

SƏRBƏST İNKİŞAF

2-ci nəşr



İnkışafınıza kömək
edəcək, karyeranızı və
həyatınıza nəzarət
imkanı yaradacaq
məsləhət, alət
və üsullar

Fiona Elza Dent

"Sərbəst inkişaf müasir dövrün işçiləri üçün çox mühüm bir bacarıqdır. Bu kitab hər kəsin öz həyat və karyerası ilə bağlı arzularında şüurlu və dürüst olması tələbini ortaya qoyaraq onlara öz inkişafı üçün şəxsən məsuliyyət daşımağı öyrədir".

**Aleks Davda, Halt
Beynəlxalq Biznes
Məktəbində müştərilərlə
iş üzrə direktor**

"Yığcam, praktik və çox əlçatandır. Müasir dövrün iş yerində xüsusilə aktual olan bu kitab bütün peşə sahiblərinə öz gələcəyini idarə etməkdə köməklik göstərir".

**Hanna Prist, "Mind Gym"
şirkətində strateji qərarlar
üzrə direktor**

"Sərbəst inkişaf üzrə lakonik və aydın təlimatlarla zəngin bir kitabdır. Əlinizin altında olduqdan sonra növbəti addım hərəkətə keçməkdir".

**Meri Holms,
"Development Solutions"
şirkətinin direktoru**

SƏRBƏST İNKİŞAF

**COPYRIGHT
NOTICE**
Please Read

The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved.

The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are **STRICTLY PROHIBITED** unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is **STRICTLY PROHIBITED** unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.



**MANAGEMENT
POCKETBOOKS**

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

MÜNDƏRİCAT



GİRİŞ

Sərbəst inkişaf nə deməkdir; siz və gələcəyiniz; yeni və həyacanverici sınaqlar

5



NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

Niyə müəssisələr sərbəst inkişafı İR strategiyalarına onun bir hissəsi olaraq daxil edir?; praktik nümunə; maneələr; faydalar; ilk addım

11



SƏRBƏST İNKİŞAF ÜÇÜN MODEL

Bizim modelin də göstərdiyi kimi, sərbəst inkişaf inteqrasiya edilmiş və interaktiv proses olmalıdır

27



SƏRBƏST İNKİŞAFIN KƏNAR AMİLLƏRİ

Biznes məqsədləri və digər kənar amillərin sizin inkişafınıza necə təsir göstərməsi və başqalarının ("təkmilləşmə şəbəkəsi") bunda oynayacağı rol

31



ÖZÜNÜTƏHLİL

Gələcəyinizə dair effektiv qərarların verilməsi sizin özünütəhlil bacarığınızı "SWOT", iş analizi ("iş ağacı"), bacarıqların yoxlanması, performansla dair rəylər və s. vasitəsilə artırmağınızdan asılıdır

55



DÜŞÜNME

Qavrayışlarınız barədə düşünməyiniz sizə gələcəyinizlə bağlı yeni seçim və fərsətlərə yol açacaq; bu fəsil sizə özünüza verməli olduğunuz sualları, rəyi strukturlaşdırmağın və almağın yollarını, gələcəyi vizuallaşdırmağın yolunu göstərir

79



FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

Məqsədlərin müəyyənləşdirilməsi və məqsədyönlülüyünüz ilə motivasiyanızın ölçülməsi

97



XÜLASƏ

107





GİRİŞ

GİRİŞ

MÜƏLLİF QEYDİ



Bu kitabı yazmaq sərbəst inkişaf sahəsində mənim üçün çətin, lakin faydalı və maraqlı təcrübələrdən biri olmuşdur.

İlk nəşri yazanda bütöv bir kitabı təkbəşinə yazmaq fikri məni lap qorxutmuşdu, xüsusilə də bu səbəbdən ki, yazı bacarıqlarım (daha doğrusu, onların olmaması!) haqqında özünü gerçəkləşdirən bir proqnoza malik idim. Bundan əvvəl iki müəlliflə birlikdə kitab yazmışdım, bu təcrübəm də belə bir zəifliyimə meydan oxumaqda mənə çox kömək etdi. Bununla belə, həmişə hiss edirdim ki, əsl hünər kitabı tamamilə təkbəşinə yazmaq olacaq.

O vaxtdan 15 il keçir və mən hazırda 11 kitabın müəllifiyəm: onlardan 4-nün tək müəllifi, 7-nin isə həmmüəllifiyəm.

GİRİŞ

SƏRBƏST İNKİŞAF NƏ DEMƏKDİR



Sərbəst inkişaf elə bir prosesdir ki, burada öz inkişafınıza görə **siz** məsul olursunuz və onu özünü idarə edirsiniz.

Hələ XVI əsrdə Qaliley demişdi:

"İnsana nəyisə öyrədə
bilməzsiniz. Yalnız onu özündə kəşf
etməyə kömək edə bilərsiniz".

GİRİŞ

UĞURUN QAZANILMASI



Corc Bernard Şou demişdir:

"Bu dünyada uğur qazananlar
hərəkətə keçən, istədikləri şərtləri
axtaran, tapa bilməyəndə isə onları
yaradan insanlardır".

Bir qədər idealist fikir ola bilər, amma bəlkə də, sərbəst inkişaf insanlara uyğun şərtləri
tapmağa və ya yaratmağa kömək etməyin bir yoludur!

GİRİŞ

SİZ VƏ GƏLƏCƏYİNİZ



Özünüə sual verə bilərsiniz: "Həyatımda bu qədər çox şey varkən niyə sərbəst inkişaf?"

MƏSƏLƏ BURASINDADIR Kİ:

- Şəxsi həyatınızda və işinizdə indiyədək əldə etdikləriniz sizi, həqiqətən, qane edirmi? Daha çox şeyə nail ola bilərdinizmi?
- Daha çox şey əldə etmək istəyirsinizmi?
- Həyatda həmişə etmək istədiyiniz, lakin heç vaxt əlinizin çatmadığı nə(lər)sə varmı?
- Əldən buraxdığınız fərsətlər varmı?

İndi bununla bağlı hərəkətə keçməyin tam vaxtıdır. Sərbəst inkişaf məhz **öz** gələcəyinizə görə məsuliyyət daşımaq deməkdir!

GİRİŞ

YENİ VƏ HƏYƏCANVERİCİ SINAQLAR



Çox sayda müəssisə sərbəst inkişafı şirkətin idarəetmə üzrə inkişaf strategiyasına daxil edir. Onlar işçi heyətini öz inkişafına görə məsul olmağa və onu idarə etməyə fəal şəkildə təşviq etmək istəyir. Axı işçilər istənilən müəssisənin ən vacib aktividir.

Əlbəttə ki, bu, müəssisənin öz işçilərinin inkişafı üçün məsuliyyətdən boyun qaçırması demək deyil; müəyyən mənada, bu, İR üçün bir qədər çətin vəziyyət yaradır. Sərbəst şəkildə inkişaf edən bir insan üçün yeni və həyəcanverici sınaqlar mövcuddur.

Bu kitab sərbəst inkişaf prosesi ilə bağlı ümumi təsəvvür formalaşdırır və insanlara hərəkətə keçməkdə kömək etmək üçün bir sıra praktik çalışmalar təqdim edir. Sərbəst inkişafda uğur qazanmış və prosesə həvəslə qoşulan insanlarla bağlı bir neçə praktik nümunə və araşdırma nəticələri ilə də tanış olacaqsınız.



NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

NİYƏ MÜƏSSİSƏLƏR BUNUNLA MƏŞĞUL OLUR?



Adətən, İR mütəxəssisləri öz insan resursları strategiyalarına sərbəst inkişafı daxil etməyin burada və növbəti səhifələrdə qeyd olunan bir və ya bir neçə səbəbini qeyd edirlər.

1. Aşağıdakılardan bəziləri daxil olmaqla, karyera modellərində həm təşkilati, həm də fərdi baxımdan dəyişikliklər:
 - müəssisələr performansın qiymətləndirilməsi üzrə daha sərt meyarlar tətbiq edir;
 - karyera inkişafının daha qısa və daha az proqnozlaşdırıla bilən yolları var;
 - "portfel karyerası"na (fərqli müəssisələrlə əməkdaşlıq) daha çox üstünlük verilir, nəinki bir müəssisə daxilində davamlı vəzifə yüksəlişinə;
 - şirkətlər arasında yüksək dərəcədə qeyri-sabitlik var;
 - idarəetmə istedadı erkən müəyyən edilir və ardınca vəzifə yüksəlişi gəlir;
 - iş etibarsızlığı artır.

"Karyera yolu deyə bir şey yoxdur, sadəcə, bu yolu salmaq üçün sərt və formasız qənbər daşlar var və siz onları yola özünüz döşəməlisiniz".

Dominik Kedberi

NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

NİYƏ MÜƏSSİSƏLƏR BUNUNLA MƏŞĞUL OLUR?



2. Müəssisələrdə işçiləri yeni idarəetmə bacarıq və qabiliyyətlərini öyrənməyə çağırırlar:
- "situasiyaya kompleks baxış" bacarığının tətbiqi, təxəyyüldən istifadə və innovativ yanaşma;
 - darprofilli mütəxəssislikdən genişprofilli mütəxəssisliyə keçmək bacarığı – müəssisəyə hərtərəfli baxışa malik fərd;
 - müstəsna iş bacarıqları: komanda işi, təsiretmə və şəxslərarası ünsiyyət bacarıqları;
 - liderlik bacarıqları, dəyişiklik və çətinliklərin öhdəsindən gəlmək bacarığı;
 - mədəniyyət fərqliliyi və müxtəlifliyə qarşı həssaslıq;
 - məsafədən işləmək bacarığı.

NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

NİYƏ MÜƏSSİSƏLƏR BUNUNLA MƏŞĞUL OLUR?



3. Həm təşkilati, həm də fərdi səviyyədə daimi dəyişiklik bugünkü iş dünyasında idarə etməli olduğumuz bir haldır:
- **fərdi dəyişiklik**
 - zamanla ayaqlaşmaq üçün davamlı təkmilləşmə və inkişaf;
 - ötürülə bilən bacarıqların qazanılması zərurəti;
 - işçilərdən öz inkişafına "sahib çıxmaq" gözləntisi;
 - **təşkilati dəyişiklik**
 - işçilərin inkişafı onların təşkilati dəyişikliyin öhdəsindən gəlmək bacarığını artırır;
 - **öyrənən və təkmilləşən müəssisə**
 - müəssisənin rəqiblərindən daha sürətli öyrənmə bacarığı onun yeganə dayanıqlı rəqabət üstünlüyüdür.

NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

TƏŞKİLATI DƏYİŞİKLİK



Müəssisələrdə işçilərin alışdığı mühit sürətlə dəyişməyə davam edir və keçmişdəki təşkilati həyatın xüsusiyyətləri gələcək üçün artıq müəyyən deyil.

Dünən

- İyerarxiya və nəzarət
- Müəssisənin öz işçilərini inkişaf etdirməsi
- Vəzifə yüksəlişinin addım-addım baş verməsi
- Karyera inkişafı
- Təlimlərə yönəlmə

Bu gün

- ➔ Matris idarəetməsi və səlahiyyətləndirmə
- ➔ İşçilərin sərbəst inkişafı
- ➔ Vəzifə yüksəlişinin bacarığa/xidmətlərə əsaslanması
- ➔ Şəxsi inkişaf/"portfel karyerası"
- ➔ Öyrənməyə yönəlmə

NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

KARYERA DƏYİŞİKLİYİ



Təşkilati həyatda baş verən dəyişiklik işçilərin öz karyerasını idarə etməsində də dəyişikliklərə yol açır:

Dünən

- Bir müəssisə/iş/karyera

- Konkret bir vəzifəyə
doğru yüksəliş

- Rəsmi təhsil

- Sizin üçün müəyyən edilmiş
inkişaf

- Məşğulluq zamanəti

Bu gün

➔ Bir neçə müəssisə/iş/karyera

➔ Bir sıra alternativ karyera yüksəlişi

➔ Davamlı öyrənmə

➔ İnkişafınız üçün özünüz məsuliyyət
daşıyırsınız

➔ "Portfel karyerası" və məşğulluq

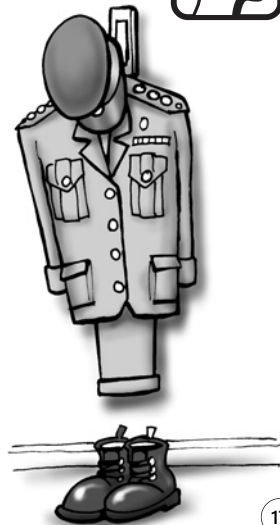
NIYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?



PRAKTİK NÜMUNƏ: SAYMONUN HEKAYƏSİ

Saymon 19 yaşında məktəbi bitirib birbaşa Sandherstdə zabitlər məktəbinin kursant hazırlığına getdi. Səkkiz il ənənəvi ordu karyerasından sonra kifayət qədər gənc yaşda kapitan rütbəsi qazandı. Təəssüf ki, dizinin zədələnməsi onun sevdiyi sahə işlərini icra etmək bacarığını məhdudlaşdırdı və bir müddət masarxası işlədikdən sonra istefa verdi.

Ordudan ayrıldıqdan sonra Saymon uyğun və onu qane edən alternativ iş tapmağa çalışırdı. Eyni zamanda tezliklə başa düşdü ki, inkişafı ilə bağlı bir sıra qərarların sizin əvəzinizə qəbul edildiyi ordudan fərqli olaraq, mülki işlərdə bu məsələlər bir qədər fərqlidir: yəni bu qərarlar artıq onun özündən asılıdır.



NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?



PRAKTİK NÜMUNƏ: SAYMONUN HEKAYƏSİ



Saymon hərbi xidmətdə ikən inkişaf etdirdiyi bir sıra bacarıq və sərişələri Stüart (artıq onu mentoru olaraq qəbul edib) və digər tanışlarının köməyi ilə müəyyənləşdirməyə və fərqi nə varmağa başladı. Səkkizillik karyerasına nəzər salaraq müəyyən etdi ki, gələcək karyerasında ona kömək edə biləcək bir sıra sahələr üzrə təcrübə toplayıb: liderlik, insanları idarə etmək, qərar vermə, problemlərin həlli, başqalarına təsir göstərmək, təqdim etmə və insanları inkişaf etdirmək bacarıqları.

Saymon başqaları ilə yanaşı, Stüartla da müzakirə apararkən təlim və inkişaf sahəsində karyera qurmağa qərar verdi. Onun ilk iki fürsəti öyrənmə təcrübəsi ilə bağlı oldu. Fırsətlərdən biri bu oldu ki, Saymon təlim üzrə konsultasiya şirkətində bir ildən artıq müddətdə işlədi və satış bacarıqlarını inkişaf etdirdi, lakin ona "işlərin dərinliyinə getməyə" icazə verilməyəndə məyusluq yaşadı.



NIYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?



PRAKTİK NÜMUNƏ: SAYMONUN HEKAYƏSİ

Digər əsas öyrənmə təcrübəsi qısamüddətli sərbəst işləmək oldu. Bu işin nəticəsi onu qane etmədikdə kompüter bacarıqlarının yetərsiz olduğunu başa düşdü, buna görə də yeni avadanlıq və proqram təminatı aldı, vaxtını lazımi bilikləri öyrənməyə sərf etməyə başladı – bunların hamısı gələcəkdə öz faydasını verəcəkdi.

Saymon kömək üçün yenidən Stüarta müraciət etdi və onu Dubayda yerləşən böyük "Middle Eastern" aviashirkətinə təlim meneceri kimi işə götürdülər. Bu şirkətdə işlədiyi müddətdə Saymon böyük təcrübə qazandı, həm də tanışlarından birinin köməyi ilə özünün təlim üzrə konsultasiya şirkətini qurdu. Saymonun həmkarı Brayanın təlim üzrə mükəmməl bir partnyor olduğu üzə çıxdı və zaman keçdikcə o, Saymona daha da irəli getməyə hazır olmaqla bağlı qərar verməkdə kömək etdi.

Lakin ixtisaslaşma əskikliyi indi onun üçün bir çatışmazlığa çevrilir, ona görə də Saymon öz irəliləyişinə kömək edəcək müxtəlif variantları araşdırır!



NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?



PRAKTİK NÜMUNƏ: SAYMONUN HEKAYƏSİ

SƏRBƏST İNKİŞAFLA BAĞLI ƏSAS MƏSƏLƏLƏR

Saymonun hekayəsini sərbəst inkişaf nöqtəyi-nəzərindən maraqlı edən nədir?

- Birinci növbədə, ordunun onu daha qane etmədiyini və karyera ehtiyaclarına cavab vermədiyini qəbullanması.
- Növbəti addımını qərarlaşdırmaq üçün köməyə və dəstəyə ehtiyacı olduğunu başa düşməsi.
- Bacarıqlarının təhlilinə (tətbiq edə biləcəyi bacarıqları hansılar idi?) vaxt ayırması.
- Yeni bacarıqları həm iş yerində (satış bacarıqları), həm də boş vaxtlarında (IT bacarıqları) inkişaf etdirmək fürsətindən yararlanması.
- Riskə gedərək yeni sahələrdə (konsultasiya xidməti və sərbəst işləmək) özünü sınaması, burada üzləşdiyi problemlərin onu ruhdan salmaması və başqa sahələrə keçməsi.
- Yeni təcrübələr qazanmaq üçün imkanlar yaratması: qazandığı bacarıqlardan istifadə edərək konsultasiya şirkətini qurması.
- Nəhayət, daha da irəliləyə bilmək üçün rəsmi təhsilə (ixtisaslaşmaya) ehtiyac duyduğunu başa düşməsi.

Böyük uğurlar qazandığı və mükəmməl peşəkar tarixçəyə malik olduğu ordunun təhlükəsiz mühitini tərk etmək Saymonun öz inkişafı və gələcəyi üçün məsuliyyət daşıyaraq üzləşdiyi bir sınaq idi və o, çətinliklərə baxmayaraq, irəliləməyə davam etdi.

NIYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

PROBLEMLƏR



Müəssisə və ayrı-ayrı işçilərin sərbəst inkişaf proseslərini tətbiq etməsinin bir sıra səbəbləri olsa da, bu proseslər də çətinliklərsiz müşayiət olunmur. Bu yanaşmanı inkişaf fəlsəfəsi kimi tətbiq etmək niyyətində olan hər bir işçi və ya müəssisə həm çətinliklərdən, həm də faydalardan xəbərdar olmalıdır:

- öyrənmə imkanlarına mane ola biləcək iş yükü;
- həm işçilərin, həm də müəssisənin prosesin həyata keçirilməsi ilə bağlı enerji, entuziazm və məqsədyönlülüüyü qoruyub saxlamaqda çətinlik çəkməsi;
- başqaları, xüsusilə də üst və xətti (birbaşa) rəhbərlik tərəfindən dəstəyin olmaması;
- prosesin səmərəliliyinin ölçülməsi ilə bağlı çətinliklər;
- sərbəst inkişafın bəzi formaları ilə əlaqədar yaranan xərclər;
- ümumiyyətlə, bu işə başlanması!

NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

ROL DƏYİŞİKLİKLƏRİ



Sərbəst inkişafı öz inkişaf mədəniyyətinin bir hissəsi olaraq təşviq edən müəssisələr inkişaf üzrə cavabdehliklər baxımından rol dəyişiklikləri də edib:

- **Müəssisə** - məlumat və resurs təminatçısı olaraq
- **Xətti rəhbər** - fasilitator, kouç, mentor, öyrənmə partnyoru olaraq
- **İşçi** - inkişaf fürsətlərini yaradan və onlardan istifadə edən, sonradan yeni bacarıqları tətbiq edən biri olaraq

NIYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

İDARƏETMƏ PAZLI



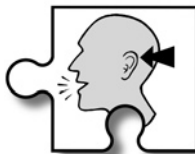
Müəssisədə işçilərin ancaq bir vəzifə (funksiya) və ya ixtisasla kifayətlənə biləcəyi günlər geridə qalıb. İndiki iş dünyasında insanların üzləşdiyi hazırkı reallıq onlardan çoxfunksiyalı olmağı tələb edir. Reallıq işçilərin dörd funksiyanın hər birini effektiv şəkildə yerinə yetirmək üçün bacarıq və səriştələri inkişaf etdirməli olduğu bir pazla bənzəyir:



Darprofilli işçi



Genişprofilli işçi



Şəbəkələşən işçi



Müstəqil işçi

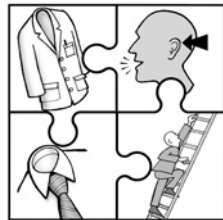
NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

MÜƏSSISƏNİN İŞÇISI



Beləliklə, dörd funksiyanın hər birini effektiv şəkildə həyata keçirmək, əslində nə deməkdir?

- **Darprofilli işçi** – hər kəs hansısa sahə üzrə ixtisaslaşmalıdır (məsələn, mühasibatlıq, informasiya texnologiyaları, marketing, veb-dizayn və s.).
- **Genişprofilli işçi** – işçi çoxfunksiyalı komandalarda işləmək, təşkilati konteksti başa düşmək və bir sıra məsələlərin müzakirəsində öz mövqeyini qoruya bilmək üçün yetərli səviyyədə ümumi biznes biliklərinə malik olmalıdır.
- **Şəbəkələşən işçi** – komandalarda işləmək və konkret bir işçi qrupunuzdan kənarda da yeni əlaqələr yaradaraq effektiv ünsiyyət qurmaq bacarığı vacibdir.
- **Müstəqil işçi** – müasir müəssisələrdə uğurlu işçi müstəqildir və təşkilati həyatın bütün sahələrində öz üzərinə cavabdehlik götürür.



Əsas məsələ bütün parçaları bir-birinə uyğunlaşdırma bilməkdir!



NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?

PRAKTİK NÜMUNƏ



Davamlı peşəkar inkişaf (DPI) sərbəst inkişafın əsas hissəsi və uğurlu, qanededici karyeranın başlıca komponentidir.

Üç ildən çoxdur ki, Sunita terapevt işləyir. O, beşillik universitet təhsilindən sonra bakalavr dərəcəsini alıb, tam ixtisaslı terapevt olmaq üçün daha 5 il staj keçib. Həmin müddət ərzində uşaq sağlamlığı, cinsi və reproduktiv sağlamlıq, mamalıq və ginekologiya üzrə əlavə təhsil alaraq bir neçə diplom və sertifikat sahibi olub. Sunita başa düşürdü ki, öz bacarıqlarını genişləndirmək üçün müxtəlif sahələrdə ixtisaslaşaraq tibbi təhsilinə əlavə dəyər qatmalıdır.

Hazırda o, ümumi terapiya üzrə təlimçi kimi ixtisaslaşmaq üçün tədris proqramına qatılaraq tibbi təhsilinə əlavə dəyər qatmağa davam edir.

Sunita anlayır ki, bir həkim kimi, öz uğurları ilə kifayətlənə bilməz; o, zamanla ayaqlaşmalıdır. Bundan əlavə, məqsədyönlü şəkildə "sərbəst inkişaf edən biri kimi", indi başqalarına da öz potensiallarını üzə çıxarmağı öyrətmək istəyir.

NİYƏ MƏHZ SƏRBƏST İNKİŞAF?



İLK ADDIM

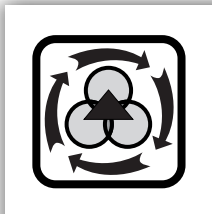
ÇALIŞMA İDEYASI

Sərbəst inkişafınızı idarə etmək istədiyinizə qərar verdikdən sonra fikir, ideya və planlarınızı qeydə almaq üçün bir sistemə ehtiyacınız olacaq. Yəni ilk addım olaraq, **inkişafınızın qeydiyyat jurnalını tutacaqsınız.**

Hər şeydən əvvəl, necə öyrənmək istədiyinizi və irəliləyişinizi, düşüncə və ideyalarınızı ən optimal şəkildə necə qeyd edə biləcəyiniz barədə düşünün.

Sadə bir bloknot da sizin üçün yetərli ola bilər, yaxud şəxsi orqanayzerinizdə, ya da kompüterinizdə inkişaf jurnalı tuta bilərsiniz. Unutmayın: hansı variantı seçirsinizsə seçin, əsas odur ki, **sizə** faydası olsun.

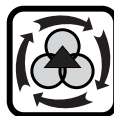
Bu kitabda təqdim edilən çalışma və tövsiyələrdən irəli gələ biləcək vacib fikir və ideyaları bu jurnalə qeyd edin.



SƏRBƏST İNKİŞAF ÜÇÜN MODEL

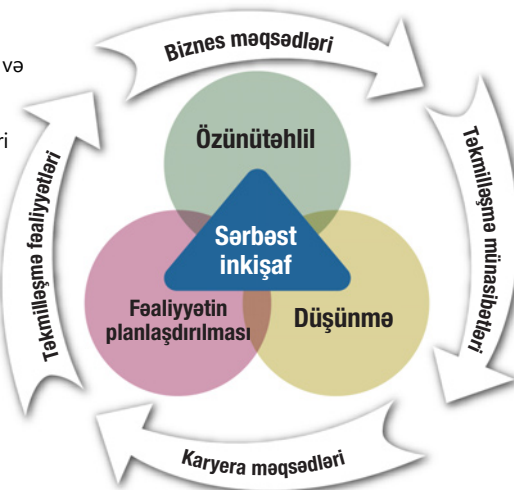
SƏRBƏST İNKİŞAF ÜÇÜN MODEL

İNTERAKTİV PROSES



Sərbəst inkişaf prosesi kompleks və interaktiv bir prosesdir: bu mənada kompleks prosesdir ki, digər təşkilati və biznes prosesləri ilə əlaqəli olmalı və bu mənada interaktivdir ki, başqalarını da işə cəlb etməlidir.

Sağdakı model sərbəst inkişaf dövrəsində iştirak edən fərqli prosesləri əks etdirir.



SƏRBƏST İNKİŞAF ÜÇÜN MODEL

KƏNAR AMİLLƏR



Sərbəst inkişaf modelinin "kənar haşiyə"si insanın öz inkişafını idarə edərkən nəzərə ala biləcəyi dörd kənar amili müəyyən edir.

Biznes məqsədləri bütün prosesin açarıdır. Müəssisənizin strategiyası və məqsədlərini yaxşı başa düşməyiniz sizə öz təkmilləşmə və inkişaf ehtiyaclarınızı təşkilati kontekstə uyğunlaşdırma bilməyinizə kömək edəcək.

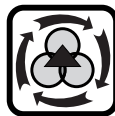
Təkmilləşmə münasibətləri onları öyrənərkən münasibət qurduğunuz və sərbəst inkişafınıza köməklik göstərən bütün insanları əhatə edir.

Karyera məqsədləri nəzərə alınmalıdır, hərçənd onlar zamanla dəyişə bilər. Hərçənd müəyyən bir karyera planınız olsa, inkişafınızın vacib aspektlərinə fokuslana bilərsiniz.

Təkmilləşmə fəaliyyətləri bacarıq və biliklərinizin inkişafı üçün iştirak etdiyiniz təlim və öyrənmə prosesləridir.

SƏRBƏST İNKİŞAF ÜÇÜN MODEL

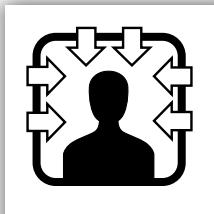
ŞƏXSİ AMİLLƏR



Modelin "nüvə"si sizin, bir fərd olaraq, effektiv şəkildə işə başlamağınız üçün istifadə etməli olduğunuz üç elementi əks etdirir.

- **Özünütəhlil** mövcud güclü və zəif tərəflerinizi, o cümlədən bacarıqlarınızı, səriştələrinizi və s. müəyyənləşdirmə prosesini ehtiva edir.
- **Düşünmə** sizin indi harada olduğunuzu və haraya çatmaq istədiyinizi başqa bir şəxs və ya qrup ilə birlikdə təhlil etdiyiniz bir prosesdir.
- **Fəaliyyətin planlaşdırılması** bütün təhlil və düşüncələri anlamağa, nə edəcəyinizə, necə inkişaf edəcəyinizə və bunu nə vaxt edəcəyinizə qərar verdiyiniz mərhələdir.

Prosesin bu hissəsi, bir fərd olaraq, az qala, tamamilən **sizdən** asılı olsa da, kənar çərçivə, əsasən, başqalarını da ehtiva edir. Əslində, sərbəst inkişaf prosesi başqalarından təcrid olunmuş şəkildə həyata keçirilə bilməz. Ən azı, təkmilləşmə münasibətlərini qurarkən bu işə başqalarını cəlb etməlisiniz. Daha da yüksək səmərəliliyə nail olmaq üçün müəssisəniz dəstək göstərə, istiqamət verə və resurslarla təmin edə bilər.



SƏRBƏST İNKİŞAFIN KƏNAR AMİLLƏRİ

KƏNAR AMİLLƏR

BİZNES MƏQSƏDLƏRİ



Müəssisə, biznes vahidi, şöbə və ya komandanızın biznes məqsədlərini başa düşərək sərbəst inkişaf modelinizi təşkilati kontekstə uyğunlaşdırma və hədəflərinizi prioritetləşdirə bilərsiniz. Aşağıdakı sahələrə diqqət yetirərək iş həyatınız baxımından vacib olan məsələləri müəyyən edə bilərsiniz:

- müəssisənin ümumi məqsədi;
- müəssisənin fəaliyyət göstərdiyi mühit;
- müəssisənin fəaliyyət göstərdiyi bazar;
- müəssisənin indiki və gələcək əsas biznes çətinlikləri;
- uzunmüddətli biznes məqsədləri (məsələn, beşillik planlar);
- qısamüddətli biznes planları (məsələn, növbəti 12 ay üçün).

Sərbəst inkişafınıza daha çox uyğun olması baxımından diqqəti bütün müəssisəyə, yoxsa onun daha kiçik vahidinə yönəltməli olduğunuzu qərarlaşdırmalısınız.

KƏNAR AMİLLƏR



BİZNES MƏQSƏDLƏRİ

ÇALIŞMA İDEYASI

Jurnalınızda iş həyatınızla bağlı bəzi məlumatları qeyd etməkdə fayda var. Odur ki, aşağıdakıları nəzərdən keçirin və müəyyən ehtiyaclarınız üçün müvafiq qeydlər aparın:

- biznes və ya müəssisənizin ümumi məqsədi;
- biznes sahənizin məqsədi;
- gələcək ay və illərdə biznesinizə təsir edə biləcək fürsət və təhlükələr;
- sərbəst inkişafınıza təsir edə biləcək əsas biznes məsələləri:
 - qısamüddətli perspektivdə (məsələn, növbəti 12 ay üzrə);
 - uzunmüddətli perspektivdə (5–10 il üzrə).

KƏNAR AMİLLƏR

KARYERA MƏQSƏDLƏRİ



Təbii ki, karyera hədəfləriniz zaman keçdikcə dəyişəcək və bir sıra xarici amillərin təsirinə məruz qalacaq. Buna görə də keçmiş, indiki və gələcək mövqeyiniz üzərində düşünməli, indiki mövqeyinizə necə nail olduğunuzu və nəyə doğru getməyi planlaşdığınızı aydın şəkildə başa düşməlisiniz.

- Təhsilinizi və onun indiyədək karyeranızı necə təsir etdiyini nəzərdən keçirin.
- İlk işiniz və onun karyeranızı indiyədək təsiri haqqında düşünün.
- Karyera qərarlarınıza kimin və ya nəyin təsir etdiyini sorğulayın.
- İndiyək əldə etdiyiniz karyera uğurlarınızı təsvir edin.
- Karyeranızla bağlı məyus olduğunuz halları təsvir edin.
- Heç bir məhdudiyyətin (ailə, coğrafi yer, ixtisas və s.) olmadığı halda, arzulayacağınız iş/karyera ilə bağlı özünü sual verin.
- Mövcud reallıqları nəzərə alaraq, hazırkı karyera məqsədlərinizi təsvir edin.

KƏNAR AMİLLƏR



KARYERA MƏQSƏDLƏRİ

ÇALIŞMA İDEYASI



Sərbəst inkişaf jurnalınızın bir bölməsini bugünəqədərki karyeranız və iş təcrübənizi gözdən keçirməyə ayırın. Aşağıdakılar haqqında qeydlər götürün:

- bugünəqədərki karyeranızda yerinə yetirdiyiniz vəzifələr/funksiyalar;
- hər birində bəyəndiyiniz və bəyənmədiyiniz xüsusiyyətlər;
- vəzifənizi/funksiyanızı dəyişməyinizin səbəbi;
- bugünəqədərki karyera uğurlarınız;
- hazırkı karyeranızla bağlı məyus olduğunuz hallar;
- gələcək üçün karyera məqsədləriniz.

KƏNAR AMİLLƏR

TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ



Müvafiq təkmilləşmə münasibətlərinin qurulması həm fərdi, həm də təşkilati baxımdan sərbəst inkişafın uğurlu alınması üçün çox vacibdir.

Fərdi nöqteyi-nəzər

Paradoksal görünsə də, sərbəst inkişaf tamamilə təkbaşına nail ola biləcəyiniz bir proses deyil. Əksər insanlar onları sınağa çəkə, yardım edə, dəstəkləyə və hətta onlara ilham verə bilən şəxslərlə müxtəlif "təkmilləşmə münasibətləri" qururlar.

Təşkilati nöqteyi-nəzər

Təkmilləşmə münasibətləri üzrə müəssisənin cavabdehliyinə sərbəst inkişafın qanuni təşkilati proses hesab edilməsi və insan resursları üzrə effektiv strategiyanın bir hissəsi kimi qəbul olunmasını təmin etmək məqsədilə həvəsləndirmə və şəraitin yaradılması daxildir.

KƏNAR AMİLLƏR

TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ



Təşviq edən və şərait yaradan bir tərəf olaraq, müəssisəniz aşağıdakılardan bəzilərini və ya hamısını təmin edə bilər:

- istənilən sərbəst inkişaf proqramına açıq dəstək;
- vəzifə və öhdəliklərin aydın başa düşülməsini təmin etmək məqsədilə müvafiq işçilərin (üst səviyyə rəhbərlərinin, xətti rəhbərlərin, İR mütəxəssislərinin və s.) təlim və tədrisin keçilməsi. Məsələn, əksər müəssisələr hazırda öz rəhbərlərinin bacarıqlarını kouç və mentor səviyyəsində təkmilləşdirməyə çalışır;
- təkmilləşmə material və resurslarının təmin olunması;
- irəliləyiş və nailiyyətlərin təqdir edilməsi sistemi;
- müəssisə mütəxəssislərinin (məs., maliyyə və marketing peşəkarlarının) kouç və ya məsləhətçi olaraq fəaliyyət göstərməyə həvəsləndirilməsi.



KƏNAR AMİLLƏR

ÇALIŞMA İDEYASI



İxtisas sahəniz və ya səriştəniz çərçivəsində müəssisədaxili və müəssisədənkanar mövcud dəstək mexanizmlərini nəzərdən keçirin və sərbəst inkişaf jurnalınıza qeyd edin. Sonra onlar haqqında düşünün və indiyədək istifadə etdiklərinizi qeydə alın.

İstifadə edə biləcəyiniz əlavə dəstək mexanizmləri varmı? Hansılar olduğunu və onlardan necə istifadə edə biləcəyinizi yazın.

KƏNAR AMİLLƏR

TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ



Sərbəst inkişaf edən biri olaraq, bu prosesdə sizə kömək edən insanlarla yaxşı münasibətlər qurmuş ola bilərsiniz. Tipik münasibətlər aşağıdakı şəkildə qruplaşdırıla bilər:



Kouç



Mentor



Nümunəvi şəxs



Məsləhətçi



Öyrənmə partnyoru



Öyrənməyə dəstək qrupu

Təkmilləşmə münasibətlərini qurduğunuz bütün insanlar, ümumilikdə, sizin təkmilləşmə şəbəkəniz adlanır.

KƏNAR AMİLLƏR

TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

TƏKMİLLƏŞMƏ ŞƏBƏKƏSİ



Hər birimizin illər ərzində öyrənməyimizə, böyüməyimizə və inkişaf etməyimizə kömək edən müxtəlif insanlardan ibarət öz öyrənmə və ya təkmilləşmə şəbəkəmiz var. Öz şəbəkənizi araşdırmağın ən effektiv yolu həyatınızda "öyrənmə münasibətləri" qurduğunuz bütün insanların fikir xəritəsini yaratmaqdır.



KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

ÇALIŞMA İDEYASI

İllər ərzində öyrənmə və ya təkmilləşmə münasibətləri qurduğunuz bütün insanlar haqqında düşünün və təkmilləşmə şəbəkənizi (fikir xəritəsi kimi) çəkin. Adınızı aşağıdakı dairəyə yazın, sonra budaqlar əlavə edərək şəbəkənizdəki müvafiq şəxslərin adlarını əlavə edin. Təkmilləşmə şəbəkəsinin xəritəsini çəkdikdən sonra sizə ən çox kömək edənləri müəyyən etmək üçün şərhlər verə bilərsiniz. Daha çox dəstək ala biləcəyiniz başqa insanlar varmı?

Ad:

**"TƏKMİLLƏŞMƏ
ŞƏBƏKƏM"**

KƏNAR AMİLLƏR

TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

MÜNASİBƏTQURMA BACARIQLARI



Hər bir təkmilləşmə münasibətinin faydalarında cüzi fərq olur və hər bir münasibətin rolu digərindən fərqlənir. Lakin növbəti səhifələrdə təsvir olunan təkmilləşmə münasibəti üzrə rollardan hər hansı birində, həqiqətən, effektiv olmaq üçün müəyyən bacarıqlar tələb olunur:

- mükəmməl ünsiyyət bacarıqları:
 - dinləmə;
 - sualvermə;
 - anlamayı yoxlama;
 - icmallaşdırma.
- sınağaçəkmə bacarığı;
- empatiya;
- təsiretmə bacarıqları;
- müstəqillik.

KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

KOUÇ

Münasibətlərdəki rollar bir-birindən nə ilə fərqlənir? Gəlin hər bir rolu müəyyənləşdirək və kouçdan başlayaraq hər birinin öyrənənə təklif etdiyi əsas cəhətlərə nəzər salaq.

Kouçun lüğətdəki izahı "özəl müəllim", yəni adətən, sizə kömək etmək üçün təyin olunmuş mütəxəssisdir. Bu, istənilən bir izah qədər yaxşı ola bilər, bəs kouç sizə hansı xüsusi cəhətləri verə bilər?

Faktiki olaraq, kouç sizə müəyyən bir bacarıq, səriştə və ya bilik sahəsini inkişaf etdirməyə köməklik göstərə biləcək şəxsdir. Kouçun həmin sahə üzrə ekspert və ya ən yaxşı mütəxəssis olmasına ehtiyac yoxdur, sadəcə, müəyyən bir sahədə bilikli olması və yuxarıda qeyd olunan bacarıqlara malik olması lazımdır.

Nümunə olaraq, futbol üzrə məşqçiləri göz önünə gətirə bilərik. Ən yaxşı futbol məşqçilərinin keçmişinə baxdıqda, adətən, onların heç də yaxşı oyunçu olmadığını görə bilərik.



KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

MENTOR



Mentor istiqamət, ya da tövsiyə verən və ya sadəcə, təmkinlə dinləməyi bacaran təcrübəli və etibarlı məsləhətçidir.

Bir qayda olaraq, mentorla onun yol göstərdiyi şəxs (öyrənən) arasında münasibətlərin effektivliyi qarşılıqlı hörmət və onların bir-birinə olan marağına əsaslanır. Bu münasibətin qurulmasında əsas vəzifə sizin, yəni öyrənənin üzərinə düşür.

Mentorlar, adətən, aşağıda sadalanan xüsusiyyətlərdən biri və ya hamısına malik olurlar:

- müəssisədə sizdən daha yuxarı vəzifədədir;
- seçdiyiniz karyerada sizdən daha təcrübəlidir;
- maraqları sizinkilərə oxşar olsa da, təcrübəsi daha çoxdur;
- sizin gözlünüzdə "müdrək məsləhətçi" qabiliyyətinə malikdir;
- insanların inkişafı ilə bağlı böyük təcrübəyə malikdir.

KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

NÜMUNƏVİ ŞƏXS



Nümunəvi şəxs çox vaxt uzaqdan-uzağa pərəstiş etdiyiniz biri olur:

- məşhur bir şəxs;
- haqqında tez-tez yazılan biri;
- müəssisənizdə sizdən daha yuxarı vəzifə sahibi.

Bu zaman iki tərəf arasında şəxsi zəmində deyil, məsafədən bir münasibət formalaşır. Nümunəvi şəxs sizi ruhlandıran və hansısa şəkildə təqlid etmək istədiyiniz biri olur. Lakin başqalarını kopyalamamalı, onların davranışlarının sizə öz fəaliyyət tərzinizi inkişaf etdirməkdə ruhlandırmasına imkan yaratmalısınız.

KƏNAR AMİLLƏR

TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

MƏSLƏHƏTÇİ



Məsləhətçi rolunun digərlərindən fərqi özünü onda göstərir ki, bu rol, əsasən, "köməkçi" funksiyası daşıyır, xüsusən də siz çətinliyə düşdükdə və ya məyus olduqda. Yaxşı məsləhətçilər, adətən, müstəsna dərəcədə fəal dinləməyi bacaran insanlardır.

Bu insanların verdiyi məsləhətlər problem üzərində düşünməyə yardım göstərərək onu təhlil etmək, sonra problemin həlli üzrə fəaliyyət planını hazırlamaq və bu istiqamətdə davam etməyə köməklik xarakteri daşıyır.



KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

ÖYRƏNMƏ PARTNYORU



Öyrənmə partnyoru təkmilləşmə və inkişaf ehtiyacları sizinkilərə oxşar olan şəxsdir. Yaxud ola bilsin, onunla işləməkdən zövq aldığınız biridir və münasibətiniz inkişaf etdikcə siz öyrəndiyinizi və bir-birinizi tamamladığınızı görürsünüz.

Effektiv təkmilləşmə münasibətləri üçün tələb edilən bacarıqlara əlavə olaraq, müəyyən xüsusiyyətlər əhəmiyyət kəsb edir:

- etimad;
- dürüstlük;
- səmimiyyət;
- qarşılıqlı hörmət.

KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

ÖYRƏNMƏ PARTNYORU (davamı)



Aşağıdakı proses (və ya bənzəri) razılaşdırılıb tətbiq edilərsə, birgə inkişaf və öyrənmə tərəfdaşlığı daha effektiv ola bilər:

- mövzunu razılaşdırın;
- müzakirənin məqsədini razılaşdırın;
- bu dəfə müzakirənin mərkəzində hansı tərəfin olacağını (adətən, müzakirəni həmin tərəf yönləndirir) razılaşdırın;
- dinləyici qarşı tərəfə problemi tam şəkildə araşdırmağa imkan yaradan suallar verməklə onu həvəsləndirməlidir;
- öyrənən tərəfin sözünü bitirdiyini düşündüyünüz an ondan məqsədini yenidən gözədən keçirməsini və dərsi ümumiləşdirməsini xahiş edin;
- öyrənən tərəfdən növbəti addımları və ya fəaliyyət planını təsvir etməsini istəyin.

Məşğələni təhlil etməyə cəhd göstərməyin!

KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

ÖYRƏNMƏYƏ DƏSTƏK QRUPU

Bu, üzv olduğunuz hər hansı qrupun sizə öyrənmə və inkişaf təcrübəsi təqdim etməsidir. Qruplar rəsmi və ya qeyri-rəsmi, müəssisədaxili və ya müəssisədənkənar, peşəkar və ya "özünəməstək" səviyyəsində və s. ola bilər.

"Dəstək" sözü bu kontekstdə çox vacibdir, çünki öyrənməyə dəstək qrupunun mahiyyəti qrup üzvlərinin bir-birini dəstəkləməsindən ibarətdir. Bu o demək deyil ki, onlar yalnız bir-birinə xoş olacaq şəkildə davranmalıdır, əksinə, qarşılıqlı hörmətin mövcud olduğu və təkmilləşmə münasibətləri üzrə bir sıra bacarıqlarının istifadə olunduğu sınaqçı və stimullaşdırıcı mühit yaratmalıdırlar.



KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

ÖYRƏNMƏYƏ DƏSTƏK QRUPU

Aşağıdakı və ya bənzər prosesi tətbiq etməklə öyrənməyə dəstək qrupunun görüşləri daha məqsədyönlü və faydalı ola bilər:

- görüşün məqsədini razılaşdırın;
- görüşün bitmə vaxtını razılaşdırın;
- ilkin müzakirə zamanı hər kəsə mövzu ilə bağlı fikirlərini bildirmək üçün bərabər və müdaxiləsiz "əfir vaxtı" verin (adətən, hər birinə 5–10 dəqiqə);
- müzakirəyə başlamamışdan əvvəl hər bir iştirakçının fikirlərini flipçartda ümumiləşdirin;
- müzakirənin müddətini əvvəlcədən müəyyənləşdirin;
- görüləcək tədbirləri və növbəti addımları razılaşdırın;
- hər bir iştirakçıdan görüşlə bağlı bəyəndiyi məqamları qısaca söyləməyi xahiş edərək prosesi yekunlaşdırın.

KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ MÜNASİBƏTLƏRİ

ÇALIŞMA İDEYASI

Əvvəlki çalışmaya qayıdın (səh. 41, təkmilləşmə şəbəkəniz). Hər bir təkmilləşmə münasibətini kateqoriyalara ayırmağa çalışın və təkmilləşmə şəbəkənizdəki hər bir şəxsin adının yanında münasibətin növünü/formasını qeyd edin.

Həmçinin aşağıdakı məlumatlardan bəzilərini və ya hamısını diaqramınıza əlavə edə bilərsiniz:

- münasibətinizin qurulma müddəti;
- iş, yoxsa qeyri-iş münasibəti;
- həmin şəxsin işi və ya ixtisası;
- həmin şəxsin yaşı.

İndi isə diaqramınızı gözdən keçirin: bu sizə öyrənmə/təkmilləşmə tərziniz və öyrənərkən ünsiyyətdə olmağa üstünlük verdiyiniz insanlar haqqında nəsə deyirmi?

KƏNAR AMİLLƏR

TƏKMİLLƏŞMƏ FƏALİYYƏTLƏRİ



Hamımız öyrənmə/təkmilləşmə imkanları təmin edə biləcək bir sıra gündəlik fəaliyyətlərdə iştirak edirik. Məsələn:

- layihə işi;
- ezamiyyət;
- onlayn tədris;
- strukturlaşdırılmış müəllim;
- konfranslarda iştirak;
- iş yerində kouçinq;
- iş başında müşahidə;
- problemyönümlü öyrənmə qrupları;
- işdə "yer dəyişikliyi";
- məsafədən tədris;
- bloqçuluq və tvityazma;
- təlim kursları və seminarlar;
- videoizləmə (sadəcə, təlim videoçarxlarını deyil, belə ki, bədii filmlər də bəzən maarifləndirici olur);
- təqdimatın keçirilməsi;
- toplantıya sədrlik.

Öyrənmə/təkmilləşmə fəaliyyəti ilə bağlı əsas məsələ ondan ibarətdir ki, bu fəaliyyəti, həqiqətən də, sizə nəşə öyrədəcək şəkildə təşkil etməlisiniz!

KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ FƏALİYYƏTLƏRİ ÇALIŞMA İDEYASI

Son bir neçə həftə və ya ayı yadınıza salın və indi təkmilləşmə təcrübəsi hesab edə biləcəyiniz hər hansı fəaliyyət və ya təcrübəni sərbəst inkişaf jurnalınıza qeydə alın.



KƏNAR AMİLLƏR



TƏKMİLLƏŞMƏ FƏALİYYƏTLƏRİ

ÇALIŞMA İDEYASI

İndi isə jurnalınıza qeyd etdiyiniz hər bir fəaliyyət və ya təcrübə haqqında düşünün və hər birindən konkret olaraq nəyi öyrəndiyinizi müəyyənləşdirin. Cavablarınızı jurnalınıza qeyd edin.

Sonra qeydləriniz üzərində düşünün və özünüə aşağıdakı sualları verin:

- Bu, xoşladığım təkmilləşmə tərzini barədə nə deyir?
- Gələcək təkmilləşmə imkanları üçün bu bilikdən necə faydalana bilərəm?
- Xoşladığım təkmilləşmə tərzini artıq bildiyimə görə sərbəst inkişafım üçün həyata keçirə biləcəyim başqa fəaliyyətlər varmı?



ÖZÜNÜTƏHLİL

ÖZÜNÜTƏHLİL

ÖZÜNÜDƏRK BACARIĞINI ARTIRMAQ

Özünütləhlil prosesi özünüdərək bacarığınızı artırmaq üçün bir sıra fürsət və imkanları ortaya çıxarır. Buradakı əsas ideya sərbəst inkişafınız naminə gələcək məqsədlərinizlə əlaqədar effektiv qərarlar qəbul etmək üçün yetərli səviyyədə məlumat toplamaqdan ibarətdir.

Malik olduğunuz güclü və zəif tərəflərinizi, bacarıq və səriştələrinizi təhlil edərək "kim olduğunuz" və "malik olduğlarınız" haqqında daha aydın təsəvvür əldə edəcəksiniz.



ÖZÜNÜTƏHLİL

ÖZÜNÜDƏRK BACARIĞINI ARTIRMAQ



Özünütləhlil yolu ilə özünüdərək bacarığını artırmaq üçün kifayət qədər sadə yollar bunlardır:

- "SWOT" təhlili;
- hazırkı işinizin təhlili;
- anket doldurulması:
 - bacarıq və səriştərlərlə bağlı özünüqiymətləndirmə;
 - şəxsiyyət tipi üzrə anketlər;
 - xüsusi bacarıq sahələri (məsələn, münaqişənin öhdəsindən necə gəldiyiniz, başqalarına necə təsir göstərdiyiniz, sizə uyğun olan komanda növü, öyrənmə şəkliniz və s.) üzrə anketlər;
- performansın qiymətləndirilməsi;
- rəy öyrənmək məqsədilə həmkarlarla müzakirələr.

Növbəti səhifələrdə bu mövzularla ətraflı tanış olacağıq.

ÖZÜNÜTƏHLİL

"SWOT" təhlili



"**SWOT**" ("**s**trengths", "**w**eaknesses", "**o**pportunities", "**t**hreats") təhlili şəxsi və ya karyera inkişafınızla bağlı güclü və zəif tərəflərinizi, imkan və təhlükələrinizi araşdırma prosesidir.

Hər bir başlıq altında aşağıdakılar araşdırılır:

- | | |
|-----------------------|--|
| Güclü tərəflər | – bacarıqlı olduğunuz sahələri əhatə edir. |
| Zəif tərəflər | – bu sahələrdə az bacarıqlısınız, yaxud heç bacarıqlı deyilsiniz. |
| İmkanlar | – sizə müsbət təsir edəcək kənar amil və ya dəyişikliklərdir (məsələn, mümkün təşkilati dəyişikliklər, coğrafi yerdəyişmələr, tezliklə əldə edəcəyiniz kvalifikasiya və s.). |
| Təhlükələr | – sizə mənfi təsir göstərə bilən xarici amil və ya dəyişikliklər (məsələn, müştərinin itirilməsi, bazarınızda yeni rəqibin yaranması və s.). |

ÖZÜNÜTƏHLİL



"SWOT" təhlili

ÇALIŞMA İDEYASI



Özünütləhlil üzrə hər hansı anket formasını doldurmamışdan əvvəl bu çalışmanı yerinə yetirməlisiniz, çünki hansısa xarici amilin təsirinə məruz qalmamışdan əvvəl sağlam düşüncə ilə etmək daha yaxşıdır.

Sərbəst inkişaf
jurnalınızda səhifəni
4 yerə bölün:

S	W
O	T

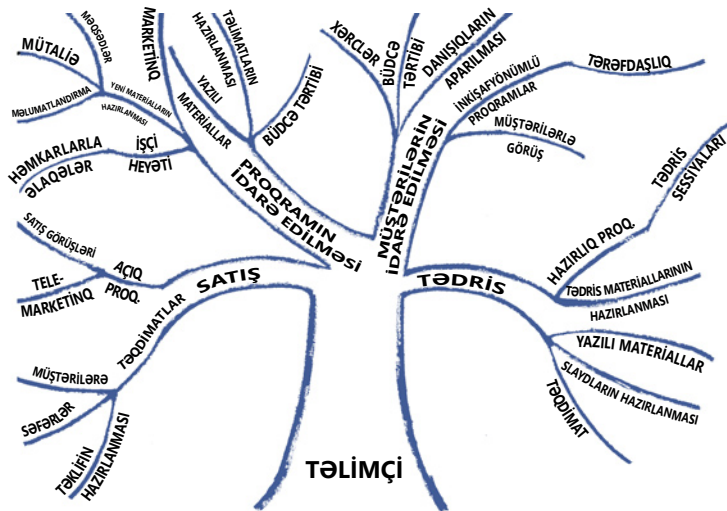
Əvvəlki səhifədəki təlimatlardan istifadə edərək özünüzlə bağlı güclü və zəif tərəf, imkan və təhlükə hesab etdiyiniz hər şeyi yazın.

ÖZÜNÜTƏHLİL

İŞİNİZİN TƏHLİLİ



Hazırkı işinizin təfərrüatlı təhlilini apararaq həm də "kim olduğunuzu" və "malik olduğlarınızı" daha yaxşı başa düşə bilərsiniz. Bunun yollarından biri növbəti səhifələrdə bəhs edəcəyimiz "iş ağacı"nı qurmaqdır.



ÖZÜNÜTƏHLİL



İŞ AĞACININ QURULMASI

ÇALIŞMA İDEYASI

İş ağacını qurmaq üçün boş bir vərəq götürün (ən yaxşısı, A3), ağacın gövdəsini çəkin və üzərinə işinizin adını yazın.

Ağacın gövdəsinə işinizin başlıca elementlərini təmsil edən əsas budaqları əlavə edin (təxminən 6–8 ola bilər), hər bir budağın müvafiq adını yazın (məsələn, satış, komanda idarəçiliyi, inzibati idarəetmə və s.).

Sonra növbə ilə hər bir budağa işinizin əsas elementlərinə aid olan funksiyaları, yəni gündəlik yerinə yetirdiyiniz vəzifələri aydınlaşdırmaq üçün daha kiçik budaqlar əlavə edin. Hər bir budaqcığa bir funksiyanızı yazmalısınız.

İş ağacınızın baza hissəsi hazırdır.



İŞ AĞACININ QURULMASI ÇALIŞMA İDEYASI

İş ağacının qurulmasında növbəti addım ağacınızı aşağıdakı təlimatlara uyğun şəkildə şərh edərək işinizi ətraflı təhlil etməkdən ibarətdir. Rəngli qələmlərdən və ya müəyyən bir şifrləmə üsulundan istifadə edin ki, ağacı tamamladıqdan sonra onu başa düşə bilərsiniz.

- Əsas elementlərin hər birini nəzərdən keçirin və onların hər birinə vaxtınızın neçə faizini sərf edəcəyinizə qərar verin. Hər elementin yanında rəqəmi qeyd edin.
- Hansı işləri xoşlayır və xoşlamırsınız? Ağacınızda xoşlama və xoşlamama dərəcəsini hansısa şəkildə göstərin. (Məsələn, "çox xoşlayıram" üçün "+++", "heç xoşlamıram" üçün "--").
- Hansı işlər istər müəssisəniz, istərsə də müdiriniz tərəfindən vacib hesab edilir? Bunu ağacınızda hər bir iş üzrə qeyd edin (yenə də hansısa şəkildə dərəcəni göstərərək).
- Hər tapşırıqda ayrıca nəzər salsaq, onu nə dərəcədə səmərəli və bacarıqlı şəkildə yerinə yetirirsiniz? Dərəcə və şərtləriniz üçün simvoldan istifadə edin.
- İndi işə sahəni dairəyə alaraq harada inkişaf etməli olduğunuzu göstərin.
- Nəhayət, işinizin müəyyən bir sahəsinin inkişafa ehtiyacı olub-olmadığını göstərmək üçün onu fərqli rənglə dairəyə alın.

ÖZÜNÜTƏHLİL

İŞ AĞACININ QURULMASI TƏHLİL

İş ağacının əsas məqsədi sərbəst inkişaf ehtiyaclarınızın effektiv təhlili məqsədilə hazırkı işiniz haqqında tam təsəvvür yaratmaqdan ibarətdir.

Özünüə aşağıdakı sualları verin və qeydlər götürün:

- Hansı qanunauyğunluqlar ortaya çıxır?
- Bu, aşağıdakılar barədə nə deyir:
 - özüm?
 - işim?
 - müdirim?
 - müəssisəm?
 - xoşladıklarım və xoşlamadıklarım?
- İnkişafıla bağlı hansı məsələ və ideyalar ortaya çıxır?

Alternativ olaraq, bu məsələləri öyrənmə partnyoru və ya öyrənməyə dəstək qrupunuzla müzakirə edə bilərsiniz.



ÖZÜNÜTƏHLİL

ANKETLƏR



Özünüdərk bacarığınızı artırmağın elementar yollarından biri də anket doldurmaqdır. İstər jurnallarda tez-tez rast gəldiyiniz sorğu forması, istərsə də işdə təlimin bir hissəsi kimi doldurduğunuz anket olsun, məqsəd əksər hallarda eynidir: sizə davranışınızın bəzi cəhətləri üzərində düşünmə imkanı vermək.

Ola bilsin ki, iştirak etdiyiniz təlim kursunda sizdən komanda işində tərcih etdiyiniz tərzə qiymətləndirmək üçün anket doldurmağınız xahiş olunur. Yaxud internetdə bir sıra bacarıqları əhatə edən çoxlu anket tapa bilərsiniz (adətən, pulsuz olur). Sadəcə, mövzu üzrə axtarış verməlisiniz. Hansı növ anket olursa olsun, hər dəfə birini doldurduqda özünüzü bir az da yaxşı dərk edəcəksiniz.

ÖZÜNÜTƏHLİL



ANKETLƏR

ÇALIŞMA İDEYASI



Son bir neçə (5–10) il üzərində düşünmək və təlim kurslarında, qiymətləndirmə mərkəzlərində, yaxud performans qiymətləndirmələri və s. zamanı cavabladığınız müxtəlif anketlərin nəticələrinə baxmaq sizə faydalı ola bilər.

- Əgər nüsxələri qalıbsa, onları çıxarın və gözdən keçirin.
- Onlar sizə özünüz barədə nə deyir?
- Sərbəst inkişaf jurnalınıza qeydlər aparın (daha ətraflı təhlil üçün mövzuları kateqoriyalara bölmək istəyə bilərsiniz).
- Bu anketləri kouç, mentor və ya öyrənmə partnyorunuzla müzakirə etmək çox faydalı ola bilər.

ÖZÜNÜTƏHLİL

BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QİYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ



Müəssisələrin özünütəhlillə bağlı istifadə etdiyi, getdikcə geniş yayılan bir yanaşma işçilərin bacarıq və ya səriştlərinin qiymətləndirilməsidir. Adətən, bu ya təlim kursunun, ya da müəssisənin performansının qiymətləndirilməsi prosesinin bir hissəsi kimi həyata keçirilir. İstənilən halda, işçilərin aşağıdakılardan bəziləri və ya hamısına fokuslanmağa kömək etmək son dərəcə faydalı ola bilər:

- əsas güclü tərəflər;
- əsas zəif tərəflər;
- şəxsi inkişaf sahələri;
- işinizin/vəzifənin inkişaf etməli olduğu sahələr;
- karyera və ya işinizə yönəlmiş sahələr.

ÖZÜNÜTƏHLİL

BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ



Növbəti səhifələrdə dörd əsas sahəyə bölünən bacarıq və sərişələrin icmalını tərtib etmişəm:

- münasibətqurma bacarıqları;
- şəxsi bacarıqlar;
- biznes bacarıqları;
- karyera bacarıqları.

Bu yanaşmadan iki məqamı qiymətləndirmək üçün istifadə edə bilərsiniz:

- hər bir sahə üzrə nə dərəcədə bacarıqlısınız;
- işiniz və ya karyeranız üçün hər bir sahə nə dərəcədə zəruridir.

Bundan əlavə, daha da inkişaf etmək və irəliləmək üçün hansı sahələr üzərində işləməli olduğunuzu da müəyyən edə bilərsiniz.



BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

TƏLİMATLAR

Səriştələrin qiymətləndirilməsi

Hər bir səriştəni həyatınızın əsas sahələri, xüsusən də işdə baş verən situasiyalar baxımından təhlil edin. Özünüzü növbəti səhifədəki beş ballıq şkalaya əsasən qiymətləndirin:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. Səriştəli deyiləm | – istifadə edilməyən və ya sınaqdan keçməyən, yaxud özünüzü oraya qətiyyənlə aid hiss etmədiyiniz sahə. |
| 2. Az səriştəliyəm | – bu sahədə nümayiş etdirilən cüzi qabiliyyət. |
| 3. Kifayət qədər səriştəliyəm | – bu sahədə nümayiş etdirilən orta səviyyəli qabiliyyət. |
| 4. Çox səriştəliyəm | – bu sahədə nümayiş etdirilən, orta səviyyədən yuxarı qabiliyyət. |
| 5. Olduqca səriştəliyəm | – bu sahənin eksperti hesab ediləcək səviyyə. |

İşin əhəmiyyətinin qiymətləndirilməsi

İşiniz haqqında düşünün, hər bir səriştəni növbə ilə nəzərdən keçirin və onların işinizdə (və ya həyatınızda!) uğur qazanmaq üçün nə dərəcədə vacib olduğunu qiymətləndirin:

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Vacib deyil | – uğur və ya effektivlik üçün heç bir qabiliyyət tələb olunmur. |
| 2. Az vacibdir | – uğur və ya effektivlik üçün az dərəcədə qabiliyyət tələb olunur. |
| 3. Kifayət qədər vacibdir | – uğur və ya effektivlik üçün orta səviyyədə qabiliyyət tələb olunur. |
| 4. Çox vacibdir | – uğur və ya effektivlik üçün orta səviyyədən yuxarı qabiliyyət tələb olunur. |
| 5. Olduqca vacibdir | – uğur və ya effektivlik üçün bu sahənin eksperti olmaq lazımdır. |

ÖZÜNÜTƏHLİL



BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

MÜNASİBƏTQURMA BACARIQLARI

SƏRİŞTƏNİN TƏSVİRİ	SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	İŞİN ƏHƏMİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ
Komanda işi – İşə komandayönümlü yanaşmanı inkişaf etdirmək üçün həmkarları ilə əməkdaşlıq edir və qarşılıqlı əlaqə qurur.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Təsiretmə – Qətiyyətlə inandırır, başqalarının fikirlərindən konstruktiv şəkildə istifadə edir və onların etimadını qazanır.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Liderlik – Öz hərəkətləri və sözləri ilə işçilərə motivasiya verərək və təsir edərək onlarla bağlı cavabdehlik daşıyır.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Kouçinq – Dəstək, məsləhət, istiqamətvərmə və resurslar təklif edərək başqalarına kömək edir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Həvaləetmə – Səlahiyyəti işçilərə həvalə edərək fərdi cavabdehliyi və sadiqliyi təmin edir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Motivasiya – İşçilərin həvəslə çalışması üçün onları başa düşür və empatiya qurur.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Emosional fərqiındəlik – Davranışın özünün və başqalarının emosional vəziyyətinin təsirinə məruz qaldığını başa düşür və bunun fərqiinə varır.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

ÖZÜNÜTƏHLİL



BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

ŞƏXSİ BACARIQLAR

SƏRİŞTƏNİN TƏSVİRİ	SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	İŞİN ƏHƏMİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ
Özünüidare – Vaxtdan səmərəli istifadə edərək və tapşırıqları düzgün prioritetləşdirərək işləri effektiv şəkildə planlaşdırır və təşkil edir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Ünsiyyət – İdeya və məlumatları həm şifahi, həm də yazılı olaraq, aydın, yığcam və açıq şəkildə çatdırır.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Dinləmə – Başqalarının fikir və ideyalarını diqqətlə dinləyir və onların mövqeyini başa düşməyə çalışır.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Yaradıcı yanaşma – Köhnə problemləri yeni üsullarla həll etmək üçün orijinal və innovativ yanaşma tətbiq edir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Şəxsi effektivlik – İşlərin həyata keçməsi üçün həvəslə və məqsədyönlü şəkildə çalışır, bir sıra fərqli situasiyalarda özünəinam və qətiyyət nümayiş etdirir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Problem həlli və qərarvermə – Effektiv qərarlar qəbul etmək üçün problemləri təhlil edir və onların üzərində işləyir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

ÖZÜNÜTƏHLİL



BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

BİZNES BACARIQLARI

SƏRİŞTƏNİN TƏSVİRİ	SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ	İŞİN ƏHƏMİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ
Biznes fərqi dəliyi – Ümumilikdə, biznes üzrə anlayışı yaxşı səviyyədədir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Maliyyə fərqi dəliyi – Əsas maliyyə məlumatlarını anlayır və gündəlik işlərdə istifadə edir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Texnoloji fərqi dəlik – Texnologiyadan əminliklə istifadə edir və onun biznesə faydasını başa düşür.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Strateji fərqi dəlik – Uzunmüddətli və gələcəyə yönümlü biznes anlayışını nümayiş etdirir.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Marketinq fərqi dəliyi – Marketinqin təməl prinsiplərini başa düşür, müştəri ehtiyaclarını və bazar dəyişikliklərini nəzərə alır.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Əməliyyatların idarə edilməsi üzrə fərqi dəlik – Biznes fəaliyyətinin effektivliyinə töhfə verən fərqli biznes proseslərini başa düşür.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

ÖZÜNÜTƏHLİL



BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

KARYERA BACARIQLARI

SƏRİŞTƏNİN TƏSVİRİ	SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ					İŞİN ƏHƏMİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ				
Özünəinam – Özünə inanır, bacarıq və mülahizələrinə arxayındır.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Dözümlülük – Çətin və stresli situasiyaların öhdəsindən gəlməyi və onları normal qarşılamağı bacarır.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Şəbəkələşmə bacarıqları – Başqaları ilə dəstəkləyici münasibətlər qurur.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Səlis diksiya – Fikirlərini aydın və anlaşıqlı şəkildə ifadə edə bilir.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Qətiyyətlik – Məqsədində qətidir.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ambisiya – Nail olmağa can atır.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

ÖZÜNÜTƏHLİL

BACARIĞIN/SƏRİŞTƏNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ TƏHLİL



Bacarıqların/sərişتلərin qiymətləndirilməsini tamamladıqdan sonra özünüə aşağıdakı sualların bəzilərini və ya hamısını verə və sərbəst inkişaf jurnalınızda müvafiq qeydlər apara bilərsiniz:

- Bacarıqların qiymətləndirilməsi nəticəsində hansı əsas güclü tərəfləri müəyyən etdim?
- İşin qiymətləndirilməsi anketində müəyyən edilmiş ən vacib sahələr hansılardır?
- Bacarıqların qiymətləndirilməsi nəticəsində hansı zəif cəhətləri müəyyən etdim?
- İşin qiymətləndirilməsi anketində ən az vacibliyi olan hansı sahələr müəyyənləndirildi?
- Bacarıqların qiymətləndirilməsi ilə işin əhəmiyyətinin qiymətləndirilməsi arasında əhəmiyyətli fərqlər varmı və buradan hansı dərsləri öyrənə bilərəm?
- Hazırkı işimdə daha effektiv olmaq üçün hansı əlavə bacarıqlar/səriştelər üzərində işləməliyəm?
- Gələcəkdə daha da inkişaf etmək və ya irəliləmək üçün hansı səriştelər/bacarıqlar üzərində işləməliyəm?

PERFORMANSIN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ



Ödənişli işdə çalışanların əksəriyyəti performansın qiymətləndirilməsi prosesində hər il və ya daha tez-tez iştirak edir. Bəzən bu təcrübələr keçmiş performansla və gələcək hədəflərə yönələrək kifayət qədər formal xarakter daşıya bilər, sizin öyrənmə, inkişaf və gələcək karyeranız isə demək olar ki, ikincidərəcəli xarakter daşıyır!

Əgər buna bir qədər fərqli prizmadan, yəni sərbəst inkişaf nöqteyi-nəzərindən baxmağa başlasanız, son bir neçə ilin qiymətləndirmələrindən maraqlı mesajlar ala bilərsiniz.

Beləliklə, aşağıdakılar baxımından prosesi, sənədləri və yadda qalanları qiymətləndirin:

- güclü/zəif tərəflərlə bağlı təkrarlanan mesajlar;
- hər il qarşınıza qoyduğunuz iş məqsədlərinin növləri (onlar sizə zövq verirdi, yoxsa yük kimi görünürdü? Bu sizə nə deyir?);
- müəyyənləşdirilmiş təlim ehtiyacları – təmin edilmişlər və edilməmişlər;
- karyera inkişafı üzrə müzakirə edilən məsələlər (Onların nəticəsi necə oldu?).

Yaranan vacib məqamları yenə də jurnalınıza qeyd edin.



PRAKTİK NÜMUNƏ: MERİNİN HEKAYƏSİ



"Hər şeyə rəğmən, bacardım...", – Meri bu sözləri hekayəsini müzakirə etmək üçün onunla görüşəndə demişdi. Səbəb?

Meri 1930-cu illərin sonlarında Mançesterdə doğulan 10 uşaqdan biri olur. Bir neçə məktəb dəyişməsinə baxmayaraq, o, "11+" imtahanını verə bilir. Lakin 15 yaşında ikən məktəbi tərk edib pambıq fabrikində işləməyə məcbur olur və orada iki il işləyir. Daha sonra cənuba köçür və ailə qurana qədər ixtisas tələb etməyən müxtəlif işlərdə çalışır. Bir yandan ailəsi ilə məşğul olan Meri həm də işləyir: şirniyyat sexində xadimə kimi, məktəbdə yeməkpaylayan kimi, sonra isə Eşric İdarəetmə Univeristetinin təsərrüfat şöbəsində və iaşə xidmətində müxtəlif işlərdə.

Meri həyatı boyunca çox çalışır, bəs sərbəst inkişaf baxımından onu xüsusi edən nə olur? Merinin dönüş nöqtəsi həyat yoldaşı xərçəngdən vəfat etdikdə yaranır.

ÖZÜNÜTƏHLİL



PRAKTİK NÜMUNƏ: MERİNİN HEKAYƏSİ



Ərinin xəstəliyi boyunca ona baxan Meri daha sonra bənzər xəstəlik keçirənlərə kömək etmək üçün yerli bir tibb ocağına öz xidmətlərini təklif edir. Lakin ixtisası olmadığına görə ona rədd cavabı verilir!

Meri öz inkişafı üçün nəşə etmək qərarına gəlir. O, kompüter bacarıqları və alternativ müalicə üzrə bir neçə kursa yazılır. Məhz bu sahədə Meri, nəhayət, öz yerini tapır.

Qısa kurslarla kifayətlənməyən və "tibb ocağına ixtisaslı ola biləcəyini göstərmək" istəyən Meri üç il davam edən "Psixoloji konsultasiya" qiyabi kursuna başlayır. Rəsmi təhsilinin olmaması və yüngül disleksiya səbəbindən Meri mühazirələrdə və ev tapşırıqlarında çətinlik çəksə də, kurs müəlliminin dəstəyi onu davam etməyə həvəsləndirməkdə çox böyük rol oynayır.

ÖZÜNÜTƏHLİL



PRAKTİK NÜMUNƏ: MERİNİN HEKAYƏSİ



Kursun sonunda diplomunu ala bilməsi üçün Meridən 100 saatlıq praktik iş təcrübəsi tələb edilir. O, tibb ocağına öz xidmətlərini yenidən təklif edir və bir daha rədd cavabı alır. Bu, Merinin sözlərinə görə, "onu həvəsdən bir qədər salır". Tibb ocağı istəyirdi ki, Meri onların təklif etdiyi ixtisaslaşma kursunu keçsin.

Növbəti bir uğursuzluğun öhdəsindən gələn Meri yerli qocalar evinin menecerinə müraciət edir və o, Meriyə burada təcrübə qazanması üçün şərait yaradır. Bu müddət ərzində Merinin göstərdiyi xidmət yüksəksəviyyəli olur və yenilikçi xarakter daşıyır. Odur ki, menecer Merinin xidmətlərinə görə qonorar ödəmək üçün direktorları razı salmaq qərarına gəlir.

Meri təqaüdə çıxana qədər bu müəssisədə psixoloq-məsləhətçi kimi işləməyə davam edir və bütün xidməti boyunca yenilik və dəyişikliklərə açıq olması ilə bilinir.



PRAKTİK NÜMUNƏ: MERİNİN HEKAYƏSİ

SƏRBƏST İNKİŞAFLA BAĞLI ƏSAS MƏQAMLAR



Merinin hekayəsini sərbəst inkişaf baxımından maraqlı edən nədir?

- Həyatı boyunca bir sıra maneələri aşmaq, irəliləmək və müxtəlif həyat təcrübələrini öyrənmə fürsəti qismində istifadə etmək bacarığı.
- Formal təhsilin intellekt və ya qabiliyyətə bərabər olmadığını qəbul etməsi.
- Məqsədlərini müəyyən etmək bacarığı və onlara nail olmaqda göstərdiyi əzmkarlıq.
- İnsanların bu prosesdə kömək edə biləcəyini anlaması və qəbul etməsi.
- Arzularına çatmaq üçün riskə getmək və mövcud vəziyyətə meydan oxumaq cəsarəti.

Meri onu maraqlandıran sahələrdə böyümək və inkişaf etmək üçün həyatında bir çox maneələri aşmış möhtəşəm bir qadındır. Bu yolda xeyli sayda riskə gedib ard-arda uğursuzluqlar yaşasa da, heç vaxt təslim olmayıb. Meri təhlil edən, düşünən və planlaşdıran biri olaraq, sərbəst inkişaf üzrə əsl qəhrəmandır. Fırsət onun qarşısına çıxmayanda Meri bu fürsəti özü yaradır!



DÜŞÜNME

DÜŞÜNMƏ

NİYƏ DÜŞÜNMƏLİYİK?



İndi isə özünü təhlil nəticəsində üzə çıxardığınız məlumatlar üzərində düşünməyə və onları qiymətləndirməyə bir qədər vaxt sərf etmək lazımdır.

Düşünməkdə məqsəd gələcəkdə daha çox seçimə malik olmaq üçün yeni imkanların fərqi nə varmaqdan ötrü qavrayışlarınızı təhlil etməkdir. Əgər düşünmürsünüzsə, o zaman aşağıdakı sitat baş verəcəkləri ümumiləşdirməyə, bəlkə də, kifayət edə bilər:

**"Həmişə etdiklərinizi etməyə
davam etsəniz, həmişəki nəticələrinizi
aldə etməyə davam edəcəksiniz!"**
Anonim

Bu, bəziləri tərəfindən normal qəbul oluna bilər, amma sərbəst inkişafa maraq göstərirsinizsə, yaqın ki, indiyədək nail olduqlarınız sizi tam qane etmir!

DÜŞÜNMƏ

BÖHRANI GÖZLƏMƏYİN!



Təəssüf ki, əksəriyyətimiz həyatımızda hansısa böhranla – məsələn, işdən çıxarılma, boşanma, ciddi xəstəliklə üzləşənə qədər düşünmək istəmirik. Zənnimcə, aşağıdakılara fokuslanaraq həyata keçirdiyiniz müntəzəm düşünmə sərbəst inkişaf prosesinizin çox dəyərli bir qismini təşkil edir:

- etdiyiniz özünü təhlilin mahiyyətini başa düşmək;
- indi "harada olduğunuzu" bilmək;
- gələcəkdə "haraya getmək" istədiyinizi bilmək.



DÜŞÜNMƏ

FİKİRLƏRİNİZİ PAYLAŞIN



Bu prosesi təkbaşına həyata keçirə bilsəniz də, fikir və mövqeyinizi başqaları ilə bölüşmək çox vaxt daha effektiv olur. Diqqəti cəmləməyə və nələrisə aydınlaşdırmağa kömək etmək üçün təkmilləşmə şəbəkənizdəki tanışlarınızdan biri ilə (və ya öyrənməyə dəstək qrupunuzla) işləməyə bir qədər vaxt ayırmaq sərbəst inkişaf təcrübəsinin çox faydalı bir hissəsi ola bilər.

Prosesin bu hissəsinin əsas elementi də aşağıdakılarla bağlı başqalarının rəyini öyrənmək ola bilər:

- özünüqavrayış bacarığınızı yoxlamaq;
- başqalarının qavrayışlarını təsdiqləmək;
- xüsusi məsələlərlə bağlı rəy öyrənmək.

DÜŞÜNMƏ

ÖZÜNÜZƏ VERMƏLİ OLDUĞUNUZ SUALLAR



Özünü təhlil və özünü qavrayışınızı qiymətləndirmək, xüsusən də indi "harada olduğunuzu" dəqiqləşdirmək istənilən düşünmə prosesinin, bəlkə də, ilk mərhələsidir.

Aşağıda sadalanan sualları özünü verməklə və cavablarınızı jurnalınızda qeyd etməklə hazırda "harada olduğunuzu" müəyyən edə bilərsiniz! Bəzi suallara cavab vermək üçün əvvəlki qeydlərinizi yenidən gözədən keçirməyiniz yaxşı nəticə verər.

- Həyatda hazırkı vəzifələrim nələrdir?
 - İşdəki vəzifələrim?
 - Digər vəzifələrim (məs: valideyn, yoldaş, futbol üzrə məşqçi, valideyn komitəsinin sədri)?
- Vacib güclü tərəflərim hansılardır?
- Hansı xüsusi bacarıqlarım var?
- İşdə və həyatda nə etməyi xoşlayıram?
- Əsas zəif cəhətlərim hansılardır?
- Əsas nailiyyətlərim hansılardır?
- Nələrə görə məyusluq hissi keçirmişəm?
- İşimdə/həyatımda hansı məhdudiyyətlər var?

DÜŞÜNMƏ

BAŞQALARINDAN FİKİRLƏRİNİ SORUŞUN



İndi "harada olduğunuz"la bağlı özünüqavrayışlarınızın ümumiləşdirilməsi bu prosesin, sadəcə, bir hissəsidir. Başqalarının (iş yoldaşlarınız, ailə üzvləriniz və dostlarınız) da sizin haqqınızdakı fikirlərini öyrənməlisiniz ki, indiki "yeriniz" barədə tam mənzərəni görə biləsiniz.

Lakin başqalarının fikirlərini soruşmamışdan əvvəl aşağıdakı suallara onların hansı cavabları verəcəyini düşünün və öz variantlarınızı yazın:

- Hansı sifət və ya təyinlər məni ən yaxşı şəkildə təsvir edir?
- Ən böyük güclü/zəif tərəflərim hansılardır?

Daha sonra onların cavablarını özünüz haqqındakı qavrayışlarınızla müqayisə edə bilərsiniz. Bənzərliklər və ya böyük fərqlər varmı? Buradan ortaya çıxan əsas mesajlar/dərslər nələrdir?



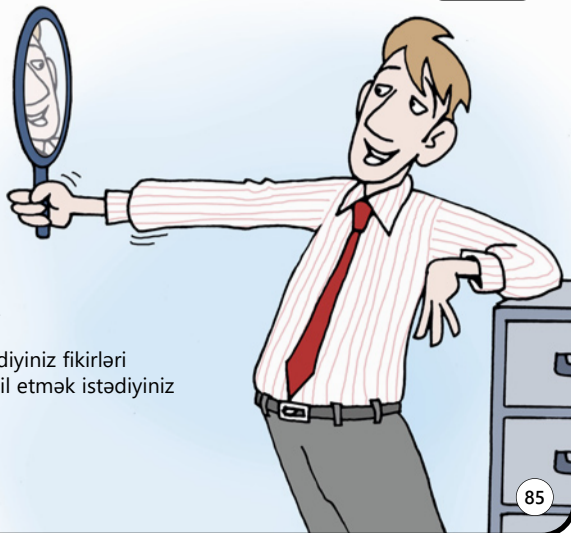
DÜŞÜNME

ÇALIŞMA



Artıq özünüz haqqındakı qavrayışlarınızla/ təsəvvürlərinizlə bağlı daha yaxşı "mənzərə"yə və başqalarının müəyyən fikirləri əsasında müəyyən fikrə malik olmalısınız. Lakin bu təsəvvür və ya fikirləri "haraya gedəcəyiniz"lə bağlı qərar verməmişdən əvvəl təhlil etməlisiniz.

Odur ki, hazırkı qeydləriniz və öyrəndiyiniz fikirləri nəzərdən keçirin və başqaları ilə təhlil etmək istədiyiniz əsas məqamları aydınlaşdırın.



DÜŞÜNMƏ

RƏY ALINMASI İLƏ BAĞLI MƏSLƏHƏTLƏR



Başqalarından rəy alınması yüksək dərəcədə emosional təcrübə ola bilər! İstənilən rəyi necə aldığınız onu bir daha alıb-almayacağınızı müəyyən edə bilər. Bununla bağlı bəzi məsləhətlərlə tanış olun:

Etibar etdiyiniz və hörmət bəslədiyiniz insanlardan **MÜTLƏQ** rəy alın.

MÜTLƏQ dürüst və səmimi olun – DUYĞULARINIZI göstərin!

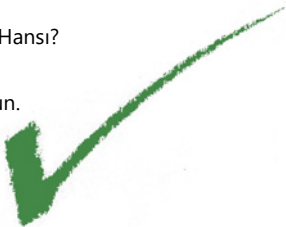
Rəy alarkən **MÜTLƏQ** nəzərə alın ki, üz-üzə ünsiyyət əksər insanlar üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir.

MÜTLƏQ açıq suallar verin: Kim? Nə vaxt? Nə üçün? Necə? Hansı?

Cavab və ya şərhlərə **MÜTLƏQ** sonadək qulaq asın.

MÜTLƏQ fəal şəkildə dinləyin – başa düşdüyünüzə əmin olun.

Davranış və ya şəxsiyyətinizin bütün aspektlərindən daha çox, sizi maraqlandıran konkret məsələlərə **MÜTLƏQ** fokuslanın.



DÜŞÜNMƏ

RƏY ALINMASI İLƏ BAĞLI MƏSLƏHƏTLƏR



Unutmayın ki, rəy öyrənmək istəyən sizsiniz. Əgər qarşı tərəf lütf edib sizə rəy bildirməyə razılıq verirsə, onda:

QƏTİYYƏN mühakiməedici və ya özünümüdafiə xarakterli davranmayın. Cavabları qəbul edin, fikrinizi daha sonra bildirin.

Verilən cavab və ya şərhlərə görə bəhanələr gətirərək özünü **QƏTİYYƏN** haqq qazandırmayın.

QƏTİYYƏN mübahisə etməyin.

Bədən dilinizin qarışıq mesajlar ötürməsinə **QƏTİYYƏN** imkan verməyin.

Məlumatları **QƏTİYYƏN** təhlil etməyin – onları başa düşməyə çalışın.



DÜŞÜNMƏ

RƏYİN STRUKTURLAŞDIRILMASI



Başqalarından rəy almaq nəinki emosiyaları tarıma çəkən bir təcrübədir, həm də mürəkkəb bir prosesdir. İstər sizin, istərsə də qarşı tərəf üçün prosesi asanlaşdırmaq məqsədilə müəyyən bir struktur tətbiq etməkdə fayda var.

Variantlardan biri budur ki, qarşı tərəfdən sizinlə bağlı fikirlərini yazmasını xahiş edə bilərsiniz:

- ... daha az edin.
- ... daha çox edin.
- ... daha fərqli şəkildə edin.

Sonra ortaya qoyulan mövzuların müzakirəsi davam edə, yəni qarşı tərəf mövzuları irəli sürə, siz də başa düşdüyünüzə əmin olmaq üçün onları aydınlaşdırma bilərsiniz.

Belə bir yanaşmanın tətbiqi ilə əldə edilən istənilən rəy, əsasən, qarşı tərəfin sizin müxtəlif situasiyalardakı davranışlarınız haqqında nə dərəcədə məlumatlı olmasından asılıdır.

DÜŞÜNMƏ

RƏYİN STRUKTURLAŞDIRILMASI



Rəyin strukturlaşdırılmasının başqa bir üsulu da budur: haqqında rəy almaq istədiyiniz davranışınızın konkret cəhətlərini müəyyənləşdirir və qarşı tərəfə aşağıdakı sualı verirsiniz:

"Mənim bir ... olaraq, bacarıqlarım haqqında fikirlərinizi söyləyə bilərsinizmi?"

- dinləyici;
- toplantı sədri;
- müsahibəçi;
- kouç;
- komanda üzvü;
- komanda lideri;
- müdir.

(Lazım gələrsə, siyahıya əlavələr edə bilərsiniz.)

"Mümkünsə, mənim azaltmalı, artırmalı və ya daha fərqli şəkildə etməli olduğum nələrsə söyləyə bilərsinizmi?" sualını əlavə edərək bu üsulu əvvəlki ilə əlaqələndirə bilərsiniz.

DÜŞÜNMƏ

HAQQINIZDAKI RƏYDƏN NƏTİCƏ ÇIXARIN



Unutmayın ki, aldığınız rəydən hansı nəticəni çıxaracağınız özünüzdən asılıdır. Bu sizə zövq verə və ya incidə, yaxud başqa duyğular yaşada bilər! Nəticədə, rəydən necə istifadə edəcəyinizə özünüz qərar verirsiniz:

- **Rəyi qəbul edir və nəticə çıxarır, yaxud**
- **Əhəmiyyət vermirsiniz!**

Həmçinin unutmayın ki:

**"Kim olduğunuzu deyə
bilmərəm, amma nə gördüyümlə
bağlı göstəriş verə bilməzsiniz!"**
Anonim

DÜŞÜNMƏ

GƏLƏCƏYİ VIZUALLAŞDIRIN



Düşünməyin başqa bir vacib tərəfi də gələcəyə fokuslanmaqdır.

Bunun üçün vizuallaşdırma üsulundan istifadə edə bilərsiniz. Gələcəyiniz haqqında düşünərkən həm karyeranızı, həm də şəxsi məqsədlərinizə fokuslanmalısınız.

Harada olmaq istədiyinizi və gələcəyin müəyyən bir məqamında nə etmək istədiyinizi xəyal etmək və ya vizuallaşdırmaq çox faydalı və zövqlü bir çalışmadır.



DÜŞÜNMƏ

NECƏ VİZUALLAŞDIRMALI



Vizuallaşdırma sizin gələcək və istədiyiniz bir şey haqqında xəyal qurduğunuz yaradıcı prosesdir. Aşağıdakı təlimatlar bu prosesdə sizə kömək edəcək:

- Çalışmanı rahat, sakit və tək olduğunuz bir mühitdə həyata keçirin.
- Kifayət qədər vaxt ayırın (ən azı, bir saat) və müdaxiləyə məruz qalmayacağınıza əmin olun.
- Zövq aldığınız və yorucu olmayan həzin bir musiqi qoşun.
- Arxaya söykənin, rahatlanın və fikrinizi həyatınıza/işinizə/gələcəyinizə yönəldin.
- Unutmayın ki, həm təfərrüatlara, həm də bütöv mənzərəyə fokuslanmalısınız.
- Məsələn, aşağıdakılardan birinə fokuslana bilərsiniz:
 - Arzuladığım iş nə olardı?
 - 1/5/10 ildən sonra harada olmaq istərdim?
 - Bundan sonrakı həyatımda nələrə nail olmaq istərdim?

DÜŞÜNMƏ

NECƏ VİZUALLAŞDIRMALI



Əlbəttə ki, vizuallaşdırma zamanı yayınmalı olduğunuz bəzi çaşdırıcı məqamlar yaşanır. Məsələn, aşağıdakılardan bəziləri və ya hamısı fikirlərinizə müdaxilə edə bilər:

Mənim nə
istədiyim
heç də vacib
deyil!

Heç cür mümkün
deyil. İstədiyimi
əldə edə bilmərəm!

Nə istədiyimi,
əslində, heç
bilmirəm də!

Əldə etmək
istədiklərim məni
qorxudur!

İstədiklərimi
artıq əldə
etmişəm!

Yuxarıdakıların hamısı vizuallaşdırmanın çətin olmasının real səbəbləridir. Unutmayın ki, proses zamanı mühakiməyə başlasanız, nəticə əldə edə bilməyəcəksiniz.

DÜŞÜNMƏ



NECƏ VİZUALLAŞDIRMALI ÇALIŞMA İDEYASI



Aşağıdakı üçmərhləli çalışmanı sınayın:

- İlk növbədə, əvvəlki səhifələrdə təklif olunan tövsiyələrə uyğun olaraq, şəxsi vizuallaşdırma aparın.
- İkincisi, fikir və ideyalarınızı sərbəst inkişaf jurnalınıza yazın.
- Üçüncüsü, fikir və ideyalarınızı bölüşmək və araşdırmaq üçün öyrənmə partnyorlarınızdan biri ilə işləyin ki, siz onları anlamağa və sərbəst inkişaf planlarınıza daxil edə bilərsiniz.

DÜŞÜNMƏ

NİYƏ DƏ YOX?!



Corc Bernard Şounun dediklərini yadınıza salın:

"Siz nələrisə görür və "Niyə?"
sualını verirsiniz. Lakin mən heç vaxt
olmamış şeylər barədə xəyal qurur və
"Niyə də yox?!" سوالını verirəm.

DÜŞÜNMƏ

GERİYƏ BOYLANMAQ VƏ İRƏLİYƏ BAXMAQ

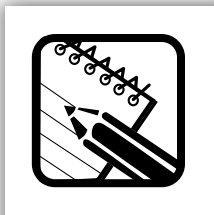


Düşünmə avtomobili hərəkətə gətirməmişdən əvvəl arxa görüntü güzgüsünə baxmağa bənzəyir!

Beləliklə, gələcəyi planlaşdırmağa keçməmişdən əvvəl ya təkbaşına, ya da başqaları ilə müzakirə etmək üçün bir qədər vaxt ayırmaqda həmişə fayda var:

- geriyə boylanın;
- gələcək haqqında xəyal qurun.





FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

FƏALİYYƏT PLANININ FAYDASI



Sərbəst şəkildə inkişaf edən birinin qarşısındakı əsas çətinlik təhlil və düşünmə mərhələsindən icraya, yəni fəaliyyətə keçməkdir.

Effektiv bir sərbəst inkişaf planı diqqətinizi aşağıdakılara yönəltməyə kömək edəcək:

- Nəyə nail olmaq istəyirsiniz?
- Necə nail olacaqsınız?
- Bu prosesdə köməyinizə kim gələ bilər?
- Qarşılaşa biləcəyiniz hər hansı maneə və ya məhdudiyyət varmı?
- Siz buna hansı müddət ərzində nail olmaq istəyirsiniz?

FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

PLANLA BAĞLI ÇƏTİNLİKLƏR



Fəaliyyət planının hazırlanması nisbətən sadə görünə bilər. Lakin onunla bağlı bilməli olduğunuz müəyyən çətinliklər var:

- həddən çox məqsəd;
- həddindən artıq iddialı məqsədlər – unutmayın ki, söhbət başqalarını heyran etməkdən **deyil**, özünüzü inkişaf etdirməkdən gedir;
- qeyri-müəyyən məqsədlər;
- qeyri-real möhlətlər;
- həddən artıq mürəkkəblik – unutmayın ki, inkişaf prosesinin əyləncəli olması normal haldır!

FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

ƏLÇATAN MƏQSƏDLƏR



İstənilən fəaliyyət planının ən çətin hissəsi kifayət qədər çətin, lakin əlçatan məqsədlərin müəyyənləşdirilməsidir.

Məsələn, "Mən arıqlamaq istəyirəm" demək kifayət deyil. Niyə? Çünki bu, aşağıdakıları əhatə etmir:

- bunu necə edəcəksiniz;
- uğuru necə ölçəcəksiniz;
- məqsədinizə hansı müddətdə nail olacaqsınız;
- başqalarının köməyindən yararlanacaqsınız mı.



FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

PLANIN KOMPONENTLƏRİ



Hansı məqsədi seçdiyinizdən asılı olmayaraq, özünüə mümkün ən yaxşı uğur qazanmaq fərsətini vermək üçün yaxşı olar ki, məqsədi idarə ediləbilən hissələrə böləsiniz.

Hər bir fəaliyyət planı aşağıdakılardan ibarət olmalıdır:

- ümumi məqsəd;
- aydın, ölçüləbilən və nəticəyönümlü çalışmalar;
- irəliləyişi ölçməyə imkan verən müddətlər;
- iştirak edən digər şəxslərlə bağlı təfərrüatlar;
- uğuru necə ölçəcəyiniz.

FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

SƏRBƏST İNKİŞAF JURNALINIZ



İstifadə edə biləcəyiniz üsullardan biri sərbəst inkişaf jurnalınızın fəaliyyət planlaması bölməsini aşağıdakı kimi tərtib etmək ola bilər:

Ümumi məqsəd

Müntəzəm şəkildə idman edərək arıqlamaq!

Fəaliyyət/çalışma	Müddət
• İdman zalına getmək. • Fitnes-qiyətləndirmə sifariş etmək. • Ehtiyaclarıma uyğun şəxsi idman proqramı işləyib-hazırlamaq.	• Həftənin sonunadək. • Həftənin sonunadək. • 6 həftəlik müddət ərzində.
• Həftədə, ən azı, 3 dəfə idman etmək. • Proqramı yenidən qiymətləndirmək. • Yeni idman rejimi tərtib etmək. • İdmanı həftəlik planlara daxil etmək.	• Həftədə 3 dəfə. • Başlama tarixindən etibarən 6 həftə ərzində. • 6 həftədən sonra. • Rejim halına salmaq.

Başqalarının iştirakı

- Fitnes təlimçisi
- Dəstək üçün dostlar və ailə üzvləri

Uğurun ölçülməsi

- Hər 6 həftədən bir fitnes səviyyələrində tədrici irəliləyiş.
- İdman rejimini çeşidləndirərək maraq səviyyəsinin qoruyub saxlanması.
- Müntəzəm idman (həftədə 3 dəfə).

FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

MƏQSƏDLƏRİN NÖVLƏRİ



Fəaliyyəti planlaşdırmağın bu nisbətən sadə üsulu istənilən məqsədə tətbiq edilə bilər:

- şəxsi;
- karyera;
- iş.

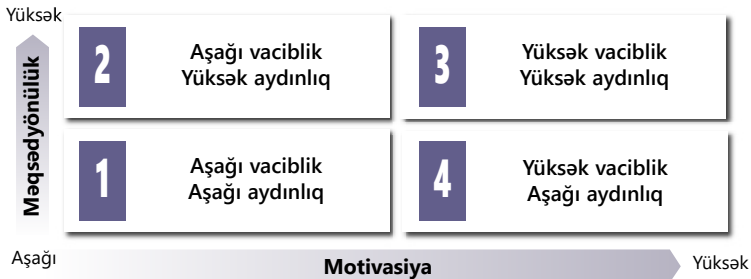
Fəaliyyətin planlaşdırılması, xüsusən də sərbəst inkişaf məqsədlərinə nail olmaqla bağlı mütləq yaddan saxlayın ki, məqsədinizə çatmaq üçün onun aydın olması və motivasiya vacib şərtlərdir.

FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

MƏQSƏDYÖNLÜLÜK VƏ MOTİVASİYA



Məqsədyönlülük və motivasiyanızı ölçməyin bir yolu qarşınıza qoyduğunuz hər bir məqsədi bunlara əsaslanaraq qiymətləndirməkdir: a) onun sizin üçün nə dərəcədə vacib olması və b) atacağınız addımların nə dərəcədə aydın olması. Bu matrisdən ölçmə vasitəsi kimi istifadə edin:





FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

ÇALIŞMA İDEYASI



Fəaliyyətin effektiv şəkildə planlaşdırılması üçün faydalı yanaşma:

- məqsədlərinizi müəyyənləşdirin və onları sərbəst inkişaf jurnalınıza yazın (unutmayın ki, sayı çox olmamalıdır, belə ki, özünüze uğur qazanmaq şansı uğrunda mübarizə imkanı verin!);
- hər bir məqsədi əvvəlki səhifədəki matrisdən istifadə edərək qiymətləndirin;
- səhifə 102-də verilmiş strukturdan və ya sizə uyğun olan başqa yanaşmadan istifadə edərək ətraflı fəaliyyət planları hazırlayın.

FƏALİYYƏTİN PLANLAŞDIRILMASI

SON SÖZ



**"Yadda saxlayın ki, uğur
qazanmaq üçün öz qətiyyətiniz
hər şeydən daha vacibdir".
Avraam Linkoln**



XÜLASƏ

XÜLASƏ



UĞURLU SƏRBƏST İNKİŞAF ÜZRƏ QISA, PRAKTİK NÜMUNƏLƏR

Praktik nümunə

Yeni bacarıq və metodlar öyrənərək özünü təkmilləşdirməyə davam etməli olduğunu başa düşən idarəetmə üzrə uğurlu məsləhətçi. O, qısamüddətli kurslarda iştirak etmək üçün hər fürsətdən yararlanır və mövcud səviyyəsini artıraraq magistratura üzrə iki dərəcə qazanır.

Praktik nümunə

Həyat yoldaşı başqa ölkəyə təyin edildikdən sonra yeni bir iş axtarmalı olan həkim köməkçisi. O, müxtəlif onlayn və sərbəst öyrənmə variantlarından istifadə edərək xarici dil sahəsində ingilis dili müəllimliyi üzrə ixtisaslaşır. Daha sonra biznes-kouçinqlə məşğul olmağa və yerli uşaqlara bacarıqlarını təkmilləşdirməkdə kömək etməyə başlayır.

XÜLASƏ

UĞURLU SƏRBƏST İNKİŞAF ÜZRƏ QISA, PRAKTİK NÜMUNƏLƏR



Praktik nümunə

Ailəsi ilə daha çox vaxt keçirə bilmək üçün karyerasında istiqaməti dəyişmək istəyən çox uğurlu vəkil. O, gəlirli karyerasından imtina edərək MBA üzrə əyani təhsili almaq qərarına gəlir. MBA dərəcəsini qazandıqdan sonra o, hüquq üzrə əvvəlki təcrübəsindən tədris və konsultasiya sahəsində istifadə edərək təlim-tədris sahəsində işləməyə başlayır.

Praktik nümunə

Məktəbi 16 yaşında atmış bərbər 14 ildən sonra bu peşədən bezdiyini görür. O, rəng texnologiyası üzrə nüfuzlu bir ixtisaslaşma kursuna müraciət edərək özünü sınağa qərar verir. Kurs bahalı və çətin olsa da, o, qərarından dönmür və bu addımın mövcud bacarıqlarını genişləndirmək üçün zəruri stimula çevrildiyini görür.

Bu nümunələrin hər birində maraqlı cəhət ondan ibarətdir ki, bu insanlar seçdikləri karyerada uğurlu olsalar da, əlavə səy göstərərək daha çox uğur və xoşbəxtlik üçün özlərini inkişaf etdiriblər.

XÜLASƏ

KİTABIN ƏSAS HİSSƏLƏRİ



Aşağıdakı məqamlar bu kitabın əsas ideyasını ümumiləşdirir:

- Məqsəd və irəliləyişlərinizi qeydə almaq üçün inkişaf jurnalı tutun.
- Məqsədinizə fokuslanın – inkişaf etmək üçün bir səbəb lazımdır: yeni iş, xüsusi bacarıq (onu yazın).
- Şəxsi xasiyyətnamənizi hazırlayın – özünüzü tanıyın, özünüze suallar verin.
- Şəxsi "SWOT" təhlilinizi aparın.
- Anketləri doldurun – onlar həyatınızın müxtəlif aspektlərini anlamağa kömək edə bilər.
- Nailiyyətlərinizi, yəni nələrlə daha çox fəxr etdiyinizi sadalayın.
- Necə öyrəndiyinizə diqqət yetirin.
- Başqalarının rəyini soruşun.
- Hazırda "harada olduğunuzu" qiymətləndirərək indiki zamana fokuslanın.
- İrəliyə baxaraq və həyatınızın bütün aspektləri haqqında düşünərək gələcəyə fokuslanın.
- Sizi motivasiya edən və ruhlandıran məqsədlər müəyyənləşdirib sərbəst inkişaf strategiyanızı işləyib-hazırlayın.

SƏRBƏST İNKİŞAF

ƏLAVƏ MATERIALLAR



"Ən yaxşı iliniz!" ("Your Best Year Yet!")

Cinni S.Ditsler, "Harper Element", 2006

"Sərbəst inkişaf üzrə təlimat" ("A Manager's Guide to Self-Development") Mayk Pedlar, Con Börqoy, "McGraw Hill", 2013

"Öz göy qurşağınızı yaradın: karyera və həyatın idarə edilməsi üzrə vəsait" ("Build your own Rainbow: A Workbook for Career and Life Management") Barri Hopson, Mayk Skelli, "Management Books", 2000, 2014

"Uğura gedən yolu öyrənin: karyeranızı sürətləndirmək üçün şəxsi peşəkar təkmilləşmə planınızı necə dəyişməli" ("Learn your Way to Success: How to Customize your Professional Learning Plan to Accelerate your Career") Daniel R.Tobin, "McGraw Hill", 2012

"Həyatınızın yeni imkanlarını kəşf edin"

("Life Reimagined: Discovering your New Life Possibilities") Riçard C.Leyder, Alan M.Vebber, "Berrett-Koehler", 2013

"Sizin üçün biznes model: karyeranızı yenidən kəşf etmək üçün birsəhifəlik metod" ("Business Model You: A One Page Method for Reinventing your Career") Timoti Klark və Aleksandr Osterveler, "John Wiley & Sons", 2012

"İşgüzar qadın kimi necə inkişaf etməli və sağ qalmalı: özünüzdən kouçu olmağın qaydaları" ("How to Thrive and Survive as a Working Woman: The Coach Yourself Toolkit") Fiona Elza Dent və Viki Holton, "Bloomsbury", 2016

Müəllif haqqında

Fiona Elza Dent MA.*, MSC., Chartered FCIPD***, FHEA******

Fiona müstəqil idarəetmə üzrə təlimçi, məsləhətçi, kouç və yazardır. O, Eşric Biznes Məktəbində 20 ildən artıq çalışmışdır, hazırda da onlarla müxtəlif proqramlarda liderlik üzrə kouç və təlimçi kimi işləməkdədir. Fiona, ilk növbədə, insanlara potensiallarını gerçəkləşdirmək üçün şəxsi bacarıqlarının inkişaf etdirməsində köməklik göstərir. Fiona, əsas etibarilə, təsiretmə, şəxslərarası ünsiyyət və münasibətdurma bacarıqları üzrə ixtisaslaşmışdır.

Onun kitabları təsiretmə, insanları idarəetmə bacarıqları, sərbəst inkişaf, işgüzar qadınlar, kouçinq və mentorluq kimi mövzuları əhatə edir.

"İdarəetmə kitabları" seriyasından daha iki kitabın müəllifidir: "Liderlik" və "İş münasibətləri". Son nəşrləri bunlardır: "Kouçinq və mentorluq üzrə lider tövsiyələri: yaxşı nəticələr əldə etmək üçün ünsiyyət bacarıqlarından necə istifadə etməli (Mayk Brentin həmmüəllifliyi ilə, 2015) və "İşgüzar qadın kimi necə inkişaf etməli və sağ qalmalı: özünü özünə kouçu olmağın qaydaları" (Viki Holtonun həmmüəllifliyi ilə, 2016).



Əlaqə

Fiona özünün konsultasiya şirkətinə rəhbərlik edir – "FED Development Ltd" və onunla aşağıdakı ünvanlar vasitəsilə əlaqə saxlaya bilərsiniz:

E-poçt: FionaEDentbiz@gmail.com

Mobil: 07976 370627

*Magistr dərəcəsi ("Master of Arts")

**Dəqiq elmlər üzrə magistr dərəcəsi ("Master of Science")

***Kadrların İnkişafı üzrə Kral İnstitutunun peşəkar üzvü ("Chartered Fellow of Chartered Institute of Personnel and Development")

****Ali Təhsil Akademiyasının həqiqi üzvü ("Fellow of Higher Education Academy")