



*«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում
գրադվածության խթանման միջոցով» ծրագիր(LIFE)*

ՈՒ ՂԵՑՈՒ ՅՑ

**ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒ ԹՅՈՒՆ ՈՒ ՂԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ
ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒ ԹՅԱՆ ԵՎ ԿՈՂՄՆՈՐՇՄԱՆ
ՃԱՌԱՅՈՒ ԹՅՈՒՆՆԵՐԻ**

LIFE ծրագիրը (2012-2015) իրականացնում է
«Մեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպությունը՝ ԱՄՆ ՄԶԳ ֆինանսավորմամբ:

*Ծրագրի գործընկեր՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ
ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ «ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՄԵԹՈՂԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՊՈԱԿ*



Գլխավոր խմբագիր՝

Լիլիթ Սարատիկյան, մ.գ.թ.,
հատուկ մանկավարժության դոցենտ

Նյութը մշակեցին

Փորձագետներ՝

Արմինե Դավթյան
տ. գ.թ. Գառնիկ Նալբանդյան

Մեթոդիստներ՝

Ալլա Գևորգյան
Շահանե Բեգլարյան

Սույն ձեռնարկը նախատեսված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման աշխատանքներ իրականացնող մասնագետների համար:

Սույն ձեռնարկը մշակվել է «Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի կողմից՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում գրադավածության խթանման միջոցով» (LIFE) ծրագրի շրջանակներում:

Ծրագիրն իրականացնում է «Սեյվ դը չիլդրեն» կազմակերպությունը՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄԶԳ) ֆինանսավորմամբ:

Ձեռնարկում արտահայտված տեսակետները կարող են չարտացոլել ԱՄՆ ՄԶԳ-ի, ԱՄՆ կառավարության և «Սեյվ դը չիլդրեն»-ի տեսակետները:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ

1. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԻՃԱԿԸ ՀՀ-ՈՒՄ
- 1.1 ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ ՀՀ-ՈՒՄ
2. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԸ
3. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ
4. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐ
5. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ՆԱԽԱԲԱՆ

Աշխատանքը, լինելով անձի գործունեության տեսակ և կարևոր պահանջմունք, հասուն մարդու կյանքում կենսական նշանակություն ունի: Այն ենթադրում է սոցիալական կապեր, հասարակական շփումներ, և, կազմելով առօրյա կյանքի «շնչառությունը»՝ ռեժիմն ու ռիթմը, հասարակական կյանքում սեփական «Ես-ի» կարևորության գիտակցման և հաստատուն առօրյա ստեղծման հնարավորություն է ընձեռում: Գաղտնիք չէ, որ աշխատանքային գործունեության հետ կապված դժվարություններն ու խնդիրները, օրինակ՝ անաշխատունակությունը, գործազրկությունը և այլն, օրգանիզմի և նյարդային համակարգի համար կարող են քայքայիչ նշանակություն ունենալ:

Աշխատանքը հանդիսանում է մարդու կյանքի սոցիալական երաշխիք, ապահովում է նրա անկախությունը՝ տալով հոգևոր և նյութական աջակցություն: Այն հատկապես կարևոր է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Կյանքը ցույց է տալիս, որ աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող անձիք ավելի դժվար են աշխատանք գտնում և լուծում իրենց մասնագիտական կայացման խնդիրը: Պատճառները բազմաթիվ և բազմաբնույթ են, դրանք կարող են լինել օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ. մասնավորապես նման պատճառ կարող են հանդիսանալ՝ աշխատատեղերի բացակայությունը, ձախողումները՝ գործատուների շրջանում, հոգեբանական արգելքներն ու խոչընդոտները, աշխատատեղերի սակավությունն ու անհասանելիությունը, սոցիալական միջավայրում առկա կարծրատիպերը, հաշմանդամություն ունեցող անձի ցածր ինքնագնահատականը կամ նրանց հոգեֆիզիկական զարգացման առանձնահատկությունները, ինչպես նաև մասնագիտական ցածր որակավորումը կամ մասնագիտական կրթության և որակավորման բացակայությունը և այլն: Այս գործոնները, միաժամանակ, լուրջ խոչընդոտ են հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալականացման, ինչպես նաև փող վաստակելու, իրենց աշխատանքը սիրելու և հասարակության մյուս անդամների նման բնականոն ապրելու հարցերում:

Մարդկանց և հատկապես հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման և ինքնուրույնության ապահովման հիմնարար պայման է դառնում, թերևս, այն կրթությունը, որն իրականացվում է մարդու կյանքի բոլոր փուլերում, որը ընդգրկում է հանրակրթության և մասնագիտական կրթության բոլոր աստիճանները: Այլ կերպ ասած, այս հարցի արդյունավետ լուծման համար հարկ է, որ ուսումնառությունն ընթանա մարդու ողջ կյանքի ընթացքում:

Ուսումնական գործունեությունից աշխատանքայինին անցումը (սովորողից՝ աշխատող դառնալը) մարդու կյանքում բարդ փուլ է: Այդ ընթացքում անձը պայքարում է սեփական անկախության, մասնագիտական կայացման և ինքնադրսևորման համար. նա պետք է որոշի կյանքի հետագա ընթացքը: Այս անցումային փուլը դժվար է բոլոր մարդկանց, բայց առավել՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Մասնագիտության ընտրությունը, թերևս, առաջին քայլն է դեպի աշխատաշուկա: Իսկ ինչպե՞ս օգնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց ճիշտ մասնագիտություն ընտրելու հարցում. ոլորտ, որը լի է բազմաբնույթ խոչընդոտներով ու հարցերով՝ պայմանավորված ինչպես երկրի սոցիալ-տնտեսական վիճակով, մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի և կարիերայի ուղղորդման աշխատանքների անբավարարությամբ, այնպես էլ՝ հաճախ նաև կարիերայի ուղին պլանավորելու հարցում հաշմանդամություն ունեցող անձանց բավարար և կայուն դրդապատճառների բացակայությամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշումն ու հետագա կրթությունը պայմանավորված է նրանց մտավոր, ֆիզիկական, հոգեբանական, սոցիալական առանձնահատկություններով և նրանք պետք է կարողանան կատարել մասնագիտության և զբաղմունքի ընտրություն՝ իրենց մտավոր կարողություններին և առողջական, հոգեկան ու ֆիզիկական վիճակին, ինչպես նաև նախասիրություններին, հակումներին համապատասխան:

1. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ
ԵՎ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԻՃԱԿԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Վերջին տասնամյակում Հայաստանում սկիզբ է առել և աստիճանաբար արմատավորվել հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության արդիական մոտեցումների և սկզբունքների ապահովման գործընթացը: Փոխվել է հաշմանդամության նկատմամբ մարդկանց վերաբերմունքը և պետության կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնախնդիրների լուծման գաղափարախոսությունը: Ներկայումս ՀՀ-ում գործող բժշկասոցիալական մոդելը ենթադրում է ոչ միայն հավասար իրավունքներ, այլև՝ հավասար հնարավորություններ և պարտականություններ: Այս գաղափարախոսությունն ՀՀ-ում ամրագրված է սոցիալական պաշտպանության ոլորտում իրականացվող քաղաքականության հիմքում:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» կոնվենցիան¹ «հաշմանդամությունը» սահմանում է հետևյալ կերպ.

Հոդված 2. Հաշմանդամություն ունեցող անձինք համարվում են այն անձինք, ովքեր երկար ժամանակ տառապում են ֆիզիկական, հոգեկան, մտավոր և նյարդային հիվանդություններով, տարբեր արգելքների հետ փոխազդեցության արդյունքում նրանց համար կարող են առաջանալ խոչընդոտներ, որոնք կխանգարեն նրանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով հասարակական կյանքին լիակատար և արդյունավետ մասնակցելուն:

Ներկայումս ՀՀ-ում գործում է հաշմանդամության դասակարգումը՝ ըստ խմբերի (առավել մեծ չափի առողջական խնդիրներ ունեն առաջին խմբի հաշմանդամները, առավել պակաս՝ երրորդ խմբի անձինք): Հաշվի առնելով հաշմանդամության մոդելի ձևավորման միջազգային փորձը՝ նախատեսվում է ներկայիս գործող մոդելը

¹ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» կոնվենցիան ՄԱԿ-ի կողմից ընդունվել է 2006թ. դեկտեմբերի 13-ին, իսկ Հայաստանն այն ստորագրել է Նյու Յորքում՝ 2007թ. մարտի 30-ին ստորագրելու համար բացվելու հենց առաջին օրը: Հայաստանը հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան վավերացրել է 2010թ. մայիսի 17-ին, եւ այն ուժի մեջ է մտել հոկտեմբերի 22-ին:

համապատասխանեցնել միջազգային չափանիշներին: Այսպես, «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծում «հաշմանդամությունը» սահմանվում է որպես առողջական խնդիրներ ունեցող անձանց ու շրջակա միջավայրի արգելքների փոխազդեցության հետևանք, որը խոչընդոտում է նրանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով հասարակական կյանքին լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցությանը, իսկ «հաշմանդամություն ունեցող անձը՝ նա, ով ունի ֆիզիկական, հոգեկան, մտավոր և զգայական ոլորտների երկարաժամկետ կամ կայուն սահմանափակումներ, որոնք բխվելով տարբեր միջավայրային արգելքների հետ, խոչընդոտում են մյուսներին հավասար՝ հասարակական կյանքին նրա լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցությանը»:²

Սակայն համաձայն «Անձի բազմակողմանի գնահատման՝ Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության ֆունկցիաների միջազգային դասակարգման սկզբունքների վրա հիմնված հաշմանդամության սահմանման մոդելի ներդրման» հայեցակարգի, ֆունկցիաների միջազգային դասակարգումը (ՖՄԴ) հնարավորություն է տալիս որակել գործունեության սահմանափակումները հետևյալ տրամաբանությամբ՝

- 1) Խնդիր չունեն (0) նրանք, ում սահմանափակումները կազմում են 0-4%,
- 2) Թեթև խնդիր (1) ունեն նրանք, ում սահմանափակումները կազմում են 5-24%,
- 3) Միջին խնդիր (2) ունեն նրանք, ում սահմանափակումները կազմում են 25-49%,
- 4) Ծանր խնդիր (3) ունեն նրանք, ում սահմանափակումները կազմում են 50-95%,
- 5) Խորը խնդիր (4) ունեն նրանք, ում սահմանափակումները կազմում են 96-100%:

Հաշմանդամության սահմանման նպատակով առաջարկվող մոդելը ՖՄԴ-ի շրջանակին ներդաշնակելու համար նախատեսում է կենսագործունեության սահմանափակումները վերաձևակերպել ՖՄԴ-ի ակտիվության և մասնակցության ութ ոլորտներում՝ որպես հաշմանդամության փաստագրման առաջնային հիմք:

² Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2012 թվականի դեկտեմբերի 6-ի N 1592 - Ն որոշում

Այդ ոլորտներն են՝ I. Ուսումնառություն և գիտելիքի կիրառում, II. Ընդհանուր առաջադրանքներ ու պահանջներ, III. Հաղորդակցություն, IV. Շարժունակություն, V. Ինքնասպասարկում, VI. Տնային տնտեսության կամ կենցաղի վարում, VII. Միջանձնային հարաբերություններ և VIII. Կյանքի գլխավոր բնագավառներ:³

Հաշմանդամությունը ոչ միայն անհատի, այլև հասարակության և պետության խնդիրն է: Հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն սոցիալական ապահովության և անվտանգության, հասարակության կողմից ընկալված լինելու, հավասար իրավունքներ ունենալու և դրանցից օգտվելու կարիք: Այդ մարդկանց հասարակություն ներառելու առաջին և ամենակարևոր նախապայմանը նրանց համար այլ քաղաքացիներին հավասար և կյանքի և գործունեության համար մատչելի պայմանների ապահովումն է:

Հնարավորինս հավասար պայմաններ ստեղծելու համար, միջավայրի մատչելիության ապահովման հետ զուգընթաց, անհրաժեշտ է հաշմանդամություն ունեցող անձանց ցուցաբերվող սոցիալ-հոգեբանական աջակցության և մասնագիտական վերականգնման գործընթացի կազմակերպում, ինչը կնպաստի նրանց կրթության, զբաղվածության ապահովմանն ու հասարակական ակտիվ կյանքի զարգացմանը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն բազում չլուծված խնդիրներ, որոնցից մասնավորապես կարևոր ու առաջնային են՝

- սոցիալական միջավայրի հարմարեցման (ադապտացիայի),
- մասնագիտական կրթությանը համապատասխան զբաղվածության հարցերը:

Սոցիալական միջավայրի հարմարեցումը ենթադրում է ինչպես քաղաքաշինական նորմերի վերանայում և դրանց արդյունավետ կիրառման արդյունքում հաշմանդամների տեղաշարժման անհրաժեշտ պայմանների ապահովում, այնպես էլ անձի հարմարեցում սոցիալական միջավայրին, ստեղծված իրադրություններին: Այս միջոցառումներն իրականացվում է տարբեր սոցիալ-հոգեբանական գործընթացների օգնությամբ:

³ «Անձի բազմակողմանի գնահատման՝ առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության ֆունկցիաների միջազգային դասակարգման սկզբունքների վրա հիմնված հաշմանդամության սահմանման մոդելի ներդրման հայեցակարգ» (ՀՀ կառավարության 2014 թ. հունվարի 9-ի նիստի N 1 արձանագրային որոշում)

Համաձայն «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի, զբաղվածություն համարվող գործունեության տեսակներն են՝

- 1) գործատուների մոտ վարձու աշխատանքային գործունեությունը (այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված ծառայությունների կադրերի ռեզերվում գտնվելը, բացառությամբ վարձատրություն չնախատեսող դեպքերի)։
- 2) քաղաքացիաիրավական պայմանագրով ծառայությունների մատուցումը կամ աշխատանքների կատարումը։
- 3) անհատ ձեռնարկատիրական եւ նոտարի գործունեությունը։
- 4) արտոնագրային վճարողի գործունեությունը։
- 5) ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունը։
- 6) ուսումնական հաստատություններում, մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում եւ ուսուցման այլ ձևերում առկա ուսուցումը։⁴

2014թ. հունվարի 1-ի դրությամբ հանրապետությունում հաշվառված է 193 836 հաշմանդամություն ունեցող անձ, այդ թվում՝ 8 171 հաշմանդամ երեխա: ՀՀ-ում ներկայումս գործում է 23 պետական (որոնցից 12-ը՝ Երևանում) հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատություն, որտեղ սովորում է 2 401 աշակերտ: Միաժամանակ, հանրապետության թվով 117 հանրակրթական դպրոցներում իրականացվում է ներառական կրթություն: Համաձայն «ՀՀ-ում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի՝ ընդունելության քննությունները դրական գնահատականներով հանձնած 1-ին և 2-րդ խմբերի հաշմանդամներն և հաշմանդամ երեխայի կարգավիճակ ունեցող անձինք ընդունվում են պետական բարձրագույն կամ միջին-մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների անվճար համակարգ՝ վճարովի համակարգի համար առնվազն անցումային միավորներ հավաքելու դեպքում, որոնց համար, Բժշկասոցիալական փորձաքննական գործակալության կողմից տրված

⁴ ՀՀ օրենքը զբաղվածության մասին, ընդունված՝ 11.12.2013թ.

եզրակացության համաձայն, տվյալ մասնագիտությամբ սովորելը և հետագայում աշխատելը հակացուցված չէ⁵: Սակայն, պետք է նշել, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կրթության ու զբաղվածության ապահովման ոլորտում առկա են բազմաթիվ չլուծված խնդիրներ:

ՀՀ-ում պաշտոնապես ընդունված է նաև «Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխա (անձ)» հասկացությունը, որը շրջանառվում է հանրակրթության ՀՀ օրենսդրության շրջանակներում և սահմանվում հետևյալ կերպ. «կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձ, որի ֆիզիկական և մտավոր, հոգեկան զարգացման առանձնահատկությունները խոչընդոտում են կրթական ծրագրերի յուրացմանը՝ առանց կրթության առանձնահատուկ պայմանների»:

Ըստ որում, օրենսդրությամբ սահմանվում է, որ «Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության նպատակը այդ անձանց իրենց ընդունակություններին և կարողություններին համապատասխան, առողջությանը համարժեք ուսումնական միջավայրում նրանց հասարակական հարմարեցման, ինքնասպասարկման ունակությունների ձեռքբերման, աշխատանքային, մասնագիտական գործունեության և ընտանեկան կյանքին պատրաստվածության ապահովումն է: Եթե կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձը սահմանված կարգով ճանաչված է հաշմանդամություն ունեցող անձ, ապա կրթության առանձնահատուկ պայմանների անհրաժեշտությունը ներառվում է հաշմանդամություն ունեցող անձի անհատական վերականգնման ծրագրում (ՎԱԾ-ում)»:

⁵ «Հայաստանի հանրապետության միջին եվ նախնական (արհեստագործական) մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատությունների 2007 թվականի ընդունելության կանոնները հաստատելու մասին» ՀՀ ԿԳ նախարարի հրաման /23 մարտի 2007թվականի N 187-Ն/

**1.1. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ ՀՀ-ՈՒՄ**

Հայաստանի Հանրապետությունում զբաղվածության ոլորտում իրականացվող բարեփոխումների շրջանակում առանձնակի կարևորվում է աշխատաշուկա – կրթական համակարգ փոխադարձ կապի ամրապնդումը, որպես աշխատաշուկայի արդյունավետ հավա սարակշռության և անձի կայուն զբաղվածության ապահովման երաշխիքներից մեկը: Խնդրի կարգավորման միջոցներից է մասնագիտական կողմնորոշման գործուն և կայացած համակարգի ներդրումը, ինչն ամրագրված է ՀՀ կառավարության 2012թ. նոյեմբերի 8-ի թիվ 45 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարությամբ»:

Գլոբալացման և սոցիալ-տնտեսական գործընթացների արագ զարգացման հետևանքով փոփոխված կյանքում ողջ կյանքի ընթացքում մեկ մասնագիտություն և/կամ մեկ աշխատատեղ ընտրելու գաղափարն այլևս ակտուալ չէ: Անձի կայուն զբաղվածության գրավականը առանցքային և մասնագիտական հմտությունների անընդհատ զարգացումն է՝ ուսումնառության, վերապատրաստման և տնտեսության փոփոխվող պահանջներին համապատասխան: Զարգացման ինչ-որ փուլում մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրը դեռահասների և երիտասարդների հետաքրքրությունից դուրս է գալիս ավելի լայն շրջանակ՝ առնչվելով տարիքային և սոցիալ-աշխատանքային տարբեր կարգավիճակի անձանց:

Համաձայն ՀՀ կառավարության 2012 թվականի հոկտեմբերի 4-ի թիվ 40 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Հայաստանի Հանրապետության մասնագիտական կողմնորոշման զարգացման հայեցակարգի մասնագիտական կողմնորոշման միասնական համակարգն ընդգրկում է հանրակրթության, մասնագիտական կրթության հաստատություններն ու համալիր սոցիալական ծառայությունների (այսուհետ՝ ՀՄԾ) և «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության (այսուհետ՝ ԶՊԾԳ) տարածքային կենտրոնները, որոնց վերապատրաստված համապատասխան մասնագետներն, ըստ թիրախավորման (աշակերտ, ուսանող, աշխատաշուկայում

անմրցունակ անձինք, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք և այլք), իրականացնելու են մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ:

Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի կառույցների մեթոդաբանության ապահովումը, կադրերի վերապատրաստումը և որակավորման բարձրացումը վերապահված է «Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ին:

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները կազմակերպվում են երեք հիմնական օղակներում՝ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում, մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում և ՀՄԾ տարածքային կենտրոններում (նաև ԶՊԾԳ տարածքային կենտրոններում):

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները հանրակրթական, մասնավորապես՝ ներառական դպրոցներում պետք է կատարվեն ուսումնադաստիարակչական գործընթացում՝ հանրակրթական ծրագրով մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով նախատեսված և արտադասարանական ժամերի հաշվին, ինչպես նաև՝ արտադպրոցական աշխատանքների միջոցով:

Համաձայն Հայեցակարգի, մասնագիտական կողմնորոշման հիմնական աշխատանքները կատարվում են հանրակրթական ուսումնական հաստատության սոցիալական մանկավարժի, հոգեբանի, դասղեկների կողմից: Համակարգող մասնագետները պետք է ունենան սոցիալական մանկավարժության, հոգեբանության, ֆիզիոլոգիայի վերաբերյալ անհրաժեշտ գիտելիքներ, սովորողների հետ անհատական և խմբային աշխատանքներ իրականացնելու հմտություններ, ինչպես նաև աշխատաշուկայի, մասնագիտությունների և զբաղմունքների վերաբերյալ համակողմանի տեղեկացվածություն:

Հանրակրթությունում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների հիմնական նպատակ է նպաստել աշակերտների մասնագիտության գիտակցված ընտրությանը, այն է՝

- տրամադրել տեղեկատվության և խորհրդատվության սեփական նախասիրություններին, հակումներին, անձնային որակներին և աշխատաշուկայի պահանջարկին համապատասխան,

- ձևավորել աշխատանքի և հասարակական հարաբերությունների նկատմամբ համարժեք վերաբերմունք,

- նպաստել կարիերայի պլանավորման և ձեռնարկատիրական գործունեությամբ ինքնագրադավաճության ապահովմանն ուղղված գիտելիքների և հմտությունների ձևավորմանը:

Հանրակրթական հաստատություններում մասնագիտական կողմնորոշման միասնական համակարգի շրջանակներում նախատեսվում է ձևավորել մասնագիտական կողմնորոշման խորհուրդ, որի հիմնական նպատակն է համակարգել ծառայությունների մատուցման գործընթացը ինչպես հաստատությունում, այնպես էլ դրանից դուրս: Խորհրդի կազմում կարող են լինել ներկայացուցիչներ դպրոցի ղեկավար անձնակազմից, մասնագիտական թիմի անդամներից, գործող մանկավարժական, ծնողական, աշակերտական խորհուրդների անդամներից, ըստ անհրաժեշտության նաև գործընկեր և շահագրգիռ կողմերից (ՏԻՄ, գործատու, ԶՊԾԳ տարածքային կենտրոն, մասնագիտական ուսումնական հաստատություն): Խորհուրդը ղեկավարում է տնօրենը կամ նրա կողմից լիազորված անձը (օրինակ՝ տնօրենի մասնագիտացված կրթական աջակցությունների գծով տեղակալը):

Համաձայն Հայեցակարգի, մասնագիտական կողմնորոշման հաջորդ փուլը կամ օղակը՝ նախնական (արհեստագործական), միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններն են:

Այս ուսումնական հաստատություններում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները պետք է կրեն շարունակական բնույթ և իրականացվեն կարիերայի կենտրոնների միջոցով: Նախնական, միջին մասնագիտական և բուհական հաստատությունների ուսումնական ծրագրերը կներառեն «Կարիերայի կառավարում» առարկան, որն ուղղված կլինի անձի ինքնագնահատման, աշխատանքի և հասարակության միջև կապի, կարիերայի պլանավորման, ձեռներեցությամբ սեփական գրադավաճությունն ապահովելու և աշխատաշուկա մուտք գործելու համար հիմնական կարողունակությունների զարգացմանը:

Նշյալ փուլում պետք է տարվեն նաև անհատական աշխատանքներ՝ արդեն կոնկրետ մասնագիտությունների, պաշտոնների, տնտեսության առանձին ճյուղերի վերաբերյալ: Մերտ համագործակցություն պետք է հաստատվի առանձին գործատուների, գործատուների կազմակերպությունների հետ:

Անկախ տարիքային խմբից և սոցիալ-աշխատանքային իրավիճակներից անձին ողջ կյանքի ընթացքում՝ մասնագիտության կամ զբաղմունքի արդյունավետ ընտրության, կարիերայի պլանավորման, շարունակական զարգացմանն ուղղված ծառայությունների մատուցումը վերապահված է համալիր սոցիալական ծառայությունների տարածքային կենտրոններին (ՀՄՕՏԿ), որոնք էլ հանդիսանում են մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ իրականացնող երրորդ օղակը: Վերջիններս սոցիալական ծառայությունների ինտեգրմամբ ստեղծված համայնքային կառույց լինելով՝ անձի սոցիալական կարիքները և պահանջմունքները դիտարկում են ընդհանուր սոցիալական պաշտպանության համակարգի տեսանկյունից:

Համակարգի լիարժեք ներդրման պայմաններում հաշմանդամություն ունեցող անձինք մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններից օգտվելու հնարավորություն կունենան ինչպես պարտադիր, այնպես էլ կամավոր սկզբունքով ներառական հանրակրթության և մասնագիտական կրթության հաստատություններում ուսումնառելիս, և կրթության համակարգից դուրս՝ ՀՄՕՏԿ-ներում (նաև ԶՊԾԳ տարածքային կենտրոններում):

Համաձայն 2013թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի հրամանով հաստատված ՀՄՕՏԿ-ներում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների իրականացման մոդելի, ՀՄՕՏԿ և ԶՊԾԳ-ներում պետք է ձևավորվի մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների համակարգման, կազմակերպման և տրամադրման միասնական համակարգ, որը կապահովի կրթության համակարգից դուրս, մասնագիտության, զբաղմունքի և աշխատանքի հարցերում դեռևս հստակ կողմնորոշում չունեցող, վերամասնագիտացման ու վերաորակավորման, աշխատաշուկայի արագ փոփոխվող պայմաններին հարմարվելու կարիք ունեցող անձանց, այս թվում՝

հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման, կարիերայի պլանավորման խորհրդատվությունը:

Մոդելի հիմնական խնդիրներն են՝

1. ՀՄՄԿ-ներում մատուցվող զբաղվածության ծառայությունների շրջանակում ձևավորել մասնագիտական կողմնորոշման տրամադրման համակարգ,

2. Ապահովել ողջ կյանքի ընթացքում անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի պլանավորման ծառայություններից օգտվելու հնարավորություն, այդ թվում՝ թիրախավորված (ներառյալ հաշմանդամություն ունեցող անձ, միգրանտ և այլք),

3. Մասնագիտական կողմնորոշման կարիք ունեցող անձանց և համապատասխան մասնագետների համար ապահովել առցանց հնարավորություններ՝ պարբերաբար տեղեկատվություն և խորհրդատվություն ստանալու, որոշ ծառայություններից օգտվելու նպատակով,

4. Ապահովել համապատասխան մասնագետների շարունակական վերապատրաստումն ու որակավորումը,

5. Իրականացնել ազդեցության և արդյունավետության ընթացիկ մշտադիտարկում և գնահատում:

Մասնագիտական կողմնորոշման իրականացման հիմնական սկզբունքներն են՝

1. ծառայություններից օգտվելու մատչելիություն և հասանելիություն,

2. անձի հետաքրքրությունների և հնարավորությունների առաջնահերթություն,

3. խտրականության բացառում. մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների տրամադրման հավասար հնարավորությունների ապահովում,

4. նպատակայնություն և արդյունավետ զբաղվածության ապահովմանը միտված մասնագիտական կողմնորոշում,

5. թիրախավորված ծառայությունների ապահովում՝ կյանքի յուրաքանչյուր փուլի առանձնահատկություններից ելնելով,

6. ներգրավվածություն և ինքնորոշում. խորհրդատվության դիմած անձն ինքն է կայացնում վերջնական որոշումը՝ հիմնվելով մասնագետի տրամադրած տեղեկատվության և խորհրդատվության վրա,

7. ծառայություններից օգտվելու կամավորություն,

8. գաղտնիություն. խորհրդատվության արդյունքում ստացված տեղեկատվությունը մասնագետի կողմից հրապարակման ենթակա չէ,

9. համագործակցություն՝ գործատուների, արհեստակցական միությունների, ուսումնական հաստատությունների և այլ շահագրգիռ կազմակերպությունների ներգրավմամբ:

ՀՄՕՏԿ-ներում անձի մասնագիտական կողմնորոշման կարիքի բացահայտումը և ծառայությունների մատուցումն իրականացվում է երեք հիմնական եղանակով՝

1. անձ, որը մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններից օգտվելու նպատակով դիմել է ՀՄՕՏԿ միասնական ընդունարան,

2. անձ, որի մասնագիտական կողմնորոշման կարիքը բացահայտվել է ընտանիքի կամ անձի սոցիալական այլ խնդիրների լուծման նպատակով ՀՄՕՏԿ դիմելիս և տնային այցելության կամ դեպքի վարման ընթացքում,

3. անձ, որն ուղղորդվել է ՀՄՕՏԿ սոցիալական համագործակցության ցանցի միջոցով:

ՀՄՕՏԿ-ներում մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության ծառայությունները պլանավորվում, իրականացվում և գնահատվում են որպես զբաղվածության ամենամյա ծրագիր: Ըստ անհրաժեշտության, ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունները կարող են պատվիրակվել նաև ոչ պետական կազմակերպություններին:

Մասնագիտական կողմնորոշման կարիք ունեցող հաճախորդի հաշվառումը, կարիքի գնահատումը, նպատակների և դրանցից բխող գործողությունների նախանշումը, անհատական ծրագրի կազմումն ու խորհրդատվության տրամադրումն իրականացվում է

համաձայն ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի հրամանով հաստատված կարգի:

Եթե մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի մյուս երկու օղակներում (հանրակրթական և մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ) շահառուների շրջանակը սահմանափակվում է տվյալ հաստատություններում ուսումնառող անձանցով, ապա այստեղ մատուցվող ծառայություններից կարող է օգտվել մասնագիտական կողմնորոշման կարիք ունեցող ցանկացած անձ՝ իր ողջ կյանքի ընթացքում՝ անկախ տարիքից և սոցիալ-աշխատանքային կարգավիճակից:

2. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԸ

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրը մշտապես գտնվում է եվրոպական երկրների ուշադրության կենտրոնում: 1993թ-ին մշակվել է «Հաշմանդամների զբաղվածության քաղաքականություն» 18 եվրոպական երկրների համար, որի հիմնական նպատակն էր հաշմանդամություն ունեցող անձանց օգնել ձեռք բերել աշխատանքային նոր կարողություններ կամ պահպանել աշխատանքը, բարձրացնել նրանց ինքնուրույնությունը, ապահովել սահուն մուտքն աշխատաշուկա, իրականացնել մասնագիտական վերապատրաստում, կազմակերպություններում ավելացնել հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների թիվը: Այս քաղաքականության շրջանակներում մշակվել է նաև «Հաշմանդամների նկատմամբ խտրականության բացառման ակտը», որի հիմնական նպատակն է՝ հնարավորինս չեզոքացնել որևէ խտրականությունն ուղղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ կապված նրանց կողմից աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու և կրթության ստանալու հնարավորությունների ապահովման հետ: Այդ սկզբունքները ամրագրվել են ինչպես եվրոպական առանձին երկրների օրենսդրության մեջ, այնպես էլ միջազգային կառույցների կողմից ընդունված կոնվենցիաներում:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովմանն ուղղված ծրագրերը ունենալով բազմաթիվ ընդհանրություններ, հիմնվելով տվյալ երկրի սոցիալական, տնտեսական, մշակութային յուրահատկությունների վրա, այնուամենայնիվ տարբեր երկրներում տարբեր կերպ են իրականացվում: Այսպես, մի շարք երկրներում, ինչպիսիք են օրինակ՝ Էկվադորը և Սերբիան, գործատուները ակտիվորեն սկսել են զբաղվել հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հարցերով: Կատարված օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովող կազմակերպությունների համար սահմանվել են լրացուցիչ արտոնություններ:

Եվրոպական երկրներում ձևավորվել և այժմ էլ գործում են տարբեր կառույցներ (հիմնականում հասարակական կազմակերպությունների կարգավիճակով), որոնք ակտիվորեն զբաղվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հիմնախնդիրներով:

1) **Մեծ Բրիտանիայում** գործում է «Գործատուների համաժողով» կազմակերպությունը, որը հասարակական կազմակերպություն է և հիմնադրվել է 1986թ-ին և հիմնականում ֆինանսավորվում է գործատուների անդամավճարների հաշվին: «Գործատուների համաժողովը» առաջին կազմակերպություններից էր, որը ստեղծվել էր խթանելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը աշխարհում և միաժամանակ լրացնելու աշխատուժի պակասը գործատուների մոտ:

«Գործատուների համաժողով»-ի գործունեությունն ուղղված է նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության մասին հասարակության իրազեկման բարձրացմանը: Այս կառույցն իր կայքի միջոցով պարբերաբար ուղղորդում է աշխատանք փնտրող հաշմանդամություն ունեցող անձանց, նրանց տեղեկացնում թափուր աշխատատեղերի մասին, ինչպես նաև տարբեր միջոցառումների և հրապարակումների միջոցով ներկայացնում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման հաջողված փորձերի և լավագույն նախադեպերի օրինակներ, կազմակերպում հեռախոսային խորհրդատվություն և առցանց մասնագիտական թրեյնինգներ:

Մեծ Բրիտանիայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդրով զբաղվում է նաև «Ազգային գործատուների» ցանցը: Վերջինիս կազմում ընդգրկված են բանկային, կրթական, առողջապահական, գովազդային, հեռահաղորդակցման, արտադրության, մեծածախ առևտրի ոլորտերից շուրջ 350 գործատու: Այդ կազմակերպությունը ապահովում է Մեծ Բրիտանիայի հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատուժի մոտ 18 տոկոսի զբաղվածությունը: Կազմակերպության կարևորագույն նախաձեռնություններից է հաշմանդամություն ունեցող անձանց մոտ լիդերության և գործարար հատկանիշների զարգացմանն ուղղված թրեյնինգները: Շուրջ 7 տարի տևած նման թրեյնինգները հնարավորություն են տվել բացահայտելու

հաշմանդամություն ունեցող անձանց շատերի կարողությունների և կարիքների շրջանակը՝ ապահովելով դրանց արդյունավետ կիրառումը:

2) Գերմանիայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց շահերը աշխատաշուկայում խթանելու նպատակով մասնավոր հատվածի կողմից 2002թ.-ին հիմնադրվել է «Բիզնես Ֆորում» կազմակերպությունը: Այս կազմակերպության գործունեությունն ուղղված է աշատանքային գործընթացներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց լիարժեք մասնակցությունն ապահովող ռազմավարությունների մշակմանը: Քանի որ Գերմանիան ունի ծերացող բնակչություն, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովելը դիտվում է, որպես ապագայում անհրաժեշտ հմտություններ ունեցող մասնագետների պակասի համալրման տարբերակ: «Բիզնես Ֆորումը» սերտորեն համագործակցում է Գերմանիայի գործատուների միությունների կոնֆեդերացիայի, աշխատանքի և սոցիալական հարցերի դաշնային նախարարության և այլ բիզնես ընկերությունների հետ:

Այս կազմակերպության հիմնական գործառույթներն են.

- Հանրության իրազեկվածության մակարդակի բարձրացման ծրագրի շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման հաջողված օրինակների տարածումը: Ծրագրի շրջանակում մշակված համապատասխան կայքում ստեղծվել է տեղեկատվության փոխանակման հարթակ, որտեղ հետաքրքրված անձիք կարող են կիսվել միմյանց հետ իրենց ունեցած տեղեկություններով և փորձով: Միաժամանակ, կազմակերպվում են թրեյնինգներ, սեմինարներ, աշխատանքի տոնավաճառներ և այլ բնույթի հանդիպումներ:
- Միաժամանակ տարվում են աշխատանքներ ուսումնական հաստատություններ ավարտող հաշմանդամություն ունեցող շրջանավարտների աշխատանքային գործունեության կամ հետագա ուսումնառության ապահովման ուղղությամբ: Մասնագիտական զարգացումը խթանող աշխատանքներ են տարվում բակալավրի կրթական աստիճան ունեցող հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում, նրանց զբաղվածության և հետագայում տարբեր բուհերում մագիստրոսական աստիճան

ստանալու հնարավորությունները բարձրացնելու նպատակով: Այս ծրագիրը ուղղված է նաև հաշմանդամություն ունեցող շրջանավարտների զբաղվածության մասին գործատուների և հանրային ծառայության մարմինների իրազեկմանը և հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականության դեմ պայքարին: Ծրագիրը նաև հնարավորություն է տալիս բակալավրական կրթություն ունեցող հաշմանդամություն ունեցող անձանց, աշխատելով գործընկեր կազմակերպություններում, փորձառություն ձեռք բերել:

Աշխատաշուկայում աշխատանք որոնող հաշմանդամություն ունեցող անձանց հնարավորություններն ընդլայնելու նպատակով Գերմանիայի «Սոցիալական անվտանգության մասին» օրինագծով գործատուները պարտադրված են ունենալ «Ներառական պայմանագրեր», որի կնքմանը մասնակցում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներկայացուցիչները և աշխատանքային խորհրդի անդամները: Այս պայմանագրերը կանոնակարգում են կազմակերպության ձեռնարկատիրական գործունեության ոլորտում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներգրավվածությունը, նրանց աշխատանքի պայմանները և միջավայրը, կազմակերպման ուղիները, կազմակերպվող թրեյնինգների ծրագրերը:

3) ԱՄՆ-ում հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիերայի ուղղորդման և կառավարման համար կարևորվում են՝

- կազմակերպության ղեկավարների և մենեջերների համար կրթական և տեղեկատվական թրեյնինգների կազմակերպումը, որի արդյունքում հնարավոր կլինի ապահովել աշխատատեղում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար բարենպաստ միջավայր ստեղծելու հետ կապված գործատուների կողմից պատրաստակամության դրսևորումը,
- առկա աշխատատեղերի մասին տեղեկատվության տարածման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում ստաժավորման ծրագրերի իրականացման, հասարակական կազմակերպությունների հետ ակտիվ համագործակցության միջոցով

հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում զբաղվածության հետագա ընդլայնումը,

- աշխատանքի ընդունվելու դիմելու կարգի և հնարավորությունների, ինչպես նաև առկա թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվության մատչելիությունը,
- հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթության մակարդակի, աշխատանքային կարողությունների, աշխատատեղերի կահավորվածության շարունակական բարելավումը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիերայի կառավարման և զբաղվածության ապահովման համար իրականացվում են աշխատաշուկայի ուսումնասիրություններ, որի նպատակն է բացահայտել.

- հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներկայացվածությունը աշխատաշուկայում, աշխատատեղերի հարմարեցվածությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքներին, ինչպես նաև աշխատատեղերն առավել նպաստավոր և հարմարավետ դարձնելու հնարավորությունները:
- հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունման պետական համակարգի բարելավման հնարավոր ուղիները:

Միաժամանակ իրականացվում են հետևյալ միջոցառումները.

- խրախուսվում են գործատուները, որպեսզի նրանք հաշմանդամություն ունեցող անձանց տրամադրեն մինչև 4 ամիսը չզերազանցող փորձական աշխատանք, որը չի պարտավորեցնում գործատուին հաշմանդամություն ունեցող անձին ընդունել մշտական աշխատանքի:
- բոլոր շահառու կողմերի մասնակցությամբ կազմակերպվում են գազաթափողովներ և աշխատանքային տոնավաճառներ:

ԱՄՆ կառավարությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունն ապահովելու, աշխատանքի ընդունվելու խոչընդոտները վերացնելու և հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիերայի զարգացմանն ապահովելու համար իրականացնում է

«Պետությունը որպես գործատու» լայնածավալ ծրագիրը, որի նպատակներից է բարձրացնել հաշմանդամների զբաղվածությունը 10-15 %-ով: Այսպես 2000թ.-ի հուլիսի 26-ին նախագահ Քլինթոնը ստորագրել է դաշնային կառավարությունում լրացուցիչ 100.000 հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի վերցնելու մասին հրամանագիր:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման գործում կարևոր էր նաև ԱՄՆ Աշխատանքի վարչության կողմից ստեղծված՝ «Զբաղվածության աջակցության և ուղղորդման ցանցը (ԶԱՈԻՑ)», որն ազգային անվճար ծառայություն է և ապահովում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց և գործատուների անմիջական կապը: ԶԱՈԻՑ-ի աշխատակիցները ստանալով տեղեկատվություն գործատուից այն մասին, որ նա ցանկանում է աշխատանքի տեղավորել որակավորված հաշմանդամություն ունեցող մասնագետի, այն փոխանցում են զբաղվածության ապահովման տեղական գործակալություններին և նրանց միջոցով համալրում թափուր աշխատատեղը: ԶԱՈԻՑ-ը նաև գործատուներին ցուցաբերում է տեխնիկական աջակցություն՝ ապահովելով հարկային արտոնությունների, հաշմանդամության մասին օրենքների, հարցազրույցի անցկացման, աշխատանքի ընդունման, աշխատանքային պայմանների հարմարեցման մասին տեղեկատվությամբ:

ԱՄՆ-ում քոլեջների և բուհերի հաշմանդամություն ունեցող շրջանավարտների զբաղվածության ապահովումը հաջողությամբ իրականացվում է «Կադրերի աշխատանքի ընդունման ծրագրի» (ԿԱԸԾ) միջոցով: Այս ծրագրի շրջանակներում գործատուները ներկայացնում են մշտական և ժամանակավոր աշխատատեղերի մասին տարբեր մասնագիտությունների տեր հաշմանդամություն ունեցող շրջանավարտներին հասանելի համապատասխան տեղեկատվություն:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրների լուծման գործում իրենց դերակատարումն ունի նաև «Վերականգնողական ծառայությունների վարչությունը»: Այն դաշնային կառույց է և վերահսկում է մտավոր հետամացություն և ֆիզիկական հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովմանն ուղղված ծրագրերը:

4) Ավստրալիայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիերայի ուղղորդումն իրականացվում է 2011թ.-ին ընդունված «Հաշմանդամության ազգային ռազմավարության» (ՀԱՌ) դրույթներին համապատասխան: ՀԱՌ-ի կարևորագույն նպատակն է Ավստրալիայի ողջ տարածքում բարելավել հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության պայմանները: Ռազմավարության իրականացման գործում կարևոր դերակատարում ունի Ավստրալիական հանրային ծառայությունը (ԱՀԾ), որի գործունեության նպատակներն են.

- վերափոխել հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ մարդկանց վերաբերմունքը,
- նպաստել գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատուժի արդյունավետ օգտագործման աշխատանքներին,
- բարձրացնել ընկերությունների կողմից հաշմանդամություն ունեցող մասնագետների աշխատուժի պահանջարկը,
- բարելավել գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելու գործընթացները և բարձրացնել դրանց որակը:

Այս նպատակների իրականացման համար ԱՀԾ հանձնաժողովը իրականացվում է հետևյալ գործողությունները`

- անց է կացնում երաշխավորված հարցազրույցներ (տվյալ աշխատանքի համար անհրաժեշտ նվազագույն պահանջներին բավարարող հաշմանդամություն ունեցող յուրաքանչյուր անձ անպայման կանչվում է հարցազրույցի),
- կազմակերպում է գործատուների ուսուցում` հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների շրջանում ճկուն ընտրություն կատարելու և նրանց համար հավասար պայմաններ ստեղծելու մասին,
- խթանում է ներառական կրթությունը և քաջալերում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունման և տեղավորման ցանկացած քայլ ,
- խթանում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից հաջողությամբ իրականացվող բիզնես նախագծերը,

- հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցներ ունեցող գործատուների համար տպագրվում են ուղեցույցներ:

Ավստրալիայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ծառայությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հասանելի է դարձնում համապատասխան աշխատատեղերի մասին տեղեկությունը: Համապատասխան բոլոր թեկնածուներին տրամադրվում են աշխատանք ստանալու և պահպանելու անհրաժեշտ միջոցները (թրեյնինգներ, հմտությունների զարգացում աշխատանքային փորձ և այլն):

5) Հնդկաստանում հաշմանդամություն ունեցող քաղաքացիների զբաղվածության խնդրով ներկայումս հիմնականում զբաղվում է «Հնդկաստանի արդյունաբերության կոնֆեդերացիան» (ՀԱԿ), որը հիմանդրվել է 2006թ.-ին: Կազմակերպության գործունեությունը հիմնված է այն գաղափարի վրա, որ հաշմանդամություն ունեցող անձիք կազմում են աշխատանքային ռեսուրսի կարևորագույն մաս: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում անցկացված թրեյնինգները և նրանց՝ աշխատատեղերի հասանելիությունը մեծապես կարող են նպաստել հասարակության ընդհանուր զարգացմանը: Այս կառույցի հիմնական նպատակն է հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հարցը դնել տարբեր ընկերությունների և կազմակերպությունների օրակարգում և խթանել զբաղվածությանը: Կառույցի գործունեությունը միտված է գործատուների ուշադրությունը կենտրոնացնելուն հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության վրա, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության մասին գիտելիքների տարածմանը նպաստելուն, հաշմանդամություն ունեցող անձանց տարբեր աշխատանքներ և ծառայություններ հասանելի դարձնելուն:

Հնդկաստանում ՀԱԿ-ի գործունեությունը հանգեցրել է հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերաբերյալ հատուկ օրինագծի ընդունմանը (2006թ), որն ուղղված էր նպաստելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունն ապահովող ծրագրերի մշակմանը: Այս օրինագիծը ներառում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականությունների բացառմանը, աշխատատեղերի խելամիտ կահավորման ապահովմանը, տեղեկացվածության բարձրացմանն ուղղված չափորոշիչներ: Օրինակ՝

Հնդկաստանի արդյունաբերության կոնֆեդերացիան ծառայելու նպատակով աշխատանքի է վերցրել բազմաթիվ հաշմանդամություն ունեցող անձանց:

2010թ.-ին ՀԱԿ-ի կողմից կազմակերպվել է հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովմանն ուղղված հատուկ նստաշրջան: Այս նստաշրջանի ընթացքում տարբեր գործատուներ բազմաթիվ հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ հարցազրույց անցկացնելով՝ նրանցից շատերին աշխատանք են առաջարկել: Այսպիսով, սույն ծրագրի շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող անձանցից շատերին հաջողվել է գործընկեր կազմակերպություններում աշխատանք գտնել:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը խթանելու նպատակով Կոնֆեդերացիան պարբերաբար կազմակերպում է նաև հանդիպումներ աշխատանք որոնող անձանց և գործատուների միջև: Այդ հանդիպումների նպատակը միմյանց կարիքները և պահանջները քննարկելն ու հասկանալն է, մասնավոր հատվածում՝ առկա թափուր աշխատատեղերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարմարեցնելը:

6) Նոր Զելանդիայում «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց գործատուների ցանցը» (ՀԳՑ) հիմնադրվել է 2010թ.-ին: ՀԳՑ-ն հանրային և մասնավոր հատվածի գործատուներին միավորող, հաշմանդամություն ունեցող անձանց բիզնեսում ակտիվ ներգրավելու գաղափարները խթանող կազմակերպություն է: Այսօր կազմակերպությունն ունի շուրջ 25 անդամ՝ բանկային, անշարժ գույքի, հեռահաղորդակցման, հանրային կառավարման և այլ ոլորտներից: ՀԳՑ-ն միտված է՝ զարգացնել տարբեր բնագավառներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառման մշակույթը, աջակցել կազմակերպության անդամներին և գործընկերներին՝ հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների և հաճախորդների քանակը հնարավորինս մեծացնելու հարցերում: ՀԳՑ-ի առաջնային քայլերից էր վեբ-կայքի հիմնադրումը, որի միջոցով հաշմանդամություն ունեցող անձիք և գործատուները ստանում են հաշմանդամության վերաբերյալ իրենց հետաքրքրող տեղեկույթը: Կայքի ստեղծման հիմքում ընկած է աշխատանք ունեցող հաշմանդամություն ունեցող անձանց փորձի տարածումը, ինչպես նաև այն հարցերի լուսաբանումը, որոնք վերաբերում են մասնավորապես այս մարդկանց կյանքի վերափոխման դեպքերին. Օրինակ՝ բացահայտում

են, թե ինչպես է աշխատանքը փոխել հաշմանդամություն ունեցող անձի կյանքը, ինչպիսի օժանդակություն են ստացել գործատուներից և այլն: Կայքում կան նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելու մասին գործնական խորհուրդներ, հաջողված պատմությունների օրինակներ, ինչպես նաև աշխատանք որոնողների համար օգտակար տեղեկություններ՝ աշխատատեղի մատչելի և հարմարավետ կահավորման մասին:

7) Սերբիայում 1994թ.-ին հիմանդրվել է «Գործատուների սերբական ընկերությունը» (ԳՍԸ), որն սկսել է ակտիվորեն զբաղվել հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդրով: 2009թ.-ին ընդունվել է «Մասնագիտական վերականգնման և հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասին» օրենքը: Օրենքը միտված է խթանելու հաշմանդամների սոցիալ-տնտեսական ինտեգրմանը, աշխատաշուկայում հավասար հնարավորությունների ապահովմանը և զբաղվածության քվոտային համակարգի ստեղծմանը: Օրենքը սահմանում է, որ գործատուն, ում ղեկավարությամբ աշխատում են 20-ից 49 աշխատող պարտավորվում է աշխատանքի վերցնել հաշմանդամություն ունեցող առնվազն 1 անձի, մինչդեռ այն կազմակերպությունները, որտեղ աշխատում են 50 և ավելի աշխատակիցներ պարտավորվում է աշխատանք տրամադրել նվազագույնը 2 հաշմանդամություն ունեցող քաղաքացու: Օրենքը նաև նախատեսում է տույժերի մեխանիզմ այն գործատուների համար, որոնք կիրառարվեն պահպանել օրենքի այս պահանջը: ԳՍԸ-ի կողմից նաև իրականացվում են իրազեկման ծրագրեր, որոնց շրջանակներում հրատարակվում են գրքույկներ, կազմակերպվում թրեյնինգներ, կլոր սեղաններ, հանդիպումներ, գտործատուների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց միջև հաստատվում են փոխադարձ կապեր: Աշխատանք է տարվում հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարողությունների և աշխատունակության մասին ձևավորված կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ: ԳՍԸ-ն իր գործունեությունն իրականացնում է Ազգային զբաղվածության ծառայության, Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կազմակերպությունների և կառավարության հետ համագործակցելու ճանապարհով:

**3. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

Մարդու մասնագիտական կողմնորոշումը լուրջ սոցիալ-հոգեբանական գործընթաց է: Այն բավականին դժվար ուղի է անցնում և պայմանավորված է մի շարք գործոններով:

Մասնագիտական կողմնորոշումը գիտականորեն հիմնավորված սոցիալ-տնտեսական, հոգեբանամանկավարժական, բժշկաֆիզիոլոգիական գործընթաց է, որը կոչված է նպաստելու անձի մասնագիտության գիտակցված ընտրությանը և կարիերայի պլանավորմանը՝ բացահայտելով և զարգացնելով վերջիններիս հետաքրքրություններն ու հակումները, ինչպես նաև ձևավորել ազատ շուկայական պայմաններում աշխատանքի նկատմամբ դրական վերաբերմունք: Այն ենթադրում է մանկավարժության, հոգեբանության, սոցիալական աշխատանքի շրջանակներից դուրս, առավել ընդգրկուն համալիր աշխատանքներ՝ ուղղված մասնագիտության, ընդհանուր առմամբ՝ կարիերայի ընտրությանը:

Հոգեբանամանկավարժական կողմը հանդիսանում է անձնային առանձնահատկությունների, նախասիրությունների, հետաքրքրությունների, հակումների բացահայտում, մասնագիտական ինքնորոշում:

Սոցիալ-տնտեսական կողմը անձի մասնագիտության ընտրության ուղղորդման գործընթացն է համապատասխան աշխատաշուկայի պահանջարկի:

Բժշկաֆիզիոլոգիական կողմը լուծում է այնպիսի հիմնական խնդիրներ, ինչպիսիք են անձի ֆիզիկական առողջության և նախընտրած մասնագիտության համատեղելիությունը:

Այսպես, որոշակի մասնագիտություն ընտրելու համար հարկ է, որ անձն ունենա համապատասխան գիտելիքներ, կարողություններ և հմտություններ, ինչպես նաև կայուն պատկերացումներ վերջիններիս մասին: Բացի այդ, որևէ գործով զբաղվելու համար խիստ կարևոր են անձի հոգեֆիզիկական, անհատական զարգացման

առանձնահատկությունները, նախասիրությունները, անահրաժեշտ և հմապատասխան դաստիարակությունը, սոցիալական դրդապատճառները:

Սույն հարցերն առավել մեծ կարևորություն են ստանում, երբ խնդիրը վերաբերում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց: Դեռահասության շրջանում ցանկացած ոք արդեն պետք է կարողանա ինքնուրույնություն դրսևորել, որոշումներ կայացնել հետագա կյանքի և գործունեության որոշակի տեսակի ընտրության հարցերում, ցուցաբերելով կամային որոշակի հատկանիշներ՝ կարողանա հաղթահարել առաջացած խոչընդոտները, որոնք, ցավոք, հաճախ պայմանավորված են օրգանիզմի ֆունկցիոնալ կարողություններով և առանձնահատկություններով:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մասնագիտական կողմնորոշման հարցերը վերականգնողական և հարմարվողական լուրջ նշանակություն ունեն: Սակայն այսօր գաղտնիք չէ, որ նույնիսկ մասնագիտական ուսումնական հաստատություն դիմող անձիք ոչ միշտ է, որ լիարժեք պատկերացում ունեն իրենց մասնագիտության կամ հետագա աշխատանքային գործունեության, հեռանկարների վերաբերյալ: Այս և նմանատիպ հարցերի կարգավորման համար իրականացվում են մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ, որոնք ելնելով անձանց (այդ թվում նաև հաշմանդամություն ունեցող) անհատական զարգացման առանձնահատկություններից, հաշմանդամության տեսակից, անձի անհատական հնարավորություններից՝ ուղղորդում են նրան հմապատասխան աշխատանքով զբաղվելու հարցերում: Քանի որ մասնագիտական կողմնորոշումը վերականգնողական աշխատանքների առաջին փուլն է, ուստի նմանատիպ ծառայությունների առջև լուրջ խնդիր է ծառանում՝ ճշգրիտ գտնել մասնագիտական կրթության և ուղղորդման անձնակողմնորոշիչ այն գործոնները, որոնք առավելագույնս կնպաստեն հաշմանդամություն ունեցող յուրաքանչյուր անձի աշխատանքային ունակությունները, կարողությունները և հմտությունները որոշակի զբաղվածության, գործի կամ աշխատանքի մեջ արդյունավետ կերպով ներդնելու հարցերին: Նման աշխատանքներում անահրաժեշտություն է առաջանում հաշվի առնել բժշկական ախտորոշումները, զարգացման խանգարման տեսակը, անձի հոգեբանական առանձնահատկությունները և այլն: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական

կողմնորոշման կարևորագույն խնդիրներից է նաև նրանց հարմարվողականության և հոգեֆիզիկական գործառույթների ու անձի աշխատունակության ռացիոնալության հաշվառման հարցը. դա նշանակում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց առաջարկվող աշխատանքը հարկ է, որ ֆիզիկական և հոգեբանական իմաստով լարվածություն չառաջացնի, լինի հարմարավետ և չճանրաբեռնի նրանց հոգեֆիզիկական և նյարդային համակարգը: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետ կազմակերպման համար անհրաժեշտ է սոցիալ-աշխատանքային կանխատեսում:

Դրանք ուղղված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշմանը, որը կառուցվում է աշխատաշուկայի պահանջներին նրանց հետաքրքրությունների, հակումների, նախասիրությունների, հնարավորությունների համապատասխանության հաշվառման սկզբունքով:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մեջ ուրույն տեղ են զբաղեցնում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաները (անձիք), ովքեր համաձայն ՀՄԴ-10-ի (Հիվանդությունների միջազգային դասակարգում- 10) դասակարգվում են հետևյալ խմբերում.

- մտավոր հետամնացություն (թեթև մտավոր հետամնացություն, չափավոր մտավոր հետամնացություն, ծանր մտավոր հետամնացություն և խորը մտավոր հետամնացություն)
- հոգեբանական զարգացման խանգարումներ (խոսքի զարգացման յուրահատուկ խանգարումներ, ուսումնական ունակությունների զարգացման յուրահատուկ խանգարումներ)
- զարգացման ընդհանուր խանգարումներ (մանկական աուտիզմ, ատիպիկ աուտիզմ, Ռետտի համախտանիշ, մանկական հասակի դեզինտեգրատիվ խանգարումներ, գերակտիվ խանգարում՝ գուգակցված մտավոր հետամնացությամբ և ստերիոտիպ շարժումներով, Ասպերգերի համախտանիշ,

ընդհանուր զարգացման այլ խանգարումներ, ընդհանուր զարգացման խանգարում՝ չճշտված)

- վարքային և էմոցիոնալ խանգարումներ՝ սովորաբար մանկության և դեռահասության տարիքում սկսվող (գերշաժումային խանգարումներ, վարքի խանգարումներ, վարքի և էմոցիոնալ խառը խանգարումներ, սոցիալական գործունեության խանգարումներ, որոնց սկիզբը բնորոշ է մանկական տարիքի, տիկային խանգարումներ, վարքային և էմոցիոնալ խանգարումներ՝ սովորաբար մանկական և դեռահասության տարիքում սկսվող),
- հենաշարժական համակարգի խախտումներ (ԿՆՀ-ի բորբոքային հիվանդությունների մնացորդային խանգարումներ, ԿՆՀ-ի ատրոֆիաներով ուղեկցվող հիվանդություններ, արտաբրգային շարժողական խանգարումներ, նյարդային համակարգի դեգեներատիվ և դեմիելինիզացիայով ուղեկցվող հիվանդություններ, առանձին նյարդերի, նյարդարմատների և հյուսակների ախտահարումներ, ծայրային նյարդային համակարգի պոլիներոպաթիա և այլ ախտահարումներ, միասթենիա: Առաջընթաց մկանային դիստրոֆիաներ, ուղեղային լուծանք և այլ պարալիզային համախտանիշներ, նյարդային համակարգի այլ խանգարումներ, շարժունակության զարգացման յուրահաստուկ խանգարումներ, զարգացման և ոսկրամկանային համակարգի բնածին անկանոնություններ, ոսկրամկանային համակարգի և շարակցական հյուսվածքի հիվանդություններ, ոսկրերի և հողաճառների չարորակ և բարորակ նորագոյացություններ, նյարդային և ոսկրամկանային համակարգերին վերաբերող ախտանիշներ և հատկանիշներ)
- տեսողության խանգարումներ (թույլ տեսնողներ՝ տեսողության սրությունը՝ 0,05-ից մինչև 0,2՝ լավ տեսնող աչքում, սովորական ակնոցի կոորեկցիայով, կույրեր՝ չտեսնողներ, տեսողության սրությունը մինչև 0,04-0,8 լավ տեսնող աչքում ակնոցի կոորեկցիայով)

- լսողության խանգարումներ (լսողության թեթև խանգարում՝ 1-ին աստիճանի ծանրալսություն, լսողության միջին խանգարում՝ 2 - րդ աստիճանի ծանրալսություն, լսողության ծանր խանգարում՝ 3- րդ աստիճանի ծանրալսություն, լսողության խորը խանգարում, լսողության լրիվ կորուստ՝ 4-րդ աստիճանի ծանրալսություն):⁶

Մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները սկսվում են դեռևս նախադպրոցական տարիքից: Հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում, այդ թվում նաև հատուկ (օժանդակ) դպրոցում, մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներն իրականացվում են երեք փուլով՝

- 1-4 դասարան՝ ընկալման հնարավորությունների բացահայտում, գիտելիքների և կարողությունների յուրացման շրջան,
- 5-8 դասարան՝ ընդհանուր աշխատանքային պատրաստվածության շրջան, որտեղ սկիզբ է դրվում ընդհանուր մասնագիտական հնարների յուրացմանը,
- 9- րդ դասարան՝ մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների ընդհանրացման շրջան, որը կարող է շարունակական դառնալ (մինչ՝ 10-12-րդ դասարաններ):

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կրթությանն ուղղված աշխատանքային ուսուցման և մասնագիտական կողմնորոշման ծրագրերը բացի ընդհանուր աշխատանքային կարողություններից և հմտություններից գիտելիքներ են հաղորդում նաև երկրում առկա տնտեսական իրավիճակի, աշխատանքային գործունեության ձևերի, աշխատանքի վճարման, ընտանեկան բյուջեի վերաբերյալ: Սույն ծրագրերը (պայմանավորված զարգացման խանգարման տեսակներով) նախատեսում են նաև հոգեֆիզիկական գործընթացների զարգացման աշխատանքներ (օրինակ՝ կամային ուշադրության, իմաստավորված մտապահման, մտածողական գործընթացների,

⁶ Հիվանդությունների միջազգային դասակարգում-10

Հոգեկան և վարքային խանգարումների դասակարգում, կլինիկական նկարագրություն և ախտորոշման ցուցումներ, Երևան, 2001.

շոշափողական ճանաչողության, տեսաշարժողական կորդինացիայի զարգացման և աշխատանքային մշակույթի ձևավորման և այլն):

Անձի ինքնահաստատման և կայացման գործընթացների հիմքում ընկած են գործունեության երեք հիմնական տեսակները՝ խաղային, ուսումնական և աշխատանքային: Դեռահասության և պատանեկության շրջանում, հասակակիցների հետ հաղորդակցման առաջատար գործունեությանը զուգընթաց, անձի առաջատար գործունեություն է դառնում նաև ապագա մասնագիտական աշխատանքային գործունեության նախապատրաստումը: Աշխատանքը սոցիալական կապերի հաստատման, անձի ինտեգրման ամենաարդյունավետ միջոց է: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում ձևավորվում և/կամ ավելի է զարգանում անձի ինքնուրույնությունը, ինչն էլ հատկապես կարևոր է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Մակայն, հաշմանդամություն ունեցող անձիք ոչ միշտ են կարողանում աշխատանք գտնել և դրա պատճառներից է միջավայրում առկա կարծրատիպերը, հաշմանդամություն ունեցող անձի ցածր ինքնագնահատականը, գործունեության դրդապատճառների պակասը, մասնագիտական ցածր որակավորումը կամ դրա բացակայությունը և այլն:

Մասնագիտական կողմնորոշման ամբողջական համակարգը ընկալվում է որպես միմյանց հետ փոխկապակցված, փոխալայմանավորված, փոխլրացնող բաղադրատարրերի միասնություն, որոնց փոխներգործությունն ուղղված է անձի մասնագիտական ինքնորոշման խնդրի լուծմանը: Այս մոտեցումը թույլ է տալիս մասնագիտական կողմնորոշումը դիտարկել որպես անհատի և հասարակության փոխներգործության շարժուն և ճկուն համակարգ, որն ուղղված է անձի մասնագիտական ինքնորոշման պահանջմունքների բավարարմանն ու հասարակության սոցիալ-մասնագիտական գործունեթակառուցվածքի գործունեությանը: Մասնագիտական կրթության և կողմնորոշման աշխատանքներում կարևոր տեղ են զբաղեցնում մասնագիտական խորհրդատվության և կարիերայի պլանների շտկման աշխատանքները: Դա է պատճառը, որ մասնագիտական կողմնորոշման հարցերով զբաղվող ծառայությունների նշանակությունն այսօր, առավել քան երբևէ, պահանջված և արդիական է:

Այսպիսով, մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը հիմնականում կազմված է մասնագիտական խորհրդատվությունից, մասնագիտական իրազեկումից, մասնագիտության ընտրությունից և սոցիալ-մասնագիտական հարմարումից: Մասնագիտական խորհրդատվությունը հոգեբանամանկավարժական միջոցառումների համալիր է, որն օգնում է անձին մասնագիտական կողմնորոշման հարցում՝ հիմնվելով անձի դիագնոստիկայի (ախտորոշման) վրա: Սոցիալ-մասնագիտական հարմարեցումը անձի՝ ապագա մասնագիտությանը վարժվելու, ընտելանալու գործընթացն է հանրակրթական և մասնագիտական հաստատություններում: Մասնագիտության ընտրությունը հատուկ կազմակերպված գործընթաց է, որի ընթացքում բացահայտվում և սահմանվում է անձի հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալ-հոգեբանական պիտանելիության մակարդակը տվյալ կրթական ծրագրի կամ աշխատանքի համար: Մասնագիտական իրազեկման նպատակն է ծանոթացնել մասնագիտությունների բազմազանությանը, զբաղմունքներին, դրանց առանձնահատկություններին, ինչպես նաև զարգացման միտումներին, երկրի և կոնկրետ տարածաշրջանի սոցիալ-տնտեսական համալիրների պահանջներին, մասնագիտության ձեռքբերման և մասնագիտական հետագա աճի ուղիներին ու առանձնահատկություններին:

Կարիերայի ուղղորդման (մասնագիտական կողմնորոշման) ծառայությունների շրջանակն ընդգրկում է երեք հիմնական ուղղություն՝ տեղեկատվական, խորհրդատվական և կողմնորոշման:

Տեղեկատվություն. ճշգրիտ և թարմ տեղեկատվության փոխանցում մասնագիտության ընտրության և կարիերայի (մասնագիտության, մասնագիտական ուսումնական հաստատության, զբաղմունքի, աշխատատեղի, ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու և այլնի) հնարավորությունների, մասնագիտական առաջխաղացման ուղիների և ընտրության ենթակա հնարավոր տարբերակների, ինչպես նաև անհրաժեշտ աջակցություն և խորհրդատվություն որոնելու և գտնելու վերաբերյալ:

Խորհրդատվություն. հոգեբանամանկավարժական տարբեր մեթոդների կիրառմամբ օգնելն անձին ստացված տեղեկատվությունը ի մի բերելու, հասկանալու, մեկնաբանելու,

գնահատելու և այն որոշակի իրադրության մեջ համապատասխանաբար կիրառելու հարցերում:

Կողմնորոշում. անաչառ և անկողմնակալ կողմնորոշման ծառայություն և մասնագիտական աջակցություն, նպատակ ունենալով օգնել անձին ինքնորոշվել, իր անձնային հնարավորությունների և նախասիրությունների անհամապատասխանության պատճառները հասկանալ, խոչընդոտները հաղթահարել, կոնֆլիկտները լուծել, նոր տեսակետներ ձեռք բերելու և ունենալ առաջընթաց:

Գոյություն ունի մասնագիտության ընտրության բանաձև, որը պետք է հիմք հանդիսանա յուրաքանչյուր անձի մասնագիտության ընտրության գործընթացի համար: Այն է, ստորև նշված երեք բաղադրիչների համադրությունը.

1. **ՑԱՆԿԱՆՈՒՄ ԵՄ,**
2. **ԿԱՐՈՂ ԵՄ,**
3. **ՊԵՏՔ Է:**

Առաջին գործոնը ներառում է մարդու մասնագիտական ուղղվածությունը, հետաքրքրությունները, ցանկությունները: Եթե փորձնք առանձնացնել մեզ հետաքրքրող մասնագիտությունների ցանկը և ցանկանանք յուրացնել, ապա դա բավականին երկար ժամանակ կպահանջի: Մասնագիտության ընտրության հարցում նախասիրությունները բավարար չեն: Այստեղ առաջ է գալիս երկրորդ գործոնը:

Երկրորդ գործոնն իր մեջ ներառում է առողջական վիճակը, անհատական և հոգեբանական առանձնահատկությունները: Ոմանք սիրում են ակտիվ գործունեություն, իսկ ոմանց դուր է գալիս կենտրոնացում պահանջող աշխատանքը: Այստեղ անհրաժեշտ է հաշվի առնել գիտելիքների առկայությունը, ընդունակությունները, մտավոր զարգացման մակարդակը: Մասնագիտության ընտրության գործում մեծ նշանակություն ունի նաև ընտանիքի ֆինանսական վիճակը: Եթե անձի կողմից առանձնացված մասնագիտությունների ցանկը համապատասխանեցնեք նրա հետաքրքրություններին և ընդունակություններին, ապա այն կլինի ավելի կարճ, բայց իրատեսական:

Երրորդ գործոնը իր մեջ ներառում է աշխատաշուկայի առանձնահատկությունները, մասնագիտության պահանջարկը և մասնագիտական կարիերայի հնարավորությունը: Մենք սիրում ենք մասնագիտությունների ցանկից ընտրել նրանք, որոնք աշխատաշուկայում մեծ պահանջարկ ունեն և մասնագիտական կարիերայի լայն հնարավորություն են ընձեռում:

Հանրակրթությունն այն ոլորտն է, որտեղ արդեն կարելի է հիմնվելով հաշմանդամություն ունեցող անձի պահպանված հնարավորությունների և անհատական առանձնահատկությունների վրա՝ հիմք դնել նրա մասնագիտական կողմնորոշմանը: Դրա նպատակը պետք է լինի մասնագիտությունների մասին տեղեկատվության հաղորդումն ըստ նախասիրությունների և հաշմանդամություն ունեցող անձի աշխատանքային կարողություններին համապատասխան մասնագիտության ընտրության աջակցության ցուցաբերումը: Այս փուլում հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշումը կարող է իրականացվել հանրակրթական և ներառական դպրոցներում, որի փորձը կարելի է կիրառել նաև հատուկ կրթական հաստատություններում՝ հիմք ընդունելով բժշկահոգեբանամանկավարժական գնահատման կենտրոնի կողմից տրված եզրակացությունը: Միայն թե, հատուկ և ներառական կրթական հաստատություններում մասնագիտական կրթության և կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման կարևոր հարցերից են՝

- հաշմանդամություն ունեցող անձանց (այդ թվում նաև՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող դեռահասներին) դպրոցն ավարտելուց հետո մասնագիտական ուսումնական հաստատության որոշակի տիպի ընտրության հարցում կողմնորոշման և ուղղորդման,
- ընտրված մասնագիտական հաստատության առօրյային և ռեժիմին ծանոթացնելն ու տեղեկացման (նման աշխատանքները խորհուրդ է տրվում կազմակերպել դեպի նման հաստատություններ իրականացվող էքսկուրսիաների, մասնագիտական այլոմների պատրաստման (այդ թվում նաև պատի թերթի տեսքով), նման հաստատություններն ավարտած մարդկանց հաջողությունների և առաջավոր փորձի լուսաբանման, հենց դպրոցներում

գործող արհեստանոցներում իրականացվող աշխատանքներում սովորողների անմիջական մասնակցության ճանապարհով),

- դպրոցի աշխատանքի ուսուցման ծրագրերում մասնագիտական կողմնորոշման բովանդակությանն առնչվող հարցերը՝ արհեստագործական ուսումնական հաստատություններում ուսուցանվող մասնագիտությունների տեսանկյունից հաշվառման,
- ՄԿՈԻ դասավանդող մասնագետներին հաշմանդամություն ունեցող անձանց (այդ թվում նաև՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձնաց) հոգեֆիզիկական զարգացման առանձնահատկություններին և աշխատանքի ուսուցման հատուկ մեթոդիկաների հետ ծանոթացման,
- դպրոցի ուսուցիչների համար արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուս. հաստատություններում իրականացվող աշխատանքների բովանդակության ու մեթոդիկաների լուսաբանման,
- արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուս. հաստատություններում աշխատող մանկավարժական կոլեկտիվին և վարպետներին հաշմանդամություն ունեցող անձանց (այդ թվում նաև՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձնաց) անհատական մոտեցում ցուցաբերելու հարցերում օժանդակելու,
- արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուս. հաստատություններում սովորող հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական գործունեության կազմակերպման և ուղղորդման հարցերը:

Ճիշտ է հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կրթության և կողմնորոշման աշխատանքների հիմքը դրվում է նախ և առաջ դպրոցում, սակայն դրանց արդյունավետությունն առավել բարձրանում է, երբ սկսվում է համագործակցություն մասնագիտական ուսումնարանների, քոլեջների կարիերայի կենտրոնների և մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ իրականացնող այլ հաստատությունների միջև: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիերայի ուղղորդումը կարող է

իրականացվել նաև մասնագիտական ուսումնական հաստատություններին կից կարիերայի կենտրոններում և համալիր սոցիալական ծառայությունների տարածքային կենտրոններում (ՀՄՕՏԿ): Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիերայի ուղղորդումը պետք է իրականացնել ռեսուրսների կենտրոնացմամբ և ճկուն ռազմավարությունների մշակմամբ, որոնք հարկ է, որ օժանդակեն նրանց՝ իրենց ողջ ներուժը դրսևորելու, անկախ կրթական, մասնագիտական և հանգստի կազմակերպման գործընթացներին լիարժեք կերպով մասնակցելու հարցերում: Հետևաբար, ծառայությունները և գործողությունները անհրաժեշտ է, որպեսզի լինեն անհատականցված և ուղղորդված: Նման աշխատանքներում վեկտորն ուղղված է յուրաքանչյուր անձի կրթական և մասնագիտական զարգացման աջակցությանը:

Յուրաքանչյուր անձ հանրակրթական և մասնագիտական ուսումնական հաստատություններից գատ կարիերայի ուղղորդման (մասնագիտական կողմնորոշման) ծառայություններից կարող է օգտվել ՀՄՕՏԿ-ներում՝ կամընտրական սկզբունքով: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ հասարակական կազմակերպությունները հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ անմիջական շփման օղակ են, կարիերայի ուղղորդման գործընթացում նույնպես կարող են աջակցել անձին՝ համապատասխան տեղեկատվությանը տիրապետելու հարցերում:

Առանձնացնում են մասնագիտական խորհրդատվության անհատական և խմբային ձևերը, ընդ որում խմբային խորհրդատվությունը հիմք է հանդիսանում հետագա անհատական խորհրդատվության կազմակերպման համար:

Խմբային աշխատանքը հիմնականում կազմակերպվում է ոչ ֆորմալ դասընթացների տեսքով: Ցանկացած դասընթացի նպատակն է նոր գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների ձևավորումը կամ զարգացումը: Սովորաբար մասնագիտական կողմնորոշման խմբային խորհրդատվության ժամանակ մասնակիցներին ուսուցանվում է նպատակի սահմանում, ինքնագնահատում և ինքնավերլուծություն, որոշումների կայացում (հատկապես մասնագիտության գիտակցված ընտրություն): Դասընթացները պետք է անց կացվեն ակտիվ քննարկումների, զրույցների, խաղերի միջոցով, որի ընթացքում մասնակիցները կկարողանան ճանաչել իրենք իրենց և կկարողանան դիտարկել խմբի մյուս

անդամների վարքը, կարծիքները, մոտեցումները: Խմբային խորհրդատվության նպատակն է առավելապես անձին ուղղորդել ինքնուրույն մասնագիտության ընտրությանը և որոշումների կայացմանը:

Անհատական խորհրդատվությունը, ինչպես ինքնին բառն է հուշում, ենթադրում է անհատական աշխատանք մասնագիտական կողմնորոշման կարիք ունեցող անձի հետ: Անհատական խորհրդատվության ընթացքում շեշտը դրվում է դիտման և գրույցի մեթոդների վրա: Անհատական առանձնահատկությունների, կարողությունների բացահայտման նպատակով մասնագետը կարող է օգտվել նաև թեստավորման մեթոդից: Սակայն թեստավորման մեթոդից օգտվելիս մասնագետը պետք է անպայման անձի հետ վերլուծի թեստի արդյունքները, քննարկի, իսկ եթե կիրառել է մասնագիտական կողմնորոշման թեստ, ապա մասնագետի խնդիրն է աջակցել անձին թեստի արդյունքում ստացված մասնագիտություններից ընտրել անձի կարողություններին և հետաքրքրություններին առավել համապատասխան մասնագիտություն: Սակայն պետք է հիշել, որ թեստավորումը ընդամենը մի գործիք է և միայն թեստի արդյունքները չեն կարող հիմք հանդիսանալ մասնագիտական խորհրդատվության համար:

Մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների մատուցման համար նպատակահարմար է նաև կիրառել քույզինգի մեթոդը: Քույզինգի նպատակն է օգնել անձին զարգացնել իր կարողունակությունները (կոմպետենցիաները) և հաղթահարել խոչընդոտները՝ մասնագիտական և անձնային ոլորտում նշանակալի և կայուն փոփոխությունների հասնելու նպատակով:

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման ծառայությունների մատուցման վերաբերյալ մոդուլային դասընթացները տեղ կգտնեն հաջորդ ձեռնարկում:

Մասնագիտական կողմնորոշումը և կարիերայի պլանավորումը սոցիալականացման գործընթացի գլխավոր օղակներն են: Դրանք արդի սոցիալ-տնտեսական մրցակցային պայմաններում առավել շոշափելի պահանջ են դառնում հաշմանդամություն ունեցող անձի սոցիալական լիարժեք հարմարվողականության և կայուն ներառման համար:

4. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐ

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթությունը ու մասնագիտական կողմնորոշումը պայմանավորված է անձի հոգեբանական, ֆիզիկական, սոցիալական առանձնահատկություններով: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշումը բարդ ու բազմակողմանի գործընթաց է, որը պետք է իրականացվի բազմամասնագիտական թիմի կողմից: Մասնագետների փոխհամաձայնեցված գործողությունները հիմք են հաշմանդամություն ունեցող անձի զբաղվածության խնդրի արդյունավետ լուծման համար:

Հիմք ընդունելով անձի հոգեֆիզիկական զարգացման առանձնահատկությունները՝ իրականացվում են մասնագիտական խորհրդատվություն, որի շրջանակներում նախանշվում են նախ և առաջ այն մասնագիտությունների շրջանակները, որոնք կարող են համապատասխանել անձի կարողություններին ու հետաքրքրություններին, այնուհետև հաշվի են առնվում այն սոցիալ-տնտեսական գործոնները, որոնք կարող են խոչընդոտել մասնագիտական կրթություն ստանալուն կամ հետագայում աշխատանքային գործունեության ծավալմանը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները կազմակերպելու համար ստորև ներկայացնում ենք նաև զգայական տարբեր տեսակի խանգարումներ ունեցող անձանց հետ աշխատանքի առանձնահատկությունները, որոնք առավել մատչելի ու արդյունավետ կդարձնեն խորհրդատվական աշխատանքները.

Լսողության խանգարումներ

- Երիտասարդը պետք է նստի մանկավարժին որքան հնարավոր է մոտ (մետրից ոչ հեռու հեռավորության վրա):

- Մանկավարժը պետք նստի կամ կանգնի դեմքով դեպի երիտասարդը: Ընթերցելիս նա չպետք է շրջվի կողքի, իսկ գրատախտակին գրելիս չպետք է խոսի:
- Դասասենյակի լույսը չպետք է թափանցի մանկավարժի մեջքի կողմից, քանի որ այդ դեպքում նրա դեմքը ստվերում կլինի: Մենյակի լուսավորումը պետք է այնքան բավարար լինի, որպեսզի աշակերտը լավ տեսնի ուսուցչի դեմքը, շուրթերը և ձեռքերը:
- Ցանկալի է նստարանները դասավորել այնպես, որ լսողության խնդիր ունեցողի տեսադաշտում լինեն և՛ մանկավարժը, և՛ դասընկերները:

Տեսողության խանգարումներ

- Անհրաժեշտ է պարզել երիտասարդից՝ դասարանի որ մասից է իրեն ավելի լավ երևում գրատախտակը:
- Եթե երիտասարդի աչքերը գերզգայուն են լույսի նկատմամբ, ապա նա չպետք է նստի պատուհանի մոտ: Կարդալու և գրելու ժամանակ աչքերը արևից պաշտպանելու համար կարելի է թույլ տալ նրան գլխարկ հագնել, կամ օգտագործել ստվեր ստեղծող այլ միջոցներ:
- Անհրաժեշտ է պարզել, թե երիտասարդը որքան է ճանաչում դպրոցի շրջակա տեղանքն ու դասասենյակի ներսի դասավորությունը: Դասախոսները և լավ տեսողություն ունեցող
- դասընկերները նրան ուղեկցելիս պետք է քայլեն կողքից և մի փոքր առջևից. անհրաժեշտության դեպքում նա կարող է թևանցուկ անել իրեն ուղեկցողին: Անհրաժեշտ է նախազգուշացնել նրան, եթե ճանապարհին հանդիպում են աստիճաններ կամ նեղ դռնախորշեր:

Մտավոր խանգարումներ

- Մտավոր խանգարումներ և նյութի յուրացման դժվարություններ ունեցող երիտասարդների հետ աշխատող մանկավարժներին խորհուրդ է տրվում.

- Չշեղել երիտասարդին թեմայից դասի ընթացքում գրատախտակը մաքրելու ժամանակ:
- Եթե երիտասարդը անհանգիստ է և դասի ընթացքում անընդհատ շրջվում է այս ու այն կողմ,
- անհրաժեշտ է նրան նստեցնել պատի մոտ: Կարելի է նաև նրան առաջադրանք տալ՝ դարձնելով նրա ակտիվությունը ավելի կառուցողական, օրինակ՝ առաջարկել նրան բաժանել ուսումնական նյութերը, տետրերը կամ գրքերը:
- Անհրաժեշտ է ժամանակ գտնել, թեկուզ և շատ կարճ ընդմիջում, տվյալ երիտասարդի հետ
- անհատական աշխատանքի համար. դա կարելի է անել, օրինակ, այն ժամանակ, երբ մյուսները որևէ
- առաջադրանք են կատարում: Այդ ընթացքում ջանացե՛ք երիտասարդի տեսադաշտից հեռացնել այն առարկաները, որոնք առնչություն չունեն թեմային և նվազագույնի հասցնել այն ամենը, ինչը նրան կարող է շեղել, օրինակ՝ դասարանի կամ դրսի աղմուկը:⁷

⁷ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ աշխատելու ձեռնարկ» նախնական/արհեստագործական եվ միջին մասնագիտական հաստատությունների դասավանդողների համար, «Մեյվ դը չիլդրեն», Երևան 2013

**5. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ
ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ**

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ մասնագետական կողմնորոշման աշխատանքների արդյունավետ կազմակերպման համար ստորև ներկայացնում ենք մասնագիտական կողմնորոշման տեղեկատվախորհրդատվական և ինքնորոշման ծառայությունների մատուցման ուղեցույցեր:

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

**ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԽՈՐՀՐԱՏՎԱԿԱՆ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՏՈՒՑՄԱՆ**

Նպատակը	Անձին տրամադրել անհրաժեշտ տեղեկատվություն և խորհրդատվություն մասնագիտական կողմնորոշման վերաբերյալ՝ նպաստելով մասնագիտության գիտակցված ընտրությանը:
Տևողությունը	երկարատև, որը կարող է ներառել խորհրդատվության խմբային (մոտ 10 հանդիպում, 60րոպե տևողությամբ) և անհատական (միջինը՝ 3-4 հանդիպում՝ մոտ 60 րոպե տևողությամբ) ձևեր:
Պարագաներ	Յուրաքանչյուր դասընթաց ենթադրում է կազմակերպման համար տարբեր պարագաներ
Ընթացքը	1. անձի նախասիրությունների և հետաքրքրությունների բացահայտում: 2. Կարողությունների և անձնային առանձնահատկությունների բացահայտում

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

4. Անձին առավել համապատասխան մասնագիտությունների առաջադրում:

Խորհուրդներ սեմինարին

Տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրումը կազմակերպել հնարավորինս ինտերակտիվ, ազատ և անկաշկանդ միջավայրում: Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության կարիք ունեցող անձանց տրամադրել օբյեկտիվ և անկողմնակալ տեղեկատվություն, նրանց հետ քննարկել ստացված տեղեկատվությունը, պատասխանել բոլոր հետաքրքրող հարցերին: Մասնագիտության ընտրության մեթոդաբանությանը կարելի է ծանոթանալ գլուխ 3-ում, ինչպես նաև ծառայությունների մատուցման առանձնահատկություններին՝ գլուխ 4-ում: Մասնագիտության ընտրության նպատակով մեթոդական ուղղորդում կարելի է ստանալ www.mycareer.am կայքից, այդ թվում՝ մասնագիտական կողմնորոշման էլ. թեստը, կիրառելի է նաև մասնագիտության համակարգային ընտրություն թեստը (տես հավելված 1):

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԻՆՔՆՈՐՈՇՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՏՈՒՑՄԱՆ

Նպատակը	Օգնել անձին սովորել ինքնուրույն որոշումներ կայացնել իր կարիերայի պլանավորման գործընթացում:
Տևողությունը	Երկարատև՝ պայմանավորված անձի տարիքային և անհատական առանձնահատկություններով, որոնք մատուցվում են անհատական խորհրդատվության ընթացքում
Ընթացքը	<p>Հիմնականում զրույցի մեթոդի կիրառմամբ անձի մոտ ձևավորել ինքնաճանաչման, ինքնագնահատման, ինքնակառավարման կարողություններ: Օգնել անձին կյանքի փոփոխվող պայմաններում վերագտնել իրեն, վերաիմաստավորել, գնահատել սեփական հնարավորությունները, կարողությունները և դրանց համապատասխան ընտրել մասնագիտություն, պլանավորել կարիերան և ինքնաիրացվել սոցիալական միջավայրում: Ինքնորոշման խորհրդատվությունը ենթադրում է հետևյալ 4 հիմնական խնդիրները.</p> <ol style="list-style-type: none">1. տեղեկատվական, լուսավորչական2. դիագնոստիկ (անձի ինքնաճանաչում)3. անձին հոգեբանական աջակցության տրամադրում4. աջակցություն որոշումների կայացման գործընթացում:
Խորհուրդներ սեմինարին	Ինքնորոշման ծառայությունների տրամադրման համար կարելի է օգտվել քուչինգի մեթոդից, ինչպես նաև այս փուլում առավել կարևոր է խորհրդատուի մասնագիտական պատրաստվածությունը: