



---

IOM International Organization for Migration  
OIM Organisation Internationale pour les Migrations  
OIM Organizacion Internacional para las Migraciones

## მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია

საქართველოს მისია

დასაქმებაზე ინფორმაციის, კონსულტაციისა და მიმართვის  
ცენტრი

## პროგნოზირების მეთოდური საფუძვლები

ნაწილი პირველი

თ ბ ი ლ ი ს ი

2007

კრებული მომზადდა მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) საქართველოს მისიის მიერ ჩხეთის რესპუბლიკის მთავრობის საერთაშორისო დახმარების პროგრამის „თანამშრომლობა განვითარებისათვის“ ფარგლებში, სახალხო უნივერსიტეტთან გაერმანული ასოციაციისა (dvv international ) და საქართველოს მეცნიერებისა და ბანათლების სამინისტროს მხარდაჭერით.

კრებული გათვალისწინებულია პროფკონსულტაციის სფეროში მომუშავე სპეციალისტებისთვის.

კრებულის შემდგენელთა ჯგუფი: ნ. ბახუტაშვილი, ც. ანთაძე, თ. შერმადინი, მ. კალანდაძე

რედაქტორი: ფსიქოლოგიურ მეცნიერებათა დოქტორი, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შრომისა და ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის კათედრის გამგე, პროფესორი ბივი ძირია

**The Book is prepared by the International Organization for Migration (IOM) withing the frames of the Development Cooperation Programe of the Czech Republic and with the support of the German Association of Adult Education (dvv International) and the Ministry of Education and Science of Georgia**

**The Book is intended for the speialists in the field of professional consultation**

**Compilative Group: N. Bakhutashvili, Ts. Antadze  
T. Shermadini, M. kalandadze**

**Editor: Prof. Givi Kiria, Doctor of Psychology, Department of Labour and Organizational Psychology, Tbilisi State University**

# **Guidelines for Professional Orientation Basics**

## **Part One**

### **Summary**

The importance of development and rational use of human resources is critical at this point of social development. Globalized economy, modern technologies and amplified professionalism have a significant effect on the labor market. Variable qualification requirements for labor force, increased mobility of labor market as well as the development and full-scale utilization of personal capabilities necessitate strict requirements for professional training and professional orientation and the career development system in general. New challenges revealed the need to assist people in choosing and changing their professions, identifying spheres of competence and planning and development of their careers.

The Georgian Law on Professional Education of 28 March, 2007 provides for establishment and development of a professional orientation system within the professional training centers (Paragraph k of Article 6).

To implement the aforesaid challenges, the need to establish methodological and methodical guidelines for professional orientation, as well as increasing availability of existing methodical materials, has become obvious.

Under the aegis of the “Job Counseling and Referral Center” established within the scope of the IOM program, the first edition of “Guidelines for Prof-Orientation Basics” (Part One) was prepared.

The publication consists of two parts – theoretical, which covers the essence, importance, objectives of professional orientation and provides various possible forms of implementation, and practical, which offers a number of the best practices (tests and questionnaires) used worldwide for the purposes of professional orientation and professional diagnostics in particular.

By sharing the best practical experience and know-how, a professional consultant will be able to make proper evaluation of an applicant and provide grounded recommendations for professional selections.

The publication given below is the first edition of methodological materials on professional orientation prepared in the Georgian language.

Lecturing professors from Tbilisi State University and practitioner psychologists acting in the sphere of labor psychology were actively involved in the work process.

Editorial board encourages every assumption, comment and suggestion with regard to the material presented.

## რ ე ღ ა ქ ტ ო რ ი ს ბ ა ნ

პროფესიათა თავისებურებების საფუძველზე პროფესიული სასწავლებლების კონტინგენტის სწორი დაკომპლექტების ეფექტურ საშუალებად სპეციალური დიაგნოსტიკური ტესტირება აღიარებული. ტესტირების მიზანს პიროვნების ინდივიდუალური მახასიათებლების პროფესიის ობიექტური მოთხოვნებისადმი შესაბამისობის მიღწევა წარმოადგენს.

სამწუხაროდ, ჩვენში ამ მიმართულებით მუშაობა ფაქტობრივად საწყის მდგომარეობაშია, რაც, გარდა ორგანიზაციული სიძნელეებისა, გამოწვეულია საერთოდ პროფდიაგნოსტიკური საშუალებებისა და განსაკუთრებით კი პროფესიული საქმიანობის ანალიზზე დაფუძნებული სპეციალური ტესტებისა და მათი გამოყენების მეთოდური რეკომენდაციების უქონლობით.

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის „დასაქმებაზე კონსულტაციისა და მიმართვის ცენტრის“ მიერ მომზადებული სპეციალური პროფდიაგნოსტიკური მეთოდების წარმოდგენილი კრებული ამ მიმართულებით არსებული ხარვეზების შევსების პირველი მცდელობა გახლავთ.

კრებულში წარმოდგენილია პიროვნების პროფესიულად მნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური თავისებურებების საყოველთაოდ ცნობილი მეთოდები – კეტელის პიროვნების შეფასების 16 ფაქტორიანი კითხვარი, აიზენკის პიროვნულ ნიშანთა საკვლევი მეთოდია. კრებულში მოცემულია აგრეთვე პროფსაქმიანობის ფსიქოლოგიურ ფაქტორთა შეფასების, აზროვნების, მეხსიერებისა და სხვა ფუნქციების საკვლევი მეთოდური საშუალებები. პიროვნების პროფშესატყვისობის რეკომინდირებული ფსიქოლოგიური საშუალებები ეფექტურ მეთოდებადაა აღიარებული. ზოგიერთი მათგანი აპრობირებულია ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის კათედრის თამანშრომლების მიერ მფრინავეების, მეზღვაურების, მძღოლებისა და სხვა პროფესიებისათვის კანდიდატთა შეფასებით. კრებულში კომპლექსურადაა მოცემული აგრეთვე პროფკონსულტანტთა ფსიქოლოგიური სამსახურისთვის აუცილებელი კითხვარებიც. წარმოდგენილი მეთოდური საშუალებები, ვფიქრობთ, მნიშვნელოვან დახმარებას გაუწევს პროფკონსულტანტებს მათი ძირითადი საქმიანობის განხორციელებაში.

პროფესიულ სასწავლებლებში პროფორენტაციული მუშაობის ეფექტურობის ამაღლებისათვის, ვფიქრობთ, აუცილებელია ყურადღების გამახვილება შემდეგ საკითხებზე:

1) გასათვალისწინებელია, რომ პიროვნების პროფვარგისიანობის შეფასება იწყება არა მათი ტესტირებით, არამედ პროფესიათა აღწერა-დახასიათებების ანალიზით, მათი თავისებურებების დადგენით. პროფესიათა აღწერები ფიქსირებულია პროფესიათა პროფესიოგრაფია-ფსიქოგრაფიაში. პროფესიოგრაფია-ფსიქოგრაფიის ანალიზი არის პროფვარგისიანობის შემოწმების წინმსწრები და აუცილებელი ეტაპი.

2) კრებულში მოცემული მეთოდური საშუალებები ხელმისაწვდომია სპეციალური ფსიქოლოგიური განათლების არმქონე, მაგრამ პროფდიაგნოსტიკის საჭიროებაზე გარკვეულ დონით ინფორმირებული კონსულტანტისთვისაც. გარდა ამისა, წარმოდგენილი კითხვარები და სხვა სახის ტესტები იძლევიან საკმაოდ ზოგადი სახის ინფორმაციას ტესტირებული პიროვნების შესახებ, ამიტომ

აუცილებელია შედეგების დიფერენცირებული შეფასება და პროფესიის სპეციფიკისადმი მათი შეჯერება. მაგალითად, პროფესიათა ერთი ჯგუფი შესაძლოა ყურადღების კონცენტრაციის უნარს უფრო საჭიროებდეს, ვიდრე მის განაწილებას, ან პირიქით; რომელიმე პროფესიული თვისება (მაგ: თვითკონტროლი, თვითშეფასება) შესაძლოა უფრო მნიშვნელოვანი აღმოჩნდეს პროფესიათა ერთი ჯგუფისათვის, ვიდრე სხვა რომელიმე პიროვნული მახასიათებელი. ხაზგასმით უნდა აღვნიშნოთ, რომ ტესტური მონაცემების დიფერენცირებული შეჯერება პროფესიის მოთხოვნებისა და მახასიათებლებისადმი მხოლოდ სპეციალისტი ფსიქოლოგის პრეროგატივაა და მისი მონაწილეობით უნდა ჩატარდეს.

3) ვინაიდან პროფესიული სასწავლებლის კონსულტანტ-ფსიქოლოგის მიერ მოსწავლე-აბიტურიენტთა პროფშესატყვისობის შეფასება იწყება არა დიაგნოსტიკებით, არამედ სამუშაოს პროფესიოგრაფირებით, აუცილებელია პროფკონსულტანტს გააჩნდეს ამომწურავი ინფორმაცია იმ პროფესიათა ეკონომიკური, სოციალური და ფსიქო-ფიზიოლოგიური თვისებების შესახებ, რომელთა დაუფლება სასწავლებლის სასწავლო გეგმით არის გათვალისწინებული. ამიტომ საჭიროა პროფკონსულტანტთა „შეიარაღება“ არა მხოლოდ პროფდიაგნოსტიკა-პროგნოზირებისათვის აუცილებელი და თანამედროვე მეთოდური ხერხებით – კითხვარებით, ტესტებით და ა.შ., არამედ პროფესიათა ერგონომიული აღწერა-ანალიზის მონაცემებით და მონაცემთა მეტ-ნაკლებად დამოუკიდებლად მოპოვების უნარ-ჩვევებით.

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის  
სახელმწიფო უნივერსიტეტის შრომისა და  
ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის კათედრის გამგე,  
პროფესორი გივი ქირია

შ ი ნ ა ა რ ს ი

წინასიტყვაობა- - - - - 8

თავი I. პროფესიული ორიენტაციის არსი, მნიშვნელობა, ფორმები - - - - - 9

რა მნიშვნელობა აქვს პროფესიის სწორად არჩევას? - - - - - 10

რას ნიშნავს „პროფესიული ორიენტაცია (პროფორიენტაცია)“- - - - - 12

ვინ არის პროფკონსულტანტი და რა დახმარების გაწევა შეუძლია მას პროფესიის არჩევის პროცესში? - - - - - 15

პროფკონსულტაცია პროფესიის არჩევისას - - - - - 18

პროფკონსულტაცია პროფესიული მომზადება-გადამზადებისას - - - - - 19

პროფკონსულტაცია და კარიერის დაგეგმვა - - - - - 20

პროფკონსულტაცია დასაქმების ხელშეწყობისათვის - - - - - 22

პროფკონსულტაცია და კადრების შერჩევა - - - - - 24

თავი II. პიროვნების შესაძლებლობების, პროფესიული ინტერესებისა და თავისებურებების შესწავლის მეთოდობა - - - 26

თავი III. ტ ე ს ტ ე ბ ი - - - - - 31

1. პიროვნების პროფესიული ინტერესებისა და მოტივაციის შესასწავლი ტესტები - - - - - 31

1.1. ა. ჰოლანდის ტესტი - - - - - 31

1.2. პროფესიული ინტერესების საკვლევი კითხვარი (ე. კლიმოვის მეთოდობა) - - - - - 60

1.3. კითხვარი პიროვნების პროფესიული ორიენტაციის შესასწავლად - - - - 68

1.4. პიროვნების ინტერესების საკვლევი კითხვარი - - - - - 72

1.5. მ. როკინის მეთოდობა „პიროვნულ ღირებულებათა შეფასება (ორიენტაცია)“- - - - - 78

2. ადამიანის პიროვნული თავისებურებების შესასწავლი ტესტები

2.1. ჯ. აიზენკის მეთოდობა - - - - - 82

2.2. რ. კეტელის „პიროვნების საკვლევი 16-ფაქტორიანი კითხვარი“ - - - - 97

2.3. ი. იუსუპოვის მეთოდობა „ემპათიის საკვლევი კითხვარი“ - - - - - 143

2.4. პიროვნების რიგიდულობა-ფლექსიბურობის საკვლევი ტესტი - - - - - 149

2.5. კომუნიკაციის უნარის შესწავლის მეთოდობა - - - - - 153

2.5.1. კომუნიკაციის უნარის შესწავლის რ. ენსმანის მეთოდობა - - - - - 153

2.5.2. მოსმენის უნარის შეფასების ტესტი - - - - - 155

3. პიროვნების ინტელექტუალური და შემეცნებითი შესაძლებლობების შესასწავლი ტესტები - - - - - 157

3.1. მენსიერების შესასწავლი მეთოდობა (ტესტ-დავალებები მენსიერების შესასწავლად) - - - - -	157
3.1.1. ა. ლურიას ტესტი: „10 სიტყვის დასწავლა“ - - - - -	157
3.1.2. ხანმოკლე მენსიერების შეფასების ტესტი - - - - -	160
3.1.3. ხატობრივი მენსიერების ტესტი - - - - -	161
3.1.4. ტესტი „მხედველობითი მენსიერება“ - - - - -	162
3.2. ყურადღების შესასწავლი მეთოდობები (ტესტ-დავალებები ყურადღების შესასწავლად) - - - - -	165
3.2.1. ბურდონის ტესტი - - - - -	165
3.2.2. ტესტი: „ყურადღების განაწილება“ - - - - -	170
3.2.3. ტესტი „რიცხვების განლაგება“ - - - - -	171
3.2.4. ყურადღების განაწილებისა და გადართვის ტესტი - - - - -	172
3.3. აზროვნების ტიპის განსაზღვრის მეთოდობა - - - - -	174
3.4. ლობიკური აზროვნების შეფასების მეთოდობა - - - - -	177
3.4.1. ტესტი: „მე-5 ზედმეტია“ - - - - -	177
3.4.2. ტესტი: „მარტივი ანალოგიები“ - - - - -	179
3.4.3. ტესტი: „რთული ანალოგიები“ - - - - -	182
3.4.4. ტესტი: „რაოდენობრივი მიმართება“ - - - - -	184
3.4.5. ტესტი: „რიცხვთა მწკრივის კანონზომიერებები“ - - - - -	186
3.4.6. რავენის „ლოგიკური აზროვნების საკვლევი ტესტი“ - - - - -	188
3.5. ინტელექტის დონის შესწავლის მეთოდობა - - - - -	206
3.5.1. კალიფორნიის უნივერსიტეტის ტესტი ინტელექტის შესამოწმებლად	206
თავი IV. პროფესიული კონსულტირება და ტესტირება - - - - -	208
ბამოყენებული ლიტერატურა - - - - -	212

## წ ი ნ ა ს ი ტ ყ ვ ა ო ბ ა

„პროფესიის არჩევა, უპირველეს ყოვლისა, თქვენი არჩევანია. პროფესიის არჩევისას თქვენ ირჩევთ არა მხოლოდ მატერიალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებისთვის საჭირო საშუალებას, არამედ ცხოვრების სტილსაც. პროფესიის დაუფიქრებლად, ანუ მხოლოდ გარეგანი გარემოებების, ან სხვათა ინტერესების გათვალისწინებით გაკეთებული არჩევანი, ექსპერიმენტი, რომელიც შესაძლოა ძვირად დაგიჯდეთ თქვენც და თქვენს გარშემო მყოფთაც...“ – ამ სიტყვებით შეიძლება საუბრის დაწყება პროფორიენტაციის არსსა და მნიშვნელობაზე.

ბევრ ჩვენთაგანს შესაძლოა არ ჰქონდეს პასუხი კითხვებზე: „რა მნიშვნელობა აქვს პროფესიის სწორად არჩევას და კარიერის დაგეგმვას ადამიანის მომავალი ცხოვრებისათვის?“ „რატომ გვჭირდება დახმარება პროფესიის არჩევისას?“ „ვის შეიძლება მივმართოთ დახმარებისთვის?“ „როგორ უნდა მოვიქცე, თუ აღმოვაჩინე, რომ არ მაინტერესებს ის პროფესია, რომლის დაუფლებასაც წლები შევალე?“ „რომელი პროფესიაა ჩემთვის უფრო შესაფერისი?“ „რა მეთოდები გამოიყენება პროფესიული ორიენტაციის სფეროში?“ და ა.შ. დაგვეთანხმებით, საკმაოდ სერიოზული კითხვებია და მათზე პასუხის გასაცემად აუცილებელია შესაბამისი მეთოდური მასალის არსებობა.

წინამდებარე კრებული არის ქართულ ენაზე პროფორიენტაციასთან დაკავშირებული მეთოდური მასალის პირველი გამოცემა. მასში წარმოდგენილია როგორც თეორიული მასალა პროფორიენტაციის არსზე, მნიშვნელობაზე, ამოცანებსა და მუშაობის კონკრეტულ ფორმებზე, ისე მსოფლიოში ცნობილი და პრაქტიკაში აპრობირებული კონკრეტული მეთოდები (ტესტები და კითხვარები), რომლებიც ფართოდ გამოიყენება პროფორიენტაციის, კერძოდ კი – პროფდიაგნოსტიკის სფეროში. მათი გაცნობა და გამოყენების წესების ათვისება პროფკონსულტანტს დაეხმარება პიროვნების სწორად შეფასებასა და პროფესიის არჩევის საკითხებზე დასაბუთებული რეკომენდაციების შეთავაზებაში.

პროფორიენტაციის არსიდან გამომდინარე, მეთოდური საფუძვლები მოიცავს არა მარტო პიროვნების შესაძლებლობების, ინტერესებისა და თავისებურებების შესწავლის მეთოდიკას, არამედ პროფესიათა აღწერებს და მომუშავისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს, შრომის ბაზრის კვლევის მეთოდიკას, კონსულტირების ტექნიკას და ა.შ. ამასთან, ცხოვრების დინამიკის გათვალისწინებით, აღნიშნული მეთოდები საჭიროებენ სისტემატურ განახლებას, გაფართოებასა და სრულყოფას. წინამდებარე კრებული პროფორიენტაციის მეთოდური საფუძვლების პირველი ნაწილი და პირველი გამოცემაა. მომდევნო ნაწილების გამოცემით შეივსება მეთოდური ბაზა და მოხდება მისი შემდგომი სრულყოფა დროის მოთხოვნათა გათვალისწინებით.

განსაკუთრებული მადღერების გრძნობით გვინდა მოვიხსენიოთ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიის მიმართულების პროფესორი, ბატონი გივი ქირია და პრაქტიკოსი ფსიქოლოგი, ქალბატონი ნანა მამულაშვილი კრებულზე მუშაობის პროცესში გაწეული დახმარებისთვის.

კრებულზე მომუშავენი მადღერების გრძნობით მიიღებენ ყველა მოსაზრებას, საქმიან შენიშვნასა და წინადადებას კრებულში წარმოდგენილ მასალასთან დაკავშირებით.

კრებულში მოცემულია სპეციალური ფსიქოლოგიური ტესტები პიროვნების ინტერესებისა და ფსიქო-ფიზიოლოგიური მახასიათებლების დასადგენად.

კრებული 212 გვერდიანია. მისი შეძენის მსურველები უნდა დაუკავშირდენ დასაქმებაზე კონსულტაციის ცენტრს.