისტული პროფესიული კონსულტაციის მიმართ: პრობლემის გადაწყვეტაზე ფოკუსირებული მოკლე პროფესიული კონსულტაცია

როგორც წინა ნაწილში აღვნიშნეთ, ბევრი პოსტმოდერნისტული თეორია, როგორცაა ბლოხის (2005) და ნეიმიერის (1992), ხაზს უსვამს კლიენტის მიერ ისტორიების მოყვლის მნიშვნელობას, რაც ეხმარება მას კონსტრუქტების იდენტიფიცირებასა და მათ სამომავლო გეგმებში ინტეგრირებაში. სავიკასიცი (1992) ამ პოზიციაზე დგას. ამ წიგნის მერვე გამოცემაში წარმოდგენილი იყო შაზერის (1995) შრომაზე დაფუძნებული მიდგომა პოსტმოდერნისტული პროფესიული კონსულტაციის შესახებ. ამუნდსონმა (2003) წარმოადგინა მსგავსი პოსტმოდერნისტული ფილოსოფია, მაგრამ დაამატა ერთი ნაბიჯი სახელწოდებით *მეორე რიგის კითხვები*, რომელსაც ამ ნაწილში წარმოგიდგენთ.

გადაწყვეტაზე ფოკუსირებული მოკლე პროფესიული კონსულტაციის მიზანი შემდეგია:

1. კლიენტი ახდენს განსახილველი საკითხის იდენტიფიცირებას.
2. კლიენტი განსაზღვრავს ცვლილებებს (მიზნებს), რომელთა განხორციელებაც სურს და ალაგებს მათ რეიტინგულ სკალაზე.
3. კლიენტი წახალისებულია, ეძიოს გამონაკლისები, ანუ პერიოდები, როცა მას მსგავსი პრობლემების გადაჭრის შესაძლებლობა ჰქონდა.
4. კლიენტი განსაზღვრავს საკუთარ ძლიერ მხარეებს და უკვე გამოცდილ წარმატებულ სტრატეგიებს, რომელთა გამოყენებაც შესაძლებელია იდენტიფიცირებული პრობლემის გადასაწყვეტად.
5. თანმდევ სესიებზე კონსულტანტი და კლიენტი ხელახლა განიხილავენ მიზნებს, ალაგებენ მათ პრიორიტეტების მიხედვით და ქმნიან წინსვლისა და პრობლემის გადაწყვეტის გეგმას.
6. კონსულტანტმა შეიძლება დაიწყოს მეორე რიგის შეკითხვების დასმა, თუ კლიენტი “გაიჭედება”.

თითოეულ ამ ნაბიჯს მოკლედ, მაგრამ უფრო დეტალურად განვიხილავთ, მაგრამ მანამდე უნდა აღინიშნოს, რომ გადაწყვეტაზე ფოკუსირებული მოკლე პროფესიული კონსულტაცია არ შექმნილა ფსიქიკურ პრობლემებთან, მაგალითად დეპრესიასთან და გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებულ შფოთვისთან გასამკლავებლად. აქედან გამომდინარე, თუ დეპრესია და გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებული შფოთვა პროფესიულ კონსულტაციას ბარიერს შეუქმნის, საჭიროა თავდაპირველად კონსულტანტმა ამ საკითხებს მიაქციოს ყურადღება.

1. *ურთიერთობის ჩამოყალიბება*. პროფესიული კონსულტანტი თავს არიდებს ექსპერტის როლში ყოფნას. ამის მაგივრად იგი აქეზებს კლიენტებს, საკუთარ თავზე აიღონ პრობლემის

გადაჭრის გზების მოძებნა. კონსულტანტს უფრო ქოუჩის ან ფასილიტატორის ფუნქცია აქვს.

2. *განსახილველი საკითხის წარმოდგენა კლიენტის მიერ.* თუ კლიენტს უჭირს რამდენიმე ალტერნატივას შორის არჩევანის გაკეთება, კონსულტანტმა შეიძლება წახალისოს მიზნის დასახვა. კონსულტანტის მიზანია პოზიტივსა (მიზნის მიღწევაზე) და მომავალზე ფოკუსირება. ზოგიერთ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია კონსულტანტი დაეხმაროს კლიენტს, რომ ამ უკანასკნელმა შეძლოს არსებულ პრობლემაზე პასუხისმგებლობის აღება. მაგალითად, ადამიანი, რომელმაც სამუშაო პროფესიული კრიზისის გამო დაკარგა, შეიძლება ამაში ეკონომიკას, კომპანიას ან პროფკავშირებს ადანაშაულებდეს. თუმცა, უმუშევრობა კლიენტის პრობლემაა და სხვების დადანაშაულება მას ვერ მოაგვარებს. მიზნის ან მოსალოდნელი შედეგის მიღწევა შესაძლებელია იმით, რასაც შაზარი (1985) მაგიურ კითხვას უწოდებს. ამ ტექნიკის გამოყენებით სესიები ფოკუსირებულია მომავალსა და პოზიტიურ შედეგებზე. მაგიური კითხვა ტიპურად შემდეგი ფორმით ისმევა: “დილით რომ გაიღვიძოთ და თქვენი პრობლემა გადაჭრილი დაგხვდეთ, რა შეიცვლებოდა? როგორ მიხვდებოდით, რომ პრობლემა გადაიჭრა? როგორ მიხვდებოდნენ გარშემომყოფები, რომ თქვენი პრობლემა გადაიჭრა?” მნიშვნელოვანია აღნიშნოს, რომ დასახული მიზნები პოზიტიური უნდა იყოს და უნდა მოიცავდეს კლიენტის მიერ კონტროლირებულ ქცევას. მაგალითად, კლიენტმა, რომელსაც პრობლემა აქვს ხელმძღვანელთან, შეიძლება “გაიღვიძოს” და აღმოაჩინოს, რომ ხელმძღვანელი არის სასიამოვნო, მხარდამჭერი ადამიანი ნეგატიური, კრიტიკული ადამიანის მაგივრად, რომელთანაც ყოველდღიურად ურთიერთობს. რადგან კლიენტს არ შეუძლია ხელმძღვანელის გაკონტროლება, კონსულტანტი ამ შემთხვევაში სთხოვს მას, ხელახლა გაიაზროს შედეგი მის მიერ კონტროლირებული ფაქტორების, მაგალითად, ემოციების, აზრებისა და ქცევების, გათვალისწინებით.
3. *გამონაკლისების ძიება.* გამონაკლისების ძიება რეალურად ძლიერი მხარეების ძიებაა. კონსულტანტმა შეიძლება შემდეგი მიმართულებები წამოწიოს წინ: „გაიხსენეთ დრო, როცა რთული გადაწყვეტილება მიიღეთ. რა იყო მაშინ განსხვავებული (კონტექსტი, გადაწყვეტილების მნიშვნელოვნება; ჩართული ადამიანები)? როგორი იყო გადაწყვეტილების მიღების პროცესი? როგორ გრძნობით თავს გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ? ვინ გეხმარებოდათ პროცესში? რა რესურსები გამოიყენეთ?“ კონსულტანტი წარსულში განხორციელებული მცდელობებისა და მიღწეული წარმატების განმტკიცებას ახდენს.
4. *გამონაკლისების პოვნის შემდეგ.* გამონაკლისებზე დაყრდნობით, რომელი პიროვნული თვისება, ძლიერი მხარე დაგეხმარებათ მიზნის მიღწევაში? რა ტიპის ქცევები, ემოციები და აზრები წამოვიდა წინა პლანზე წარსულში მიღებული რთული გადაწყვეტილების შემდეგ? თუ არასდროს მიგიღიათ რთული გადაწყვეტილება, რომელი ძლიერი მხარეები (მაგ., გამძლეობა, ფსიქიკური სიძლიერე, ინტელექტი და ა.შ.) დაგეხმარებათ წინსვლაში? კონსულტაციის პროცესის ამ ნაწილში პროფესიულმა კონსულტანტმა შეიძლება ძლიერი მხარეების იდენტიფიცირებაში დასახმარებლად შესაძლებლობების თვითშეფასებისთვის განკუთვნილი ინსტრუმენტები გამოიყენოს. ამავე დროს თვითეფექტურობის

შესაფასებლად შესაძლებელია გენოგრამების, ბარათების სორტირებისა და თვისებრივი მიდგომების გამოყენება. ეს მეთოდები მე-7 თავშია განხილული.

5. *გეგმის შემუშავება და მიზნების შეფასება.* პირველი სესიის ბოლოს კლიენტს მიზნის ხელახლა ჩამოყალიბება და სკალაზე შეფასება სთხოვეთ. სკალაზე შეფასება მოიცავს მიზნის მიღწევისკენ სვლის შეფასებას და შესაძლოა შემდეგი კითხვის დახმარებით მოხდეს: „თქვენ მიერ გაცხადებული მიზანია ისეთი პროფესიის არჩევა, რომელიც კვირაში \$800 შემოსავალს მოგიტანთ და რომელიც თქვენი ღირებულებებისა და ინტერესების შესაბამისი იქნება. 1-დან 10-მდე სკალაზე, სადაც ერთი ნიშნავს მცირე პროგრესს ხოლო 10, რომ უკვე გააკეთეთ არჩევანი, შეაფასეთ ამ მომენტში, მიზნის მიღწევის პროცესში სად იმყოფებით“. შემდგომ კლიენტი და კონსულტანტი ადგენენ გეგმას, რომელიც კლიენტს მიზნის მიღწევისკენ გაუძღვება. აქ მთავრდება სესია.
6. *თანმდევი სესიები.* ეს სესიები იწყება პროგრესისა და მიღწევების განხილვით და შემდგომ გეგმაში ცვლილებების შეტანაზე მსჯელობით. ყოველ მომდევნო სესიაზე პროგრესის შესაფასებლად დასახული მიზანი სკალაზე ფასდება.
7. *მეორე რიგის კითხვების დასმა.* მეორე რიგის კითხვების დასმის მიმართ ორი მიდგომა არსებობს. მათთან ერთ-ერთი დე შაზარის (1985) ნაშრომიდან განვითარდა, ხოლო მეორეს ავტორია ამუნდსონი (2003). ორივე მიდგომის გამოყენება შესაძლებელია. შაზარის ხედვით, მეორე რიგის კითხვები კლიენტის ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, თუ რა მოხდება უკვე განსაზღვრულ პროფესიათან დაკავშირებული პრობლემა რომ არ გადაიჭრას. ამუნდსონი მეორე რიგის კითხვებით ეხმარება კლიენტს იმის გააზრებაში, რომ არსებობს მტკიცებულებები, რომელთა მიხედვით მისი (კლიენტის) რწმენები არ შეესაბამება მიზნებს. დე შაზარის მიდგომით კლიენტს ეკითხებიან: „რა მოხდება, თუ სამომავლოდ ეს პრობლემა არ გადაიჭრება?“ ამუნდსონი კი ამგვარად წარმართავდა საუბარს: „მომიყვით, საიდან მიხვედით დასკვნამდე, რომ არ შეგიძლიათ სამუშაოსთან დაკავშირებულ სტრესორებთან გამკლავება?“ ამ უკანასკნელი ხედვის მიხედვით, კლიენტს სთხოვენ პირადი მოსაზრებების გამოკვლევას, რეფლექსიას იმისა, თუ როგორ განვითარდა ისინი და რა შედეგები მოაქვთ მათ. დე შაზარი ცდილობს კლიენტს არსებულ პრობლემასთან დაკავშირებული ქმედების და უმოქმედობის დადებითი და უარყოფითი მხარეების გააზრებაში დაეხმაროს. მეორე რიგის კითხვების გამოყენების ორივე მიდგომა ფასეულია და უნდა გამოიყენოთ პროფესიული კონსულტაციის ამ მოდელში.

სოციალურ-ეკონომიკური თეორიები

ჩვენ ზემოთ ძირითადად ფსიქოლოგიური თეორიები განვიხილეთ, რომლებიც უშვებენ, რომ საკუთარ ცხოვრებას ინდივიდები თავად აკონტროლებენ. მიუხედავად იმისა, რომ თეორეტიკოსთა უმეტესობა თანხმდება, რომ კონტროლის ხარისხი იცვლება ინდივიდებისა და სიტუაციების მიხედვით, მათი უმეტესობა აგრეთვე ეთანხმება მტკიცებას, რომ ინდივიდს უჭირავს

ხელში კონტროლის სადავეები და ინდივიდის დამოუკიდებლობის ხარისხის გაზრდა პროფესიული კონსულტანტის საქმეა.

ფსიქოლოგებისგან განსხვავებით, სოციოლოგები და ეკონომისტები მცირე და დიდი ჯგუფების ქცევით ინტერესდებიან. სოციოლოგები ხშირად ყურადღებას ისეთ მცირე ჯგუფებზე ამახვილებენ, როგორცაა ოჯახი, მაგრამ, აგრეთვე შეიძლება ფოკუსირება მოახდინონ დიდ ჯგუფებზე, მაგალითად, ქალებსა და უმცირესობებზე. ზოგიერთი ეკონომისტი ფოკუსირებულია ეკონომიკურ ძალებზე, რომლებიც გავლენას ახდენს მთელი შრომითი ძალის პროფესიულ და კარიერულ განვითარებაზე. ამის მაგალითია გლობალური ეკონომიკა, ე.წ. ორმაგი შრომითი ბაზარი, ან სამუშაო ძალის მიწოდებისა და მოთხოვნის გავლენა ხელფასებსა და სტაჟზე. ჰოჩისი და ბოროუ (1990, 1996) მიუთითებენ, რომ სოციოლოგები და ეკონომისტები უფრო და უფრო მეტად ამახვილებენ ყურადღებას ისეთ სტრუქტურულ ცვლადებზე, როგორებიცაა სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი, კარიერული განვითარების ბარიერები, მაგ., დისკრიმინაცია და პროფესიული სეგრეგაცია და შრომითი ბაზრის სხვა ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს კარიერაზე. ეს ზოგადი მიდგომები უფრო მეტ ყურადღებას ამახვილებს ფაქტორებზე, რომელთაც ინდივიდი ვერ აკონტროლებს, ვიდრე აქამდე წარმოდგენილ ფსიქოლოგიურ მიდგომებზე.

სტატუსის მიღწევის თეორია

ჰოჩისისა და ბოროუს (1984, 1990, 1996) მიხედვით, სტატუსის მიღწევის თეორიის (SAT) აღმასვლა „ამერიკული პროფესიული სტრუქტურის“ (Blau & Duncan, 1967) გამოქვეყნების შემდეგ დაიწყო. თავდაპირველად SAT უშვებდა, რომ ინდივიდის სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი გავლენას ახდენს განათლებაზე, რაც, თავის მხრივ, მოქმედებს არჩეულ პროფესიაზე. მოგვიანებით ამ მოდელს შეემატა სხვა ცვლადები, მაგ., მენტალური შესაძლებლობა და სოციალურ-ფსიქოლოგიური პროცესები. ჰოჩისისა და ბოროუს მიხედვით, ამ მოდელის ძირითადი დაშვებაა, რომ სოციალურ-ფსიქოლოგიური პროცესების საშუალებით ხდება ოჯახის სტატუსისა და კოგნიტური ცვლადების კომბინირება, რაც გავლენას ახდენს საგანმანათლებლო მიღწევაზე. ეს კი, თავის მხრივ, მოქმედებს პროფესიულ მიღწევაზე და ანაზღაურებაზე. ზოგიერთი სოციოლოგი და ეკონომისტი SAT-ს სიმარტივის გამო აკრიტიკებდა და მისი ალტერნატივის მოძებნას ცდილობდა. მაგალითად, ზოგიერთი მათგანი პროფესიული მიღწევის ახსნას იმ კომპანიის ტიპზე ფოკუსირებით შეეცადა, რომელშიც ინდივიდი დასაქმებული.

ორმაგი შრომითი ბაზრის თეორია

ორმაგი შრომითი ბაზრის თეორია შრომით ბაზარზე ორი ტიპის ბიზნესის არსებობაზე მიუთითებს: ძირითადსა და პერიფერიულზე. ძირითად კომპანიებს შიდა შრომითი ბაზრები აქვთ, რომლებიც კარგად განვითარებული კარიერული ბილიკებით ხასიათდება და თანამშრომლებს წინსვლის შესაძლებლობებს სთავაზობს. ამ კომპანიებს დომინანტური როლები უკავიათ ბაზრებზე. ბაზარზე პოზიციის გასაზრდელად ისინი ტექნოლოგიებსა და სხვა ინსტრუმენტებს იყენებენ. პერიფერიული ფირმები თანამშრომლებთან ხანგრძლივად არ ურთიერთობენ. თანამშრომლებს უხდიან შესრულებული სამუშაოსთვის და ათავისუფლებენ, როცა აღარ

სჭირდებათ. აღნიშნული თეორიის მიხედვით, ასეთი კომპანიების თანამშრომლებს წინსვლის მცირე შანსი აქვთ. ამ შეფასებას გარკვეულწილად კვლევებიც უჭერს მხარს (Hotchkiss & Borrow, 1996).

რასა, გენდერი და კარიერა

პროფესიულ მიღწევასა და ანაზღაურებაზე რასისა და გენდერის გავლენის მოწინავე მკვლევარები სოციოლოგები არიან. კვლევები სტაბილურად აჩვენებს, რომ აფრო-ამერიკელები თეთრკანიანებზე ნაკლებს გამოიმუშავენ (მაგ., Saunders, 1995). ქალებისა და მამაკაცების სახელფასო მონაცემებიც მსგავსია - როგორც წესი, ქალები უფრო ნაკლებს გამოიმუშავენ, ვიდრე მამაკაცები (მაგ., Johnson & Mortimer, 2002; Reskin, 1993). რასკინის კვლევა აგრეთვე მიუთითებს სამსახურში კაცებისა და ქალების სეგრეგაციაზე, დაყოფაზე - ქალებს ხშირად დაბალანაზღაურებად და დაბალი სტატუსის მქონე პოზიციებზე ასაქმებენ.

სოციალურ-ეკონომიკური თეორიების სტატუსი და გამოყენება

სოციალურ-ეკონომიკური თეორიები არ არის იმდენად განვითარებული, რომ მათი პრაქტიკაში გამოყენება მოხდეს. მათი მიზანია ცნობიერების ამაღლება სოციოლოგიური და ეკონომიკური ფაქტორების შესახებ, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიის არჩევასა და კარიერის განვითარებაზე (Hotchkiss & Borow, 1996; Johnson & Mortimer, 2002). ეს თეორიები და მათგან გამომდინარე კვლევები მიუთითებს, რომ ყველა ჯგუფი თანაბარი შესაძლებლობებით არ არის უზრუნველყოფილი. სოციოლოგიურ აზროვნებაში ინდივიდი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს, რაც ისეთ ფართოდ შესწავლილ ცვლადებზე ყურადღების გამახვილებაში გამოიხატება, როგორებიცაა რასა, ეთნიკურობა, აკადემიური შესაძლებლობები და გენდერი. თუმცა, სოციოლოგებს ფსიქოლოგებსა და კონსულტანტებზე უფრო მეტად სჩვევიათ სოციალური კონტექსტის განხილვა, რომელშიც ადამიანები იზრდებიან, ვითარდებიან და მიზნებს ისახავენ. იმის გამო, რომ ოჯახის სოციალური სტატუსი პროფესიის არჩევას უკავშირდება, ამ ცვლადის მიმართ სოციოლოგები ათწლეულების მანძილზე ძალიან დიდ ინტერესს გამოხატავდნენ. იგი საბოლოო პროფესიული მიღწევის ძლიერი პრედიქტორი აღმოჩნდა. კვლევები ქალთა პროფესიული სეგრეგაციისა და უმცირესობათა სოციალურ-ეკონომიკური სტრატეგიკაციის შესახებ უნდა ახსენებდეს პროფესიულ კონსულტანტებს და სხვებს, რომ ამ პრობლემის მოსაგვარებლად პრაქტიკასა და ინტერესთა დაცვის სფეროში განსაკუთრებული ძალისხმევის გამოჩენაა საჭირო.

გადაწყვეტილების მიღების თეორიები

ამ თავში განხილული ყველა თეორია გადაწყვეტილების მიღებას პროფესიის არჩევისა და კარიერის განვითარების მნიშვნელოვან ასპექტად განიხილავს. თუმცა, კრუმბოლცის (1979) სოციალური სწავლის თეორიის გარდა, თეორიების უმეტესობა მცირე ყურადღებას უთმობს იმას, თუ როგორ იღებენ ინდივიდები გადაწყვეტილებას. ამ ქვეთავის მიზანია, დაანახოს მკითხველს ამ პროცესის მნიშვნელოვნება, მოკლედ მიმოიხილოს გადაწყვეტილების მიღების პროცესის ძირითადი თეორიები და უბიძგოს მკითხველს ამ საკითხის უფრო ფართოდ განხილვისაკენ.

ჯეპსენი და დილეი (1974) და რაითი (1984) მკითხველისთვის საინტერესო რამდენიმე მოდელს განიხილავენ. ჯეპსენი და დილეი მათ მიერ განხილულ მოდელებს ორ ჯგუფად ყოფენ: *ინსტრუქციების მიმცემი მოდელები*, რომლებიც აღწერენ, როგორ უნდა იქნას გადაწყვეტილებები მიღებული და *აღწერითი მოდელები*, რომლებიც აღწერენ, რეალურად როგორ ხდება გადაწყვეტილების მიღება. ისინი, აგრეთვე, მიუთითებენ, რომ პროცესში ჩართულია გადაწყვეტილების მიმღები და სიტუაცია, რომელიც ორ ან მეტ ალტერნატივას მოიცავს, რომელთაც, თავის მხრივ, გადაწყვეტილების მიმღებისთვის პოტენციურად სხვადასხვა შედეგის მოტანა შეუძლიათ. გადაწყვეტილების მიმღებისთვის პროცესის არსი ღირებულებების იდენტიფიცირება და ალტერნატივებისთვის, ასევე, შესაბამისი შედეგებისთვის ამ ღირებულებების მიკუთვნებაა, რათა შესაძლებელი გახდეს მაქსიმალური შედეგის მიღება. ჩვენ მოკლედ თითოეული ტიპის ორ მოდელს განვიხილავთ:

მიტჩელმა (1975) რესტლის (1961) მიერ შემოთავაზებულ მოდელში ცვლილებები შეიტანა, რათა მისი გამოყენება პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების მიმართ შესაძლებელი ყოფილიყო. რესტლი აცხადებს, რომ გადაწყვეტილების მიმღები ურთიერთსაწინააღმდეგო სიტუაციებს ადარებს იდეალური სიტუაციის საკუთარ ხედვას და შემდეგ ირჩევს ალტერნატივას, რომელიც ყველაზე კარგად წარმოადგენს (ყველაზე მეტად უახლოვდება) იდეალურ სიტუაციას. მიტჩელის მიხედვით, გადაწყვეტილების მიმღები ალტერნატივებს შემდეგი ოთხი ელემენტის მიხედვით აფასებს:

1. *აბსოლუტური შეზღუდვები* ფაქტორებია, რომლებიც ალტერნატივის სიცოცხლისუნარიანობას განსაზღვრავს.
2. *ნეგატიური მახასიათებლები* არასასურველი ასპექტებია.
3. *პოზიტიური მახასიათებლები* სასურველი ასპექტებია.
4. *ნეიტრალური მახასიათებლები* არსებული ასპექტებია, რომლებიც არ არის დაკავშირებული მისაღებ გადაწყვეტილებასთან.

გადაწყვეტილების მიმღებმა შეიძლება ეს ელემენტები სხვადასხვაგვარად გამოიყენოს, მაგალითად, შეადაროს მხოლოდ პოზიტიური მახასიათებლები; ცალ-ცალკე განიხილოს ალტერნატივები, პოზიტიური და ნეგატიური მახასიათებლების ერთმანეთთან შეპირისპირებით. ალტერნატივა უარყოს ნეგატიური მახასიათებლების გამო; და სხვა კომბინაციები.

ტვერსკი (1972) გვთავაზობს მოდელს, რომელსაც *ასპექტების მიხედვით გამორიცხვას* უწოდებს. ეს მიდგომა ერთბაშად ყველა შესაძლო არჩევანზე ფოკუსირდება, სადაც თითოეულ მათგანს სხვადასხვა მახასიათებელი გააჩნია.

ამ მოდელში ხდება თითოეული ალტერნატივის მახასიათებლების (მაგ., შრომითი დაცულობა) შედარება და იმ ალტერნატივების გამოირჩევა, რომლებიც არ შეესაბამება გადაწყვეტილების მიმღების მინიმალურ სტანდარტებს.

აღწერითი მოდელების მაგალითებია ვრუმის მოლოდინის მოდელი და ჯენისისა და მანის კონფლიქტის მოდელი. ვრუმი (1964) თავის მოდელში ორ საკვანძო ტერმინს იყენებს: *ვალენტობას*, რაც უპირატესობის მინიჭებას წარმოადგენს და *მოლოდინს*, ანუ რწმენას, რომ არჩევანის რეალურად განხორციელება შესაძლებელია. ორივე ასპექტი ძალიან მნიშვნელოვანია თითოეული გადაწყვეტილებისთვის. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ისინი ერთმანეთთან ურთიერთქმედებენ. ძალა, ზეწოლა, რომ ინდივიდმა კონკრეტული გადაწყვეტილება მიიღოს, პირდაპირ უკავშირდება ყველა შედეგის ვალენტობების ჯამსა და იმ მოლოდინის სიძლიერეს, რომ გაკეთებული არჩევანი სასურველ შედეგებს მოიტანს.

ჯანისისა და მანის (1977) დაშვებით, ყოველთვის, როცა ინდივიდს გადაწყვეტილების მიღება უწევს, წარმოიქმნება კონფლიქტი, რაც, თავის მხრივ, სტრესსა და განუსაზღვრელობას იწვევს. პროცესი იწყება, როცა გადაწყვეტილების მიმღები შეიტყობს საფრთხის შესახებ და იძულებულია ყურადღება მიაქციოს მას (მაგ., სახანძრო განგაშის ხმა). პროცესს აგრძელებს რამდენიმე ნაბიჯი, რომელთა წარმოდგენა კითხვებით არის შესაძლებელი. კითხვებზე გაცემული პოზიტიური პასუხები მოითხოვს ქმედებას, რომელსაც მომდევნო კითხვამდე მივყავართ, ხოლო ნეგატიური პასუხი აფერხებს გადაწყვეტილების პროცესს. აღნიშნული კითხვები შემდეგნაირად ჟღერს:

1. რა რისკები არსებობს იმ შემთხვევაში, თუ არ შევიტან ცვლილებებს სიტუაციაში?
2. არსებული რისკები სერიოზულია იმ შემთხვევაში, თუ ცვლილებებს არ შევიტან?
3. შემიძლია მქონდეს პრობლემის სიცოცხლისუნარიანი გადაწყვეტის პოვნის იმედი?
4. მაქვს საკმარისი დრო სიცოცხლისუნარიანი ალტერნატივების მოსაძიებლად?

ინდივიდი, რომელიც უკანასკნელ შეკითხვას დადებითად უპასუხებს, იმყოფება სიფხიზლის მდგომარეობაში. ამ დროს მან ყურადღება უნდა მიაქციოს ალტერნატივების შესახებ ინფორმაციის მოძიებასა და თითოეული მათგანის დადებითი და უარყოფითი მხარეების აწონ-დაწონვას. ეს არის ყველაზე სასურველი სიტუაცია შესაფერისი გადაწყვეტილების მისაღებად.

პროფესიული კონსულტანტი სერიოზული დილემის წინაშე დგას, როცა კლიენტებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ეხმარება. დღესდღეობით არც ერთი აღწერილი მოდელი არ არის ჩაშენებული რომელიმე ფართოდ გავრცელებულ თეორიაში. როგორც ჩანს, ერთი მოდელი შეიძლება უფრო შეესაბამებოდეს ზოგიერთ კლიენტსა და სიტუაციას, ხოლო მეორე შეიძლება დამაკმაყოფილებელი იყოს სხვა გარემოებებში. ირონიული ფაქტია ის, რომ კონსულტანტმა თავად უნდა გამოიყენოს გადაწყვეტილების მიღების მოდელი იმის გადაწყვეტის დროს, თუ რომელი მათგანია უფრო სასარგებლო კონკრეტული კლიენტისთვის.

კონსულტანტებს სირთულეს უქმნის ის, რომ მათ არ შეუძლიათ იყენენ დარწმუნებულნი კლიენტის მახასიათებლების განსჯისას (მაგ., ვერ იქნებიან დარწმუნებულნი კლიენტის მოტივაციაში, კლიენტის მიერ საკუთარი თავის ცოდნაში, სხვადასხვა ფაქტორისთვის მიწერილი ღირებულებების სიზუსტეში). ხშირად შეუძლებელია დარწმუნებული იყო, რომ კლიენტმა თავისი ყველაზე მნიშვნელოვანი ღირებულებები გააერთიანა და შესაფერისად აწონ-დაწონა. ყველაფრის

მიუხედავად, კლიენტს დახმარება სჭირდება, ხოლო კონსულტანტმა უნდა აირჩიოს მოდელი ან მოდელების კომბინაცია, რომელიც ყველაზე სიცოცხლისუნარიანი იქნება.

გადაწყვეტილების მიღების თეორიების სტატუსი და გამოყენება

ზემოთ აღწერილი გადაწყვეტილების მიღების თეორიების უმეტესობის უშუალოდ გამოყენება არ არის შესაძლებელი. კონსულტანტი შეიძლება კლიენტს პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების პროცესის გააზრებაში დაეხმაროს. ჟანისმა და მანმა (1977) შეიმუშავეს ბალანსის ფურცელი, რომელიც ეხმარება დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეებს კოლეჯის არჩევასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესის გაუმჯობესებაში. იგივე ბალანსის ფურცელი შეიძლება პროფესიის არჩევის საფუძველად გამოიყენოთ. მოდიფიცირებული ბალანსის ფურცლის მონახაზი შეგიძლიათ იხილოთ ცხრილ 3.1-ში.

ცხრილი 3.1 მოდიფიცირებული ბალანსის ფურცელი

პროფესიები	1	2	3	4
შეფასების კრიტერიუმები				
ხელფასი	–	–	–	–
სარგებელი	–	–	–	–
დაწინაურების შესაძლებლობა	–	–	–	–
ჩემი უნარების გამოყენების შესაძლებლობა	–	–	–	–
მოგზაურობის საჭიროება	–	–	–	–
შესაძლებლობები მეუღლესთვის	–	–	–	–
სკოლების ხარისხი	–	–	–	–
დასვენების შესაძლებლობები	–	–	–	–
სხვა	–	–	–	–

ბალანსის ფურცლის, როგორც დამხმარე ინსტრუმენტის გამოყენება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში იწყება განხილული პროფესიებიდან ყველას გამორიცხვით, გარდა ოთხი-ხუთი მათგანისა. ტიპურად ეს ისეთ ფაქტორებზე დაყრდნობით კეთდება, როგორებიცაა მისაღები მინიმალური ხელფასი (მაგ., მინდა სამუშაო, რომლისთვისაც, სულ მცირე, 500 დოლარს

გადამიხდიან კვირაში), გეოგრაფიული რეგიონი, რომელშიც სამუშაოს მოძებნა შესაძლებელი (მინდა სამუშაო ჩრდილო-აღმოსავლეთში, რადგან ჩემი ოჯახი ცხოვრობს იქ), საგანმანათლებლო მოთხოვნები (მსურს ორი წლით საზოგადოებრივ კოლეჯში წავიდე) და ინტერესები (სამუშაო უნდა შეესაბამებოდეს ჩემს ინტერესებს). ინტერესის კითხვარები, (როგორიცაა „კარიერის გასაღები“ (Jones, 2005), ხელმისაწვდომია ინგლისურ, კორეულ, ესპანურ და ჩინურ ენებზე) შეიძლება გამოიყენოთ ამ უკანასკნელი ჯგუფის (ინტერესები) შემადგენელი პროფესიების იდენტიფიცირებისთვის და შესაძლოა გახდეს შესაბამისი და შეუსაბამო პროფესიების ერთმანეთისგან გამოყოფის საფუძველი. ონლაინ კითხვარი, „კარიერის გასაღები“ ჰოლანდის (1997) ტიპებს გვაძლევს. ადამიანები, რომლებიც „კარიერის გასაღებს“ ან მსგავს ინსტრუმენტებს იყენებენ, ხშირად აღმოაჩენენ ჰოლანდის პროფილის ათზე მეტ პროფესიას, რომელიც მათთვის შესაფერისია. აქედან გამომდინარე, საჭიროა მათი რაოდენობის მისაღებ ალტერნატივებამდე შემცირება. გამორიცხვის პროცესში ინდივიდებმა შეიძლება სხვა ფაქტორები გამოიყენონ, მაგალითად, მუშაობა გარეთ ან შიგნით (ოფისში), ან ხანგრძლივი საშვებულებო პერიოდი. პროფესიების მისაღებ და მიუღებელ კატეგორიებად დაყოფის შემდეგ, ინდივიდები, რომლებიც ბალანსის ფურცელს ავსებენ, იწყებენ კრიტერიუმების განსაზღვრას, რომელთა გამოყენება საბოლოო არჩევანის გაკეთებისას მოხდება. პროფესიის საბოლოო შერჩევისას ხშირად გამოყენებული ზოგიერთი კრიტერიუმი წარმოდგენილია ცხრილ 1.3-ში.

პროფესიის არჩევისას გამოსაყენებელი კრიტერიუმების შერჩევის შემდეგი ნაბიჯია თითოეული პროფესიის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის შეფასება. ამისათვის გამოიყენება 1-დან 10-მდე სკალა, სადაც 1 მიუთითებს, რომ პროფესია მცირედით აკმაყოფილებს, ხოლო 10 მიუთითებს, რომ პროფესია მაღალი ხარისხით აკმაყოფილებს კრიტერიუმს. შეფასების დასრულების შემდეგ ხდება სვეტების დაჯამება და განხილვა. თუ ორმა ან მეტმა პროფესიამ მსგავსი შეფასება მიიღო, საჭიროა სხვა კრიტერიუმების გაანალიზება ან პროფესიების სიღრმისეულად გამოკვლევა, რათა გათვალისწინებულ იქნეს სამუშაოს ზოგიერთი უჩინარი მახასიათებელი. თუ კლიენტი სპეციფიკურ სამუშაოსა და დამსაქმებელს განიხილავს (მაგ., ეფლის პროგრამული ინჟინერი, თუ მაიკროსოფტის), სასურველია 1.3 ცხრილში წარმოდგენილ სიას დამსაქმებლის ბუნებაც დაემატოს. ეს კრიტერიუმი შეიძლება მოიცავდეს მათი აქციების ღირებულების, მოგების, ოფშორული ძალისხმევის, ქალებისა და უმცირესობების მიმართ დამოკიდებულების, აუტსორსინგის ისტორიის და სხვა ცვლადების გამოკვლევას. და ბოლოს, კონსულტანტმა კლიენტს კარგად უნდა განუმარტოს, რომ ბალანსის ფურცლის დახმარებით წარმოებული ციფრები მისი აზროვნებისა და არჩევანის გაკეთების პროცესის სტიმულირების ინსტრუმენტს წარმოადგენს.

პროფესიული კონსულტანტებისთვის აუცილებელი კომპეტენციები

ქვემოთ მოცემული კომპეტენციები განკუთვნილია პროფესიონალებისთვის, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან პროფესიულ კონსულტაციაში დახელოვნებით, რაც წარმოადგენს ინდივიდების დახმარებას კარიერის განვითარებაში. ამ დროს ხდება მომუშავეს როლის და მისი სხვა ცხოვრებისეული როლების ურთიერთქმედების განსაზღვრა. NCDA-ს პროფესიული კონსულტაციისთვის საჭირო კომპეტენციები (NCDA, 1997a) წარმოადგენს მინიმალური კომპეტენციების მოთხოვნას მაგისტრის ან უფრო მაღალი საგანმანათლებლო ხარისხის მქონე პროფესიონალებისთვის. ამ კომპეტენციების გადახედვა პერიოდულად NCDA-ს პროფესიული სტანდარტების კომიტეტის, NCDA-ს საბჭოსა და სხვა შესაბამისი ასოციაციების მიერ ხდება.

პროფესიონალი პროფესიული კონსულტანტები ფლობენ მაგისტრის ან უფრო მაღალ ხარისხს. კარიერულ/პროფესიულ განვითარებაზე მომუშავე სპეციალისტებს, სკოლის ან ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხებში კონსულტანტებისგან განსხვავებით, მოეთხოვებათ პროფესიული კონსულტაციის სპეციალობისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების გამოვლენა. NCDA-ს განაცხადი პროფესიული კონსულტაციის კომპეტენციების შესახებ შეიძლება გამოიყენოთ ტრენინგ პროგრამების შემუშავების პროცესში. იგი აგრეთვე დახმარებას გაუწევს პროფესიული კონსულტირების უნარების გაუმჯობესების მსურველებს. ქვემოთ მოცემულ ჩამონათვალში დახრილი ხაზით მოცემული კომპეტენციების ფლობა აუცილებელია „პროფესიული კონსულტანტის მაგისტრის (Master)“ ხარისხის მოსაპოვებლად, რასაც ამ თავის ბოლო ნაწილში განვიხილავთ.

NCDA-ს კომპეტენციები და საქმიანობის შესრულების ინდიკატორები

პროფესიული/კარიერული განვითარების თეორია პროფესიული კონსულტაციისა და კარიერული განვითარების სფეროში ჩართული პროფესიონალებისთვის თეორიული საფუძველი და ცოდნა არსებითია. მათ უნდა იცოდნენ:

1. კონსულტირების თეორიები და შესაბამისი ტექნიკები.
2. კარიერული განვითარების თეორიული მოდელები.
3. გენდერთან, სექსუალურ ორიენტაციასთან, რასასთან, ეთნიკურობასთან და ფიზიკურ და ფსიქიკურ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული ინდივიდუალური განსხვავებები.
4. კარიერული განვითარების თეორიული მოდელები და მათთან დაკავშირებული კონსულტირებისა და ინფორმაციის მიწოდების ტექნიკები და რესურსები.
5. ადამიანის ზრდა და განვითარება მთელი ცხოვრების მანძილზე.
6. ურთიერთობები როლებს შორის, რაც ხელს უწყობს შრომითი ცხოვრების დაგეგმვას.
7. კარიერის დაგეგმვასა და სამსახურის შერჩევასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, ტექნიკები და მოდელები.

ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების უნარები ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების უნარები არსებითად მიიჩნევა ეფექტური პროფესიული კონსულტანტისთვის, რომელსაც უნდა შეეძლოს:

1. ინდივიდებთან პროდუქტული ურთიერთობების ჩამოყალიბება და შენარჩუნება.
2. ჯგუფში პროდუქტული ატმოსფეროს ჩამოყალიბება და შენარჩუნება.
3. კლიენტებთან თანამშრომლობა პირადი მიზნების იდენტიფიცირების პროცესში.
4. კლიენტის ან ჯგუფის საჭიროებებზე, ფსიქოლოგიურ მდგომარეობასა და განვითარებასთან დაკავშირებულ ამოცანებზე მორგებული ტექნიკების განსაზღვრა და შერჩევა.
5. კლიენტის პიროვნული მახასიათებლების განსაზღვრა და გააზრება.
6. კლიენტის კარიერაზე გავლენის მომხდენი სოციალური კონტექსტუალური გარემოებების განსაზღვრა და გააზრება.
7. ოჯახის, სუბკულტურისა და კულტურის სტრუქტურებისა და ფუნქციების განსაზღვრა და გააზრება.
8. კლიენტისთვის დამახასიათებელი პროფესიული გადაწყვეტილების მიღების პროცესის განსაზღვრა და გააზრება.
9. კლიენტის დამოკიდებულების განსაზღვრა და გააზრება სამუშაოსა და მომუშავეების მიმართ.
10. კლიენტისთვის დამახასიათებელი გავლენების განსაზღვრა და გააზრება სამუშაოსა და მომუშავეების მიმართ, მაგალითად, გენდერული, რასობრივი და კულტურული სტერეოტიპები.
11. კლიენტების წაქეზება და წახალისება, დაიწყონ მომზადება ან თავად გახდნენ როლების შეცვლის ინიციატორები. ამისათვის საჭიროა:
 - შესაბამისი ინფორმაციისა და გამოცდილების წყაროების მოძიება.
 - ინფორმაციისა და გამოცდილების მიღება და ინტერპრეტირება, აგრეთვე, უნარების შეძენა, რომლებიც საჭიროა როლური ცვლილების განსახორციელებლად.
12. კლიენტის დახმარება დასაქმებისა და სამუშაოს მოძიების უნარების განვითარებაში.
13. კლიენტების წაქეზება და მხარდაჭერა ცხოვრებისეული და შრომითი როლების შესწავლაში, მათ შორის სამუშაოს, დასვენებას, ოჯახსა და საზოგადოებას შორის ბალანსის დაცვაში.

ინდივიდუალური/ჯგუფური შეფასება ინდივიდუალური/ჯგუფური შეფასების უნარები არსებითი პროფესიული კონსულტანტებისათვის . მათ უნდა შეეძლოთ:

1. ინდივიდის მახასიათებლების განსაზღვრა, როგორებიცაა შესაძლებლობები, მიღწევები, ინტერესები, ღირებულებები, პიროვნული თვისებები.
2. დასვენების ინტერესების (თავისუფალ დროს დასაკმაყოფილებელი), სწავლის სტილის, ცხოვრებისეული როლების, მე-კონცეფციის, კარიერული მომწიფებულობის, პროფესიული იდენტობის, კარიერული გადაწყვეტილების მიღების უუნარობის, უპირატესი სამუშაო გარემოს (მაგ., შრომითი კმაყოფილება) და ცხოვრების სტილთან/განვითარებასთან დაკავშირებული სხვა საკითხების შეფასება.
3. შრომითი გარემოს პირობების შეფასება (როგორებიცაა დავალებები, მოლოდინები, ნორმები, ფიზიკური და სოციალური გარემოცვის მახასიათებლები).

4. კლიენტის სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, რასის, ეთნიკური წარმომავლობისა და ფიზიკური და ფსიქიკური შესაძლებლობების შესაბამისი ვალიდური და სანდო ინსტრუმენტების შერჩევა.
5. შეფასების კომპიუტერული ინსტრუმენტების ეფექტურად და შესაბამისად გამოყენება.
6. შესაფერისი ინსტრუმენტების შერჩევა როგორც ჯგუფური, ისე ინდივიდუალური ადმინისტრირებისთვის.
7. პროფესიული/კარიერული შეფასების ინსტრუმენტების შესაფერისად ადმინისტრირება, შედეგების დათვლა და მონაცემების წარმოდგენა.
8. შეფასების ინსტრუმენტებით მიღებული მონაცემების ინტერპრეტირება და შედეგების კლიენტებისთვის და სხვებისთვის წარდგენა.
9. კლიენტების და კლიენტის მიერ განსაზღვრული სხვა ადამიანების დახმარება შეფასების ინსტრუმენტების საშუალებით მიღებული მონაცემების ინტერპრეტირებაში.
10. შეფასების შედეგების ზუსტი ანგარიშის მომზადება.

ინფორმაცია/რესურსები ინფორმაციის/რესურსების ბაზა და ცოდნა არსებითია პროფესიული კონსულტანტებისთვის. მათ უნდა იცოდნენ:

1. განათლების, ტრენინგისა და დასაქმების ტენდენციები. შრომითი ბაზრის ტენდენციები და რესურსები, რომლებიც იძლევა პროფესიათა ფართო სფეროებისა და ინდივიდუალური პროფესიების შესახებ ინფორმაციას შრომითი დავალებების, ფუნქციების, ხელფასების, მოთხოვნების და სამომავლო ტენდენციების თვალსაზრისით.
2. რესურსები და უნარები, რომელთაც კლიენტები ცხოვრებისა და სამუშაოს დაგეგმვისა და მართვისთვის იყენებენ.
3. ხელმისაწვდომი საზოგადოებრივი/პროფესიული რესურსები, რომლებიც დაეხმარება კლიენტს კარიერის დაგეგმვასა და სამუშაოს მოძიებაში.
4. ქალებისა და მამაკაცების როლების ცვლილება და მისი მნიშვნელობა განათლების, ოჯახისა და დასვენების სფეროებისთვის.
5. კომპიუტერზე დაფუძნებული პროფესიული ინფორმაციის მიმწოდებელი სისტემების (Career Information Delivery Systems, CIDS) და კომპიუტერის დახმარებით მოქმედი პროფესიული სახელმძღვანელო სისტემების (Computer-assisted career guidance systems, CACGS) გამოყენების მეთოდები.

პროგრამის მართვა და განხორციელება პროფესიული კონსულტანტი უნდა ფლობდეს ცოდნასა და უნარებს, რომლებიც საჭიროა სიღრმისეული კარიერული განვითარების/პროფესიული ორიენტაციის პროგრამების შემუშავებისთვის, დაგეგმვისთვის, განხორციელებისა და მართვისთვის მრავალფეროვან გარემოში, მათ შორისაა:

1. კარიერული განვითარების/პროფესიული ორიენტაციის პროგრამების ორგანიზების სხვადასხვა ტიპის დიზაინი.
2. საჭიროების გამოვლენისა და შეფასების ტექნიკები და არსებული პრაქტიკა.

3. ორგანიზაციული თეორიები, რომლებიც საჭიროა კარიერული განვითარების პროგრამების განხორციელებისა და ადმინისტრირებისთვის, მათ შორის დიაგნოსტიკა, ქცევა, დაგეგმვა, ორგანიზაციული კომუნიკაცია და მართვა.
4. პროგნოზის გაკეთების, ბიუჯეტირების, დაგეგმვის, გაანგარიშების, პოლიტიკის ანალიზის, რესურსების განაწილების და ხარისხის კონტროლის მეთოდები.
5. ლიდერობის თეორიები და მიდგომები შეფასებისა და უკუკავშირის, ორგანიზაციული ცვლილების, გადაწყვეტილების მიღების და კონფლიქტის გადაწყვეტის შესახებ.
6. კარიერული განვითარების პროგრამების პროფესიული სტანდარტები და კრიტერიუმები.
7. საზოგადოებრივი ტენდენციები და კანონმდებლობა, რომლებიც გავლენას ახდენს კარიერული განვითარების პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაზე. პროფესიულ კონსულტანტებს აგრეთვე უნდა შეეძლოთ:
 - ინდივიდუალური და ჯგუფური კარიერული განვითარების პროგრამების განხორციელება სპეციფიკური მოსახლეობისთვის.
 - სხვებისთვის კომპიუტერზე დაფუძნებული სისტემების გამოყენების სწავლება პროფესიებთან/კარიერასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოპოვებისა და დაგეგმვისათვის.
 - მრავლისმომცველი კარიერის რესურსცენტრის დაგეგმვა, ორგანიზება და მართვა.
 - კარიერული განვითარების პროგრამების სხვებთან თანამშრომლობით განხორციელება.
 - თანამშრომელთა კომპეტენციების განსაზღვრა და შეფასება.
 - მარკეტინგული და საზოგადოებასთან ურთიერთობის კამპანიების ჩატარება კარიერული განვითარების აქტივობებისა და ხელმისაწვდომი მომსახურების შესახებ.

ქოუჩინგი, კონსულტაცია და შესრულების გაუმჯობესება ცოდნა და უნარები, რომლებიც მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ ორგანიზაციებმა და ინდივიდებმა ეფექტურად მოახდინონ გავლენა პროფესიული კონსულტაციისა და განვითარების პროცესზე. კონსულტანტებს უნდა შეეძლოთ:

1. კონსულტაციის თეორიების, სტრატეგიებისა და მოდელების გამოყენება.
2. ადამიანებთან, რომლებსაც კლიენტის კარიერაზე გავლენის მოხდენა შეუძლიათ, პროდუქტული კონსულტაციური ურთიერთობების დამყარება და შენარჩუნება.
3. საზოგადოებისა და კანონმდებლების დახმარება პროფესიული კონსულტაციის, კარიერული განვითარებისა და ცხოვრებისა და სამუშაოს დაგეგმვის მნიშვნელოვნების გააზრებაში.
4. საჯარო პოლიტიკაზე გავლენის მოხდენა, თუ ის უკავშირდება კარიერულ განვითარებასა და სამუშაო ძალის დაგეგმვას.

5. ორგანიზაციის სამომავლო საჭიროებებისა და თანამშრომელთა არსებული უნარების გაანალიზება და სამუშაოს შესრულების გაუმჯობესებისთვის საჭირო ტრენინგის შემუშავება.
6. თანამშრომელთა მენტორობა და ქოუჩინგი.

მრავალფეროვანი მოსახლეობა ცოდნა და უნარები, რომლებიც არსებითია მრავალფეროვან მოსახლეობასთან პროფესიული კონსულტაციისა და განვითარების პროცესის წარსამართად. კონსულტანტს უნდა შეეძლოს:

1. განვითარების მოდელებისა და მულტიკულტურული კონსულტაციის კომპეტენციების განსაზღვრა.
2. სხვადასხვა ადამიანის განვითარების უნიკალური საჭიროებების განსაზღვრა, მათ შორის განსხვავებული სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, ეთნიკური ჯგუფის, რასისა და ფიზიკური ან ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე ადამიანების.
3. კარიერული განვითარების პროგრამების შედგენა სხვადასხვა, მრავალფეროვანი მოსახლეობის, ადამიანების უნიკალურ საჭიროებებზე მორგების მიზნით.
4. ენის შეზღუდვის მქონე ინდივიდებთან კომუნიკაციისთვის შესაფერისი მეთოდებისა და რესურსების მოძიება.
5. ალტერნატიული მიდგომების განსაზღვრა განსხვავებული პოპულაციის წარმომადგენლების კარიერის დაგეგმვის საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.
6. საზოგადოებრივი რესურსების იდენტიფიცირება და კავშირების დამყარება განსაკუთრებული საჭიროების მქონე კლიენტების დასახმარებლად.
7. თანამშრომლების, პროფესიონალების და საზოგადოების წევრების დახმარება მრავალფეროვანი მოსახლეობის უნიკალური მოთხოვნილებების/მახასიათებლების გაგებაში კარიერის აღმოჩენასთან, დასაქმების მოლოდინებსა და ეკონომიკურ/სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით.
8. მრავალფეროვანი მოსახლეობის კარიერული განვითარებისა და დასაქმების ადვოკატირება.
9. კარიერული განვითარების პროგრამების შემუშავება და მიწოდება ძნელად მისაწვდომი მოსახლეობისთვის.

სუპერვიზია ცოდნა და უნარები, რომლებიც არსებითია კონსულტანტის მიერ გაწეული საქმიანობის კრიტიკულად შესაფასებლად, პროფესიული უნარების შესანარჩუნებლად და გასაუმჯობესებლად და, საჭიროების შემთხვევაში, სხვების დახმარების მოსაძიებლად (ტიპურად სხვა კურსის ფარგლებში განიხილება). კონსულტანტს უნდა შეეძლოს:

1. თავისი, როგორც პროფესიული კონსულტანტის შეზღუდვების აღიარება და ხელმძღვანელი ადამიანის დახმარების ძიება ან კლიენტის სხვასთან გადამისამართება.
2. სუპერვიზიის რეგულარულად გამოყენება კონსულტანტის უნარების შენარჩუნებისა და გაუმჯობესებისთვის.
3. კონსულტაციის მიღება ხელმძღვანელებისა და კოლეგებისგან კლიენტისა და კონსულტაციასთან დაკავშირებული პრობლემების შესახებ; აგრეთვე, საკუთარი, როგორც პროფესიული კონსულტანტის კარიერული განვითარების შესახებ.

4. სუპერვიზიის მოდელებისა და თეორიების გააზრება.
5. ეფექტური სუპერვიზიის გაწევა სხვადასხვა დონის გამოცდილების მქონე პროფესიული კონსულტანტებისა და პროფესიული/კარიერული განვითარების კონსულტანტებისთვის.
6. პროფესიული/კარიერული განვითარების ფასილიტატორების სუპერვიზია შემდეგი სახით:
 - მათი როლის, კომპეტენციებისა და ეთიკური სტანდარტების გაგება.
 - მათი კომპეტენციის განსაზღვრა განვლილ სერტიფიცირების პროგრამაში გაერთიანებულ თითოეულ სფეროში.
 - ტრენინგების ჩატარება მათთვის საჭირო კომპეტენციებში, მათ შორის შეფასების ინსტრუმენტების ინტერპრეტაციაში.
 - მათი აქტივობების მონიტორინგი და მენტორობა პროფესიონალ პროფესიულ კონსულტანტთან ერთად; მათი აქტივობების მიმოხილვის მიზნით რეგულარული კონსულტაციების დაგეგმვა და ჩატარება.

ეთიკური საკითხები ინფორმაციული ბაზა და ცოდნა, რომელიც არსებითია ეთიკური და იურიდიულად გამართული პროფესიული კონსულტაციის პრაქტიკის წარსამართად. კონსულტანტმა უნდა იცოდეს:

1. პროფესიული კონსულტანტის პროფესიასთან დაკავშირებული ეთიკის კოდექსები და სტანდარტები (მაგ., NBCC, NCDA და ACA).
2. მიმდინარე ეთიკური და იურიდიული საკითხები, რომლებიც გავლენას ახდენს პროფესიული კონსულტაციის პრაქტიკაზე ყველა ადამიანთან.
3. პროფესიული კონსულტაციის კომპიუტერზე დაფუძნებულ სისტემებთან დაკავშირებული ეთიკური/იურიდიული საკითხები.
4. კონსულტაციის საკითხებთან დაკავშირებული ეთიკური სტანდარტები.
5. კლიენტის კონფიდენციალობასთან დაკავშირებული სახელმწიფო კანონმდებლობა.

კვლევა/შეფასება პროფესიულ კონსულტანტს უნდა ჰქონდეს პროფესიული კონსულტირებისა და განვითარების სფეროში კვლევისა და შეფასების ჩატარებისთვის მნიშვნელოვანი ცოდნა და უნარები, მათ შორის:

1. კვლევის განაცხადის შედგენა/დაწერა.
2. პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული განვითარების კვლევისთვის შესაფერისი კვლევის მეთოდებისა და დიზაინის გამოყენება.
3. პროფესიული ორიენტაციის პროგრამების ეფექტურობასთან დაკავშირებული კვლევების ჩატარება.
4. შეფასების პროგრამების დიზაინის შემუშავება, განხორციელება და შედეგების გამოყენება.
5. ისეთი შეფასების პროგრამების შემუშავება, რომლებშიც გათვალისწინებულია მოსახლეობის მრავალფეროვნება და მოიცავს ორივე სქესის ინდივიდებს, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის, ეთნიკური წარმომავლობის, რასის, ფიზიკური და ფსიქიკური შესაძლებლობების მქონე ადამიანებს.
6. კარიერული განვითარების თემაზე კვლევის ჩატარებისას შესაბამისი სტატისტიკური პროცედურების გამოყენება.

ტექნოლოგიები პროფესიულ კონსულტანტს უნდა ჰქონდეს ტექნოლოგიების გამოყენების ცოდნა და უნარები კარიერის დაგეგმვაში ინდივიდების დასახმარებლად. კონსულტანტები უნდა ფლობდნენ ინფორმაციას შემდეგ სფეროებთან დაკავშირებით:

1. სხვადასხვა კომპიუტერზე დაფუძნებული სახელმძღვანელოები და სისტემები და, აგრეთვე, ინტერნეტით ხელმისაწვდომი მომსახურება.
2. ამ სისტემებისა და მომსახურების შეფასების სტანდარტები (მაგ., NCDA და ACSCI).
3. კომპიუტერზე დაფუძნებული სისტემებისა და ინტერნეტ მომსახურების გამოყენების გზები და შესაბამისი ეთიკური სტანდარტები, რომელთა საშუალებითაც შესაძლებელია ინდივიდების დახმარება კარიერის დაგეგმვაში.
4. კლიენტების მახასიათებლები, რომელთა მიხედვითაც შეიძლება განსაზღვრა იმისა, თუ რამდენად მიიღებს ის სარგებელს კომპიუტერზე დაფუძნებული სისტემების გამოყენებით.
5. არსებული საჭიროების შესაბამისი სისტემის შეფასებისა და შერჩევის მეთოდები.

პროფესიული ორიენტაციის/კარიერული განვითარების კონსულტანტებისთვის მანდატის მინიჭება

1981 წელს კარიერული განვითარების ეროვნულმა ასოციაციამ (NCDA) დააფუძნა სერტიფიცირების პროგრამა პროფესიული კონსულტანტებისთვის. პროგრამა საშუალებას იძლევა გამოვარჩიოთ ის ინდივიდები, რომლებიც აკმაყოფილებენ პროფესიული კონსულტანტის პრაქტიკული საქმიანობისთვის აუცილებელ მინიმალურ მოთხოვნებს ტრენინგის, ცოდნისა და უნარების თვალსაზრისით. *სერტიფიცირებული ეროვნული პროფესიული კონსულტანტის (NCCC)* სასერტიფიკაციო პროგრამას *სერტიფიცირებული კონსულტანტების ეროვნული საბჭო (NBCC)* 2000 წლამდე ატარებდა. NBCC-ს გადაწყვეტილებაზე პასუხად, შეეწყვიტა სასერტიფიკაციო პროგრამის ადმინისტრირება, NCDA-მ პროფესიული ორიენტაციის/კარიერული განვითარების კონსულტანტებისთვის მანდატის მისანიჭებლად 2001 წელს წევრობის ორი კატეგორია დააფუძნა. ეს კატეგორიებია მაგისტრი პროფესიული კონსულტანტი (Master Career Counselor, MCC) და მაგისტრი კარიერული განვითარების პროფესიონალი (Master Career Development Professional, MCDP). MCC- ის მისაღებად აუცილებელი კვალიფიკაციაა:

- NCDA- ს წევრობა ერთი წლის მანძილზე.
- აკრედიტებული უნივერსიტეტის მიერ მინიჭებული მაგისტრის ხარისხი კონსულტირებასა ან ახლოს მდგომ სფეროში.
- სამაგისტრო პროგრამის შემდგომი სამწლიანი პრაქტიკის დასრულება კარიერულ კონსულტაციაში.

- NBCC-ს ეროვნული სერტიფიცირებული კონსულტანტის მანდატის ან კონსულტანტის/ფსიქოლოგის სახელმწიფო/შტატის დონის ლიცენზიის ფლობა და შენარჩუნება.
- სულ მცირე სამი კრედიტის ფლობა NCDA-ს ზემოთ ჩამოთვლილი თითოეული კომპეტენციიდან.
- ლიცენზირებული კონსულტანტის მეთვალყურეობის ქვეშ პროფესიულ კონსულტაციაში პრაქტიკის გავლა ტრენინგ პროგრამის ფარგლებში ან ორწლიანი სამაგისტრო პროგრამის შემდგომი პრაქტიკის დასრულება.
- დასაბუთება იმისა, რომ მიმდინარე საქმიანობის 50% მაინც პირდაპირ უკავშირდება პროფესიულ კონსულტაციას.

MCDP-ს წევრობისთვის პროფესიონალებმა შემდეგი კრიტერიუმები უნდა დააკმაყოფილონ:

- NCDA-ს წევრობა ერთი წლის მანძილზე.
- აკრედიტებული უნივერსიტეტის მიერ მინიჭებული მაგისტრის ხარისხი კონსულტირებასა ან ახლოს მდგომ სფეროში.
- სამაგისტრო პროგრამის შემდგომი სამწლიანი პრაქტიკის დასრულება პროფესიული/კარიერული განვითარების, ტრენინგის, სწავლების, პროგრამების ან მასალების განვითარების მიმართულებით.
- დასაბუთება იმისა, რომ მიმდინარე სრულგანაკვეთიანი საქმიანობის 50% მაინც პირდაპირ უკავშირდება კარიერულ განვითარებას.

MCC და MCDP შეიქმნა იმისთვის, რომ ორი ტიპის პროფესიონალის აღიარება ყოფილიყო შესაძლებელი - ერთის, რომელიც აქტიურად არის ჩართული პროფესიულ კონსულტირებაში და მეორესი, რომელიც ძირითადად კარიერული განვითარების აქტივობებითაა დაკავებული. თუმცაღა, MCDP-საც შეუძლია პროფესიული კონსულტირების საქმიანობაში ჩართვა. აქვე, მნიშვნელოვანი საკითხია პარაპროფესიონალებისთვის მანდატის მინიჭება აშშ-სა და მის გარეთ. კარიერული განვითარების ფასილიტატორების პროგრამა ოკლენდის უნივერსიტეტში, მიჩიგანში 1990-იან წლებში დაიწყო, რათა ტრენინგ სპეციალისტებს შესძლებოდათ კარიერული განვითარების ჯგუფების ფასილიტაცია, ქოუჩინგი, მენტორობა სამუშაოს მაძიებლებისთვის, კარიერული რესურსცენტრის კოორდინირება, პროფესიული ინფორმაციის მიწოდება და სხვა მრავალი პროფესიულ ორიენტაციასთან დაკავშირებული მომსახურების მიწოდება (NCDA, 2005a). აღსანიშნავია, რომ პროფესიული კონსულტირება არ შედის იმ მომსახურებების ჩამონათვალში, რომელთა გაწევაც კარიერული განვითარების ფასილიტატორებს შეუძლიათ. ამ მანდატის მისაღებად აპლიკანტებმა შემდეგი მოთხოვნები უნდა დააკმაყოფილონ:

- სპეციფიკური 120 საათიანი ტრენინგ კურსის დასრულება.
- ფლობდნენ შემდეგი ჩამონათვალიდან ერთ-ერთს მაინც: მაგისტრის დიპლომი და ერთწლიანი სამუშაო გამოცდილება კარიერული განვითარების სფეროში; ბაკალავრის დიპლომი და ორწლიანი სამუშაო გამოცდილება კარიერული განვითარების სფეროში; კოლეჯში დასრულებული ორი წელი და სამწლიანი სამუშაო გამოცდილება კარიერული

განვითარების სფეროში; სკოლის ატესტატი და დაახლოებით ოთხწლიანი სამუშაო გამოცდილება კარიერული განვითარების სფეროში.

კარიერული განვითარების ფასილიტატორებს (CDF) ახლა გლობალური კარიერული განვითარების ფასილიტატორებად (GCDF) მოიხსენიებენ (Center for Credentialing Educatio, 2010). თავდაპირველად მანდატის მინიჭების ეს სისტემა იაპონიაში განვითარდა, თუმცა ახლა იგი 11 ქვეყანაშია ხელმისაწვდომი: ბულგარეთში, კანდაში, ჩინეთში, თურქეთში, გერმანიაში, ჩრდილოეთ კორეაში, საბერძნეთში, იაპონიაში, რუმინეთში, ახალ ზელანდიასა და აშშ-ში (Center for Credentialing Educatio, 2010).

ეთიკური და იურიდიული სახელმძღვანელო პრინციპები და კარიერის განვითარების პრაქტიკისთვის საჭირო კომპეტენციები

დამახსოვრეთ:

- პროფესიული კონსულტაციისა და კარიერული განვითარების პრაქტიკის ზოგადი ეთიკური პრინციპები
- სახელმძღვანელო პრინციპები სამსახურებრივ გულგრილობასთან დაკავშირებული საჩივრების თავიდან ასარიდებლად
- პროფესიული კონსულტანტისთვის საჭირო ძირითადი კომპეტენციები
- კვალიფიკაცია, რომელიც საჭიროა მაგისტრი პროფესიული კონსულტანტის, მაგისტრი კარიერული განვითარების პროფესიონალის და გლობალური კარიერული განვითარების ფასილიტატორის სერტიფიკატების მოსაპოვებლად

წინამდებარე თავი ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან ეთიკური პრინციპები ნებისმიერი პროფესიის ქვაკუთხედი და არსებითია იმისათვის, რომ საზოგადოებამ ინდივიდუალური პრაქტიკოსი ან პროფესიონალთა ჯგუფი მიიღოს. პროფესიული განვითარების პრაქტიკაში, (წიგნის მე-2 ნაწილის თემატიკა) განხილულია პროფესიული კონსულტაცია, შეფასება და ინფორმაციის გავრცელება. ყველა მათგანი წარმოადგენს თემას, სადაც ეთიკასთან დაკავშირებული საფრთხეები იმალება. ამ თავის მიზანი არ არის რომელიმე კონკრეტული ეთიკის კოდექსის ქება, თუმცა ავტორი ძირითადად ამერიკის კონსულტირების ასოციაციის ეთიკის სტანდარტებს ეყრდნობა. მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკის კოდექსის საფუძვლად მდებარე პრინციპები უმეტესად უნივერსალურია, სამუშაო ჯგუფის გარკვეული მახასიათებლები მაინც აისახება ხოლმე შემუშავებულ პოზიციაში. აქ წარმოდგენილი მიდგომა რამდენიმე ეთიკის კოდექსის პრინციპების შერწყმას გულისხმობს. ეთიკას განვიხილავთ ზოგად ჭრილში და თავიდან ავირიდებთ მოსაწყენ დეტალებს, რომლებითაც ყველა ეთიკის კოდექსი ხასიათდება. დეტალები მნიშვნელოვანია, მაგრამ ამ ეტაპზე წარმოდგენილი ინფორმაცია საკმარისია იმისთვის, რომ მომავალ პრაქტიკოსებს წარმოდგენა შეუქმნას იმ სფეროების შესახებ, რომლებშიც დეტალები მნიშვნელოვანი ხდება და კონკრეტული ეთიკის კოდექსის მხედველობაში მიღებაა საჭირო.

ეთიკური პრაქტიკული საქმიანობის მთავარი მოთხოვნა კომპეტენციის სტანდარტების დაცვაა. ქირურგს ან არქიტექტორს მათი კომპეტენციის შეფასების გარეშე შეგნებულად არავინ დაიქირავებს. პროფესიული ასოციაციები ქმნიან კომპეტენციის განაცხადებს, რომლებიც ხშირად პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტებში გამოიყენება. ეს კონკრეტულ პროფესიებში კომპეტენტური ადამიანების თავმოყრას უზრუნველყოფს. დამატებით, პროფესიული პროგრამების კურსდამთავრებულებს ხშირ შემთხვევაში პრაქტიკული საქმიანობის ლიცენზიის მისაღებად მკაცრი გამოცდის ჩაბარება და პრაქტიკის გავლა მოეთხოვებათ. ინდივიდების კომპეტენციის დასადგენ ამ ორდონიან მიდგომას პროფესიონალები კარგად იყენებდნენ, მაგრამ გამოცდილებამ გვაჩვენა, რომ ის არ არის კომპეტენციაში დარწმუნების ეფექტური გზა.

სამწუხაროდ, ყველა შტატის პროფესიული განვითარების პრაქტიკოსების სტანდარტები მსგავსი პრობლემებით ხასიათდება და საზოგადოება არ არის დაცული არაკომპეტენტურობისგან. ნაწილობრივ, ამის მიზეზია ის, რომ პრაქტიკული საქმიანობის სტანდარტები ახლახან შემუშავდა

და შევიდა სწავლების სახელმძღვანელო პრინციპებში. კონსულტანტების ლიცენზირება ყველა, 50, შტატში მხოლოდ 2009 წელს დასრულდა, ხოლო კონკრეტულად პროფესიული კონსულტანტებისთვის ლიცენზიის მინიჭება მხოლოდ საწყის ეტაპზეა. თუმცა, არსებობს გამონაკლისებიც. ფსიქოლოგების ლიცენზირება, რომლებიც ხშირად პროფესიულ კონსულტაციასაც სთავაზობენ კლიენტებს, მეოთხედ საუკუნეზე მეტია მიმდინარეობს, თუმცა ლიცენზირების ეს კანონი არ ეხება ისეთ ქვესპეციალისტებს, როგორებიც არიან პროფესიის ფსიქოლოგები. ეს კანონები უფრო მეტად დამოკიდებულია იმაზე, იცავს თუ არა ფსიქოლოგი ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციის ეთიკის კოდექსს (APA, 2002), რომელიც მოუწოდებს მათ პრაქტიკული საქმიანობა კომპეტენციის ფარგლებში განახორციელონ. მას, ვინც ამ გაფრთხილებას ყურადღებას არ მიაქცევს, შეიძლება ლიცენზია ჩამოერთვას ისევე, როგორც იმ კონსულტანტებს, რომელთაც ლიცენზია შტატის ლიცენზირების საბჭოსგან აქვთ მიღებული.

ეთიკური პრინციპები

პროფესიული კონსულტანტების ეთიკის კოდექსები შემუშავებულია ეროვნული პროფესიული განვითარების ასოციაციის (2005), ამერიკის სკოლის კონსულტანტების ასოციაციის (1998), ამერიკის კონსულტირების ასოციაციის (2005), სერტიფიცირებული კონსულტანტების ეროვნული საბჭოს (1997b), რეაბილიტაციის სფეროში კონსულტანტების სერტიფიცირების კომისიის (1995) და სხვათა მიერ. გარკვეულწილად, კონსულტანტის პროფესიისთვის განკუთვნილი ეთიკის კოდექსების დიდმა რაოდენობამ ქაოსი გამოიწვია: ზოგიერთ კონსულტანტს რეალურად მოეთხოვება რამდენიმე ეთიკის კოდექსის დაცვა. ამ საქმეს ფსიქოლოგებმა და სოციოლოგებმა ბევრად კარგად გაართვეს თავი და თავიანთი პროფესიები ეთიკური სტანდარტების ერთ ნაკრებზე შეთანხმდნენ. ამ თავის მიზანი არ არის ეთიკის კოდექსების ერთმანეთთან შედარება. ამას ერთი მთლიანი წიგნი დასჭირდება. ამის მაგივრად, აქ წარმოდგენილია ყველა ეთიკის კოდექსისთვის საერთო პრინციპები. ამ პრინციპების დასწავლითა და შესრულებით პრაქტიკოსები თავიანთი საქმიანობის ეთიკურად წარმართვას შეძლებენ.

მომსახურებას პროფესიული განვითარების სფეროში, როგორიცაა პროფესიული კონსულტაცია, შეფასება, ქოუჩინგი სხვადასხვა ტიპის პრაქტიკოსი ახორციელებს, მაგალითად, სკოლის და კოლეჯის კონსულტანტები, პროფესიული კონსულტანტები, ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და რეაბილიტაციის სფეროებში მოღვაწე კონსულტანტები და ფსიქოკონსულტანტები. ზოგიერთი პრაქტიკოსი სულაც არ არის კონსულტანტი ან ფსიქოლოგი და შეიძლება სულაც არ მოეთხოვებოდეს ეთიკის კოდექსის დაცვა. კერძო პრაქტიკის მქონე ინდივიდებს, საჯარო ინსტიტუტებში მომუშავეთაგან განსხვავებით, ლიცენზია ენიჭებათ იმ შტატის მიერ, რომელშიც მუშაობენ და, შესაბამისად, მოეთხოვებათ შტატის ლიცენზიის გამცემი საბჭოს მიერ შემუშავებული ეთიკის კოდექსის დაცვა. თუმცა, არც ერთი პროფესიული/კარიერული განვითარების კონსულტანტი არ უნდა იყოს ისეთი უგუნური, რომ მოახდინოს მისი პროფესიული ჯგუფის ეთიკის კოდექსის იგნორირება. სხვაგვარი ქმედებით ისინი ძალიან რისკავენ. იურისტები, რომლებიც კონსულტანტების/ექიმების უკანონო ქმედებებზე მუშაობენ, „მდიდრდებიან“, როცა კონსულტანტი არ იცავს ეთიკურ პრინციპებს და თავს იჩენს რეალური ან წარმოსახვითი ზიანი.

ყველა პრაქტიკოსმა არა მარტო უნდა დაიცვას საკუთარი პროფესიის ეთიკის კოდექსი, არამედ, აგრეთვე, მუდმივად უნდა ადევნებდეს თვალს თავის სფეროში მიმდინარე ცვლილებებს. ქვემოთ წარმოდგენილი ინფორმაცია ასახავს 1993 წლის შემდეგ განვითარებულ ტექნოლოგიურ და შეფასებასთან დაკავშირებულ სიახლეებს:

ინტერნეტ ონლაინ კონსულტაციის ეთიკური სტანდარტები (American Counseling Association [ACA, 1997]).

ვებკონსულტირების ეთიკური პრაქტიკული საქმიანობის სტანდარტები (National Board for Certified Counselors [NBCC], 1998).

კარიერული განვითარების ეროვნული ასოციაციის სახელმძღვანელო პრინციპები ინტერნეტის გამოყენებით ინფორმაციის მიწოდებისა და მომსახურების დაგეგმვის შესახებ (National Career Development Association [NCDA], 1997b)

მულტიკულტურული შეფასების სტანდარტები (Prediger, 1993)

გარკვეული დროის შემდეგ აღნიშნული საკითხები დაემატა იმ ორგანიზაციების ეთიკის კოდექსებს, რომლებმაც ისინი გამოაქვეყნეს და, სავარაუდოდ, სხვა ორგანიზაციების კოდექსებსაც. მაგალითად, პრედიგერის (1993) განაცხადი დაემატა ACA-ს ეთიკის კოდექსს (2005) და NCDA-ს ეთიკის სახელმძღვანელო პრინციპებს.

ეს თავი ფოკუსირებულია ვანჰუზის (1986), კუჩერისა და კაით-შპაიგელის (1998), სრებალუს და ბრაუნის მიერ იდენტიფიცირებულ ეთიკური პრაქტიკის ზოგად პრინციპებზე. სექციის ნომრები, რომლებიც თითოეულ პრინციპს ახლავს თან, ACA-ეთიკის კოდექსზე მიუთითებს (2005).

პრინციპი 1: ყველაზე მნიშვნელოვანია, არ მიაყენოთ ზიანი (სექცია A.4.a)

პრინციპი, არ მიაყენოთ ზიანი, სტუდენტების უმეტესობას აბნევს მანამ, სანამ გაიაზრებენ, რომ მათი ცოდნის არასწორად გამოყენებამ შეიძლება კლიენტს ზიანი მოუტანოს. პროფესიულმა კონსულტანტებმა, რომლებიც უშვებენ, რომ დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეები დამოუკიდებლად მიიღებენ გადაწყვეტილებას, შეიძლება ზიანი მიაყენონ კლიენტის ურთიერთობას მშობლებთან, თუ კლიენტები კონსულტანტების მოლოდინების გათვალისწინებით იმოქმედებენ. უფრო მეტიც, კლიენტმა შეიძლება იფიქროს, რომ ის უარყოფილია მისი კულტურული ღირებულებები გამო, რასაც თვითშეფასების დაქვეითება შეიძლება მოჰყვეს. პროფესიულმა კონსულტანტმა, რომელიც არ დაიცავს მულტიკულტურულ სახელმძღვანელო პრინციპებს ტესტებისა და კითხვარების გამოყენების დროს, ან არასწორად გამოიყენებს მათ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან, შეიძლება მიიღოს არასწორი ინფორმაცია, რაც

შრომით ბაზარზე კლიენტს საფრთხეს შეუქმნის. კლიენტმა შეიძლება გაუცხოებულად იგრძნოს თავი, თუ კონსულტანტი კლიენტის კულტურისთვის შეუსაბამოდ ამყარებს მასთან თვალეზით კონტაქტს. იმისთვის რომ ზიანი არ მიაყენოს, კონსულტანტს უნდა ჰქონდეს კონსულტირების ტექნიკების გამოყენების კომპეტენცია, ცოდნა კონსულტირების სტრატეგიებისა და შეფასების მეთოდების შესახებ. კონსულტანტი კლიენტს უნდა აძლევდეს განახლებულ და ზუსტ ინფორმაციას საგანმანათლებლო და პროფესიული ალტერნატივების შესახებ. ზიანის არმყენება კონსულტანტისგან მოითხოვს კლიენტის კულტურული ფონის შესახებ ინფორმაციის ფლობას და იმ კონფლიქტების გააზრებას, რომლებიც შეიძლება გაჩნდეს კლიენტის კულტურასა და დომინანტ კულტურას შორის.

პრინციპი 2: იყავით კომპეტენტური (სექცია C.2.a, b, c, d და f)

წინა აბზაცის ბოლო წინადადებაში საუბარია კულტურულ კომპეტენციაზე, იმაზე, რასაც ამ წიგნის დასაწყისიდანვე ვუსვამთ ხაზს. კონსულტანტი, რომელიც დაკავებულია პროფესიული კონსულტაციით, ქოუჩინგით, შეფასებით და პროფესიული/კარიერული განვითარების სხვა საკითხებით, უნდა ფლობდეს კომპეტენციებს, რომლებიც ამავე თავში მოგვიანებითაა განხილული (NCDA, 1997a). აღსანიშნავია, რომ არც ერთი, ან ძალიან ცოტა კონსულტანტი ფლობს პროფესიული კონსულტაციის კომპეტენციების NCDA განაცხადში ჩამოთვლილ ყველა კომპეტენციას. შესაბამისად, პროფესიული კონსულტანტები უნდა ფლობდნენ ინფორმაციას საკუთარი უნარების, ცოდნისა და შესაძლებლობების შეზღუდვების შესახებ.

კომპეტენტური პრაქტიკოსისთვის საჭირო ცოდნისა და უნარების მიღება ტიპურად ფორმალური განათლების საშუალებითა და სწავლების უფლების მქონე პროფესიონალების ხელმძღვანელობით ხდება. შესაბამისად, ლიცენზირების კანონები და სერტიფიცირების სტანდარტები აკრედიტებული პროგრამის ფორმალური კურსის დასრულებას მოითხოვს. თუმცა, ფორმალური კურსების შინაარსი შეიძლება ჩამორჩებოდეს პროფესიული/კარიერული განვითარების სფეროში მიმდინარე სიახლეებს. მაგალითად, პროფესიული განვითარების სფეროში ტექნოლოგიური სიახლეების სწრაფმა განვითარებამ აიძულა კონსულტანტები, რომელთაც ამ ინოვაციების დახმარებით უპირატესობის მოპოვება სურდათ, დაეწყოთ დამოუკიდებლად სწავლა, დასწრებოდნენ სამუშაო შეხვედრებს და კონსულტაცია მიეღოთ სხვა პროფესიონალებისგან. კომპეტენციების განვითარების მიმართ ასეთი მიდგომა გამართლებულია მანამ, სანამ კონსულტანტს ახსოვს, რამდენად მნიშვნელოვანია კლიენტის კეთილდღეობაზე ზრუნვა და, შესაბამისად, ზღუდავს საკუთარ პრაქტიკულ საქმიანობას საჭირო უნარების საბოლოო განვითარებამდე.

პროფესიონალები პასუხისმგებლები არიან კომპეტენციის შენარჩუნების მიზნით უწყვეტად იზრუნონ საკუთარ განათლებაზე (ACA, 2005, sec. C.2.f.) და მონიტორინგი გაუწიონ თავის კომპეტენციას. იმ შემთხვევაში, თუ კონსულტანტს აღარ შეეძლება პრაქტიკის ეფექტურად წარმართვა, იგი ვალდებულია, შეწყვიტოს პრაქტიკული საქმიანობა (ACA, 2005, sec. C.2.g.). და ბოლოს, კომპეტენცია გულისხმობს სენზიტიურობას მულტიკულტურული საკითხების მიმართ (ACA, 2005, sec. A.2.c and sec. A Introduction) და ამ ცოდნის გამოყენებას შეფასების სფეროში (ACA, 2005, sec. E.8).

პრინციპი 3: პატივი ეცით კლიენტის უფლებას, აირჩიოს საკუთარი მიმართულება (სექცია A.4.b)

კლიენტის პატივისცემა ეთიკური პრაქტიკული საქმიანობის ქვაკუთხედიანია. პატივისცემა ეთიკის კონტექსტში ნიშნავს კლიენტის კულტურის, არადისკრიმინაციული კონსულტაციის მიღების უფლების, გადაწყვეტილების მიღების მიმართ მიდგომის და ინდივიდუალიზმის პატივისცემას. კლიენტებს აქვთ საკუთარი გზის არჩევის უფლება.

პირადი ისტორიების მოყოლას ვერიდები ხოლმე, მაგრამ შემთხვევა, რომელიც ჩემი ტრენინგის დროს მოხდა, და კიდევ ერთი გაცილებით ახალი ინციდენტი ილუსტრირების ღირსია. ეს შემთხვევები აჩვენებს, თუ როგორ ირღვევა კლიენტის მიერ საკუთარი მიმართულების არჩევის უფლების პრინციპი. პირველ ინციდენტში წარმოდგენილი იყო სტრონგის ინტერესების კითხვარის ინტერპრეტაცია. როცა სტუდენტმა ყოყმანი დაიწყო, კონსულტანტმა უთხრა: „ვფიქრობ, ეს შენთვის მექანიკური ინჟინერიის ფაკულტეტს ნიშნავს პურდიუს უნივერსიტეტში“. ბევრ პროფესიულ კონსულტანტს ავიწყდება, რომ ისინი გავლენიანები არიან და კვალიფიკაციის გარეშე წარმოთქმულმა დაუფიქრებელმა სიტყვებმა შეიძლება კატასტროფული შედეგი მოიტანოს. მეორე შემთხვევაში, კოლეჯის კონსულტანტმა აღიარა, რომ წააქეზა თავისი აზიელი ამერიკული სტუდენტი, არ ჩაერთო მშობლები გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ამის მიზეზი კი კლიენტის კულტურის არცოდნა იყო. კონსულტანტმა მკითხა, როგორ შეიძლებოდა საქმის გამოსწორება. მე კლიენტისთვის ბოდიშის მოხდა და საკუთარი უცოდინრობის აღიარება ვურჩიე. აგრეთვე ვურჩიე, რომ გაეცნოს ყველა კლიენტის კულტურულ ღირებულებებსა და მსოფლმხედველობას.

რომ შევაჯამოთ, კლიენტს აქვს უფლება აირჩიოს, რომ მათ მაგივრად სხვები მიიღებენ გადაწყვეტილებას. მათ, აგრეთვე, აქვთ უფლება, თავად გააკეთონ არჩევანი. კლიენტის მიმართულების არჩევის უფლების რეალურად განხორციელება რამდენიმე ფაქტორზეა დამოკიდებული, მაგრამ მისი შემოკლება იმით, რაც „საუკეთესოა“, არაეთიკურია. კლიენტის მსოფლმხედველობის გაუთვალისწინებლობა გამოუსწორებელი ეთიკური შეცდომაა.

პრინციპი 4: პატივი ეცით თქვენს პასუხისმგებლობებს (სექცია C)

კონსულტანტები და ფსიქოლოგები პასუხისმგებლები არიან თავიანთი ფიზიკური და ფსიქიკური კეთილდღეობის შენარჩუნაზე, რათა შეძლონ კლიენტების ადეკვატურად მომსახურება. პროფესიული განვითარების სფეროში მოღვაწე პროფესიონალები პასუხისმგებლები არიან კლიენტების, დამსაქმებლების და საზოგადოების წინაშე, მათ შორის საზოგადოებისთვის დამახასიათებელი წესების წინაშე. აქ პრობლემა ამ პასუხისმგებლობებისთვის პრიორიტეტების მინიჭებაა. ეთიკის კოდექსების უმეტესობა მოიცავს ისეთ დებულებას, როგორიცაა ACA-ს 1995 წლის კოდექსის სექცია A.1.a, რომელიც გვეუბნება, რომ კონსულტანტის პირველადი პასუხისმგებლობაა „კლიენტის ღირსების პატივისცემა და მის კეთილდღეობაზე ზრუნვა“. ACA-ს 2005 წლის კოდექსში მსგავსი, მაგრამ უფრო კონკრეტული დებულება გვხვდება, რომელიც მიუთითებს, რომ პრაქტიკოსმა თავისი საქმიანობა კვლევით მონაცემებზე დაყრდნობით უნდა წარმართოს.

რა ხდება, როცა კლიენტის კეთილდღეობაზე ზრუნვასა და არსებულ კანონმდებლობას შორის ინტერესთა კონფლიქტი ჩნდება? ამერიკის ფსიქოლოგთა ასოციაციის (2002) ეთიკის კოდექსი ექსპლიციტურად გვთავაზობს, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში კლიენტის საჭიროებები საზოგადოებრივ კანონმდებლობაზე მაღლა უნდა დავაყენოთ. ამ საკითხთან დაკავშირებით ACA-ს ეთიკის კოდექსი (2005) ნაკლებად ექსპლიციტურია. განიხილეთ შემდეგი ეთიკური დილემა: მარია ეუბნება კონსულტანტს, რომ მამამისს მუშაობის ყალბი უფლება აქვს და ქვეყანაში არალეგალურად ცხოვრობს. ყველა ეთიკის კოდექსი მოითხოვს, რომ კლიენტსა და კონსულტანტს შორის გაცვლილი ინფორმაცია კონფიდენციალური იყოს, თუ კლიენტს ან საზოგადოებას საფრთხე არ ემუქრება. აქედან გამომდინარე, მარიას აღიარება არ წარმოადგენს პირდაპირ ეთიკურ დილემას. მაგრამ რა მოხდებოდა, თუ კლიენტი გაამჟღავნებდა ფაქტს, რომ მას ყალბი „მწვანე ბარათი“ (green card) აქვს და იყენებს მას სამხედრო ბაზაზე სამუშაოს შენარჩუნებისთვის. ეს წარმოქმნის პროფესიონალის ეთიკურ ვალდებულებას ეროვნული უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით, რაზეც მარტივი პასუხი არ არსებობს. ასეთი შემთხვევა რეალურად მოხდა. პროფესიული კონსულტანტისთვისა და სამხედრო ქალებისა და მამაკაცებისთვის პოტენციური შედეგების გათვალისწინებით კონსულტანტმა გადაწყვიტა სამხედრო ბაზის ადამიანური რესურსების განყოფილებაში დარეკვა და ყალბი „მწვანე ბარათის“ შესახებ მოხსენება.

ეთიკის კოდექსი გადაწყვეტილების მიღების სახელმძღვანელო პრინციპს წარმოადგენს, მაგრამ ზოგიერთ შემთხვევაში გადაწყვეტილების მიღებისკენ მიმავალი ბილიკი ბოლომდე ნათელი არ არის. ეთიკის კოდექსი გვამღვებს სახელმძღვანელო პრინციპებს და არა ინსტრუქციებს. პროფესიული კონსულტანტის ღირებულებები და შეხედულებები ავსებს არსებულ სიცარიელებს.

პრინციპი 5: გააკეთეთ ზუსტი საჯარო განცხადებები (სექცია C.3ა მო)

კერძო პრაქტიკის მქონე პროფესიული კონსულტანტები თავიანთი ბიზნესის რეკლამირებას სხვადასხვა სახით ახდენენ. ეთიკური ქცევა მოითხოვს, რომ სარეკლამო განაცხადებში ზუსტად იყოს ასახული პრაქტიკოსის მანდატი, უფლებები და მისი პრაქტიკის საზღვრები. მაგალითად, კონსულტანტმა, რომელმაც დოქტორის ხარისხი კომუნიკაციაში მოიპოვა, ხოლო მაგისტრის - კონსულტირებაში, არ უნდა გამოიყენოს კომუნიკაციის სფეროში მიღებული ხარისხი რეკლამაში, რადგან კლიენტმა შეიძლება შეცდომით იფიქროს, რომ მიდის კონსულტანტთან, რომელსაც დოქტორის ხარისხი აქვს კონსულტირების სფეროში (ACA, 2005). რეკლამაში დასაშვებია მხოლოდ იმ საგანმანათლებლო ხარისხის ხსენება, რომელიც პროფესიულ/კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებული მომსახურების მიწოდებას უკავშირდება.

საჯარო განცხადებებს მხოლოდ კერძო პრაქტიკის კონსულტანტები არ აკეთებენ. მედია ხშირად აშუქებს პროფესიული კონსულტანტების მოსაზრებებს მრავალი საკითხის შესახებ დაწყებული სამუშაოს მოძიებიდან დამთავრებული მომავლის სამუშაოებით. კონსულტანტებს, აგრეთვე, შეიძლება მოსაზრება ჰქონოთ პროფესიული კონსულტირების პროცესში გამოყენებული ინსტრუმენტებისა და პროფესიული განვითარების პრაქტიკის შესახებ. ინტერვიუებსა და პრესკონფერენციებზე გაკეთებული განაცხადები უნდა ეფუძნებოდეს ფაქტებს, ხოლო ფაქტები ნათლად უნდა იყოს გამიჯნული უბრალო მოსაზრებისგან.

პრინციპი 6: პატივი ევით სხვა პროფესიის მქონე კონსულტანტებსა და პრაქტიკოსებს (სექცია D)

როგორც ამ თავის დასაწყისში აღვნიშნეთ, პროფესიული/კარიერული განვითარების კონსულტანტები კონსულტირების პროფესიის სხვადასხვა ქვესპეციალობის და ასევე სხვა პროფესიების, მათ შორის ფსიქოლოგიისა და სოციალური მუშაობის წარმომადგენლები შეიძლება იყვნენ. ამ ჯგუფებს შორის ძალაუფლებისთვის ბრძოლა დღემდე გრძელდება. ორი ინციდენტი ამის კარგი მაგალითია. ინდიანაში და სხვაგანაც ფსიქოლოგები ლობირებდნენ კანონს, რომელიც შეზღუდავდა კონსულტანტების მიერ პრაქტიკაში ფსიქოლოგიური ტესტებისა და კითხვარების გამოყენებას. ამის საფუძვლად ისინი ასახელებდნენ იმას, რომ მხოლოდ ფსიქოლოგები არიან საკმარისად მომზადებულები მათი გამოყენებისთვის. 2009 წლამდე სხვა პროფესიების მქონე პრაქტიკოსები წარმატებით ლობირებდნენ კალიფორნიაში ლიცენზირების კანონის წინააღმდეგ. ამ ბრძოლებმა შუილი ჩამოაგდო ზოგიერთ ჯგუფს შორის, თუმცა ამგვარმა გრძნობებმა ხელი არ უნდა შეუშალოს პროფესიული განვითარების კონსულტანტებს თავისი მანდატისა და სხვა პროფესიონალების უნარების პატივისცემაში. პროფესიული განვითარების მომსახურების შეთავაზება არ გახლავთ ერთი ჯგუფის საკუთრება.

სხვა პროფესიების მიმართ პატივისცემის განხილვისას ერთი კონკრეტული კითხვა ისმის: რა შეიძლება იყოს პროფესიული განვითარების სპეციალისტების პოზიცია ისეთ ჯგუფებთან მიმართებაში, როგორიცაა, მაგალითად, კარიერის ქოუჩების ჯგუფი, რომლის წარმომადგენლები არ ფლობენ ლიცენზიას ან სხვა აღიარებულ მანდატს და, შესაბამისად, მოქმედებენ ზედამხედველობის გარეშე? პროფესიონალების ერთი ვალდებულებაა, დაიცვან საზოგადოება მათი რანგის არასანდო პრაქტიკოსებისგან. საზოგადოების დაცვის ლეგიტიმურ საშუალებას წარმოადგენს არაპროფესიონალების განათლება კარიერული განვითარების მომსახურების გაწევისთვის საჭირო კვალიფიკაციის შესახებ. ასევე, ლობირება მანდატის მინიჭების შესახებ იმ კანონის გავრცობისა, რომელიც არეგულირებს ინდივიდების პრაქტიკას კარიერული განვითარების მომსახურების სფეროში. იურიდიული თვალსაზრისით, ინდივიდზე „თავდასხმა“ საფრთხილოა, თუ არ არსებობს ნათელი მტკიცებულება იმისა, რომ ის საზოგადოებას ზიანს აყენებს. ამ შემთხვევაშიც კი ინდივიდმა შეიძლება მიღებული კრიტიკა ცილისწამებად გამოაცხადოს.

პრინციპი 7: დაიცავით კლიენტთა ინტერესები (სექცია A.6.a)

2005 წელს ACA-მ ინტერესთა დაცვა (ადვოკატირება) საკუთარ ეთიკის კოდექსში შეიტანა. აქამდე მხოლოდ სარეაბილიტაციო სფეროში (Commission on Rehabilitation Counselor Certification, 2005) მოღვაწე კონსულტანტების ეთიკის კოდექსი ითხოვდა პრაქტიკოსებისგან კლიენტების საჭიროებების ადვოკატირებას. მოსალოდნელი იყო, რომ ამ მოთხოვნას სხვა პროფესიული ორგანიზაციებიც გაიზიარებდნენ. მაგალითად ASCA-ს სასკოლო კონსულტირების პროგრამების ეროვნულ მოდელსა (ASCA, 2003) და მულტიკულტურული კონსულტირების სტანდარტებში (Arrendondo et al., 1996) დიდი ყურადღება ეთმობა ადვოკატირებას. აქედან გამომდინარე, სავარაუდოა, რომ ადვოკატირების სტანდარტი მალე იპოვის თავის გზას კონსულტანტებისთვის განკუთვნილი ეთიკის კოდექსების უმეტესობაში, თუმცა ფსიქოლოგების შემთხვევაში ამის

ალბათობა ნაკლებია. მათი პოზიციის მიხედვით, ეთიკის სტანდარტებით ან მათ გარეშე, კლიენტებთან დაკავშირებული სოციალური და ეკონომიკური დილემების წამოჭრა და ადვოკატირება პროფესიული განვითარების კონსულტანტების მორალური ვალდებულებაა.

ადვოკატირება პროცესია, როცა პროფესიული განვითარების კონსულტანტი იღებს პასუხისმგებლობას, წარმოადგინოს კლიენტი ან კლიენტთა ჯგუფი სხვა ჯგუფის, სამთავრობო სააგენტოს, საზოგადოებრივი სააგენტოს ან ბიზნესის წინაშე კლიენტისთვის რესურსების, მომსახურების ან სამსახურის ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით. ეფექტის გაზრდისთვის კონსულტანტის ძალისხმევა უნდა იყოს მონაცემებზე დაფუძნებული, ორგანიზებული და მტკიცე. ის ხშირად მოითხოვს სხვა მსგავსი მოსაზრებების მქონე ინდივიდების ან ჯგუფების ურთიერთთანამშრომლობას. ადვოკატირების საბოლოო მიზანია ინდივიდის ან ჯგუფის გაძლიერება ისე, რომ მათ სამომავლოდ საკუთარი ინტერესების დაცვა შეძლონ. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ პროცესში მარგინალიზებული ჯგუფებიც იყვნენ ჩართულნი (Brown & Trusty, 2005; Fiedler, 2000). ფილდერის მიხედვით, ადვოკატირება 5 ნაბიჯს მოიცავს: (1) პრობლემის განსაზღვრა, (2) ინფორმაციის შეგროვება, (3) სამოქმედო გეგმის შედგენა, (4) ასერტიული ქმედების დაწყება, (5) შეფასება და თვალყურის მიდევნება. ამ ნაბიჯებიდან ყველაზე მნიშვნელოვანი სამოქმედო გეგმის შედგენაა. ამ დროს ხდება ქმედების სასურველი შედეგების განსაზღვრა, ადვოკატირების სამიზნეთა პოზიციების მონახვის გაკეთება და მათი საწინააღმდეგო მოსაზრებების დეტალურად აღწერა.

ადვოკატირება გარკვეულწილად რისკზე წასვლას გულისხმობს და შესაძლოა ეს იყოს იმის მიზეზი, რომ პროფესიონალთა ჯგუფები თავს არიდებენ საკუთარ კლიენტების ინტერესების დაცვას. თუმცა, დიდი ალბათობით, ისეთი ჯგუფები, როგორებიც არიან ლეგალური და არალეგალური იმიგრანტები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები და სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი ადამიანები, პროფესიონალების დახმარების გარეშე ვერ შეძლებენ შრომით ბაზარზე არსებული წინააღმდეგობების გადალახვას.

იურიდიული საკითხები და პროფესიული კონსულტაცია

ჩვენ სასამართლო დავების საზოგადოებაში ვცხოვრობთ, სადაც სასამართლო პროცესის საფრთხემ პროფესიონალთა უმეტესობას დაზღვევის შემქნისკენ უბიძგა, რომელსაც ისინი მათ წინააღმდეგ წარმოდგენილი საჩივრების შემთხვევაში იყენებენ. პროფესიული კონსულტანტებისთვის განკუთვნილი იურიდიული სტანდარტები ისეთი კანონმდებლობის შედეგს წარმოადგენს, როგორიცაა ოჯახის საგანმანათლებლო უფლებები და პრივატულობის აქტი (FERPA), რომელიც 1974 წელს გამოიცა და მშობლებს საშუალება მისცა, წვდომა ჰქონოდათ საკუთარი შვილების მონაცემებზე მანამ, სანამ ისინი 18 წლის ასაკს მიაღწევდნენ. ამის შემდეგ ეს უფლება მოსწავლეს (კლიენტს) გადაეცემა. ეს იურიდიული სტანდარტი წარმოადგენს ეთიკური პრინციპის საყრდენს, რომელიც პროფესიული კონსულტანტებისგან კლიენტის კონფიდენციალურობის უფლების პატივისცემას მოითხოვს. თუმცა, FERPA ფოკუსირებულია მხოლოდ მონაცემებზე, ჩანაწერებზე და არა კონსულტაციის პროცესში მიმდინარე ვერბალურ კომუნიკაციაზე.

კარიერის განვითარება და მენეჯმენტი

რიდერი

მომზადებულია სოფიო დოლიძის მიერ

ზოგიერთ შტატში ლიცენზირების და ზოგად, დამოუკიდებელ კანონმდებლობაში არსებული კონფიდენციალურ კომუნიკაციასთან დაკავშირებული კანონები დამატებით დაცვას წარმოადგენს სენზიტიური ინფორმაციის გამჟღავნების წინააღმდეგ. კლიენტებს იმის გარანტიას, რომ კონსულტანტისთვის მიწოდებული ინფორმაცია გაუმჟღავნებელი დარჩება, იურიდიული ინსტიტუტები (ტიპურად შტატის საკანონმდებლო ხელისუფლება) აძლევს. პრაქტიკოსის მიერ ინფორმაციის გამჟღავნება ისჯება ჯარიმით, მოკლევადიანი თავისუფლების აღკვეთით ან ორივეთი. დამატებით, პროფესიულ კონსულტანტებს შეიძლება უჩივლონ სენზიტიური მონაცემების, ტესტირების შედეგების, ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებებისა და ვერბალური ანგარიშების არასათანადოდ დაცვისთვის.

კარიერის კონსულტანტს, აგრეთვე, შეიძლება უჩივლონ სამსახურებრივი გულგრილობისთვის, თუ ის გასცდება თავისი ექსპერტიზის სფეროს, ვერ გადაამისამართებს სწორად და დროულად კლიენტებს, ან მიატოვებს მათ. კონსულტანტებმა პასუხი უნდა აგონ კანონის წინაშე, როცა ვერ ახერხებენ აღებული ვალდებულების შესრულებას და ზიანს აყენებენ კლიენტს. ყველა ეს საკითხი ნათლად არის წარმოდგენილი ACA-ს 2005 წლის ეთიკის კოდექსში, რომელიც გვთავაზობს, რომ ეთიკის კოდექსის დაცვა საჩივრებისგან თავის არიდების საუკეთესო საშუალებას წარმოადგენს.

სამსახურებრივ გულგრილობასთან დაკავშირებული საჩივრების მიზეზი, აგრეთვე, ხდება ხოლმე არაგონივრულად შერჩეული ტესტები და კითხვარები, შედეგების არასწორი ინტერპრეტაცია ან ისეთი კონსულტირების ტექნიკების გამოყენება, რომლებიც პროფესიაში საუკეთესოდ არ მიიჩნევა. დამატებით, კონსულტანტები, რომლებიც დიდი სიფრთხილით არ შეიმუშავებენ რეკომენდაციებს სამუშაოსა და პროფესიული პროგრამების შესახებ, აგრეთვე, შეიძლება აღმოჩნდნენ სასამართლოს წინაშე.

რომ შევაჯამოთ, კონსულტანტები შეძლებენ იურიდიული დაბრკოლებების თავიდან არიდებას, თუ ინფორმაცია ექნებათ იმ საკანონმდებლო აქტების შესახებ, რომლებშიც განსაზღვრულია კლიენტსა და კონსულტანტს შორის ურთიერთობა და იხელმძღვანელებენ შესაბამისი პრინციპებით; დაიცავენ ეთიკის კოდექსს; სწორად გამოიყენებენ ტესტებსა და სხვა მასალებს და დაიცავენ კონსულტაციის პოცესში მიღებული ინფორმაციის კონფიდენციალობას.

სასწავლო სავარჯიშო სტუდენტებისთვის 4.1

1. შეამოწმეთ თქვენს საცხოვრებელ რეგიონში თუ არსებობს კონფიდენციალურ კომუნიკაციასთან დაკავშირებული კანონმდებლობა.
2. დარეკეთ შესაბამისი პროფილის მქონე ორგანიზაციებში, ფსიქოლოგთა ასოციაციაში ან ლიცენზირების საბჭოში და ჰკითხეთ რა ტიპის პასუხისმგებლობა ეკისრება პროფესიონალს არაეთიკური ქცევისთვის. რა არის საჭირო არაეთიკური ქცევის გამო ბრალის წაყენებისთვის?
3. შედით „ყვითელ ფურცლებზე“ ან ინტერნეტში მოძებნეთ ინფორმაცია იმის შესახებ თუ რას გთავაზობენ ყველაზე კვალიფიცირებული პრაქტიკოსები პროფესიული განვითარების თვალსაზრისით. რითი ადასტურებენ ისინი საკუთარ პროფესიონალიზმს თავიანთ რეკლამაში?