

საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის

ბრძანება №139/ნ

2024 წლის 27 აგვისტო

ქ. თბილისი

ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის
სტრატეგია 2024-2030 წწ-ის დამტკიცების შესახებ

„პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ე“
ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვბრძანებ:

მუხლი 1

დამტკიცდეს „ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის
დაგეგმვის სტრატეგია 2024-2030 წწ.“ ამ ბრძანების დანართის შესაბამისად.

მუხლი 2

ეს ბრძანება ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

საქართველოს განათლების,
მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის
მინისტრი

გიორგი ამილახვარი



ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის,
კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია
2024-2030 წწ.

სარჩევი

შესავალი	4
1. კარიერის მართვის სერვისების დეფინიცია და კლასიფიკაცია.....	5
2. საქართველოში არსებული სიტუაციის ანალიზი	10
2.1. კარიერის მართვის სერვისების აქტუალურობის განმაპირობებელი კონტექსტი.....	10
2.2. სექტორში გატარებული რეფორმები და აქტივობები	12
2.2.1. კარიერის მართვის სერვისები ზოგადი განათლების საფეხურზე.....	12
2.2.2. კარიერის მართვის სერვისები პროფესიული განათლების საფეხურზე	13
2.2.3. კარიერის მართვის სერვისები უმაღლესი განათლების საფეხურზე.....	15
2.2.4 სსიპ - დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მიერ განხორციელებული სერვისები.....	16
2.2.5. კარიერის მართვის სერვისები არაფორმალურ სექტორში.....	18
3. კარიერის მართვის სერვისების განვითარების პროცესში არსებული გამოწვევები და პრიორიტეტები	19
4. სტრატეგიის ხედვა, მიზნები და ამოცანები.....	21
მიზანი 1. კარიერის მართვის სერვისების ხარისხის, უწყვეტობისა და ინკლუზიურობის მხარდაჭერა ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე	23
მიზანი 2. კარიერის მართვის სისტემის ინსტიტუციური განვითარების მხარდაჭერა.....	28
მიზანი 3. კარიერის მართვის სერვისების მდგრადობის უზრუნველყოფა	29
სტრატეგიის განხორციელება.....	30
დანართი 1.....	33
საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა.....	33
1. კარიერის მართვის სერვისები ავსტრალიაში.....	33
2. კარიერის მართვის სერვისები გერმანიაში.....	33
3. კარიერის მართვის სერვისები ფინეთში	34
4. კარიერის მართვის სერვისები მალტაზე.....	34
5. კარიერის მართვის სერვისები სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის.....	35

კარიერული მართვის ეფექტური სისტემა და სერვისები მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ადამიანური კაპიტალის განვითარებისა და ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში.

ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის წინამდებარე სტრატეგია მიზნად ისახავს ხელი შეუწყოს ყველა პირის თანაბარ წვდომას კარიერული მართვის სერვისებზე, ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღებასა და მათი შესაძლებლობების რეალიზებას სწრაფად ცვალებად სოციალურ და ეკონომიკურ გარემოში.

სტრატეგია თანაბრად მიემართება ყველა პირს, რასის, კანის ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. სტრატეგიაში განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება სოციალურად მოწყვლად და დამატებითი საჭიროების მქონე ჯგუფებზე, რომლებსაც სირთულეები ხვდებათ განათლების სისტემასა და შრომის ბაზარზე ინტეგრაციისა და კარიერული წინსვლის პროცესში. ამ ჯგუფებს შორის არიან: გოგონები/ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირები, ეთნიკური უმცირესობები და NEET კატეგორიის წარმომადგენლები.

სტრატეგია უპასუხებს მოქალაქეების საჭიროებებს, არსებულ გამოწვევებსა და 21-ე საუკუნის დინამიური გარემოს მოთხოვნებს. ის ითვალისწინებს ევროპულ სტანდარტებსა და საუკეთესო ადგილობრივ და საერთაშორისო პრაქტიკას. სტრატეგია ეფუძნება ინკლუზიურობის, ინოვაციისა და მდგრადობის პრინციპებს. ის, ასევე, ემყარება კარიერის განვითარების ჰოლისტურ მიდგომას, რომელიც მოიცავს არა მხოლოდ პროფესიულ არჩევანს, არამედ პიროვნულ ზრდას, უნარების განვითარებასა და მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლას.

სტრატეგია ჩამოყალიბდა საჯარო და კერძო სექტორის დაინტერესებულ მხარეებთან, საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებთან და საერთაშორისო პარტნიორებთან თანამშრომლობით.

შესავალი

1991-1992 წლებში საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ურთიერთობის პირველი ნაბიჯების გადადგმის შემდგომ, ევროპასთან პოლიტიკური და ეკონომიკური ინტეგრაციის სურვილი ქვეყანამ არაერთხელ დააფიქსირა. აღსანიშნავია, რომ ევროპასთან ინტეგრაციის წინაპირობა ევროკავშირის მოთხოვნების შესაბამისი სოციალურ-ეკონომიკური, პოლიტიკური და განათლების სისტემების განვითარებისთვის რელევანტური რეფორმების ინიცირება და მათი ეფექტიანი განხორციელებაა. 2007 წლიდან ევროპის განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნები უწყვეტი განათლების პროგრამას (Lifelong Learning Program) შეუერთდნენ, რომლის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტს უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის მართვის სისტემების განვითარება წარმოადგენს.

თანამედროვე გლობალიზაცია, ტექნოლოგიური პროგრესი, შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელი სწრაფი ცვლილებები, ადამიანური რესურსის მდგრადი განვითარებისა და თითოეული მოქალაქის შესაძლებლობების რეალიზაციისთვის სათანადო პირობების შექმნას საჭიროებს. საზოგადოების განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე ტექნოლოგიური პროგრესისა თუ სხვა, გლობალური ფაქტორების ზეგავლენით, შრომის ბაზრის მოთხოვნები კომპეტენციებთან დაკავშირებით იცვლება, ჩნდება დასაქმების ალტერნატიული, ატიპიური ფორმები და საშუალებები. ყოველივე ეს ადამიანისგან მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლას, განვითარებასა და ადაპტაციას მოითხოვს¹. 2019 წლიდან ზემოთქმულ ფაქტორებს „ახალი კორონავირუსის“ (SARS-CoV-2) ინფექციით (COVID-19) გამოწვეული პანდემიაც დაერთო, რომელმაც რადიკალურად შეცვალა ის გამოწვევები, რომლის წინაშეც შრომის ბაზარი და განათლების სისტემა იდგა².

საკითხის აქტუალურობიდან გამომდინარე, აუცილებელი გახდა შექმნილიყო დოკუმენტი, რომელშიც ასახული იქნებოდა პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების განვითარების ზოგადი ხედვა, არსებული პრობლემები, მათი მოგვარების გზები და ამ პროცესში სახელმწიფო სტრუქტურების როლი ფორმალური განათლების სფეროში. წინამდებარე დოკუმენტის – „ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია“ (შემდგომ - სტრატეგია) – მოიცავს ფორმალური განათლების ყველა სფეროში (ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი განათლების საფეხურზე) კარიერის მართვის ხარისხიანი სერვისების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფისთვის საჭირო მიმართულებებს, რათა ყველა მოქალაქეს, სქესის, სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ეთნიკური წარმოშობის თუ შესაძლებლობის მიუხედავად შეეძლოს ინფორმირებული კარიერული გადაწყვეტილების მიღება. ეს მოიაზრებს გადაწყვეტილების მიღებას საკუთარი კომპეტენციების, შრომის ბაზრის მოთხოვნების, სხვადასხვა პროფესიის თავისებურებების შესახებ ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე.

მოცემული ხედვის რეალიზებისთვის დასახული მიზნები სამ ძირითად მიმართულებას მოიცავს:

1. კარიერის მართვის ხარისხიანი სერვისების უწყვეტობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის მხარდაჭერა ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე;
2. კარიერის მართვის სისტემის ინსტიტუციური განვითარების მხარდაჭერა;
3. კარიერის მართვის სერვისების უწყვეტობისა და მდგრადობის უზრუნველყოფა.

სტრატეგია მოამზადა საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრომ (შემდგომ - სამინისტრო) ევროკავშირის „განათლება დასაქმებისთვის“ (Skills4Jobs) პროგრამის მეორე ფაზის ტექნიკური მხარდაჭერის პროექტის „ტექნიკური მხარდაჭერა შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და დასაქმებაზე მორგებული ცოდნა-უნარების განვითარებისთვის“ – ფინანსური და ტექნიკური მხარდაჭერით. სტრატეგია შეიმუშავა სამუშაო ჯგუფმა, რომლის შემადგენლობაში შედიოდნენ დაინტერესებული მხარეები, მათ შორის, სამინისტროს, სამინისტროს მმართველობის სფეროში

¹ETF(2020). International Trends and Innovation in Career Guidance.

² Cedefop (2020). Note on lifelong guidance and the Covid-19 pandemic: Responses from Cedefop's Careers Net.

შემავალი საჯარო სამართლის იურიდიული პირების (სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, სსიპ – მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, სსიპ – ახალგაზრდობის სააგენტო), ა(ა)იპ – პროფესიული უნარების სააგენტოს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ზოგადსაგანმანათლებლო, პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

სტრატეგიის შემუშავებისას გამოყენებულ იქნა საერთაშორისო და სახელმწიფო დოკუმენტები, რომლებიც შეესაბამება კარიერის მართვის თემატიკას³.

საწყის ეტაპზე ჩატარდა სამაგიდე კვლევა, გაანალიზდა არსებული კვლევები და ანგარიშები; ამავე ეტაპზე ჩატარდა რვა ფოკუსჯგუფი პროფორიენტაციისა და კარიერის მართვის მენეჯერებთან, სკოლის მოსწავლეებთან და მშობლებთან/კანონიერ წარმომადგენლებთან. ასევე, ჩატარდა გამოკითხვა მე-9 და მე-12 კლასების 390 მოსწავლესთან (2019) და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების 50 სტუდენტთან (2019). 2021 წელს პროფესიული კოლეჯების კარიერის მენეჯერებთან ჩატარდა საჭიროებების კვლევა, რომლის შედეგები ასახულია წინამდებარე სტრატეგიაში. სტრატეგიაში ასევე ასახულია სხვადასხვა სამთავრობო სტრუქტურის 15-მდე წარმომადგენელთან ჩატარებული შეხვედრების შედეგები.

სტრატეგიის შემუშავების ყველა ეტაპზე იმართებოდა კონსულტაციები დაინტერესებული მხარეების გაფართოებულ ჯგუფებთან. საერთო ჯამში ჩატარდა 8 გაფართოებული შეხვედრა. ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროგრამის მიერ სამინისტროს კოორდინაციით, „პროფესიული განათლების კვირეულზე“ წარდგენილ პრეზენტაციას, დაინტერესებული მხარეების 200-მდე წარმომადგენელი დაესწრო. კონსულტაციების შედეგები ასახულია სტრატეგიის დოკუმენტში.

1. კარიერის მართვის სერვისების დეფინიცია და კლასიფიკაცია

გაერთიანებული ერების განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის ორგანიზაციის (UNESCO, 2000) განსაზღვრებით, კარიერის მართვა არის პროცესი, რომელიც ინდივიდს, თავისი ღირებულებებისა და სურვილების გათვალისწინებით, საკუთარი უნარების, შესაძლებლობების და ინტერესების აღმოჩენაში, გააზრებასა და სათანადოდ გამოყენებაში ეხმარება. კარიერის მართვა ერთ-ერთ ძირითად პრიორიტეტადაა იდენტიფიცირებული ევროკომისიის მიერ მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის/უწყვეტი განათლების (Lifelong Learning)⁴ პროცესში (Sultana & Zelloth, 2003).

OECD-ისა (OECD, 2004, p.19) და მსოფლიო ბანკის ანგარიშში (WorldBank, Watts and Fretwell, 2004, p.2) კარიერის მართვისა და პროფორიენტაციის სერვისები განსაზღვრულია, როგორც:

³ ეს დოკუმენტებია ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის (26.07.2014), ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) Concept Note No. 1., No. 2., No. 3., No.4.), შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (გაერო, 2006 წ.), განათლებაში დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო კონვენცია (გაერო, 1960 წ.), საქართველოს სახელმწიფო ახალგაზრდული პოლიტიკის დოკუმენტი (2014 წ.), პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია 2013-2020 (2013 წ.), საქართველოს კანონები „პროფესიული განათლების შესახებ“ (2018 წ.), „ზოგადი განათლების შესახებ“ (2005 წ.), უმაღლესი განათლების შესახებ“ (2004 წ.), „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030“ (2022 წ.), „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 30 დეკემბრის №662 დადგენილება, „სახელმწიფოს ახალგაზრდული სტრატეგია 2023–2026“ და მისი 2023 წლის სამოქმედო გეგმა და სხვა დოკუმენტები.

⁴ Commission of the European Communities (2001), *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, COM (2001) 678, pp.17-18.

სერვისები, რომლებიც მიზნად ისახავს მთელი ცხოვრების მანძილზე, ნებისმიერი ასაკისა და ინტერესების მქონე ინდივიდის მხარდაჭერას განათლებასთან, ტრენინგებსა და დასაქმებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მისი კარიერის მართვისას. სერვისები შესაძლოა მიეწოდებოდეს სკოლაში, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და კოლეჯებში, ტრენინგ-ცენტრებში, საჯარო დასაქმების სააგენტოებში, მოხალისეობრივ/საზოგადოებრივ თუ კერძო სექტორში. სერვისები შეიძლება იყოს ინდივიდუალური, ან ჯგუფური, პირისპირ ან დისტანციურ ფორმატში.

სერვისებში იგულისხმება კურსების, პროფესიების, კარიერული განვითარებისა და შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება (ბეჭდური, ელექტრონული თუ სხვა ფორმით), შეფასებისა და თვითშეფასების ინსტრუმენტები, საკონსულტაციო ინტერვიუები, კარიერული განათლებისა და კარიერის მართვის პროგრამები, სამსახურების საძიებო პროგრამები და კარიერული ტრანზიციის სერვისები. ამ ყველაფრის მიზანი კი არის ინდივიდებს დაეხმაროს (ინფორმაციული, მატერიალური, ტექნიკური, თუ ადამიანური რესურსით) საკუთარი კარიერული განვითარების ეფექტიანად მართვის უნარის განვითარებაში (Watts & Sultana, 2004).

OECD, მსოფლიო ბანკის, პროფესიული განათლებისა და გადამზადების განვითარების ევროპული ცენტრის (CEDEFOP) და ევროპის საგანმანათლებლო ფონდის (ETF) მიხედვით, კარიერის მართვის სერვისები სამ ძირითად მიზანს ემსახურება, ესენია:

1. **უწყვეტი სწავლების მხარდაჭერა:** უწყვეტი სწავლების მხარდაჭერა გულისხმობს ადრეულ ასაკში სკოლის მიტოვების შემცირებაზე ორიენტაციას, სათანადო ცოდნის და უნარ-ჩვევების მქონე ადამიანური კაპიტალის შექმნას, რაც ხელს შეუწყობს განათლებისა და დასაქმების სექტორებს შორის ჰარმონიული კავშირის ფორმირებას. აღნიშნული მიზანი დამოკიდებულია განათლებისა და დასაქმების სექტორებს შორის ფუნქციურ კავშირებზე, რასაც ისეთი ტრანზიციული სერვისები ამყარებს, როგორცაა, მაგალითად ყველა მოქალაქისთვის ხელმისაწვდომი კარიერის მართვის უწყვეტი სერვისი.
2. **შრომის ბაზრის შედეგების გაუმჯობესება:** ის, თუ რა ცოდნას ფლობენ ადამიანები და როგორ შეუძლიათ იმ ცოდნის გამოყენება, რომელსაც ფლობენ, კარდინალურ გავლენას ახდენს შრომის ბაზრის შედეგებზე. ჯანსაღი შრომის ბაზარი მაქსიმალურად იყენებს უნარებისა და ცოდნის იმ პოტენციალს, რასაც მოქალაქეები ფლობენ. შედეგად, მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შეუსაბამობა მცირდება. ცოდნაზე დაფუძნებულ გლობალურ ეკონომიკაში კვალიფიციურ კადრებზე მოთხოვნა მაღალია, ხოლო შედარებით ნაკლებად კვალიფიციურ კადრებზე კი – პირიქით. ეს ადამიანები უმუშევრობის საფრთხის წინაშე არიან, განსაკუთრებით ეკონომიკური სიდუხჭირის პერიოდში.⁵ მნიშვნელოვანია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შესაბამისობის გაზრდა, უმუშევრობის დონის შემცირება და დასაქმებული პირების წილის გაზრდა საზოგადოებაში. კარიერის მართვის უწყვეტი სერვისების ხელმისაწვდომობა აღნიშნული პროცესის წამახალისებელი ერთ-ერთი საკვანძო წინაპირობაა.
3. **სოციალური სამართლიანობისა და სოციალური ინკლუზიის მხარდაჭერა:** ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მიხედვით, ყველას აქვს განათლების⁶, შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და

⁵ Review education policies. (2021, September 16). Education GPS - OECD.
<https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41763&filter=all>

⁶ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 26.

უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება⁷. აღნიშნული უფლებების რეალიზებას ხელს უწყობს კარიერის მართვის უწყვეტი სერვისების ხელმისაწვდომობა საზოგადოების ყველა წევრისთვის. განათლების მიტოვებისა და დასაქმების მიღმა დარჩენის რისკ-ჯგუფში მყოფი პირები განსაკუთრებულ ხელშეწყობას საჭიროებენ განათლებისა და დასაქმების სფეროებში რეინტეგრაციის თვალსაზრისით. შესაბამისად, კარიერის მართვის სტრატეგიის ერთ-ერთი ფოკუსი მოწყვლად ჯგუფებზე მიმართული კარიერის მართვის სერვისების განვითარებაა.

შეჯამების სახით, კარიერის მართვის უწყვეტი სერვისები გულისხმობს კარიერის მართვის საკითხებში ყველა ინდივიდის თანასწორ მხარდაჭერას მთელი ცხოვრების მანძილზე.

შესაბამისად, ეს პროცესი სკოლამდელი განათლების საფეხურიდან იწყება და ცხოვრების ბოლომდე გრძელდება. ადამიანის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე კარიერის მართვის სერვისების მიზნები და ამოცანები განსხვავდება⁸. ცხოვრების თითოეულ ეტაპზე არსებული გამოწვევების შესაბამისად, კარიერის მართვის სერვისების განსხვავებული მიზნები შეჯამებული სახით მოცემულია გამოსახულება 1-ში.

⁷ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 23.

⁸ Career Development: A Policy Statement of the National Career Development Association (Adopted March 16, 1993; Revised 2011).

სკოლამდელი განათლება (სკოლამდელი ასაკი)

მიზანი – სოციალური უნარების განვითარება, განათლებასა და კარიერულ წარმატებას შორის კავშირის შესახებ შეხედულების ფორმირება. ყალიბდება ე.წ. სამსახურებრივი საქმიანობის პირველი მოდელი – სახლი, როგორც სამსახური და ოჯახის წევრები, როგორც თანამშრომლები. იქმნება ობიექტური შეხედულებები ცალკეული პროფესიების შესახებ.

ზოგადი განათლება – დაწყებითი და საბაზო საფეხურები

მიზანი – წარმატებული კარიერული განვითარებისთვის საჭირო უნარების განვითარება-განმტკიცება, ცალკეულ პროფესიებთან იმ საგნების კავშირის გაცნობიერება, რომელსაც სკოლაში ასწავლიან, სხვადასხვა პროფესიების შესახებ მიუკერძოებელი ინფორმაციის მიწოდება და ა.შ.

ამ ეტაპზე სკოლა და საკლასო ოთახი ხდება ის სივრცე, სადაც კარიერული უნარების განვითარება გრძელდება.

ზოგადი განათლება – საშუალო საფეხური

მიზანი – გადაწყვეტილების მიღება, იმ გზის დაგეგმვა, რომელსაც გაჰყვება მოსწავლე სკოლის დასრულების შემდეგ: ეს შესაძლოა იყოს სწავლის დასრულებისთანავე დასაქმება, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ან უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლის გაგრძელება და ა.შ.

სკოლის შემდგომი ფორმალური განათლება

მიზანი – ერთი მხრივ, სტუდენტის ინტერესებისა და უნარების, არსებული შესაძლებლობების გათვალისწინებით, განათლების შემდგომ საფეხურზე სწავლის გაგრძელებაში დახმარება და, მეორე მხრივ, ფორმალური განათლებიდან შრომის ბაზარზე ახალგაზრდების ტრანზიციის ხელშეწყობა, სამუშაოს მოძიებისა და დამსაქმებლებთან ეფექტურად წარდგენის უნარების განვითარება. დამსაქმებლებთან გრძელვადიანი თანამშრომლობის ჩამოყალიბება სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა სტაჟირებისა და სამომავლო დასაქმების ხელშესაწყობად.

ფორმალური განათლების შემდგომი პერიოდი (დასაქმებულები და/ან სამუშაოს მაძიებლები)

მიზანი – კარიერული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მხარდაჭერა, რაც ვლინდება არსებული პროფესიის შესაბამისი სამუშაოს მოძიებაში, სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა თუ, სურვილის შემთხვევაში, პროფესიასთან დაკავშირებით გაკეთებული არჩევანის შეცვლაში მხარდაჭერაში.

გამოსახულება 1. მთელი ცხოვრების მანძილზე კარიერის მართვის სერვისების მიზნები

ცხოვრების ყველა ეტაპზე და განათლების თითოეულ საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების კლასიფიკაცია მინიმუმ 3 ფართო განზომილების გამოყოფით შეიძლება, ესენია: კარიერული ინფორმირება, კარიერული განათლება და კარიერული კონსულტაცია.

კარიერული ინფორმირება	კარიერული განათლება	კარიერული კონსულტაცია
<p>გულისხმობს სისტემური ინფორმაციის მიწოდებას შრომის ბაზრის მოთხოვნების, უმუშევრობის დონის, კარიერული და დასაქმების შესაძლებლობების, სასწავლო კურსებისა და პროფესიების შესახებ. ის მხარს უჭერს ინდივიდს შრომის ბაზრის პროგნოზირების, მოთხოვნადი სამუშაოების იდენტიფიცირების, შრომის ბაზრის კვლევის პროცესში.</p>	<p>გულისხმობს სწავლების დაგეგმვას, პროგრესირებად გამოცდილებას, რომელიც ინდივიდს საკუთარი კარიერის მართვის უნარების განვითარებაში უწყობს ხელს, ეხმარება მიიღოს გადაწყვეტილება განათლებიდან სამუშაოზე ტრანზიციის კრიტიკულ ეტაპებზე და მიზნად ისახავს კარიერის მართვის კომპეტენციების განვითარებას, რათა ინდივიდებმა შეძლონ საკუთარი კარიერის წარმატებით მართვა.</p>	<p>პროცესი, რომელიც ორიენტირებულია გრძელვადიან კარიერულ გეგმებზე და ფოკუსირდება ინდივიდის საჭიროებებსა და ინტერესებზე.</p> <p>ტარდება პირისპირ ან პატარა ჯგუფებთან და აქცენტი კეთდება სხვადასხვა კარიერულ გამოწვევებზე, რომლის წინაშე შესაძლოა ნებისმიერი პროგნოზირება აღმოჩნდეს.</p>

მიწოდების ფორმების მიხედვით კარიერის მართვის სერვისები სამ ძირითად კატეგორიად შეიძლება დავყოთ: ესენია სერვისები, რომელიც ხორციელდება: **1. ფიზიკური გარემოში, 2. ონლაინ სივრცეში, 3. სატელეფონო კომუნიკაციის გზით.** ჩვეულებრივ, კარიერის მართვის სერვისების მიწოდებელი არის პროფესიონალი და/ან პროფესიონალთა გუნდი, რომლებიც კონკრეტულ სივრცეში მუშაობს, მაგალითად, სკოლის, კოლეჯის, უნივერსიტეტის ან ა. შ. ბაზაზე არსებულ კარიერულ ცენტრებში. თუმცა ტექნოლოგიური პროგრესის გავლენით, დროსა და სივრცესთან დაკავშირებული ბარიერების მარტივად გადალახვა ხდება შესაძლებელი. შესაბამისად, ხელმისაწვდომი ხდება კარიერის მართვის ონლაინ და სატელეფონო სერვისებიც. მსგავსი მობილურობა ხელს უწყობს ისეთი აუდიტორიის მოცვას, რომელსაც რამე მიზეზით გადაადგილების სირთულე ექმნება.

იმის მიუხედავად, თუ რა ფორმით ხდება კარიერის მართვის სერვისების მიწოდება, ეს სერვისები შესაძლოა **ზოგად ან მომხმარებელზე ორიენტირებულ** მომსახურებას სთავაზობდეს სამიზნე ჯგუფებს. ზოგადი სერვისები ორიენტირებულია ზოგად სამიზნე ჯგუფზე, მიზანი კარიერის მართვასთან დაკავშირებულ ზოგად კითხვებზე პასუხის გაცემაა და არ გულისხმობს ინდივიდუალურ საჭიროებებზე მორგებული ინტერვენციების შემუშავებას. მომხმარებელზე ორიენტირებული სერვისები, ზოგად ინფორმაციასთან ერთად, ინდივიდებს მათ საჭიროებებსა და მოთხოვნილებებზე მორგებულ მომსახურებას სთავაზობს და კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელ პირსა და ინდივიდს შორის სიღრმისეული, ხანგრძლივი, შესაძლოა, განმეორებადი ინტერაქციის სახით წარიმართება.

სახელმწიფო პოლიტიკის დანერგვის პროცესში კარიერის მართვის სერვისებს ინსტრუმენტული დანიშნულება აქვს. სწორედ იმიტომ, რომ მას არა მხოლოდ ინდივიდისთვის, არამედ სახელმწიფოსთვისაც მოაქვს სარგებელი, ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში მთავრობა დებს ინვესტიციას კარიერის მართვის ხარისხიანი სერვისების შემუშავებისა და დანერგვის პროცესში.

2. საქართველოში არსებული სიტუაციის ანალიზი

2.1. კარიერის მართვის სერვისების აქტუალურობის განმაპირობებელი კონტექსტი

საქართველო საშუალოზე მაღალი შემოსავლის მქონე ქვეყანაა⁹, რომლის მოსახლეობა 3.736 მლნ შეადგენს. 2014-2023 წლების განმავლობაში საშუალო რეალურმა ეკონომიკურმა ზრდამ 5.0% შეადგინა (საქსტატი, 2023). გლობალური ეკონომიკური გამოწვევების მიუხედავად, საქართველომ განაგრძო ზრდის ტრექტორია და 2022 წელს 11% შეადგინა, ხოლო 2023 წელს – 7.5%. 2023 წელს საქართველოს ეკონომიკური მაჩვენებლები მკვეთრად გაუმჯობესდა, რასაც მხარს უჭერდა გაზრდილი ინვესტიციების შემოდინება, განსაკუთრებით ისეთ სექტორებში, როგორცაა ტურიზმი, დამამუშავებელი მრეწველობა და ენერჯეტიკა, ბიზნესგარემოს გაუმჯობესება და უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა.

ბოლო წლების ცვლილებების მიუხედავად, საქართველოს შრომის ბაზარს კვლავ აქვს გამოწვევები, როგორცაა უმუშევრობის მაღალი დონე, რომელიც ბოლო 10 წლის განმავლობაში 16%-23%-მდე მერყეობდა და 2023 წელს უმუშევრობის დონემ 16,4% შეადგინა (საქსტატი, 2024), სავარაუდოდ, პოსტკოვიდური გავლენების გამო. ახალგაზრდების უმუშევრობა განსაკუთრებით მაღალია; 2023-2024 წლებში 15-24 წლის ახალგაზრდების დაახლოებით 25% უმუშევარი იყო, რაც სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემას აჩენს. ბევრი ადამიანი დასაქმებულია დაბალპროდუქტიულ სფეროებში ან არ შეუძლიათ სრულ განაკვეთზე დასაქმება. სოფლად ხშირად უფრო მაღალია უმუშევრობის დონე და შეზღუდულია სამუშაო შესაძლებლობები ურბანულ ცენტრებთან შედარებით. საქართველო, ასევე, განიცდის ე.წ. „ტვინების გადინებას“, გამოცდილი მუშაკების მნიშვნელოვან ემიგრაციას, რომლებიც ეძებენ უკეთეს დასაქმების შესაძლებლობებს საზღვარგარეთ.

ბოლო 10 წლის განმავლობაში სამუშაო ძალის მონაწილეობის მაჩვენებელი მამაკაცებისთვის დაახლოებით 62-67%-ს შეადგენდა, ხოლო ქალებისთვის - 40-46 %-ს, რაც შრომის ბაზარზე გენდერული თვალსაზრისით არსებულ განსხვავებაზე მიუთითებს¹⁰. გენდერული განსხვავებები ჩანს ხელფასებშიც. კაცების ხელფასი თითქმის ყველა სექტორში აღემატება ქალების ხელფასს. გენდერული საათობრივი სახელფასო სხვაობა 15%-ს შეადგენს, ხოლო ყოველთვიური – 23%-ს (2020-21 წლებში სამუშაო ძალის გამოკვლევა, საქსტატი, 2022).

როგორც უმაღლესი, ისე პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტთა გენდერული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ჰუმანიტარული მიმართულების პროგრამებზე ქალები ჭარბობენ, ხოლო კაცები – საინჟინრო და ტექნოლოგიურ პროგრამებზე. შრომის ბაზრის მამაკაცებით დომინირებული სექტორები – უფრო მაღალანაზღაურებადია, ხოლო ქალებით დომინირებული სფეროები – დაბალანაზღაურებადია. აღსანიშნავია, რომ იმ სფეროებშიც კი, სადაც ქალები და კაცები საშუალო და დაბალ პოზიციებზე თანაბრად არიან წარმოდგენილნი, მაღალ თანამდებობებზე მაინც კაცები ჭარბობენ. დაბალ და საშუალო პოზიციებზე – ქალების, ხოლო მაღალ პოზიციებზე კაცების დომინირება ვერტიკალური სეგრეგაციის მახასიათებელია. აქ პრობლემას ე.წ. „შუშის ჭერის“ ფენომენი ქმნის, რაც გულისხმობს იმ უხილავ ბარიერებს, რომელიც ხელს უშლის ქალების დაწინაურებას, მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა და უნარებისა.

საქართველოს სამუშაო ძალის მნიშვნელოვანი ნაწილი მუშაობს არაფორმალურ ეკონომიკაში, რაც გამოწვევებს უქმნის როგორც თავად დასაქმებულებს, ასევე გადასახადების შეგროვებას და ეკონომიკურ სტაბილურობას. არსებობს შეუსაბამობა სამუშაო ძალის უნარებსა და შრომის ბაზრის მოთხოვნას შორის, რაც აფერხებს პროდუქტიულობას და ეკონომიკურ ზრდას.

საქართველოში აღინიშნება შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრების პრობლემა (ETF, 2019). 2019 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის მიხედვით, პროფესიული განათლების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი 2016 წელს 56% იყო, 2018 წელს 60% გახდა, ხოლო 2019 წლის

⁹WorldBankCountry and Lending Groups-<https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>.

¹⁰ ქალი და კაცი საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, საქართველოს სტატისტიკის სამსახური, 2021. www.geostat.ge/media/41854/ქალი_და_კაცი_საქართველოში-2021.pdf

კურსდამთავრებულებთან – 49%. საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ 2017 - 2019 წლებში პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულ ქალთა დასაქმების მაჩვენებელიც 8.3%-ით არის შემცირებული (Tracer Study, 2020). რაც შეეხება პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლის მიტოვების მაჩვენებელს, იმ სტუდენტთა 52%, ვინც სწავლა მიატოვა, მამაკაცია, 48% კი – ქალი (პროფესიული განათლების მიტოვების კვლევა, 2022).

შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრების არსებობაზე ბევრი ფაქტორი ახდენს გავლენას. ამ შეუსაბამობის აღმოფხვრისთვის კარიერის მართვის ეფექტური სერვისების განვითარებაა მნიშვნელოვანი. კვლევები აჩვენებს, რომ კარიერის მართვის სერვისებზე მოთხოვნა განათლების ყველა დონეზე არსებობს. ერთ-ერთ კვლევაში იმ მეცხრე კლასელების 93%-მა, რომლებმაც სწავლა მე-9 კლასის შემდეგ შეწყვიტა, არაინფორმირებული გადაწყვეტილება დამოუკიდებლად, კონსულტაციის გარეშე მიიღო, იმ მოლოდინით, რომ ისინი შრომის ბაზარზე დასაქმდებოდნენ; თუმცა 65%-მა მოგვიანებით ინანა გადაწყვეტილება, რადგან უმეტესობა ვერ დასაქმდა¹¹. ერთ-ერთ კვლევაში კი გამოკითხული მე-9 კლასელი მოსწავლეების 67% მიუთითებდა, რომ არასოდეს მიუღიათ კონსულტაცია, არც ჯგუფური და არც ინდივიდუალური კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში¹². ერთ-ერთ კვლევაში (2021) კი გამოკითხული პროფესიული სტუდენტების 95%-მა, რომელთაც სწავლა ნაადრევად შეწყვიტეს, არ მიუღიათ კონსულტაცია არც გადაწყვეტილების მიღებამდე, არც პროცესში და არც შემდეგ¹³.

სტრატეგიის მომზადების პროცესში ჩატარებული ფოკუს ჯგუფის მონაწილე პირველ კურსელი სტუდენტების დაახლოებით ¾-მა მიუთითა, რომ პროფესიის არჩევისას მათ არ ჰქონდათ საჭირო ინფორმაცია განათლებისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ. ხოლო ფოკუს ჯგუფის მონაწილე სკოლის მოსწავლეების უმეტესობა მიუთითებს, რომ ბევრი ისეთი პროფესიის შესახებ, როგორც მაგალითად ინფორმაციული ტექნოლოგიები, ინტერიერისა და ექსტერიერის დიზაინი ან გენური ინჟინერია, მათ ინფორმაცია არ აქვთ.

„საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის №721 დადგენილება ასახავს კარიერის მართვის სერვისების განვითარების თვალსაზრისით საქართველოში არსებულ მდგომარეობას. ეს დოკუმენტი მომზადდა სამი სამინისტროს ურთიერთთანამშრომლობით: საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და საქართველოს კულტურისა და სპორტის სამინისტრო. შემუშავდა პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის ეროვნული სტანდარტები, კონკრეტული მიზნობრივი ჯგუფებისთვის ქვესტანდარტები და შესაბამისი ინსტრუმენტები ამ სფეროში მომუშავე პროფესიონალებისთვის. კარიერის დაგეგმვის სერვისების დანერგვა სამივე სამინისტრომ 2015 წელს დაიწყო. სსიპ – საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურმა (შემდგომ – მანდატურის სამსახური), საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2016 წლის 13 დეკემბრის №163/ზ ბრძანების საფუძველზე, 2017 წლიდან დაასრულა პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის პროგრამის განხორციელება, ხოლო პროფესიული განათლების განვითარების მიზნით, 2017 წლიდან სამინისტრომ დაიწყო „საჯარო სკოლებში პროფესიული განათლების განვითარების ქვეპროგრამა“, რომელსაც 2021 წლიდან ახორციელებს „პროფესიული უნარების სააგენტო“.

საქართველოში არ არსებობს პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის ერთიანი სისტემა, რომელიც გააერთიანებდა განათლების ყველა საფეხურის სერვისებს და ახალგაზრდებს დაეხმარებოდა მთელი ცხოვრების მანძილზე კარიერის მართვაში. შესაბამისად, თუ არ ჩავთვლით ცალკეული საგანმანათლებლო დაწესებულებების ინიციატივებს, ნაკლებია თანამშრომლობა განათლების სფეროს, კერძო სექტორსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის კარიერული მართვის სერვისების

¹¹Kitiashvili, Abashidze., & Irine Zhvania (2018). Barriers to Education and Career Choice for Young People with Incomplete Secondary Education in Georgia. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* 5, 515-522.

¹²Kitiashvili ., & Sumbadze (2018). Overcoming Vocational Stereotypes- A step towards raising the attractiveness of VET in Georgia, *GESJ: Education Science and Psychology*, 3(49). 51-62.

¹³ პროფესიული განათლების მიტოვების კვლევა, *ტექნიკური მხარდაჭერა შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და დასაქმებაზე მორგებული ცოდნა-უნარების განვითარებისთვის (Skills4Jobs TA Project)*, 2022.

მიწოდებისას. განათლების სისტემაში კარიერის მართვის სერვისების განვითარებასთან დაკავშირებული გამოწვევები თვალსაჩინოა განათლების სამივე საფეხურზე: ზოგადსაგანმანათლებლო, პროფესიულ და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში.

2.2. სექტორში გატარებული რეფორმები და აქტივობები

2.2.1. კარიერის მართვის სერვისები ზოგადი განათლების საფეხურზე

2014 წელს სამინისტროს დაქვემდებარებულ მანდატურის სამსახურში პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მიმართულება ჩამოყალიბდა და ამავე წლიდან ამოქმედდა „პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის პროგრამა“ საბაზო და საშუალო საფეხურის დამამთავრებელი კლასების მოსწავლეებისთვის, რასაც ასევე მოჰყვა ცვლილებები ეროვნულ სასწავლო გეგმაში. ეს პროგრამა აერთიანებდა სამ მიმართულებას: **საგაკვეთილო სწავლებას**, რომელიც თვეში ერთხელ ტარდებოდა და ძირითადად ინტერაქტიულ პროცესს მოიცავდა, სადაც ხდებოდა იმ უნარების გამომუშავება, რომელიც საჭიროა მოსწავლეების უნარების, სურვილებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით პროფესიის არჩევისთვის; **ექსკურსიებს**, რომლის ფარგლებშიც მოსწავლეებს შეეძლოთ ენახათ, თუ რა ხდებოდა სასწავლებლებში და დასაქმების ობიექტებზე, კერძო საწარმოებში და საჯარო სტრუქტურებში; **პროფესიონალებთან შეხვედრა-დისკუსიებს**, რომლის ფარგლებშიც მოსწავლეებს საშუალება ჰქონდათ უფრო დეტალურად გასცნობოდნენ სხვადასხვა პროფესიას.

ამ პროგრამის ასამუშავებლად მანდატურის სამსახურში შეიქმნა პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სამმართველო, რომლის ფარგლებში პროფორიენტაციის 102-მა მენეჯერმა გაიარა ტრენინგი და განაწილდა თბილისსა და რეგიონებში. პერსონალს ჰქონდა სოციალური მეცნიერებების/განათლების კვალიფიკაცია და გავლილი ჰქონდა გადამზადების კურსი კარიერის დაგეგმვისა და ბავშვის განვითარების მიმართულებით. მასწავლებლებმა, ასევე, გაიარეს ტრენინგი მოსწავლეებისთვის კარიერის დაგეგმვის მიმართულებით IX, X და XI კლასებში. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში IX კლასის მოსწავლეებთან თვეში ერთი პროფესიული ორიენტაციის გაკვეთილი ტარდებოდა (სულ 8), ხოლო XI კლასში – 4 გაკვეთილი. კარიერული განათლების გაკვეთილის მიზანი იყო მოსწავლეებს დახმარებოდა არჩევანის გაკეთებაში – IX კლასის შემდეგ გაეგრძელებინათ სწავლა საშუალო განათლების საფეხურზე თუ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები ასევე იწვევდნენ პროფესიონალებს (დამსაქმებლები) და გეგმავდნენ ვიზიტებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ან დამსაქმებლებთან.

პროგრამა ყველა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში არ ხორციელდებოდა. თავდაპირველად მონაწილეობდა 482 საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება და იგეგმებოდა ამ მაჩვენებლის 1000-მდე გაზრდა. გაკვეთილები დაფუძნებული იყო ჯონ ჰოლანდის თეორიაზე კარიერული არჩევანის შესახებ და მოიცავდა კარიერულ ინფორმაციასა და გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებულ სავარჯიშოებს. კარიერული განათლების პროგრამა არ იყო ეროვნული სასწავლო გეგმით სავალდებულოდ განსაზღვრული და მოსწავლეებს შეეძლოთ არ აერჩიათ გაკვეთილები. მანდატურის სამსახურის შესაბამისი ფუნქციის გაუქმებასთან ერთად, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის პროგრამის განხორციელება ნებაყოფლობითია.

ასევე, აღსანიშნავია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეებისთვის განკუთვნილი პროფესიული უნარების განვითარების პროგრამა (Work Skills Development Program), რომელსაც სამინისტრო 2017 წლიდან ახორციელებს. პროგრამის ძირითადი მიზანია: (1) კარიერის მართვის სერვისების განვითარების ხელშეწყობა, მათ შორის, პროფესიის არჩევის პროცესში მოსწავლეებისთვის დახმარების გაწევა; (2) პროფესიული განათლების პოპულარიზაცია; (3) პროფესიულ და ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის გაღრმავება და (4) განათლების უწყვეტობის ხელშეწყობა. პროფესიული უნარების განვითარების საორიენტაციო პროგრამის ფარგლებში სკოლაში სპეციალურად მოწყობილ მცირე პროფესიულ ლაბორატორიებში მოსწავლეები ეცნობიან პროფესიის მნიშვნელოვან ასპექტებს. პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების კარიერის მართვის მენეჯერი მუშაობს მათთან და აორგანიზებს ვიზიტებს პროფესიულ საგანმანათლებლო

დაწესებულებებსა და დასაქმების ობიექტებზე, ადგილობრივი საგანმანათლებლო და დასაქმების შესაძლებლობების გაცნობის მიზნით.

პროფესიული უნარების განვითარების პროგრამა (work skills development program) ეტაპობრივად ფართოვდება. 2017 წელს 25 პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების (17 საჯარო და 8 კერძო) ინიციატივით, საქართველოს 136-ზე მეტ საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში 199 კურსი განხორციელდა. 2024 წლის მონაცემებით 900-მდე კურსი განხორციელდა 600-ზე მეტ საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში. პროფესიული უნარების განვითარების საორიენტაციო კურსები განკუთვნილია VII - XI კლასის მოსწავლეებისთვის; ხოლო პროფესიული უნარების განვითარების საბაზო (სასერტიფიკატო) კურსები – X-XII კლასის მოსწავლეებისთვის. პროფესიული უნარების განვითარების პროგრამა (work skills development program) ევროპის საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს შორის გვხვდება.

კარიერის დაგეგმვისა და პროფორიენტაციის საკითხები ასევე ინტეგრირებულია რამდენიმე საგანში; ეს საკითხები უკავშირდება სხვადასხვა პროფესიის მნიშვნელობისა და საჭიროების, ასევე საკუთარი ინტერესების გაცნობიერებას, პროფესიების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას და ა.შ. ეს საგნებია: „მე და საზოგადოება“ (III-IV კლასები); „ჩვენი საქართველო“ (V-VI კლასები); საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები: ქიმია, ფიზიკა, ბიოლოგია (VII-XII კლასები); „მოქალაქეობა“ (VII-XII კლასები); ესთეტიკური მიმართულების საგნობრივი ჯგუფის საგნები (I-XII კლასები).

საქართველოში 2022/2023 სასწავლო წლის დასაწყისისთვის 2 302 ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება იყო (სკოლა), მათ შორის 2 086 საჯარო, ხოლო 216 კერძო (Emis. 2023), სადაც 633.3 ათასი მოსწავლე სწავლობდა. ვინაიდან პროფესიული ორიენტაცია სავალდებულო არ არის, მოსწავლეებს ამ სერვისს მხოლოდ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებათა მცირე ნაწილი სთავაზობს. თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტების მიხედვით სკოლაში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს კარიერული დაგეგმვისა და პროფესიული ორიენტაციის მომსახურება (2023; ავტორიზაციის სტანდარტი/კომპონენტი 4.2.2).

კარიერული ინფორმაციის გაკვეთილი ტარდება, თუმცა ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება არ ხდება. შესაბამისად, მოსწავლეებს ხშირად უწევთ არაინფორმირებული კარიერული გადაწყვეტილების მიღება. პრობლემას წარმოადგენს კარიერულ კონსულტირებაზე პასუხისმგებელი კვალიფიციური პირების ნაკლებობა. ამის მიზეზი ისაა, რომ არ ხდება შესაბამისი კადრების მომზადება სისტემის დონეზე ან/და მათი უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა. არ არსებობს პროფესიული და ეთიკის სტანდარტები. არ ხდება არსებული სერვისების შეფასება და შეფასების შესაბამისად გაუმჯობესება.

2.2.2. კარიერის მართვის სერვისები პროფესიული განათლების საფეხურზე

„საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის დებულებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 1 ოქტომბრის №99/ნ ბრძანების დანართი №4-ით, 2020 წლის თებერვლიდან ძალაში შევიდა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელ ყველა დაწესებულებაში აუცილებელია არსებობდეს კარიერული მხარდაჭერის მომსახურება (ავტორიზაციის სტანდარტი/კომპონენტი 3.2.2.). ამ ეტაპისთვის ყველა საჯარო პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას ჰყავს კარიერის მართვის მინიმუმ ერთი მენეჯერი, რომელსაც ევალება დაწესებულებაში პროფესიული სტუდენტების კარიერული მხარდაჭერა. მსგავსი სიტუაცია არ არის ყველა კერძო პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. კარიერული მხარდაჭერის მომსახურება ხელმისაწვდომია ყველა საჯარო პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების არსებული და პოტენციური პროფესიული სტუდენტებისთვის. პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება სტუდენტებს და კურსდამთავრებულებს მუდმივად აწვდის განახლებულ ინფორმაციას დასაქმების შესაძლებლობებთან/ვაკანსიებთან და შემდგომი კარიერული განვითარების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით; კარიერის მართვის მენეჯერების ფუნქციაა: „ღია

კარის“ დღეების მოწყობა, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების პროფილის შესახებ პრეზენტაციების მომზადება; პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებთან დაკავშირებული ინფორმაციის მიწოდება დაინტერესებული პირებისთვის; კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესახებ მონაცემთა ბაზების წარმოება; თანამშრომლობა ორგანიზაციებთან, რომლებიც ახორციელებენ პრაქტიკულ სწავლებას. კარიერული მომსახურების კვლევის შედეგად მიღებული უკუკავშირის საფუძველზე, დაწესებულება აუმჯობესებს მომსახურების ხარისხს.

აღსანიშნავია, რომ კარიერული განათლების დაგეგმვას საჯარო და კერძო პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მხარს უჭერენ დონორი ორგანიზაციები (მათ შორის, Millenium Challenge Account – Georgia - MCA, ასევე, Technical Assistance to VET and Employment Reforms in Georgia - EUVEGE). MCA-ს პროექტმა „პროფესიული განათლება ეკონომიკის განვითარებისთვის“ უზრუნველყო პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების კარიერის მართვის მენეჯერების შესაძლებლობების განვითარება, მოამზადა და დანერგა სატრენინგო მოდულები, გაიდლაინები, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მომუშავე კარიერის მართვის მენეჯერებისთვის შეადგინა სამუშაო აღწერილობები და თვითშეფასების კითხვარი. ასევე, განხორციელდა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტების შრომის ბაზარზე ტრანზიციის შესახებ მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის პილოტირება. ევროკავშირის დასაქმებისა და პროფესიული განათლების ტექნიკური დახმარების პროექტის (EUVEGE) მხარდაჭერით, მოხდა კარიერის მართვის მენეჯერების შესაძლებლობების განვითარება, მომზადდა და დაინერგა სატრენინგო მოდულები და გაიდლაინები.

2021 წლიდან ყველა დაინტერესებული მხარისთვის ფუნქციონირებს პროფესიული განათლების საინფორმაციო პორტალი – www.vet.ge, რომელიც ხელმისაწვდომს ხდის ინფორმაციას სექტორში მიმდინარე ინტერვენციების, საგანმანათლებლო სერვისების, რეგულაციების შესახებ. სპეციალურად შექმნილი დიზაინი და ფუნქციონალი აიოლებს სიახლეების, საინტერესო სტატისტიკური მონაცემის მოძიების პროცესს და, შესაბამისად, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული კარიერული არჩევანის გაკეთებას. ვებგვერდზე განთავსებულია სასწავლო, აუდიორესურსები, რესურსები ინკლუზიური განათლებისთვის, პროფესიული განათლების მასწავლებლებისთვის, პროფესიული სტუდენტებისთვის, კარიერის დაგეგმვისა და ქართული ენის მოდულისთვის. თუმცა, როგორც ცალკეული კვლევები გვიჩვენებს, მეთოდოლოგიური რესურსები შეზღუდულად არის წარმოდგენილი და არ არის მრავალფეროვანი.

2021 წელს საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატამ და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ ერთობლივად დააფუძნეს ა(ა)იპ – პროფესიული უნარების სააგენტო. ახალი ინსტიტუციური მოწყობის მთავარ მიზანს წარმოადგენს საქართველოს პროფესიული განათლების მოქნილი სისტემის განვითარება საჯარო-კერძო პარტნიორობის გაძლიერებით, რაც უზრუნველყოფს ხარისხის გაუმჯობესებას, შრომის ბაზართან დაახლოებას და ეფექტურ კოორდინაციას. ა(ა)იპ – პროფესიული უნარების სააგენტო, მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობების შესაბამისად, პროფესიული განათლების სისტემის ფარგლებში, უზრუნველყოფს კარიერის მართვის სერვისების განვითარების მხარდაჭერას.

იმის გათვალისწინებით, რომ არ არსებობს საგანმანათლებლო პროგრამები კარიერის მენეჯერების მოსამზადებლად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კარიერული მენეჯერების უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა. განსაკუთრებით რეკომენდებულია ინსტიტუციური უწყვეტი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა. ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით შემუშავდა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ამჟამად დასაქმებული კარიერის მართვის მენეჯერების სამუშაოს აღწერილობა.

მომზადდა კარიერული განათლების კურსი და მისი პილოტირება 2 ეტაპად განხორციელდა. ის კოლეჯებში არაფორმალური კურსის სახით შევიდა. სერვისი პილოტირებულია 6 საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. ორივე პილოტირებაში ჯამში 100 ბენეფიციარი იყო ჩართული. აღნიშნული სერვისი პირველი მცდელობაა პროფესიული განათლების სისტემაში პროფესიულ სტუდენტებს მიეწოდოთ კარიერის მართვისთვის მნიშვნელოვანი ინფორმაცია სისტემატიზებული, ორგანიზებული, სტრუქტურირებული სახით.

იმავე პროექტის ფარგლებში, ა(ა)იპ – პროფესიული უნარების სააგენტომ განახორციელა კარიერის მართვის სპეციფიკური სერვისის, საორიენტაციო სერვისის პილოტირება პროფესიული განათლების მიღების მსურველი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის. საორიენტაციო სერვისის სსსმ და შშმ პირის ინტერესებზე, ინდივიდუალურ შესაძლებლობებსა და საჭიროებებზე მორგებული სერვისია, რომელიც სთავაზობს მასში ჩართულ მონაწილეს სხვადასხვა აქტივობას, როგორცაა, მაგალითად, ინფორმირება პროფესიის და შრომის ბაზრის მახასიათებლების შესახებ, დამსაქმებლებთან და კურსდამთავრებულებთან შეხვედრებს, ვიზიტებს პრაქტიკის ობიექტებზე და, რა თქმა უნდა, პროფესიის პრაქტიკულ მოსინჯვას, რაც ხელს უწყობს პროფესიის უშუალოდ ადგილზე, რეალურ გარემოში მოსინჯვას, თეორიული ინფორმაციის მიღებასთან ერთად. საორიენტაციო სერვისის მთავარ მიზანს წარმოადგენს სერვისში ჩართული სსსმ/შშმ პირის მიერ ინფორმირებული პროფესიული არჩევანის მიღებაში მხარდაჭერა და ამავე დროს, მისი პროფესიული განათლების საფეხურზე ტრანზიციის ხელშეწყობა. აღსანიშნავია, რომ საორიენტაციო სერვისის პილოტისთვის მომზადდა შესაბამისი მეთოდოლოგიური რესურსები, გზამკვლევი და ინსტრუმენტების პაკეტი. საორიენტაციო სერვისის პილოტირება განხორციელდა 6 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. სერვისით ისარგებლა 60-მდე სსსმ/შშმ პირმა.

შემუშავდა ღია კარის დღეების სერვისის კონცეფცია და შეიქმნა ახლებური სერვისის გზამკვლევი. გადამზადდა 15 სპეციალისტი და სერვისის პილოტირება განხორციელდა 7 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში. პილოტირების ფარგლებში სერვისში ჩაერთო 20 საჯარო სკოლა და 200 სკოლის მოსწავლე.

2023 წელს ჩამოყალიბდა კარიერის მართვის მენეჯერების დარგობრივი ქსელი, რომელიც მიზნად ისახავს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კარიერის მართვის მენეჯერებს შორის კომუნიკაციის ქსელის გამართვას, მათი უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერას გამოცდილების გაზიარების გზით. ევროკავშირის Skills4Job პროგრამის ფინანსური და ექსპერტული მხარდაჭერით ჩატარდა ტრენინგების სერია პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კარიერის მართვის მენეჯერებისთვის. ტრენინგში მონაწილეობას იღებდა 25 კარიერული კონსულტანტი საქართველოს სხვადასხვა რეგიონის პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან.

რომ შევაჯამოთ, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ნაკლებად არის განვითარებული შემდეგი სერვისები: კარიერის დაგეგმვაში ინდივიდუალური მხარდაჭერა; შრომის ბაზრის კვლევის შედეგების გამოყენება პროფორიენტაციის, კარიერული კონსულტაციისა და დასაქმების ხელშეწყობის პროცესში; მოწყვლადი ჯგუფების ინკლუზიის ხელშეწყობა; ნაკლებადაა ხელმისაწვდომი თანამედროვე მასალები და ინსტრუმენტები. გამოწვევაა კარიერული მენეჯერების უწყვეტი პროფესიული განვითარება.

2.2.3. კარიერის მართვის სერვისები უმაღლესი განათლების საფეხურზე

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტით გათვალისწინებულია, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მისია უნდა ითვალისწინებდეს უმაღლესი განათლების როლს სტუდენტების პიროვნული განვითარების ხელშეწყობასა და შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფაში. საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვას, შემუშავებასა და განვითარებაში, სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან ერთად, მონაწილეობას უნდა იღებდნენ დამსაქმებლები და პროფესიული ასოციაციები, რაც უზრუნველყოფს ხარისხიანი და შრომის ბაზარზე ორიენტირებული, თანამედროვე საგანმანათლებლო პროგრამის შექმნას. პროგრამების შემუშავება და განვითარება უნდა ეფუძნებოდეს შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებს. ასევე, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში უნდა ფუნქციონირებდეს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, სადაც სტუდენტები იღებენ შესაბამის კონსულტაციას და მხარდაჭერას დასაქმებასა და კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებით. ასევე, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები აკადემიურ და ადმინისტრაციულ პერსონალს უნდა სთავაზობდნენ მუდმივი პროფესიული განვითარების შესაძლებლობას.

კარიერის დაგეგმვის სერვისებს სხვადასხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება სხვადასხვა მიდგომებით ახორციელებს მაგალითად მაგალითად, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სსიპ - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, შპს - ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი და შპს - საქართველოს უნივერსიტეტი. თუმცა, ადამიანური და ფინანსური რესურსების ნაკლებობის გამო ეს სერვისები უპირველესად ორიენტირებულია ჯგუფურ კონსულტაციასა და სტუდენტებისთვის ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებაზე. ნაწილი აწარმოებს საკუთარი სტუდენტების/კურსდამთავრებულების ონლაინმონაცემთა ბაზასა და მათი პარტნიორი დასაქმებულების ვაკანსიების ამსახველ ბაზას. ამგვარად, სტუდენტებს/კურსდამთავრებულებს ადვილად შეუძლიათ მოძებნონ ვაკანსიები. გარდა ამისა, ამ უნივერსიტეტებში კარიერული ცენტრები უზრუნველყოფენ რეგულარულ ტრენინგებს (ავტობიოგრაფიის წერა, სამუშაო ინტერვიუსათვის მომზადება და ა.შ.) და ღონისძიებებს (მაგალითად, სამუშაო ფორუმები), რათა ხელი შეუწყონ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმებას.

2012 წლიდან ტემპუსის პროექტის ფარგლებში (სტუდენტთა კარიერული სერვისების განვითარება საქართველოში-2012), ჩამოყალიბდა 7 კარიერული ცენტრი შემდეგ უნივერსიტეტებში: სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, შპს - შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, შპს - საქართველოს უნივერსიტეტი, სსიპ - სამცხე - ჯავახეთის უნივერსიტეტი, სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სსიპ - შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი. ასევე, მომზადდა „კარიერის მართვის“ კურსი, სასწავლო მასალები - სახელმძღვანელოები, გადამზადდნენ კარიერული ცენტრის თანამშრომლები და დაიწყო კარიერული განათლების დანერგვა სტუდენტებისთვის. ამ ცენტრების მიზანია სტუდენტთა პიროვნული, პროფესიული და კარიერული განვითარების მხარდაჭერა, დასაქმებისთვის აუცილებელი ზოგადი უნარ-ჩვევების განვითარებაში მხარდაჭერა, რაც დაეხმარება ახალგაზრდებს პროფესიული და სოციალური უნარების რეალიზებაში. ამ ცენტრებში კარიერის მართვის მენეჯერები უპირველესად უზრუნველყოფენ დასაქმების შუამავლობისა და შესაბამისობის სერვისებს, თუმცა მათ არ აქვთ ელექტრონულ მონაცემთა ბაზები, როგორც ზემოთ აღნიშნულ ორ შემთხვევაში. შესაბამისად, სტუდენტთა დიდი რაოდენობა, კარიერის მართვის სერვისებისა და პერსონალის ნაკლებობა, ლიმიტირებული ვაკანსიები ის გამოწვევებია, რომლის წინაშეც დგანან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები. აღსანიშნავია, რომ სტუდენტთა კარიერული განვითარების მიზნით ჩამოყალიბებული კარიერული ცენტრები ძირითადად ორიენტირებულნი არიან დასაქმების სერვისების მიწოდებაზე, რაც საერთაშორისო სტანდარტებით გათვალისწინებული კარიერის მართვის უწყვეტი პროცესის მხოლოდ ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია.

2.2.4. სსიპ – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მიერ განხორციელებული სერვისები

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ინიციატივით, 2013 წელს შეიქმნა შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა – worknet.gov.ge, რომელიც წარმოადგენს სამუშაოს მაძიებლების, ვაკანსიების, საგანმანათლებლო პროგრამებისა და მიმწოდებლების მონაცემთა ბაზას, რომელსაც სსიპ – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო მართავს.

სსიპ – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო worknet.gov.ge-ზე დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებს სთავაზობს ისეთ სერვისებს, როგორცაა: ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირება, კარიერის დაგეგმვა და პროფესიული კონსულტირება, პროფესიული მომზადება-გადამზადების მოკლევადიანი კურსები, საკვანძო კომპეტენციების განვითარების ტრენინგკურსები, ანაზღაურებადი სტაჟირება კერძო კომპანიებში, ვაკანსიები, დასაქმების ფორუმები, დასაქმების მხარდაჭერა ხელფასის სუბსიდირების გზით, დაცული სამუშაო ადგილების სუბსიდირება, რაც

გულისხმობს დამსაქმებელსა და სააგენტოს შორის შეთანხმებას, სსსმ/შშმ პირისთვის ადაპტირებული სამუშაო გარემოს შექმნის მიზნით.

2020-2023 წლებში 10 421 სამუშაოს მაძიებელს გაეწია პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურება (სსიპ – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ინფორმაცია, 2024 წელი).

უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების დაწესების მიზნით, „დასაქმების და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების“ ევროკავშირის სექტორული რეფორმის მხარდაჭერი პროგრამის ფარგლებში აღებული ვალდებულებების გათვალისწინებით, ასევე, „საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის №721 დადგენილების შესაბამისად, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტისა და „დასაქმებისა და პროფესიული განათლების რეფორმების ტექნიკური დახმარების პროექტის“ მიერ მომზადდა კარიერის დაგეგმვის სახელმძღვანელო. ასევე, 2015 წელს შემუშავდა „სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტი“. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურება ითვალისწინებს ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე ყველა დაინტერესებული პირის მომსახურებას, რაც მათ საშუალებას მისცემს მართონ საკუთარი კარიერა, შეარჩონ შესაბამისი სასწავლო-საგანმანათლებლო გზა და გააკეთონ პროფესიული არჩევანი. 2015 წელს სსიპ – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ (იმ დროისთვის, დეპარტამენტის სახით, ფუნქციონირებდა სოციალური მომსახურების სააგენტოს ქუდქვეშ) მხარდაჭერა მიიღო ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული დამმობილების პროექტის „დასაქმების მომსახურებათა შესაძლებლობების განვითარება“ ფარგლებში, რომლის მთავარ მიზანს წარმოადგენს დასაქმების სახელმწიფო მომსახურებათა განვითარება და გაძლიერება. პროექტის ფარგლებში მომსახურების ახალი მოდელის პილოტირებამ აჩვენა, რომ შესაძლებელია ეფექტური მომსახურების უზრუნველყოფა ლიმიტირებული რესურსების პირობებშიც. თუმცა ძალიან მნიშვნელოვანია ეს მოდელი დაინერგოს ყველა მუნიციპალიტეტში. დასაქმების ეფექტური სერვისების მიწოდება მოითხოვს შესაძლებლობების გაძლიერებასა და მხარდაჭერას მუნიციპალიტეტების დონეზე.

2022 წელს, ევროკავშირის „Skills for Jobs“ პროგრამის ფარგლებში, სააგენტოს ტექნიკური დახმარების ჯგუფის მხარდაჭერით, შემუშავდა კარიერის დაგეგმვისა და კონსულტირების მეთოდოლოგიური გზამკვლევი და პრაქტიკული სახელმძღვანელო კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტებისთვის. ასევე, გზამკვლევის მიხედვით, შეიქმნა კარიერული კონსულტირების ტრენინგმოდული, რომლის მიხედვითაც გადამზადდა სააგენტოს ბაზაზე არსებული ტრენერთა ჯგუფი, რომლებიც სამომავლოდ უზრუნველყოფენ სააგენტოში კარიერის კონსულტანტების გადამზადებას

დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით, დაგეგმილია NEET ახალგაზრდების კარიერის მართვის მეთოდოლოგიის და კონსულტირების ინსტრუმენტების შექმნა, ასევე ციფრული პროფესიების კატალოგის შემუშავება კარიერის დაგეგმვის კონსულტირების პროცესში გამოსაყენებლად.

მომდევნო წლებში დაგეგმილია დასაქმების ხელშეწყობის, მათ შორის კარიერის მართვის, სერვისების გაუმჯობესება და ხელმისაწვდომობის გაზრდა. გაიზრდება კარიერის მართვის სერვისების ხელმისაწვდომობა მუნიციპალურ დონეზე. იგეგმება კარიერის კონსულტანტების გადამზადება შესაბამისი მეთოდოლოგიური მასალების, ინსტრუმენტების შესაბამისად. მოხდება სამუშაოებისა და შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის სისტემატიზაცია. ამ პროცესში განხორციელდება კომუნიკაცია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომელთაც შესაბამისი მასალების მომზადების გამოცდილება აქვთ. კარიერის მართვის მენეჯერების/კონსულტანტების შესაძლებლობების გაძლიერება მოიცავს კარიერის დაგეგმვის პროცესის ყველა ეტაპს: ინფორმაციის მიწოდებას, კონსულტირებას, ბენეფიციართა კომპეტენციების შეფასებას, მენტორობას, ადვოკატირებას, გადაწყვეტილების მიღებისა და კარიერის მართვის უნარების ჩამოყალიბების ხელშეწყობას.

2.2.5. კარიერის მართვის სერვისები არაფორმალურ სექტორში

2013 წელს საქართველოს სპორტის და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრომ „ახალგაზრდული პოლიტიკის განვითარების პროგრამის“ ფარგლებში დაიწყო „მოსწავლეთა პროფესიული ორიენტაციის ხელშეწყობის პროგრამის“ განხორციელება. პროგრამის მთავარი მიზანი იყო დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეთათვის, უმაღლესი და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტებისთვის/პროფესიული სტუდენტებისთვის და პროფესიის მაძიებელთათვის ონლაინ მომსახურების შეთავაზება. ამ მიზნით 2013 წელს შეიქმნა ვებგვერდი – www.myprofession.gov.ge, რომელიც დაინტერესებულ პირებს აწვდის ინფორმაციას კარიერის დაგეგმვის, კარიერული განვითარებისა და პროფესიის არჩევის შესახებ. პორტალი მოიცავს თვითშეფასების ტესტებს, კარიერის დაგეგმვის სახელმძღვანელოს, პროფესიების აღწერას (ტექსტური, ვიდეო), შემთხვევების შესწავლასა და დასაქმების სფეროების შესახებ ინფორმაციას, აქვე მოცემულია გარკვეული რეკომენდაციები მშობლებისთვის. პორტალი, ასევე, მოიცავს საგანმანათლებლო დაწესებულებების, ტრენინგდაწესებულებებისა და სხვა რელევანტური ინსტიტუტების ბმულებს. ეს ონლაინპლატფორმა მნიშვნელოვანი რესურსია როგორც ვებგვერდის იმ მომხმარებლებისთვის, ვინც პროფესიული ორიენტაციის თვალსაზრისით ცდილობს თვითგამორკვევას, ისე მათთვის, ვინც ვებგვერდზე განთავსებულ რესურსს პროფესიული საქმიანობის ფარგლებში, კონსულტირების მიზნით იყენებს. თუმცა, ფსიქოლოგიური ინსტრუმენტები, რომელთა გამოყენებაც დამოუკიდებლად შეუძლია მომხმარებელს სასარგებლოა, მაგრამ არ არის საკმარისი კვალიფიციური პროფესიული კონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების მისაღებად. ასევე, ინსტრუმენტები არ არის ადაპტირებული/მორგებული და ხელმისაწვდომი განსხვავებული საჭიროების მქონე პირებისთვის. ამდენად, ვებგვერდის მნიშვნელობის მიუხედავად, ის ვერ ანაცვლებს პირისპირ ფორმატში განხორციელებულ კარიერულ მომსახურებას.

გარდა აღნიშნული ვებგვერდისა, 2020 წლის სექტემბრიდან ორგანიზაცია „გადავარჩინოთ ბავშვები“, პარტნიორებთან – კონრად ადენაუერის ფონდი (KAS), სსიპ – ახალგაზრდობის სააგენტო და ა(ა)იპ – საქართველოს ახალგაზრდულ მუშაკთა ასოციაცია – ერთად ახორციელებს პროექტს „უნარები წარმატებისთვის“. აღნიშნული 3-წლიანი პროექტი დაფინანსებულია ევროკავშირის პროგრამის – „უნარები დასაქმებისთვის“ (Skills4Jobs) ფარგლებში. პროექტის ფარგლებში, სამიზნე რეგიონებში ახალგაზრდების სამეწარმეო და დასაქმებისთვის საჭირო კომპეტენციების განვითარება და მათთვის არაფორმალური განათლებისა და ახალგაზრდული საქმიანობის სერვისის შეთავაზების გზით, პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის სწორად დაგეგმვის ხელშეწყობა ხდება. ამავე პროექტის მხარდაჭერით, სსიპ – ახალგაზრდობის სააგენტო ახორციელებს მობილური ახალგაზრდული მუშაკის სერტიფიცირების პროგრამას (2020 წელს შეიქმნა სახელმწიფოს მიერ აღიარებული პირველი სასერტიფიკატო პროგრამა), დამტკიცდა ახალგაზრდული მუშაკის პროფესიის სტანდარტი (2023) რომელთა ერთ-ერთი პასუხისმგებლობაა კომპეტენციის ფარგლებში ახალგაზრდების (განსაკუთრებით neet ახალგაზრდების) საჭიროებების შესწავლა, კარიერული ინფორმირება და საჭიროების შემთხვევაში რეფერირება. პროექტი, ასევე, მოიცავს ახალგაზრდებისთვის კარიერის დაგეგმვის მიმართულებით ტრენინგების ჩატარებასა და გრძელვადიანი სამეწარმეო ლაბორატორიების შექმნას. მსგავსი სერვისების მიმწოდებელ ორგანიზაციებს შორის ასევე ვხვდებით მაგ. CSR DG-ის, რომელსაც აქვს ევროკავშირის მხარდაჭერით მიმდინარე პროექტი – „უნარების გაძლიერება და დასაქმების ინოვაციური შესაძლებლობები საქართველოს რეგიონული განვითარებისთვის“. ასევე, განათლების, განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი პროექტით – „სწავლა, წვრთნა, მიღწევა და კავშირების დამყარება დასაქმებისთვის! (ისწავლე დასაქმებისთვის!)“, ასოციაცია ანიკა პროექტით – „მხარდაჭერითი დასაქმების პროგრამა შშმ პირებისთვის“; ორგანიზაცია Action Against Hunger პროექტით – „მოწყვლადი დევნილი და ადგილობრივი მოსახლეობის ეკონომიკური და სოციალური ჩართულობის ხელშეწყობა სამხრეთ კავკასიაში“.

ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული Skills4Jobs პროგრამის ფარგლებში 2020 წელს საქართველოში ცხრა (9) პროექტი დაიწყო. ამ პროექტებს ახორციელებდნენ სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები (სსო) და უნივერსიტეტები, სახელმწიფო ინსტიტუტებთან პარტნიორობით. უმეტესობა ფოკუსირებული იყო ადგილობრივი მოსახლეობის (კერძოდ ახალგაზრდებისა და NEET-ების) დასაქმების

გაუმჯობესებაზე და სხვადასხვა სახის დამხმარე სერვისების მიწოდებაზე, როგორც სამუშაოს მაძიებლებისთვის, ასევე დამსაქმებლებისთვის. ცხრა პროექტიდან ოთხმა დააარსა 19 ცენტრი საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში, რომელიც მიზნად ისახავდა ადგილობრივი (სოციალურად დაუცველი) მოსახლეობის კვალიფიკაციის ამაღლებას, მათთვის ტრენინგების ჩატარებას, კარიერულ ხელმძღვანელობასა და სამუშაო მედიაციას.

საგრანტო პროექტების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მიღწევა იყო კარიერული სპეციალისტების პროფესიული განვითარება საქართველოში. 2023 წელს ქვეყნის მასშტაბით 19 ცენტრში 55 კარიერული მრჩეველი იყო დასაქმებული.

2023-2026 წლების ახალგაზრდული სტრატეგია (29/12/2022) მოიცავს ახალგაზრდებისთვის კარიერის მართვასთან დაკავშირებულ სერვისებს. მათ შორისაა, ახალგაზრდული ცენტრების გაფართოება, რაც საშუალებას მისცემს ახალგაზრდებს, მიიღონ მხარდაჭერა და ინფორმაცია კარიერისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ.

3. კარიერის მართვის სერვისების განვითარების პროცესში არსებული გამოწვევები და პრიორიტეტები

მიუხედავად იმისა, რომ კარიერის მართვის სერვისების განვითარებაზე ზრუნვა უკვე წლებია ქვეყნის ერთ-ერთი პრიორიტეტია, ჯერაც არსებობს მნიშვნელოვანი გამოწვევები. ამ გამოწვევებს შორისაა:

1. **კარიერის მართვის სერვისების მნიშვნელობისა და ღირებულების შესახებ არსებული ინფორმაციის სიმწირე, რომელიც ინფორმირებულობის დაბალ დონეს განაპირობებს** – ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობის პრობლემა, ჩვეულებრივ, 2 ძირითად გამოწვევას აერთიანებს: 1. ინფორმაციის არარსებობა; 2. ინფორმაციის გავრცელების შეზღუდვა. დღეს საზოგადოებაში ნაკლებადაა ხელმისაწვდომი კარიერის მართვის როლისა და მნიშვნელობის, ამ მიმართულებით განხორციელებული აქტივობების, არსებული სერვისების, შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის, საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაცია, რაც ლოგიკურია, საზოგადოების ინფორმირებულობის დაბალ დონეს განაპირობებს.

ჩვეულებრივ, ქვეყანაში ამა თუ იმ სერვისის განვითარების საჭიროება წარმოიქმნება საზოგადოებაში გაჩენილი შესაბამისი მოთხოვნის საპასუხოდ. იმისათვის, რომ საზოგადოება ორიენტირებული იყოს კარიერის მართვის ეფექტიანი და ხარისხიანი სერვისების მიღებაზე, რასაც საპასუხოდ, ადრე თუ გვიან, მსგავსი სერვისების განვითარება მოჰყვება, მნიშვნელოვანია ამ სფეროს განვითარების ღირებულების გაცნობიერება. ამ გამოწვევის ფარგლებში შეგვიძლია შემდეგი ძირითადი მიმართულებები გამოვყოთ:

- შრომის ბაზრის, დასაქმებისა და საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შესახებ სისტემატიზებული ინფორმაციის სიმწირე;
- კარიერის მართვის სერვისების მნიშვნელობა ნაკლებად არის გაცნობიერებული ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურზე (მასწავლებლები, მოსწავლეები, მშობლები, ადმინისტრაცია);
- კარიერის მართვის სერვისების მნიშვნელობა ნაკლებად არის გაცნობიერებული პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (მასწავლებლები, პროფესიული სტუდენტები, ადმინისტრაცია);
- კარიერის მართვის სერვისების მნიშვნელობა ნაკლებად არის გაცნობიერებული უმაღლესი განათლების საფეხურზე (პერსონალი, სტუდენტები, ადმინისტრაცია);
- კარიერის მართვის სერვისების მნიშვნელობა ნაკლებად არის გაცნობიერებული კერძო/ბიზნესსექტორში;

2. **კარიერის მართვის ერთიანი სისტემის არარსებობა** – კარიერის მართვის სერვისების უწყვეტობა ცხოვრების მანძილზე სწავლის ხელმისაწვდომობის და განათლებისა და დასაქმების სფეროების ჰარმონიზაციის უზრუნველყოფაში გადამწყვეტ როლს ასრულებს. ამ მიმართულებით კარიერის მართვის სფერო შემდეგი გამოწვევების წინაშე დგას:

- დღეისთვის კარიერის მართვის სერვისები, რომელიც განათლების ყველა დონეს მოიცავს და, ამასთან, დონეებს შორის სამიზნე ჯგუფების ეფექტიან ტრანზიციას უზრუნველყოფს, არ არის ხელმისაწვდომი;
- არ არსებობს ერთიანი ინსტიტუციური მოდელი – კარიერის მართვის სერვისები ფორმალური განათლების სხვადასხვა საფეხურზე, არაფორმალურ განათლებასა და დასაქმების სექტორში გაფანტულად, ფრაგმენტულად არსებობს. კოორდინაცია და თანამშრომლობა სერვისის მიმწოდებლებს შორის ნაკლებია, რაც სერვისების ეფექტიანობაზე ნეგატიურად აისახება; არ არსებობს სხვადასხვა დონეზე არსებული სერვისების სინქრონიზაციასა და ჰარმონიზაციაზე მზრუნველი ინსტიტუცია ან შესაბამისი ინსტიტუციების წარმომადგენელთა გუნდი, რომელიც კარიერის მართვის ერთიანი პოლიტიკის იმპლემენტაციასა და ხარისხის უზრუნველყოფაზე იზრუნებს;
- ნაკლებია თანამშრომლობა განათლებისა და დასაქმების სექტორებს შორის, რაც განათლების სექტორს უზღუდავს ინფორმაციას იმის თაობაზე, თუ რა უნარების, ცოდნისა და კომპეტენციების მქონე ინდივიდებია საჭირო ბაზარზე, დასაქმების სექტორს კი საკუთარი მოთხოვნების არტიკულირების საშუალებას არ აძლევს. შესაბამისად, კომუნიკაცია ცხოვრების მანძილზე სწავლის ხელშემწყობ და განმახორციელებელ ორ ძირითად სფეროს შორის გაუმართავია, რაც ურთიერთსარგებლობაზე ორიენტირებული თანამშრომლობის ფორმირებას უშლის ხელს;
- მწირია საერთაშორისო თანამშრომლობის პრაქტიკა. საერთაშორისო მასშტაბით დარგობრივ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა და მათი გამოცდილების გაზიარება ღირებული რესურსი იქნება ეროვნულ დონეზე სისტემის დახვეწისა და განვითარების პროცესში.

3. **კვალიფიციური კადრების სიმცირე** – კარიერის მართვის უწყვეტი სერვისების შემუშავებას ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე სათანადო ინსტიტუციური მხარდაჭერა სჭირდება. ეფექტიანი სერვისების მიწოდება შეუძლებელია კვალიფიციური პერსონალის გარეშე. სფეროში კვალიფიციური ადამიანური რესურსის ხელმისაწვდომობა, ჩვეულებრივ, ფორმალური და არაფორმალური განათლების საფეხურზე შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების არსებობასა და ხარისხზეა დამოკიდებული. ამ მიმართულებით ქვეყნის წინაშე არსებული გამოწვევები ასე გამოიყურება:

- მიუხედავად იმისა, რომ ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის მხარდაჭერით ა(ა)იპ – პროფესიული უნარების სააგენტომ მოამზადა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კარიერის მართვის მენეჯერების სამუშაოს აღწერილობა, არ არსებობს სისტემატიზებული კვალიფიკაციის სტანდარტები განათლების სხვადასხვა საფეხურზე მომუშავე კარიერის მენეჯერებისთვის/სპეციალისტებისთვის;
- არ არსებობს კარიერის მართვის მენეჯერების მოსამზადებელი პროგრამები ფორმალური განათლების საფეხურზე, რაც სათანადო თეორიული ცოდნის მიღებისა და უნარების განვითარების პროცესს მნიშვნელოვნად აფერხებს;
- კარიერის მართვის სერვისები არასაკმარისადაა განვითარებული და ინტეგრირებული ფორმალური განათლების სხვადასხვა საფეხურზე, რაც კარიერის მართვაში კვალიფიციური ადამიანური რესურსის საჭიროების გაცნობიერებაზეც აისახება; ასევე, მნიშვნელოვნად ამცირებს პრაქტიკული გამოცდილების მიღების შესაძლებლობას, რაც უნარების განვითარების და მიღებული ცოდნის პრაქტიკაში ეფექტიანად გამოყენების ერთ-ერთი მყარი საფუძველია;
- არ არის მხარდაჭერილი კარიერის მართვის მენეჯერების უწყვეტი პროფესიული განვითარება, რაც მათ სფეროში არსებულ უახლეს ცოდნასა და გამოცდილებაზე პერმანენტულ წვდომას მისცემდა;

- ნაკლებად ხელმისაწვდომია მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა (სათანადოდ განვითარებული ინფრასტრუქტურა, ლაბორატორიები, აღჭურვილობა);
მწირია მეთოდოლოგიური ლიტერატურა და შეფასების ინსტრუმენტები როგორც სამიზნე ჯგუფებისთვის, ასევე კარიერის მართვის სფეროში მომუშავეთათვის.

4. კარიერის მართვის სერვისების ხარისხის უზრუნველყოფისა და კონტროლის სისტემის არარსებობა

– სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვანია ფუნქციონირების ხარისხის პერმანენტული შეფასების კლიმატის ჩამოყალიბება ევროკომისიისა და OECD-ის მიერ დადგენილი სტანდარტების გათვალისწინებით¹⁴. ამ ეტაპზე, ხარისხის კონტროლის მექანიზმები ნაკლებადაა განვითარებული და ეს ლოგიკურიცაა, თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ თავად კარიერის მართვის უწყვეტობის უზრუნველმყოფი სისტემა არ არის ფორმირებული და გამართული. სისტემის ფუნქციონირების შეფასება კარიერის მართვის სისტემის ერთგვარი აუდიტია, რომელიც მის ეფექტიანობას სხვადასხვა დონეზე აფასებს. აღნიშნული მიმართულებით არსებული გამოწვევები შეგვიძლია შემდეგნაირად შევაჯამოთ:

- არ არსებობს ხარისხის მართვის ერთიანი სტანდარტი, რომელიც ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების განვითარების სასურველ დონეს განსაზღვრავს;
- არ არსებობს ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე მიწოდებული სერვისების ეფექტიანობის შეფასების მეთოდოლოგია (თვითშეფასება, გარე შეფასება).

5. კარიერის მართვის სერვისების ინკლუზიურობის ნაკლებობა – გამოწვევაა, კარიერის მართვის ისეთი სისტემის შექმნა, სადაც არსებული სერვისებით სარგებლობას შეძლებს ნებისმიერი დაინტერესებული პირი, მათ შორის, სოციალურად მოწყვლადი და დამატებითი საჭიროების მქონე ჯგუფების წარმომადგენლები და ეს სერვისები მორგებული იქნება მათ ინტერესებსა და შესაძლებლობებზე. კარიერის მართვის სერვისები ნაკლებად არის მორგებული შეზღუდული შესაძლებლობების ან/და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირების საჭიროებებზე, კარიერის მართვის სერვისები ნაკლებად ხელმისაწვდომია ეთნიკური უმცირესობებისთვის და ნაკლებად მგრძობიარეა NEET კატეგორიაში მყოფი პირების საჭიროებების მიმართ. კერძოდ, ამ მიმართულებით არსებული გამოწვევები ასე გამოიყურება:

- არ არსებობს მოწყვლადი ჯგუფების აღმწერი სტატისტიკური ინფორმაცია, რომელიც სამიზნე აუდიტორიის მახასიათებლების შესწავლის საშუალებას იძლევა;
- კარიერის მართვის სფეროში ამჟამად არსებული ადამიანური რესურსი ნაკლებად ფლობს მოწყვლად ჯგუფებთან მუშაობის უნარებს.

კარიერის მართვის სფეროში არსებული გამოწვევების დასაძლევად თანმიმდევრული და სინქრონული მიდგომების ინიცირება და იმპლემენტაციაა საჭირო. აღნიშნული დოკუმენტი ასახავს კარიერის მართვის სფეროში არსებული გამოწვევების საპასუხოდ შემუშავებულ ძირითად მიზნებს და მათი რეალიზებისთვის საჭირო ამოცანებს.

4. სტრატეგიის ხედვა, მიზნები და ამოცანები

განათლების სფეროში შემუშავებულია და მოქმედებს კარიერის მართვის ინკლუზიური პოლიტიკა, რაც ნებისმიერ მსურველს, მთელი ცხოვრების მანძილზე, შესაძლებლობის სრულად რეალიზების თანაბარ შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს. აღნიშნული მიდგომა ხელს შეუწყობს, ერთი მხრივ, ცალკეული ინდივიდების უნარებისა და შესაძლებლობების რეალიზებას, მათ მუდმივ განვითარებას და, მეორე მხრივ, სწრაფად ცვალებადი გარემოს კვალდაკვალ, შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მოქალაქეთა კომპეტენციების შესაბამისობის უზრუნველყოფას. ამ მიზნის მისაღწევად, წარმოდგენილი სტრატეგიის

¹⁴ <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

ფარგლებში, სახელმწიფო პოლიტიკა ეფუძნება დოკუმენტს უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის შესახებ საბჭოს 2016 წლის 19 დეკემბრის რეკომენდაციას კვალიფიკაციის ამაღლების გზების შესახებ. ეს უკანასკნელი ემყარება შემდეგ პრინციპებს:

ცნობიერების ამაღლება – საქართველოში მოზარდების ცნობიერების ამაღლება უწყვეტი კვალიფიკაციის ამაღლებისა და არსებული შესაძლებლობების შესახებ. ეს მიიღწევა მიზანმიმართული საკომუნიკაციო კამპანიების, ვორქშოპებისა და სხვა პროგრამების მეშვეობით;

ხელმისაწვდომობა – ყველა მოსწავლისთვის, ახალგაზრდისა და ზრდასრულისთვის, მათ შორის მარგინალიზებულ თემებში, თანაბარი წვდომის უზრუნველყოფა კარიერულ სერვისებზე. აქ მოიაზრება სხვადასხვა სერვისის განვითარება, ციფრული პლატფორმების გამოყენება და სხვა;

ინდივიდუალური მიდგომა – პერსონალიზებული კარიერული სერვისების უზრუნველყოფა, რომლებიც მორგებულია პირის უნიკალურ საჭიროებებზე, უნარებსა და მისწრაფებებზე. ეს მოიცავს უნარების შეფასებას, კარიერის პროფილირებას და პერსონალიზებული კვალიფიკაციის ამაღლების გეგმების შემუშავებას;

ინფორმირება – კვალიფიკაციის ამაღლების სხვადასხვა გზის შესახებ ყველა პირისთვის ამომწურავი ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა, მათ შორის ფორმალური განათლების, სტაჟირებისა და არაფორმალური განათლების აღიარების შესახებ. ეს საშუალებას მისცემს პირებს მიიღონ ინფორმირებული გადაწყვეტილებები თავიანთი კარიერული განვითარების შესახებ;

თანამშრომლობა და კოორდინაცია – შესაბამისი დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის სამთავრობო უწყებების, საგანმანათლებლო დაწესებულებების, დამსაქმებლებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების თანამშრომლობის ხელშეწყობა, რათა შეიქმნას ერთიანი ეკოსისტემა კარიერული მართვისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ინიციატივებისთვის;

ხარისხის უზრუნველყოფა – კარიერული მართვის სერვისების ხარისხის და შესაბამისობის უწყვეტი მონიტორინგის უზრუნველყოფა, შეფასების და უკუკავშირის მექანიზმების მეშვეობით. ჩატარდება რეგულარული მონიტორინგი და შეფასება სტრატეგიის ეფექტურობის შესაფასებლად და სამოქმედო გეგმის საჭირო კორექტივების განსახორციელებლად;

მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის კულტურის ხელშეწყობა - ეს გულისხმობს კვალიფიკაციის ამაღლების მნიშვნელობის ადვოკატირებას, სწავლისადმი პოზიტიური დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას და უნარების გაუმჯობესების პროგრამებში მონაწილეობის სტიმულირებას.

შესაბამისად, ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია ეფუძნება შემდეგ ხედვას:

კარიერის მართვის ხარისხიანი, ინკლუზიური და უწყვეტი სერვისების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ნებისმიერი პირისთვის სქესის, სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ეთნიკური წარმოშობის და შეზღუდული შესაძლებლობის მიუხედავად, რათა მან შეძლოს ცოდნისა და უნარების უწყვეტი განვითარება სწრაფად ცვალებადი სოციალური და ეკონომიკური გარემოს შესაბამისად, ინფორმირებული კარიერული გადაწყვეტილებების მიღება, პროფესიული და პიროვნული განვითარება და საკუთარი პოტენციალის რეალიზება მთელი ცხოვრების მანძილზე.

სტრატეგიის ძირითადი სამიზნე ჯგუფებია:

- სკოლის მოსწავლეები: დაწყებით, საბაზო და საშუალო საფეხურზე;
- მოსწავლეები, რომლებსაც აქვთ სკოლის ადრეულ ეტაპზე მიტოვების რისკი;

- სკოლის მიღმა დარჩენილი ბავშვები;
- პროფესიული სტუდენტები;
- ახალგაზრდები (15–29 წლამდე);
- საერთაშორისო დაცვის სტატუსის მქონე პირები;
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტები, მათ შორის ბაკალავრები, მაგისტრანტები, დოქტორანტები და დოქტორანტურის შემდგომი ახალგაზრდა მკვლევრები;
- ახალგაზრდები, რომლებიც არსად სწავლობენ და არც დასაქმებულები არიან; ე.წ. NEET ახალგაზრდები;
- ზრდასრულები, რომლებიც პროფესიული მომზადების პროგრამებზე პროფესიული გადამზადების პროგრამებზე და სასერტიფიკატო პროგრამებზე სწავლობენ;
- ზრდასრულები, რომელთაც სჭირდებათ უნარების განვითარება დასაქმებისა და კარიერული წინსვლისთვის.

ხედვის რეალიზებისთვის დასახული მიზნები სამ ძირითად მიმართულებადაა გაერთიანებული:

1. კარიერის მართვის სერვისების ხარისხის, უწყვეტობისა და ინკლუზიურობის მხარდაჭერა ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე;
2. კარიერის მართვის სისტემის ინსტიტუციური განვითარების მხარდაჭერა;
3. კარიერის მართვის სერვისების მდგრადობის უზრუნველყოფა.

მოცემული მიზნების შესაბამისი ამოცანები წარმოდგენილია ქვემოთ.

სტრატეგიაში ჩამოყალიბებული მიზნები და ამოცანები უპასუხებს ადგილობრივ საჭიროებებს და შეესაბამება ევროკავშირის უწყვეტი სახელმძღვანელოს პოლიტიკასა და პრაქტიკაში ასახულ პრინციპებსა და მიზნებს (Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities (2020).

მიზანი 1. კარიერის მართვის სერვისების ხარისხის, უწყვეტობისა და ინკლუზიურობის მხარდაჭერა ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე

ამოცანა 1.1. კარიერის მართვის ხარისხიანი სერვისების განვითარება ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე საერთაშორისო სტანდარტებისა და კარგი პრაქტიკის გათვალისწინებით

ხარისხიანი სერვისის გულისხმობს მეთოდოლოგიურად გამართულ სერვისს, რომელიც ფორმალური განათლების სხვადასხვა საფეხურზე, სამიზნე ჯგუფების საჭიროებებსა და მახასიათებლებს ერგება. მოცემული მიზნის მისაღწევად, სტრატეგიის ფარგლებში, კარიერის მართვის ხარისხიანი სერვისების განვითარებისთვის უმნიშვნელოვანესია, შემუშავდეს სერვისის მიწოდების სტანდარტი, ე.წ. მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელო, სადაც ასახული იქნება ის მიზნები, რომლებსაც ფორმალური განათლების თითოეულ საფეხურზე, კარიერის მართვის ხარისხიანი სერვისი უნდა ემსახურებოდეს. ასევე, მნიშვნელოვანია მიწოდებული სერვისის ეფექტიანობის მონიტორინგი და შეფასების შედეგად მიღებული ინფორმაციის გამოყენება სერვისის გასაუმჯობესებლად. სწორედ ამიტომ, ფორმალური განათლების თითოეულ საფეხურზე შეიქმნება კარიერის მართვის სერვისების ამსახველი მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელო და სერვისის ეფექტიანობის შეფასების მექანიზმი, რომელიც მეთოდოლოგიურ სახელმძღვანელოსთან ერთად დაინერგება ფორმალური განათლების სამივე საფეხურზე საგანმანათლებლო დაწესებულებებში.

ამოცანა 1.2. კარიერის მართვის მრავალფეროვანი სერვისების უზრუნველყოფა ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე

კარიერის მართვის სერვისების მეთოდოლოგიურ სახელმძღვანელოში ასევე აისახება ამ სერვისების მიწოდების მრავალფეროვანი გზები. ნებისმიერი დაინტერესებული პირი შეძლებს მომსახურების მიღებას როგორც ინდივიდუალურად, ისე ჯგუფში. ინდივიდუალური და ჯგუფური სერვისები შესაძლოა განხორციელდეს პირისპირ ან დისტანციურად, მათ შორის, დახმარების ცხელი ხაზისა და ინტერნეტმომსახურებების სახით.

კარიერის მართვის სერვისები შესაძლებელია მიწოდებული იყოს სხვადასხვა მოდელის სახით. ETF-ის კარიერული ინტერვენციის ტაქსონომიაში გამოყოფილია შემდეგი მოდელები:

კურიკულუმის მოდელი – ისწავლება სავალდებულო საგნის ფორმით ან შესაძლოა იყოს ნებისმიერი სხვა საგნის(ების) სავალდებულო ნაწილი, არჩევითი საგანი, პროგრამული აქტივობების ან კლასგარეშე კურიკულუმის შემადგენელი აქტივობა;

ცენტრის მოდელი – გულისხმობს სერვისის მიწოდებას ფორმალური საგანმანათლებლო სივრცის მიღმა, კონკრეტულ ცენტრებში (მაგ. სსიპ – განათლების საერთაშორისო ცენტრი, დასაქმების საჯარო სამსახურები, კერძო პროვაიდერები);

ინდივიდუალური მოდელი – ძირითადად ხორციელდება დიალოგის საშუალებით პიროვნებასა და დამხმარეს შორის;

ვირტუალური მოდელი – იქმნება ვებგვერდები და ინტერნეტზე დაფუძნებული ინტერაქციული მექანიზმები კარიერული დაგეგმარების სერვისის მისაწოდებლად¹⁵.

ამრიგად, ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე შემუშავებული იქნება კარიერული განათლების სერვისები, კარიერის მართვის სერვისების მიწოდება შესაძლებელი იქნება, ინდივიდუალურ და ჯგუფურ ფორმატში პირისპირ ან დისტანციურად, მათ შორის, დახმარების ცხელი ხაზისა და ინტერნეტმომსახურებების სახით; სერვისები შესაძლებელია მიწოდებული იყოს სხვადასხვა მოდელის ან ჰიბრიდული მოდელის სახით. საგანმანათლებლო დაწესებულებები ჩაატარებენ ღია კარის დღეებს, რაც ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს საშუალებას მისცემს მიიღოს ინფორმაცია უშუალოდ სერვისის მიმწოდებლებისგან.

არსებობს მრავალი გზა, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელია სერვისების დივერსიფიცირება. კარიერული მართვის სერვისების დივერსიფიცირება განათლების დონეების მიხედვით მოხდება.

საწყის ეტაპზე სკოლებში კარიერული განათლების კურიკულუმზე დაფუძნებული მოდელი იქნება გამოყენებული. კარიერული განათლების კურიკულუმზე დაფუძნებული მოდელის მიხედვით კარიერული სწავლება ძირითადი კურიკულუმის ფარგლებში მოხდება. სკოლის რესურსიდან გამომდინარე, კურსები ისწავლება კურიკულუმის ფარგლებში სავალდებულო ან არჩევითი საგნების სახით; გრძელვადიან პერსპექტივაში კარიერული განათლება ინტეგრირდება ყველა საგნის ფარგლებში; ასევე, გაფართოვდება კლასგარეშე აქტივობებიც. შესაძლოა ეს მოიცავდეს ვიზიტებს სამუშაო ადგილებზე, სადაც მოსწავლეები გაეცნობიან სამუშაო პროცესს, მეთოდებს და ა.შ. სამომავლოდ, ასევე, განიხილება ვირტუალური მოდელის დანერგვა, რომლის დროს იქმნება ვებგვერდები და ინტერნეტზე დაფუძნებული ინტერაქციული მექანიზმები კარიერული სერვისის მისაწოდებლად.

პროფესიული განათლების დონეზე კარიერული მართვის მიზნები მჭიდროდ უკავშირდება დასაქმებისა და სოციალური ინკლუზიის საკითხებს. პროფესიული განათლების საფეხურზე კარიერული მართვის მიზნებია:

- პროფესიული სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დახმარება პროფესიული და პიროვნული კარიერული მიზნების დასახვაში, დაგეგმვასა და განხორციელებაში;
- პროფესიული სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების ხელშეწყობა; სამუშაოს მოძიებისა და დამსაქმებლებთან ეფექტურად წარდგენის უნარების განვითარება;
- დამსაქმებლებთან გრძელვადიანი თანამშრომლობის ჩამოყალიბება პროფესიულ სტუდენტთა სტაჟირებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით.

¹⁵ Zelloth, H. (2009). 'In demand: Career guidance in EU neighbouring countries', Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების გარდა მნიშვნელოვანია ე.წ. „ექსელენს ცენტრების“ (centres of excellence) შესაძლებლობების გამოყენება, რომლებიც ჩამოყალიბების პროცესშია. მათი ჩართვა შესაძლებელია ბევრი სხვადასხვა მექანიზმის პილოტირების პროცესში, როგორც კარიერულ კონსულტაციაში განათლების სექტორის, ადგილობრივი ორგანიზაციებისა და დამსაქმებლების ეფექტიანი თანამშრომლობა, ინსტრუმენტების პილოტირება და სხვა.

მოკლევადიან პერსპექტივაში პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების კარიერულ კონსულტირებაზე პასუხისმგებელი პირები კარიერული კონსულტანტის გარდა დასაქმების კონსულტანტის ფუნქციასაც შეასრულებენ, ხოლო გრძელვადიან პერსპექტივაში მიზანშეწონილია ამ ფუნქციების გაყოფა. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებს მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა შეუძლიათ სკოლებისა და კოლეჯების შესაძლებლობების გაუმჯობესების პროცესში.

უმაღლესი განათლების საფეხურზე კარიერული მართვის მიზნებია:

- სტუდენტების ინფორმირება კარიერის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესის შესახებ; შესაბამისი სტრატეგიების, უნარებისა და ტექნიკების ათვისება;
- სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების, ახალგაზრდა მეცნიერების დახმარება პროფესიული და პირადი კარიერული მიზნების დასახვაში, დაგეგმვასა და განხორციელებაში;
- უმაღლესი განათლების საფეხურებს შორის კავშირისა და მობილობის ხელშეწყობა;
- უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციების მოთხოვნა-მიწოდების შესაბამისობის ხელშეწყობა;
- უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებსა და ახალგაზრდა მეცნიერების დასაქმებისა და უწყვეტი განათლების შესაძლებლობების გაფართოება, მათ შორის საერთაშორისო შრომის ბაზარზე;
- დამსაქმებელთან გრძელვადიანი თანამშრომლობის ჩამოყალიბება სტუდენტთა სტაჟირებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით.

კარიერული მართვის სერვისები ყველა სტუდენტის საჭიროებაზე იქნება მორგებული.

ამოცანა 1.3. კარიერის მართვის სერვისების ინკლუზიურობის უზრუნველყოფა ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე

სტრატეგიაში აქცენტი კეთდება სოციალურად მოწყვლად ჯგუფებზე, რომლებსაც სირთულეები ხვდებათ შრომის ბაზარზე დამკვიდრებისა და კარიერული წინსვლის პროცესში. კარიერის მართვის სერვისები ყველა ინდივიდის საჭიროებაზე უნდა იყოს მორგებული. უნდა არსებობდეს ჰოლისტიური მიდგომებით შემუშავებული სერვისები, რომელიც შექმნის სასწავლო პროცესში ნებისმიერი მსურველის ჩართვის შესაძლებლობას, აუცილებელი საარსებო პირობების (როგორცაა მუდმივი და უსაფრთხო საცხოვრისი და პირველადი საჭიროებების დაკმაყოფილება) და ფსიქოსოციალური რეაბილიტაციის უზრუნველყოფის გზით. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია კარიერის მართვის სერვისების მიწოდების ფორმის მორგება/ადაპტირება სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების საჭიროებებისთვის, მათ შორის, NEET კატეგორიის წარმომადგენლების, ქალების, შშმ/სსსმ პირებისა და ეთნიკური უმცირესობებისთვის. ამისთვის, პირველ ეტაპზე, მნიშვნელოვანია განხორციელდეს ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე, სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელთა საჭიროებების შეფასება და ამის შემდგომ, თითოეული ჯგუფის საჭიროებებზე მორგებული სერვისების განვითარება. მაგ., პროფესიის არჩევასთან, ასევე დასაქმებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია გენდერული და/ან სხვა ტიპის სტერეოტიპების გარეშე უნდა მივაწოდოთ სამიზნე ჯგუფებს. ადაპტირებული გზებით (მაგ. ბრაილის შრიფტით დაწერილი საინფორმაციო ბროშურები, ვიდეო და აუდიომასალები, ინფორმაციის თარგმნა ყველაზე მეტად წარმოდგენილი ეთნიკური უმცირესობების ენებზე: აზერბაიჯანულად და სომხურად) უნდა ხდებოდეს ისეთი ინფორმაციის მიწოდება, როგორცაა მაგ., ინფორმაცია კონკრეტული სამუშაოს შესახებ, თუ როგორ პირობებში მუშაობენ დასაქმებულები, რა განათლებაა საჭირო დასაქმებისთვის, როგორია შემოსავალი და კარიერული განვითარების პერსპექტივები და ა.შ. დროისა და რესურსების დაზოგვის მიზნით შესაძლებელია საერთაშორისო პრაქტიკის ადაპტირება ადგილობრივი კონტექსტის გათვალისწინებით.

ყოველმხრივ სერვისების ჩამოყალიბებისას გათვალისწინებული იქნება სხვადასხვა ეტაპზე გადასვლის ბარიერები, მაგალითად, განათლების საფეხურებს შორის, განათლებიდან დასაქმებაზე. ეს შეიძლება მოიცავდეს კარიერულ კონსულტაციას, უნარების შეფასებას, პროფესიულ მომზადებას და მენტორობის პროგრამებს. სტრატეგია ხელს შეუწყობს ზუსტ და განახლებულ ინფორმაციაზე წვდომას საგანმანათლებლო გზების, სამუშაო შესაძლებლობების, შრომის ბაზრის ტენდენციების და ხელმისაწვდომი მხარდაჭერის პროგრამების შესახებ, რათა ხელი შეუწყოს შეუფერხებლად გადასვლას.

ამოცანა 1.4. ხარისხიანი კარიერული ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ყველა პირისთვის

სტრატეგიაში განსაკუთრებული როლი ენიჭება ხარისხიანი კარიერული ინფორმაციის უზრუნველყოფას კარიერული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. საწყის ეტაპზე განსაზღვრება კარიერული ინფორმაციის არსებული და პოტენციური წყაროები და ინფორმაციის გავრცელების არსებული და ალტერნატიული ფორმები. ინფორმაციის მიწოდებისას უზრუნველყოფილი იქნება კოორდინაცია სხვადასხვა სამინისტროებსა თუ სააგენტოებს შორის, რაც ინფორმირების თანამიმდევრულობისთვის არის მნიშვნელოვანი. კარიერული ინფორმაცია უზრუნველყოფილი იქნება მრავალფეროვანი წყაროებიდან და ფორმატივით: ბეჭდური, მაგალითად, სახელმძღვანელოები, ბროშურები, კატალოგები, სარეკლამო მასალები, ელექტრონული ინფორმაცია და სხვა. ეტაპობრივად მოხდება კარიერული ინფორმაციის უზრუნველყოფა ყველა სამიზნე ჯგუფისათვის მათი საჭიროებების გათვალისწინებით. კარიერული ინფორმაციის მიწოდებისას გათვალისწინებული იქნება სამიზნე ჯგუფების საჭიროებები, მოსწავლეების, სტუდენტების, შშმ და სსსმ პირების, ე.წ. NEET-ს (განათლების, დასაქმებისა და ტრენინგის მიღმა მყოფი ახალგაზრდა) ახალგაზრდებისა და ა.შ.

შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაცია კარიერული არჩევანის განუყოფელი ნაწილია. დამსაქმებლებისგან მოწოდებული ინფორმაცია მნიშვნელოვანია ახალგაზრდებისთვის, რათა გაეცნონ შრომის ბაზრის საჭიროებებს, სამუშაოსთან დაკავშირებულ მოთხოვნებს და კარიერული განვითარების შესაძლებლობას. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემას (LMIS), რომელიც 2015 წლიდან ვითარდება, მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის უზრუნველყოფაში ეროვნულ და რეგიონულ დონეზე. არსებობს მონაცემები, რომ ბავშვები, რომლებიც მცირე ასაკიდან ხვდებიან დამსაქმებლებს, უკეთ აცნობიერებენ სამუშაოს არჩევანსა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ მოთხოვნებს¹⁶. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სოციალურად მოწყვლადი მოსწავლეებისთვის, რომელთათვისაც დამსაქმებლები ე.წ. „როლური მოდელები“ შეიძლება გახდნენ.

პროფესიული და უმაღლესი განათლების პროფესიული სტუდენტებისთვის/სტუდენტებისთვის მნიშვნელოვანია ინფორმაციის მიღება თვითდასაქმებულებისგანაც, რადგან იზრდება იმ ადამიანთა წილი, რომლებსაც საკუთარი ბიზნესს აწარმოებენ და, შესაბამისად, მაღალი ხარისხის სამეწარმეო განათლება მათთვის მნიშვნელოვანია. ინფორმირება სხვადასხვა გზით მოხდება, როგორცაა სამუშაო გამოცდილება, დამსაქმებლების მიერ ჩატარებულ სამუშაო შეხვედრები, პრეზენტაციები.

ახალგაზრდებს მნიშვნელოვანია ჰქონდეთ ინფორმაცია, თუ რას გულისხმობს კონკრეტული სამუშაო, როგორ სამუშაო პირობებში მუშაობენ დასაქმებულები, რა განათლებაა საჭირო დასაქმებისთვის, შემოსავალი და კარიერული განვითარების პერსპექტივები და ა.შ. დროისა და რესურსების დაზოგვის მიზნით შესაძლებელია სხვა ქვეყნებიდან მიღებული ინფორმაციის ადაპტირება მოხდეს ადგილობრივი კონტექსტის გათვალისწინებით. მნიშვნელოვანია, რომ როგორც პროფესიის არჩევანთან, ასევე დასაქმებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია არ შეიცავდეს გენდერულ ან სხვა ტიპის სტერეოტიპებსა ან ცრუ რწმენებს.

საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმეტესობა საკუთარ პროგრამებზე აქვეყნებს ინფორმაციას, მაგრამ ეს ინფორმაცია ხშირად არასტანდარტიზებულია და ახალგაზრდებისთვის რთულად აღსაქმელია. საგანმანათლებლო პროგრამებისა და კვალიფიკაციების შესახებ ინფორმაცია თავმოყრილია ვებგვერდებზე: www.eqe.ge, www.vet.ge.

¹⁶ UK Department of Education. Careers strategy: making the most of everyone's skills and talents. 2017

განიხილება საგანმანათლებლო შესაძლებლობების საძიებო ერთიანი სისტემის შექმნა, რომელიც ყველა დაინტერესებულ პირს როგორც ფორმალური, ასევე არაფორმალური საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შესახებ მიაწვდის ინფორმაციას მათთვის გასაგებ ენაზე. აქ შევა ინფორმაცია საგანმანათლებლო დაწესებულებების, საგანმანათლებლო პროგრამების, პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და პროგრამების, სპეციალობების, სწავლების წინაპირობების, სერტიფიკატების, და ა.შ. შესახებ. ინფორმაცია მუდმივად განახლდება. ასეთი სისტემის განვითარება მოითხოვს თანამშრომლობასა და კარგ კოორდინაციას როგორც სამთავრობო, ასევე საჯარო სექტორის ინსტიტუტებს შორის.

აღსანიშნავია ახალგაზრდობის პლატფორმა Youthplatform.gov.ge, რომელიც სსიპ – ახალგაზრდობის სააგენტომ ევროკავშირისა და Save the Children-ის მხარდაჭერით 2020 წელს შექმნა. ახალგაზრდობის პლატფორმა, ერთი ფანჯრის პრინციპის მქონე შესაძლებლობების ონლაინსივრცეა. მისი მეშვეობით, ახალგაზრდები და სხვადასხვა შესაძლებლობის გამცემი ორგანიზაციები ერთ სივრცეში ერთიანდებიან. „ახალგაზრდობის პლატფორმის“ მიზანია ახალგაზრდებისთვის სხვადასხვა შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და მათი ჩართვის ხელშეწყობა ახალგაზრდული ორგანიზაციების დაგეგმილ აქტივობებში.

ამოცანა 1.5. კარიერის მართვის სერვისებში ტექნოლოგიებისა და ინოვაციების ინტეგრირება

სტრატეგიის ფარგლებში აქცენტი გაკეთდება ტექნოლოგიებისა და ციფრული ხელსაწყოების პოტენციალის გამოყენებაზე, რათა გაფართოვდეს კარიერის მართვის სერვისებზე წვდომა, გაუმჯობესდეს სერვისის მიწოდების ეფექტურობა და პერსონალიზებული სახელმძღვანელო გამოცდილება. კარიერული ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს ციფრული თაობისთვის, ეტაპობრივად იქნება გამოყენებული ტექნოლოგიები და ონლაინინსტრუმენტები, რათა ყველამ მიიღოს კარიერული ინფორმაცია. ონლაინ და დისტანციური სერვისების განვითარების საჭიროება კიდევ უფრო გამოიკვეთა COVID-19 პანდემიის ფონზე. მთელს მსოფლიოში აქტიურად ინერგება თვითმომსახურების სერვისები, ხდება საინფორმაციო საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) ათვისების ან ადაპტაციის ხელშეწყობა და პროგრამული უზრუნველყოფა კარიერის, შრომის ბაზრის და შემდგომი განათლების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად. საერთაშორისო გამოცდილებას შორისაა, მაგალითად: თვითადმინისტრირებადი კარიერული პაკეტები (მაგ., ავსტრია, ბელგია-VDAB, ესტონეთი, ირლანდია, ლიტვა); ვებგვერდზე დაფუძნებული სამუშაოს მოძიების საშუალებები (მაგალითად, ესტონეთი, ირლანდია); და ვებრეგისტრაცია და CV-ის მართვა (მაგალითად, პოლონეთი, შვედეთი). კიდევ ერთი მაგალითი არის ქოლცენტრის გამოყენება, რომელიც გულისხმობს ინფორმაციის უფასოდ მიწოდებას ტელეფონის საშუალებით (ბელგია, ფინეთი, საბერძნეთი, უნგრეთი, ირლანდია, იტალია, ნორვეგია, პოლონეთი, სლოვენია), ასევე უფრო დისტანციური კონსულტაცია გასაუბრების სახით.

კარიერის სპეციალისტებსაც დასჭირდებათ ციფრული უნარების განვითარება და გაუმჯობესება ისეთი მიმართულებით, როგორცაა ონლაინსერვისებისა და კონსულტაციისა ეფექტურად წარმართვა, ვებრესურსების განვითარება და მართვა; ელექტრონული საშუალებების ადმინისტრირება (მაგ. ტესტები, კითხვარები); სპეციფიკური კარიერული პროგრამული პაკეტების მართვა, ვებსაიტების, აპლიკაციების გამოყენება და სხვა. საჭირო იქნება ახალგაზრდებთან ურთიერთობის ახალი გზების მოძიება და განვითარება. საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილებების გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია პორტალის myprofession.gov.ge-ის მოდერნიზება, რომელიც სსიპ – ახალგაზრდობის სააგენტოს ერთ-ერთი ამოცანაა და დამატებითი სერვისების განვითარება.

ახალგაზრდებსაც დასჭირდებათ დახმარება ონლაინსერვისების გამოყენებაში. ასევე, მნიშვნელოვანია წახალისდნენ დეველოპერები, შეიმუშაონ ახალი აპლიკაციები, განათლებისა და შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებისთვის სამიზნე ჯგუფების მიხედვით.

მიზანი 2. კარიერის მართვის სისტემის ინსტიტუციური განვითარების მხარდაჭერა

კარიერული სერვისების ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში მნიშვნელოვანია სისტემის ინსტიტუციური გაძლიერება. კარიერის მართვის სისტემის ინსტიტუციური განვითარება პრაქტიკულად სისტემის ფუნქციურობის საფუძველია - ხელს უწყობს ისეთი სისტემის ფორმირებას, რომელიც ფორმალური განათლების სხვადასხვა საფეხურსა და შრომის ბაზარზე სამიზნე ჯგუფების უწყვეტი ტრანზიციის შესაძლებლობას ქმნის. კარიერის მართვის სისტემის ინსტიტუციური განვითარების ფარგლებში ფოკუსი ისეთ მიმართულებებზე გაკეთდა, როგორებიცაა: (1) კარიერული სერვისების მართვის ერთიანი სისტემის ფორმირება; (2) ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების მიწოდებაში ჩართული კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელი პირების უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა და (3) კარიერის მართვის ეფექტიანი სერვისების მიწოდებისთვის საჭირო რესურსების მობილიზება.

ამოცანა 2.1. ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე კარიერული სერვისების მართვის ერთიანი სისტემის ფორმირება

კარიერული სერვისების ერთიანი სისტემის ფორმირების მიზნით სისტემის ინსტიტუციური განვითარება პირობითად სამ დონედ შეიძლება დაიყოს: 1. მაკოორდინირებელი რგოლი (სისტემის პოლიტიკის შემუშავებასა და ხარისხის განვითარებაზე, რომელიც იქნება პასუხისმგებელი რგოლი ეროვნულ დონეზე); 2. ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების განვითარებაზე პასუხისმგებელი რგოლი ((ა(ა)იპ პროფესიული უნარების სააგენტო, სამინისტროს ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი განათლების განვითარების დეპარტამენტების წარმომადგენლები) და 3. ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების შეთავაზება, რომლებიც ლოგიკურად უკავშირდება ერთმანეთს და ამ სერვისების უწყვეტობას უწყობს ხელს.

ამოცანა 2.2. ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების მიწოდებაში ჩართული პირების უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა

იმისათვის, რომ კარიერის მართვის სერვისები ეფექტიანი და ხარისხიანი იყოს, უკიდურესად მნიშვნელოვანია სერვისის მიმწოდებელთა კვალიფიკაციის ამაღლება, მათი უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა. სტრატეგიაში ხაზგასმულია, ფორმალური განათლების სამივე დონეზე, კარიერის მართვის სერვისების მიმწოდებელთა მხარდაჭერის საჭიროება, რაც კარიერის მართვის სერვისების მოსამზადებელი პროგრამების შემუშავებასა და კარიერის მართვის მენეჯერების მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების, მათი გადამზადებისა და უწყვეტი განვითარების სისტემის დანერგვას მოიაზრებს.

ამოცანა 2.3. კარიერის მართვის ეფექტიანი სერვისების მიწოდებისთვის საჭირო რესურსების მობილიზება

კარიერის მართვის სერვისების ხარისხის განმაპირობებელი ერთ-ერთი კომპონენტი რელევანტური რესურსების შექმნა და სამიზნე ჯგუფებისთვის ამ რესურსის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაა. აღნიშნული ამოცანა გულისხმობს კარიერის მართვის სერვისების მიმწოდებლებისა და სერვისის მიმღებთათვის ბეჭდური და ციფრული რესურსების შემუშავებას (მაგ., მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოები, შეფასების ინსტრუმენტები), პროფესიების, საგანმანათლებლო და შრომის ბაზრის შესაძლებლობების შესახებ მუდმივად განახლებადი ინფორმაციის სისტემატიზაციას და აღნიშნულ რესურსებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას.

მიზანი 3. კარიერის მართვის სერვისების მდგრადობის უზრუნველყოფა

კარიერული სერვისების ხარისხის უზრუნველყოფა, გარდა ამ სერვისების შინაარსობრივი გამართვისა და სისტემის ინსტიტუციური განვითარების მხარდაჭერისა, მნიშვნელოვანადაა დამოკიდებული სერვისის მდგრადობაზე. სერვისის მდგრადობას განსაზღვრავს, ერთი მხრივ, სისტემაში ჩართულ დაინტერესებულ მხარეებს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის ხარისხი და, მეორე მხრივ, კარიერის მართვის სერვისების ღირებულებისა და მნიშვნელობის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების დონის ამაღლება, რომლის საფუძველზეც ამ სერვისებზე მოთხოვნა ჩნდება. ფორმალური განათლების სამივე საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგიის სამოქმედო გეგმაში ხაზგასმულია (1) სისტემაში ჩართულ პირებს შორის პარტნიორობისა და თანამშრომლობის მხარდაჭერა და (2) საზოგადოების ცნობიერების დონის ამაღლების მნიშვნელობა.

ამოცანა 3.1. კარიერის მართვის სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირების მიზნით დაინტერესებულ მხარეებს შორის პარტნიორობის ხელშეწყობა.

ამ ნაწილში განსაკუთრებულადაა აქცენტირებული ფორმალური განათლების ყველა საფეხურზე მოქმედ დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის, ფორმალურ და არაფორმალურ განათლებას შორის კოორდინაციისა და თანამშრომლობის, საერთაშორისო პარტნიორობის და დასაქმების სექტორთან ბიზნესთან პარტნიორობის მნიშვნელობა. მაგ., განათლების სექტორსა და ბიზნესს შორის პარტნიორობა აერთიანებს დაინტერესებულ მხარეებს, რომელთაც შეუძლიათ ერთობლივად დაეხმარონ სამიზნე ჯგუფებს სწორი არჩევანის გაკეთებასა და საჭიროების შემთხვევაში შრომის ბაზარზე ეფექტიან ტრანზიციასში.

საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის მნიშვნელოვანია თანამშრომლობა როგორც ადგილობრივ დამსაქმებლებთან, ასევე სსიპ – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთან, რომლებიც მხარს უჭერენ სწავლიდან სამუშაოზე გადასვლას. ამის ეფექტურად განხორციელების ერთ-ერთი საშუალება განათლებისა და ბიზნესის სექტორებს შორის პარტნიორობის ჩამოყალიბებაა. შედეგად, საგანმანათლებლო დაწესებულებებს ექნებათ შესაძლებლობა უკეთესად გააცნობიერონ დამსაქმებელთა საჭიროებები, დამსაქმებლებს კი ექნებათ შესაძლებლობა მონაწილეობა მიიღონ კარიერულ განათლებაში და გააუმჯობესონ სამიზნე ჯგუფების დასაქმებისთვის საჭირო უნარები.

ამდენად, განათლებასა და ბიზნესს შორის პარტნიორობა დგება ორ ან მეტ მხარეს შორის შეთანხმების საფუძველზე, მოცემული სტრატეგიის ფარგლებში. სწორედ ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია მსგავსი პარტნიორობის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა, ისევე როგორც კარიერის მართვის საკითხებზე მომუშავე პრაქტიკოსი პირების ქსელის განვითარების მხარდაჭერა როგორც ფორმალური განათლების თითოეულ დონეზე, ასევე დონეებსა და სექტორებს შორის. მსგავსი ქსელები კარიერის მართვის პროცესში ჩართულ პრაქტიკოსს ეხმარება მუდმივად განვითარებაზე იყოს ორიენტირებული და ისწავლოს არა მხოლოდ საკუთარ, არამედ კოლეგების გამოცდილების საფუძველზე.

ამოცანა 3.2. კარიერის მართვის სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირების მიზნით სამიზნე ჯგუფების ცნობიერების ამაღლება.

მნიშვნელოვანია სამიზნე ჯგუფებმა გაიაზრონ კარიერის მართვის სერვისების მნიშვნელობა. ამისათვის მოხდება სერვისის მიმღები პირების ინფორმირება, პერმანენტული საინფორმაციო კამპანიის წარმოება, ყოველწლიურად, მინიმუმ წელიწადში ერთხელ როგორც რეგიონული, ისე ფართომასშტაბიანი საინფორმაციო კამპანიის ჩატარება. ცნობიერების ამაღლების მიზნით გამოყენებული იქნება სოციალური მედია და ტელევიზია; ჩატარდება ღია კარის დღეები და საინფორმაციო შეხვედრები სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებებზე ორიენტირებული (სეგმენტური) საინფორმაციო აქტივობები.

სტრატეგიის განხორციელება

კარიერის მართვის ეფექტიანი სერვისების უზრუნველყოფისთვის აღნიშნულ სტრატეგიაში გათვალისწინებულია ღია და მოქნილი სისტემის ფორმირება, მჭიდრო თანამშრომლობა და ფორმალური განათლების ყველა დონეს შორის კოორდინაციის უზრუნველყოფა, ასევე, თანამშრომლობა დამსაქმებლებსა და კარიერის მართვის სერვისების მიმწოდებელ (პროვაიდერ) კერძო სექტორთან - მათი სერვისების ურთიერთდაკავშირება და უწყვეტობის მხარდაჭერა. კარიერის მართვის ერთიანი სისტემა უზრუნველყოფს თანაბარ შესაძლებლობებს ზოგადსაგანმანათლებლო, პროფესიულ საგანმანათლებლო და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარიცხული ყველა პირისთვის. კარიერის მართვის სერვისები იქნება უწყვეტი და თანმიმდევრული და მოიცავს სამიზნე ჯგუფების განათლებისა და დასაქმების მხარდაჭერას და მათთვის კარიერული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას.

ზემოაღნიშნული მიზნების მისაღწევად, მოკლევადიან პერსპექტივაში, რეკომენდებულია საგანმანათლებლო დაწესებულებების ცენტრალიზებული მხარდაჭერა, ხოლო გრძელვადიან პერსპექტივაში ეტაპობრივი დეცენტრალიზება. ცენტრალიზებული მხარდაჭერა გულისხმობს საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრის ბრძანების საფუძველზე მაკოორდინირებელი ორგანოს, სამუშაო ჯგუფის ფორმირებას, რომელიც ფორმალური განათლების სამივე საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების მიწოდების ერთიან პოლიტიკას შეიმუშავებს და მონიტორინგს გაუწევს პოლიტიკის პრაქტიკაში განხორციელების პროცესს. მაკოორდინირებელ ორგანოში ერთიანდებიან სამინისტროს, ა(ა)იპ პროფესიული უნარების სააგენტოს, სსიპ - ახალგაზრდობის სააგენტოს, სსიპ - დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს წარმომადგენლები.

სამუშაო ჯგუფის ფუნქციების განხორციელების პროცესში თითოეული ზემოაღნიშნული უწყების როლი განსაზღვრული იქნება მათი კომპეტენციების შესაბამისად:

- კარიერის მართვის სერვისების ერთიანი პოლიტიკის მიმართულებების განსაზღვრა, ადვოკატირება და სამიზნე დაწესებულებებთან კომუნიკაცია;
- ზოგადსაგანმანათლებლო, პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ბაზაზე მიწოდებული კარიერული სერვისების უწყვეტობის, ხარისხისა და ინკლუზიურობის შეფასება;
- განათლებისა და დასაქმების სექტორებს შორის პარტნიორობის ხელშეწყობა, კონკრეტული მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრა.

მაკოორდინირებელი ორგანო კონცენტრირდება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში კარიერის მართვის სერვისების დანერგვაზე და საჭირო მხარდაჭერას აღმოუჩენს პროფესიულ და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსაც. გრძელვადიან პერსპექტივაში მნიშვნელოვანია ყველა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში ხელმისაწვდომი იყოს სერვისები, რომელიც ეფექტიანად დაუკავშირდება განათლების სხვა დონეებზე არსებულ სერვისებს. ყველა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში ეტაპობრივად დაინერგება კარიერის მართვის სერვისები, ამისთვის გამოიყოფა კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელი პირი ან შესაბამისი მასწავლებელი/ფსიქოლოგი, რომელიც საკონტაქტო პირის ფუნქციას შეასრულებს. პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კარიერის მართვის სერვისების მიმწოდებლებთან ერთად, მათ უნდა აიღონ პასუხისმგებლობა მაკოორდინირებელ ორგანოსთან მჭიდროდ ითანამშრომლონ და თავიანთ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში შესაბამისი აქტივობები განახორციელონ.

თავდაპირველად აქტივობები განხორციელდება საპილოტე რეჟიმში, ხოლო შემდეგ ქსელი ეტაპობრივად გაფართოვდება. საპილოტე რეგიონები შეირჩევა სხვადასხვა კრიტერიუმის გათვალისწინებით, კერძოდ, შეირჩევა რეგიონები, სადაც უნივერსიტეტები და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები არსებობს, რადგან მათ სამუშაო ჯგუფთან ერთად მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შეუძლიათ კარიერის მართვის სერვისების მიმწოდებელთა შესაძლებლობების გაძლიერებაში. ამასთან, საპილოტე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის იქნება სკოლები, მაღალმთიანი, ეთნიკური უმცირესობებით კომპაქტურად დასახლებული რეგიონები, დიდი ქალაქები, მცირე ზომის დაბები და ა.შ.

გრძელვადიან პერსპექტივაში ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელ პირებთან თანამშრომლობის რამდენიმე ალტერნატივა არსებობს: 1. ყველა დაწესებულებას შესაძლოა ჰყავდეს კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელი ერთი პირი; 2. შესაძლებელია მცირე ზომის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები დაჯგუფდეს და მათ მოემსახუროს კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელი ერთი პირი. გარკვეული გამოცდილება ამ მიმართულებით სკოლებს შორის თანამშრომლობის უკვე არსებობს და მნიშვნელოვანია ამ თანამშრომლობის გაღრმავება; 3. შესაძლებელია კონსულტანტების მცირე ჯგუფის ფორმირება საგანმანათლებლო რესურსცენტრების დონეზე, რომლებიც მოემსახურებიან ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებათა კლასტერს. თავდაპირველი ცენტრალიზაციის შემდგომ, დეცენტრალიზაციის პროცესი უნდა განხორციელდეს ეტაპობრივად და გათვალისწინებულ იქნეს რეგიონის/დაწესებულების სპეციფიკა.

მთელი სიცოცხლის განმავლობაში კარიერის მართვის მომსახურების უწყვეტობიდან გამომდინარე, გრძელვადიან პერსპექტივაში რეკომენდებულია სერვისის გარკვეული ელემენტების დანერგვა სკოლამდელი განათლების საფეხურზეც, რაც წინამდებარე სტრატეგიაში არ არის ასახული.

ევროსაბჭოს რეზოლუციების (2004, 2008) რეკომენდაციას ევროკავშირის ქვეყნებში ეფექტური თანამშრომლობისა და კოორდინაციის მექანიზმების უზრუნველყოფა დაინტერესებულ მხარეებთან როგორც კარიერის მართვის პოლიტიკის შემუშავების, ასევე დანერგვის პროცესში. საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ დაინტერესებული მხარეების აქტიური ჩართულობა მნიშვნელოვანია ხარისხიანი კარიერული სერვისების განვითარებისთვის. დაინტერესებულ მხარეებს შორის არიან მთავრობის, დამსაქმებლების, პროფკავშირების, საგანმანათლებლო დაწესებულებების, არასამთავრობო ორგანიზაციების, ასოციაციების წარმომადგენლები თუ სერვისის მომხმარებლები¹⁷.

ვინაიდან საქართველოში კარიერული მართვის სერვისების მიწოდება სხვადასხვა ინსტიტუციების მიერ ხორციელდება, რეკომენდებულია მართვისა და თანამშრომლობის იმგვარი სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა უწყებისა და ჩართული მხარის თანამშრომლობასა და თანმიმდევრულ, კოორდინირებულ ოპერირებას. ერთიანი ხედვისა და სამოქმედო გეგმის მიზნების შესაბამისად, არსებული სიტუაციის გათვალისწინებით, დაინტერესებული მხარეების არასრული ნუსხა ასეთია:

- **საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო** - ფორმალური განათლების სამივე საფეხურზე მაკოორდინირებელი ორგანოს ფუნქციონირების მხარდაჭერა, კარიერის მართვის სერვისების ხარისხის, უწყვეტობისა და ინკლუზიურობის მონიტორინგი და შეფასება;

საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მმართველობის სფეროში შემავალი სსიპ – მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი და სსიპ – განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი შემდეგი კომპეტენციებით – სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, უწყვეტი პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების უზრუნველყოფა მასწავლებლებისთვის, რათა გაეცნონ კარიერული მართვის უახლეს პრაქტიკასა და ტენდენციებს, განვიითარონ შესაბამისი უნარები; საგანმანათლებლო მასალების, რესურსების და ინსტრუმენტების შექმნა და გავრცელება სკოლებში კარიერული ხელმძღვანელობის მხარდასაჭერად. **სსიპ – განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი** – მომზადდეს რეკომენდაციები საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კარიერული მხარდაჭერის სერვისების ხარისხთან დაკავშირებით;

- **ა(ა)იპ – პროფესიული უნარების სააგენტო** – პროფესიული განათლების საფეხურზე კარიერის მართვის სერვისების ეფექტიანობის უზრუნველყოფა;
- **სსიპ – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო** – დასაქმების ხელშეწყობის სერვისებისა და პროგრამების შეთავაზება/უზრუნველყოფა სამუშაოს მაძიებლებისათვის;

-

¹⁷ ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy) (2019a). 'Communiqué 2019. Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation', ICCDPP International Symposium Norway 2019

- **ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები** – კარიერული სერვისების განხორციელება, კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელი პირების უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა, სერვისების ხარისხის, უწყვეტობისა და ინკლუზიურობის შეფასებაში აქტიური მონაწილეობა;
- **პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები** – კარიერული სერვისების განხორციელება, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კარიერის მართვის მენეჯერების უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა, სერვისების ხარისხის, უწყვეტობისა და ინკლუზიურობის შეფასებაში აქტიური მონაწილეობა;
- **უმადლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები** – კარიერული სერვისების განხორციელება, ზოგადსაგანმანათლებლო და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კარიერის მართვაზე პასუხისმგებელი პირების უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერა, სერვისების ხარისხის, უწყვეტობისა და ინკლუზიურობის შეფასებაში აქტიური მონაწილეობა; საკვლევი ინსტრუმენტების, მეთოდოლოგიური მასალების მომზადება-ადაპტირება, განათლებასა და დასაქმებასთან დაკავშირებით საუკეთესო პრაქტიკის გამოვლენა;
- **დარგობრივი ბიზნესგაერთიანებები/ასოციაციები** – შრომის ბაზრის საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, განათლებასა და ბიზნესსექტორს შორის პარტნიორობის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა, კარიერის მენეჯერების, კონსულტანტების სტანდარტების შემუშავებაში მონაწილეობა, უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროგრამებში ჩართულობა, დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის უზრუნველყოფა, სტაჟირებისა და დასაქმების ადგილების შეთავაზება.“;
- **სხვა დაინტერესებული მხარეები** – არაფორმალური განათლების სერვისების განხორციელება, ზოგადსაგანმანათლებლო და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების შესაძლებლობების განვითარებაში მონაწილეობა, მასალების უზრუნველყოფა, საუკეთესო პრაქტიკების გამოვლენა, კარიერის მენეჯერების, კონსულტანტების სტანდარტების შემუშავებაში მონაწილეობა, უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროგრამებში ჩართულობა.

ეფექტური კოორდინაცია უზრუნველყოფილი უნდა იყოს როგორც პოლიტიკის ჩამოყალიბების, ასევე კარიერული სერვისების მიწოდების, დანერგვისა და შეფასების პროცესში.

დანართი 1

საერთაშორისო გამოცდილების მიმოხილვა

1. კარიერის მართვის სერვისები ავსტრალიაში¹⁸

ავსტრალიაში მართვის ფედერალური სისტემაა, რომელიც აერთიანებს სახელმწიფოს (Commonwealth) მთავრობას და რვა შტატის/ტერიტორიის მთავრობას. განათლების სისტემა დეცენტრალიზებულია და შტატების/ტერიტორიების პასუხისმგებლობის ქვეშაა, შრომასთან დაკავშირებული სერვისების მიწოდებას კი სახელმწიფო უზრუნველყოფს. კარიერის მართვის სერვისების კოორდინირებულ ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებელია განათლების, დასაქმების, ტრენინგებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო (Ministerial Council of Education, Employment, Training and Youth Affairs – MCEETYA), ხოლო სახელმწიფოს, შტატების/ტერიტორიების სააგენტოები ზემოთქმული სამინისტროს გადაწყვეტილებების იმპლემენტაციაზე არიან პასუხისმგებელნი.

შტატის/ტერიტორიის დონეზე არსებული განათლების დეპარტამენტები პასუხისმგებელნი არიან კარიერული განათლების ეროვნულ დონეზე გაზიარებული მიზნების რეალიზებაზე და იმ აქტივობების დაფინანსებასა და მართვაზე, რომლებიც ხელს უწყობს ზემოთქმული მიზნების მიღწევას საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში. რეალურად, ყველა გადაწყვეტილება, რომელიც კარიერის მართვის სერვისების განხორციელებას უკავშირდება, სამივე სექტორში, ინდივიდუალურად, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დონეზე მიიღება.

არასამთავრობო სექტორში ოპერირებს ავსტრალიის კარიერული ინდუსტრიის საბჭო¹⁹. საბჭოს მიზანია მოქალაქეების კარიერის განვითარების ხელშეწყობა. ორგანიზაცია აერთიანებს 10 წევრ ასოციაციას, მათ შორის ეროვნულ და შტატის/ტერიტორიის ასოციაციებს და მჭიდროდ თანამშრომლობს გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებთან – ჩართულია კარიერის მართვის სფეროს დაგეგმვის პროცესში.

2020 წელს ავსტრალიის მთავრობის განათლების, უნარებისა და დასაქმების დეპარტამენტმა დააარსა კარიერის ეროვნული ინსტიტუტი (National Careers Institute – NCI²⁰), რომელიც კარიერული ინფორმაციისა და მხარდაჭერის პირველწყაროა. კარიერის ეროვნული ინსტიტუტის მიზანია ყველა ადამიანისთვის, განურჩევლად ასაკისა და კარიერული საფეხურისა, ხელმისაწვდომი გახადოს ინფორმაცია განათლების, ტრენინგებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ.

2. კარიერის მართვის სერვისები გერმანიაში²¹

კარიერის მართვის გერმანული მოდელის ერთ-ერთი ცენტრალური იდეა მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის/უწყვეტი განათლების სტრატეგიის შემუშავებას უკავშირდება, რომლის მიზანიც უწყვეტი კარიერული კონსულტაციის სისტემის დახვეწა და სრულყოფაა. გერმანიის ყველა მოქალაქეს, ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე აქვს საშუალება ისარგებლოს კარიერის მართვის სერვისებით. ამ მომსახურების გაწევაზე პასუხისმგებლობა ნაწილდება ფედერალურ მთავრობას, ფედერალურ შტატებსა და მუნიციპალიტეტებს შორის. კარიერის მართვის სერვისების დანერგვაში მთავარი წვლილი დასაქმების ფედერალურ სააგენტოს შეაქვს, რომელიც დასაქმების 150-ზე მეტ სააგენტოსა და კარიერული ინფორმაციის ცენტრს აერთიანებს. ადგილობრივ მუნიციპალიტეტებთან ერთად, კარიერის მართვის სერვისების დანერგვის პროცესში დიდი წვლილი შეაქვთ ზრდასრულთა განათლების ცენტრებსა და სოციალური მომსახურების სააგენტოებს. ასევე, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს პოლიტიკური პასუხისმგებლობის მქონე ინსტიტუტების, ორგანიზაციებისა და ექსპერტების

¹⁸ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიმოხილვა ავსტრალიაში კარიერის მართვის პოლიტიკის შესახებ. (OECD Review of Career Guidance Policies- Australia (National Questionnaire), 2002)

¹⁹ Career Industry Council of Australia (CICA) - The national peak body for the career industry. <https://cica.org.au>

²⁰ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხ. <https://www.dese.gov.au/skills-reform/skills-reform-overview/promoting-national-careers-institute-national-front-door-local-career-services>

²¹ Euroguidance Germany. (2022, February). Guidance System in Germany. Retrieved May 27, 2022, from euroguidance: <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-germany#:~:text=The%20German%20Guidance%20system%20provides,or%20looking%20for%20continuing%20education.>

დამოუკიდებელი ქსელი, რომელიც უზრუნველყოფს კარიერის მართვის სერვისების მიწოდებას დასაქმების სექტორში.

კარიერის მართვის გერმანულ სისტემაში განასხვავებენ კარიერული განათლების სერვისებსა და (Educational guidance) და პროფესიულ სერვისებს (Vocational guidance). პირველი მოიცავს ფორმალური განათლების ფარგლებში გაწეულ ისეთ მომსახურებას, როგორცაა; კარიერის მართვა და კონსულტაცია სკოლაში; მხარდაჭერა განათლების მიღების პროცესში; პროფესიული და კარიერული მხარდაჭერა დასაქმების ფედერალური სააგენტოს (Federal Employment Agency- FEA) მიერ; უმაღლესი განათლების (Higher Education- HE) ფარგლებში არსებული საკონსულტაციო სერვისები. მეორე, პროფესიული სერვისები მოიცავს მომსახურებას, რომლის მიღებაც შესაძლებელია დასაქმების სააგენტოებში (Employment Agencies- EA) ან შრომით ცენტრებში, ზრდასრულთა საგანმანათლებლო ცენტრებში, კომერციულ ან ინდუსტრიულ ცენტრებში და ა.შ.

3. კარიერის მართვის სერვისები ფინეთში

კარიერის მართვის სერვისები ფინეთში ფორმალური განათლების განუყოფელი ნაწილია. ზოგადი განათლების როგორც საბაზისო, ისე საშუალო საფეხურზე, პროფესიულ თუ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლისას, მოსწავლეებსა და სტუდენტებს აქვთ კარიერის მართვის მენეჯერის მომსახურებით სარგებლობის საშუალება. ფორმალური განათლების სხვადასხვა საფეხურზე ეს მომსახურება მეტ-ნაკლებად განსხვავდება ერთმანეთისგან. მაგ., ზოგადი განათლების საბაზო საფეხურზე ძირითადად გამოიყენება ისეთი მეთოდები, როგორცაა საგაკვეთილო პროცესში ინტეგრირებული პრაქტიკა, ექსკურსიები, სამუშაო ადგილზე ვიზიტები, ინდივიდუალური კონსულტაციები; მაგ., პროფესიული განათლების საფეხურზე კარიერული განათლება ინტეგრირებულია ყველა სასწავლო კურსში და ამ კურსის ხელმძღვანელები, დასაქმების სექტორის წარმომადგენლებთან ერთად, ზრუნავენ განათლებიდან დასაქმებაზე ტრანზიციისთვის საჭირო უნარების განვითარებაზე. ფორმალური განათლების ფარგლებში განხორციელებული მომსახურების გარდა, კარიერის მართვის სერვისების მიწოდება ხდება მაგ., დასაქმებისა და ეკონომიკური განვითარების ოფისებში, ტარდება სამუშაო შეხვედრები ახალგაზრდებთან (youth workshops), შემუშავებულია პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამა (vocational rehabilitation) იმ პირებისთვის, ვისაც ჯანმრთელობის პრობლემები თუ სხვა ფაქტორები ხელს უშლის დასაქმდეს იმ სფეროში, რომლის შესაბამისი განათლებაც აქვს მიღებული.

კარიერის მართვის ფინური სისტემა კარიერის მართვის პროცესს მთელი ცხოვრების მანძილზე მიმდინარე პროცესად განიხილავს. ფინური მოდელის²² უპირატესობებს შორისაა მაგ., მტკიცებულებებზე დაფუძნებული, კვლევით გამყარებული პრაქტიკის არსებობა. კარიერის მართვის მენეჯერების მიერ შემუშავებული რეკომენდაციები მჭიდრო კავშირშია იმ რეალობასთან, რომლის კვლევის შედეგადაც ხდება ამ რეკომენდაციების შემუშავება.

4. კარიერის მართვის სერვისები მალტაზე

მალტაზე კარიერული ინფორმაციის, კარიერის მართვის სერვისებისა და კონსულტაციის მიწოდების პასუხისმგებლობა ორ სამინისტროზეა (განათლების სამინისტრო და სოციალური პოლიტიკის სამინისტრო) გადანაწილებული. თითოეული სამინისტრო, საკუთარი ბიუჯეტის ფარგლებში, ინდივიდუალურად განსაზღვრავს სამიზნე ჯგუფებს. მალტაში ძალიან იშვიათად გვხვდება კარიერის მართვის სერვისების განმახორციელებელი კერძო ორგანიზაციები. უმრავლეს შემთხვევაში, მათ არ აქვთ რესურსი თანამშრომლებისთვის. უფრო მოზრდილი კომპანიები მსურველებს სთავაზობენ კარიერის მართვის სერვისებს, რომელსაც არაფორმალური ხასიათი აქვს და ძირითადად ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის სამოქმედო არეალს წარმოადგენს. პროფკავშირები საკუთარ წევრებს ხშირად სთავაზობენ კარიერის მართვის სხვადასხვა სერვისს. განხორციელებული აქტივობების უმეტესობა არაფორმალურია და კონკრეტული სიტუაციების საპასუხოდ ამოქმედდება ხოლმე. მაგალითად, როდესაც პირს ათავისუფლებენ სამსახურიდან ან

²² Toni, A., & Vuorinen, R. (2020). Lifelong Guidance in Finland: Key Policies and Practices. In E. Hagaseth Haug, T. Hooley, J. Kettunen, & R. Thomsen (Eds.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (pp. 127-143). Brill. Career Development Series, 9. https://doi.org/10.1163/9789004428096_009

როდესაც იცვლის სამსახურს, პროფკავშირები შესაბამის დახმარებას სთავაზობენ დაზარალებულს (Sultana, 2002).

საჯარო დასაქმების სივრცეში კარიერის მართვის სერვისები ხელმისაწვდომია სოციალური პოლიტიკის სამინისტროს (Ministry For Social Policy) დასაქმებისა და ტრენინგის კორპორაციის (Employment and Training Corporation- ETC) ხელმძღვანელობით. ETC-ის სამიზნე ჯგუფია უმუშევარი პირები, ქალები, რომლებიც ბრუნდებიან შრომით ბაზარზე და შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები, რომლებსაც სჭირდებათ მხარდაჭერა და რჩევა იმის შესახებ, თუ როგორ დაიმკვიდრონ თავი შრომით ბაზარზე.

5. კარიერის მართვის სერვისები სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის

ამ თავში მოკლედ არის მიმოხილული სხვადასხვა ქვეყანაში არსებული კარიერის მართვის სერვისები სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის, კარიერის მართვის სერვისები ხელმისაწვდომია ისეთი სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის როგორებიც არიან მაგ.: NEET კატეგორიაში მყოფი ინდივიდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (შშმ) პირები, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირები (სსსმ), ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლები, ქალები და ა.შ.

NEET კატეგორიაში ერთიანდებიან ინდივიდები (Industrial Relations Dictionary, 2013), რომლებიც არ არიან ჩართულნი ფორმალური განათლების მიღების პროცესში, არ ესწრებიან რამე ტიპის ტრენინგებს და არც მუშაობენ. NEET-ების კატეგორიაში სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვა სოციალური ჯგუფი მოიაზრება, შესაბამისად, სხვადასხვა ქვეყანაში კარიერის მართვის ამ ჯგუფზე მორგებული სერვისები გარკვეულწილად განსხვავებულია. მაგალითად, სკანდინავიურ ქვეყნებში არსებული, ე.წ. ინტეგრირებული სერვისების მიწოდების პრაქტიკა წარმატებული პოლიტიკის ერთ-ერთი თვალსაჩინო მაგალითია. აქ გამოყენებული ინდივიდუალური მიდგომის ფარგლებში, კონკრეტული პიროვნების საჭიროებების შესაბამისად, ისეთი სერვისების კომპლექსური მიწოდება ხდება, როგორცაა, მაგალითად, ჯანმრთელობასთან და საცხოვრებელთან დაკავშირებულ საკითხებში მხარდაჭერა, სამუშაოს ძებნის უნარების განმავითარებელი ტრენინგები, თავდაჯერებულობის ამაღლება, „კეთებით სწავლა“, რისკ-ჯგუფში მყოფი ახალგაზრდების ეფექტიანი სოციალიზაციის უზრუნველყოფის მიზნით, ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შემუშავება და ა.შ. ამ გეგმის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს კარიერის მართვის მენეჯერების თანამშრომლობა სხვა, ისეთ სფეროებში მომუშავე მენეჯერებთან, რომელთაც შეუძლიათ, საჭიროებების შესაბამისად, ჩაერთონ ინდივიდუალური გეგმის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში.

სკანდინავიური ქვეყნებიდან მაგ., დანიაში მუნიციპალიტეტებს კანონი აკისრებს ვალდებულებას, წელიწადში მინიმუმ ორჯერ დაუკავშირდნენ 19 წლამდე მოზარდებს, რომლებიც არ არიან ჩართულნი ფორმალური განათლების მიღების პროცესში და შესთავაზონ კარიერის მართვის სერვისები. ზოგიერთ შემთხვევაში, განსაკუთრებით დიდ მუნიციპალიტეტებში, ამ ფუნქციას ასრულებენ ახალგაზრდების კარიერული კონსულტანტები. მას შემდეგ, რაც მოზარდებს 18 წელი შეუსრულდებათ, ისინი მცირე ოდენობით ფინანსურ მხარდაჭერას იღებენ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ კარიერულ კონსულტანტებთან თანამშრომლობით შეიმუშავენ და ამოქმედებენ კარიერის მართვის ინდივიდუალურ გეგმას.

კარიერის მართვის სერვისებისა და შესაბამისი ინფორმაციის ხელმისაწვდომობაზე ზრუნავს ამერიკის შეერთებულ შტატებში არსებული კარიერის მართვის სისტემა. ამ მიზნის მისაღწევად ხორციელდება, მაგალითად, „DO-IT“ (Disabilities, Opportunities, Internetworking, and Technology) პროგრამა. პროგრამა შექმნილია შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე ახალგაზრდების მოტივირებისა და მხარდაჭერისთვის, ისწავლონ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში და დაიწყონ კარიერა ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით (<http://www.washington.edu/doi/>). ასევე, ამერიკული პროექტი სახელწოდებით „პროფესიული შესაძლებლობები შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირებისთვის“ (Careers opportunities for students with disabilities - COSD) მიზნად ისახავს შშმ და სსსმ მოსწავლეების მხარდაჭერას პროფესიის არჩევისა და კარიერის

მართვის სერვისების ეფექტიანი გამოყენების პროცესში. COSD არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, დამსაქმებლებისა და სამთავრობო სააგენტოების კონსორციუმი, რომელიც დაფინანსებულია შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირების დასაქმების ოფისის (Labor's office of disability employment policy) მიერ. კონსორციუმის მიზანია ბენეფიციარებს შესთავაზოს შშმ/სსსმ პირების საჭიროებებზე მორგებული ვებგვერდი, საგანმანათლებლო პროგრამები და მოახდინოს პროგრამების ეფექტურობის შეფასება შშმ და სსსმ პირების/კურსდამთავრებულების შემდგომი კვლევის საფუძველზე. პროგრამის პროგრესისა და სიახლეების განხილვა ხდება ყოველწლიურ კონფერენციებზე, რომელიც ამ კონსორციუმის ინიციატივით იმართება.

NEET კატეგორიის წარმომადგენლებისა და შშმ/სსსმ პირებისგან განსხვავებით, კარიერის მართვისა და კონსულტირების როლი ეთნიკურ უმცირესობებთან მიმართებაში, პირველ რიგში, მათი ინტეგრაციის პროცესსა და სოციალური კავშირების ჩამოყალიბებაში დახმარებაა²³. კარიერის მართვის ხარისხიანი სერვისების მიწოდების ფორმა მორგებულია კონკრეტული ჯგუფის საჭიროებებზე. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა ენობრივი ბარიერის დაძლევაში მხარდაჭერას, რაც კარიერის მართვის სერვისებს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის ხელმისაწვდომს ხდის. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ქალებს, რომლებმაც ადრეულ ასაკში/ბავშვთა ქორწინების გამო შეწყვიტეს სწავლა.

ბევრ ევროპულ ქვეყანაში და მათ შორის ლიეტუვაშიც, შრომის ბაზარზე გენდერული თვალსაზრისით არსებული დისბალანსის ერთ-ერთ მიზეზად გენდერულად სეგრეგირებული პროფესიების არსებობა განიხილება. ამ პრობლემის დასაძლევად, 2017-2019 წლებში, ლიეტუვამ ესტონეთთან და ისლანდიასთან თანამშრომლობით შეიმუშავა პროექტი „დაამსხვრიე“²⁴. პროექტის მიზანი იყო გენდერულ როლებთან დაკავშირებული სტერეოტიპების შემცირება და დაინტერესებული პირებისთვის, კარიერის დაგეგმვის პროცესში, ამ სტერეოტიპების გავლენისგან თავის დაღწევაში დახმარება. ამ მიზნის მისაღწევად დაიგეგმა სატელევიზიო პროექტი სახელწოდებით „Why not?!“²⁵ (ხელმისაწვდომი 5 ენაზე) და ონლაინთამაში – Face or Fact²⁶. მოცემულ სატელევიზიო პროდუქტში ასახული იყო იმ გენდერულ სტერეოტიპებთან დაკავშირებული მრავალფეროვანი ინფორმაცია, რომელმაც კარიერის დაგეგმვის პროცესში შეიძლება იჩინოს თავი. შესაბამისი ინფორმაცია იყო ინტეგრირებული რადიოგადაცემებსა და სოციალურ მედიაში, მასალის შინაარსთან დაკავშირებული თემატური ტრენინგები ჩაუტარდათ კარიერის მართვის მენეჯერებსა და მასწავლებლებს. შედეგად, კარიერის მართვის მენეჯერებსა და მასწავლებლებს საშუალება ჰქონდათ ინდივიდუალურ თუ ჯგუფურ შეხვედრებზე, დაინტერესებულ პირებთან ერთად განეხილათ სატელევიზიო პროდუქტის ცალკეული ეპიზოდები, ემსჯელათ გენდერულ როლებთან დაკავშირებული სტერეოტიპებისა და კარიერის დაგეგმვის პროცესზე მათი გავლენის შესახებ.²⁷

²³ Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research, 2005

²⁴ Soolise võrdõigussikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei. B re a K! B RE A K! - B RE A K!. <https://brea-k.eu/en/>

²⁵ Soolise võrdõigussikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei. (2018, October 29). Why not?! B RE A K! - B RE A K!. <https://brea-k.eu/en/1/>

²⁶ MIKS MITTE mäng. MIKS MITTE mäng. <https://game.brea-k.eu/en/>

²⁷ Puulmann, A. (2021, March 25). BREAKing gender stereotypes in Estonia, Iceland, and Lithuania. Euroguidance Network.

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices/breaking-gender-stereotypes-in-estonia-iceland-and-lithuania>