

ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის

სამაგისტრო პროგრამა „ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება“

კურიკულუმი

საგანმანათლებლო პროგრამის შინაარსი

ა) პროგრამის სახელწოდება: **ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება**

Organization Development and Consulting

ბ) მისანიჭებელი აკადემიური ხარისხი: **ორგანიზაციის განვითარების მაგისტრი**

Master of Social sciences in Organization Development and Consulting

გ) პროგრამის მოცულობა კრედიტებით – 120 კრ

დ) სწავლების ენა – ქართული;

ე) საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი, რომელიც მიმართულია სტუდენტის კომპეტენციების გამომუშავებასა და დასაქმების სფეროს განსაზღვრაზე.

ს) მიზანი – კურსდამთავრებულები შესაბამის უნარ-ჩვევებს შეიძენენ კომპეტენციათა სამ ურთიერთმონათესავე სფეროში:

(1) ინდივიდუალური კომპეტენცია: თვითშემეცნება, პროფესიული ქცევა, ეთიკა, განსაკუთრებული ინდივიდუალური რესურსების, საკონსულტაციო საქმიანობისათვის მნიშვნელოვანი თვისებების, საკუთარი როლისა და ფუნქციების შეცნობა/განვითარება.

(2) სოციალური კომპეტენცია: უნარ-ჩვევების განვითარება კრიტიკულ სიტუაციებში შესაბამისი, პროფესიული და ავთენტური რეაგირებისათვის.

(3) კოგნიტური კომპეტენცია: თეორიული საფუძვლები ადამიანის ხატის, პიროვნების თეორიების, ორგანიზაციის თეორიების, სოციალური, სასწავლო და საკონსულტაციო პროცესების შესახებ.

(4) ტექნიკური კომპეტენცია: კონცეფციები, მეთოდები, დაგეგმვის პრაქტიკული ტექნიკა, ორგანიზაციებში პროცესუალურ ცვლილებათა განხორციელება და მათი ევალუაცია.

(5) პრაქტიკული კომპეტენცია: პროექტის მენეჯმენტი, გამოცდილებაზე დაფუძნებული სწავლება და გამოცდილების გაცვლა სტუდენტებს ინტერვენციულ უნარ-ჩვევებს გამოუმუშავებს, რათა მათ სტრატეგიების პრაქტიკული განხორციელება, ასევე კონკრეტულ სიტუაციებში მეთოდებისა და ტექნიკის მოდიფიცირება შეძლონ.

სავარაუდო საკვლევი თემატიკა:

- ⌋ ორგანიზაციის განვითარების ფაზები;
- ⌋ ორგანიზაციაში კვლევის დაგეგმვა და ჩატარება;
- ⌋ მმართველობის სტილები ორგანიზაციაში;
- ⌋ ჯგუფური დინამიკა ორგანიზაციაში;
- ⌋ კონფლიქტები ორგანიზაციაში;
- ⌋ პერსონალის როლი ორგანიზაციაში;
- ⌋ ეფექტური კომუნიკაციის მნიშვნელობა ორგანიზაციისათვის;
- ⌋ პროექტის მენეჯმენტი.

ვ) პროგრამაზე დაშვების წინაპირობა:

ნებისმიერი სპეციალობის ბაკალავრის დიპლომი. სასურველია, თუმცა სავალდებულო არ არის სამუშაო გამოცდილების ქონა. გერმანული და/ან ინგლისური ენის ცოდნა B1 დონეზე. საუნივერსიტეტო გამოცდა სპეციალობაში, გასაუბრება. სხვა წინაპირობა პროგრამას არ აქვს.

ზ) სწავლის შედეგი:

პროგრამის შედეგი:

1. ცოდნა და გაცნობიერება:

სტუდენტები მიიღებენ ცოდნას აღნიშნულ საგანებში და კურსი დაეხმარება მათ გაცნობიერონ მასში არსებული პრობლემები.

2. ცოდნის პრაქტიკაში გაცნობიერების უნარი:

- ⌋ ორგანიზაციის განვითარების სფეროში დამოუკიდებელი სამუშაოების ჩატარება;
- ⌋ არსებული ცოდნის გაფართოება და ახალი საკონსულტაციო მეთოდების შექმნა;
- ⌋ სიტუაციის დამოუკიდებლად გაანალიზება, ეფექტური გადაწყვეტილებების მიღება და პრობლემის გადაჭრა.

დასკვნის უნარი:

სტუდენტები შეძლებენ პროგრამით გათვალისწინებული საგნების შესწავლისას გამოიმუშაონ დასკვნის უნარი.

კომუნიკაციის უნარი: არსებული და ახალი ცოდნის ურთიერთმიმართების დასაბუთებულად და ნათლად წარმოჩენა. ასევე, საერთაშორისო სამეცნიერო დისკურსში მონაწილეობა.

სწავლის უნარი: უახლეს მიღწევებზე დამყარებული ცოდნიდან გამომდინარე ახალი იდეების განვითარების მზაობა სწავლისა და პროფესიული საქმიანობის პროცესში.

ღირებულებები:

- J პროფესიული ეთიკის ნორმების დაცვა;
- J განსხვავებებისა და კულტურული მრავალფეროვნების დაფასება და პატივისცემა;
- J სხვა კულტურის წარმომადგენლებთან წარმატებული კომუნიკაციისთვის ინტერპერსონალური კომპეტენციების ფლობა;
- J ორგანიზაციის განვითარებისათვის აუცილებელი ინოვაციის – ორგანიზაციის განვითარებისა და კონსულტირების დანერგვა საქართველოში.

თ) სწავლის შედეგების მიღწევის მეთოდები;

წიგნზე მუშაობის გზით. მასალის მიწოდება ახსნა–განმარტებით; დემონსტრირების სახით; წერიტი მუშაობის მეთოდით, როლური და სიტუაციური თამაშებით; შემთხვევის ანალიზით (case study); გუნდური მუშაობით; დისკუსიით; პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლებით;

ი) სტუდენტის ცოდნის შეფასების სისტემა;

- (A) 91 -100 ფრიადი
- (B) 81 -90 ძალიან კარგი
- (C) 71 -80 კარგი
- (D) 61 -70 დამაკმაყოფილებელი
- (E) 51 - 60 საკმარისი
- (FX) 41 - 50 ვერ ჩააბარა, სტუდენტს ეძლევა საბოლოო გამოცდის ერთხელ გადაბარების უფლება
- (F) 0 – 40 ჩაიჭრა, სტუდენტმა კრედიტის მიღებისთვის თავიდან უნდა გაიაროს კურსი

კ) სასწავლო გეგმა, სწავლების ორგანიზების თავისებურებების მითითებით.

№	სასწავლო კურსის დასახელება	სასწავლო კურსის სტატუსი: სავალდებულო, არჩევითი	საკონტაქტო/ დამოუკიდებელი მუშაობის საათების რაოდენობა	ლექტორი/ ლექტორები	კრედიტების საერთო რაოდენობა	კრედიტების განაწილება			
						სემესტრები			
						I	II	III	IV
1.	ორგანიზაციის თეორია I	სავალდ.	30/95	ნ. ბელქანია	5				
2.	საკონსულტაციო საუბრები, Coaching 1	სავალდ.	30/95	ე. ბერგნერი	5				
3.	ჯგუფის დინამიკა	სავალდ.	30/95	რ. ჯორბენაძე	5				
4.	სოციალური კონფლიქტები I	სავალდ.	30/95	ფ. გლაზლი	5				
5.	სოციალური კონფლიქტები II	სავალდ.	30/95	ფ. გლაზლი	5				
6.	ინტერპერსონალური კომუნიკაციის ფსიქოლოგია	არჩევითი	30/95	ნ. ბელქანია	5				
7.	ბიოგრაფიკა	სავალდ.	30/95	ნ. ბელქანია	5				
8.	საწარმოს ეკონომიკის საფუძვლები	არჩევითი	30/95	შ. შაბურიშვილი	5				
9.	ორგანიზაციის თეორია II	სავალდ.	30/95	თ. თაბუაშვილი	5				
10.	ორგანიზაციის განვითარება I	სავალდ.	30/95	ო. მარტინი	5				
11.	ორგანიზაციის განვითარება II	სავალდ.	30/95	ე. გიდელი	5				
12.	საკონსულტაციო საუბრები, Coaching 2	სავალდ.	30/95	ე. ბერგნერი	5				
13.	ორგანიზაციის კონსულტირება არაკომერციულ ორგანიზაციებში	არჩევითი	30/95	ი. ბიკერკი	5				
14.	პროექტის ციკლის მართვა	სავალდ.	30/95	ი. ფრუიძე	5				

15.	მეცნიერული მუშაობის მეთოდები	სავალდ.	30/95	თ. ქართლელიშვილი	5				
16.	ბაზარზე ორიენტირებული ორგანიზაციის განვითარება	არჩევითი	30/95	გ. კარნერი	5				
17.	ადამიანური რესურსების განვითარება	სავალდ.	30/95	თ. მანაგაძე	5				
18.	კონსულტირების ფილოსოფიური და ეთიკური საფუძვლები	სავალდ.	30/95	ნ. ბელქანია	5				
19.	SPSS	არჩევითი	30/95	მ. დესპოტაშვილი	5				
20.	თაისუფალი კრედიტი				10				
21.	სამაგისტრო ნაშრომი	სავალდ.			30				
22.	სულ:				135	30	35	40	30

ლ) პროგრამის ხელმძღვანელი: 3. სამაგისტრო პროგრამის ხელმძღვანელები: პროფ. ნოდარ ბელქანია (თსუ) და პროფ. ფრიდრიხ გლაზლი (ზალცბურგი, ავსტრია) (CV)

I. ნოდარ ბელქანია CV

- სახელი, გვარი ნოდარ ბელქანია
- თანამდებობა თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ფსიქოლოგიის
მიმართულების სრული პროფესორი
- დაბადების თარიღი 19. 10. 1952
- ეროვნება ქართველი

5. მისამართი 0162 თბილისი, ყიფშიძის 5ა, ბ. 38

6. ტელეფონი 25 09 78, 877 52 77 82

7. ელ. ფოსტა n.bel@tsu.ge

8. ბოლო 5 წლის განმავლობაში

წაკითხ. სალექციო კურსები ინტერპერსონალური კომუნიკაცია, ბიოგრაფიკა, ფსიქოლ. ისტორია, ორგანიზაციის განვითარება, აღმოსავლ. და დასავლ. ცივილიზაციები

9. სამეცნ. კვლევის სფეროები ინტერპერსონალური ურთიერთობები, ადამიანის ბიოგრაფია, ფსიქოლოგ. ისტორია, აღმოსავლეთის და დასავლეთის ურთიერთობები

10. ბოლო 5 წლის პუბლიკაციები

1. Georgien im Umbruch. Geschichte und Gegenwart der georgischen Lebensauffassung. ჟურნალი “Gegenwart” (შვეიცარია) № 4/2003. გვ. 37-40.

2. Georgiens Suche nach der nationalen Identität. ჟურნალი “Goetheanum” (შვეიცარია). № 5/2004. გვ. 2.

3. Georgiens Weg in die Zukunft. ჟურნალი “Gegenwart” (შვეიცარია), № 1/2004. გვ. 29-33.

4. Ein Sieg der Wahrhaftigkeit. ჟურნალი “Info-3”, (გერმანია), № 3/2004. გვ. 42-45.

5. Franz Brentano – Philosoph, Psychologe, Ketzer. ჟურნალი “Gegenwart” (შვეიცარია), 2006 № 1, გვ. 44-47.

6. Franz Brentano und Rudolf Steiner. ჟურნალი “Gegenwart” (შვეიცარია), 2006 № 2, გვ. 51-55.

7. ფილოსოფოსის პორტრეტი – ფრანც ბრენტანო. ჟურნალი “არჩევანი”, თბილისი 2007. № 3. გვ. 81-89.

8. ფრანც ბრენტანო და მისი მოწაფეები: ჰერმან შელი. ჟურნალი “არჩევანი”, თბილისი 2007. № 4. გვ. 65-68.

9. დ. უზნაძის და ს. დანელიას პოლემიკა არაცნობიერზე ლაიბნიცთან. ს. დანელიას დაბადებიდან 120 წლისთავისადმი მიძღვნილი სამეცნიერო კრებული. თბილისი, 2008.

10. ფრანც ბრენტანო და ზიგმუნდ ფროიდი: საქართვე. მეცნ. აკად. „მაცნე“ (ფილოსოფიის სერია) 2008.

11. DAAD-ს სტიპენდიები 2005 და 2008 წლებში. თსუ და ბაქოს სახ. უნივერსიტეტის ერთობლივი კვლევითი პროექტის სოციალურ-ეკონომიკური მიმართულების ხელმძღვანელი

12. 5 სამაგისტრო ნაშრომის და 4 დისერტაციის ხელმძღვანელი

CV

II. ფრიდრიხის გლაზლი: 1941 წელს დაიბადა ქ. ვენაში. სწავლობდა პოლიტოლოგიას, ფსიქოლოგიასა და ფილოსოფიას ვენის უნივერსიტეტში. 1967-1985 წლებში მოღვაწეობდა ნიდერლანდებში, ორგანიზაციის განვითარების ინსტიტუტში NPI მედიატორად და მრჩეველად ორგანიზაციის საკითხებში. 1983 წელს დაიცვა სადოქტორო დისერტაცია ვუპერტალის (გერმანია) უნივერსიტეტში და მუშაობდა დამოუკიდებელ პროფესორად ორგანიზაციის სფეროში. 1985 წელს იყო თანადამფუძნებელი განვითარების საკონსულტაციო ცენტრისა “TRIGON” (ავსტრია) და დაბრუნდა სამშობლოში. 1986-1987 წლებში ხელმძღვანელობდა ორგანიზაციის განვითარების კათედრას ავსტრიის ქალაქ კლაგენფურტში. აქვე კითხულობდა ლექციებს 1993 წლამდე. 1993-2006 წლებში იყო ზალცბურგის უნივერსიტეტის პროფესორი ორგანიზაციის განვითარებისა და კონფლიქტის მენეჯმენტის განხრით. ამავე დროს იგი მოწვეული პროფესორი იყო მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნების უნივერსიტეტებში, როგორც ევროპაში, ასევე მის ფარგლებს გარეთაც; მუშაობდა მედიატორად და ექსპერტად გერმანიის მედიაციის ფედერაციულ კავშირში, აგრეთვე ვენის იუსტიციის სამინისტროში. მუშაობდა კონსულტანტად და ტრენერად საწარმოო განვითარების, კონფლიქტის მენეჯმენტის, მედიაციის (მედიაცია ეკონომიკაში, მმართველობის სფეროში, კულტურაში, ინტერნაციონალურ კრიზისულ, ასევე სამოქალაქო ომის სიტუაციაში) სფეროებში ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ბელგიაში, ბრაზილიაში, გერმანიაში, დანიაში, ინგლისში, კანადაში, ნიდერლანდებში, რუმინეთში, რუსეთში, სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკაში, საქართველოში, სომხეთში, ფინეთში, შვედეთში, შვეიცარიაში, შრი-ლანკაზე, ჩრდილოეთ ირლანდიაში, ხორვატიაში.

ფრიდრიხის გლაზლი ავტორია წიგნებისა, რომლებიც შემდგომში სახელმძღვანელოებად იქცა, მათ შორის: “ორგანიზაციის განვითარება” (1975), “მმართველობის რეფორმა ორგანიზაციის განვითარებაში” (1983), “მომავლის საწარმო” (1994), “საწარმოს დინამიური განვითარება” (2004, ბერნარდ ლივესუდთან ერთად), “კონფლიქტის მენეჯმენტი” (2004), “თვითდახმარება კონფლიქტში” (2007), “კონფლიქტი, კრიზისი, კათარზისი” (2007), “პროფესიული საპროცესო კონსულტაციები” (2005, ტრუდე კალხერთან და ჰანეს პიბერთან ერთად), “მედიაცია მოძრაობაში” (2007, რუდი ბალრაისთან ერთად). ამოქვეყნებული აქვს 180 სტატიაზე მეტი სხვადასხვა დარგობრივ ჟურნალებში.

ამას გარდა, იგი ავტორია ლირიკული ნაწარმოებებისა, ზღაპრებისა, ასევე აუდიო პიესებისა “როდესაც მოვა უფალი” და “ლეგენდა შვიდ კალათზე”, რისთვისაც მან 1967 წელს ავსტრიის რადიომაუწყებლობის პრიზი მიიღო. იმავე წელს მან სევილიის მე-2 საერთაშორისო კონკურსზე აიღო პრიზი რელიგიური აუდიო პიესისათვის. ფრიდრიხის გლაზლი ასევე რეჟისორი და სცენარისტია. ის მეუღლესთან და მეგობრებთან ერთად ხელმძღვანელობს მარიონეტების თეატრს ზალცბურგში.

ფრიდრიხის გლაზლის პუბლიკაციების უახლესი სია იხ.: *E-mail: friedrich.glasl@trigon.at*

მ) დასაქმების სფეროები: ამ სამაგისტრო პროგრამის მონაწილენი კვალიფიცირდებიან როგორც კონსულტანტები ორგანიზაციის განვითარების და კრიზისის მენეჯმენტის დარგში და შეუძლიათ დასაქმდნენ ნებისმიერ სასწავლო, კვლევით, მომსახურებით და საწარმო ორგანიზაციაში და ასევე არასამთავრობო სექტორში ორგანიზაციის განვითარების კონსულტანტებად. ასევე შეუძლიათ იმუშაონ დამოუკიდებელ კონსულტანტებად, ჩაატარონ ტრენინგები ისეთ თემებზე, როგორცაა კონფლიქტები ორგანიზაციაში, სტრატეგიის ჩამოყალიბება, ცვლილებების პროცესის მართვა, კომუნიკაციის გაუმჯობესება და ა.შ.

ნ) დამატებითი ინფორმაცია : პროგრამის ანალოგი

Friends University, 2100 W. University St., Wichita KS 67213

http://www.friends.edu/ACADEMICS/degree_detail.asp?id=59

The Johns Hopkins Carey Business School

10 N. Charles Street, Baltimore, MD 21201

<http://carey.jhu.edu/mbaod/>

The Canadian Organization Development Institute (CODI)

<http://odcanada.org/site/aboutus.html>

Masters of Science in Organization Development

Central Washington University

400 E. University Way, Ellensburg, WA 98926

<http://www.cwu.edu/~msod/>

Master of Science in Organization Development

<http://bschool.pepperdine.edu/programs/msod/>

<http://www.nisod.org/>

(1)
სილაბუსი

სასწავლო კურსის დასახელება	საწარმოს ეკონომიკის საფუძვლები
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, ორგანიზაციის განვითარების და კონსულტირების საერთაშორისო ინტერდისციპლინური სამაგისტრო პროგრამა (MA), I კურსი, I სემესტრი. არჩევითი
სასწავლო კურსის ხანგრძლივობა	ერთი სემესტრი
ECTS	5 კრედიტი, საკონტაქტო 30 საათი, დამოუკიდებელი მუშაობა 30 საათი
ლექტორი	ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი, ასისტენტ-პროფესორი შოთა შაბურიშვილი . ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი, ბიზნესის ორგანიზაციისა და მართვის კათედრა. თბილისი, უნივერსიტეტის ქ. #2, VI სართული, ოთახი 606. ტელ: სამსახური _ 30-35-67, სახლი _ 38-57-64, მობ. _ 899-25-94-35 ელ.ფოსტა: shbrshvl@yahoo.com
სასწავლო კურსის მიზანი	ორგანიზაციის განვითარების და კრიზისის მენეჯმენტის კონსულტანტები საჭიროა კარგად ერკვეოდნენ თანამედროვე საწარმოების ფუნქციონირების ეკონომიკურ ასპექტებში. შესაბამისად, კურსის მიზანია _ სტუდენტებს მისცეს სათანადო თეორიული ცოდნა საწარმოს ეკონომიკური საქმიანობის პრობლემათა კომპლექსის შესახებ, გააცნოს ამ სფეროში დაგროვილი გამოცდილება და გამოუმუშავოს ეფექტიანი მართვის უნარ-ჩვევები. კურსის შესწავლისას განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა ძირითად ცნებებში გარკვევას და საწარმოს მართვისათვის აუცილებელი ხერხების და მეთოდების ათვისებას
სასწავლო კურსის შესწავლის წინაპირობები	მოცემულ კურსს წინაპირობა არ გააჩნია
სასწავლო კურსის ფორმატი	სააუდიტორიო მუშაობა ითვალისწინებს ლექტორის მიერ ლექციების წაკითხვას, სემინარულ მუშაობას და პრაქტიკულ მეცადინეობას. სტუდენტი უნდა დაესწროს ლექციებს და დიალოგის სახით მიიღოს მონაწილეობა საკითხების განხილვაში. სემინარებისა და პრაქტიკული მეცადინეობების დანიშნულებაა ლექციაზე მიღებული ცოდნის გაღრმავება-განმტკიცება, სტუდენტებისათვის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბება-განვითარება, თეორიული ცოდნის პრაქტიკულ ცოდნად გარდაქმნა. სემინარული მეცადინეობა ითვალისწინებს მითითებულ თემატიკაზე სტუდენტის სისტემატური მუშაობის გამოვლენას. ის დამოუკიდებლად ამუშავებს

წაკითხული ლექციის ირგვლივ მითითებულ მასალას, რასაც წარმოადგენს სემინარზე და იღებს მონაწილეობას კითხვა-პასუხში.
 პრაქტიკული მეცადინეობა ითვალისწინებს წერილობითი დავალებების შესრულებას, ამოცანებისა და სავარჯიშოების ამოხსნას, კონკრეტული სიტუაციების ანალიზს.
 ცოდნის დონის შესაფასებლად გათვალისწინებულია წერიითი გამოცდა. საგამოცდო საკითხები წინასწარ იქნება ცნობილი სტუდენტებისათვის

თემა 1. სამეწარმეო გარემო
 სამეწარმეო ეკონომიკური საქმიანობის არსი, სახეები, მიზნები და ამოცანები.
 სამეწარმეო გარემოს ფორმები.
 საწარმოს შიდა გარემოს ძირითადი ელემენტები.
 საწარმოს გარე მიკროგარემოზე მოქმედი ფაქტორები და პირობები.
 საწარმოს გარე მაკროგარემოზე მოქმედი ფაქტორები და პირობები.

სავალდებულო ლიტერატურა:
 ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007, გვ. 9-75.
 (), , 3- ., .: - , 2007, . 8-17, 71-92.
 ლექტორის კონსპექტი

თემა 2. სამეწარმეო საქმიანობის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი საფუძვლები
 ფიზიკური და იურიდიული პირების ძირითადი ნიშნები.
 საწარმოს რეგისტრაცია, რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია.
 ინდივიდუალური საწარმო.
 სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება.
 კომანდიტური საზოგადოება.
 შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება.
 სააქციო საზოგადოება.
 კოოპერატივი.
 სამეწარმეო საქმიანობის ორგანიზაციათაშორისი ფორმები: კარტელი, სინდიკატი, პული, ტრესტი, კონცერნი, ფინანსური ჯგუფი, კონსორციუმი, ასოციაცია.

სავალდებულო ლიტერატურა:
 ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007, გვ. 75-91, 135-152.
 (), , 3- ., .: - , 2007, . 17- 69.
 ლექტორის კონსპექტი.

სასწავლო
 კურსის
 შინაარსი

თემა 3. საწარმოს მართვა

მართვის თანამედროვე გააზრება.

ხელმძღვანელის უნარ-ჩვევები.

ხელმძღვანელობის სტილი.

ბიზნესის ორგანიზაციული სტრუქტურები.

სავალდებულო ლიტერატურა:

ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007, გვ. 223-240.

(), , 3- - , 2007, . 244-270.

Michael H. Mescon., Courtland L. Bovee., John V. Thill., Business Today, New Jersey, p. 95-133.

ლექტორის კონსპექტი.

თემა 4. საწარმოს სტრატეგია

სტრატეგიის არსი და ძირითადი ნიშნები.

საწარმოს მისია, მიზნები და ამოცანები.

სტრატეგიის ფორმირება.

ზრდის შიდა სტრატეგიები.

ბოსტონის საკონსულტაციო ჯგუფის მატრიცა.

სტრატეგია, როგორც სწორი პოზიცია.

საწარმოთა სტრატეგიული ალიანსები.

შერწყმების და შთანთქმების სტრატეგიული ასპექტები.

ბიზნეს-გეგმა.

სავალდებულო ლიტერატურა:

ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007, გვ. 98-112.

(), , 3- - , 2007, . 287-321.

„ „ MBA, .2004, 265-327.

ლექტორის კონსპექტი.

თემა 5. პერსონალის მართვა

საწარმოს პერსონალი და მისი სტრუქტურა.

ხელფასის არსი, ფორმები და სისტემები.

პერსონალის შერჩევა და შენარჩუნება.

პერსონალის დისციპლინირება.

შრომის მწარმოებლობა და მასზე მოქმედი ფაქტორები

სავალდებულო ლიტერატურა:

ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007, გვ. 208-223.

(), , 3- ., .: - , 2007, . 169-204.

„ „, MBA, . 2004, 183-245.

Michael H. Mescon., Courtland L. Bovee., John V. Thill., Business Today, New Jersey, p. 157-177.

ლექტორის კონსპექტი.

თემა 6. საწარმოს ოპერაციული ეფექტიანობა

ოპერაციული ფუნქციის არსი და მნიშვნელობა

შესყიდვა

დასაწყობება

წარმოება

ხარისხის კონტროლი

მარაგის მართვა

ოპერაციული მართვის თანამედროვე თეორიები: საჭირო დროს; ხარისხის სრული მართვა.

სავალდებულო ლიტერატურა:

(), , 3- ., .: - , 2007, . 425-475.

Michael H. Mescon., Courtland L. Bovee., John V. Thill., Business Today, New Jersey, p. 157-177.

ლექტორის კონსპექტი.

თემა 7. მარკეტინგი

მარკეტინგის არსი და როლი საწარმოს საქმიანობაში.

მარკეტინგული ანალიზი და მომხმარებელთა შერჩევა.

სასაქონლო პოლიტიკა.

ფასების პოლიტიკა.

საქონელმომრავის პოლიტიკა.

სტიმულირება და კომუნიკაციის პოლიტიკა: პირადად გაყიდვები, რეკლამა, PR-ი, გაყიდვების სტიმულირება

სავალდებულო ლიტერატურა:

ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007, გვ. 112-135.

(), , 3- ., .: - , 2007, . 321-346.

.. .. MBA, .2004, 245-265.

Michael H. Mescon., Courtland L. Bovee., John V. Thill., Business Today, New Jersey , p. 217-299.

ლექტორის კონსპექტი.

თემა 8. საწარმოს ფინანსური უზრუნველყოფა

საწარმოს ფინანსური რესურსები

ეკონომიკური საქმიანობის დაწყების დაფინანსება

ეკონომიკური საქმიანობის განვითარების დაფინანსება

ფინანსური და მენეჯერული აღრიცხვის ელემენტები: საბუღალტრო აღრიცხვის ძირითადი ელემენტები, საბალანსო ანგარიშგება, მოგება-ზარალის ანგარიშგება, ამორტიზაცია, ფულადი სახსრების მოძრაობის ანგარიშგება, ბიუჯეტი, ძირითადი ფინანსური კოეფიციენტები

სავალდებულო ლიტერატურა:

ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007, გვ. 240-264

(), , 3- ., .: - , 2007, . 204-244.

.. .. MBA, .2004, 97-183

ლექტორის კონსპექტი

თემა 9. საწარმოს საგარეო ეკონომიკური საქმიანობის ორგანიზება

საწარმოს საგარეო ეკონომიკურ საქმიანობაში ჩართვის მოტივები.

საწარმოს საგარეო ეკონომიკური საქმიანობის ფორმები.

საწარმოს მომზადება საგარეო ბაზარზე გასასვლელად.

საწარმოს საგარეო ეკონომიკური საქმიანობის ანალიზი.

ტრანსნაციონალური კორპორაციები

სავალდებულო ლიტერატურა:

	<p>ყორდანაშვილი ლ., საერთაშორისო ბიზნესის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი საფუძვლები, თბ., 2006, გვ. 7-22</p> <p>„...“, 2007, . 120-175</p> <p>ლექტორის კონსპექტი</p>
შეფასება	სემინარი (ზეპირი); საბოლოო გამოცდა (წერიტი, ზეპირი)
	დასწრება 5 %
	სემინარებში / პრაქტიკულებში მონაწილეობა _ 55%
	საბოლოო გამოცდა 40%
	საბოლოო შეფასება 100%
სავალდებულო და დამატებითი ლიტერატურა	<ol style="list-style-type: none"> ერქომაიშვილი გ., ბიზნესი _ ფირმის ფუნქციონირების ძირითადი ასპექტები, თბილისი 2007. (), „...“, 3- „...“ - , 2007. „...“, MBA, .2004. Michael H. Mescon., Courtland L. Bovee., John V. Thill., Business Today, New Jersey 2004. ბიზნესის საფუძვლები, თბ., 2004. ბიჭიაშვილი ნ., ქადაგიშვილი ლ., ბიჭიაშვილი ლ., ბიზნესის ადმინისტრირება, თბ., 2005. ერქომაიშვილი გ., ფირმის ეკონომიკა. თბ. 2005. ვაჩნაძე რ., თურქია გ., ლომსაძე პ., ბიზნესი, ტომი I-II, თბ., 2005. სამადაშვილი უ., ბიზნესის საფუძვლები, თბ., 2007. ქოული ჯ.ა., მენეჯმენტი, თბ., 2002. ყორდანაშვილი ლ., საერთაშორისო ბიზნესის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი საფუძვლები, თბ., 2006. შენგელია თ., თანამედროვე ბიზნესი, თბ., 2007. შუბლაძე გ., ბიზნესის საფუძვლები, თბ., 2000. ძნელაძე დ., ძნელაძე ლ., ბიზნესი, I, II, თბ., 1999. Ricky W. Griffin., Ronald J. Edert., Business New Jersey 2003. „...“, 2007. A , MBA " " , „...“, 2006. Портер М., Конкуренция, М., 2001. www.cfin.ru. www.v-ratio.ru.
სწავლის შედეგი	<p>სტუდენტს განუვითარდება შემდეგი კომპეტენციები:</p> <p>ცოდნა და გაცნობიერება: მიიღებს ცოდნას აღნიშნულ საგანში და წარმოდგენა შეექმნებათ საწარმოს გარემოზე, ცალკეულ ბაზრებზე,</p>

ეცოდინებათ იმ ძალების შესახებ, რომელთაც ეჯახებიან საწარმოები საშინაო და საგარეო ეკონომიკური საქმიანობის დროს.
 კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს.
 სწავლის უნარი: განუვითარდება არამართო მიწოდებული შინაარსის დასწავლის, არამედ სწავლის სწავლის უნარი.
 ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი.

(2)

სასწავლო კურსის სახელწოდება	ორგანიზაციის თეორია I Organization Theories I
ავტორი (ავტორები)	სრული პროფესორი ნოდარ ბელქანია
ლექტორი (ლექტორები)	სრული პროფესორი ნოდარ ბელქანია, სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი; ტელ.: 29 05 94, ელ-ფოსტა: n.bel@tsu.ge
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	1. სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი 2. ინტერდისციპლინური სამაგისტრო პროგრამა, I კურსი, I სემესტრი.

	3. სავალდებულო
სასწავლო კურსის მიზნები	ორგანიზაციის როგორც განვითარებადი სისტემის ანალიზი . ორგანიზაციის შემადგენელი ელემენტების და განვითარების ფაზების დიაგნოსტიკის ინსტრუმენტების დაუფლება და გამოყენება. ორგანიზაციის კონსულტირების საწყისი ჩვევების გამომუშავება.
კრედიტების რაოდენობა და სათემის განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS)	<ul style="list-style-type: none">) 5 კრედიტი) სტუდენტის საკონტაქტო მუშაობის საათების რაოდენობა სემესტრული გათვლით - 30 სთ.) სტუდენტების დამოუკიდებელი მუშაობის საათების რაოდენობა სემესტრული გათვლით – 95 სთ.) შუალედური გამოცდის მოსამზადებლად და ჩასაბარებლად განკუთვნილი დრო – 10 სთ; 2 სთ.) დასკვნითი (საბოლოო)გამოცდის მოსამზადებლად და ჩასაბარებლად განკუთვნილი დრო 20 სთ; 3 სთ.
დაშვების წინაპირობები	მაგისტრატურაში მისაღები გამოცდის ჩაბარება სპეციალობაში
სწავლის შედეგები	<p>სტუდენტს განუვითარდება შემდეგი კომპეტენციები:</p> <p>ცოდნა და გაცნობიერება: მიიღებს ცოდნას აღნიშნულ საგანში და კურსი დაეხმარება გააცნობიეროს მასში არსებული პრობლემები.</p> <p>კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს.</p> <p>სწავლის უნარი: განუვითარდება არამარტო მიწოდებული შინაარსის დასწავლის, არამედ სწავლის სწავლის უნარი.</p> <p>ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი</p>
სასწავლო კურსის შინაარსი	იხ. დანართი
სწავლების/სწავლის მეთოდები	მასალის ახსნა-განმარტებით გადაცემა, დისკუსია, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება, წიგნზე მუშაობა.
შეფასების კრიტერიუმები	<p>სემინარი (ზეპირი); კოლოკვიუმი I , კოლოკვიუმი II , საბოლოო გამოცდა (წერითი, ზეპირი)</p> <p>დასწრება და აქტივობა 10 ქულა</p> <p>სემინარი (ზეპირი) 10 ქულა</p> <p>კოლოკვიუმი I (წერითი და ზეპირი) 20 ულა (წერითი კომპონენტი 10 ქულა, ზეპირი კომპონენტი 10 ქულა)</p>

	<p>კოლოკვიუმი II (წერიტი და ზეპირი) 20 ქულა (წერიტი კომპონენტი 10 ქულა, ზეპირი კომპონენტი 10 ქულა)</p> <p>საბოლოო გამოცდა (წერიტი და ზეპირი) 40 ქულა (წერიტი კომპონენტი 20 ქულა, ზეპირი კომპონენტი 20 ქულა)</p>
ძირითადი ლიტერატურა	<p>ჩარკვიანი, დ. ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. თბილისი 2001</p> <p>ბელქანია, ნ. ჯგუფების მართვა და სოციალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატი. თბილისი 2003</p> <p>(ხელნაწერი)</p> <p>Ukfpk= A\= Kbdt[el= <\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\</p> <p>Lievegoed, B. C. J. Organisationen im Wandel. Zürich 1976</p> <p>Rehn, G. Modelle der Organisationsentwicklung. Bern 1979</p> <p>Ukfpk= A\ Ghtlghbznbz ,eleotuj\ Rfkeuf 1997\</p>
დამხმარე ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა	
დამატებითი ინფორმაცია/ პირობები	<p>არასაკატიო მიზეზით ზედიზედ ოთხჯერ გაცდენის შემდეგ სტუდენტი ამოირიცხება სიიდან;</p> <p>თხოვნა ლექციის დროს გამორთოს ყველამ მობილური ტელეფონები</p>

N	ლექციის/სემინარის/პრაქტიკუმის/ლაბო რატორიული სამუშაოს და ა. შ. თემა	ლიტერატურა (შესაბამისი გვერდების მითითებით)
1	<p>I. შესავალი</p> <p>მართვის მეცნიერება და მისი მოკლე ისტორია;</p> <p>ორგანიზაცია და მართვა; სოციალური ფსიქოლოგიის როლი;</p>	<p>ჩარკვიანი დ. ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. თბილისი 2001. გვ. 33-43</p> <p>ბელქანია ნ. ჯგუფების მართვა და სოციალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატი. თბილისი, 2003 (ხელნაწერი) გვ. 3-27</p>

		<p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznzb\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 9-35</p> <p>Lievegoed, B. C. J., Organisationen im Wandel. Zürich 1976. S. 9-43; 97-129</p>
2	<p>ორგანიზაციის თეორიები და მოდელები - კლასიკური თეორია, “ადამიანური ურთიერთობების” თეორია; გადაწყვეტილების მიღების თეორია; სისტემური თეორია; სიტუაციური თეორია; სისტემურ-ევოლუციური თეორია; ორგანული განვითარების თეორია</p>	<p>ჩარკვიანი დ. ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. თბილისი 2001. გვ. 33-43</p> <p>ბელქანია ნ. ჯგუფების მართვა და სოციალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატი. თბილისი, 2003 (ხელნაწერი) გვ. 3-27</p> <p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznzb\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 9-35</p> <p>Lievegoed, B. C. J., Organisationen im Wandel. Zürich 1976. S. 9-43; 97-129</p>
3	<p>II. განვითარების იდეის მნიშვნელობა</p> <p>ადამიანი როგორც ორგანიზაციის ბირთვი;</p> <p>ორგანიზაცია როგორც განვითარებადი სისტემა;</p> <p>ორგანიზაცია მაკროსოციალურ სტრუქტურაში;</p>	<p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznzb\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 35-51</p> <p>Lievegoed, B. C. J. Organisationen im Wandel. Zürich 1976. S. 129-156</p>
4	<p>III. ორგანიზაციათა სახეები</p> <p>სასწავლო-პროფესიული ორგანიზაციები და მათი თავისებურებანი;</p> <p>მომსახურებითი ორგანიზაციები და მათი თავისებურებანი;</p> <p>საწარმო ორგანიზაციები და მათი თავისებურებანი;</p>	<p>Rehn, G. Modelle der Organisationsentwicklung. Bern 1979. S. 77-91</p> <p>Lievegoed, B. C. J. Organisationen im Wandel. Zürich 1976. 43-51</p>
5	<p>IV. ორგანიზაციის განვითარების ფაზები</p> <p>1. პიონერული ფაზა და მისი კრიზისი</p>	<p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznzb\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 51-61</p> <p>Ukfpk= A\ Ghtlghbznzb ,eleotuj\ Rfkeuf 1997\ Cnh\ 9-57</p> <p>Lievegoed, B. C. J. Organisationen im Wandel.</p>

		<p>Zürich 1976. S. 43-97</p> <p>გლაზლი, ფ. „უ-პროცედურა“ (კვლევის მეთოდი)</p> <p>გლაზლი, ფ. ასპექტთა ჩამონათვალი (ორგანიზაციის დიაგნოსტიკის მეთოდი)</p>
6	2. დიფერენციაციის ფაზა და მისი კრიზისი	<p>Ukfpk= A\= Kbd[t[el= <=\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 61-80</p> <p>Ukfpk= A\ Ghtlghbznbz ,eleotuj\ Rfkeuf 1997\ Cnh\ 9-57</p> <p>Lievegoed, B. C. J. Organisationen im Wandel. Zürich 1976. S. 43-97</p>
7	3. ინტეგრაციის ფაზა და მისი კრიზისი	<p>Ukfpk= A\= Kbd[t[el= <=\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 80-115</p> <p>Ukfpk= A\ Ghtlghbznbz ,eleotuj\ Rfkeuf 1997\ Cnh\ 9-57</p> <p>Lievegoed, B. C. J. Organisationen im Wandel. Zürich 1976. S. 43-97</p>
8	4. ასოციაციური ფაზა	<p>Ukfpk= A\= Kbd[t[el= <=\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 115-157</p> <p>Ukfpk= A\ Ghtlghbznbz ,eleotuj\ Rfkeuf 1997\ Cnh\ 9-57</p> <p>Lievegoed, B. C. J. Organisationen im Wandel. Zürich 1976. S. 43-97</p>
9	<p>კრიზისი როგორც განვითარების თანმხლები მოვლენა;</p> <p>ორგანიზაციის ფაზათა დიაგნოსტიკის მეთოდები;</p> <p>ორგანიზაციის კონსულტაცია და კრიზისების დაძლევა; პრობლემები და მეთოდები</p>	<p>Ukfpk= A\= Kbd[t[el= <=\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 51-157</p> <p>გლაზლი, ფ. „უ-პროცედურა“ (კვლევის მეთოდი)</p> <p>გლაზლი, ფ. ასპექტთა ჩამონათვალი (ორგანიზაციის დიაგნოსტიკის მეთოდი)</p>
10	V. ორგანიზაციის შემადგენელი ელემენტები და	<p>Ukfpk= A\= Kbd[t[el= <=\= Lbyfvbxyjt</p>

	<p>ქვესისტემები</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ორგანიზაციის იდენტურობა 2. ორგანიზაციის სტრატეგია, პოლიტიკა, პროგრამები 3. ორგანიზაციის სტრუქტურა 4. ადამიანები 	<p>hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 190-210</p> <p>SOFT-ანალიზი (ორგანიზაციის ელემენტების დიაგნოსტიკის მეთოდი)</p> <p>გლაზლი, ფ. ორგანიზაციის ელემენტების „არის“ და „უნდა იყოს“ მდგომარეობის გამოსავლენი მეთოდი</p>
11	<ol style="list-style-type: none"> 5. ცალკეული ფუნქციები 6. პროცესები 7. ფიზიკური საშუალებები <p>ორგანიზაციის ელემენტთა კვილევის მეთოდები; ორგანიზაციის კულტურული, სოციალური და ტექნიკურ-ინსტრუმენტული ქვესისტემები და მათი ურთიერთმიმართება</p>	<p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 211-231</p> <p>SOFT-ანალიზი (ორგანიზაციის ელემენტების დიაგნოსტიკის მეთოდი)</p> <p>გლაზლი, ფ. ორგანიზაციის ელემენტების „არის“ და „უნდა იყოს“ მდგომარეობის გამოსავლენი მეთოდი</p>
12	<p>VI. ორგანიზაციის და მართვის კონცეფციები</p> <p>მართვის სამი ასპექტი</p> <p>მენეჯმენტის ფილოსოფია</p> <p>მართვის სტილი</p>	<p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 157-172</p> <p>Rehn, G. Modelle der Organisationsentwicklung. Bern 1979. S. 91-135</p>
13	<p>მართვის ტექნიკა და მისი სახეები:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Management by ideas 2. Management by breakthrough 3. Management by objective 4. Management by delegation 5. Management by exception 6. Management by result 7. Management by system 	<p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 172-190</p> <p>Rehn, G. Modelle der Organisationsentwicklung. Bern 1979. S. 91-135</p>
14	<p>VII. ორგანიზაციის განვითარება და საზოგადოების განვითარება</p> <p>მომავლის ორგანიზაციები</p>	<p>Ukfpk= A\= Kbd[tel= <= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 231-242</p> <p>Lievegoed, B.C.J., Organisationen im Wandel. Zürich 1979. S. 156-164</p> <p>Rehn, G. Modelle der Organisationsentwicklung.</p>

		Bern 1979. S. 188-224
15	ორგანიზაციის განვითარება როგორც ამოცანა; სოციალური უნარების განვითარება	Ukfpk= A\= Kbdt[el= <\= Lbyfvbxyjt hfpdbnbt ghtlghbznbz\ Rfkeuf 2000\ Cnh\ 231-242 Lievegoed, B.C.J., Organisationen im Wandel. Zürich 1979. S. 164-193 Rehn, G. Modelle der Organisationsentwicklung. Bern 1979. S. 188-224

(3)

სასწავლო კურსის სახელწოდება	ჯგუფის დინამიკა
ავტორი	რევაზ ჯორბენაძე -
ლექტორი (ლექტორები)	რევაზ ჯორბენაძე - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სრული პროფესორი. სახლის ტელეფონი # 224526. მობილური ტელეფონის #899 906154, ელექტრონული ფოსტა: rjorbenadze@yahoo.com . revaz.jorbenadze@tsu.ge .
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	1. <i>თსუ სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი</i> 2. <i>ეს საგანი გათვალისწინებულია სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის მაგისტრატურის I კურსის სტუდენტებისათვის (MA).</i>

	3. <i>სავალდებულო, არჩევითი.</i>
სასწავლო კურსის მიზნები	კურსის მიზანია მაგისტრატურის სტუდენტებისათვის კვალიფიციური ცოდნის და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეძენა ჯგუფური მუშაობის შესასრულებლად. ამგვარი ცოდნის დაუფლება გულისხმობს პრაქტიკული უნარ-ჩვევების დაუფლებას გამოცდილებითი სწავლს/სწავლების მეთოდებზე დაყრდნობით.
კრედიტების რაოდენობა და სათების განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS)	<ul style="list-style-type: none"> - 5 კრედიტი - სალექციო – 30 სთ; - სამუშაო ჯგუფის მუშაობა – 15 სთ; - შუალედური გამოცდისათვის მომზადება – 4; - საბოლოო გამოცდისათვის მომზადება – 9; - საბოლოო გამოცდის ჩაბარება – 3 სთ; - ლექცია-სამუშაო ჯგუფის მომზადება – 64.
დაშვების წინაპირობები	კურსი განკუთვნილია მაგისტრანტებისათვის, რომლებსაც დამთავრებული აქვთ ნებისმიერი ფაკულტეტის ბაკალავრიატი და გააჩნიათ შესაბამისი დიპლომი
სწავლის შედეგები	<p>სტუდენტს განუვითარდება შემდეგი კომპეტენციები:</p> <p>ცოდნა და გაცნობიერება: მიიღებს ცოდნას აღნიშნულ საგანში და კურსი დაეხმარება გააცნობიეროს მასში არსებული პრობლემები.</p> <p>ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი: სტუდენტები შეიძენენ პრეზენტაციის უნარ-ჩვევებს, გუნდური მუშაობის უნარს, დამოუკიდებლად წარმართოს გუნდის საქმიანობა და საწიროების შემთხვევაში ჩაატაროს ტრენინგი, მიიღოს გუნდური გადაწყვეტილება.</p>

	<p>კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს.</p> <p>სწავლის უნარი: განუვითარდება არამართო მიწოდებული შინაარსის დასწავლის, არამედ სწავლის სწავლის უნარი.</p> <p>დასკვნის უნარი</p> <p>ღირებულებები</p>
სასწავლო კურსის შინაარსი	<p><i>საღეჭციო საათები - 14, ლაბორატორიული და სასემინარო საათები - 14, კოლოკვიუმი (წერიტი) 2 საათი. (დაწვრილებითი შინაარსი იხ. დანართი 1).</i></p>
სწავლების/სწავლის მეთოდები	<p><i>ღეჯცია, კოლოკვიუმი (წერიტი, ერთხელ), ლაბორატორიული სამუშაო(პრაქტიკული მუშაობა) და სასემინარო მუშაობა(ზეპირი პრეზენტაციები), საკონსულტაციო საათები სტუდენტებთან შეთანხმებით დაინიშნება.</i></p> <p><i>გამოსაყენებელი მეთოდები:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. დისკუსია, 2. ჯგუფური მუშაობა,</i> <i>3. პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება,</i> <i>4. გონებრივი იერიში, 5. ახსნა-განმარტებითი მეთოდი, 6. ქმედებაზე ორიენტირებული სწავლება.</i>
შეფასების კრიტერიუმები	<p><i>ღეჯციაზე დასწრება - 10 %.</i></p> <p><i>ლაბორატორიული სამუშაო -40 %.</i></p> <p><i>კოლოკვიუმი (წერიტი) – 20 %.</i></p> <p><i>გამოცდა(წერიტი) – 30 %.</i></p> <p><i>საბოლოო გამოცდაზე დაშვების წინაპირობაა 30 ქულაზე მეტის დაგრივება.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. ლაბორატორიული მუშაობა – საპრეზენტაციო მასალის წარმოდგენა. ჩატარდება ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად.</i> <p><i>შეფასება: –ფორმალური მხარე – 5 ქულა;</i></p>

	<p style="text-align: center;">–შინაარსობლივი მხარე – 5 ქულა; –აუდიტორიასთან კონტაქტი – 5 ქულა;</p> <p style="text-align: center;">–საჭიროებების გამოყოფა – 5 ქულა.</p> <p>2. კოლოკვიუმი – თემის შინაარსის ამომწურავად და სრულყოფილად დაწერა 11–20 ქულა; თემის შინაარსის მცირედი სეცდომებით დაწერა 5–10 ქულა; თემის შინაარსის საგრძნობი სეცდომებით დაწერა 0–4 ქულა.</p> <p>3. ლექციაზე დასწრება – ლექციაზე, მინიმუმ 80% დასწრება შეფასდება 10 ქულით.</p> <p>4. საბოლოო გამოცდა – ბილეთი შედგება 4 საკითხისაგან. მხოლოდ ერთ საკითხზე პასუხი შეფასდება 5 ქულით, ორ საკითხზე 16 ქულით, სამ საკითხზე 25 ქულით და ოთხივე საკითხზე 30ქულით.</p>
<p>ძირითადი ლიტერატურა</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Davis, J. h. (1969) Group Performance Reading, MA: Adison-Wesley. 2. Tuckman, B. W., Jensen, M. A. C. (1977) Stages of Small-group Development Revisited. Group and Organization studies 2(4) 3. Boshear, W. C., Albrecht, K. G. (1977) Understanding people: Models and Concepts. San Diego. CA: University Associates. 4. Benne, K. D., Sheats P. (1951) Functional roles of Group members. Human Relations and Curriculum Change. . 5. Schwarz, R. (1994) The Skilled Facilitator: Practical Wisdom for Developing Effective Grups. Jossey-Bass. 6. Pfeiffer, J. W., Ballew, A. C. (1994) Theories and Models in Applied Behavioral Science. Vol 2. . San Diego. 7. Gottlieb, M. R. (2003) Managing Group Process. Preagar. 8. Banet, A. G. Jr. (1976) Yin/Yang: A perspective on theories of group development. The 1976 Annual Handbook for Group Facilitates. (ED) J. W. Pfeiffer. University Associates, INC. La Jolla. California. 9. Глазл Ф. Конфликтменеджмент. »изд-во Духовное

	<p>Познание» Калуга.2002.</p> <p>Селлих Кюб Джейн С.С. Переговоры в международном бизнесе. «Добрая Книгф» М.2004</p>
<p>დამხმარე ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Девид Ли - Практика группового тренинга 2001. изд-во «ПИТЕР» СПб. 2. Фопель К. – Психологические группы М. изд-во «Генезис» 1999. 3. ჯორბენაძე რ. - პოლიტიკური კონფლიქტების მართვა. თბ. 2003(ხელნაწერი)
<p>დამატებითი ინფორმაცია/პირობები</p>	

N	თემა (ლექციის/სემინარის/პრაქტიკული/ლაბორატორიული სამუშაოს და ა. შ.)	სასწავლო მასალა
1	<p>შესავალი. საუბარი შეეხება ჯგუფური მუშაობის, პრაქტიკას და ორგანიზებას.</p> <p>ლექცია</p>	
2	<p>ჯგუფის განვითარების ეტაპები, კომუნიკაციის ბადეები ჯგუფში და მათ შორის განსხვავებები, ჯგუფური სიტუაცია ემოციური კონტექსტის ფარგლებში.</p> <p><i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Davis,J.h. (1969) Group Performance Reading, MA:Adison-Wesley. p.91-94. 2. Tuckman, B.W., Jensen, M.A.C. (1977) Stages of Small-group Development 3. Banet, A.G.Jr. (1976) Yin/Yang: Aperspective on theories of group development p. 169 – 184. The 1976 Annual Handbook fir Group Facilitates. (ED) J.W.Pffeiffer. University Associates, INC. La Jolla. California.
3	<p>ჯგუფის წევრების როლები და გავლენები</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Benne,K.D., Sheats P. (1951) Functional roles of Group members. Human Relations and Curriculum Change. p.98 -104.

	<i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები	
4	– ჯგუფის ძირითადი ფუნქციები(მიზანზე ,ურთიერთობებზე ორიენტაცია და თვითორიენტაცია) <i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები	1. Boshear,W.C., Albrecht,K.G. (1977) Understandingpeople: Models and Concepts. SanDiego.CA: University Associates. p.95 -98.
5	– ჯგუფის შეჭიდულობა, ნდობა და ადაფტაცია <i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები	1. Schwarz,R. (1994) The Skilled Facilitator: Practical Wisdom for Developing Effective Grups. Jossey-Bass. p.184 -187. 2. Pfeiffer, J.W., Ballew,A.C. (1994) Theories and Models in Applied Behavioral Science. Vol 2. p. 133 -136. p.137-141. SanDiego.
6	– ჯგუფი და ლიდერი (ლექცია) <i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები	2. Девид Ли - Практика группового тренинга 2001. изд-во «ПИТЕР» СПб.
7	კოლოკვიუმი	1. ჯორბენაძე რ. - პოლიტიკური კონფლიქტების მართვა. თბ. 2003
8	– ჯგუფურ ნორმებზე დაქვემდებარება <i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები	1. Schwarz,R. (1994) The Skilled Facilitator: Practical Wisdom for Developing Effective Grups. Jossey-Bass. p.184 -187. 2. Pfeiffer, J.W., Ballew,A.C. (1994) Theories and Models in Applied Behavioral Science. Vol 2. p. 133 -136. p.137-141. SanDiego.
9	კონფლიქტები ჯგუფში –კონკურენცია და თანამშრომლობა, კონფლიქტის დინამიკა <i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები	1. Глазл Ф. Конфликтменеджментю.»изд-во Духовное Познание» Калуга.2002. ст. 351 -394. 2. ჯორბენაძე რ. - პოლიტიკური კონფლიქტების მართვა. თბ. 2003
10	კონფლიქტის დაძლევის და მოგვარების გზები – მოლაპარაკება ჯგუფის წევრებს შორის და ჯგუფებშორის <i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები	1. Глазл Ф. Конфликтменеджментю.»изд-во Духовное Познание» Калуга.2002. ст. 351 -394. 2. Селлих Кюб Джейн С.С. Переговоры в международном бизнесе. «Добрая Книгф» М.2004. ст. 85 -135

11	<p>– შეხვედრების და თავყრილობების წარმართვა</p> <p><i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pfeiffer, J.W., Ballew, A.C. (1994) Theories and Models in Applied Behavioral Science. Vol 2. p. 133 -136. p.137-141. SanDiego. 2. Gottlieb, M.R. (2003) Managing Group Process. Preagar. London. p. 177 -187. p. 189 – 197. 3. Девид Ли - Практика группового тренинга 2001. изд-во «ПИТЕР» СПб. 4. Фопель К. – Психологические группы М. изд-во «Генезис» 1999.
12	<p>ჯგუფური გადაწყვეტილების მიღება და პრობლემის გადაჭრა</p> <p><i>ლექცია</i></p> <p><i>პრაქტიკული სამუშაო</i> სავარჯიშოები</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pfeiffer, J.W., Ballew, A.C. (1994) Theories and Models in Applied Behavioral Science. Vol 2. p. 133 -136. p.137-141. SanDiego. 2. Gottlieb, M.R. (2003) Managing Group Process. Preagar. London. p. 177 -187. p. 189 – 197.
13	<p>ჯგუფის წევრების როლი და მათზე ზემოქმედების საშუალებები</p> <p><i>ლექცია</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Девид Ли - Практика группового тренинга 2001. изд-во «ПИТЕР» СПб. 2. Фопель К. – Психологические группы М. изд-во «Генезис» 1999.
14	<p>მედიაციის პროცესი, კონსენსუსის მიღწევის გზები</p> <p><i>პრაქტიკული სამუშაო;</i> სავარჯიშოები</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Глазл Ф. Конфликтменеджменту.»изд-во Духовное Познание» Девид Ли - Практика группового тренинга 2001. изд-во «ПИТЕР» СПб. 2. ჯორბენაძე რ. - პოლიტიკური კონფლიქტების მართვა. თბ. 2003Калуга.2002. ст. 351 -394. 3. Селлих Кюб Джейн С.С. Переговоры в международном бизнесе. «Добрая Книгф» М.2004. ст. 85 -135
		1.

State University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Syllabus (2) / 2 Teona Tabuashvili

სასწავლო კურსის სახელწოდება	ორგანიზაციის თეორია II Organisation Theory II
ავტორი (ავტორები)	თეონა თაბუაშვილი
ლექტორი (ლექტორები)	სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ფსიქოლოგიის მიმართულების დოქტორანტი თეონა თაბუაშვილი თსუ, III კორპ. ოთ. 102 558 000 689 570 507 800 teona.tabuashvili@tsu.ge teowili@yahoo.com
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	1. ფაკულტეტი – სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი 2. მაგისტრატურა – სამაგისტრო პროგრამა „ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება“ 3. სავალდებულო
სასწავლო კურსის მიზანი	სასწავლო კურსის მიზანია სტუდენტებს მისცეს ცოდნა ორგანიზაციის ფაზების, ტიპების, მათი დიაგნოზისა და

	<p>ანალიზის შესახებ, გააცნოს მათ ამისათვის საჭირო მეთოდები და გუნდური მუშაობისა და სავარჯიშოების გზით დაეხმაროს სტუდენტებს ამ მეთოდების პრაქტიკულად განხორციელებაში.</p>
<p>კრედიტების რაოდენობა და სათების განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS)</p>	<p>სასწავლო კურსი 5 კრედიტიანია. აქედან კვირაში 2 საათი საკონტაქტოა (სემესტრში 30 საათი). დანარჩენი დრო კი სტუდენტის ინდივიდუალურ მუშაობაზე ნაწილდება.</p> <p>1+1 (2 შუალედური გამოცდით)</p> <ul style="list-style-type: none">) სალექციო – 15 სთ;) სამუშაო ჯგუფი – 15 სთ.) შუალედური გამოცდებისთვის მომზადება – 10-10 სთ (სულ 20 სთ). ჩასაბარებლად 2 სთ.) საბოლოო გამოცდისთვის მომზადება – 22სთ) საბოლოო გამოცდის ჩაბარება – 1 სთ) სამუშაო ჯგუფისთვის მომზადება – 50 სთ.
<p>დაშვების წინაპირობები</p>	<p>ორგანიზაციის თეორია I</p>
<p>სწავლის შედეგები</p>	<ul style="list-style-type: none">) ცოდნა და გაცნობიერება: სტუდენტი მიიღებს ცოდნას აღნიშნულ საგანში და კურსი დაეხმარება გააცნობეროს მასში არსებული პრობლემები.) ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი: ორგანიზაციული პროცესების ადეკვატური დიაგნოსტიკისთვის სპეციფიკური მეთოდების შერჩევა, პრაქტიკაში მათი გამოყენების ფორმების შემუშავება და კვლევის შედეგად მიღებული შედეგების დამუშავების ტექნოლოგიის შერჩევა.) კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში სტუდენტი შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს.

	<p>ს) ღირებულებები სტუდენტებს ჩამოუყალიბდებათ ორგანიზაციის ახლებური ხედვა, მისი მთლიანობაში აღქმის უნარი, რაც გაუადვილებს მათ ორგანიზაციაში ეფექტურად მუშაობას.</p>
სასწავლო კურსის შინაარსი	იხ. დანართი
სწავლების/სწავლის მეთოდები	<p>მასალის მიწოდება ახსნა–განმარტებით; დემონსტრირების სახით; საშინაო დავალების მეთოდით; წერითი მუშაობის მეთოდით, როლური და სიტუაციური თამაშებით; გუნდური მუშაობით; დისკუსიით; წიგნზე მუშაობის გზით.</p>
შეფასების კრიტერიუმები	<p>დასწრება – 10 ქულა</p> <p>აქტიურობა (სამუშაო ჯგუფი) - 10 ქულა</p> <p>I შუალედური შემოწმება – 20 ქულა</p> <p>II შუალედური შემოწმება - 20 ქულა</p> <p>ფინალური გამოცდა– 40 ქულა</p>
ძირითადი ლიტერატურა	<p>ჩარკვიანი დ. ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. თბილისი, 2001</p> <p>გირტ ჰოფსტედე: ორგანიზაციები და კულტურა. თბილისი, 2011</p> <p>F. Glasl/B. Lievegoed: Dynamische Unternehmensentwicklung. Bern/Stuttgart/Wien 2004</p> <p>M. Hammer/J. Champy: Business Reengineering. Frankfurt/New York 1994</p> <p>H.Mintzberg: The Structuring of Organizations. Englewood Cliffs NJ 1979</p>

	F. Glasl/T. Kalcher/H. Piber (Hg.): Professionelle Prozessberatung. Bern/Stuttgart/Wien 2008
დამხმარე ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა	F. Glasl: Das Unternehmen der Zukunft F. Trompenaars/Ch. Hampden-Turner: Riding the Waves of Culture. London 2002 H. Mintzberg: The Rise and Fall of Strategic Planning. Englewood Cliffs 1994 J. Wommack/D. Jones: Lean Thinking. New York 1996
დამატებითი ინფორმაცია/პირობები	აუდიტორიაში გამორთული უნდა გქონდეთ მობილური ტელეფონი.

(5)

University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Syllabus Organization- Development (OD) 1

Course Title	Organization Development 1
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organization-Development and Consulting
Course Duration	5 days,
ECTS	5
Lecturer	Oliver Martin , Switzerland. Business consultant, OD-consultant and recognized mediator, Trigon Entwicklungsberatung, Graz, Austria
Course Purpose	Understanding of basic concepts of Organization Development

Course Prerequisites	Organisation I and Organisation II
Course Format	Lectures / case studies / discussions / role plays and structured exercises / artistic methods / reading books and articles
Evaluation	<p>Presence and activity –20%</p> <p>Practical exercises – 30%</p> <p>Presentations – 10%</p> <p>Final examination : 40%</p> <p>All: 100%</p>
Obligatory Literature	<p>French, W.L./Bell, C.H.jr.: Organization Development. Prentice-Hall, Inc., Engelwood Cliffs, New Jersey, USA, 1973</p> <p>Glasl, F./Kalcher, T./Piber, H. (Hg.): Professionelle Prozessberatung. Bern/Stuttgart/Wien 2008</p> <p>Senge, P et. al.: The Dance of Change, N. Brealy Publishing London. 1990</p>
Supplementary Literature and Other Supporting Material	<p>Bamberger, G.: Lösungsorientierte Beratung. Weinheim 2001</p> <p>Trigon Instruments and Models</p>
Learning Outcomes	Experience based understanding of organizations as developing systems and basic understanding of change processes. Strengths an weaknesses of change processes
Notes	Alternative Date: 11. – 15.01.2011 – please choose!

(6)

სასწავლო კურსის სახელწოდება	ბიოგრაფიკა Biographic
ავტორი (ავტორები)	პროფესორი ნოდარ ბელქანია
ლექტორი (ლექტორები)	პროფესორი ნოდარ ბელქანია, სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი; ელ-ფოსტა: nodar.belkania@tsu.ge
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	1. სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი 2. ინტერდისციპლინური სამაგისტრო პროგრამა 3. არჩევითი
სასწავლო კურსის მიზნები	ადამიანის ბიოგრაფიის კანონზომიერებათა შესწავლა, მათი სოციალურ-ფსიქოლოგიური ანალიზი და ბიოგრაფიული მეთოდის როგორც კონკრეტული კვლევის ინსტრუმენტის გამოყენება ფსიქოლოგიური დიაგნოსტიკის და თვითშემეცნების მიზნებისთვის.
კრედიტების რაოდენობა და სათემის განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS)	<ul style="list-style-type: none">) 5 კრედიტი) სტუდენტის საკონტაქტო მუშაობის საათების რაოდენობა სემესტრული გათვლით - 30 სთ.) სტუდენტების დამოუკიდებელი მუშაობის საათების რაოდენობა სემესტრული გათვლით – 95 სთ.) შუალედური გამოცდის მოსამზადებლად და ჩასაბარებლად განკუთვნილი დრო – 10 სთ; 2 სთ.) დასკვნითი (საბოლოო)გამოცდის მოსამზადებლად და ჩასაბარებლად განკუთვნილი დრო 20 სთ; 3 სთ.

დაშვების წინაპირობები	განვითარების ფსიქოლოგიის და პიროვნების ფსიქოლოგიის კურსების გავლა.
სწავლის შედეგები	სტუდენტს განუვითარდება შემდეგი კომპეტენციები: ცოდნა და გაცნობიერება: მიიღებს ცოდნას აღნიშნულ საგანში და კურსი დაეხმარება გააცნობიეროს მასში არსებული პრობლემები. კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს. სწავლის უნარი: განუვითარდება არამართო მიწოდებული შინაარსის დასწავლის, არამედ სწავლის სწავლის უნარი. ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი.
სასწავლო კურსის შინაარსი	იხ. დანართი
სწავლების/სწავლის მეთოდები	მასალის ახსნა-განმარტებით გადაცემა, დისკუსია, პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება, წიგნზე მუშაობა
შეფასების კრიტერიუმები	სემინარი (ზეპირი); კოლოკვიუმი I , კოლოკვიუმი II , საბოლოო გამოცდა (წერითი, ზეპირი) დასწრება 10 ქულა სემინარი (ზეპირი) 10 ქულა კოლოკვიუმი I (წერითი და ზეპირი) 20 ქულა (წერითი კომპონენტი 10 ქულა, ზეპირი კომპონენტი 10 ქულა) კოლოკვიუმი II (წერითი და ზეპირი) 20 ქულა (წერითი კომპონენტი 10 ქულა, ზეპირი 10 ქულა) საბოლოო გამოცდა (წერითი და ზეპირი) 40 ქულა (წერითი კომპონენტი 20 ქულა, ზეპირი 20 ქულა)
ძირითადი ლიტერატურა	1. ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002 2. ლივეხუდი, ბ. ბავშვის განვითარების ფაზები. თბილისი 2003 3. Ўhbrcyj= Ў\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbcl\ Vjcrdf\ 1996 4. Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. არსებობს ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია) 5. Remplein, H. Die seelische Entwicklung des Menschen im Kindes- und Jugendalter. München/Basel 1966 6. Bühler, Ch. Psychologie im Leben unserer Zeit. Zürich o. J.
დამხმარე ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა	7. Thomae, H., Der Lebenslauf und die biographische Methode. In: Moderne Entwicklungspsychologie. Berlin 1956

	<p>8. Bühler, Ch., Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem. Göttingen 1959</p> <p>9. Jung, C.G. Die Beziehungen zwischen dem Ich und dem Unbewussten. Olten und Freiburg/B 1972</p>
დამატებითი ინფორმაცია/პირობები	<p>არასაპატიო მიზეზით ზედიზედ ოთხჯერ გაცდენის შემდეგ სტუდენტი ამოირიცხება სიიდან;</p> <p>თხოვნა ლექციის დროს გამორთოს ყველამ მობილური ტელეფონები</p>

N	ლექციის/სემინარის/პრაქტიკუმის/ლაბო რატორიული სამუშაოს და ა. შ. თემა	ლიტერატურა (შესაბამისი გვერდების მითითებით)
1	<p>I. შესავალი: 1. ადამიანის განსხვავებული გაგება - ბიოგრაფიის კვლევისადმი სხვადასხვა მიდგომის საფუძველი</p> <p>2. ბიოგრაფიული კვლევის ისტორია: კ. იასპერსი, შ ბიულერი, ე. ერისონი, რ. გვარდინი, ჰ. თომე, ბ. ლივებუდი.</p>	<p>ლივებუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 11-19</p> <p>Ýhbrcyj= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbç\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 20-53</p> <p>Remplein, H. Die seelische Entwicklung des Menschen im Kindes- und Jugendalter. München/Basel 1966. S. 642-669</p>
2	3. ბიოგრაფიული კვლევის მეთოდები	<p>Burkhard, G., Das Leben in die Hand nehmen. Arbeit an der eigenen Biographie. Stuttgart 1992. S. 173-201</p>
3	<p>II. აუცილებელი ცნებები: ცვლილება, ზრდა, განვითარება: 1 ადამიანის ინდივიდუალობა და ბიოგრაფია.</p> <p>2. ბიოგრაფიის უნიკალობა და ბიოგრაფიული კანონზომიერებანი.</p> <p>3. სხვისგან მიღება და სხვისთვის გაცემა ადამიანის ცხოვრებაში.</p>	<p>ლივებუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 19-42</p> <p>Ýhbrcyj= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbç\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 53-100</p>
4	<p>III. განვითარება და კრიზისი:</p> <p>1. კრიზისები ბიოგრაფიაში.</p> <p>2. კრიზისი როგორც შანსი.</p> <p>3. მაგალითები ცნობილი ადამიანების ცხოვრებიდან</p>	<p>ლივებუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 32-43</p> <p>ლივებუდი, ბ. ბავშვის განვითარების ფაზები. თბილისი 200. გვ. 16-24</p> <p>Ýhbrcyj= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbç\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 100-153</p> <p>Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 20-23, 38-43, 45-50, 52-56 . ქართული თარგმანი</p>

		(ელექტრონული ვერსია)
5	IV. ადამიანის ცხოვრების გზა. 1. ბიოგრაფიული ფაზები და რიტმები. 2. ცხოვრების ფაზებზე დაყოფის ისტორია.	ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 43-52 ლივეხუდი, ბ. ბავშვის განვითარების ფაზები. თბილისი 2003. გვ. 16-24 Ýhbrcyj= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbcb\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 153-218 Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 9-20 ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია)
6	3. ფაზებზე დაყოფის ბიოლოგიური და ფსიქოლოგიური საფუძველი. 4. ადამიანის ცხოვრების ბიოლოგიური და ფსიქოლოგიური მრუდი და მათი ანალიზი.	ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 43-52 ლივეხუდი, ბ. ბავშვის განვითარების ფაზები. თბილისი 2003. გვ. 16-24 Ýhbrcyj= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbcb\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 153-218 Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 9-20 ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია)
7	V. ბიოგრაფიული ფაზების მომხილვა 1. დაბადებიდან პროფესიის დაწყებამდე 1.1. დაბადება და ყრმობა. აქსელერაციის ფენომენი	ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 52-65 ლივეხუდი, ბ. ბავშვის განვითარების ფაზები. თბილისი 2003. გვ. 24-130 Ýhbrcyj= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbcb\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 244-277
8	1.2. სასკოლო ასაკი, პუბერტეტი, სიჭაბუკე.	ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 52-65 ლივეხუდი, ბ. ბავშვის განვითარების ფაზები. თბილისი 2003. გვ. 24-130 Ýhbrcyj= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbcb\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 244-277
9	1.3. იდენტურობის ძიება და პიროვნების	ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა.

	<p>ჩამოყალიბება</p> <p>1.4. მაგალითები ცნობილი ადამიანების ბიოგრაფიიდან</p>	<p>თბილისი 2002. გვ. 52-65</p> <p>ლივეხუდი, ბ. ბავშვის განვითარების ფაზები. თბილისი 2003. გვ. 24-130</p> <p>Ýhbrcjy= Ý\= Bltynbxyjcnm >yjcnm b rhbpbcb\ Vjcrdf\ 1996\ Cnh\ 244-277</p>
10	<p>2. პროფესიული ცხოვრების დაწყებიდან 40-იან წლებამდე</p> <p>2.1 ზრდასრულობა და პროფესიული ცხოვრება.</p>	<p>ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 65-80</p> <p>Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 43-52 ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია).</p>
11	<p>2.2. ექსპანსიური ანუ ორგანიზატორული ფაზა; პასუხისმგებლობის გრძნობის გაძლიერება; ძველბერძნული “აკმეს” პერიოდი</p>	<p>ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 65-80</p> <p>Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 43-52 ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია).</p>
12	<p>2.3. დაეჭვების და ეგზისტენციური კითხვების ხელახალი დასმის ფაზა; ღირებულებათა გადაფასების შანსი.</p>	<p>ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 65-80</p> <p>Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 43-52 ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია).</p>
13	<p>3. 40-იანი წლებიდან პროფესიული ცხოვრების დასრულებამდე</p> <p>3.1. ბიოლოგიური დაღმასვლა და შინაგანი ზრდის შანსი. პიროვნული ამოცანების ზეპიროვნულით შეცვლა</p> <p>3.2. 50-იანი წლები: ადამიანი გზაგასაყარზე - მიღწეულით კმაყოფილება</p> <p>თუ ახალი პერსპექტივებისადმი გახსნილობა. არჩევანის შედეგები</p> <p>3.3. შინაგანი განახლების კიდევ ერთი შანსი.</p>	<p>ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 80-119</p> <p>Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 52-63 ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია)</p> <p>Bühler, Ch. Psychologie im Leben unserer Zeit. Zürich o. J. S. 248-292</p>

	<p>საპენსიო ასაკი და მისი თავისებურებანი. ახალგაზრდებისადმი მიმართება.</p> <p>3.4. კლიმაქტერიუმის თავისებურებები ქალთან და მამაკაცთან</p>	
14	<p>4. ხანდაზმულობა და სიკვდილთან შეხვედრა</p> <p>4.1. ხანდაზმულ ადამიანთა პრობლემები. “ზედმეტი” თავისუფალი დრო და მისი განაწილება. ჰობის მნიშვნელობა. ახალი ჰობის გაჩენის შეუძლებლობა და ძველის გაღრმავების აუცილებლობა.</p> <p>4.2. საკუთარი ასაკის შინაგანად მიღების ან მიუღებლობის შედეგები. „გაბოროტებული“ და „კეთილი“ მოხუცი.</p> <p>4.3. სიკვდილთან მიმართება: სიკვდილის მიღება და სიკვდილის შიში. “სიკვდილისთვის მომწიფება” (რილკე).</p> <p>4.4. მაგალითები ცნობილი ადამიანების ბიოგრაფიიდან.</p>	<p>ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 93-97</p> <p>Guardini, R., Die Lebensalter. Mainz 2001. S. 56-79 ქართული თარგმანი (ელექტრონული ვერსია)</p> <p>Bühler, Ch. Psychologie im Leben unserer Zeit. Zürich o. J. S. 292-311</p>
15	<p>VI. ქალის და მამაკაცის ურთიერთობა და ბიოგრაფია</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ანიმა და ანიმუსი 2. ქალის გზა და მამაკაცის გზა 3. სექსუალობა ქალთან და მამაკაცთან 4. ქორწინება და მისი თავისებურებანი სხვადასხვა ბიოგრაფიულ ფაზაში 5. მაგალითები ცნობილი ადამიანების ბიოგრაფიიდან 	<p>ლივეხუდი, ბ. ადამიანის ცხოვრების გზა. თბილისი 2002. გვ. 97-119</p> <p>Bühler, Ch. Psychologie im Leben unserer Zeit. Zürich, o. J. S. 375-300</p>

(7)

სასწავლო კურსის სახელწოდება	ინტერპერსონალური კომუნიკაციის ფსიქოლოგია Psychology of Interpersonal Communication
ავტორი (ავტორები)	პროფესორი ნოდარ ბელქანია
ლექტორი (ლექტორები)	პროფესორი ნოდარ ბელქანია, სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი; ელ-ფოსტა: n.bel@tsu.ge
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	1. სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი 2. ინტერდისციპლინური სამაგისტრო პროგრამა, პირველი კურსი, მეორე სემესტრი 3. სავალდებულო
სასწავლო კურსის მიზნები	ინტერპერსონალური კომუნიკაციის თანამედროვე დასავლური მოდელების და კვლევის მეთოდების სწავლება. აპრობირებული სავარჯიშოების და ტრენინგის ელემენტების გამოყენებით არამალადობრივი კომუნიკაციის გზების ძიება
კრედიტების რაოდენობა და საათების განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS)	<ul style="list-style-type: none">) 5 კრედიტი) სტუდენტის საკონტაქტო მუშაობის საათების რაოდენობა სემესტრული გათვლით - 30 სთ.) სტუდენტების დამოუკიდებელი მუშაობის საათების რაოდენობა სემესტრული გათვლით – 95 სთ.) შუალედური გამოცდის მოსამზადებლად და ჩასაბარებლად განკუთვნილი დრო – 10 სთ; 2 სთ.) დასკვნითი (საბოლოო)გამოცდის მოსამზადებლად და ჩასაბარებლად განკუთვნილი დრო 20 სთ; 3 სთ.

დაშვების წინაპირობები	სოციალური ფსიქოლოგიის ელემენტების ცოდნა
სწავლის შედეგები	<p>სტუდენტს განუვითარდება შემდეგი კომპეტენციები:</p> <p>ცოდნა და გაცნობიერება: მიიღებს ცოდნას აღნიშნულ საგანში და კურსი დაეხმარება გააცნობიეროს მასში არსებული პრობლემები.</p> <p>ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი: გამოიმუშავებს უნარ-ჩვევებს, რომ იყოს სოციალურად კომპეტენტური.</p> <p>კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს.</p> <p>სწავლის უნარი: განუვითარდება არამართო მიწოდებული შინაარსის დასწავლის, არამედ სწავლის სწავლის უნარი.</p> <p>ღირებულებები: ჩამოუყალიბებდება პროფესიული ეთიკის საფუძვლები.</p> <p>დასკვნის უნარი.</p>
სასწავლო კურსის შინაარსი	იხ. დანართი
სწავლების/სწავლის მეთოდები	დისკუსია, ჯგუფური მუშაობა, შემთხვევის ანალიზი, როლური და სიტუაციური თამაშები, თანამშრომლობითი სწავლება
შეფასების კრიტერიუმები	<p>სემინარი (ზეპირი); კოლოკვიუმი I , კოლოკვიუმი II , საბოლოო გამოცდა (წერითი, ზეპირი)</p> <p>დასწრება და აქტივობა 20 ქულა</p> <p>კოლოკვიუმი I (წერითი და ზეპირი) 20 ქულა (წერითი კომპონენტი 10 ქულა, ზეპირი კომპონენტი 10 ქულა)</p> <p>კოლოკვიუმი II (წერითი და ზეპირი) 20ქულა (წერითი კომპონენტი 10 ქულა, ზეპირი კომპონენტი 10 ქულა)</p> <p>საბოლოო გამოცდა (წერითი და ზეპირი) 40 ქულა წერითი კომპონენტი 20 ქულა, ზეპირი კომპონენტი 20 ქულა)</p>
ძირითადი ლიტერატურა	<ol style="list-style-type: none"> Schulz von Thun, F., Miteinander reden I. Reinbek 1998. არსებობს შემოკლებული ბეჭდური და ელექტრონული ვერსიები, რომლებიც სტუდენტს მიეცემა Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\= Ghfuvfnbrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Maletzke, G., Kommunikationswissenschaft im Überblick. Opladen/Wiesbaden
დამხმარე ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა	<ol style="list-style-type: none"> Rogers, C., Client-Centered Therapy. Boston 1994 Birkenbihl, V., Kommunikationstraining. Landsberg am Lech 1998

	6. Rosenberg, M. B. Nonviolent Communication. A Language of Compassion. Del, Mar 1999
დამატებითი ინფორმაცია/ პირობები	არასაპატიო მიზეზით ზედიზედ ოთხჯერ გაცდენის შემდეგ სტუდენტი ამოირიცხება სიდან; თხოვნა ლექციის დროს გამორთოს ყველამ მობილური ტელეფონები

N	ლექციის/სემინარის/პრაქტიკუმის/ლაბო რატორიული სამუშაოს და ა. შ. თემა	ლიტერატურა (შესაბამისი გვერდების მითითებით)
1	შესავალი I. რა არის კომუნიკაცია?	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 23-33</i> Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\ Ghfufnbnrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 10-41
2	ინტერპერსონალური კომუნიკაციის ანატომია	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 23-33</i> Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\ Ghfufnbnrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 10-41
3	1. საქმიანი შინაარსი 2. თვითგაცხადება 3. მიმართება 4. აპელაცია; სავარჯიშოები	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 23-33</i> Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\ Ghfufnbnrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 10-41
4	II. ცნობა როგორც კომუნიკაციური დიაგნოზის საგანი: ცნობა და უწყება; კონგრუენტული და ინკონგრუენტული ცნობა	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 33-44</i> Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\ Ghfufnbnrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 43-69
5	კონგრუენტულობა და აუტენტურობა. სელექციური აუტენტურობა; სავარჯიშოები	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 33-44</i> Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\ Ghfufnbnrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 43-69

		Vjcrdf 2000\ Cnh\ 43-69
6	“ფსიქოლოგიური” კომუნიკაციის შესაძლებლობები და საფრთხე; სავარჯიშოები	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 33-44</i> Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\= Ghfuvfnbrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 43-69
7	III. „ოთხი ყურით მიღება“: მიმღების „თავისუფალი არჩევანი“; მიღების ცალმხრივობანი	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 44-68</i>
8	„საქმიანი ყური“; „მიმართების ყური“; სავარჯიშოები	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 44-68</i>
9	„თვითგაცხადების ყური“; „აპელაციის ყური“ სავარჯიშოები	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 44-68</i>
10	IV. აქტიური მოსმენა და მისი ტექნიკა მოსული ცნობა: მიმღების „ნამოქმედარი“	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 57-58</i> Rogers, C., <i>Client-Centered Therapy. Boston 1994. pp. 131-178</i>
11	მიღების ხარვეზები და მათი ზოგიერთი მიზეზი სავარჯიშოები	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 57-58</i> Rogers, C., <i>Client-Centered Therapy. Boston 1994. pp. 131-178</i>
12	აქტიური მოსმენა და მისი ტექნიკა; სავარჯიშოები;	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 57-58</i> Rogers, C., <i>Client-Centered Therapy. Boston 1994. pp. 131-178</i>
13	V. უკუკავშირი: „ფსიქო-ქიმიური რეაქციები“ მიღებისას სამი პროცესის ერთმანეთისგან განცალკევება; ფანტაზიის სინამდვილით შემოწმება მიმღების პასუხისმგებლობა თავის რეაქციაზე სავარჯიშოები	Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I. Reinbek 1998. S. 69-82</i> Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\= Ghfuvfnbrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 69-105 Birkenbihl, V., <i>Kommunikationstraining.Landsberg am Lech 1998. S. 175-189</i>

14	<p>VI. წყაროსა და მიმღების ურთიერთობა (ინტერაქცია): ინდივიდუალური თავისებურებები როგორც ინტერაქციის შედეგი;</p> <p>ზრდასრულ ადამიანთა საკომუნიკაციო „თამაშები“;</p> <p>ინტერპუნქცია (ანუ: ვინ დაიწყო?);</p> <p>$1 + 1 = 3$ ანუ სისტემური მიდგომა; სავარჯიშოები</p>	<p>Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I.</i> Reinbek 1998. S. 82-91</p> <p>Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\= Ghfuvfnbrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 118-151</p>
15	<p>VII. კომუნიკაცია და მეტაკომუნიკაცია</p> <p>მეტაკომუნიკაცია - მომავლის კომუნიკაცია;</p> <p>კომუნიკაციური ჩიხი და მისგან გამოსვლა. ურთიერთობის ანალიზი “სათვალთვალო ბორცვიდან”; სავარჯიშოები</p>	<p>Schulz von Thun, F., <i>Miteinander reden I.</i> Reinbek 1998. S. 91-97</p> <p>Dfwkfdbr= G\= <bdbby= L\= L;trcjy= L\= Ghfuvfnbrf xtkjdtxtcrb[rjvveybrfwbq\ Vjcrdf 2000\ Cnh\ 151-191</p>

(8)

University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Syllabus (8) Coaching 1

Course Title	(8) Coaching I
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organization-Development and Consulting
Course Duration	5 days module
ECTS	5
lecturer	<p>Erika Bergner</p> <p>Master certified Coach (MCC der ICF)</p>

Course Purpose	To deepen professional communication and understanding of Coaching Processes & work
Course Prerequisites	Sufficient understanding of German and/or English language
Course Format	Lectures / case studies / discussions / role plays and structured exercises / artistic methods / reading books and articles
Evaluation	<p>Presence and activity –20%</p> <p>Practical exercises – 30%</p> <p>Presentations – 10%</p> <p>Final examination : 40%</p> <p>All: 100%</p> <p>Life-Coaching & Feedback 1,25 days</p>
Obligatory Literature	<p>Egan, G. The Skilled Helper, California 2004</p> <p>Hargrove P., Masterful Coaching, <Pfeiffer & Co., 1995</p> <p>Heron J. Helping the Client, SAGE Publ. London 1990</p> <p>Looss, Wolfgang: Unter vier Augen, Coaching für Manager, Verlag Edition Humanistische Psychologie-Ehp, Korr. Neuauflage 2006</p> <p>Lippmann E., Coaching, Springer-Verlag, Heidelberg 2009 (2nd edition)</p> <p>Vogelauer, Werner, (Hrsg.): Coaching-Praxis, Führungskräfte professionell begleiten, beraten, unterstützen, Luchterhand Verlag, 5th edition, Neuwied 2005</p> <p>Vogelauer, Werner Methoden-ABC im Coaching, Luchterhand Verlag, 5th edition, Neuwied 2007 (6 edition 2009)</p> <p>Whitmore John: Coaching für die Praxis, Campus Verlag, Frankfurt/Main,</p>

	<p>1997</p> <p>Whitmore John: Coaching for Performance, The principles and practice of coaching and leadership, Fourth Edition, Growing Human Potential & Purpose 2009</p> <p>Stewart J, Vann Joines, transactions analysis</p>
Supplementary Literature and Other Supporting Material	<p>Special coaching literature list in the workshops</p> <p>Internet: ICF http://www.coachfederation.org/</p> <p>Powerpoint slides (essentials of coaching investigation 2007, phases of coaching),</p> <p>fotographic record of the flipcharts</p>
Learning Outcomes	<p>Student have reflected on basic and professional communication and they were aware of central attitudes for coaching.</p> <p>They have developed skills for contacting & contracting, goal setting & Strategy, analyzing & diagnosing,</p> <p>they were able to know passivity and discounting as well as create a professional coaching relationship</p>

სასწავლო კურსის სახელწოდება	პროექტის ციკლის მართვა Project Management
ავტორი (ავტორები)	ირინე ფრუიძე
ლექტორი (ლექტორები)	სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ფსიქოლოგიის მიმართულების დოქტორანტი ირინე ფრუიძე Tel.: 595770277 Email: youngs@caucasus.net
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	<ol style="list-style-type: none"> 1. ფაკულტეტი – სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი 2. მაგისტრატურა – სამაგისტრო პროგრამა „ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება“ 3. სავალდებულო
სასწავლო კურსის მიზნები	თანამედროვე განვითარებულ სამყაროში პროექტი ორგანიზაციის მიზნების მიღწევის ძირითად საშუალებად იქცა. პროექტი წარმოადგენს ორგანიზაციის სამოქმედო გეგმის განუყოფელ ნაწილს და შესაბამისად პროექტის მენეჯმენტი ორგანიზაციის მართვასთან მჭიდრო კავშირშია. კურსის მიზანია მაგისტრანტ სტუდენტებს მისცეს სათანადო თეორიული ცოდნა პროექტის მართვის შესახებ და ჩამოუყალიბოს ის ძირითადი უნარ-ჩვევები, რომელიც აუცილებელია პროექტის წარმატებით დაგეგმვისა და განხორციელებისათვის.
კრედიტების რაოდენობა და	სასწავლო კურსი 5 კრედიტიანია (125 საათი).

<p>სათების განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS)</p>	<p>აქედან კვირაში 2 საათი საკონტაქტოა (სემესტრში 30 საათი). დანარჩენი დრო კი სტუდენტის ინდივიდუალურ მუშაობაზე ნაწილდება:</p> <ul style="list-style-type: none">) ლექცია - 30 სთ;) პრაქტიკული დავალებისთვის მომზადება - 50 საათი (თითო დავ. 10 საათი X 5 პრ. დავ.)) შუალედური გამოცდისთვის მზადება - 20 სთ (თითო 10 სთ X 2 შუალ. გამოცდა)) საბოლოო გამოცდისთვის მომზადება –23 სთ) საბოლოო გამოცდის ჩაბარება – 2 სთ
<p>დაშვების წინაპირობები</p>	
<p>სწავლის შედეგები</p>	<ul style="list-style-type: none">) ცოდნა და გაცნობიერება: კურსის დასრულების შემდეგ სტუდენტებს ექნებათ ღრმა და სისტემური ცოდნა პროექტის არსზე, განხორციელების ეტაპებზე და მართვის მეთოდებზე;) ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი: კურსის დასრულების შემდეგ სტუდენტები შეძლებენ დაგეგმონ და განახორციელონ მცირე პროექტი. მათ ასევე შეეძლებათ პროფესიული ენით ისაუბრონ პროექტის შესახებ და გამოცდილება გაუზიარონ სხვებს.
<p>სასწავლო კურსის შინაარსი</p>	<p>იხ. დანართი #1</p>
<p>სწავლების/სწავლის მეთოდები</p>	<p>მასალის მიწოდება, მუშაობა მცირე ჯგუფებში, პრეზენტაცია, დებრიფინგი, სიტუაციური თამაშები, დისკუსია, შესასწავლი ნიმუშების (case study) განხილვა, საუკეთესო მაგალითები (best practice) საშინაო დავალება.</p>
<p>შეფასების კრიტერიუმები</p>	<p>დასწრება – 10 ქულა</p>

	<p>5 პრაქტიკული დავალება: 20 ქულა 2 შუალედური გამოცდა: 30 ქულა</p> <p>ფინალური გამოცდა (მოცემულ თემატიკაზე პროექტის სრული განაცხადის წარმოდგენა) – 40 ქულა</p> <p>სულ 100</p>
ძირითადი ლიტერატურა	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Project Management” by Dennis Lock – 2007 2. “Strategic Project Management Made Simple: Practical Tools for Leaders and Teams” by Terry Schmitt, 2009 3. Project Management T-Kit No.3 – CoE, 2004 4. Funding and Financial Management T-Kit No. 9 – CoE, 2006
დამხმარე ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა	<ol style="list-style-type: none"> 1. Project Management: Case Studies - Harold D. Kerzner, Ph.D., 2009 2. http://www.maxwideman.com – project management wisdom 3. http://www.tenstep.com/ 4. http://www.projectsucceess.com/index.html 5. Strategies, Role and Impact of Project Evaluation by Radu Szekely - 2012
დამატებითი ინფორმაცია/პირობები	<p>პრაქტიკული დავალებები უნდა შესრულდეს დროულად;</p> <p>ლექციაზე დაგვიანების შემთხვევაში დასწრების ქულები განახევრდება.</p>

State University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Course Title	Organization Development 2
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organization-Development and Consulting
Course Duration	5 days as one complete module
ECTS	
Lecturer	Edoardo Ghidelli , Trigon Entwicklungsberatung, Graz, Austria
Course Purpose	To enable students to plan and facilitate OD-processes along the seven basic processes of OD.
Course Prerequisites	Organization Development 1. Sufficient knowledge and understanding of German and/or English language
Course Format	Lectures / case studies / discussions / role plays and structured exercises / artistic methods / reading books and articles
Evaluation	Presence and activity – 20% Practical exercises – 30% Presentations – 10% Final examination - 40% All: 100%

Obligatory Literature	<p>Glasl, F./Kalcher, T./Piber, H. (Hg.): Professionelle Prozessberatung. Bern/Stuttgart/Wien 2008</p> <p>Scharmer, C.O.: Theory U, Camebrigde/MA, 2009. German and English language.</p> <p>Mintzberg, H.: Strategy Safari. Wien 1999, 2002, 2008. German and English language.</p> <p>Senge, P.M.: The Fifth Discipline. The Art & Practice of the Learning Organization. New York etc. 1999, 2008. German and English language.</p>
Supplementary Literature and Other Supporting Material	<p>Bonsen, M. zur: Real Time Strategic Change. Schneller Wandel mit großen Gruppen. Stuttgart 2003</p> <p>Gouillart, F.J./Kelly, J.M.: Business Transformation. Wien 1995</p> <p>Rosenberg, M: Non-violent communication, Del Mare CA, 1999</p> <p>Copies of Course materials of the lecturers</p>
Learning Outcomes	<p>The students are able to design holistic and integrative consulting-processes indepently complying with the different working situations of their clients.</p>

(11)

State University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Syllabus (3) Human Resource Development

სასწავლო კურსის სახელწოდება	ადამიანური რესურსების განვითარება Human Resource Development
-----------------------------	---

ავტორი (ავტორები)	თამარ მანაგაძე
ლექტორი (ლექტორები)	სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის, ჟურნალისტიკის მიმართულების დოქტორანტი თამარ მანაგაძე თსუ, 3 კორპ. ოთ. 102 593152606 Tamunnia86@yahoo.com
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	1. ფაკულტეტი – სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი 2. მაგისტრატურა – სამაგისტრო პროგრამა „ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება“ 3. სავალდებულო
სასწავლო კურსის მიზნები	კურსის მიზანია სტუდენტებს მისცეს ცოდნა და ჩამოუყალიბოს უნარები ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსების მართვის-დაგეგმვის, შერჩევის და შემდგომი განვითარების ეფექტურად საწარმოებლად, რათა მათ შემლონ შექმნან პირობები პერსონალის შესაძლებლობების მაქსიმალური გამოყენებისთვის და ამით ხელი შეუწყონ ორგანიზაციის მიზნების განხორციელებას. კურსი მიზნად ისახავს
კრედიტების რაოდენობა და სათეების განაწილება სტუდენტის დატვირთვის შესაბამისად (ECTS)	სასწავლო კურსი 5 კრედიტიანია. აქედან კვირაში 2 საათი საკონტაქტოა (სემესტრში 30 საათი). დანარჩენი დრო კი სტუდენტის ინდივიდუალურ მუშაობაზე ნაწილდება. 1+1 (2 შუალედური გამოცდით)

	<ul style="list-style-type: none">) სალექციო – 15 სთ;) სამუშაო ჯგუფი – 15 სთ.) შუალედური გამოცდებისთვის მომზადება – 10–10–(სულ 20) ჩასაბარებლად 2 სთ) რეფერატის წარმოდგენა.) საბოლოო გამოცდისთვის მომზადება – 22სთ) საბოლოო გამოცდის ჩაბარება – 1 სთ) სამუშაო ჯგუფისთვის მომზადება (პრაქტიკული დავალებების, 3 სტატიის მომზადება) – 50 სთ.
<p>დაშვების წინაპირობები</p>	<p>კურსი განკუთვნილია მაგისტრანტებისათვის, რომლებსაც დამთავრებული აქვთ ნებისმიერი ფაკულტეტის ბაკალავრიატი და გააჩნიათ შესაბამისი დიპლომი</p>
<p>სწავლის შედეგები</p>	<ul style="list-style-type: none">) ცოდნა და გაცნობიერება: კურსის დასრულების შემდეგ სტუდენტებს გაცნობიერებული ექნებათ ადამიანური რესურსების როლი ორგანიზაციაში. მართვის თანამედროვე სტილი, ფილოსოფია და არსებული პრობლემები.) ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი: შემდგომ სამუშაოს აღწერასა და ანალიზს საქმიანობის პროცესში, პერსონალის დაგეგმვასა და შერჩევას, შემდგომ კი მათი მუშაობის შეფასების საფუძველზე განვითარებისთვის საჭირო ღონისძიებების დაგეგმვა-გატარებას.) კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს

	<p>) ღირებულებები</p> <p>კურსის დასრულების შემდეგ, სტუდენტები დაამკვიდრებენ ისეთ ღირებულებებს, როგორცაა თანამედროვე საკადრო მენეჯმენტის ეფექტურად განხორციელება თანამშრომელთა კონსტიტუციური უფლებებისა და თავისუფლებების პატივისცემით.</p>
სასწავლო კურსის შინაარსი	იხ. დანართი
სწავლების/სწავლის მეთოდები	<p>ელექტრონული სწავლებით (შერეული) მასალის მიწოდება ახსნა-განმარტებით;</p> <p>დემონსტრირების სახით; საშინაო დავალების მეთოდით;</p> <p>წერითი მუშაობის მეთოდით, როლური და სიტუაციური თამაშებით;</p> <p>გუნდური მუშაობით;</p> <p>დისკუსიით;</p> <p>წიგნზე მუშაობის გზით.</p>
შეფასების კრიტერიუმები	<p>დასწრება – 10 ქულა</p> <p>სემინარზე აქტივობა, პრეზენტაცია და/ან რეფერატი-20 ქულა</p> <p>შუალედური შემოწმება – 15 ქულა (საკითხის წერა)</p> <p>შუალედური შემოწმება – 15 ქულა (საკითხის წერა)</p> <p>ფინალური გამოცდა– 40 ქულა</p>
ძირითადი ლიტერატურა	<p>Human Resource Management-Gary Dessler, Pearson Education, 2012</p> <p>Work Motivation in Organizational Behavior-Craig C. Pinder, New York, Psychology Press, 2008</p>
დამხმარე ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა	<p>ადამიანური რესურსის მენეჯმენტი-ი.კუტალაძის რედაქციით, თბილისი 1999</p> <p>Human Resource Management-Robert L. Mathis, John H. Jackson, South-Western Cengage Learning; 13th edition, 2010</p>
დამატებითი ინფორმაცია/ პირობები	<p>მნიშვნელოვანია ე.წ. „დედლაინის“ დაცვა.</p> <p>ვადაგადაცილებული დავალებების წარმოდგენის</p>

	<p>საშუალება აღარ იქნება.</p> <p>ამგვარ დავალებებს მივიღებ მხოლოდ ქულის განახევრებით.</p> <p>აუდიტორიაში უსათუოდ გამორთული უნდა გქონდეთ მობილური ტელეფონი.</p> <p>და რაც მთავარია, პლაგიატის გამოყენების შემთხვევაში კრედიტს ვერ მიიღებთ.</p>
--	---

(12)

State University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Syllabus (4) Market-oriented Organization Development Karner

Course Title	Market-oriented Organization Development
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organisation-Development and Consulting
Course Duration	5 days;
ECTS	5 credits, i. e., 40 contact hours, independent work, 90 hours = 130 hours (preparation for this module = 50 hours, follow-up work = 40 hours)
Lector	Dr. Günther Karner, Austria. Business Consultant, OD - & Marketing Consultant and recognized Mediator; Trigon Entwicklungsberatung Klagenfurt, Austria

Course Purpose	To deepen the knowledge and understanding of a market-oriented Organization Development
Course Prerequisites	Knowledge and understanding of German language
Course Format	Lectures/case studies/discussions/role plays and structure exercises/reading books and articles
Evaluation	Lectures: - 20 % Practical exercises: - 20 % Presentations: - 10 % Reading course papers: - 10 % Final examinations: - Oral examination - 30 % - Written examination: - 10 % All: 100 %
Obligatory Literature	Weis, H.C.: Marketing; Kiehl Friedrich Verlag G. 2004 Glasl F, Lievegoed B.: Dynamische Unternehmensentwicklung; Haupt 2004 Weiss M.: Marktwirksame Prozessorganisation. Frankfurt am Main 2003
Supplementary Literature and Other Supporting Material	Karner/Scala-Hausmann/Schellander (2010): Zukunftskraft:Nachhaltigkeit. Wieser Verlag Copies of Power-Point-Slides of the lector
Learning Outcomes	Students have a holistic understanding of how to develop a market-oriented Business Concept for an Organization; they know how to analyze a market and how to define and create necessary strategies for the market, for products, for communication...
Notes	

(13)

State University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Syllabus (8) Coaching II

Course Title	Coaching II
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organization- Development and Consulting
Course Duration	5 days complete module,
ECTS	5
Lecturer	Erika Bergner , MAS, Switzerland OD-consultant, Professional Certified Coach (PCC of ICF, recognized mediator,
Course Purpose	To deepen the Coach work in a Coaching process according to special items like problemsolving , vision etc.ing
Course Prerequisites	Sufficient knowledge and understanding of German and/or English language

Course Format	Lectures / case studies / discussions / role plays and structured exercises / artistic methods / reading books and articles
Evaluation	<p>Presence and activity –20%</p> <p>Practical exercises – 30%</p> <p>Presentations – 10%</p> <p>Final examination : 40%</p> <p>All: 100%</p> <p>Life Coaching sessions with feedback 1,25 days</p>
Obligatory Literature	<p>Vogelauer, Werner, (Hrsg.): Coaching-Praxis, Luchterhand Verlag, Neuwied 2005, 5th edition</p> <p>Vogelauer, Werner Methoden-ABC im Coaching, Luchterhand Verlag, 5. Auflage, München 2007</p> <p>Hagehülsmann, H., Beratung zu professionellem Wachstum, Paderborn 2007 (Vogelauer W., Transaktionsanalyse im Coaching Einsatz)</p> <p>Whitmore John: Coaching für die Praxis, Campus Verlag, Frankfurt/Main, 1997</p> <p>Whitmore John: Coaching for Performance, The principles and practice of coaching and leadership, 4th Edition, 2009</p> <p>Hauke, G./Sulz, S.K.D., Management vor der Zerreiprobe – Zukunft durch Coaching?, München 2004 (Vogelauer W. Ganzheitliches Coaching – ein umfassendes Konzept zur Begleitung von Menschen und Teams)</p> <p>Lippmann, E., Intervision, Springer-Verlag, Berlin 2003</p> <p>Rauen, C., Handbuch Coaching, Göttingen 2002</p> <p>Mink., O./Owen G. /Keith G./ Mink. B.-P., Developing High-Performance People. The Art of Coaching, 1995</p>
Supplementary	Powerpoint slides (problemsolving)

Literature and Material	fotographic record of the flipcharts
Learning Outcomes	Students have skills to lead a basic coaching process. They have knowledge about problemsolving & decision making, emotional aspects, visionary process to reflect on handle coaching situations. They were aware of psychosocial concepts like transactions and games. They have coached a client and got feedback based on the 11 items of the ICF (coaching criteria9

(14)

Syllabus (7) - 1

Course Title	Social Conflicts 1
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organization-Development and Consulting
Course Duration	5 days as one complete module
ECTS	5 credits, i.e. 40 contact hours, independent work 90 hours = 130 hours, (preparation for this module needs 50 hours, follow up work 40 hours)
Lecturer	PD Dr.habil. Friedrich Glasl , Prof. University Salzburg, Austria. Business consultant, OD-consultant and recognized mediator Trigon Entwicklungsberatung, Graz, Austria
Course Purpose	To deepen the holistic knowledge and understanding of conflict dynamics.
Course Prerequisites	Sufficient knowledge and understanding of German and/or English

	language
Course Format	Lectures / case studies / discussions / role plays and structured exercises / artistic methods / reading books and articles
Evaluation	<p>Presence and activity –20%</p> <p>Practical exercises – 30%</p> <p>Presentations – 10%</p> <p>Final examination : 40%</p> <p>All: 100%</p>
Obligatory Literature	<p>R. Ballreich/F. Glasl: Mediation in Bewegung. Stuttgart 2007</p> <p>F. Glasl: Selbsthilfe in Konflikten. Bern/Stuttgart/Wien 2008 – does exist in English and Russian language, too</p> <p>J. Rubin/D. Pruitt/S. Kim: Social Conflict</p>
Supplementary Literature and Other Supporting Material	<p>R. Ballreich/ M. Fröse/H. Piber (Hg.): Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement. Bern/Stuttgart 2007, pp.449-464</p> <p>Ch. Besemer: Mediation. Baden 1995</p>
Learning Outcomes	The students are skilled to observe systematically phenomena of conflict, to diagnose conflicts in an organization and to reflect their attitude and the effects of their interventions. They know basic methods of conflict resolution and mediation and understand how they can be applied.
Notes	

Syllabus (7) - 2

Course Title	Social Conflict 2
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organization-Development and Consulting
Course Duration	5 days as one complete module
ECTS	5 credits, i.e. 40 contact hours, independent work 90 hours = 130 hours, (preparation for this module needs 50 hours, follow up work 40 hours)
Lecturer	PD Dr.habil. Friedrich Glasl , Prof. University Salzburg, Austria. Business consultant, OD-consultant and recognized mediator Trigon Entwicklungsberatung, Graz, Austria
Course Purpose	To deepen the holistic knowledge and understanding of conflict dynamics and to enable students to intervene in conflicts within organizations effectively.
Course Prerequisites	Sufficient knowledge and understanding of German and/or English language
Course Format	Lectures / case studies / discussions / role plays and structured exercises / artistic methods / reading books and articles
Evaluation	Presence and activity –20% Practical exercises – 30% Presentations – 10% Final examination : 40% All: 100%

<p>Obligatory Literature</p>	<p>R.B. Bush/J. Folger: The Promise of Mediation. San Francisco 1994</p> <p>J. Folberg/A. Taylor: Mediation. San Francisco 1984</p> <p>F. Glasl: Konfliktmanagement. Bern/Stuttgart/Wien 2004 – does exist in Russian language, too</p> <p>F. Glasl/D. Weeks: Die Kernkompetenzen für Mediation und Konfliktmanagement. Stuttgart 2008</p> <p>M. Rosenberg: Nonviolent communication. Del Mare CA 1999 (or in German language: Gewaltfreie Kommunikation. Paderborn 2001</p> <p>Ch. Thomann: Emotionen – Die Rolle der schwierigen Gefühle bei der Auflösung zwischenmenschlicher Konflikte. In: R. Ballreich/ M. Fröse/H. Piber (Hg.): Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement. Bern/Stuttgart 2007, pp.449-464</p>
<p>Supplementary Literature and Other Supporting Material</p>	<p>R. Ballreich/M. Fröse/H. Piber: Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement. Bern/Stuttgart 2007</p> <p>Ch. Besemer: Mediation. Baden 1995</p> <p>F. Glasl: Konflikt, Krise, Katharsis. Stuttgart 2008 – this book exists in Russian language, too</p> <p>D. Weeks: The Eight Essential Steps to Conflict Resolution. New York 1992</p>
<p>Learning Outcomes</p>	<p>The students have a solid understanding of the contingency model of conflict management and mediation. They are able to design a process of conflict resolution within an organization and can apply basic methods for mediation and conflict management. They can reflect and evaluate their interventions and their attitudes.</p>

Syllabus Organization Consulting in Non-Profit Organizations

Course Title	Organization Consulting in Non-Profit Organizations
Course Code	
Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Curriculum Master Social Science in Organization Development and Consulting
Course Duration	5 days, Every day 9:00 a.m. to 6:00 p.m.
ECTS	
Lecturer	Jacob Bijkerk
Course Purpose	Understanding the specific requirements of OD in Non-Profit-Organizations, Design-skills for OD-processes in this field: hospitals, schools, governmental organizations, cultural institutions, institutions of civil society
Course Prerequisites	Organization I and II and OD I
Course Format	Lectures / case studies / discussions / exercises in diagnosing and designing / reading books and articles
Evaluation	Presence and activity –20% Practical exercises – 30% Presentations – 10% Final examination : 40% All: 100%
Obligatory Literature	Badelt C. (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation. 4., überarb. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2007 Simsa, R. Patak M.: Leadership in Nonprofit-Organisationen. Die Kunst der Führung ohne Profitdenken. Wien Linde 2008 Sander G. Bauer E.: Strategieentwicklung kurz und klar. Das Handbuch für

	<p>Non profit-Organisationen. Bern 2006</p> <p>Budäus D.: Public Management: Konzepte und Verfahren zur Modernisierung öffentlicher Verwaltungen. Wien 1994</p> <p>Proeller I. Schedler K.: New Public Management. UTB, Stuttgart 2009</p>
Supplementary Literature and Other Supporting Material	<p>Haeske-Seeberg H.: Handbuch Qualitätsmanagement im Krankenhaus: Strategien, Analysen, Konzepte. Kohlhammer 2007</p> <p>Fink A. Siebe A.: Handbuch Zukunftsmanagement. Werkzeuge der strategischen Planung und Führung. Campus 2006</p>
Learning Outcomes	<p>Experience based understanding of trends in the public sector in Central and Western Europe,</p> <p>Ability to make designs for consulting in these organizations,</p> <p>Strengthening the market- and client-orientation of these organizations,</p> <p>Designing strategic plans for reforms in the public sector,</p> <p>Improving the efficiency and effectiveness of these organizations</p>

(17)

სასწავლო კურსის დასახელება	მეცნიერული მუშაობის მეთოდები
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	<p>სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, ორგანიზაციის განვითარების და კონსულტირების საერთაშორისო ინტერდისციპლინური სამაგისტრო პროგრამა (MA), II კურსი, III სემესტრი.</p> <p>სავალდებულო</p>

სასწავლო კურსის ხანგრძლივობა	სასწავლო კურსი "მეცნიერული მუშაობის მეთოდები" მოიცავს აკადემიური წლის ერთ სემესტრს.
ECTS	5 კრედიტი
ლექტორი	თათია ქართლელიშვილი
სასწავლო კურსის მიზანი	კურსი მოიცავს რაოდენობრივი და თვისობრივი კვლევის დაგეგმვის, ჩატარებისა და მონაცემების ანალიზის საკითხებს. კურსი გამიზნულია სადოქტორო პროგრამის სტუდენტებისთვის და მიზნად ისახავს სოციალური კვლევის მეთოდების თეორიული ცოდნისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარებას.
სასწავლო კურსის შინაარსი	<p>“მეცნიერული მუშაობის მეთოდები” კურსი მიმდინარეობს ინტერაქციური ლექციებისა და სტუდენტთა პრაქტიკული მუშაობის სახით. სწავლება მიმდინარეობს სტუდენტზე ცენტრირებული მიდგომით და ეფუძნება სტუდენტების მათალ ჩართულობას და პასუხისმგებლობას. კურსის განმავლობაში განხილული იქნება შემდეგი საკითხები:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. გამოყენებითი სოციალური კვლევის მეთოდები; 2. კვლევის რაოდენობრივი და თვისობრივი მეთოდები 3. კვლევის გეგმის შედგენა და საკვლევი საკითხის ფორმულირება; 4. რაოდენობრივი კვლევის ბუნება; 5. შერჩევის აგება; 6. სტრუქტურული ინტერვიუს ინსტრუმენტის, კითხვარის შედგენა; 7. სტრუქტურული ინტერვიუს ინსტრუმენტის, კითხვარის შედგენა; 8. კითხვარის შეფასების ეტაპები; 9. კონტენტანალიზი; 10. მეორადი ანალიზი და ოფიციალური სტატისტიკა; 11. რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზი; 12. რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზი; 13. რაოდენობრივი მონაცემების ანგარიშის სტრუქტურა; 14. სიდმისეული ინტერვიუ; 15. ფოკუს-ჯგუფები; 16. Participatory action research.

	<p>17. თვისობრივი კვლევის ჩატარება ვირტუალურ სივრცეში;</p> <p>18. თვისობრივი მონაცემების ანალიზის პროცესი.</p> <p>19. თვისობრივი კვლევის გეგმის დაწერა;</p> <p>20. თვისობრივი კვლევის ანგარიშის დაწერა;</p> <p>21. თვისობრივი/რაოდენობრივი დაყოფის მიღმა;</p> <p>22. შერეული მეთოდის კვლევა: თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევის კომბინირება;</p> <p>23. ევრისტიკის პრინციპები კვლევაში;</p> <p>24. სოციალური კვლევის “დაწერა”.</p>
შეფასება	<p>შეფასება მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს:</p> <p>დასწრება - 10%;</p> <p>სემინარები – 10%</p> <p>2 შუალედური შეფასება - 40%;</p> <p>საბოლოო შეფასება - 40%.</p>
გამოყენებული ლიტერატურა	<p>1. Bryman A. (2008) “Social Research Methods”, OXFORD University Press;</p> <p>2. Liamputtong P., Ezzy Douglas. (2005) “Qualitative Research Methods”, OXFORD University Press.</p>
სწავლის შედეგი	<p>სტუდენტს განუვითარდება შემდეგი კომპეტენციები:</p> <p>ცოდნა და გაცნობიერება: მიიღებს ცოდნას სოციალური კვლევის მეთოდების გამოყენების შესახებ, გააცნობიერებენ კვლევის ინსტრუმენტზე მუშაობას, მონაცემების მოპოვებასა და ანალიზს.</p> <p>კომუნიკაციის უნარი: მოცემული დარგის ფარგლებში შეიძენს პროფესიული კომუნიკაციის უნარს.</p> <p>სწავლის უნარი: განუვითარდება არამარტო მიწოდებული შინაარსის დასწავლის, არამედ სწავლის სწავლის უნარი.</p> <p>ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი</p> <p>დასკვნის უნარი</p>

შენიშვნები:

❖ სემინარები ჩატარდება წინა ლექციაზე განვლილი მასალის წერითი გამოკითხვის და პრაქტიკული გამოყენების სახით. წერითი გამოკითხვა ჩატარდება 10 კითხვიანი ტესტის სახით, რომელიც მოიცავს როგორც ღია, ასევე დახურულ კითხვებს;

- ❖ კოლოქვიუმები ჩატარდება განვლილი მასალის საფუძველზე 20 კითხვიანი ტესტის (ღია და დახურული კითხვები) და მოკლე ესსეის წერის სახით;
- ❖ გამოცდა ჩატარდება განვლილი მასალის საფუძველზე 40 კითხვიანი ტესტის სახით (ღია და დახურული კითხვები);
- ❖ **სემინარები და კოლოქვიუმი აღდგება მხოლოდ ლექტორის წინასწარი გაფრთხილების შემთხვევაში;**
- ❖ იმ შემთხვევაში თუ სტუდენტი საპატიო მიზეზის გამო ვერ ესწრება გამოცდას, ლექტორი წინასწარ უნდა იცოს გაფრთხილებული ამის შესახებ. სტუდენტს საპატიო გაცდენის შემთხვევაში დამატებით გამოცდაზე გასვლის საშუალება მიეცემა. **დამატებითი გამოცდა იქნება მხოლოდ ერთი.**

კოლოქვიუმზე ან გამოცდაზე გადაწერის მიზნით კონსპექტის, წიგნის, სტუდენტის ნაწერის და სხვა მასალის გამოყენების ან კარნახის შემთხვევაში სტუდენტს ჩამოერთმევა ნაწერი და ავტომატურად გაუფორმდება "0" ქულა. ამ შემთხვევაში გამოცდის ნიშანი აღდგენას არ ექვემდებარება.

(18)

State University Tbilisi, Faculty of Social and Political Sciences

Course Title	Philosophical and Ethical Basis of Consultation
Course Code	

Course Status	Faculty of Social and Political Sciences, Master Program Organization-Development and Consulting
ECTS	5
Lecturer	Prof. Dr. Nodar Belkania , Prof. State University Tbilisi, Georgia. Dean of the Faculty of Social and Political Sciences.
Course Purpose	Giving a philosophical and ethical context, based on humanistic principles, to the practical work of organization consultants.
Course Prerequisites	Sufficient knowledge and understanding of German and/or English language
Course Format	Lectures / case studies / discussions / role plays and structured exercises / artistic methods / reading books and articles
Evaluation	<p>Presence and activity –20%</p> <p>Practical exercises – 30%</p> <p>Presentations – 10%</p> <p>Final examination : 40%</p> <p>All: 100%</p>
Obligatory Literature	<p>R. Ballreich/F. Glasl: Mediation in Bewegung. Stuttgart 2007</p> <p>J. Borysenko: Das Buch der Weiblichkeit. München 2001</p> <p>F. Glasl: Konflikt, Krise, Katharsis. Stuttgart 2008</p> <p>F. Glasl/B. Lievegoed: Dynamische Unternehmensentwicklung. Bern/Stuttgart/Wien 2004 (also in Russian language)</p> <p>G. Hofstede: Cultures and organizations. London 1991</p> <p>B. Lievegoed: Lebenskrisen – Lebenschancen. München 1991</p> <p>G. Morgan: Images of Organization. London etc. 1986</p>

	R.Steiner: Die Philosophie der Freiheit.Rudolf-Steiner-Gesamtausgabe Nr.4 R. Treichler: Die Entwicklung der Seele im Lebenslauf. Stuttgart 1981
Supplementary Literature and Other Supporting Material	R. Ballreich/M. Fröse/H. Piber: Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement. Bern/Stuttgart/Wien 2007 F. Glasl/T. Kalcher/H. Piber (Hg.): Professionelle Prozessberatung. Bern/Stuttgart/Wien 2008 M. Habecker: Ken Wilber – die integrale (R)evolution. Frankfurt 2007 G. Hofstede: Organizations and Culture. London 1991
Learning Outcomes	
Notes	

(19)

სასწავლო კურსის დასახელება	SPSS – (Statistical Package for Social Sciences)
სასწავლო კურსის კოდი	
სასწავლო კურსის სტატუსი	სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, მაგისტრატურის I კურსი, სავალდებულო კურსი სამაგისტრო პროგრამის – გამოყენებითი სოციალური ფსიქოლოგია

სასწავლო კურსის ხანგრძლივობა	ერთი სემესტრი.
ECTS	5 კრედიტი: 35 საკონტაქტო საათი, 90 დამოუკიდებელი
ლექტორი (ლექტორები)	მედეა დესპოტაშვილი, თსუ სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, ფსიქოლოგიის დეპარტამენტი. ტელ.: (897)377311; ელ.ფოსტა: მედეა.დესპ@ყაპოო.გომ
სასწავლო კურსის მიზანი	კურსი მიზნად ისახავს რაოდენობრივი კვლევის შედეგების სტატისტიკური დამუშავებისა და ანალიზის სწავლებას. კურსი ეფუძნება ძირითადი სტატისტიკური ტესტების განხილვას, მათ გამოყენებას პრაქტიკული მონაცემების დამუშავებისას.
სასწავლო კურსის შესწავლის წინაპირობები	<ol style="list-style-type: none"> 1. კვლევის მეთოდების და რაოდენობრივი კვლევის მონაცემთა დამუშავების სტატისტიკური მეთოდების ცოდნა. 2. ინგლისური ენის ცოდნა.
სასწავლო კურსის ფორმატი	ლექცია 22 საათი, კოლოქვიუმები 8 საათი, კონსულტაცია.
სასწავლო კურსის შინაარსი	იხ. დანართი
შეფასება	<p>დასწრება - 10%</p> <p>სემინარები - 20%: ჩატარდება წერის სახით, სადაც სტუდენტები თითოეულ ლექციაზე წარმოდგენილი თეორიული მასალის მიხედვით შეასრულებენ პრაქტიკულ სამუშაოს.</p> <p>3 კოლოქვიუმი - 30%: ჩატარდება წერის სახით, სადაც სტუდენტები წარადგენენ წერილობით ნაშრომს - თეორიული მასალის მიხედვით შესრულებული პრაქტიკული პროექტი, თეორიული მასალის მიხედვით შეასრულებენ პრაქტიკულ სამუშაოს.</p> <p>საბოლოო შეფასება - 40%: ჩატარდება წერის სახით, სადაც სტუდენტები წარადგენენ წერილობით ნაშრომს - თეორიული მასალის მიხედვით შესრულებული პრაქტიკული პროექტი, თეორიული მასალის მიხედვით შეასრულებენ პრაქტიკულ სამუშაოს.</p>
სავალდებულო ლიტერატურა	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press;
დამატებითი ლიტერატურა და სხვა სასწავლო მასალა	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press;

სწავლის შედეგები	კურსის მოსმენის შედეგად სტუდენტები გაეცნობიან რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების დამუშავების სპეციფიკას. შეძლებენ მონაცემთა პრაქტიკულ დამუშავებას და შეძენილი ცოდნის გამოყენებას სამაგისტრო შრომაზე მუშაობის პროცესში. ტრანსფერული: ანალიზის, დროის დაგეგმვის, ჯგუფში მუშაობის, პრეზენტაციის., კრიტიკული აზროვნების
სწავლებისა და სწავლის მეთოდები	დისკუსია, ჯგუფური მუშაობა, მასალის მიწოდება ხდება ახსნა-განმარტებით, მონაცემთა გამოთვლა ხდება კვლევის და დემონსტრირების მეთოდების გამოყენებით. სტუდენტმა უნდა გამოიყენოს წიგნზე მუშაობა და წერიტი მუშაობა. გარდა ამისა, კურსში ჩართულია ელექტორული სწავლების ელემენტები კურსის პორტალზე.
სასწავლო კურსის გავლასთან დაკავშირებული დამატებითი პირობები	5 გაცდენაზე მეტი არ დაიშვება, ვერ მიიღებთ კრედიტს დავალეების დაგვიანება არ დაიშვება, ვერ მიიღებთ შეფასებას, თუმცა, ძალიან მნიშვნელოვანია დავალეების განხილვაზე დასწრება და თქვენი ჯგუფელების დაშვებული შეცდომების გამოსწორებაზე მუშაობა მობილური ტელეფონები გამორთული უნდა გქონდეთ

დანართი 2

N	ლექციის/სემინარის/პრაქტიკუმის/ლაბორატორიული სამუშაოს და ა. შ. თემა	ლიტერატურა (შესაბამისი გვერდების მითითებით)
1	რაოდენობრივი ცვლადების ტიპები	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 78-114
2	სტატისტიკური ტესტის შერჩევა	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press (გვ. 134-149)
3	ორ შერჩევას შორის საშუალოების შედარება	Kinnear P. R.,

		Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 155-168
4	ცდის პირებს შორის ერთ ფაქტორიანი ექსპერიმენტი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 178-189
5	ცდის პირებს შორის მრავალ ფაქტორიანი ექსპერიმენტი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 194-213
6	ცდის პირებს შიდა ექსპერიმენტი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 217-232
7	შერეული დიზაინის ექსპერიმენტი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 245-253
8	შუალედური შეფასება #1	

9	ცვლადებს შორის კავშირის გაზომვა	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 267-285
10	მონაცემთა რეგრესიული ანალიზი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 292-317
11	მონაცემთა წრფივი (Loglinear) ანალიზი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 322-337
12	მონაცემთა წრფივი (Loglinear) ანალიზი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 322-337
13	მონაცემთა დისკრიმინაციული ანალიზი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 341-354

14	მონაცემთა დისკრიმინაციული ანალიზი	Kinnear P. R., Gray C. D., (2000) "SPSS for Windows" University of Aberdeen Press გვ. 341-354
15	შუალედური შეფასება #2	

შედეგების რუკა

№	სასწავლო კურსის სახელწოდება	ცოდნა და გაცნობიერება;	ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი;	დასკვნის უნარი;	კომუნიკაციის უნარი;	სწავლის უნარი;	ღირებულებები.
1.	საწარმოს ეკონომიკის საფუძვლები Foundations of Enterprise Economics	x	x		x	x	
2.	ორგანიზაციის თეორია I Organization Theories I	x	x		x	x	
3.	ჯგუფის დინამიკა Group dynamics						
4.	ორგანიზაციის თეორია II Organization Theories II	x	x	x	x	x	x
5.	ორგანიზაციის განვითარება I Organization development I						
6.	ბიოგრაფიკა Biographic	x	x	x	x	x	
7.	ინტერპერსონალური კომუნიკაციის ფსიქოლოგია Psychology of Interpersonal Communication	x	x	x	x	x	x

8.	საკონსულტაციო საუბრები, Coaching I						
9.	პროექტის ციკლის მართვა Project Management						
10.	ორგანიზაციის განვითარება II Organization development II						
11.	ადამიანური რესურსების განვითარება Human Resource Development (HR)	X	X	X	X	X	X
12.	ბაზარზე ორიენტირებული ორგანიზაციის განვითარება Market-oriented Organization Development						
13.	საკონსულტაციო საუბრები, Coaching II						
14.	სოციალური კონფლიქტები I Social Conflicts I						
15.	სოციალური კონფლიქტები II Social Conflicts II						
16.	ორგანიზაციის კონსულტირება არაკომერციულ ორგანიზაციებში Organization Consulting in Non-Profit Organizations						
17.	მეცნიერული მუშაობის მეთოდები Scientific Research Methods	X	X	X	X	X	
18.	კონსულტირების ფილოსოფიური და ეთიკური საფუძვლები Philosophical and Ethical Basis of Consultation	X	X		X	X	X
19.	SPSS	X	X	X	X	X	X