

1. სამაგისტრო პროგრამის დასახელება

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია (MA)

Master of Arts (MA) in Work and Organizational Psychology (MA).

2. მისანიჭებელი აკადემიური ხარისხი

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგის მაგისტრი

Master of Arts (MA) in Work and Organizational Psychology (MA).

3. სამაგისტრო პროგრამის ხელმძღვანელი

პროფესორი. ი. კუტალაძე

4. პროგრამის მოცულობა – 120 კრედიტი

5. სწავლების ენა – ქართული ენა. თუმცა სტუდენტებს სწავლის პროცესში მოუწევთ ინგლისურ ენაზე არსებული ლიტერატურის დამუშავებაც.

6. სამაგისტრო პროგრამის მიზანი

ორგანიზაციის ფსიქოლოგია უდიდესი სამეცნიერო და ამავედროულად პრაქტიკული მნიშვნელობის მატარებელი დარგია. შესაბამისად, პროგრამის მიზანია მოამზადოს მკვლევარები და პრაქტიკოსი ფსიქოლოგები შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში, რომელთაც, სამეცნიერო ცოდნაზე დაყრდნობით, შეეძლებათ ორგანიზაციაში ადამიანის ქცევის განმაპირობებელი ფაქტორების, ადამიანისა და ორგანიზაციას შორის ურთიერთქმედების სისტემური ანალიზი და ადამიანური რესურსის ეფექტურობის პროექტირება.

სამაგისტრო პროგრამის მიზანია სტუდენტებმა გაიღრმავონ ცოდნა შემდეგი მიმართულებით: პერსონალის შერჩევისა და შეფასების მეთოლოგიური პრინციპები, შესრულებული სამუშაოს შეფასება, სამუშაოს ანალიზი, ორგანიზაციული

კულტურა და ღირებულებები, პერსონალის სოციალიზაცია, პროფესიული სტრესი, გადაწყვეტილების მიღების პროცესები ორგანიზაციაში, საკომპენსაციო სისტემისა და სამოტივაციო პოლიტიკის დაგეგმვა, ორგანიზაციული და მარკეტინგული კვლევა, გუნდური მუშაობის პრინციპები, ფსიქომეტრული ანალიზი, რეკლამის ფსიქოლოგია და სხვა.

პროგრამა იძლევა შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის დარგში კვლევითი მუშაობის დამოუკიდებელი დაგეგმვისა და განხორციელების კომპეტენციების შექმნისა და პროფესიული ჩვევების სრულყოფის საშუალებას.

7. სამაგისტრო პროგრამაზე მიღების წინაპირობები

- ბაკალავრის ხარისხი
- საერთო სამაგისტრო გამოცდის ჩაბარება
- მისაღები საფაკულტეტო გამოცდების ჩაბარება:
 - *შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია.* გამოცდის ფორმატს განსაზღვრავს და საგამოცდო პროგრამას ადგენს სამაგისტრო პროგრამის ხელმძღვანელი. გამოცდას იბარებს მიმართულების პროფესორებით დაკომპლექტებული კომისია.
 - *ინგლისური ენის ცოდნა B2 დონეზე.* გამოცდა ინგლისურ ენაში (*B2 დონე*)

8. სწავლის შედეგი

სამაგისტრო პროგრამის ფარგლებში მაგისტრანტი გაიღმავებს ცოდნას შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში, გაეცნობა უახლეს ლიტერატურასა და კვლევებს შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის ცალკეულ მიმართულებაში, შეისწავლის ორგანიზაციული კვლევის მეთოდოლოგიასა და მეთოდებს, შეიძენს მიღებული ცოდნის პრაქტიკულად გამოყენებისა და პრობლემების გადაჭრის უნარს დისციპლინასთან დაკავშირებულ ან მომიჯნავე კონტექსტში.

პროგრამის დასრულების შემდეგ მაგისტრი შეძლებს ორგანიზაციისა და ორგანიზაციული ქცევის ანალიზს სამ განსხვავებულ კონცეპტუალურ დონეზე:

1. ორგანიზაციის სტრუქტურა და ფუნქციონირება,

2. ჯგუფის შემადგენლობა და ურთიერთობა,

3. პიროვნება და ორგანიზაციული ქცევა.

სამაგისტრო პროგრამა ხელს შეუწყობს კვლევითი პოტენციალის განვითარებას ამ დონეების ურთიერთქმედების შესასწავლად და სისტემური შედარებითი ანალიზის ჩასატარებლად. მაგისტრს შეეძლება იკვლიოს, გაანალიზოს კონტექსტური ცვლადების გავლენა ორგანიზაციულ სტრუქტურასა და ფუნქციონირებაზე, ჯგუფის კომპოზიციისა და ურთიერთობების კავშირის კონტექსტურ და სტრუქტურულ ცვლადებთან. ინდივიდუალური ქცევისა და პიროვნებების შესწავლა კონტექსტთან, სტრუქტურასთან და ჯგუფურ ქცევასთან მიმართებაში..

კომპეტენციები

სამაგისტრო პროგრამის დასრულების შემდეგ მაგისტრანტები შეიძენენ შემდეგ კომპეტენციებს:

ცოდნა:

- *შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში უახლეს მიღწევებზე დამყარებული ცოდნა;*
- *კვლევითი სტრატეგიების/მეთოდების, აგრეთვე, მათი გამოყენების პრინციპების შესახებ ცოდნა.*

ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი:

- *კვლევითი უნარები:*
 - გამოყენებითი კვლევითი საქმიანობის დამოუკიდებლად დაგეგმვა, კვლევის წარმართვა, საკვლევო სფეროსთვის ადეკვატური კვლევითი სტრატეგიის, მეთოდის შერჩევა/გამოყენება და მოპოვებულ მონაცემთა ინტერპრეტაცია;
- *შემოქმედებითი, ინოვაციური უნარები:*

- ახალი ცოდნის შექმნაზე ორიენტირებული ახლებური კვლევითი და ანალიტიკური მეთოდებისა და მიდგომების შემუშავება; კურსდამთავრებულს შეძენილი ცოდნის საფუძველზე უნდა შეეძლოს შემოქმედებითი იდეების დემონსტრირება

➤ *შეძენილი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების პრაქტიკაში გამოყენება*

- ორგანიზაციული კვლევა, ორგანიზაციული პრობლემების იდენტიფიკაცია, პრობლემათა დაძლევის სტრატეგიების შემუშავება, პერსონალის შერჩევისა და შეფასების მეთოდების ადაპტაცია ტესტის კლასიკური თეორიის ბაზაზე და სხვა.

დასკვნის უნარი:

- *შრომისა და ორგანიზაციის სფეროსთვის აქტუალური საკითხების პრობლემური გააზრება, ტრადიციული და ახალი მიდგომების კრიტიკული ანალიზი, სინთეზი და შეფასება;*
- *პრობლემის გადასაჭრელად სწორი და ეფექტური გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღება.*

კომუნიკაციის უნარი

- *ახალი და არსებული ცოდნის ურთიერთმიმართების დასაბუთებულად და გარკვევით წარმოჩენა*
- *საერთაშორისო სამეცნიერო საზოგადოებასთან თემატურ პოლემიკაში ჩართვისა და არგუმენტირებული მსჯელობის უნარი*
- *გუნდში ეფექტურად მუშაობისა და პასუხისმგებლობის განაწილების უნარი*
- *დასკვნების, არგუმენტაციისა და კვლევის შედეგების პრეზენტაცია*
- *არგუმენტების დამარწმუნებლად ფორმულირება და მათი ეფექტურად გამოხატვა, როგორც წერილობით, ასევე სიტყვიერად ან სხვა ფორმებით*

ცოდნის ტრანსფერის უნარი

მოვლენათა კრიტიკული ანალიზისა და სინთეზის, ახალი იდეების გენერირების, ცოდნის მუდმივი განახლების უნარები.

სწავლის უნარი

სწავლის დამოუკიდებლად წარმართვა, სწავლის პროცესის თავისებურებების გაცნობიერება და სტრატეგიულად დაგეგმვის მაღალი დონე; განახლებისა და ინოვაციური მეთოდების გამოყენების მზაობა.

ღირებულებები:

პროგრამა ორიენტირებულია შემდეგ ღირებულებათა დამკვიდრებაზე:

- პროფესიული ეთიკური ნორმების დაცვა (კვლევებში მონაწილე ადამიანთა უფლებების დაცვა, რეალური კვლევითი მონაცემების წარდგენა და სხვა);
- ღირებულებათა (შრომითი განწყობები და ღირებულებები, ორგანიზაციული ღირებულებები და კულტურა) დამკვიდრების გზების კვლევა და მათ დასამკვიდრებლად ინოვაციური მეთოდების შემუშავება;
- მრავალეროვან კოლექტივში თანამშრომლობისთვის ეთიკური სტანდარტების გაცნობიერება და დაცვა;
- საზოგადოდ, საქმიან ურთიერთობებში ეთიკური ნორმების დაცვა.

9. სწავლის შედეგის მიღწევის მეთოდები

პროგრამის ფარგლებში გამოყენებულია სწავლების შემდეგი მეთოდები:

- ვერბალური, ანუ ზეპირსიტყვიერი მეთოდი - სალექციო, ახსნა-განმარტებითი მეთოდი;

- **წერიტი მუშაობის მეთოდი, წიგნზე მუშაობის მეთოდი;** რომელიც გულისხმობს სტუდენტთა მიერ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სხვადასხვა სფეროში უახლესი ლიტერატურის კრიტიკულ ანალიზს, რეფერატებისა და ესსეს მომზადებას, მომზადებული თემის აუდიტორიაში განხილვას.
- **შემთხვევის ანალიზი (Case study)** - შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია ფსიქოლოგიის გამოყენებითი დარგია და მისი ეფექტიანი სწავლებისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია შემთხვევების ანალიზის მეთოდის გამოყენება. ეს მეთოდი მკვეთრად ამაღლებს სტუდენტთა ჩართულობის ხარისხსა და ხელს უწყობს ცოდნის ტრანსფერს, მიღებულის ცოდნის პრაქტიკაში, რეალურ სამუშაო სიტუაციაში ეფექტურად გამოყენებას. პროფესორი სტუდენტებთან ერთად ლექციაზე განიხილავს კონკრეტულ პრობლემურ შემთხვევებს (ორგანიზაციული პრობლემების მაგალითებს), სთხოვს სტუდენტებს პრობლემის იდენტიფიკაციას, პრობლემის გამომწვევი მიზეზების გაანალიზებას და დაძლევის გზების შემუშავებას.
- **დისკუსია/დებატები** – სამაგისტრო პროგრამის ფარგლებში აქტიურად გამოიყენება დისკუსიის მეთოდი; დისკუსია მკვეთრად ამაღლებს სტუდენტთა ჩართულობის ხარისხსა და აქტივობას. უვითარებს სტუდენტს საკუთარი აზრის დასაბუთების, არგუმენტაციის უნარს.
- **ჯგუფური მუშაობა (cooperative/ collaborative)** - ამ მეთოდით სწავლება გულისხმობს სტუდენტთა ჯგუფებად დაყოფას და მათთვის სასწავლო დავალების მიცემას. ჯგუფის წევრები ინდივიდუალურად ამუშავებენ საკითხს და პარალელურად უზიარებენ მას ჯგუფის დანარჩენ წევრებს. დასახული ამოცანიდან გამომდინარე ჯგუფის მუშაობის პროცესში ხდება წევრებს შორის ფუნქციების გადანაწილება. ეს სტრატეგია უზრუნველყოფს ყველა სტუდენტის მაქსიმალურ ჩართულობას სასწავლო პროცესში.
- **პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება (PBL)** - სასწავლო მეთოდი, რომელიც ახალი ცოდნის მიღების და ინტეგრაციის პროცესის საწყის ეტაპად იყენებს პრობლემას.
- **გონებრივი იერიში (Brain storming)** - კონკრეტული თემის ფარგლებში კონკრეტული საკითხის/პრობლემის შესახებ მაქსიმალურად ბევრი, რადიკალურად განსხვავებული, აზრის, იდეის ჩამოყალიბებასა და მისი გამოთქმის ხელშეწყობ, ხელს უწყობს პრობლემისადმი შემოქმედებითი მიდგომის განვითარებას.
- **როლური და სიტუაციური თამაშები** - ეს მეთოდი ეფექტურად გამოიყენება რამდენიმე სასწავლო კურსში, (მაგალითად, შეფასების ცენტრი, ტრენინგი და განვითარება და სხვა). სტუდენტებს საშუალება ეძლევათ განსხვავებული პოზიციიდან

შეხედონ საკითხს და ეხმარება მათ ალტერნატიული თვალსაზრისის ჩამოყალიბებაში. ისევე როგორც დისკუსია, როლური თამაშებიც უყალიბებს სტუდენტს საკუთარი პოზიციის დამოუკიდებლად გამოთქმისა და კამათში მისი დაცვის უნარს.

- **დემონსტრირების მეთოდი** – ეს მეთოდი ინფორმაციის ვიზუალურად წარმოდგენას გულისხმობს. შედეგის მიღწევის თვალსაზრისით ის საკმაოდ ეფექტურია. ხშირ შემთხვევაში უმჯობესია, მასალა ერთდროულად აუდიო და ვიზუალური გზით მიეწოდოს სტუდენტებს. შესასწავლი მასალის დემონსტრირება შესაძლებელია განხორციელდეს როგორც მასწავლებლის, ისე სტუდენტის მიერ. ეს მეთოდი გვეხმარება თვალსაჩინო გახადოთ სასწავლო მასალის აღქმის სხვადასხვა საფეხური, დავაკონკრეტოთ, თუ რისი შესრულება მოუწევთ სტუდენტებს დამოუკიდებლად; ამავე დროს, ეს სტრატეგია ვიზუალურად წარმოაჩენს საკითხის/პრობლემის არსს.

- **ახსნა–განმარტებითი მეთოდი** – ეფუძნება მსჯელობას მოცემული საკითხის ირგვლივ. პროფესორს მასალის გადმოცემისას, მოჰყავს კონკრეტული მაგალითი, რომლის დაწვრილებით განხილვაც ხდება მოცემული თემის ფარგლებში.

- **ქმედებაზე ორიენტირებული სწავლება** – მოითხოვს პროფესორისა და სტუდენტის აქტიურ ჩართულობას სწავლების პროცესში, სადაც განსაკუთრებულ დატვირთვას იძენს თეორიული მასალის პრაქტიკული ინტერპრეტაცია.

- **პრაქტიკული მეთოდები** – სტუდენტი შეძენილი ცოდნის საფუძველზე მენტორის ხელმძღვანელობით ახორციელებს პრაქტიკულ აქტივობებს, იძენს გამოცდილებას და იმყარებს ცოდნას. შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის ფარგლებში მაგისტრანტს საშუალება აქვს გაიროს სტაჟირება/პრაქტიკა ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის ცენტრში, შეფასებისა და გამოცდების ეროვნულ ცენტრში და შპს „PSP“-ში.

10. სტუდენტთა ცოდნის შეფასების სისტემა

სტუდენტთა ცოდნის შეფასება ხდება თითოეული საგნის სილაბუსში აღწერილი მეთოდით. სხვადასხვა სასწავლო კურსის შეფასების კრიტერიუმები, კურსის სპეციფიკიდან გამომდინარე, განსხვავებულია. პროგრამის ფარგლებში ძირითადად გამოყენებულია შეფასების შემდეგი ფორმები:

- აქტიურობა სასემინარო, ან პრაქტიკულ მეცადინეობაზე
- საპრეზენტაციოდ მომზადებული მოხსენება

- წერიტი და ზეპირი საშინაო დავალებები
- შუალედური გამოცდა
- საბოლოო გამოცდა

სილაბუსებში დასკვნით გამოცდასთან ერთად გათვალისწინებულია შუალედური შეფასებები. თითოეული სასწავლო კურსის მაქსიმალური შეფასება ხორციელდება 100 ქულიანი სისტემით.

11. დასაქმების სფეროები

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მაგისტრს აქვს დასაქმების ფართო პერსპექტივა სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციაში:

- კერძო სტრუქტურა, სახელმწიფო უწყება, რომელთა ინტერესები მოიცავს ორგანიზაციული ცვლილებებისა და განვითარების, ადამიანური რესურსის მართვის, ჯგუფების ეფექტურობის პროექტირების, პერსონალის შერჩევისა და შეფასების სისტემების შესწავლასა და დაგეგმვას;
- საკონსულტაციო ორგანიზაცია, რომელიც ორიენტირებულია ადამიანური რესურსის მართვისა და შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის საკითხებზე;
- გამოყენებითი ხასიათის კვლევაზე ორიენტირებული საკონსულტაციო ორგანიზაცია;
- სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი; სპეციალიზებული კვლევითი ორგანიზაციები და ტრენინგ ცენტრები;
- არასამთვარობო ორგანიზაციები.

პროგრამის კურსდამთვარებულმა შეიძლება იმუშავოს შემდეგ პოზიციებზე: ორგანიზაციის ფსიქოლოგი, ადამიანური რესურსის მენეჯერი, პერსონალის შერჩევის მენეჯერი, პერსონალის შეფასების მენეჯერი, ტრენინგისა და განვითარების მენეჯერი, ორგანიზაციული განვითარების სპეციალისტი და სხვა.

პროგრამა ორიენტირებულია როგორც პრაქტიკოსების გაზრდაზე, ასევე შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში სამეცნიერო კადრების ფორმირებაზე. პროგრამა აგებულია იმგვარად, რომ პროგრამის კურსდამთავრებულს სურვილის შემთხვევაში შეუძლია სწავლა განაგრძოს შემდგომ საფეხურზე. სამეცნიერო და პედაგოგიური მოღვაწეობის გაგრძელების სურვილის შემთხვევაში, მაგისტრებს ვთავაზობთ სადოქტორო პროგრამას შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში.

12. პროგრამის ანალოგი

- University of Illinois–Urbana Champaign/graduate programme in Industrial-Organizational Psychology. www.psych.uiuc.edu/divisions/io.php
- ლომონოსოვის სახელობის მოსკოვის სახელმწიფო უნივერსიტეტი www.psy.msu.ru/educat/magistr/organiz.htm
- New York University-Masters in Industrial/Organizational Psychology www.psych.nyu.edu/programs/ma/io.html
- Massachusetts School of Professional Psychology <http://www.mspp.edu/academics/degree-programs/organizational-psych-ma/default.asp>
- The George Washington University, The Department of Organizational Sciences & Communication <http://www.gwu.edu/~orgsci/curriculum.htm>
- ARGOSY UNIVERSITY, ATLANTA INDUSTRIAL ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY PROGRAMS: <http://www.argosy.edu/colleges/ProgramDetail.aspx?ID=2162;>
<http://www.argosy.edu/colleges/ProgramDetail.aspx?ID=2162§ion=course-list>
- და სხვ.

13. დამატებითი ინფორმაცია

ბოლო 5 წლის განმავლობაში მიღებული და შესრულებული რამდენიმე სამაგისტრო ნაშრომის ჩამონათვალი:

- სადაზღვევო აგენტის შერჩევის პროცედურის ვალიდიზაციის საკითხისათვის (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- შრომითი კმაყოფილების პიროვნული დეტერმინანტები (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- განწყობის მანტიციპირებელი მოქმედება ფიგურის გეშტალტის შექმნაში (ხელმძღვანელი მაია კალანდარიშვილი)
- ადამიანის ბაზისური მოთხოვნილებების კვლევა არასამთავრობო ორგანიზაციებში (ხელმძღვანელი ნოდარ სარჯველაძე)
- სიმულაციური მეთოდის “საფოსტო ყუთის” გამოყენება მენეჯერთა შერჩევისათვის (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- პროფესიული სტრესის კვლევის საკითხისათვის (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- ყურადღების ფაქტორი რეკლამაში (ხელმძღვანელი მაია რობაქიძე)
- ქცევის კანანზომიერებები ეკონომიკური გარემოსა და ორგანიზაციული ცვლილებების კონტექსტში (ხელმძღვანელი გოგი გოროშიძე)
- ინტელექტის პრედიქტული ვალიდობის საკითხი პერსონალის შერჩევაში (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- ორგანიზაციული კულტურის კვლევა კერძო და სახელმწიფო სტრუქტურებში (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- ჩვევის შემუშავების ინდივიდუალური თავისებურებანი (ხელმძღვანელი გივი ქირია)
- ფსიქოდიანგნოსტიკურ მეთოდიკათა სისტემა ექიმის პროფესიისათვის (ხელმძღვანელი მაია კალანდარიშვილი)
- სამუშაო მახასიათებლების მიმართება შრომით კმაყოფილებასთან (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- ვერბალური ასოციაციის მეთოდი სავაჭრო მარკის რეიტინგის განსაზღვრაში. (ხელმძღვანელი მაია რობაქიძე)
- კარიერის მენეჯმენტი და შრომითი კმაყოფილება (ხელმძღვანელი ია კუტალაძე)
- და სხვა

სამაგისტრო შრომების შეფასების კრიტერიუმი:

- პრობლემის აქტუალობა
- პრობლემის შესწავლის მეთოდური საშუალებების შემუშავება და გამოყენება
- ემპირული კვლევის დაგეგმვა და განცორციელება
- სტატისტიკური ანალიზი
- დასკვნების დასაბუთებულობა
- პრაქტიკაში დანერგვის შესაძლებლობა

სამეცნიერო კვლევის მატერიალურ ტექნიკური ბაზა

- კოგნიტური პროცესების შესასწავლი ტექნიკური საშუალებები და მეთოდური სისტემები;
- პიროვნების პროფესიონალური შეფასების მეთოდები;
- ორგანიზაციული კვლევის მეთოდები;
- კომპიუტერული ტექნიკა (5)

სწავლების ორგანიზების თავისებურებების მითითება

პროგრამის მიზანია მოამზადოს მკვლევარები და პრაქტიკოსი ფსიქოლოგები შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სფეროში, რომელთაც, სამეცნიერო ცოდნაზე დაყრდნობით, შეეძლებათ ორგანიზაციაში ადამიანის ქცევის განმაპირობებელი ფაქტორების, ადამიანისა და ორგანიზაციას შორის ურთიერთქმედების სისტემური ანალიზი და ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსის ეფექტურობის პროექტირება. პროგრამა იძლევა **შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის დარგში კვლევითი მუშაობის დამოუკიდებელი დაგეგმვისა და განხორციელების კომპეტენციების შეძენისა და პროფესიული ჩვევების სრულყოფის საშუალებას.**

სამაგისტრო პროგრამის ფარგლებში სტუდენტები გაიღრმავებენ ცოდნას შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიაში, გაეცნობიან უახლეს ლიტერატურასა და კვლევებს შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის ცალკეულ მიმართულებაში, შეისწავლიან ორგანიზაციული კვლევის მეთოდოლოგიასა და მეთოდებს, შეიძენენ მიღებული ცოდნის პრაქტიკულად გამოყენებისა და პრობლემების გადაჭრის უნარს დისციპლინასთან დაკავშირებულ ან მომიჯნავე კონტექსტში. პროგრამის დასრულების შემდეგ შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის მაგისტრი შეძლებს ორგანიზაციისა და ორგანიზაციული ქცევის ანალიზს სამ განსხვავებულ კონცეპტუალურ დონეზე: 1. ორგანიზაციის სტრუქტურა და ფუნქციონირება; 2. ჯგუფის შემადგენლობა და ურთიერთობა; 3. პიროვნება და ორგანიზაციული ქცევა. სამაგისტრო პროგრამა ხელს შეუწყობს კვლევითი პოტენციალის განვითარებას - მაგისტრს შეეძლება იკვლიოს, გაანალიზოს კონტექსტუალური ცვლადების გავლენა პერსონალის ორგანიზაციულ ქცევასა და პროდუქტულობაზე, ინდივიდუალური ქცევის შესწავლა კონტექსტთან, სტრუქტურასთან და ჯგუფურ ქცევასთან მიმართებაში, ჯგუფის კომპოზიციის კავშირის შესწავლა კონტექსტურ და სტრუქტურულ ცვლადებთან.

შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის სამაგისტრო პროგრამის სასწავლო გეგმა ემყარება სასწავლო დისციპლინათა თანმიმდევრულ, კონცეპტუალურ ერთობლიობას. საგნები დაჯგუფებულია 3 მოდულად/ჯგუფად: (1). შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის აქტუალური საკითხები, (2) კვლევის მეთოდები და სტატისტიკა, (3) პიროვნება და სოციალური გარემო ორგანიზაციაში. პროგრამით გათვალისწინებულ თითოეულ მოდულში *ყველა კურსი არჩევითია, თუმცა* თითოეული ჯგუფიდან მაგისტრანტმა უნდა აირჩიოს პროგრამით განსაზღვრულ კრედიტთა გარკვეული რაოდენობა სულ პროგრამა მოიცავს 25 არჩევით კურსს, აქედან მაგისტრანტმა უნდა შეარჩიოს 18 კურსი (90 კრედიტი), შემდეგი პრინციპის დაცვით:

- I. შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის აქტუალური საკითხები - 45 სავალდებულო კრედიტი:**
მოდულის ფარგლებში შეთავაზებული 55-დან მაგისტრანტმა აუცილებლად უნდა შეარჩიოს 45 კრედიტი.
- II. კვლევის მეთოდები და სტატისტიკა - 35 სავალდებულო კრედიტი:**
მოდულის ფარგლებში შეთავაზებული 45-დან მაგისტრანტმა აუცილებლად უნდა შეარჩიოს 35 კრედიტი.
- III. პიროვნება და სოციალური გარემო ორგანიზაციაში - 5 სავალდებულო კრედიტი:**
მოდულის ფარგლებში შეთავაზებული 25 კრედიტიდან მაგისტრანტმა აუცილებლად უნდა შეარჩიოს 5 კრედიტი
- IV. თავისუფალი კრედიტი - 5**

შემოდგომის სემესტრში (I და III სემესტრი) შეთავაზებულია 17 კურსი, გაზაფხულის სემესტრში (II) 8 კურსი. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, **საგნები დაჯგუფებულია 3 მოდულად / ჯგუფად**, სასწავლო წლის დაწყების წინ სტუდენტი მაგისტრანტები გადიან *კონსულტაციას* პროგრამის სტრუქტურასა და არჩევით კურსებთან დაკავშირებით, ეცნობიან პროგრამით გათვალისწინებულ *რეკომენდაციებს*. IV სემესტრში სტუდენტებმა უნდა განახორციელონ სამაგისტრო პროექტი, რაც გულისხმობს კვლევითი კონცეფციის მომზადებას, კვლევას და კვლევითი ნაშრომის წარმოდგენას.

(იხ. თანდართული სასწავლო გეგმა).

სასწავლო გეგმა

ფაკულტეტი: ფსიქოლოგიისა და განათლების მეცნიერებათა

ინსტიტუტი / დეპარტამენტი / კათედრა / მიმართულება: ფსიქოლოგია

სასწავლო პროგრამის სახელწოდება: შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგია

სწავლების საფეხური: მაგისტრატურა

სასწავლო პროგრამის ხელმძღვანელი: ია კუტალაძე

პროგრამის დამტკიცების თარიღი, დადგენილების ნომერი: 2011 წლის 29 ივნისი, N57 დადგენილება. ბოლო ცვლილება

შევიდა: დადგენილება №73/2018 19.02.18

სასწავლო პროგრამის ამოქმედების თარიღი (სასწავლო წელი): 2011 -2012 სასწავლო წლები

სასწავლო გეგმა– სამაგისტრო პროგრამის სტრუქტურა.

პროგრამის სტრუქტურა 120 კრედიტი (ECTS)

სამაგისტრო პროგრამა შედგება 85 სავალდებულო კრედიტისგან (ECTS), მათ შორის: მოდული I (შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის აქტუალური საკითხები): 45 კრედიტი, მოდული II. (კვლევა და სტატისტიკა)- 35 კრედიტი; მოდული III. (პიროვნება და სოციალური გარემო) - 5 კრედიტი)
 თავისუფალი კრედიტი- 5(ECTS)
 სამაგისტრო ნაშრომი/პროექტი - 30 (ECTS)

| კოდი | სასწავლო კურსის დასახელება | კრედიტები ს რაოდენობა ECTS | სტუდენტის საკონტაქტო მუშაობის საათები სემესტრში | სტუდენტის დამოუკიდებელი მუშაობის საათები სემესტრში | საგანზე დაშვების წინაპირობა | სწავლების სემეტრი | | ლექტორი/ლექტორები |
|------|----------------------------|-------------------------------------|---|--|--------------------------------|----------------------|---|-------------------|
| | | | | | | წ | შ | |
| | | | | | | წ | შ | |

| | | | ლექცია | სამუშაო ჯგუფი / ინდივიდუალური | | | | | |
|--|--|--|--------|-------------------------------------|--|--|--|--|--|
|--|--|--|--------|-------------------------------------|--|--|--|--|--|

მოდული I. შრომისა და ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის აქტუალური საკითხები (55-დან 45 სავალდებულო კრედიტი)

| | | | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|--------------------|--|----------------|
| 1 | ორგანიზაციის ფსიქოლოგიის აქტუალური პრობლემები | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ი.კუტალაძე |
| 2 | ორგანიზაციული განვითარების მენეჯმენტი | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | გ. გოროშიძე |
| 3 | ორგანიზაციული ცვლილებების მართვა | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | მ. გაბაშვილი |
| 4 | ორგანიზაციის დიზაინი | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | გ. გოროშიძე |
| 5 | ორგანიზაციული კვლევის მეთოდოლოგია | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ი.კუტალაძე |
| 6 | PR ორგანიზაციაში | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ზ. ბიგვავა |
| 7 | პერსონალის შერჩევის თანამედროვე მოდელები - შეფასების ცენტრი | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | თ. ბოკუჩავა |
| 8 | შესრულების მართვა - შესრულებული სამუშაოს შეფასება | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | თ. ბოკუჩავა |
| 9 | ტრენინგი და განვითარება | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | მ. ელბაქიძე |
| 10 | სამუშაოს ანალიზისა და აღწერის მეთოდები | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | თ.ლიპარტელიანი |
| 11 | პოზიტიური ფსიქოლოგია: ბედნიერი თანამშრომელი (Happy worker) | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ა. ტიკარაძე |

მოდული II. კვლევა და სტატისტიკა (50 -დან 35 სავალდებულო კრედიტი)

| | | | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|--------------------|--|---------------|
| 12 | ალბათურ-სტატისტიკური მეთოდების გამოყენება სოციალურ კვლევაში | 5 | 15 | 15 | 95 | წინაპირობის გარეშე | | ქ. მანჯგალაძე |
| 13 | რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები | 5 | 15 | 15 | 95 | წინაპირობის გარეშე | | ნ. სუმბაძე |
| 14 | თვისებრივი კვლევის მეთოდები | 5 | 15 | 15 | 95 | წინაპირობის გარეშე | | ა.ქიტიაშვილი |
| 15 | რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზი SPSS-ის საშუალებით | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | გ. რატანი |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|----|----|----|--------------------|--|----------------|
| 16 | რეგრესიული და ფაქტორული ანალიზი | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ნ. წულაია |
| 17 | ფსიქომეტრია | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ი.კუტალაძე |
| 18 | კვლევის მეთოდები მომხმარებლისა და რეკლამის ფსიქოლოგიაში | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | მ. რობაქიძე |
| 19 | პიროვნების საკვლევე მეთოდები (ფრაიბურგის პიროვნების კითხვარისა და NEO პიროვნების კითხვარის მაგალითზე) | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ს. დოლიძე |
| 20 | პროექციული ფსიქოდიაგნოსტიკური მეთოდები | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | მ. ელბაქიძე |
| 21 | მცირე ჯგუფზე დაკვირვების მრავალსაფეხურიანი მეთოდები | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ს. დოლიძე |
| 225 | შრომითი ურთიერთობის სამართლებრივი ასპექტები | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ე.სულხანიშვილი |

მოდული III. პიროვნება და სოციალური გარემო (25-დან 5 სავალდებულო კრედიტი)

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|--------------------|--|-----------------|
| 22 | პიროვნების ფსიქოლოგია – თეორია და კვლევა | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ხ. ჟვანია |
| 23 | სამართლის ფსიქოლოგია | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ვ. ნადარეიშვილი |
| 24 | სოციალური განვითარება და სოციალური კაპიტალი | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ვ. ნადარეიშვილი |
| 25 | ორგანიზაციული კულტურა | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | თ. გოგიშვილი |
| 26 | ინდივიდუალისტური და კოლექტივისტური კულტურები | 5 | 15 | 30 | 80 | წინაპირობის გარეშე | | ლ. სურმანიძე |
| | სამაგისტრო პროექტი ან ნაშრომი | 30 | | | | | | |