



Technical Assistance to VET and Employment Reforms in Georgia
EUVEGE
ENPI/2014/351224

კარიერის დაგეგმვის სახელმძღვანელო

თბილისი, საქართველო

ნოემბერი, 2015

სახელმძღვანელო მომზადებულია ევროკავშირის ტექნიკური
დახმარების პროექტის ექსპერტის, პროფესორ ფუსუნ აკოკის მიერ



This project is funded by
The European Union



A project implemented by
IBF International Consulting

სარჩევი

სახელმძღვანელოს შესავლი	3
თავი 1: კარიერის დაგეგმვის კონცეფცია, დასაბუთება და პოლიტიკის წინასტორია.....	6
1.1 კარიერის დაგეგმვის კონცეფცია: მნიშვნელოვანი რგოლი განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის.....	6
1.2 კარიერული დაგეგმვის ძირითადი ელემენტები.....	8
1.3 პოლიტიკის ასპექტები/განზომილებები	11
თავი 2: მომსახურების მიწოდება სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისთვის.....	15
2.1 კარიერის დაგეგმვის ეროვნული სისტემა.....	15
2.2 მომსახურების მიწოდება საგანმანათლებლო სექტორში	17
2.3. უმუშევარ პირთა მომსახურება	22
2.4 მომსახურება ახალგაზრდებისთვის.....	25
თავი 3: კარიერული დაგეგმვარების მიწოდება.....	28
3.1 მოკლე მიმოხილვა.....	28
3.2 ინდივიდუალური და ჯგუფური ინტერვენციების ფიზიკური და ადმინისტრაციული მოწყობა.....	29
3.3 ინდივიდუალური და ჯგუფური ინტერვენციები (კონსულტაციები).....	33
3.4. ინტერვენციების გავლენის შეჯამება:.....	44
დანართები.....	45
დანართი 1- კარგი პრაქტიკა სხვადასხვა ქვეყნიდან	45
დანართი 2: აქტივობების ნიმუშები	57
დანართი 3: კონსულტირების მიკრო უნარები	63

სახელმძღვანელოს შესავლი

კარიერის დაგეგმვის ძვირფას თანამშრომლებს,
თქვენ გაკისრიათ უმნიშვნელოვანესი ამოცანა, რომ ხელი შეუწყოთ თქვენს დაწესებულებასა და თქვენს ქვეყანაში კარიერის დაგეგმვის განვითარებას. თქვენთვის ცნობილია, რომ კარიერის დაგეგმვა შედარებით ახალი კონცეფციაა. იგი არა მხოლოდ პიროვნებას ეხმარება წინსვლასა და სამომავლო გეგმების დასახვაში, არამედ ის ხელს უწყობს როგორც საზოგადოებრივი პოლიტიკის მიზნების განხორციელებას შრომის ბაზარზე ისე, უფრო მორგებული და ეფექტური განათლების და პროფესიული გადამზადების სისტემების ჩამოყალიბებას. მსოფლიოში მზარდი მოთხოვნაა კარიერული განვითარების და შესაბამისი შესაძლებლობების განვითარების მომსახურების მიღებაზე. კარიერის დაგეგმვა ცხოვრებაში **ნავიგაციას** გაეს, სადაც დიდია გაურკვევლობები და არსებობს ეტაპები, როდესაც ჩვენ უნდა გავერკვეთ, რომელი გზით წავიდეთ.

საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების სამოქმედო გეგმის შესახებ საქართველოს მთავრობის დადგენილებაში აღნიშნულია, რომ კარიერის დაგეგმვის სისტემის განვითარებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს.

ამ სახელმძღვანელოს მიზანია, წარმოადგინოს თორიული ჩარჩო, მოსალოდნელი შედეგები და კარიერის დაგეგმარების ეტაპობრივი პროცესი, რომელიც შესაძლებელია ადვილად დაიგეგმოს თქვენს სამიზნე ჯგუფებში. დანართში იხილავთ კარგი პრაქტიკის რამდენიმე მაგალითს საქართველოსა და სხვა ქვეყნებში.

ჩვენ გვჯერა უწყვეტი სწავლების და გადამზადების და იმედი გვაქვს, რომ სახელმძღვანელო დაგეხმარებათ განათლების სექტორში, ახალგაზრდებთან, იძულებით გადაადგილებულ პირებთან და სოციალური სერვისების უზრუნველყოფის სააგენტოსთან, ცალკეულ პიროვნებებთან მუშაობისას კარიერული დაგეგმარების კუთხით!

გვსურს აქვე გაგიზიაროთ თეორია, რომელიც უკეთეს წარმოდგენას შეგიქმნით კარიერის განვითარების და დაგეგმვის პროცესზე.

არსებობს მათემატიკური თეორია სახელად ქაოსის თეორია¹. აქედან წარმოიშვა ტერმინი „პეპლის ეფექტი“ - შესაძლოა თქვენ ამ სახელწოდებისვე ფილმიც გაქვთ ნანხი- რომელიც აღწერს გარკვეული დროის შემდეგ პატარა ცვლილებებით მიღწეული დრამატული შედეგების ფენომენს.

როპერტ პრიორი და ჯიმ ბრაიტი ქაოსსა და კარიერას აერთიანებენ თავიანთ ახალ წიგნში

¹ <http://www.careeroptionsmagazine.com/>

„კარიერის ქაოსის თეორია“: ოცდამეერთე საუკუნეში მუშაობის ახალი პერსპექტივა. ამგვარად, როგორ ერწყმის ეს ორი ერთმანეთს? უფრო მეტიც, რას ნიშნავს ის ახალგაზრდების და ზრდასრულთათვის?

შევეცადოთ მოკლედ აღვწეროთ ეს თეორია ანალოგიის საშუალებით: წარმოიდგინეთ, რომ ჩააგდოთ პინგ-პონგის ბურთი დახურულ, ცარიელ ოთახში. თქვენ შეგიძლიათ მარტივად განსაზღვროთ და გაზომოთ ყველა ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს ბურთის ტრაექტორიაზე და მისი გაჩერების საბოლოო წერტილზე. ეს შეიძლება ჩაითვალოს, როგორც წრფივი სისტემა - ის პროგნოზირებადი და გაზომვადია.

შესაძლოა თქვენც მოგაწოდეს აზრი იმასთან დაკავშირებით, რომ თქვენი და სხვისი კარიერა ასევე პროგნოზირებადი და გაზომვადია. კარიერული განვითარების ზოგიერთი თეორიის თანახმად ეს მხოლოდ ყველა შესაბამისი ფაქტორის გაზომვისა (ანუ, თქვენი ინტერესები, უნარ-ჩვევები, პიროვნული თვისებები და საქმიანობის და სამუშაო გარემოს მახასიათებლები) და კარგი შეთავსების საკითხია.

მაგრამ ჩვენ ყველამ ვიცით, რომ ცხოვრება ასე არ არის. ფაქტობრივად, ცხოვრებაში მეტია არაპროგნოზირებადი, ვიდრე პროგნოზირებადი ფაქტორები. ჩვენ არასოდეს ვიცით, რა შეიცვლება მოულოდნელად და რა იქონიებს გავლენას ჩვენი ცხოვრების ტრაექტორიაზე. ამიტომ, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ცხოვრება არ არის სწორხაზოვანი, რომელიც უწყვეტ, უნაკლო ხაზზე ვითარდება.

ასე რომ, მოდით დავუბრუნდეთ ოთახს პინგ-პონგის ბურთით. ახლა, ნაცვლად ცარიელი ოთახისა, თქვენ დგახართ ჩართულ სარბენ ბილიკზე სპორტულ დარბაზში. წარმოიდგინეთ, რომ ოთახში დადიან ადამიანები, ვენტिलाტორები იწოვს ჰაერს, ღიაა ფანჯრები და ა.შ. რა ხდება ახლა, როდესაც თქვენ აგდებთ პინგ-პონგის ბურთს? უეცრად ბევრად უფრო წარმოუდგენელი ხდება განსაზღვროს სად გაჩერდება ბურთი, რადგან არსებობს ამდენი დინამიური ფაქტორი ჩვენ არასწორხაზოვან სისტემაში. ამ ფაქტორების ნებისმიერმა პატარა ცვლილებამ შეიძლება გამოიწვიოს დიდი ცვლილება ბურთის საბოლოო გაჩერების წერტილის განსაზღვრასთან მიმართებაში (თუ ის საერთოდ გაჩერდა).

უაზრობაა სტატისკური იდეები მოვარგოთ დინამიურ, მუდმივად ცვალებად დასაქმების სამყაროს. თუმცა, ჩვენ მაინც არ მოგვწონს გაურკვეველობა. ჩვენ გვინდა ვიცოდეთ.

მაგრამ იქნებ ეს არც ისე მნიშვნელოვანია, რომ ვიცოდეთ. იქნებ ის უფრო მნიშვნელოვანია, რომ გვეყოს გამბედაობა ჩამოვაგდოთ ბურთი და მივცეთ საშუალება თვითონ მიჰყვეს გზას, და გავიაზროთ ის ფაქტი, რომ უმეტესობა ფაქტორებისა, რაც მასზე მოქმედებს თქვენი პირდაპირი კონტროლის მიღმაა.

ამგვარად, რისი გაკეთება შეგიძლიათ ქაოსის პირისპირ, როდესაც არაფერია გარანტირებული და ყველაფერი არაა შესაძლებელი?

1. მერყეობა ჩაანაცვლეთ გონებაგახსნილობით: მერყევი ხასიათი აყალიბებს პასიურ დამოკიდებულებას, თითქოს ელოდებით, რომ კალთაში ჩაგივარდეთ შესაძლებლობა.

გონონებაგახსნილობა გეხმარებათ მიზანმიმართულ მოძიებაში და უფრო პრაქტიკული დამოკიდებულების ჩამოყალიბებაში.

2. იყავით ცნობისმოყვარე: რა გაკლიათ? ცნობისმოყვარეობა სიახლეებისადმი, თუნდაც ისინი გვაშინებდეს, პირველი ნაბიჯია ახალი კარების გასახნელად, რომელსაც სამოავლო კარიერული შესაძლებლობისკენ მივყავართ.

3. ეძებთ ახსნა: არსებობს უამრავი ურთიერთკავშირი, რომელიც რთული შესამჩნევია აწმყო რეალობაში და რომლებიც ადვილად ასახსნელია, როდესაც მათზე უკვე წარსულში ვფიქრობთ. შექმენით თქვენი საკუთარი ბედი! სიახლეების ცდით, თქვენ ზრდით საკუთარ შანსებს, რომ დადებითი, არაპროგნოზირებადი მოვლენები განვითარდეს თქვენს ცხოვრებაში. როდესაც გრძნობთ, რომ რაღაც სწორია, დაეშურეთ მას.

4. გაატარეთ უამრავი პატარა ქმედება: მოახდინეთ თქვენი ენერგიის კონცენტრაცია პატარა საკითხებზე, რომლებიც შეგიძლიათ გააკეთოთ ახლა ან უახლოეს მომავალში, მაგ. მოხალისეობა, კლუბებსა და ჯგუფებში გაწევრიანება ან იმ ადამიანებთან გასაუბრება, რომლებიც თქვენთვის საინტერესო სფეროებში მუშაობენ.

5. შექმენით მარაგები: როდესაც ახლოდან აკვირდებით, საგნები ქაოსური და არაპროგნოზირებადი გეჩვენებათ, თუმცა, თუ მათ უფრო სივრცულად დააკვირდებით, ხშირად შენიშნავთ ე.წ. შაბლონურ თარგებს. ქაოსის თეორეტიკოსები ამას თვით-მსგავსებადობას უწოდებენ, თუმცა მათზე ფიქრი უფრო ადვილია, თუ დროდადრო მათ პანორამულად დავაკვირდებით. იმის ცოდნა, თუ საიდან დავიწყეთ კიდეც უფრო ამარტივებს ამ პროცესს. თქვენს ცხოვრებაში არსებულ შაბლონურ მოვლენებზე დაფიქრება კიდეც უფრო დაგეხმარებათ საკუთარი ძლიერი მხარეების განსაზღვრაში.

ჩვენ გვჯერა თქვენი და თქვენს მიერ საკუთარი და სხვათა განვითარებისთვის გაკეთებული საქმის.

თავი 1: კარიერის დაგეგმვის კონცეფცია, დასაბუთება და პოლიტიკის წინასწორია

1.1 კარიერის დაგეგმვის კონცეფცია: მნიშვნელოვანი რგოლი განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის

კარიერის დაგეგმვა წარმოადგენს მნიშვნელოვან რგოლს განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის. არსებობს კარიერის დაგეგმვის სხვადასხვა განმარტება. OECD-ის კარიერის დაგეგმვის პოლიტიკის ნარკვევი განსაზღვრავს მას, როგორც „მომსახურება და ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია დაეხმაროს ადამიანს ნებისმიერ ასაკში და ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე, მიიღოს საგანმანათლებლო, გადამზადებასთან და დასაქმებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებები საკუთარი კარიერის მოწყობის მიზნით.“² ეს განმარტება მოიცავს შრომის ბაზარზე და საგანმანათლებლო და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის გაზრდას მისი ორგანიზების, სისტემატიზაციის გზით, რომ მასზე წვდომა ადამიანებს ნებისმიერ ადგილსა და დროს ჰქონდეთ. იგი ასევე ეხმარება ადამიანებს დაფიქრდნენ საკუთარ მისწრაფებებზე, ინტერესებზე, კომპეტენციებზე, პირად თვისებებზე, კვალიფიკაციასა და შესაძლებლობებზე და შეუთავსონ ისინი გადამზადების და დასაქმების არსებულ შესაძლებლობებს.

კარიერის დაგეგმვის ტრადიციული მოდელი ეფუძნებოდა „ნიჭის შესაბამისობის“ მიდგომას: პიროვნული შესაძლებლობების განსაზღვრა და მათი შეთავსება სხვადასხვა საქმის მოთხოვნებთან. თუმცა, დღესდღეობით გადასვლა მოხდა სამ განზომილებიან პარადიგმაზე:

კარიერის დაგეგმვა მთელი ცხოვრების მანძილზე ხელმისაწვდომი უნდა იყოს, რათა დაეხმაროს პიროვნებას უწყვეტ სწავლასა და კარიერულ სრულყოფაში.

- ის უნდა განიხილებოდეს, როგორც სასწავლო გამოცდილება, მათ შორის სასწავლო ინტერვენციების ფართო სპექტრით.
- ის უნდა დაეხმაროს პიროვნების ავტონომიურობას, დაეხმაროს მათ უნარების და ცოდნის სრულყოფაში, რაც მათ სჭირდებათ გადაწყვეტილებების მისაღებად და ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე გადასვლების დასაბალანსებლად.

ახალი პარადიგმის თანახმად ხდება ფსიქოლოგიურიდან პედაგოგიურ მიდგომაზე გადასვლა: „ტესტირებიდან დაგეგმვამდე“ კარიერული მართვის უნარების განვითარებაში (CMS) პიროვნების დახმარებაზე ძირითადი აქცენტებით. სხვა სიტყვებით: გავაძლიეროთ ადამიანის თვითშეფიცების, შესაძლებლობების გაცნობიერების, გადაწყვეტილების მიღების და მოქმედების უნარები. ქვემოთ მოცემული დიაგრამა ასახავს კარიერული დაგეგმვის პარადიგმის ცვლილებას:

² OECD და ევრო კომისია: პროფორიენტაცია: სახელმძღვანელო პოლიტიკის შემქნელთათვის, (OECD/ევრო კომისია, პაროზი, 2004), გვ. 10 (ასევე ხელმისაწვდომია ფრანგულად, *L'orientation professionnelle: Guide pratique pour les décideurs*).



ამ ახალი მიდგომის საფუძველზე, კარიერული დაგეგმვა უნდა ეხებოდეს არა მხოლოდ არსებული მოცემულობების შეთავსებას, არამედ ის უნდა ეხებოდეს პიროვნულ განვითარებასა და ზრდას. უფრო მეტიც, კარიერული დაგეგმვის მიზანი არის დაეხმაროს ადამიანებს გადაწყვეტილების მიღებაში. სხვა სიტყვებით, კარიერის „არჩევა“ ცხოვრებაში ერთადერთხელ არ ხდება, არამედ ხდება მისი „აწყობა“ ცხოვრების მანძილზე ურთიერთმკვეთი სწავლების, გამოცდილების და შერჩეული სამუშაოს მიმდევრობებისგან.

ჩანართი 1 აჯამებს კარიერული დაგეგმარების განმარტებებს.

- **რა?** აქტივობები: მაგ: ინფორმაციის გაცემა, რჩევა, კონსულტაცია, შეფასება, სწავლება, ადვოკაცია
- **ვისთვის/ვისთან ერთად?** ყველა მოქალაქისთვის
- **როდის?** ნებისმიერ ასაკში, ცხოვრების ყველა ეტაპზე
- **რაზეა ორიენტირებული?** აზრიანი ცხოვრებისეული არჩევანის გაკეთებაზე სწავლასა და სამუშაოსთან მიმართებაში. გაძლიერება სწავლების და კარიერის მართვის მიზნით.
- **კარიერა?** პიროვნების ცხოვრების გზა სწავლაში, მუშაობაში და სხვა მოცემულობებში, რომლებშიც მიიღება ეს უნარები და გამოიყენება ეს კომპეტენციები
- **რომელ სფეროებში?** განათლება, გადამზადება, დასაქმება

(ევროკავშირის საბჭოს მინისტრთა დადგენილება უწყვეტ დაგეგმარებაზე, 2004)

წყარო: უწყვეტი დაგეგმარების პოლიტიკის განვითარება: ევროპული რესურსების კრებული. უწყვეტი დაგეგმარების პოლიტიკის ევროპული ქსელი A European Resource Kit. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), 2012.

კარიერული დაგეგმვის ეროვნული პოლიტიკის შემუშავება როგორც მორალური, ისე ეკონომიკური პრინციპის საკითხია. ეს მორალური საკითხია იმდენად, რამდენადაც

პიროვნებებმა უნდა მიიღონ საუკეთესო მხარდაჭერა საუკეთესო გადაწყვეტილების მისაღებად ცხოვრებაში. ამავდროულად ის არის ეკონომიკური საკითხი, რადგან ბევრი ადამიანი შეუსაბამო ადგილზე შეუსაბამო საქმეს აკეთებს და არაფერს სძენს შრომის ბაზარს.

1.2 კარიერული დაგეგმვის ძირითადი ელემენტები

კარიერული დაგეგმვის მომსახურება მოიცავს სამ ძირითად ელემენტს:

- **კარიერული ინფორმაცია:** შრომის ბაზრის შესახებ სისტემური ინფორმაციის მიწოდება, (პროფესიათა კატალოგები) შრომის ბაზრის პროგნოზირება, მოთხოვნადი სამუშაოები, შრომის ბაზრის კვლევა, უმუშევრობის დონე, სამომავლო კარიერული და დასაქმების შესაძლებლობები, სასწავლო კურსები და პროფესიები.
- **კარიერული განათლება:** საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში ეხმარება სტუდენტებს მიიღონ გადაწყვეტილება სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის კრიტიკულ ეტაპებზე, მიზნად ისახავს კარიერული მართვის კომპეტენციების განვითარებას, რათა სტუდენტებმა შესძლონ საკუთარი კარიერისა და ცხოვრებისეული შესაძლებლობების მართვა.
- **კარიერული კონსულტირება:** ტარდება პირისპირ ან პატარა ჯგუფებთან და აქცენტი კეთდება განსხვავებულ კარიერულ გამოწვევებზე, რომლის წინაშე შესაძლოა აღმოჩნდეს პიროვნება.³

შესაძლოა სასარგებლო იყოს უკეთ გაგაცნოთ ეს სამი ელემენტი:

კარიერული ინფორმაცია მოიცავს ინფორმაციას დასაქმებაზე, განათლებაზე, პროფესიებსა და შრომის ბაზაზე. არსებობს ორი ძალიან კარგი და ცნობილი მექანიზმი პროფესიების შესახებ ინფორმაციისთვის. ერთი არის O*Net (www.onetonline.org) მეორეა აშშ-ს შრომის დეპარტამენტის, შრომის სტატისტიკის ბიუროს პროფესიული მსოფლმხედველობის სახელმძღვანელო (<http://www.bls.gov/ooh>). ეს სახელმძღვანელო მოიცავს შემაჯამებელ ფურცელს და ფაქტებს, მათ შორის, საშუალო ანაზღაურების, შესაბამის პროფესიაში სამუშაო გამოცდილების, სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების, სამუშაო ადგილების რაოდენობის, შრომითი მსოფლმხედველობის, დასაქმების ცვლილების და მსგავსი პროფესიების შესახებ. ამასთან, არსებობს რამდენიმე ევროპული პორტალი (<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>), რომლებიც ეხება განათლებას გერმანიაში და ავსტრიაში (<http://www.ams.at/berufsinfo-weiterbildung>).

კარიერული ინფორმაცია უმთავრესია ეფექტური კარიერული მართვის მექანიზმებს შორის. ინფორმაცია პროფესიებსა და სწავლის შესაძლებლობებზე, ორ საჭიროებას შორის კავშირსა და გზებზე ასევე უნდა იყოს აღნიშნული. ბევრ საშუალო და დაბალი შემოსავლის მქონე

³ Ibid

ქვეყნაში, კარიერული ინფორმაცია ზოგადად, და შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაცია კონკრეტულად, ძალიან შეზღუდულია⁴.

კარიერული ინფორმაცია საჭირო, მაგრამ არა საკმარისი კომპონენტია ეფექტური კარიერული გადაწყვეტილებების მისაღებად. როგორც აღნიშნულია OECD-ის მიერ, “საჯარო ინვესტიციები ინფორმაციაში ნაკლებად ღირებულია, თუ მის პოტენციურ მომხმარებლებს არ აქვთ მასზე წვდომა, არ შეუძლიათ მისი გაშიფვრა და დაკავშირება საკუთარ საჭიროებებთან, ასევე შესაბამისი რეაგირება მასზე.” (2004,p 91)⁵.

კარიერული განათლება მოიცავს დაგეგმილ, პროგრესირებად სწავლების გამოცდილებას, რომელიც ეხმარება სტუდენტებს განვიტარონ კარიერული მართვის კომპეტენციები, რომლებიც დაეხმარება მათ საკუთარი ცხოვრების მოწყობაში. კარიერული განათლება შესაძლოა იყოს ცალკე საქმიანობა ან ელემენტები, რომლებიც ჩვეულებრივი საკლასო სწავლების ნაწილია. ძირითადი აქცენტი კეთდება პიროვნებების დახმარებაზე განვიტარონ კარიერული მართვის უნარები. იხ. ჩანართი 2 მეტი დეტალებისთვის:

ჩანართი 2: კარიერული მართვის უნარები

რა?

- ცოდნა და გაგება:
- საკუთარი თავის
- ეკონომიკური გარემოს, ბიზნესის და პროფესიების
- განათლება, ტრენინგები და საკვალიფიკაციო სისტემები, კავშირი შრომის ბაზართან

როგორ?

- სწავლება და სასწავლო აქტივობები სკოლებში, პროფესიული სწავლების ცენტრებში, უმაღლესი განათლების, ზრდასრულთა განათლების და გადამზადების პროგრამებში.
- მასწავლებელთა და დაგეგმარების პრაქტიკოსების გადამზადება
- პარტნიორობის, სამოქალაქო საზოგადოების და სოციალური პარტნიორობის ჩართვა
- შესაბამის ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობა

კარიერის მართვის უნარების ერთ-ერთი ელემენტია **თვითშემეცნების განვითარება**, რომელიც განისაზღვრება, როგორც კომპეტენციები, რომლებიც ეხმარება ახალგაზრდებს გაერკვიონ

⁴ სულტანა, R. G. და ვოტსი, A.G. კარიერული დაგეგმარება ხმელთაშუაზღვის რეგიონში. ტურინი, ევროპული ტრენინგების ფონდი (ETF).

⁵ OECD and European Commission. (2004). Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. Paris, OECD.

საკუთარ თავში და იმაში, თუ რა ახდენს მათზე გავლენას; შესაძლებლობების მოძიება, რომელიც განიმარტება, როგორც კომპეტენციები, რომლებიც შესაძლებლობას აძლევს ახალგაზრდებს მოიძიონ სწავლის და მუშაობის შესაძლებლობები და ბოლოს, გადაწყვეტილების მიღება და მოქმედება, როგორც კომპეტენციები, რომლის საშუალებით ახალგაზრდა შესძლებს შეადგინოს და დააკორექტიროს გეგმა, მართოს ცვლილებები და ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე გადასვლა და იმოქმედოს შესაბამისად.

ჩანართი 3 ეხება კარიერული მართვის კომპეტენციებს.

ჩანართი 3: კარიერული მართვის კომპეტენციები.

თვითშემეცნების განვითარება

- პოზიტიური თვითაღქმის შექმნა და შენარჩუნება
- დადებითად და ეფექტურად ურთიერთობა სხვებთან
- ცხოვრების მანძილზე ცვლილება და ზრდა

შესაძლებლობების გაცნობიერება (შესაძლებლობების მოძიება)

- ჩართვა უწყვეტი სწავლის პროცესში (LLL), რათა უკეთ მოერგო ცხოვრებისეულ და სამუშაო მიზნებს
- მოიძიოს და ეფექტურად გამოიყენოს ინფორმაცია
- გააცნობიეროს კავშირი სამუშაოს, საზოგადოებას და ეკონომიკას შორის

გადაწყვეტილების მიღება და მოქმედება

- მიიღოს გადაწყვეტილებები ცხოვრებისა და კარიერული გაძლიერების შესახებ
- მიიღოს და გადახედოს სასწავლო და კარიერულ გეგმებს
- იმოქმედოს სათანადოდ, რათა სათანადოდ მართოს საკუთარი კარიერა

წყარო: www.nzcurriculum.tki.org.nz

კარიერული კონსულტირება ორიენტირებულია გრძელვადიან კარიერულ გეგმებზე და თავისი ბუნებით უფრო ინდივიდუალური ფოკუსირებული. ეს პროცესი შესაძლოა დაინერგოს ჯგუფებთან და სამუშაოს მაძიებლებთან, სტუდენტებთან, დასაქმებულ ზრდასრულებთან. მარგინალიზებულმა ჯგუფებმა ასევე შესაძლოა ისარგებლონ კონსულტირების მომსახურებით. საჭიროა დასაქმების კონსულტირება განვასხვავოთ კარიერული კონსულტირებისგან. დასაქმების კონსულტირება ორიენტირებულია შეაფასოს, განავითაროს და დანერგოს შეთანხმებული სამოქმედო გეგმა, რომელიც მიზანად ისახავს ეფექტურ და სწრაფ ინტეგრაციას ბაზარზე⁶.

⁶ Borbély-Pecze, T.B. & Watts, A.G. European Public Employment Services and Lifelong Guidance: Analytical Paper. DG Employment, Social Affairs and Inclusion, 2011.

დაგეგმვის მაგალითები შესაძლოა იყოს:

- ინფორმაციის და რჩევის მიცემა
- კონსულტირება
- კომპეტენციების შეფასება
- მენტორინგი
- ადვოკაცია
- გადაწყვეტილების მიღების და კარიერული მართვის უნარების სწავლება⁷

1.3 პოლიტიკის ასპექტები/განზომილებები

კარიერის დაგეგმარებას, როგორც პოლიტიკის სფეროს, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. ბოლო ათი წლის განმავლობაში იგი აქტიურად განიხილება სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ, მათ შორის OECD⁸, მსოფლიო ბანკის (WB)⁹ და ევროპული კომისიის და მისი სააგენტოების მიერ. ეს უკანასკნელი მოიცავს ორმოცდაათი ქვეყნის სისტემურ მიმოხილვას¹⁰.

როგორც ყველა პიროვნება ინდივიდუალურია, ასევე ყველა ქვეყანა არის უნიკალური. ყველა ქვეყანას აქვს საკუთარი კულტურა და ინფრასტრუქტურა კარიერული რესურსების და მომსახურების მისაწოდებლად.

ძალიან მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ კარიერული დაგეგმარების უზრუნველყოფა ადაპტირებული უნდა იყოს მოცემულ კულტურულ კონტექსტთან. კარიერული დაგეგმარებაზე ასევე შეიძლება გავლენა მოახდინოს ღირებულებებმა. მაგალითად, კარიერული დაგეგმარების უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ საზოგადოებისა და პიროვნების ძირითადი ფასეულობები სამუშაოსთან დაკავშირებით. ღირებულებების, ისევე, როგორც ინფორმაციის და უნარების როლი, ხშირად მხედველობის არის მიღმა რჩება. მაგრამ ღირებულებები, უფრო მეტად ვიდრე ინფორმაცია, აძლევს ადამიანებს მოტივაციას და ქმნის ინსტიტუტებს, რომელიც თავის მხრივ ქმნის საზოგადოებებს. ისინი ასევე წარმოადგენენ ფილტრს, რომლის მეშვეობითაც პიროვნება

⁷ EU Council of Ministers of Education Resolution on Lifelong Guidance (2004)

⁸ Sultana, R. G. (2003). Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries: A Synthesis Report. Turin, European Training Foundation (ETF).

Sultana, R. G. & Watts, A. G. (2007). Career Guidance in the Mediterranean Region. Turin, European Training Foundation (ETF).

Sweet, R. (2007). Career Guidance in the West Balkans Region, unpublished paper. Turin, ETF.

⁹ Sultana, R. G. (2003). Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries: A Synthesis Report. Turin, European Training Foundation (ETF).

Sultana, R. G. & Watts, A. G. (2007). Career Guidance in the Mediterranean Region. Turin, European Training Foundation (ETF).

Sweet, R. (2007). Career Guidance in the West Balkans Region, unpublished paper. Turin, ETF.

¹⁰ Watts, A. G. (2008). Lessons learned from national reviews: implications for the United States. Paper delivered to National Career Development Association symposium, Washington DC, 7–8 July.

ამუშავებს ინფორმაციას. მნიშვნელოვანია ოჯახის გავლენის და მხარდაჭერის მხედველობაში მიღება.

ასევე უნდა გვახსოვდეს, რომ კარიერულ მართვასთან დაკავშირებული პოლიტიკის შემუშავება ხდება კოორდინირებულად ეროვნულ, რეგიონულ, ადგილობრივ დონეზე და ინსტრუქციურ დონეზე, ის დაკავშირებულია დაფინანსების სტრუქტურებთან და სამართლებრივ ძალაუფლებასთან სხვადასხვა სექტორის და სტრუქტურის ფარგლებში, რომელშიც ის მოქმედებს.

1.3.1 რა მიზნების მიღწევას ემსახურება კარიერული დაგეგმარება?

OECD, მსოფლიო ბანკის, პროფესიული განათლებისა და გადამზადების განვითარების ევროპული ცენტრის (CEDEFOP) და ევროპის საგანმანათლებლო ფონდის (ETF) ბოლო კვლევა დასტურია იმისა, რომ კარიერული დაგეგმარება, კონსულტაცია და ინფორმაცია ეხმარება, სამი ძირითადი მიზნის მიღწევას:

1. **უწყვეტი სწავლების მიზნები:** ბრძოლა ადრეულ ასაკში სკოლის მიტოვებასთან და სათანადო ცოდნის და უნარ-ჩვევების ბაზის შექმნა, რომ დაძლეულ იქნას ცოდნაზე დაფუძნებული საზოგადოების შექმნასთან დაკავშირებული გამოწვევები ეკონომიკური გლობალიზაციის კონტექსტში და ხელი შეუწყოს ადეკვატურ კავშირს განათლების, გადამზადების და დასაქმების სამყაროს შორის.
2. **შრომის ბაზრის შედეგები:** შემცირდეს სამუშაო ძალაზე მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის შეუსაბამობა, უმუშევრობის დაძლევა და შრომითი მობილობის გაზრდა.
3. **სოციალური სამართლიანობის და სოციალური ინკლუზიის მიზნები:** მარგინალიზებული და რისკის ჯგუფების განათლების, გადამზადების და დასაქმების სფეროებში რეინტეგრაციის ხელშეწყობა და დაუცველი ჯგუფების მეინსტრიმინგი საყოველთაო სასწავლო პროგრამებში და შრომის ბაზრის მომსახურებებში.

1.3.2 ევროკავშირის კარიერული დაგეგმარების პოლიტიკა¹¹

მხარდაჭერილია საბჭოს ორი დადგენილებით (2004, 2008) და უწყვეტი დაგეგმვის ევროპული პოლიტიკის ქსელის მიერ (2007, ELGPN), რომელმაც მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია დაგეგმარების ეროვნულ პოლიტიკაზე.

2004 წლის ევროპის საბჭოს დადგენილების პრიორიტეტები შეჯამებულია აქვე:

- უწყვეტი დაგეგმარების სისტემების განავითარება

¹¹ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf
www.elgpn.eu

სამუშაო ვერსია

- მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება მოსახლეობის ყველა სეგმენტისთვის
- მოქალაქეთა მიერ საკუთარი სწავლისა და კარიერის მართვა
- განავითაროს მოქალაქეზე ორიენტირებული ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემები
- სექტორებს და მომსახურებებს შორის თანამშრომლობის და კოორდინაციის გაუმჯობესება
- საწყისი და უწყვეტი გადამზადების გაუმჯობესება
- ძლიერი მტკიცებულებათა ბაზის განვითარება

2008 ევროკავშირის განათლების საბჭოს იმპლემენტაციის დადგენილება არის „უწყვეტი დაგეგმარების უწყვეტი სწავლების ეროვნულ სტრატეგიებთან უკეთესი ინტეგრაცია“ და იგი ხელს უწყობს რეფორმის მნიშვნელოვანი სფეროების გაძლიერებას:

- კარიერული მართვის უნარების უწყვეტად დაუფლების წახალისება;
- ყველა მოქალაქის მიერ კარიერულ დაგეგმარებაზე ხელმისაწვდომობა;
- მიწოდებული კონსულტაციების ხარისხის უზრუნველყოფის განვითარება;
- მტკიცებულებათა ბაზის შემუშავება პოლიტიკის შემუშავებისთვის;
- კოორდინაციის და თანამშრომლობის ხელშეწყობა სხვადასხვა ეროვნულ, რეგიონულ და ადგილობრივ დაინტერესებულ მხარეთა შორის.

ხელმისაწვდომობის გამარტივება მოიცავს:

- დაგეგმარების მომსახურების აქტიური ხელშეწყობა; გამჭვირვალობა
- მიწოდების რეჟიმის გაფართოება (ინტეგრირებული მომსახურება: ტელეფონი, ინტერნეტი, პირისპირ ურთიერთობა)
- უწყვეტი სწავლის და ტრანსფერული უნარების იდენტიფიცირება, დადასტურება

როგორ ფართოვდება წვდომა:

- საზოგადოებაში დაგეგმარების მომსახურების აქტიური ხელშეწყობა
- საკმაოდ მოქნილი ფორმების განვითარება დაგეგმარების მომსახურების მიწოდებისთვის - ტელეფონი, ვებ საიტი, პირისპირ - ხალხის ცხოვრების და სამუშაო გარემოს გათვალისწინებით
- მოქალაქეთა არაფორმალური და არაოფიციალური სწავლის შედეგების აღიარების მხარდაჭერა მათი დასაქმებადობის ხელის შეწყობის მიზნით (უნარების და მიღწევების ერთიანობა დასაქმებისთვის)
- ხელმისაწვდომობა ინფორმაციასა და კონსულტაციებზე

ჩანართი 5 მიმოიხილავს ხარისხის უზრუნველყოფის პოლიტიკის სფეროს.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• პრაქტიკოსთა <u>კომპეტენციების</u> გაუმჯობესება• მიწოდებული დაგეგმარების მომსახურების <u>ეფექტურობის</u> გაზომვა |
|--|

- ხარისხის სტანდარტების განვითარება დაგეგმარების მომსახურებისთვის, რომელიც იმდენივე ყურადღებას უთმობს მოსარგებლეთა მიზნებს და შედეგებს, როგორც მეთოდებსა და პროცესებს.

კომუნიკაცია, კოორდინაცია და თანამშრომლობა მოიცავს პოლიტიკის პარტნიორობას და დაგეგმარების მომსახურების ლოკალურ ქსელებს, მოქალაქეთა ხელმისაწვდომობის გასაუმჯობესებლად რესურსების გაერთიანებას, ხარისხის უზრუნველყოფის საერთო კულტურის და ეფექტური, გრძელვადიანი ეროვნული და რეგიონული მექანიზმების კოორდინაციას. ის ხასიათდება დაინტერესებულ მხარეებთან ეფექტური, გრძელვადიანი კონსულტაციების მექანიზმებით, რომელიც კარიერის დაგეგმვის სერვისს უწყვეტი სწავლების ეროვნულ განზომილებაში მოაქცევს.

1.3.3 უწყვეტი სწავლა და დაგეგმარება

უწყვეტი სწავლა (LLL) და მდგრადი დასაქმება არის უწყვეტი დაგეგმარების პოლიტიკის, სისტემების და პრაქტიკების განვითარების სახელმძღვანელო ბაზა (იხ დიაგრამა 1). უწყვეტი სწავლის ოთხი მიზანია *პიროვნული სრულყოფა, აქტიური მოქალაქეობა, დასაქმებადობა და სოციალური ინკლუზია*. პიროვნული სრულყოფის, პროფესიული განვითარების და სოციალური ინტეგრაციისთვის უმნიშვნელოვანესია განათლების და გადამზადების, კონსულტირების შესაძლებლობების მოძიების უნარი.

დიაგრამა 1: უწყვეტი სწავლების, უწყვეტი დაგეგმარების და დასაქმების ურთიერთკავშირი



პირველი თავის დასკვნითი შენიშვნები :

მოქალაქეთა ცხოვრება სულ უფრო მეტად ხასიათდება მრავალჯერადი გადასვლებით: განსაკუთრებით სკოლიდან პროფესიულ განათლებასა და გადამზადებაზე (VET), უმაღლეს განათლებაზე და დასაქმებაზე, ან დასაქმებიდან უმუშევრობაზე, შემდგომ სწავლებაზე ან შრომის ბაზრიდან გასვლაზე. დაგეგმარება გადამწყვეტ როლს თამაშობს ძირითადი გადაწყვეტილებების მიღებისას, რომელსაც პიროვნება ღებულობს მთელი ცხოვრების

მანძილზე. ამ მხრივ, იგი ხელს უწყობს პიროვნებათა გაძლიერებას კარიერის უსაფრთხო მართვაში, რათა მათ მიაღწიონ პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის უკეთეს ბალანსს¹². ამასთან, სახელმწიფოს როლი კრიტიკულად მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის კარგი საინფორმაციო სისტემის განვითარებაში, რათა პრაქტიკოსებმაც უკეთ შეასრულონ თავიანთი საქმე.

თავი 2: მომსახურების მიწოდება სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისთვის

2.1 კარიერის დაგეგმვის ეროვნული სისტემა

ეს თავი ითვალისწინებს სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისთვის სხვადასხვა სამინისტროს ხელმძღვანელობით მიწოდებული მომსახურების შესახებ ზოგადი ინფორმაციის მიმოხილვას. საქართველოს მთავრობა ცდილობს კარიერული დაგეგმვის არსებული მიდგომების მოდერნიზებას ზოგიერთ სექტორში და ზოგადად, კარიერული დაგეგმვის ეროვნული სისტემის შექმნას.

კარიერული დაგეგმვის მომსახურება დასაქმების და განათლების ერთიანი სისტემის ნაწილია. აქედან გამომდინარე, ჩვენ დავიწყებთ საქართველოში განათლებისა და დასაქმების სისტემების მოკლე მიმოხილვით.

2.1.1 განათლების სექტორი:

განათლების სისტემაში კარიერული დაგეგმვა ხორციელდება საშუალო სკოლებში (მე- 9 და მე-11 კლასებში), პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და შედარებით ნაკლები ინტენსივობით ასევე უნივერსიტეტებში.

საშუალო სკოლები

პროფესიული ორიენტაციის მომსახურება რეგულარულად მიეწოდება საქართველოში 500-ზე მეტ საშუალო სკოლაში. ამ სკოლებში პროფესიული ორიენტაციის გაკვეთილები თვეში ერთხელ ხორციელდება მე-9 კლასის (8 გაკვეთილი ერთი აკადემიური წლის განმავლობაში) და მე-11 კლასის მოსწავლეებთან (4 გაკვეთილი ერთი აკადემიური წლის განმავლობაში). პროფესიული ორიენტაციის შეხვედრები ტარდება პროფესიული ორიენტაციის სპეციალისტების (მასწავლებლების) მიერ შეხვედრების წინასწარ შემუშავებულ გეგმაზე დაყრდნობით. ამ შეხვედრების თემები ან შინაარსი მოსწავლეთა ინტერესის შესაბამისად შეირჩევა, რისი შესწავლაც ხდება კითხვარის საშუალებით. შეხვედრებზე სტუმრის სტატუსით იწვევენ პროფესიონალებს სხვადასხვა სექტორიდან. შეხვედრები ინტერაქტიულია და

¹² ibid

მოსწავლეებს საშუალება ეძლევათ დასვან შეკითხვები და პრაქტიკოსი სპეციალისტებისგან მოისმინონ პასუხები ამ კითხვებზე. თითოეულ მოსწავლეს აქვს შესაძლებლობა სემესტრში ორ შეხვედრას მაინც დაესწროს. თითოეული საჯარო საშუალო სკოლა, რომელიც ჩართულია პროფესიული ორიენტაციის სქემაში, აწყობს მოსწავლეთა ექსკურსიებს **პროფესიული განათლების სასწავლებლებში ან საწარმოებში**. თითოეული მოსწავლე სულ ცოტა ერთ სასწავლო ექსკურსიაში მაინც არის ჩართული სემესტრის განმავლობაში.

პროფესიული საგანმანათლებლო სასწავლებლები

პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული დაგეგმვის მენეჯერი გამოყოფილია პროფესიული განათლების თითოეული საჯარო სასწავლებლისთვის. კარიერული დაგეგმვის მენეჯერის მთავარი პასუხისმგებლობა მოიცავს პოტენციური და არსებული სტუდენტების, კურსდამთავრებული და ნებისმიერი დაინტერესებული პირის დახმარებას პროფორიენტაციისა და კონსულტირების გზით, ასევე - კარიერული დაგეგმარების აქტივობათა მხარდაჭერით.

საერთაშორისო სტანდარტებსა და კონცეფციებთან თავსებადი საგანმანათლებლო სისტემის შექმნის მიზნით საქართველომ ბოლო 10 წლის განმავლობაში განახორციელა ყოვლისმომცველი საგანმანათლებლო რეფორმები. საქართველო შეუერთდა ბოლონის პროცესს 2005 წლიდან და დაიწყო პროფესიული განათლების სფეროში რეფორმების ინიცირება. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ (MoES) მხარი დაუჭირა დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობას ამ რეფორმებში. ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნაბიჯი პროფესიული განათლების სისტემის განვითარების კუთხით გადაიდგა 2010 წელს: მნიშვნელოვნად შეიცვალა კანონი პროფესიული განათლების შესახებ, შემუშავდა ეროვნული კვალიფიკაციის ყოვლისმომცველი ჩარჩო (NQF), დაინერგა განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ჩარჩო და შეიქმნა დაინტერესებულ მხარეთა საკოორდინაციო საბჭო (პროფესიული განათლებისა და მომზადების ეროვნული პროფესიული საბჭო (NVETC)).¹³

საქართველოს ესაჭიროება განათლების სისტემის ხელმისაწვდომობის თანასწორობის და შედეგების გაუმჯობესება, რომლებიც უმეტესად უკავშირდება ოჯახურ პირობებს, ეთნიკურ წარმომადგენლობასა და ადგილმდებარეობას (Godfrey, 2006).¹⁴

2.1.2 დასაქმების სექტორი:

როდესაც დასაქმების მაჩვენებლებს ვუყურებთ, ბოლოდროინდელი კვლევის თანახმად, დამსაქმებელი უკმაყოფილოა სამუშაო ძალის არასაკმარისი უნარებით და მიუთითებს, რომ

¹³ ETF Torino Process Georgia, 2014.

¹⁴ Zelloth, H (2009) In Demand: Career Guidance In EU Neighbouring Countries.

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC12576020050A7BC/\\$file/NOTE7UELKN.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C12578310056925BC12576020050A7BC/$file/NOTE7UELKN.pdf)

საჭიროა უკეთესი თანხვედრა საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ მომზადებული კადრების უნარებსა და სამუშაო ბაზარზე მოთხოვნილ უნარებს შორის.¹⁵

სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტმა უნდა გადაიხაროს დასაქმების საჯარო სამსახურის ძირითადი ფუნქციები. ამასთან მიმართებაში, დეპარტამენტი გეგმავს კარიერული დაგეგმვის და კონსულტაციის მომსახურების მიწოდებას, რათა სამუშაოს მაძიებლებს დაეხმაროს დასაქმებასა და სწორი/შესაბამისი სამუშაოს შერჩევაში. ამ დროისთვის კარიერული დაგეგმვის კონსულტანტის ფუნქციებს ახორციელებს სოციალური მომსახურების სააგენტოს პერსონალი, რომელთაც ამასთან სხვა მნიშვნელოვანი ფუნქციებიც აქვთ სააგენტოს მუშაობის სხვა სფეროებში (მაგ: საპენსიო და სოციალური დახმარების ადმინისტრირება).

2.1.3 ახალგაზრდული სექტორი:

საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრომ (MoYS) შექმნა ვებ პორტალი ახალგაზრდობისთვის კარიერული რჩევებისთვის (29 წელს ქვემოთ ასაკობრივი ჯგუფი). ამ ვებ ინსტრუმენტის ძირითადი შინაარსი მოიცავს თვით-შეფასების ტესტს, რომელიც იძლევა მიზნობრივ შეთავაზებებსა და რეკომენდაციებს სამომავლო საკვალიფიკაციო მიმართულებებსა და დასაქმების სამომავლო კარიერულ გზასთან დაკავშირებით. ამასთან, ვებ პორტალი მოიცავს რამდენიმე პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლის ვებ გვერდების ბმულებს. ქვეყნის მასშტაბით მათი დაარსების შემდეგ, რეგიონულ ახალგაზრდულ ცენტრებში ასევე იგეგმება ინდივიდუალური საკონსულტაციო მომსახურების მიწოდება.

2.2 მომსახურების მიწოდება საგანმანათლებლო სექტორში

საგანმანათლებლო სექტორში, კარიერული დაგეგმვა ხორციელდება, როგორც ახალგაზრდული სამუშაოს ნაწილი, ასევე ფორმალური განათლების ნაწილი. **კარიერული განათლება** განათლების სფეროში კარიერული დაგეგმვის მიწოდების სტრატეგიის მნიშვნელოვანი ნაწილია. სკოლებში კარიერული განათლება და დაგეგმვა ძალიან ეფექტურია, როდესაც ის განიხილება მოსწავლეთათვის მიწოდებული განათლების ნაწილად. ამ დროს გასათვალისწინებელია ორი ასპექტი:

- კარიერული განათლების და დაგეგმარების აყვანა სრულიად სკოლის პასუხისმგებლობის რანგში, და
- მასწავლებელთა დახმარება მოსწავლეთათვის კარიერული განათლების მიწოდებისას.

2.2.1 კარიერული განათლება სასწავლო პროგრამის ფარგლებში

¹⁵ ibid, Torino process

განათლება განვითარების სრული პროცესია. ის ეხმარება როგორც პიროვნულ და სოციალურ, ისე აკადემიურ განვითარებას. კარიერული განათლების ამოსავალი პრინციპი ის არის, რომ კარიერული გადაწყვეტილების მიღება პირადული პროცესია. ეს იმას ნიშნავს, რომ პიროვნებამ თვითონ უნდა გადაწყვიტოს და აიღოს პასუხისმგებლობა ამ კარიერულ არჩევანზე. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მათ სჭირდებათ განვითარონ კარიერული მართვის კომპეტენციები ამის მისაღწევად. საჭიროა, მათ უფრო მეტი იცოდნენ და უკეთ ესმოდეთ პროგრამა და კარიერული საკითხები, ასევე უკეთ იცნობდნენ საკუთარ თავს. აქედან გამომდინარე, კარიერული განათლება შედგება თვით-შემეცნებისგან, შესაძლებლობის გაცნობიერებისა და გადაწყვეტილების მიღებისგან, ასევე სტუდენტებისთვის შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების, ინფორმაციის მოძიებაზე მათი უნარების განვითარების, თვითშეფასების უნარების განვითარებისა და თვით-შეფასებისაგან. კარიერული განათლებისა და დაგეგმვის საბოლოო მიზანია შესძინოს მოსაწავლეებს უნარები ცხოვრების მანძილზე საკუთარი კარიერის სამართავად. მოსაწავლეებისთვის განსაზღვრული უნარების და მიდგომების სწავლება - კარიერული მართვის კომპეტენციები - ეხმარება მათ მიაღწიონ ცხოვრებისეულ, სწავლის და კარიერულ მიზნებს.

კარიერული მართვის კომპეტენციები, რომლებიც ეფუძნება საერთაშორისო კვლევასა და პრაქტიკას, ჯგუფდება შემდეგი მიმართულებებით:

- **თვით-შემეცნების განვითარება** – კომპეტენციები, რომლებიც საშუალებას აძლევს ახალგაზრდებს გაერკვნენ საკუთარ თავში და გააანალიზონ მათზე მოქმედი ფაქტორები
- **შესაძლებლობების მოძიება** – შესაძლებლობები, რომლებიც საშუალებას აძლევს ახალგაზრდებს მოიძიონ შესაძლებლობები სწავლების და დასაქმების კუთხით
- **გადაწყვეტილების მიღება და მოქმედება** – კომპეტენციები, რომლებიც შესაძლებლობას აძლევს ახალგაზრდებს დასახონ და ცვლილებები შეიტანონ თავიანთ გეგმებში, მართონ ეს ცვლილებები და გადასვლები სწავლიდან მუშაობაზე და ამავდროულად მიიღონ შესაბამისი ზომები.

ამ კომპეტენციების დეტალები მოცემულია ამავე მასალის მე-3 თავში.

კარიერული განათლების კურსები მოიცავს სამი ტიპის აქტივობას:

- თვითშემეცნების სავარჯიშოები, როგორიცაა საკუთარი ინტერესების, ღირებულებებისა და პიროვნული თვისებების აღწერა;
- შრომის ბაზართან დაკავშირებული აქტივობები, მაგ. რეზიუმეს წერა ან ინფორმაციის შეგროვება ტენდენციებსა და პროფესიებზე, ასევე შესაბამისი CV-ების შექმნა და სამოტივაციო წერილის მომზადება;
- პროფესიონალებთან კავშირი სამუშაო პროცესში მიმდინარე ტრენინგების, კომპანიებში სტუმრობის ან სკოლებში სასაუბროდ პროფესიონალების მოწვევის გზით.

პროგრამის შესწავლის სფეროები მოიცავს კარიერული განათლებისთვის სწავლებისა და სწავლის მდიდარ შესაძლებლობებს. როდესაც აქცენტი კეთდება კარიერულ თემებსა და კონცეფციებზე

ჩვეულებრივი საკლასო სწავლების პროცესში, სტუდენტები ივითარებენ კარიერული მართვის კომპეტენციებს შინაარსობრივ კონტექსტში. მასწავლებლებს შეუძლიათ გადაწყვიტონ, როგორ შეიძლება სასწავლო მოდულის კორექტირება ან გაფართოება შესაფერისი კარიერული განათლების შედეგებზე გასასვლელად და როგორ შეიძლება მათი წინა პლანზე წამოწევა ისე, რომ არ მოხდეს მოსწავლეების მოწყვეტა საგანთან დაკავშირებული მიზნებიდან.

ერთ-ერთი მაგალითი ამის მოსაგვარებლად არის მოდული, რომელიც სწავლობს ენერგიის წყაროების გარემოზე ზეგავლენას, განსაკუთრებით ელექტროენერგიასა და გაზს. მასწავლებლებს შეუძლიათ იმუშაონ მოსწავლეთა თვით-შემეცნების კარიერული მართვის კომპეტენციაზე წახალისებენ რა მათ იფიქრონ საკუთარ ქცევასა და ღირებულებებზე გარემოსა და ენერგიასთან მიმართებაში. გარემოზე ენერგიის წარმოების ზემოქმედების გასაანალიზებლად, მათ შეუძლიათ იფიქრონ იმაზე, თუ როგორ გავლენას ახდენს იგი ადამიანის ცხოვრებაზე. ამის შემდეგ მოსწავლეებს შეუძლიათ შესაბამისი კარიერული გამოწვევების და შესაძლებლობების განსჯა. მათ შესაძლოა მოიძიონ ისეთი პროფესიები, რომლებიც ახლა იდგამს ფეხს ან ისეთი, რომლებიც ნელ-ნელა ქრება და დააკავშირონ ისინი ენერგიის წყაროების ცვლასთან.

კარიერულ განათლებაზე აქცენტი შესაძლოა დაეხმაროს სასკოლო პროგრამის ფარგლებში სხვადასხვა სასწავლო სფეროს დაკავშირებას. კარიერული განათლება ხშირად ქმნის კონტექსტს, რომელშიც იკვეთება ტრადიციული საგნების საზღვრები.

აღნიშნულის მაგალითია სამუშაო მოდული, რომელიც თხოვს სტუდენტებს კარიერული გზის კვლევას სხვადასხვა სპეციალობის ადამიანებთან ინტერვიუების გზით. სტუდენტებს შეუძლიათ შეარჩიონ საქმიანობები, რომლებიც მათ მიერ შესასწავლ საგნებს მოიცავს. ისინი განივითარებენ ზეპირმეტყველებას, მედია და კომპიუტერულ უნარებს. მათ ასევე შეუძლიათ დასახონ ამოცანები, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე ტექნოლოგიებსა და ჯანმრთელობას. ასევე ვიზიტები კომპანიებში და ორგანიზებული დისკუსიები დამსაქმებლებთან მნიშვნელოვნად ეხმარება სტუდენტებს დაგეგმონ თავიანთი კარიერული განათლება და ცხოვრება.

განათლების სისტემის ფარგლებში, პროგრამული კორექციები რეკომენდირებულია იმისათვის, რომ ახალგაზრდებს მეტად შეეძლოთ წვდომა რეალურ სამყაროში მიმდინარე სამუშაო პროცესს. ეს შეიძლება განხორციელდეს როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური სწავლებისა და ამ უკანასკნელის ვალიდაციის საფუძველზე. საქართველოში არაფორმალური და ინფორმალური სწავლის დადასტურების/ვალიდაციის სისტემა განვითარების პროცესშია, ამასთანავე შექმნილია ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩო.

კარგი ხარისხის კარიერულმა ინფორმაციამ და დაგეგმვა/კონსულტაციამ კარიერული მართვის უნარებთან ერთად, შესაძლოა მნიშვნელოვანი როლი ითამაშოს ახალგაზრდების დახმარების კუთხით, რომ მათ კარგად ინფორმირებული და რეალისტური გადაწყვეტილებები მიიღონ.

2.2.2 კარიერული მართვის კომპეტენციების განვითარება პროგრამის სწავლისას

რამდენიმე მაგალითი/შემოთავაზება მოცემულია ქვემოთ 7-დან 13 წლამდე მოსწავლეებისთვის. თავისთავად ცხადია, რომ მასწავლებელიც მომზადებული უნდა იყოს ასეთი მიდგომების განსახორციელებლად.

თვით-შეფასება

- ჰკითხეთ მოსწავლეებს, რა ცოდნას და უნარებს ფლობენ ისინი საგანთან დაკავშირებით და რა უნარების განვითარება სჭირდებათ მათ. მერე იმსჯელეთ, როგორ შეიძლება მათი გადაცემა გარესამყაროსთვის, მათ შორის როგორ შეიძლება ამ უნარების გამოყენება კონკრეტულ სამუშაოზე.
- აღნიშნეთ და გამოიყენეთ ყველა მოსწავლის სასწავლო და კლასგარეშე აქტივობები სწავლის მიმდინარე პროცესში.
- დაეხმარეთ მოსწავლეებს, რომ ჩაერთონ სამუშაოზე განთავსების პროგრამებში, მუშაობაზე დაფუძნებულ სწავლებაში და მიეცით შესაძლებლობები გაუზიარონ ეს გამოცდილებები დანარჩენებს კლასში.

შესაძლებლობების მოძიება

- როდესაც კლასგარეშე აქტივობები იგეგმება, ყოველთვის ჩასვით პროგრამაში კარიერის შესახებ ცნობადობის ამაღლება. თუ კლასი სამუშაო ადგილს სტუმრობს ან გარეთ მუშაობენ, მოსთხოვეთ მოსწავლეებს შემხვედრ ადამიანებს პროფესიათა მრავალფეროვნებასა და მათ სფეროში კარიერული გზის შესახებ ესაუბრონ.
- დაიხმარეთ შესაბამისი როლური მოდელები და წახალისეთ სტუდენტები მოიძიონ მათი კარიერული გზის შესახებ ინფორმაცია.
- განუვითარეთ კვლევის უნარები სხვადასხვა კონტექსტში კარიერათა შეფასებით. მაგ, მოიკვლიეთ დარგები და პროფესიები, რომლებიც ჩართულნი არიან სატელევიზიო პროგრამების, სპორტული მსოფლიო თასის მომზადებაში.

გადაწყვეტილების მიღება და მოქმედება

- ჰკითხეთ სტუმრებს, რომლებიც მოსწავლეებს ესაუბრებიან ნებისმიერ თემაზე, რომ ასევე ისაუბრონ საკუთარ კარიერულ გზასა და განვითარებაზე.
- წახალისეთ მოსწავლეები, რომ ისინი გახდნენ ახალგაზრდა მოსწავლეების მენტორები თქვენს საგანში. დაეხმარეთ მათ მოახდინონ იმ უნარების განსაზღვრა, რომელთა განვითარებაზეც ისინი იმუშაებენ (მაგ. ინტერპერსონალური და კუმუნიკაციის უნარები).
- მიეცით მოსწავლეებს შესაძლებლობები, რათა მათ გასაუბრების უნარები იმიტირებული ინტერვიუების ჩატარების გზით მიიღონ¹⁶.
- მიეცით რჩევები მოსწავლეებს CV-ის შედგენაზე (შინაარსობრივი და ფორმის კუთხით) და ასევე, სამოტივაციო წერილის შედგენაზე.

მაგალითისთვის, კავშირი კონკრეტულ კურსებთან შესაძლოა უზრუნველყოფილი იყოს ისე, როგორც ეს ქვემოთაა მოცემული:

ინგლისური

¹⁶ Developing career management competencies in curriculum learning. nzcurriculum.tki.org.nz

სამუშაო ვერსია

- გამოიყენეთ სამუშაო გამოცდილება ან სამუშაო ადგილზე სტუმრობები კომერციული ან შემოქმედებითი წერისთვის.
- გამოკითხეთ ოჯახის წევრი, მეზობელი ან მეგობარი მათი კარიერული გზის შესახებ და გადმოეცით ეს ამბავი ზეპირად, დადგმის ან წერილობითი ფორმით.

სოციალური მეცნიერებები

- შეაგროვეთ ინფორმაცია, რათა განსაზღვროთ ოჯახის წევრების, მეზობლების ან მეგობრების მისწრაფებები, ინტერესები, უნარები. შეიმუშავეთ შესაძლო სამომავლო კარიერული გზა ამ პიროვნებისთვის, მიუთითეთ რა კუთხით დასჭირდებათ სწავლა ან რა გადაწყვეტილების მიღება მოუწევთ ამ გზის გასაგლეჯად.

ხელოვნება

- ეწვიეთ ხელოვნების დარგის წარმომადგენლებს, რათა გაეცნოთ მათ კარიერულ შესაძლებლობებს, შეხედეთ როლურ მოდელებს და შესაძლო მენტორებს, რომლებსაც კარიერა ხელოვნების სფეროში აქვთ.
- დაწერეთ რადიო, სატელევიზიო ან სასცენო ნაწარმოები; შექმენით ხელოვნების ნამუშევარი შერჩეულ სპეციალობაზე, კარიერაზე ან დარგზე.

უფრო მეტიც, ვებ-გვერდზე დაფუძნებული კარიერული საინფორმაციო სისტემები (მაგ. საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს კარიერული დაგეგმვის ინტერნეტ პორტალი) შესაძლებლობას იძლევა დაამყაროთ კავშირები და უზრუნველყოფს თვით-დახმარების მომსახურებას.

ჩვენ ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს, რომ ყველა მოსწავლე/ახალგაზრდა/პიროვნება **მზაობის სხვადასხვა დონით ხასიათდება**. დეტალებისთვის, იხ. თავი 3.

ამ ეტაპისთვის, მომსახურება სკოლებში ორიენტირებულია ძირითადად პროფორიენტაციასა და კარიერული დაგეგმვის გაკვეთილებზე, შეხვედრებსა და სასწავლო ექსკურსიებზე.

2.2.3 პროფესიული განათლების სასწავლებლებთან არსებული მომსახურებები

პროფესიული განათლების ყველა სასწავლებელში (შექმნილია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ ან მისი მონაწილეობით) პროფესიული ორიენტაციის და კარიერული დაგეგმვის მომსახურება ხელმისაწვდომია, რომელსაც სპეციალურად ამისთვის გამოყოფილი კარიერული დაგეგმვის მენეჯერი ასრულებს.

კარიერული დაგეგმვის პროფესიონალები ახორციელებენ შემდეგ აქტივობებს:

- სრული ინფორმაციის მიწოდება დაინტერესებული პირებისთვის პროფესიულ-საგანმანათლებლო კატალოგთან დაკავშირებით (ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია

სასწავლებლის მიერ) - ადამიანური რესურსები, - შესაბამისი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და ორგანიზაციები, რომლებიც უზრუნველყოფენ პრაქტიკულ მეცადინეობებს;

- „ღია კარის“ დღეების მოწყობა პროფესიული განათლების სასწავლებელში, ასევე საშუალო სკოლებისთვის, პრეზენტაციების მომზადება პროფესიული განათლების სასწავლებლის პროფილის შესახებ;
- აპლიკანტების დარეგისტრირება პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის მას შემდეგ, რაც მათ ჩაუტარდებათ პროფესიული ორიენტაცია და კარიერის დაგეგმვის კონსულტაცია;
- პროფესიული განათლების სასწავლებლის კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესახებ მონაცემთა ბაზების წარმოება;
- პროფესიული ორიენტაციის და კარიერული დაგეგმარების შესახებ კონსულტაციების გაცემა პროფესიული განათლების სასწავლებელში ჩარიცხვის ნებისმიერი მსურველისთვის;
- თანამშრომლობა ორგანიზაციებთან, რომლებიც ახორციელებენ პრაქტიკულ მომზადებას და სტუდენტთა პრაქტიკული სწავლების მხარდაჭერა;
- კურსდამთავრებულთა ინფორმირება მათთვის შესაფერისი დასაქმების შესაძლებლობებზე;
- თხოვნის საფუძველზე – სააპლიკაციო დოკუმენტებისა (CV, სამოტივაციო წერილი) და გასაუბრებისათვის მომზადებაში დახმარება.

2.3. უმუშევარ პირთა მომსახურება

უმუშევარი პირები და სამსახურის მაძიებლები იღებენ დახმარებას სამუშაოს მოძიების პროცესში სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტისგან. ეს პირები სამუშაოს ძიების პროცესში ხშირად საჭიროებენ პერსონიფიცირებულ დახმარებას, რაც შესაძლებელია სოციალური მომსახურების სააგენტოს მონაცემთა ბაზაში პირის რეგისტრაციის შემდეგ. ამ პროცესის საფეხურები შემდეგნაირად გამოიყურება:

- რეგისტრაციის პროცესი არის ზედმიწევნით ადმინისტრაციული ხასიათის, სადაც პირს უწევს პირადი მონაცემების წარდგენა. რეგისტრაციის დასრულების შემდეგ ინიშნება შეხვედრა კარიერული დაგეგმვის პერსონალთან.
- ინტერვიუ კარიერის დაგეგმვის პერსონალთან ხანგრძლივი პროცესია - 45 წთ-დან ერთ საათამდე. ის მოიცავს საბაზისო დიაგნოსტიკას (პროფილის შედგენა), მიზნების დასახვას და მიზნების მისაღწევი გეგმის შედგენას ორმხრივი ძალისხმევით (პიროვნული სამოქმედო გეგმის შედგენა), ასევე ამ გეგმასთან დაკავშირებით სამუშაოს მოძიების კუთხით დახმარებას. ეს ხშირად მოიცავს პიროვნულ-და/ან ჯგუფურ დახმარებას სამუშაოს მოძიების ტექნიკების განვითარებაში, შესარჩევი ინტერვიუს პროცესის მართვაში, სამუშაოსთვის განაცხადის და CV-ის მომზადებაში და ა.შ. ინტერვიუ შეიძლება მოიცავდეს:

a) იმ უნარების განვითარებას, თუ როგორ უნდა დაამყაროთ ურთერთობა

b) დიაგნოსტიკების/შეფასების უნარები პიროვნების საჭიროების, გამოცდილების, უნარების და სამუშაოს მოძიებასთან დაკავშირებული კვალიფიკაციები;

c) უნარები პროფესიული/საგანმანათლებლო შეთავაზებების კუთხით, რომლებიც ეფუძნება ნაწილობრივ პიროვნების სურვილებსა და საჭიროებებს და ნაწილობრივ კარიერული მართვის პერსონალის ცოდნას შრომის ბაზრის და დამსაქმებლის მოთხოვნების შესახებ; და

d) სამოქმედო გეგმის შემუშავების უნარები.

- დამატებითი ღონისძიებები პირდაპირ გამიზნულია სამუშაო უნარ-ჩვევების განვითარებაზე, ასევე კარიერული დაგეგმვის გუნდის მიერ პიროვნების გადამისამართებაზე პროფესიული გადამზადების სპეციალიზებულ პროგრამებზე, რათა გაუმჯობესდეს სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების შანსი.

იხილეთ, მე-3 თავში ფიზიკური და ადმინისტრაციული გარემოს მოწყობის ფორმატი ინდივიდუალური და ჯგუფური ინტერვენციების, გასაუბრების უნარების და კარიერული სამოქმედო გეგმისთვის.

საქართველოში, დღევანდელი მდგომარეობით, სამუშაოს მაძიებლები არ იღებენ კონკრეტულ დახმარებას კარიერული მიმართულებით. თუმცა, სოციალური მომსახურების სააგენტო ამჟამად არსებს კარიერული დაგეგმარების მხარდაჭერის სისტემას სოციალური მომსახურების სააგენტოების ოფისებში. კარიერის დაგეგმვის სისტემა იწყება 10 საპილოტე რეგიონში და ხელმისაწვდომი იქნება საქართველოს ყველა რეგიონში ქვეყნის ბოლომდე 2016.

2.3.1 დასაქმებულ პირთა მომსახურება

ამჟამად, არ ხორციელდება დასაქმებული პირებისთვის კონკრეტული კარიერული დაგეგმარების მომსახურების მიწოდება. (რა თქმა უნდა, მათ შეუძლიათ გამოიყენონ საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს (MoYS) პორტალი, რომელიც განკუთვნილია 29 წლამდე სამიზნე ჯგუფის ადამიანებისთვის). თუმცა, სოციალური მომსახურების სააგენტოს კარიერული დაგეგმვის სისტემა, ისევე როგორც მომავალი რეგიონალური ახალგაზრდული ცენტრები, უმუშევრებთან ერთად მოემსახურება დასაქმებულ პირებსაც, რომელთაც კარიერის შეცვლა ან კონსულტაცია სურთ.

2.3.1.1 თვითმომსახურება

ევროპასა და მთელს მსოფლიოში მიმდინარეობს ძირეული გადასვლა თვითმომსახურებაზე. საინფორმაციო საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) ათვისება ან ადაპტაცია და პროგრამული უზრუნველყოფა ხელს უწყობს კარიერის, შრომის ბაზრის და შემდგომი განათლებისა და მომზადების შესახებ ინფორმაციის და დაგეგმარების კუთხით თვითმომსახურების ხელმისაწვდომობას. მაგალითად: თვით- და კარიერული ძიების პაკეტი (მაგ. ავსტრია, ბელგია-VDAB, ესტონეთი, ირლანდია, ლიტვა); ვებგვერდზე დაფუძნებული სამუშაო ძებნის საშუალებები (მაგალითად, ესტონეთი, ირლანდია); და ვებ რეგისტრაცია, CV-ის შეყვანის

სამუშაო ვერსია

შესაძლებლობის ინტეგრირება (მაგ დანია, ირლანდია, მალტა) ან "პირადი უნარების რეესტრის" შექმნა ონლაინ რეჟიმში (მაგ. ლუქსემბურგი). კიდევ ერთი მაგალითი არის ქოლცენტრის ტექნოლოგიის გამოყენება, რომელიც შეიძლება იყოს მარტივი უფასო ტელეფონის ნომრის სახით იმისათვის, რათა ხელმისაწვდომი იყოს ინფორმაცია (ბელგია-VDAB, ფინეთი, საბერძნეთი, უნგრეთი, ირლანდია, იტალია, ნორვეგია, პოლონეთი, სლოვენია), ასევე უფრო სიღრმისეული ჩართულობისთვის დისტანციური საკონსულტაციო გასაუბრების სახით (მაგალითად პოლონეთი, შვედეთი).

საქართველოში კარიერის დაგეგმვის ვებ პორტალია www.myprofession.ge, რომელიც საქართველოს სპორტის და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს კუთვნილებაა და აღნიშნული სერვისის კარგ მაგალითს წარმოადგენს. აქ ეფექტური მომსახურების მიწოდება ეფუძნება კარგად განვითარებული თვითშეფასების ტესტების და ინსტრუმენტების ხელმისაწვდომობას, რომლებიც პირდაპირ და ირიბად გადადის ინფორმაციასა და საიტებზე, რომელიც შემდგომ ორიენტაციას ისახავს მიზნად.

როგორც ჩანს, მნიშვნელოვანია ეფექტური და საკმარისად ფუნქციონირებადი ვებ სისტემების ხელმისაწვდომობა, რათა ხელი შეეწყოს თვით-მომსახურების მიღების მიწოდებას და გაუმჯობესებას. ამ კუთხით დღესდღეობით არსებული სიტუაცია შეჯამებულია თავში 3.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ყველაზე განვითარებული პორტალები არა მხოლოდ აკავშირებს თვით-შემეცნებას და შესაძლებლობებს, არამედ ისინი აკავშირებს შრომის ბაზრის ადმინისტრაციის და განათლების მესვეურთა მონაცემთა ბაზებს (მაგ. კარიერული ერთი ფანჯრის პრინციპი / კარიერა InfoNet აშშ-ში; O * NET ამერიკის შეერთებულ შტატებში; არჩევანი Online კანადაში; ეროვნული LLG პორტალი უნგრეთში). ასეთი პორტალების შემდგომი განვითარება ვერ იქნება ეფექტური, ღირებულების და სანდოობის თვალსაზრისით, შრომის და განათლების სამინისტროებს შორის მჭიდრო თანამშრომლობის გარეშე. ახალი ტექნოლოგიური მექანიზმები, შესაბამისად, გთავაზობთ არა მხოლოდ ხარჯთ-ეფექტურ ერთი ფანჯრის პრინციპზე მორგებულ გადაწყვეტილებებს კარიერული ინფორმაციის მიწოდების კუთხით, არამედ კარგი საფუძველია ურთიერთდაკავშირებულ სექტორებს შორის თანამშრომლობისთვის. ამ აღმოჩენას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ასევე საქართველოსთვისაც.

თვით-მომსახურებაზე გადასვლა გამოიხატება არა მხოლოდ დისტანციური მომსახურების მიღების მექანიზმების დანერგვით, არამედ სამუშაო გარემოს სხვაგვარი მოწყობითაც. ოფისების ფიზიკური დიზაინი აყალიბებს ურთიერთობებს, რომლებიც მათში ხდება და იმდენად, რამდენადაც სოციალური გარემო მორგებულია სამუშაოს მაძიებელზე, მას შეუძლია გააუმჯობესოს მათი თვითშეფასება და მათი ფოკუსირება სამუშაოს მოძიებაზე. ბევრ ქვეყანაში (მაგალითად, უნგრეთი, ირლანდია, სლოვენია, შვედეთი) უზრუნველყოფილია ღია საინფორმაციო სივრცე, სადაც პირებს საშუალება ეძლევათ ისარგებლონ კომპიუტერული

ტერმინალებით, პრინტერებით, ფაქსით, ასლგადამღებითა და ტელეფონით. საფრანგეთში ამ მხრივ დიდი ინვესტიცია ჩაიდო, რათა მომხდარიყო მისი დასაქმების ოფისების რადიკალური რესტრუქტურისა. სხვა ქვეყნებმა დაგეგმეს სტანდარტული, კეთილმოწყობილი, თვითმომსახურების ზონები (მაგალითად, ისლანდია, პორტუგალია, სლოვაკეთი). ზოგმა ხელახლა შექმნა სპეციალური "ზონები" (აღსანიშნავია, ავსტრიაში, ასევე იტალიასა და ნორვეგიაში). პრინციპში, თვითმომსახურების შესაძლებლობა ათავისუფლებს თანამშრომლებს, რათა მოახდინონ თავისი დროის მეტი კონცენტრაცია იმ ჯგუფებზე, რომლებსაც სჭირდებათ მეტი მხარდაჭერა და სხვა პირადი დახმარება.

დასაქმების სამსახურის ბევრ კლიენტს საქართველოში შეიძლება არ ჰქონდეს ციფრული ან სხვა სახის ცოდნა და უნარები რომ ნავიგაცია შეძლონ მონაცემთა ბაზებში, ფორმების შევსება და საკუთარი ინფორმაციის კომპლექსური მართვა. რაც უფრო დიდი ხანია პიროვნება უმუშევარი მით უფრო მცირეა თვითმომსახურების ეფექტურობა მისთვის¹⁷. მომავალში მოსალოდნელია, რომ სოციალური მომსახურების სააგენტო და დასაქმების სამსახური საქართველოში გაერთიანდება ყოვლისმომცველ სისტემაში. საერთო მოდელი გულისხმობს სამი დონის მომსახურების გაწევას (როგორც ავსტრიაში, ფინეთში, ჰოლანდიაში, პორტუგალიასა და გაერთიანებულ სამეფოში):

1. თვითმომსახურება, რესურსცენტრებისა და ვებ-საიტების გამოყენებით.
2. ჯგუფური მომსახურება ან / და მოკლე, პერსონალისგან მართული, მომსახურება. ჯგუფური დახმარება შეიძლება მოიცავდეს სამუშაო კლუბებს, სხდომებს, რომლებიც დაეხმარება პირებს შეიძინონ თავდაჯერებულობა და მოტივაცია, და სემინარები სამუშაოს მოძიებაზე (მაგ. CV და შერჩევა, გასაუბრების სწავლება) და სხვა დასაქმებასთან დაკავშირებული უნარები.
3. ინტენსიური, შემთხვევის მართვაზე მორგებული მომსახურება, რომელიც მოიცავს ინდივიდუალურ კონსულტაციებს.

2.4 მომსახურება ახალგაზრდებისთვის

განათლების სექტორში საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს და მის დაქვემდებარებაში მყოფი სტრუქტურების მიერ განხორციელებული აქტივობების გარდა, კარიერული დაგეგმარების მომსახურება ახალგაზრდებისთვის ხორციელდება საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს მიერ საქართველოში. არსებული მდგომარეობით, ვებ-პორტალი (www.myprofession.ge) იძლევა შემდეგ შესაძლებლობებს:

- ა) თვითშეფასების ტესტები, რომლებიც ეფუძნება კონკრეტულ ფსიქოლოგიურ მეთოდებსა და ინსტრუმენტებს
- ბ) სხვადასხვა პროფესიის შესახებ ვიდეო რგოლები და წერილობითი აღწერები
- გ) კონკრეტული მაგალითები და სხვა საინფორმაციო მასალა

¹⁷Sultana, G.R &Watts, A.G. (2006) Career Guidance in Public Employment Services across Europe. International Journal for Educational and Vocational Guidance .6: 29–46 DOI 10.1007/s10775-006-0001-5

საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო გეგმავს რეგიონული ახალგაზრდული ცენტრების შექმნას მთელი ქვეყნის მასშტაბით 2016 წელს. აღნიშნულ რეგიონულ ახალგაზრდულ ცენტრებში სამიზნე ჯგუფი (ახალგაზრდები 29 წლის ასაკამდე) შესძლებს გამოიყენოს საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს ვებ პორტალი, რომელსაც განმარტავენ ადგილზე შესაბამისი მომსახურე პირები და ასევე შეეძლებათ პირდაპირი, პირადი კარიერული დაგეგმარების შესახებ კონსულტაციის მიღება კარიერული დაგეგმვის კვალიფიცირებული პერსონალისგან.

ჩანართი 1: კარიერული დაგეგმვის კარგი მაგალითი ევროკავშირიდან - ბელგიის შემთხვევა

დასაქმებისა და პროფესიული მომზადების ფლამანდიურმა სამსახურმა (VDAB) განსაზღვრა მომსახურების ორ სახე: "გზის დაგეგმარება" უმუშევარი პირებისთვის; და კარიერული ქოუჩინგი დასაქმებულთათვის.

„გზის გეგმარება“ არის მეთოდოლოგია, რომლითაც სამუშაოს მაძიებელს ეხმარებიან მდგრად დასაქმებამდე მივიდეს სტრუქტურული პროგრამის შემუშავებისა და განხორციელების საშუალებით. იგი მოიცავს სამ ფაზას:

„მისაღები ინტერვიუ“, რომლის დროსაც პროგრამის დაგეგმარება ხდება პროფესიონალის მიერ, "მისაღები სახელმძღვანელოს" საშუალებით, რომელიც აფასებს პიროვნების უნარ-ჩვევებსა და შრომის ბაზარზე არსებულ სიტუაციას. ეს მოიცავს მათი დასაქმების შანსების შეფასებასა და ფაქტორებს, რომლებმაც შეიძლება ხელი შეუშალოს ან შეუწყოს ამ პროცესს. ეს შეიძლება ზოგიერთ შემთხვევაში მოიცავდეს სპეციალიზებულ სკრინინგს, მაგალითად, სამედიცინო ან / და ფსიქოლოგიური გამოკვლევა, დაკვირვებისა და საორიენტაციო მოდულებს და მოკლე ვადიან განთავსებას სამუშაო ადგილზე სამუშაოს გასაცნობად.

პროგრამის გეგმის შემუშავება. ეს მოიცავს კონკრეტული და რეალისტური სამოქმედო გეგმის შექმნას იმისათვის, რომ პიროვნებამ მოიძიოს სამუშაო დროის მოკლე შუალედში. ეს შეიძლება შეიცავდეს გარკვეულ ტრენინგებსაც. გეგმა საჭიროებს დაზუსტებას პროგრამის დაგეგმვის პროფესიონალის და პიროვნების მხრიდან, და ის რეალისტური უნდა იყოს როგორც ინდივიდუალური კომპეტენციების თვალსაზრისით, ასევე შრომის ბაზრის საჭიროებისა და მდგომარეობის კუთხით. ამის შემდეგ შეთანხმებას ხელი ეწერება ორივე მხარის მიერ. ფიზიკური პირები, რომლებიც იღებენ უმუშევრობის დახმარებას, მხოლოდ მაშინ ინარჩუნებენ მას, თუ ხელი აქვთ შეთანხმებაზე მოწერილი.

რეალიზაციის ფაზა, როდესაც პროგრამის კონსულტანტი პირს ეკონტაქტება მინიმუმ თვეში ერთხელ, რათა შეამოწმოს დასაქმებასთან დაკავშირებული მისი პროგრესი შეთანხმებული სამოქმედო გეგმის ფარგლებში, მათ შორის გამოხმაურება ვაკანსიებზე, რომლებსაც ის ავტომატური შეტყობინებით იღებს ყოველ კვირა. ზოგიერთ შემთხვევაში, გეგმა შეიძლება იყოს კორექტირებული ორივე მხარის შეთანხმების საფუძველზე. თუ სახელმწიფო დახმარების მიღები პირები არ გამოეხმაურებიან გამოცხადებულ ვაკანსიებს, მათზე შესაძლოა გავრცელდეს სანქცია.

თავი 3: კარიერული დაგეგმარების მიწოდება

კარიერული დაგეგმარების სერვისის მიწოდება საჭიროა შემუშავდეს კონკრეტული ქვეყნის ინფრასტრუქტურის, სამიზნე ჯგუფების მოთხოვნის და რესურსების გათვალისწინებით. ამ თავში განხილულია ინდივიდუალური და ჯგუფური ინტერვენციების („კონსულტაციები“ ქართულ კონტექსტში) მოდელები, ინტერვენციების წინაპირობა და ინდივიდუალური და ჯგუფური მიწოდების ფორმები.

3.1 მოკლე მიმოხილვა

კარიერული დაგეგმარების ინტერვენციები, ინდივიდუალური თუ ჯგუფური, შესაძლოა მიწოდებული იყოს სხვადასხვა მოდელის ან ჰიბრიდული მოდელის გზით. სასარგებლო იქნება თითოეულის მიმოხილვა, რათა უკეთესი შეხედულება შეგვექმნას სხვადასხვა სერვისის მიწოდებაზე.

კურიკულუმის მოდელის შემთხვევაში კარიერული დაგეგმარება მიეწოდება სავალდებულო საგნის ფორმით, როგორცაა კარიერული განათლება ან მსგავსი საგანი; ის შესაძლოა ასევე იყოს ნებისმიერი სხვა საგნის (-ების) სავალდებულო ნაწილი, არჩევითი საგანი, პროგრამული აქტივობების ან კლასგარეშე კურიკულუმის შემადგენელი აქტივობა.

ცენტრული მოდელი გულისხმობს სერვისის მიწოდებას სკოლის/უნივერსიტეტის გარეთ, კონკრეტულ ცენტრებში (მაგ. განათლების ცენტრი, უმუშევართა ცენტრი დასაქმების საჯარო სამსახურებში, კერძო პროვაიდერებთან, განათლების ან შრომის ბაზრის სისტემის გარეთ არსებულ სხვა ცენტრებში).

ვირტუალური მოდელის დროს იქმნება ვებ-გვერდები და ინტერნეტზე დაფუძნებული ინტერაქტიული მექანიზმები კარიერული დაგეგმარების სერვისის მისაწოდებლად¹⁸.

სკოლებში ეს ინტერვენციები შესაძლოა შედიოდეს კარიერული სწავლების პროგრამებში ძირითადი კურიკულუმის ფარგლებში. ასეთი პროგრამები დაინერგა რამდენიმე სასკოლო სისტემაში, განსაკუთრებით საშუალო სკოლის დაბალ კლასებში, თუმცა არის შემთხვევები, როცა ისინი ვრცელდება საშუალო სკოლის დაწყებით და ზედა კლასებშიც. ისინი შესაძლოა წარმოადგენდნენ დამოუკიდებელ კურსებს, რომლებიც ისწავლება, როგორც ცალკეული კურსი, სხვა კურსებთან ინტეგრირებული (მაგ. პირადი განვითარების, სოციალური და ჯანსაღი ცხოვრების წესის შესახებ კურსები), სასწავლო პროგრამის ყველა საგანში ჩანერგილი ან კლასგარეშე ფორმატით (ეს უკანასკნელი ერთდღიან ან უფრო ხანგრძლივ ინტენსიურ სწავლებას წარმოადგენს). შესაძლოა ეს მოიცავდეს ვიზიტებს სამუშაო ადგილებზე, სადაც მოსწავლეები ნახავენ სამუშაო პროცესს, თვალს მიადევნებენ მუშაობას „შედოუნიგის“ პრინციპით ან როგორც ასეთი პროგრამების შემადგენელი ნაწილი. როგორც წესი, ასეთი პროგრამები კარგადაა განვითარებული მაღალშემოსავლიან ქვეყნებში.

კარიერული დაგეგმარება ბევრ ქვეყანაში -მათ შორის საშუალო შემოსავლების ქვეყნებში¹⁹ წარმოადგენს სკოლის პროფორიენტაციის კონსულტანტისთვის (ან სკოლის ფსიქოლოგის ან

¹⁸ Zelloth, H (2009). In demand: Career Guidance in EU Neighboring Countries, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.

¹⁹ Sultana, R. G. and Watts, A.G. (2007). Career Guidance in the Mediterranean Region. Turin, European Training Foundation (ETF).

Sweet, R. (2007). Career Guidance in the West Balkans Region, unpublished paper. Turin, ETF.

რიგითი პედაგოგისთვის) შეთავსებით სამუშაოს თავის სხვა, უფრო მასშტაბურ მოვალეობებთან ერთად. მათი როლი ასევე არის ბავშვების სწავლის და ქცევითი პრობლემების, ასევე მათგან გამომდინარე პირადი და სოციალური პრობლემების მართვა.

საჯარო სექტორში, ძირითადად ასეთი მომსახურების მიწოდება ხდება დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ. ის ძირითადად ორიენტირებულია დასაქმების შესახებ კონსულტაციების მიწოდებაზე და უშუალოდ დასაქმების მიზნებზე, ასევე სამუშაო ადგილზე განთავსებაზე. თუმცა, ზოგიერთი ასეთი სამსახური ასევე აწვდის კარიერული დაგეგმარების მომსახურებას, რომელიც უფრო გრძელვადიან კარიერულ მიზნებზეა ორიენტირებული და უფრო მეტად არის პიროვნებაზე მორგებული. მისი შეთავაზება შესაძლებელია უმუშევარი პირებისთვის და სამუშაოს მაძიებლებისთვის; ასეთი მომსახურება მისაღებას ასევე სტუდენტებისთვის და დასაქმებული პირებისთვის ან იმ პირებისთვის, რომლებიც ფიქრობენ სამუშაო ბაზარზე მოგვიანებით დაბრუნებას. ამასთან, დასაქმების საჯარო სამსახურს შეუძლია მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს კარიერული და შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის²⁰ შეგროვებასა და გავრცელებაში.

3.2 ინდივიდუალური და ჯგუფური ინტერვენციების ფიზიკური და ადმინისტრაციული მოწყობა

შემდეგი მოკლე მონახაზი წყობასთან დაკავშირებით შესაძლოა საქართველოში ამ ეტაპზე არ იყოს რეალობა. თუმცა, ყველა ძალისხმევა და პროექტი პოლიტიკის და განხორციელების დონეზე, საქართველოში სავარაუდოდ გააუმჯობესებს არსებულ მდგომარეობას უახლოეს მომავალში.

ყველაზე იდეალური ცენტრალური დაწესებულება არის ის, სადაც მოქალაქეებს/სამუშაოს მაძიებლებსა შეუძლიათ შეიკრიბონ პირად, ერთი-ერთზე ინტერვიუსთვის დამსაქმებლებთან და ცენტრის პროფესიონალ კადრებთან. ცენტრებს უნდა ჰქონდეთ ასეთი ინტერვიუებისთვის გამოყოფილი ოთახი/ოთახები. ასევე საკმარისი უნდა იყოს სივრცე იმისთვის, რომ მოქალაქეებმა/სამუშაოს მაძიებლებმა შესძლონ კარიერასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოძიება, მათ შორის სამუშაო განაცხადების. ცხადია, რომ დროდადრო ცენტრის პერსონალს დასჭირდება დიდი სივრცე სტუდენტების/სამუშაოს მაძიებელთა/დამსაქმებელთა ღონისძიებების, სხვა სიტყვებით, ინტერვენციების განსახორციელებლად. უფრო მეტიც, ცენტრებს დასჭირდებათ კარგად ხილვადი აზრები, რომლის იდენტიფიცირება მყისიერად შეუძლია სამუშაოს მაძიებელს თუ დამსაქმებელს; ასეთი ცენტრები ღია უნდა იყოს სტუმრების მისაღებად ადრე დილიდან გვიან საღამომდე სამუშაო დღეებში.

3.2.1 მარკეტინგი და რეკლამირება

ბროშურები: თავად ცენტრი და ნებისმიერი ახალი აქტივობა თავის სამიზნე ჯგუფზე უნდა იყოს გათვლილი.

Watts, A. G. and Fretwell, D. (2004). Public Policies for Career Development. Washington DC, World Bank.

²⁰ Sultana, R. G. and Watts, A.G. (2006). Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges. Brussels, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission.

Borbély-Pecze, T. and Watts, A. G. (2011). European Public Employment Services and Lifelong Guidance: Analytical Paper. PES to PES Dialogue. Brussels, EU Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

უნდა შეიქმნას მარკეტინგის შესაფერისი ბროშურები. ერთი ბროშურა სასურველია გამიზნული იყოს დამსაქმებელი ორგანიზაციებისთვის. მეორე, ერთი ან ორგვერდიანი ბროშურა შესაძლოა მოქალაქეებისთვის შეიქმნას. ვებ-გვერდი ყოველთვის არის ძირითადი საკომუნიკაციო მექანიზმი მოქალაქეების/სამუშაოს მაძიებლებისთვის, ამიტომ ბროშურა დამსაქმებელს და სამუშაოს მაძიებელს უნდა ამისამართებს ვებ-გვერდზე მეტი ინფორმაციისთვის. საქართველოში არსებობს სხვადასხვა სამინისტროს რამდენიმე ვებ-გვერდი, რომლებიც შესაძლოა დაიხვეწოს, განახლდეს და სრულად დაიტვირთოს ინფორმაციის, კომუნიკაციის და ტექნოლოგიების (ICT მექანიზმები) მექანიზმებით კარიერული დაგეგმარების სერვისის მისაწოდებლად.

3.2.2 კარიერული დაგეგმარების პერსონალის კვალიფიკაცია

ხარისხის უზრუნველყოფის მნიშვნელოვანი ელემენტია პერსონალის კომპეტენციები. კარიერული დაგეგმარების პერსონალის კომპეტენციების განვითარებას კრიტიკული როლი ენიჭება ხარისხიანი სერვისის მიწოდებისთვის. **პროფესიული ორიენტაციის და კარიერული დაგეგმარების ხარისხის ეროვნული სტანდარტები საქართველოსთვის სამუშაო ვერსია** აღწერს პერსონალის შემდეგ ფუნქციებსა და კვალიფიკაციას:

კარიერული კონსულტანტის ფუნქციები და კომპეტენციები:

- ✓ ინფორმაციის მოპოვება მომხმარებელის პროფესიული ცოდნის, უნარებისა და სამუშაო გამოცდილების, პიროვნული მახასიათებლების, ზოგადი და სოციალური უნარების, ასევე კარიერული გეგმების შესახებ;
- ✓ მომხმარებელის პროფილის შექმნა სასურველი პროფესიული განვითარების პერსპექტივის გათვალისწინებით;
- ✓ საჭიროების შესაბამისად, ეხმარება მომხმარებლებს პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების იდენტიფიცირებაში
- ✓ კარიერული გეგმის განხორციელების გზებისა და საშუალებების იდენტიფიცირება
- ✓ მომხმარებელის ინფორმირება პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებისა და იმ აუცილებელი ნაბიჯების შესახებ რაც საჭიროა დასახული მიზნის მისაღწევად
- ✓ კარიერული გეგმის განხორციელებაში მხარდაჭერა
- ✓ კარიერული გეგმის განხორციელების მონიტორინგი და შეფასება.

ზემოთ მითითებული ფუნქციების შესასრულებლად, კონსულტანტი უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

- ფლობდეს კონსულტირების ტექნიკას;
- კარგად იცნობდეს კარიერის დაგეგმვის თეორიულ და პრაქტიკულ ასპექტებს;
- შეეძლოს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემასთან მუშაობა (შესაბამისი კომპიუტერული უნარები);
- იცოდეს ფსიქოლოგიური შეფასების საშუალებები და მათი გამოყენების მეთოდიკა;
- ფლობდეს ინფორმაციას შრომის ბაზრის მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნების შესახებ

- იცნობდეს პროფესიათა სფეროს და იმ მოთხოვნებს, რომლებსაც კონკრეტული პროფესია აყენებს მომუშავეს მიმართ (პროფესიათა აღწერები და პროფესიული სტანდარტები);
- შეემდოს სხვადასხვა პროფესიისათვის საჭირო მოთხოვნებისა და პირობების შესახებ ინფორმაციის სწრაფი მიწოდება მომხმარებელისათვის (აღნიშნული ინფორმაცია მოწოდებულია შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის, პროფესიათა აღწერებისა და პროფესიული სტანდარტების საფუძველზე)
- ფლობდეს ინფორმაციას პროფესიული განათლების სისტემის, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და მათ მიერ შემოთავაზებული პროგრამების შესახებ;
- ფლობდეს ბაზისურ ინფორმაციას შრომის კანონმდებლობისა და შრომითი ურთიერთობების შესახებ
- ფლობდეს ადამიანებთან ურთიერთობების საფუძვლებსა და ტექნიკას.²¹

კვლევამ, რომელიც ჩაატარა პროფესიული გადამზადების განვითარების ევროპულმა ცენტრმა, (CEDEFOP, 2009)²² შეიმუშავა კომპეტენციების ჩარჩო კარიერული დაგეგმარების პრაქტიკოსებისთვის. ეს ჩარჩო ეფუძნება სამი ტიპის კომპეტენციას: ფუნდამენტი, ინდივიდუალური-ინტერაქცია და დამატებითი კომპეტენციები. გთხოვთ, იხილოთ ჩანართი 1 ამ კომპეტენციების აღწერებისთვის.

ჩანართი 1: კომპეტენციების აღწერა

პრაქტიკოსის უნარები და ღირებულებები	1	ფუნდამენტალური კომპეტენციები
	1.1	ეთიკური პრაქტიკა
	1.2	კლიენტის მრავალფეროვანი საჭიროების აღიარება და მასზე რეაგირება
	1.3	თეორიის და კვლევის ინტეგრირება პრაქტიკაში
	1.4	საკუთარი შესაძლებლობების განვითარება და ნებისმიერი დაშვების გაგების უნარი
	1.5	კომუნიკაციის და ფასილიტაციის უნარი
	1.6	საინფორმაციო და კომპიუტერული ტექნოლოგიები
	2	კლიენტთან ინტერაქციის უნარები

²¹ პროფესიული ორიენტაციის და კარიერული დაგეგმარების ხარისხის ეროვნული სტანდარტები (სამუშაო ვერსია). თბილისი, 2015.

²² Professionalising Career Guidance: Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe. CEDEFOP, 2009.

კლიენტებთან მუშაობა	2.1	კარიერული განვითარების აქტივობების ჩატარება
	2.2	ინფორმაციაზე წვდომის შესაძლებლობის მიცემა
	2.3	კლიენტის შეფასება და მისთვის შესაძლებლობის მიცემა შეფასდეს საკუთარი თავი
	2.4	კარიერული სწავლის პროგრამების შემუშავება და მიწოდება
	2.5	რეგულარის უზრუნველყოფა და ადვოკატირება
	2.6	სწავლასა და დასაქმებაში გადასვლის პროცესის ფასილიტაცია
სისტემები და ქსელები	3	დამხმარე კომპეტენციები
	3.1	საგანმანათლებლო და კარიერული შესაძლებლობის შესახებ ინფორმაციული სერვისების მართვა
	3.2	ქსელებში ოპერირება და პარტნიორობების შექმნა
	3.3	საკუთარი ქეისების მართვა და მომხმარებლის მონაცემების წარმოება/შენახვა
	3.4	კარიერული განვითარების სტრატეგიის შემუშავება
	3.5	დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობა
	3.6	კვლევასა და შეფასებაში ჩართვა
	3.7	საკუთარი ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესება

საგანმანათლებლო და პროფესიული დაგეგმარების საერთაშორისო ასოციაციამ (IAEVG) შეიმუშავა საერთაშორისო კომპეტენციები და დიპლომირების სისტემა დაგეგმარების პრაქტიკოსებისთვის (Repetto, 2008)²³ და აღიარა ის, როგორც გლობალური „სტანდარტი“.

საქართველო ამჟამად საკუთარი კადრებისა და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესების პროცესშია. საწყისი და მიმდინარე გადამზადების პროგრამების საფუძველზე შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ საქართველოს კონტექსტში ეს ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი განვითარებადი სფეროა. **დანართი 2-ში მოცემული პრაქტიკული მაგალითი** შესაძლოა აღნიშნულის მაგალითად მივიჩნიოთ.

²³ Repetto, E. (2008). International competencies for educational and vocational guidance practitioners: and IAEVG trans-national study. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8(3),135-195.

3.3 ინდივიდუალური და ჯგუფური ინტერვენციები (კონსულტაციები)

კარიერულმა დაგეგმარებამ უნდა შესძლოს ინდივიდის უზიძგოს კარიერის მართვისკენ და არა მხოლოდ მიაწოდოს ერთჯერადი ტესტირება და რჩევები. ეს ასევე გულისხმობს კარიერის „მოსინჯვას“, სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების და მსგავს შესაძლებლობებს.

ეს ინტერვენციები შესაძლოა განხორციელდეს **ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად და იყოს როგორც პირისპირ ფორმატში, ასევე დისტანციურად** (მათ შორის დახმარების ცხელი ხაზი და ინტერნეტზე დაფუძნებული მომსახურებები) მიწოდებული. ისინი მოიცავს კარიერული ინფორმაციის მიწოდებას (ბეჭდური, ICT-ის საფუძველზე და სხვა ფორმებით) და თვით-შეფასების მექანიზმებს, საკონსულტაციო ინტერვიუებს, კარიერული სწავლების პროგრამებს (რათა დაემხროს მოქალაქეს განვითაროს თვითშეფასება, შესაძლებლობების შეფასება და სხვა კარიერული მართვის უნარები), მოსინჯვის პროგრამები (არჩევანის გაკეთებამდე მოსინჯვა), სამუშაოს საძიებო პროგრამები და სწავლიდან შრომის ბაზარზე გადასვლის მომსახურებები²⁴.

კარიერის დაგეგმარების სერვისში საკვანძო როლი ენიჭება საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებს (ICT). მათ აქვთ მომსახურების ხელმისაწვდომობის და მიწოდებული მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესების დიდი პოტენციალი. ამასთანავე, სოციალური მედია და მომხმარებლის მიერ გენერირებული ინფორმაცია, იძლევა ახალ შესაძლებლობებს, მათ შორის „ინტერაქციულობის“ შესაძლებლობას „კარიერულ ინფორმაციასთან“ დაკავშირებით (უკვე დასაქმებული ადამიანები ან კურსები, რომლის გავლაც სურს პიროვნებას)²⁵.

ტექნიკა ასევე სულ უფრო მეტად გამოიყენება იმისთვის, რომ პირს საშუალება ჰქონდეს კარიერის პროფესიონალებთან ტელეფონით ან ინტერნეტ სივრცით დასაკავშირებლად. ჩანართი 2-ში მოცემულია განსაკუთრებით ნოვატორული და მნიშვნელოვანი ინიციატივა ამ კუთხით.

ჩანართი 2: კარიერული კონსულტაციის დახმარების ხაზი სამხრეთ აფრიკაში

სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკაში ამჟამად კარიერული კონსულტაციის დახმარების ხაზი, რომელიც მოიცავს მრავალ-არხიან კარიერული განვითარების მომსახურებას, რომელიც ხელმისაწვდომია სხვადასხვა საშუალებებით (მათ შორის, ტელეფონი, ტექსტური შეტყობინებები, ელ. ფოსტა, Twitter და Facebook), რომელიც თავის მხრივ დაკავშირებულია კარიერული ინფორმაციის და კარიერული რესურსების ვებ გვერდთან, მედიის საქმიანობასთან (როგორცაა რადიოს ეროვნული კამპანია), და აკავშირებს კარიერის განვითარების მომსახურების მიმწოდებელ ინსტიტუტებთან, როგორცაა საზოგადოებრივი კოლეჯები.

დახმარების ხაზი განიხილება, როგორც ძირითადი ელემენტი ახალ, ყოვლისმომცველ კარიერული დაგეგმარების სისტემაში სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკაში. მის განვითარებას ხელმძღვანელობს სამხრეთ აფრიკის საკვალიფიკაციო ორგანო, როგორც მოსწავლის გააქტიურების საშუალება.

დახმარების ხაზი ეფუძნება დახმარების ხაზების მსგავს გამოცდილებას ახალ ზელანდიასა და გაერთიანებული სამეფოში, მაგრამ მისი მუშაობა გამდიდრებულია იმ ტრადიციებზე დაყრდნობით, რომლებიც შექმნეს არასამთავრობო ორგანიზაციებმა სათემო კარიერის ცენტრების საშუალებით აპარტეიდის რეჟიმის პერიოდში. მისი ერთ-ერთი გამორჩეული თავისებურებაა ის, რომ შესაძლებელია მობილური ტელეფონით სოფლებთან და არასახარბიელო პირობებში მყოფ თემებთან დაკავშირება.

წყაროები: Flederman (2011), Keevy et al. (2012).

²⁴ OECD, Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, Paris, 2004.

OECD and European Commission, Career Guidance: A handbook for Policy Makers, Paris, 2004.

²⁵ World Bank (2006). World Development Report 2007: Development and the Next Generation. Washington DC, World Bank.

საქართველოში რამდენიმე ვებ-გვერდი. ერთ-ერთი არის სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს ვებ-გვერდი **www.myprofession.ge**. ის შექმნილია, რათა მიაწოდოს ადამიანებს ინფორმაცია კარიერულ დაგეგმარებაზე, კარიერის განვითარებასა და პროფესიულ არჩევანზე. ამავე პროგრამის ფარგლებში განვითარდა პირველი ქართული სახელმძღვანელო აპლიკანტებისთვის „აირჩიე პროფესია“, რომელიც ე.წ. „საგზაო რუკაა“ კარიერის დაგეგმარებისთვის და უფრო მეტია პროფესიული არჩევანის კუთხით. ამ გვერდზე ორი კითხვარია ქართულ ენაზე, რომლებიც ადაპტირებულია თვითშეფასებისთვის, რაც მომხმარებელს ეხმარება თვითგამოცდებებში.

ვებ გვერდი ასევე მოიცავს საკითხავ და სარეკომენდაციო მასალებს კარიერის დაგეგმარებაზე და კარიერულ განვითარებაზე, მათ შორის პროფესიების მოკლე აღწერა, რაც დაინტერესებულებს დაეხმარება მიიღონ ინფორმაცია მათთვის საინტერესო პროფესიებზე, ასევე ის დაეხმარება მათ ინფორმირებული პროფესიული გადაწყვეტილების მიღებაში. ამავე მიზნით შეიქმნა ვიდეოები 40 ყველაზე პრიორიტეტული პროფესიის შესახებ, სადაც კონკრეტულ სფეროში წარმატებული ადამიანი საუბრობს მისი პროფესიის მნიშვნელოვან თავისებურებებზე.

მეორე ვებ-გვერდია **worknet.gov.ge**, რომელიც შექმნილია და იმართება სოციალური სერვისების მომსახურების სააგენტოს მიერ. ეს არის მონაცემთა ბაზა, სადაც სამუშაოს მაძიებელს შეუძლია დარეგისტრირდეს სურვილის შემთხვევაში. დამატებითი მოდული დამსაქმებლებისთვის (ვაკანსიების რეგისტრაცია) ამ ეტაპზე არ ფუნქციონირებს. კარიერული დაგეგმარების კადრებმა და სხვა დაკავშირებულმა კადრებმა მაქსიმალურად უნდა გამოიყენონ არსებული ვებ-გვერდები.

ამასთან, არსებობს **დიფერენციალური მომსახურების მიწოდების** საჭიროება. ამასთან დაკავშირებით, მომსახურება ორგანიზებულია შემდეგნაირად:

- შეფასებული პირები, დასაქმების მზაობის მაღალი დონით, გადამისამართდებიან თვით-დახმარების სერვისებზე, ძირითადად რესურს ცენტრებში და ვებ-საიტებზე, სადაც არიან მობილიზებული გარკვეული კადრები, რომლებიც ეხმარებიან მათ რესურსების გამოყენებაში. თუმცა, აქ ძირითადად ფოკუსი თვით-მომსახურებაზეა.
- შეფასებული პირები, დასაქმების მზაობის საშუალო დონით, გადამისამართდებიან არსებული სერვისების მენიუზე, რომელთაგან ზოგიერთი მიეწოდებათ ჯგუფურ გარემოში. ხშირია „უნარების კლინიკის“ მიწოდება, რომელიც იძლევა სამუშაოს ძებნის და შრომითი ცხოვრების მართვის უნარებს. ამასთან, დანერგილია პიროვნული სატელეფონო კონსულტაციები ზოგიერთ ქვეყანაში, როგორც სერვისის მიწოდების შუალედური დონე.
- შეფასებული პირები, დასაქმების მზაობის დაბალი დონით, გადამისამართდებიან კარიერული მართვის უფრო ინტენსიურ მომსახურებაზე.

კარიერული დაგეგმარების პერსონალმა უნდა მოახდინოს მომსახურებების დიფერენცირება პიროვნების მზაობიდან გამომდინარე.

3.3.1 ინდივიდუალური ინტერვენციები

დახმარება ძირითადად ხორციელდება დიალოგის საშუალებით პიროვნებასა და დამხმარეს შორის. დიალოგის ხარისხი დამოკიდებულია დამხმარის ქცევაზე და აქტიური მოსმენის

უნარზე. თქვენი პოზა, ჟესტები, სახის გამომეტყველება და ხმა აგზავნის არავერბალურ შეტყობინებებს პიროვნებასთან. როდესაც პირს უსმენთ, თქვენ უნდა მოისმინოთ:

- მათი გამოცდილება: მათი აზრით, რა ხდება მათ თავს;
- მათი ქცევა: რას აკეთებენ ან რას ვერ აკეთებენ;
- მათი აფექტი, გრძნობები და ემოციები, რომლებსაც იწვევს მათში ეს გამოცდილება და ქცევა;
- დიალოგის კონტექსტი და პირის ყოველდღიური ცხოვრება

ამასთან, **ემპათიის ჩვენება** მსმენელს უგზავნის სიგნალს, რომ თქვენ მისი გესმით. ემპათია, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ეს არის მეორე პირის გამოცდილების, ქცევის და გრძნობების თქვენეული გაგების მისთვისვე კომუნიკაცია. ეს ის უნარია, რომელიც თქვენ დაგჭირდებათ პიროვნებისათვის დახმარების გაწევაზე ორიენტირებული ურთიერთობის დროს²⁶.

ინდივიდუალური ინტერვენცია შესაძლოა დაჯგუფდეს სამ თემატურ ჯგუფად, როგორც ეს ქვემოთაა წარმოდგენილი:

- **შეიცანით საკუთარი თავი (თვითშემეცნება)**
საკუთარი, საზოგადო და ცხოვრებისეული უნარები (სწავლის უნარი, კომპეტენციები, ნიჭი, შესაძლებლობა), ქოუჩინგი, პიროვნული ღირებულებები, ინტერესები და მოტივაცია
- **აღმოაჩინეთ სამუშაო ბაზარი (შესაძლებლობების შემეცნება)**
სამუშაო ბაზარი, უნარები, გამოცდილება და ცოდნა, რომელიც საჭიროა სხვადასხვა პროფესიისათვის. მოთხოვნადი და არამოთხოვნადი პროფესიები, სამუშაო ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მისაკვლევად მარტივი ნაბიჯები
- **როგორ განავითარო შენი კარიერა (გადაწყვეტილების მიღება)**
კარიერის დიზაინის უნარები, სამუშაოზე მოწყობა, სწავლიდან შრომის ბაზარზე შესვლა

²⁶ Egan, G (1998). Exercises in Helping Skills. Boston: Brooks/Cole Publishing Company

კარიერული დაგეგმარების პროცესი შემდეგი თემატური ჯგუფების განვითარებისთვის შესაძლებელია შეჯამდეს ისე, როგორც ეს ქვემოთაა ნაჩვენები:

კარიერული დაგეგმარების პროცესი²⁷

სად ვარ ახლა? კარიერული დაგეგმარების პერსონალი შეაფასებს არსებულ სიტუაციას და შეისწავლის პიროვნების: • გამოცდილებას • უნარებსა და ინტერესს • კვალიფიკაციას • დამსაქმებლის მიმართ არსებულ მოლოდინებს • ღირებულებებსა და დამოკიდებულებებს, • ბარიერებსა და შეზღუდვის ფაქტორებს	თვითშემეცნება კარიერის დაგეგმარების ინტერვიუები თვითშემეცნებისთვის ჯგუფური აქტივობები ტექნიკის განვითარების მიზნით
სად მინდა ვიყო? რას მინდა რომ მივაღწიო? კარიერული დაგეგმარების პერსონალი შეაფასებს პიროვნების არსებულ ცოდნას, მათ შრომით გამოცდილებას და დაეხმარება მათ განვითარონ უნარები, შესაბამისი ხარვეზების აღმოსაფხვრელად. კერძოდ, ისინი განიხილავენ პიროვნების: • სამუშაო გამოცდილებას • შრომის ბაზრის შესახებ ცოდნას • დასაქმების შესაძლებლობებს • გადამზადების შესაძლებლობებს • სწავლის შესაძლებლობებს: • მოკლე/გრძელვადიანი გადამზადების კურსები • შემდგომი/უმაღლესი განათლება	შესაძლებლობების შემეცნება კარიერის დაგეგმარების ინტერვიუები, იმისთვის, რომ გადამოწმდეს თვითშემეცნების სისწორე ჯგუფური სამუშაო აქტივობები შესაძლებლობების იდენტიფიცირებისთვის
გადაწყვეტილების მიღება კარიერული დაგეგმარების პერსონალი იმუშავებს პიროვნებასთან და დაეხმარება მას რეალისტური გადაწყვეტილების მიღებაში, რაც გამოიხატება შემდეგში: • თვითშეფასების შესაბამისობა არსებულ შესაძლებლობასთან • სამოქმედო გეგმის შედგენა • ინფორმაციის შეფასება • ბარიერების გადალახვა	გადაწყვეტილების მიღება კარიერის დაგეგმარების ინტერვიუები გადაწყვეტილების რეალისტურობის დასადგენად ჯგუფური აქტივობები გადაწყვეტილების მიღების ტექნიკის განსავითარებლად
როგორ უნდა მოვხვედე იქ? კარიერული დაგეგმარების პერსონალი ასრულებს პროცესს იმით, რომ ეხმარება პირს მიზნის მისაღწევად საჭირო სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში. კერძოდ, ისინი ეხმარებიან პიროვნებას უკეთ გაერკვნენ:	მოქმედება! სწავლიდან შრომის ბაზარზე გადასვლის დაგეგმარება

²⁷ Stevenson, L. Career Guidance Background Material, Tbilisi, September, 2015

• შრომის ბაზარსა და სამუშაო ადგილზე აპლიკაციის პროცედურებში • შრომის შესაძლებლობებსა და გადამზადების პროგრამებში: შეღწევის შესაძლო გეგმის დასახვა • როგორ შეივსოს CV და სააპლიკაციო ფორმები • სამოქმედო გეგმის დასრულება მიღწევადი მიზნების დასახვით და მათზე მუშაობით.	კარიერის დაგეგმარების ინტერვიუ სამოქმედო გეგმის შესაბამისობის გადასამოწმებლად და დასასრულებლად ჯგუფური აქტივობები სამოქმედო გეგმის განსახორციელებლად
--	--

ნაბიჯი 1: თვითშემეცნება (სად ვარ ახლა?)

პირველი ნაბიჯი პიროვნებისთვის არის საკუთარი თავის გაუმჯობესებული თვითშემეცნება, უნარი შექმნას და შეინარჩუნოს დადებითი თვითშეფასება, პოზიტიურად და ეფექტურად იურთიერთოს სხვებთან და შეიცვალოს და გაიზარდოს მთელი ცხოვრების მანძილზე. როგორც კარიერული დაგეგმარების პერსონალი, ჩვენი პირველი მხარდაჭერა პიროვნებისთვის არის ის, რომ დავეხმაროთ პიროვნებას ამ პროცესში.

ამ ეტაპზე პირების მხარდაჭერისთვის შესაძლებელია შემდეგი ინსტრუმენტების გამოყენება: თვითშეფასების ინსტრუმენტები, კონსულტირება, ინტერვიუები, კარიერული განათლების პროგრამა (რათა დაეხმაროს პირებს განავითარონ თავიანთი თვითშემეცნების, შესაძლებლობის შემეცნების და კარიერის მართვის სხვა უნარები), საცდელი პროგრამები (სხვადასხვა შესაძლებლობის მოსასინჯად, სანამ გადაწყვეტილების მიღება მოხდება). გადახედეთ დანართი 2-ში მოცემულ პრაქტიკულ მაგალითებს **(1,2,4,6 და 7)** სხვადასხვა ქვეყანაში არსებული პრაქტიკისთვის. ბეჭდური ან ინტერნეტში განთავსებული თვითშეფასების ინსტრუმენტები სხვადასხვა ასაკისთვის ხელს უწყობს ამ პროცესს. საქართველოში აღნიშნული მექანიზმები ამჟამად მუშავდება/ინერგება.

მაგალითისთვის, სამოქმედო გეგმა დაეხმარება პირს გასაკეთებელი საქმის ვიზუალიზებაში და ის მუდმივად იქნება საქმის კურსში საკუთარი მიღწევების შესახებ. სრული ეფექტურობისთვის, ეს უნდა იყოს მოქნილი დოკუმენტი, რომელიც რეგულარულად გადაიხედება, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მისი სიზუსტე, შესაბამისობა და რეალისტურობა. გთხოვთ დეტალები აქტივობა 1-ისთვის იხილეთ დანართი 3-ში.

ნაბიჯი 2: შესაძლებლობების მოკვლევა (სად მინდა ვიყო?)

სკოლები / ცენტრები ეხმარება სტუდენტებს / პირებს ჩაერთონ უწყვეტი სწავლის პროცესში, რათა მათ შეძლონ თავიანთი ცხოვრების და სამუშაო მიზნების მიღწევა, მოიძიონ ინფორმაცია და გამოიყენონ იგი ეფექტურად, გაარკვიონ ურთიერთმიმართება სამუშაოს, საზოგადოებისა და ეკონომიკას შორის.

ამ ეტაპზე უმნიშვნელოვანესია შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაცია. ის მოიცავს:

- ინფორმაციას შრომის ბაზრის შესახებ, რომელზედაც დამსაქმებელსაც და უმუშევარსაც აქვს წვდომის მარტივი შესაძლებლობა. პირებს, რომლებიც ეძებენ სამუშაოს, შეუძლიათ მოიძიონ ინფორმაცია არსებულ ვაკანსიებზე და სამუშაოს მოთხოვნებზე. დამსაქმებელს შესაძლოა ჰქონდეს წვდომა იმ პირების ინფორმაციაზე და უნარებზე, რომლებიც ეძებენ სამსახურს.

- **ზოგადი ინფორმაცია სხვადასხვა პროფესიის შესახებ**, უნარები, გადამზადება, სწავლის საფასური და პროგნოზები
- **ინფორმაცია პროფესიულ განათლებასა და გადამზადებაზე**, ინფორმაცია პროფესიული განათლების სკოლებზე, კომპანიებზე, რომლებსაც აქვთ თავისუფალი სამუშაო ადგილები
- **ინფორმაცია საკვალიფიკაციო პროგრამების შესახებ**, საკვალიფიკაციო პროგრამები, რომლებიც შესაფერისია სხვადასხვა პროფესიისთვის.

მნიშვნელოვანია ისიც, რომ სკოლებში უზრუნველყოფილი იყოს ინფორმაცია კარიერის და სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის შესახებ, რათა სტუდენტებმა შეიძლონ მოკვლევის უდიდესი ნაწილი თავადვე განახორციელონ. ეს არის სტუდენტების მოტივირების ერთ-ერთი საშუალება, რომ მათ აიღონ პასუხისმგებლობა საკუთარი კარიერის დაგეგმვის თაობაზე. სკოლებმა შესაძლოა უზრუნველყონ შემდეგი ინფორმაცია:

- კარიერის შესახებ ინფორმაციის მოძიება
- სამუშაოზე ან გადამზადების კურსზე განაცხადის გაკეთება
- უმაღლესში ჩაბარება
- აკადემიური წლის აღება – მოხალისეობრივი სამუშაო, საზღვარგარეთ მუშაობა/მოგზაურობა, აქტივობების პროექტები
- მეწარმეობა

საქართველო ამჟამად წერგავს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემას (LMIS), რაც ხელს შეუწყობს კარიერის დაგეგმვის აღნიშნული ნაბიჯის განხორციელებას. პრაქტიკული მაგალითები 3,5,13,14,15,17,18,19 და 20 ამ ნაბიჯის მაგალითებს.

ნაბიჯი 3: გადაწყვეტილები მიღება და მოქმედება (გადაწყვეტილების მიღება/როგორ უნდა მოვხვდე იქ?)

სკოლები/ცენტრები ეხმარებიან სტუდენტებს/პირებს:

- მიიღონ ცხოვრების და კარიერის გაღრმავებაზე მიმართული გადაწყვეტილებები
- შეიმუშავონ და განიხილონ სწავლისა და კარიერული გეგმები (მაგალითები მოცემულია დანართში 3 აქტივობა 2-ის ასახით)
- იმოქმედონ შესაბამისად და მართონ საკუთარი კარიერა

3.3.2 ჯგუფური ინტერვენციები

ჯგუფური ინტერვენციები შეიძლება პირთა მოთხოვნის შესაბამისად განსხვავებული მიზნებით იყოს გამოყენებული, რომ ხელი შეუწყოს **თვითშემეცნებას, შესაძლებლობის გაცნობიერებას, და გადაწყვეტილების მიღებასა და მოქმედებას**. ჯგუფური შეხვედრა ყოველთვის ბევრად უფრო პროდუქტიული და მაღალეფექტურია პერსონალის დაკომპლექტების თვალსაზრისით. ქვემოთ გთავაზობთ რამდენიმე ჯგუფური შეხვედრის ვარიანტს:

სემინარები: მცირე ზომის სემინარები 10-30 სტუდენტზე/ სამუშაოს მაძიებელზე წარმოადგენს იდეალურ სასწავლო ჯგუფს. პატარა ჯგუფური სემინარები შეიძლება ჩატარდეს CV-სა და სამოტივაციო წერილის შექმნის მიზნით ისე, რომ სტუდენტმა / სამუშაოს მაძიებელმა შესძლოს მათი განხილვა პერსონალთან და დანარჩენ სტუდენტებთან / სამუშაოს მაძიებლებთან ერთად. ინტერაქცია კითხვებით და პასუხებით არის სწავლების ერთ-ერთი

საუკეთესო მეთოდი. ეფექტური CV აუცილებელია სტუდენტის / სამუშაოს მაძიებლის წარმატებისთვის ისეთ ღონისძიებებში, როგორიცაა დასაქმების ფორუმები და გასაუბრებები. სემინარების თემა ასევე შეიძლება იყოს "ინტერვიუს ტექნიკა". ინტერვიუ ძალიან მნიშვნელოვანი ღონისძიებაა. ეს არ უნდა დარჩეს მხოლოდ გამოცდილებად. სტუდენტები / სამუშაოს მაძიებლები უნდა მოემზადონ გასაუბრებისთვის, როგორ ხდება მათი ორგანიზება, რა უნდა ითქვას ინტერვიუს დროს, როგორ უნდა მოვილაპარაკოთ და მივყვეთ გასაუბრების შედეგებს.

დასაქმების ფორუმი: წელიწადის კონკრეტულ თვეში უნდა მოხდეს ორგანიზებული დასაქმების ფორუმის შეთავაზება სტუდენტების/სამუშაოს მაძიებლებისა და დამსაქმებლებისთვის. ეს ხელს შეუწყობს სტუდენტების / სამუშაოს მაძიებელთა ქცევის დახვეწას, რადგან მათ უწევთ ურთიერთობა დამსაქმებლებთან. დასაქმების ფორუმის მოწყობა აუცილებელია, რათა უზრუნველყოს მინიმუმ ერთჯერადი დროის გამოყოფა წელიწადში ყველა სტუდენტის / სამუშაოს მაძიებელთათვის. მიუხედავად იმისა, როდის ჩატარდება ღონისძიება, მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლები გაეცნობიან უნივერსიტეტის აკადემიურ პროგრამებს და კურსდამთავრებულებს. ზოგიერთი ტიპის ღონისძიება, რომელიც ერთმანეთს შეახვედრებს პოტენციურ დამსაქმებლებსა და სტუდენტებს / სამუშაოს მაძიებლებს შესაძლებლობების ფარგლებში უნდა ჩატარდეს ყოველთვიურად.

როდესაც თქვენ ორგანიზებას უკეთებთ დასაქმების ფორუმს, პირველი ნაბიჯი არის თარიღის შერჩევა და მოსაწვევის გაგზავნა დამსაქმებელთა დიდ რაოდენობასთან. მოწვევას უნდა მოჰყვეს საჯარო თუ კერძო, დამსაქმებლების ყურადღებით გათვლილი მიზნობრივი შერჩევა, რომელთა დასწრება მნიშვნელოვანია. საჯაროობა ყოველთვის ეხმარება ნებისმიერ დასაქმების ფორუმს. ღონისძიება, როგორც წესი, გრძელდება 6 ½ საათს. არსებობს ასევე სპეციალიზებული დასაქმების ფორუმები: დასაქმების ფორუმი ყოველთვის არ არის ღია ღონისძიება, რომელსაც შეიძლება დაესწროს ნებისმიერი სტუდენტი / სამუშაოს მაძიებელი პოტენციურ დამსაქმებელთან შეხვედრის მიზნით. მაგალითად, მცირემასშტაბიანი დასაქმების ფორუმი შეიძლება შემოიფარგლოს კონკრეტული სტუდენტებით / სამუშაოს მაძიებლებით გარკვეული აკადემიური პროგრამებიდან / პროფესიებიდან.

გადამოწმება ცენტის პერსონალის მიერ: გადასამოწმებელი კორესპონდენცია და პირადი ვიზიტების შეფასება უნდა განხორციელდეს დასაქმების ფორუმის ყველა მონაწილე დამსაქმებელთან, ღონისძიებიდან ერთი თვის შემდეგ. აღნიშნულის მიზანია დამსაქმებლის ვიზიტის უზრუნველყოფა მომავალი წლის აქტივობაზე.

დასაქმების კლუბები: დასაქმების კლუბები წარმოადგენს ჯგუფურ ტექნიკას, რომელიც გამოიყენება ბევრ ქვეყანაში. დასაქმების კლუბები მოიცავს სხვადასხვა ჯგუფურ საქმიანობას (რომელიც მოიცავს თავდაჯერებულობის აღდგენას, სამუშაოს ძიების უნარებს (CV-ის/ბიოგრაფიების წერა, თვითპრეზენტაციის უნარ-ჩვევები, ინტერვიუს ტექნიკა) და ყურადღება ეთმობა ინდივიდუალურ საჭიროებებს. ჯგუფის წევრები ასევე ეხმარებიან ერთმანეთს, ინაწილებენ სამუშაო როლებს შესაფერისობის მიხედვით. როდესაც ჯგუფები კარგად მუშაობენ, თითოეული მონაწილე (და არა მხოლოდ ჯგუფის ლიდერი და მენტორი) არის რესურსი ჯგუფის დანარჩენი წევრებისთვის და ისინი ასევე ხელს უწყობენ სოციალური იზოლაციის შეგრძნების დარღვევას, რაც შეიძლება უმუშევარ ადამიანს გააჩნდეს.

დასაქმების სექტორის მაგალითზე რომ ვთქვათ, დასაქმების სერვისის მისაღებად სტუდენტებს / სამუშაოს მაძიებლებს შეასწავლოს როგორ უნდა მოემზადონ დასაქმებისთვის ისეთი ტექნიკები გამოყენებით, როგორიცაა CV-ის მომზადება, სამოტივაციო წერილის დიზაინი, ქსელური მუშაობა, ვაკანსიების მოძიება, ინტერვიუს ტექნიკა, კარიერული სტრატეგია და ა.შ. ეს არის ურთიერთობის ინიცირება პოტენციურ დამსაქმებლებთან რეგიონის ფარგლებში, რათა ხელი შეუწყოს დაწესებულებებს და მოთხოვნასთან დაკავშირებულ სამუშაო ადგილებს. ეს გულისხმობს ისეთი ინსტრუმენტების გამოყენებას, როგორიცაა სასწავლო კურსები, ვებ-გვერდი, ბიულეტენის დაფები, მედია და ყოველდღიური კომუნიკაცია სტუდენტებთან / სამუშაოს მაძიებლებთან და დამსაქმებლებთან. ეროვნული ხარისხის სტანდარტების პროექტი მიუთითებს მსგავს ლოგიკაზე, მიზანსა და ამოცანებზე.

შესაძლებლობების გაცნობიერებაზე მიმართული აქტივობები²⁸

კარიერული შესაძლებლობების კვლევა შესაძლებელია განხორციელდეს ჯგუფში და ცალკეულ პირებს შეიძლება დაევალოთ მოძიონ:

პროფესიები – მცირე ჯგუფებში ადამიანებს შეუძლიათ მოძიონ დასაქმების სხვადასხვა შესაძლებლობები, რაც მათ შემოგარენშია ხელმისაწვდომი. მათ შესაძლოა ჩაატარონ გამოკითხვა, რათა მოძიონ ინფორმაცია თანატოლთა, მშობელთა და მეგობრების მიერ შესრულებულ სამუშაოებზე.

მრეწველობა – ფაქტები ადგილობრივი მრეწველობის შესახებ შესაძლოა მოძიებულ იქნას იტერნეტის ან ადგილობრივი გაზეთის საშუალებით.

შრომითი სამყაროს მომავალი – ჯგუფებს შეუძლიათ განსაზღვრონ სამომავლო ტენდენციები შრომის ბაზარზე, შეუძლიათ დაუკავშირდნენ დასაქმების ცენტრებს, სავაჭრო პალატას ან ადგილობრივ ბიზნეს ორგანიზაციებს, რომლებიც მიაწვდიან მათ მოსაზრებებს სამომავლო ტენდენციებთან დაკავშირებით, თუ რა მიმართულებით გაქრება სამუშაო ადგილები და რომელ მრეწველობაშია სავარაუდო სამუშაო ადგილების ზრდა.

ტენდენციები შრომის ბაზარზე – შესაძლოა მოკვლეულ იქნას ხელმისაწვდომი სამუშაოს ტიპები იმ ადამიანებისგან, რომლებიც ამ სამუშაოებზე არიან დასაქმებულნი.

მაგალითისთვის, ჯგუფებმა შეიძლება მოაგროვონ ინფორმაცია 10 ყველაზე პოპულარულ სამუშაოზე მათ შემოგარენში შემდეგი ფაქტორების გათვალისწინებით:

- სამუშაოს ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტები
- რა სახის უნარები და ტრენინგებია საჭირო
- დასაქმების ადგილობრივი შესაძლებლობები
- საშუალო ხელფასი და სამუშაო პირობები
- სამომავლო პერსპექტივები

სავარჯიშოს დასასრულს მათ უნდა მოეთხოვოთ პრეზენტაციის მომზადება მთელი ჯგუფისთვის. ამგვარად, ადამიანი, რომელიც ეძებს შესაძლებლობებს მიიღებს შესაფერის ინფორმაციას. სკოლებში განხორციელებული შესაძლებლობების შეფასების აქტივობა შეიძლება იყოს ადგილობრივ დამსაქმებლებთან ექსკურსიის მოწყობა ან დამსაქმებლის მოწვევა სკოლაში საკუთარ კომპანიაზე სასაუბროდ; ხელმისაწვდომ შესაძლებლობებზე, ხელფასზე, სამუშაო პირობებზე და დასაქმებულების სამომავლო პერსპექტივებზე.

²⁸ ibid

გადაწყვეტილების მიღება

დებატებისა და დისკუსიის ხელის შეწყობით პირებს შორის ისინი შეძლებენ იმსჯელონ სხვადასხვა სამუშაო ადგილების და კვალიფიკაციების არსებით მხარეებზე, ასევე საჭირო გადამზადებასა და გამოცდილებაზე. მათ საშუალება ექნებათ ისაუბრონ საკუთარ პრობლემებზე შესაფერისი სამუშაოს მოძებნისას და განიხილონ კონკრეტული გზები, რაც დაეხმარება მათ გადაწყვეტილება მიიღონ სამოქმედო გეგმის შესახებ.

კარიერული გადაწყვეტილების მიღების უნარი შეიძლება ჩამოყალიბდეს ჯგუფური მუშაობისას. მონაწილეებს შეიძლება ეთხოვოთ ისაუბრონ, ჯგუფის მიერ განხილული რომელი კარიერაა მართებული მათთვის, შემდეგის გათვალისწინებით:

- მათი პირადი მდგომარეობა,
- მათთვის ხელმისაწვდომი შესაძლებლობები.

მას შემდეგ, რაც ისინი მოიძიებენ თუ რა არის ხელმისაწვდომი, მათ დასჭირდებათ თავიანთი არჩევანის გაცხრილვა იმის გათვალისწინებით თუ რას სურთ მათ სამუშაოსგან და რისი შეთავაზება შეუძლიათ მათ დამქირავებლისთვის მოცემულ სამუშაოზე მათ შემოგარენში. ეს შესაძლებლობები შესაძლოა იყოს შეზღუდული სასოფლო დასახლებებში, მაგრამ მონაწილეებს უნდა აუხსნან, რომ კარიერის დაგეგმვა გრძელვადიან პერსპექტივაში გააკეთონ და იმუშაონ ამ მიზნებისათვის. მათ უნდა დაისახონ მოკლევადიანი მიზნები, სადაც ისინი ხედავენ შესაბამისი გამოცდილების მიღების შესაძლებლობას და იმუშავონ თავიანთი საბოლოო გრძელვადიანი ამბიციების მისაღწევად.

ჯგუფებში შესაძლებელია დავებმართო მონაწილეებს მიიღონ კარიერული გადაწყვეტილებები თავიანთი იდეების და მისწრაფებების განხილვის გზით. მათ უნდა ვთხოვოთ, რომ გაითვალისწინონ:

- მათი წარსული გამოცდილება განათლების, სამუშაოს, ინტერესების კუთხით და სხვისი აზრი იმაზე, თუ რა გამოსდით მათ კარგად.
- მათი ინტერესები და რისი გაკეთება სიამოვნებთ / არ სიამოვნებთ,
- რა არის მათთვის მნიშვნელოვანი: კარგი ფული, დასაქმების უსაფრთხოება, კარიერული განვითარება, სტატუსი, ჯგუფური მუშაობა სხვებთან, საკუთარი გადაწყვეტილების მიღების უნარი და ა.შ.? (გააკეთეთ ჩამონათვალი)
- როგორ სამუშაო ადგილზე სურთ მუშაობა?
- თუ უსაუბრიათ ნაცნობებთან იმაზე, თუ რა სახის სამუშაოს ასრულებენ ისინი?
- გააზრებული აქვთ თუ არა რისი მიღება სურთ სამუშაოსგან? რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი/უმნიშვნელო მათთვის?

სამუშაო დავალება შესაძლოა ისე შედგეს, რომ განავითაროს პიროვნების გაგება შრომის სამყაროზე და მათი უნარი რეალური კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაზე.

სწავლიდან მუშაობაზე გადასვლის დაგეგმარება

გადასვლის დაგეგმვა შედგება აქტივობებისგან, რომლებიც საჭიროა კარიერული მიზნების მისაღწევად. კარიერული დაგეგმარების ეს ასპექტი ადვილად შეიძლება განხორციელდეს ჯგუფში, რადგან მონაწილეები დაეხმარებიან და ისწავლიან ერთმანეთისგან. მას შემდეგ, რაც მათ გააკეთეს კარიერული არჩევანი მათ უნდა დაიწყონ სამუშაო ადგილებზე, გადამზადებასა და შემდგომ განათლებაზე განაცხადის გაკეთება, რათა მიაღწიონ თავიანთ მიზანს. ჯგუფური სესიები შეიძლება ჩატარდეს იმისთვის, რომ:

- განვითარონ სამსახურის ძიების უნარ-ჩვევები - სამუშაო ადგილებზე განაცხადის გაკეთება,
- გასაუბრების ტექნიკა
- CV-ის მომზადება

კარგი იქნება მეტი იმსჯელონ:

a) სამუშაოს მოძიების უნარებზე – სამუშაოზე განაცხადის გაკეთებაზე

ჯგუფურ სესიაზე შეგიძლიათ ნახოთ რამდენად შეუძლიათ მონაწილეებს გამოიყენონ სხვადასხვა "ინსტრუმენტი" ადგილობრივ / ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე სამუშაო ადგილების მოსაძიებლად. ეს შეიძლება იყოს:

- ინტერნეტი (თუ განვითარებულია შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა, მეტი ინფორმაციის მოძიება იქნება შესაძლებელი)
- ადგილობრივი პრესა
- სამუშაო გამოცდილება
- ნათესავებთან/მეგობრებთან/მასწავლებლებთან გასაუბრება

აქტივობები სამუშაო ჯგუფში შესაძლოა მოიცავდეს ვაკანსიების განაცხადების ანალიზს, რომლებიც აღებულია ადგილობრივი გაზეთებიდან იმ სიის გამოყენებით, რომელიც ზემოთაა მოცემული, რათა მონაწილეებმა კარგად გაიგონ დამსაქმებლის საჭიროებები, მანამ სანამ დაიწყებენ თავიანთი უნარების მოთხოვნებთან შესაბამისობის ანალიზს, რათა ნახონ თუ ემთხვევა საკუთარი უნარები და აქვთ თუ არა შესაფერისი ცოდნა, კვალიფიკაცია და გამოცდილება კონკრეტული პოზიციისთვის.

b) ინტერვიუს ტექნიკებზე

გასაუბრების ეფექტური ტექნიკა ერთ-ერთი აქტივობაა, რომელიც საუკეთესოდ შეესაბამება ჯგუფის ინტერაქტიულობას და შესაძლებელია სხვადასხვა მეთოდების გამოყენება, რათა ეს აქტივობა საინტერესო და დამხმარე გამოცდილება გახდეს მონაწილეებისთვის. აქტიური სწავლების მეთოდების გამოყენება, როგორცაა როლური ითამაშები, ჯგუფური დისკუსიები, ინდივიდუალური პრეზენტაციები და მცირე ჯგუფის ინტერაქცია, ყველა შესაფერისი აქტივობაა გამომდინარე ჯგუფის ზომიდან და რესურსებიდან. ადგილობრივი საქმიანი ადამიანების მოწვევა სკოლებში სტუდენტებს საშუალებას მისცემს შეამოწმონ თავიანთი უნარები შინაურულ გარემოში.

c) CV-ის წერა

CV არის იმ კვალიფიკაციების, გამოცდილების და თვისებების ჩანაწერი, რომელსაც პიროვნება პერსპექტიულ დამსაქმებელს სთავაზობს. მას უნდა ჰქონდეს აღქმადი დიზაინი და იყოს ადვილად წასაკითხი. უნდა შეიცავდეს საკმარის ინფორმაციას, რათა კარგი შეხედულება შეიქმნას ადამიანზე და უნდა იყოს არაუმეტეს A4 ფორმატის ქაღალდის ორი-სამი გვერდი. შინაარსი უნდა შეიცავდეს შემდეგს:

- სახელი, მისამართი, ტელეფონის ნომერი
- პიროვნული განაცხადი
- განათლება და ტრენინგები
- სამუშაო გამოცდილება
- ჰობი და ინტერესები

3.3.3. კონსულტირების მიკრო უნარები²⁹

როგორც კარიერული დაგეგმარების პროფესიონალები, თქვენ უნდა ფლობდეთ ძირითად ფუნდამენტურ ცოდნას კომუნიკაციის უნარების შესახებ: ის უნარები, რომლებიც ცალკე ან ერთობლივად დაეხმარება პიროვნებას ჩაუღრმავდეს საკუთარ გულისნადებს და ნათელი მოჰფინოს საკუთარი მომავლის ხედვას. უნარები, რომლებსაც ჩვენ მოკლედ წარმოგიდგენთ აქ არის შეხვედრაზე დასწრების უნარი, კითხვის დასმის ძირითადი უნარები, დაპირისპირება, ფოკუსირება, მნიშვნელობის აღქმა და ზეგავლენის უნარი. დაწვრილებითი დეტალები წარმოდგენილია დანართში 4. საწყისი და შემდგომი ტრენინგების პროცესში, თქვენ შეიძენთ და განამტკიცებთ თქვენს უნარებს.

ჩანართი 3: კონსულტირებისათვის საჭირო უნარების შეჯამება

მიკრო-უნარები	მიზანი	როდის გამოიყენება	მაგალითები
შეხვედრაზე დასწრების უნარი	შეხვედრის დროს თქვენმა ქცევამ უნდა წახალისოს კლიენტი ისაუბროს და აჩვენებს მას, რომ კონსულტანტს აინტერესებს თუ რას ამბობს კლიენტი	მთელი საკონსულტაციო ინტერვიუს განმავლობაში. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ეს საწყის ეტაპზე, როდესაც ხდება ურთიერთგაგების დამყარება	სხეულის ენა, რომელიც ყურადღებას გამოხატავს (თვალთ კონტაქტი, ოდნავ წინ გადახრა, წამახალისებელი ჟესტიკულაცია)
კითხვების დასმა	კითხვების ეფექტურად დასმის ტექნიკა ეხმარება კონსულტაციის პროცესის წარმართვას და შესაძლოა ახალი შტრიხებით გაამდიდროს კლიენტის მონაცემები	კითხვების ეფექტურად დასმა მნიშვნელოვანია ინფორმაციის შეგროვებისას ინტერვიუს დასაწყისში. თუმცა, ის შესაძლოა ეფექტური აღმოჩნდეს მთელი პროცესის განმავლობაში.	„რის შესახებ ვისაუბროთ დღეს?“ „როდის წარმოიშვა პრობლემა?“
რეაგირება	ზუსტი რეაგირების უნარი საშუალებას აძლევს კონსულტანტს მიანიშნოს კლიენტს, რომ მისი სწორად ესმით	საკონსულტაციო ინტერვიუს ყველა ეტაპზე მნიშვნელოვანია რეაგირება. ეს საშუალებას აძლევს კონსულტანტს დააზუსტოს ნათქვამი და წახალისოს კლიენტი მეტი ინფორმაციის მოწოდებაზე	„აბა ვნახოთ, თუ სწორად გავიგე. თქვენ გასურთ დაუბრუნდეთ სწავლის პროცესს სრულ დატვირთვით, მაგრამ გაფიქრებთ ფინანსური პასუხისმგებლობები?“
შენიშვნების ჩაწერა და გააზრება	შენიშვნების ჩაწერა და გააზრება გამოიყენება ფარული გრძნობების გამოსააშკარავებლად	შენიშვნების ჩაწერა და გააზრება შეიძლება დაგვეხმაროს იმაში რომ კლიენტების ნაამბობი ემოციური ფონით გავამდიდროთ, ის ხშირად გამოიყენება ინტერვიუების ეტაპზე ინფორმაციის შესაგროვებლად და ალტერნატივების მოსაძიებლად.	„შენ იმიტომ ხარ განაწყენებული, რომ დედამ არ დაგიჩვენა დაბადების დღეუ.“
კლიენტზე დაკვირვება	კლიენტზე გამოცდილი თვალთ დაკვირვება საშუალებას აძლევს კონსულტანტს მოახდინოს შეუსაბამოების იდენტიფიცირება კლიენტის ან საკუთარ კომუნიკაციაში.	დაკვირვება არის უნარი, რომელიც გამოიყენება მთელი ინტერვიუების პროცესში.	სხეულის ენის, ხმის ტონის და სახის გამომეტყველებაზე დაკვირვება

²⁹ http://www.aipc.net.au/student_bonuses/Counselling%20Micro%20Skills.pdf

3.3.4 ხარისხის უზრუნველყოფა

ხარისხის უზრუნველყოფა ითვლება ძალიან მნიშვნელოვან განზომილებად და არსებობს მომსახურების მიწოდების სტანდარტების რესურსი. ერთ-ერთი მათგანი შეიძლება იყოს ევროპის უწყვეტი დაგეგმარების პოლიტიკის ქსელის რესურსების ნაკრები (ELGPN)³⁰. თუმცა, ამ ეტაპზე, ქართულ კონტექსტში, მონიტორინგის ფურცელი, დანართი 3 შეიძლება გამოსადეგი აღმოჩნდეს.

3.4. ინტერვენციების გავლენის შეჯამება:

სხვადასხვა კარიერული ინტერვენციების კუთხით, მეტა-ანალიზი³¹ მიუთითებს, რომ თუ მიზანი დროის მოკლე მონაკვეთში დიდი მიზნის მიღწევას, მაშინ პიროვნული კონსულტაცია ინტერვენციის უფრო ეფექტური ფორმაა, მას მოსდევს კომპიუტერული ინტერვენცია, ჯგუფური კონსულტაცია, სემინარები და საკლასო ინტერვენციები უფრო უკანა პლანზეა გადაწეული. მაგრამ თუ მიზანი ისაა რომ მრავალი ინდივიდისთვის ერთეული კონსულტანტის რესურსით მივაღწიოთ შედეგს, ყველაზე ხარჯ-ეფექტურია, კომპიუტერული ინტერვენცია, რომელსაც მოსდევს საკლასო ინტერვენცია და სემინარები. კონსულტანტის გარეშე ინტერვენციები ნაკლებ ეფექტურია, ვიდრე ინტერვენციები, სადაც კონსულტანტია ჩართული. კომპიუტერული ინტერვენცია პიროვნული კონსულტირების თანხლებით გაცილებით ეფექტურია, ვიდრე მხოლოდ კომპიუტერული ინტერვენცია.

ბოლოოქმა

ძვირფასო კოლეგებო,

კარიერული დაგეგმარების კარგად ჩამოყალიბებულ სისტემას შეუძლია მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანოს შრომის ბაზრის დინამიკაში, უმუშევრობის პრევენციის ან შემცირების გზით, შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების რეგულირებით, ადამიანური რესურსის განვითარებით და განათლების სისტემის და შრომის ბაზრის დაკავშირებით. კარიერულ დაგეგმარებას ასევე შეუძლია დაგვეხმაროს სოციალური თანასწორობის მიზნის მიღწევაში, როგორცაა დაუცველი ჯგუფების სოციალური ჩართულობის გაზრდა.

თითოეულ თქვენგანს თავისი როლი აქვს ამ დიდი გამოწვევის წინაშე, რომ ყველა სამიზნე ჯგუფისთვის ხელმისაწვდომი იყოს კარიერული დაგეგმარების უწყვეტი მომსახურება საქართველოში. ჩვენ გვჯერა თქვენ წარმატებით გაართმევთ თავს დაკისრებულ მოვალეობას და წარმატებას გისურვებთ თქვენს მუშაობაში.

³⁰ Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. Finland: 2012.

³¹ Whiston, S. C., Brecheisen, B. K. and Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? Journal of Vocational Behavior, Vol. 62, pp. 390–410.

Whiston, S. C., Sexton, T. L. and Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: a replication and extension of Oliver and Spokane. Journal of Counseling Psychology, Vol. 45, pp.150–165.

დანართები

დანართი 1- კარგი პრაქტიკა სხვადასხვა ქვეყნიდან

დანართში ჩვენ წარმოვადგენთ მაგალითებს არა მარტო დასაქმების, არამედ განათლების სექტორიდანაც, განსაკუთრებით კარიერული დაგეგმარების უნარების განვითარების, პორტფოლიოს შექმნის კუთხით. ამასთან, წარმოდგენილია შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებს შორის კომუნიკაცია-თანამშრომლობის და კოორდინაციის გაუმჯობესების მაგალითები. შერჩეულია სხვადასხვა მაგალითი, რათა თქვენ ერთიანი შეხედულება ჩამოგიყალიბდეთ კარიერული დაგეგმარების პროცესთან დაკავშირებით.

პრაქტიკული მაგალითი 1: დასაქმების ექსპოზიცია მალტაში

დასაქმების ექსპოზიცია არის ეროვნული პროექტი, რომლის ფარგლებში შერჩეული სტუდენტები (ასაკის 14-15) იგზავნებიან ერთი კვირის განმავლობაში სამუშაო გარემოში ფინანსურ სექტორში (მაგ. საბანკო და სადაზღვევო კომპანია), ჯანდაცვის სექტორში (მაგ. საავადმყოფო ან ჯანდაცვის ცენტრი) და საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) სექტორში (მაგალითად, პროგრამული უზრუნველყოფის კომპანია). ჩანაწერთა წიგნი ეხმარება მათ დააფიქსირონ პირადი და სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული სირთულეები. მათთვის ასევე მომზადებულია ყოველკვირეული ელექტრონული გაკვეთილები (იღებენ ელ.ფოსტის საშუალებით), რომლებიც 4 თემას ფარავს: სამრეწველო და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოძიება; კარგი პირველი შთაბეჭდილების მოხდენა; სამუშაო ადგილისკენ მიმავალი საკუთარი გზის დაგეგმვა; და ჩანაწერთა წიგნის სასარგებლოდ გამოყენება. აღნიშნულს მოჰყვება გამოკითხვები და შესაბამისი მითითებები. დასაქმების ექსპოზიცია ეხმარება სტუდენტებს სწორად იფიქრონ საკუთარ კარიერულ გზაზე და აფართოებს მათ ცნობიერებას კარიერულ შესაძლებლობებზე. ის ასევე ეხმარება მათ გაიაზრონ კავშირები სკოლაში ნასწავლსა და დასაქმების შესაძლებლობებს შორის. შედეგად, მეტია დაშვება, რომ სტუდენტები დაესწრებიან გაკვეთილებს და შეიქმნიან პოზიტიურ იმიჯს საკუთარი მომავლის შესახებ. ისინი ასევე რწმუნდებიან პიროვნული, სოციალური უნარის ათვისების აუცილებლობაში. შრომის ბაზართან მათი პირდაპირი შეხება მნიშვნელოვან როლს თამაშობს დასაქმების სფეროში ახალგაზრდების შესაყვანად და სწავლებისა და სამუშაოს სამყაროს შორის დისტანციის ამოსავსებად.

პრაქტიკული მაგალითი 2: პარტნიორობაზე დაფუძნებული კარიერული მართვის უნარების მოდელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ხორვატიაში

შშმ პირთათვის შესაძლებლობათა თანასწორობის სტრატეგია ხორვატიაში (2007-15) მოიცავს დებულებას “შშმ პირთათვის კარიერულ მართვაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა”. ხორვატიის დასაქმების სამსახურმა URIHO-სთან თანამშრომლობით (სარეაბილიტაციო ორგანიზაცია) შეიმუშავა უმუშევარი შშმ პირების დასაქმების გაუმჯობესების მოდელი, რომელიც მათი კარიერული მართვის უნარების გაუმჯობესების გზით მათზე მორგებულ სამუშაოსთან დაკავშირებულ აქტივობებს მოიცავს. მოდელი მოიცავს ჯგუფურ აქტივობებს, ინდივიდუალურ სესიებს და სოციალურ ღონისძიებებს. ისინი მოიცავს პროფესიული უნარების და ძირითადი კომპეტენციების შეფასებასა და დახვეწას (კომუნიკაცია მშობლიურ ენაზე; მათემატიკური და ციფრული უნარები; მეწარმეობისა და ინიციატივების გრძნობა; სოციალური უნარები; სამუშაოს მოძიების უნარები). არსებობს ასევე თვითშეფასების ონლაინ მექანიზმი - „ჩემი არჩევანი“. ამასთან, არსებობს ინდივიდუალური კონსულტაციები კარიერის შესაძლებლობებთან დაკავშირებით. შეფასება უჩვენებს, რომ 6 თვის შემდეგ მონაწილეებმა გაიუმჯობესეს სამუშაო პოტენციალი, მათ შორის კარიერის მართვის უნარები. პროცესის შემდგომი გამოკითხვების თანახმად, უმუშევარი შშმ პირების 45%, რომელიც იყენებდა URIHO-ს მომსახურებას, დასაქმდა ღია სამუშაო ბაზარზე.

პრაქტიკული მაგალითი 3: კარიერული ინფორმაცია ახალგაზრდებისთვის ავსტრიაში იმისთვის, რომ გაფართოვდეს კარიერულ დაგეგმარებასა და პროფესიულ ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობა, შრომის, სოციალური დაცვის და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტრო მჭიდროდ თანამშრომლობს განათლების ფედერალურ სამინისტროსთან. სამინისტროებმა ერთად აიღეს ვალდებულება, რომ ყველა მე -7 და მე -8 კლასელი უნდა ეწვიოს დასაქმების საჯარო სამსახურის (PES) კარიერის საინფორმაციო ცენტრებს. დასაქმების საჯარო სამსახურის რეგიონული ოფისები იწვევენ სკოლებს სტუმრად და აწვდიან მათ ინფორმაციას დაგეგმარების მომსახურების შესახებ და სხვა საინფორმაციო მასალებს. აღნიშნული მექანიზმის უკან დგას ამბიციის, რომ ცოდნაზე დაფუძნებულ ეკონომიკაში და დინამიური შრომის ბაზარზე, ახალგაზრდებმა უნდა დასძლიონ საგანმანათლებლო და კარიერული არჩევანი ადრეულ ეტაპზე, რათა გამარტივდეს გადასვლა დაწყებითი სკოლიდან (1-ლი დან მე -9 დონეზე) საშუალო სკოლაზე ან სახელობო სწავლებაზე და ასევე იმისთვის, რომ თავიდან ავიცილოთ გამოთიშვა ამ პროცესებიდან. ახალგაზრდებს უნდა ჰქონდეთ ხელმისაწვდომობა ინფორმაციაზე, რჩევებსა და კონსულტაციებზე იმისთვის, რომ მათ შეძლონ მიიღონ დამოუკიდებელი არჩევანი კარიერასთან დაკავშირებით. რადგანაც მშობლები ხშირად თამაშობენ მნიშვნელოვან როლს შვილების კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაში, არის მცდელობები, რომ მათაც მიეწოდოთ ინფორმაცია. ამდენად, კარიერის საინფორმაციო ცენტრები ორგანიზებას უკეთებენ ღონისძიებებს მშობელთა, ტრენინგის ორგანიზატორთა და მასწავლებელთა ჯგუფებისთვის. ინფორმაციის მიწოდება ხდება ასევე უცხოურ ენებზე.

პრაქტიკული მაგალითი 4: ელექტრონული კონსულტაცია დანიაში

დანის ბავშვთა და განათლების სამინისტრომ დაიწყო ელექტრონული კონსულტირება 2011 წლის იანვარში. ის უზრუნველყოფს ინდივიდუალურ და პერსონალურ კონსულტაციებს ყველა მოქალაქისთვის სხვადასხვა ვირტუალური საკომუნიკაციო არხის საშუალებით: ჩატი, ტელეფონი, მოკლე ტექსტური შეტყობინებები, ელ. ფოსტა და ფეისბუქი. ელ. კონსულტაციები ყველასთვისაა, ვისაც სჭირდება ინფორმაცია განათლებისა და დასაქმების შესახებ; მას ასევე შეუძლია გადამისამართოს მომხმარებლები სხვა საკონსულტაციო ინსტრუმენტებზე (www.ug.dk) და დაწესებულებებში უფრო მეტი ინფორმაციის მისაღებად. ეს გამიზნულია განსაკუთრებით საზრიანი ახალგაზრდებისთვის და მათი მშობლებისთვის, რათა მათ გაუადვილდეთ წვდომა დამოუკიდებელ ინფორმაციასა და კონსულტაციებზე და ამით გაზარდოს ახალგაზრდების მოტივაცია გააგრძელონ მიების პროცესი დამოუკიდებლად. 2012 წლის იანვრიდან შემოიტანეს ფეისბუქის მომსახურება და საშუალება მისცეს ელ. კონსულტაციები გასულიყო საზოგადო ფორუმსა და სოციალურ სივრცეში (www.facebook.com/eVejledning). მომხმარებლებს შეუძლიათ ისარგებლონ ელ. კონსულტაციებით დღისა და საღამოს საათებში და ასევე უქმე დღეებში.

პრაქტიკული მაგალითი 5: კარიერული მართვის უნარების განვითარება კომპანიაში, რომლებიც რესტრუქტურირების გადიან პორტუგალიაში

პორტუგალიის დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ შემუშავებულია პროგრამა იმ კომპანიებისთვის, რომლებიც რესტრუქტურირების გადიან იმ მიზნით, რომ შემცირდეს ამ ცვლილებების უარყოფითი გავლენა და მოხდეს უმუშევრობის მართვა. ეს ინიციატივა კარიერული დაგეგმარების პრაქტიკოსთა ხელშია. პროგრამის მიზანია თანამშრომელთა გადამზადების ხელშეწყობა მათი დასაქმების უნარიანობის ამაღლებით, ძირითადად, კარიერული დაგეგმარების უნარების გაძლიერების ხარჯზე, რომელიც მათ არა მარტო მოცემულ სიტუაციაში დაეხმარებათ, არამედ მომავალშიც დახმარებას გაუწევთ კარიერის ავტონომიური მართვისას გადაწყვეტილებების მიღებაში. დასაქმებულები, როგორც წესი, აგროვებენ ცოდნას, რომელიც გადაყვებათ მათ სხვა სამუშაო კონტექსტშიც. “კომპეტენციების ბალანსი“ ეხმარება მათ სხვადასხვა ცხოვრებისეულ კონტექსტში მიღებული ცოდნის იდენტიფიცირებაში, შეფასებასა და გაღრმავებაში, ასევე სხვადასხვა ცოდნის დეფიციტის დადგენაში. ეს ეხმარება მუშებს ხელახლა ინტეგრირდნენ შრომის ბაზარზე ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად.

პროგრამის ფარგლებში დგება კარიერული დაგეგმარების უნარების გაძლიერების გეგმა. ეს შესალოა მოიცავდეს რაციონალური უნარების განვითარებას, ასევე პრობლემების მოგვარების, ინფორმაციის მართვის, სწავლებისა და გუნდური მუშაობის უნარების გაძლიერებას. სხვა ასპექტები, რომლებიც შესაძლოა

განიხილებოდა არის დამოკიდებულება ცვლილებებისადმი და მეწარმეობა. ასევე, სამუშაოს ძებნის სტრატეგიები და თვითშეფასების ამაღლების მცდელობა პროგრამის შემადგენელი ნაწილია.

**პრაქტიკული მაგალითი 6: The Berufswahlpass (კარიერის არჩევის პასპორტი):
პორტფოლიოს მიდგომა მხარს უჭერს კარიერული დაგეგმარების უნარებს გერმანიის
ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში**

გერმანიის ყველა ფედერალური შტატში (Länder) დიდი ხანია ისწავლება, სისტემური პროფესიული მზადება და ორიენტაცია, როგორც სპეციალური საგანი, რომელსაც სხვადასხვა სახელით მოიხსენიებენ (მაგ. გაკვეთილი სამუშაოს შესახებ ან სამუშაო-ეკონომიკა-ტექნოლოგიები) ან ისინი სხვა საგნებშია შერწყმული. პროფესიული ორიენტაცია და კარიერული დაგეგმარების უნარები ამ საგნის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტებია. აღნიშნული გაკვეთილები მოიცავს ინფორმაციას პროფ. ორიენტაციის შესახებ; იგი ეხმარება ინდივიდებს პიროვნული ძლიერი მხარეებისა და ინტერესების გამოვლენაში. ამგვარად, ის ხელს უწყობს კრიტიკულ შეფასებას და აზრთა გაცვლას სხვა მოსწავლეებთან. რესურსებზე ორიენტირებული პორტფოლიოს მიდგომის საშუალებით ძლიერდება თვითშემეცნება, თვით-შეფასება და თვითეფექტურობა. კარიერული დაგეგმარების უნარების შეძენა გრძელდება და ფასდება კარიერული დაგეგმარების საშუალებით, რომელიც მიეწოდება დასაქმების საჯარო სამსახურს საკონსულტაციო სამსახურთან თანამშრომლობით. კარიერის არჩევის პასპორტი ეხმარება სტუდენტებს მოახდინონ კარიერის შერჩევის პროცესის თითოეული ნაბიჯის დოკუმენტირება და შესაბამისი დოკუმენტების მართვა და დახარისხება. ეს პროგრამა შემუშავდა, როგორც განათლებისა და კვლევის ფედერალური სამინისტროს მიერ დაფინანსებული პროგრამის „სკოლა/ეკონომიკა და სამუშაო“, ნაწილი და ის 2005 წლიდან ფართოდ გამოიყენება ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების დაახლოებით 80%-ში. პროგრამის დანერგვას უზრუნველყოფს ფედერალური შტატების სამუშაო ჯგუფი, რომელიც იყენებს მექანიზმს ვებ-გვერდის მართვის და მსგავსი ღონისძიებების ორგანიზებისთვის.

**პრაქტიკული მაგალითი 7: ფინეთის ძირითადი სასწავლო პროგრამები და
კარიერული მართვის უნარების ხელშეწყობა**

ფინეთში, ზოგადი განათლების 1-6 კლასებში, სასკოლო კონსულტაციები ინტეგრირებულია საგნებთან. 7-9 კლასებში სტუდენტებს 95 საათი აქვთ ორიენტაციის და კონსულტაციებისთვის, რომლებიც ნებისმიერ სხვა საგნებთან ერთად ცხრილშია გაწერილი. ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების მაღალ კლასებში სტუდენტებს აქვთ 38 საათიანი სავალდებულო და ერთი არჩევითი 38 საათიანი სპეციალიზაციის კურსი დაგეგმარებაში. საშუალო პროფესიული განათლების დონეზე პროფესიულ საგნებთან ინტეგრირებულია შესაბამისი მოდული. პროგრამული დაგეგმარების და კონსულტაციის ძირითადი მიზანია:

- სტუდენტების პიროვნული ზრდის და განვითარების ხელშეწყობა.
- სწავლების უნარების განვითარება და სწავლების პროცესში არსებულ სირთულეებში დახმარება.
- განათლების და დასაქმების სფეროში სტუდენტების ორიენტირებისთვის კონსულტირება და ხელმძღვანელობა.

სასწავლო გაიდლაინები ხაზს უსვამს სხვადასხვა საინფორმაციო წყაროების გამოყენების მნიშვნელობას, კომპიუტერული წიგნიერების კუთხით ინტერნეტის გამოყენება განიხილება, როგორც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი. დაგეგმარების და საკონსულტაციო მომსახურება საგანმანათლებლო გარემოში შეიძლება შეფასდეს, როგორც პროცესები, რომლის საშუალებითაც სტუდენტები მზად არიან დაძლიონ კარიერული პრობლემები. შედეგად, მოქალაქეებს საკმარისი ინფორმაცია აქვთ საგანმანათლებლო შესაძლებლობებზე, აქვთ ექსპერიმენტული გაგება იმაზე თუ როგორია სამუშაო ცხოვრება და ფლობენ სათანადო ინფორმაციას სხვადასხვა პროფესიაზე.

პრაქტიკული მაგალითი 8: კარიერული დაგეგმარება სლოვენიაში - პოლიტიკიდან მის დანარგავმდე

2006 წელს ეროვნული დაგეგმარების პოლიტიკის ფორუმმა სლოვენიაში, რომელსაც მოგვიანებით ეწოდა უწყვეტი კარიერული დაგეგმარების სამუშაო ჯგუფი, შეიმუშავა კოორდინირებული დარგთაშორისი განაცხადი დაგეგმარების პოლიტიკის პრიორიტეტების შესახებ სლოვენიის ევროპის სოციალური ფონდის პროგრამისთვის (2007-13). ამას მოჰყვა დაგეგმარების პროექტების კონკრეტული წინადადებები. შედეგად:

- "უწყვეტი დაგეგმარების ნაციონალური ორიენტირის" პროექტის ფარგლებში, ზოგიერთი კომპონენტი განხორციელდა (სამუშაო ჯგუფების ტექნიკური/პროფესიული მხარდაჭერა; ეროვნული დაგეგმარების გლოსარიუმი), ხოლო სხვები ამჯერადაც მიმდინარეობს (ტრენინგი კარიერის დაგეგმარების პრაქტიკოსებისთვის; კარიერული დაგეგმარების ხარისხის სტანდარტების განვითარება).
- უმაღლესი განათლების ობიექტებში დაარსდა კარიერის ცენტრები და ისინი ახლაც ფუნქციონირებს.
- გაიზარდა და გაფართოვდა ზრდასრულთა განათლებაში საკონსულტაციო მომსახურების ქსელი, დაემატა ახალი საოპერაციო ცენტრები.
- ჩატარდა ტრენინგი სკოლის ფსიქოლოგებისთვის ზოგადად და კონკრეტულად, პროფესიული განათლების სფეროში მომუშავეთათვის.
- შეიქმნა კარიერული დაგეგმარების მომსახურება დასაქმებული პირებისა და მათი დამსაქმებლებისთვის.

- მიმდინარეობს კარიერული დაგეგმარების მექანიზმების განვითარების პროექტი უმუშევრებთან მუშაობისათვის. ფორუმის და სამუშაო ჯგუფის მუშაობამ ასევე მნიშვნელოვნად შეიტანა წვლილი უწყვეტი კარიერული დაგეგმარების სისტემის განვითარებაში სლოვენიაში.

პრაქტიკული მაგალითი 9: უწყვეტი დაგეგმარების სადისკუსიო პლატფორმა, პოლონეთი

2007 წელს, შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტრომ შექმნა უწყვეტი დაგეგმარების სადისკუსიო პლატფორმა. ეს ინიციატივა მიზნად ისახავს გააუმჯობესოს თანამშრომლობა კარიერული დაგეგმარების საქმიანობაში ეროვნულ დონეზე ყველაზე მნიშვნელოვან სამთავრობო და არასამთავრობო ინსტიტუტებს შორის, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან სამართლებრივი აქტებისა და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებაზე. წელიწადში ერთხელ ტარდება პლატფორმათაშორისი შეხვედრები. თითოეული შეკრება ეძღვნება კონკრეტულ თემებს, რომელიც განსახილველი მასალების მომზადებისა და და ერთობლივი ინიციატივების ხელშეწყობის საშუალებას იძლევა. ინსტიტუტები, რომელიც მუშაობენ კარიერულ დაგეგმარებაზე, მათ შორის, შრომის და სოციალური პოლიტიკის სამინისტროს, ნაციონალური განათლების სამინისტრო, თავდაცვის ეროვნული სამინისტრო, მეცნიერებისა და უმაღლესი განათლების სამინისტრო, პროფესიული და უწყვეტი განათლების ხელშეწყობის ეროვნული ცენტრი, ციხის მომსახურების ცენტრალური საბჭო, ნებაყოფლობითი შრომის კორპუსის შტაბ-ბინა, პროფესიული განვითარების ცენტრის დირექტორთა საბჭო, აკადემიური კარიერული მომსახურების ქსელი, რაიონის შრომის ოფისების დირექტორთა ფორუმი, რეგიონული შრომის ოფისების დირექტორთა ასამბლეა, პოლონეთის საგანმანათლებლო და პროფესიული კონსულტანტების ასოციაცია და უწყვეტი კარიერული კონსულტირების თანამშრომლობის ეროვნული ფორუმი. შეხვედრები საშუალებას აძლევს პარტნიორებს გაცვლონ ძირითადი ინფორმაცია და შეეცადონ საერთო პოზიციები შეაჯერონ მნიშვნელოვან საკითხებზე. თანამშრომლობა არ არის გაფორმდებული: ინსტიტუტები არ არიან რაიმე ხელშეკრულებით ან შეთანხმებით დაკავშირებული.

პრაქტიკული მაგალითი 10: ეროვნული თანამშრომლობის და კოორდინაციის მექანიზმები კარიერული დაგეგმარების და პოლიტიკის განვითარების სფეროში ნორვეგიაში

საჯარო კარიერული დაგეგმარების უზრუნველყოფა ნორვეგიაში შესაძლებელია განათლების, დასაქმების და კეთილდღეობის სექტორში საჯარო სამსახურების საშუალებით. ქვეყნის დონეზე, ადგილობრივმა ხელისუფლებამ შექმნა რეგიონალური პარტნიორობები ქვეყანაში სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის თანამშრომლობის და კოორდინაციის გაღრმავების მიზნით. ამ პარტნიორობის

მხარდასაჭერად გამოიკვეთ ეროვნულ დონეზე კოორდინაციის აშკარა საჭიროება. შესაბამისად, განათლებისა და კვლევის სამინისტროს მიერ დაარსდა უწყვეტი კარიერული დაგეგმარების ეროვნული აპარატი და ის მდებარეობს ვოქსში, უწყვეტი სწავლის ნორვეგიის სააგენტოში. ამ ერთეულის ძირითადი საქმიანობები:

- სხვადასხვა კარიერული დაგეგმარების მიწოდების და დაინტერესებული მხარეების კოორდინაცია და მათ შორის რეგიონული თანამშრომლობა.
- კომპეტენციის განვითარება და კვლევა, ისევე როგორც კარიერული დაგეგმარების განავითარებისთვის, როგორც კონკრეტული პროფესიისა, ასევე კარიერული დაგეგმარების პროფესიონალების კომპეტენციების ამაღლებისთვის.
- ხარისხის განვითარება და ხარისხის უზრუნველყოფა.

ერთეულმა შეიქმნა ორი ეროვნული ორგანო კოორდინაციისა და თანამშრომლობისთვის: კარიერული დაგეგმარების ეროვნული ფორუმი; და ეროვნული საკოორდინაციო ჯგუფი. საერთო სტრატეგია ეფუძნება უწყვეტობის პერსპექტივას: რომ კარიერული დაგეგმარება შესაბამისი და აუცილებელია ცხოვრების ყველა სხვადასხვა ეტაპებზე და გადასვლებისას.

პრაქტიკული მაგალითი 11³²: კარიერის განვითარების სამუშაო ძალის პროფესიონალიზაცია ფინეთში

საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით კარიერის განვითარების სისტემა ფინეთში სრულად პროფესიონალიზებულია. ყველა საჯარო სკოლას აქვს მინიმუმ ერთი სრულ განაკვეთზე დასაქმებული მრჩეველი, რომელსაც გავლილი აქვს ხუთ წლიანი გადამზადება, როგორც მასწავლებელს, ასევე სწავლების გამოცდილება, რასაც მოჰყვება ერთ წლიანი გადამზადება სპეციალისტის პროგრამით. მოვალეობები მოიცავს ინდივიდუალურ კარიერულ კონსულტაციებს და დაგეგმარების მიმდინარე კლასებს აქცენტით კარიერულ განათლებასა და კვლევის უნარებზე. გარდა ამისა, ყველა მოსწავლეს აქვს მინიმუმ ორი ერთკვირიანი განთავსება სამუშაო ადგილზე, რომლებიც კოორდინირებული დამსაქმებლებთან ვებ პორტალის მეშვეობით. დაგეგმარება არის სავალდებულო საგანი პროგრამის ფარგლებში და არსებობს ხარისხზე ორიენტირებული გაიდლაინები საყოველთაო და ზედა საშუალო სკოლებში, სადაც მითითებულია დაგეგმარების მომსახურების მინიმალური დასაშვები დონე; ის მოიცავს ასევე ინტერნეტ მომსახურებას, რომელიც ხელს უწყობს დაგეგმარების მომსახურების ინსტიტუციურ თვითშეფასებას. იყო მცდელობა, გაკეთებულიყო დაგეგმარების პოლიტიკის საკითხებში ეროვნული გადამზადების პროგრამები სკოლის დირექტორებისთვის. გარდა ამისა, ფინეთის დასაქმების ოფისს ჰყავს დაახლოებით 280 სპეციალიზებული პროფესიული ორიენტაციის ფსიქოლოგი. ყოველ მათგანს აქვს მაგისტრის ხარისხი ფსიქოლოგიაში, და ასევე ასრულებს მოკლე

³² Case Studies 1-11, Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), 2012. You could check ELGPN database for further details of these case studies and others (<http://elgpn.eu>)

სამუშაოზე მიბმული გადამზადების პროგრამას. ბევრი იღებს დამატებით სადოქტორო კვალიფიკაციას. მათი კლიენტებს მიეკუთვნებიან აბიტურიენტები, რომლებიც ყოყმანობენ სკოლის დატოვებას, უმუშევრები და ზრდასრულები, ვისაც სურს შეიცვალოს კარიერა.

დასაქმების საჯარო სამსახურების მაგალითები განათლების, დასაქმების და გადამზადების მიღმა მყოფებისათვის

პრაქტიკული მაგალითი 12: ფინეთი– გასვლითი სამუშაოები

გასვლითი სამუშაოები, რომლებიც ჩაატარეს მუნიციპალიტეტებმა და თანადაფინანსებულია განათლებისა და კულტურის სამინისტროს მიერ, პირველად დაიწყო 2011 წელს. ის წარმოადგენს სოციალური გარიყულობის საფრთხის წინაშე მყოფი 29 წლამდე ახალგაზრდების რეინტეგრაციის საშუალებას, რომლებიც განათლების, დასაქმებისა და გადამზადების მიღმა არიან დარჩენილი. გასვლითი სამუშაოები ხორციელდება ქსელის მიერ დანიშნული გასვლითი მუშაკების მიერ, რომლებმაც მთელი ქვეყნის მასშტაბით მოიცვეს მუნიციპალიტეტების თითქმის 90%. ისინი მჭიდრო კონტაქტში არიან სტუდენტური კეთილდღეობის გუნდებთან სკოლებში და ზედამხედველობის ქვეშ ყავთ სკოლის ადრეული მიტოვების რისკის მქონე სტუდენტები. გარდა ამისა, მათთან ახალგაზრდებს აგზავნიან სოციალური მუშაკები, ჯანდაცვის ინსტიტუტები, დასაქმების საჯარო სამსახურები და ახალგაზრდული ორგანიზაციები. ახალგაზრდებს ასევე შეუძლიათ მათთან სპონტანურად დაკავშირება. გასვლითი მუშები ასევე ძალიან აქტიურობენ ონლაინ სივრცეში Facebook-ის და სოციალური მედიის გამოყენებით. დიდ ქალაქებს ფინეთში ასევე ჰყავთ გასვლითი მუშაკები, რომლებიც „ქუჩაში“ მუშაობენ. მობილური გასვლითი სამუშაოები შეიძლება განხორციელდეს შედარებით უფრო მეჩხერად დასახლებულ რეგიონებში. რაც შეეხება გასვლითი სამუშაოების შედეგებს, ახალგაზრდული გასვლითი სამუშაოს მომხმარებლების 75% გადამისამართებული იყო სხვადასხვა დამხმარე პროგრამებში 2012 წელს.

პრაქტიკული მაგალითი 13: ავსტრია- ახალგაზრდების ქოუჩინგი (Jugendcoaching)

ახალგაზრდების ქოუჩინგი მუშაობს სკოლის ნაადრევად მიტოვების მაჩვენებლის შემცირებაზე და სკოლიდან დასაქმებაზე უმტკივნეულო გადასვლის მხარდაჭერაზე სპეციალიზირებული მომსახურების და დაგეგმარების მიწოდებით. კერძოდ, იგი მიზნად ისახავს ემსახუროს ახალგაზრდებს, მაგრამ ის ასევე მოქმედებს, როგორც "აღკვეთის ღონისძიება", რათა არ დაუშვას რიკის ჯგუფში მყოფების გადასვლა "NeeT" (განათლების, დასაქმების და გადამზადების მიღმა დარჩენილები) კატეგორიაში. ახალგაზრდულ ქოუჩინგს ჰყავს სამი ძირითადი მიზნობრივი ჯგუფი: დამამთავრებელი კლასის ახალგაზრდები, რომლებიც განათლების სისტემიდან

გამოთიშვის საფრთხის წინაშე დგანან ან სოციალურად დაუცველები არიან; განათლების, დასაქმების და გადამზადების მიღმა დარჩენილები (NEETs) 19 წლამდე ახალგაზრდები; და სწავლის სირთულეების მქონე ადამიანები 25 წლამდე. ეს პროგრამა ხორციელდება შრომის, სოციალური დაცვის და მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სამინისტროს და განათლების, ხელოვნებისა და კულტურის სამინისტროს მიერ. იგი ხორციელდება დასაქმების საჯარო სამსახურთან, სკოლებთან, მუნიციპალიტეტებთან და სასწავლო დაწესებულებებთან პარტნიორობით. ახალგაზრდული ქოუჩინგი ახალგაზრდებს სთავაზობს უფასო, პერსონიფიცირებული დაგეგმარების სერვისს მათთვის მნიშვნელოვანი გარდამავალი მომენტებისთვის. ახალგაზრდული ქოუჩინგი ახალგაზრდებს სთავაზობს მხარდაჭერას და რჩევას განათლებისა და დასაქმების, ისევე, როგორც პირად და სოციალურ საკითხებში, რომლებიც მათ წინაშე შეიძლება დადგეს. დღემდე სულ 27 500 ახალგაზრდამ ისარგებლა აღნიშნული მომსახურებით. წარმატებული აღმოჩნდა ეს დახმარება მონაწილეთა 85% -ისთვის.

პრაქტიკული მაგალითი 14: დანია - ახალგაზრდული განყოფილებები (ერთი ფანჯრის პრინციპი)

დანიის რამდენიმე მუნიციპალიტეტში შეიქმნა ახალგაზრდული განყოფილებები საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, როგორც ერთი ფანჯრის პრინციპის მომსახურების შეთავაზების გზა ახალგაზრდებისთვის, სადაც ისინი ღებულობენ ფართო და დარგთაშორის მომსახურებას. განყოფილებებში დასაქმებული არიან დასაქმების სამსახურების, ჯანდაცვის სფეროს, სოციალური მომსახურებისა და საგანმანათლებლო სექტორის წარმომადგენლები.

პრაქტიკული მაგალითი 15: გერმანია – ახალგაზრდული დასაქმების სააგენტოები

ახალგაზრდული დასაქმების სააგენტოები პირველად დაარსდა 2007 წელს. ისინი აერთიანებს სამ ძირითად დაწესებულებას - დასაქმების სააგენტოს, დასაქმების ცენტრს და ახალგაზრდების კეთილდღეობის სამსახურებს – რათა უზრუნველყოს დაბალი ზღურბლის მომსახურება და მხარდაჭერა განათლების, დასაქმების და გადამზადების მიღმა დარჩენილებისთვის. მომსახურების მიზანია გამჭვირვალობის შექმნა სკოლაში გადასვლის ფაზაზე და ერთობლივი მუშაობა კონკრეტული მექანიზმების შემუშავების მიზნით. დღეს დასაქმების ახალგაზრდული სააგენტოები მუშაობენ 147 ადგილზე გერმანიის მასშტაბით, რაც მოიცავს დასაქმების საჯარო სამსახურებს (100), ინსტიტუციებს (136) და დამტკიცებულ ადგილობრივ პროვაიდერებს (25).

პრაქტიკული მაგალითი 16³³: ხორვატია - უწყვეტი კარიერული დაგეგმარების ცენტრები (CISOK)

უწყვეტი კარიერული დაგეგმარების ცენტრები (CISOK) პირველად დაარსდა 2013 წელს. ისინი ექვემდებარება ხორვატიის დასაქმების სამსახურს და მიზნად ისახავს უზრუნველყოს კარიერული დაგეგმარება ყველა მოქალაქისთვის, მათ შორის განათლების, დასაქმების და გადამზადების მიღმა დარჩენილებისთვის. კარიერული დაგეგმარება მორგებულია ინდივიდუალურ საჭიროებებს და ეს შეიძლება მოიცავდეს კურსებს, თვითდახმარებას, კეისების მართვის მომსახურებას და ჯგუფურ ქოუჩინგს. გარდა ამისა, თვითდახმარების მომსახურება ხელმისაწვდომია ონლაინ. უწყვეტი კარიერული დაგეგმარების ცენტრები (CISOK) ადგილობრივი პალატების, უნივერსიტეტების, ზრდასრულთა განათლების დაწესებულებების, სკოლების და არასამთავრობო ორგანიზაციების თანამშრომლობის შედეგია, რომლებმაც ერთად უზრუნველყვეს ფინანსების, შენობების და მომსახურების მიწოდება. პარტნიორული მიდგომა მოიცავს გასვლით საქმიანობას, მომსახურების მიწოდებას და პრაქტიკის გაზიარება-გაუმჯობესებას ეროვნულ, რეგიონულ და ადგილობრივ დონეზე. უწყვეტი კარიერული დაგეგმარების თერთმეტი ცენტრი (CISOK) შეიქმნა ხორვატიის ათ რეგიონში. 2022 წლისთვის იგეგმება მათი შექმნა ხორვატიის ყველა რეგიონში.

პრაქტიკული მაგალითი 17: იამაიკა: შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა

იამაიკის შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა (LMIS) მხარს უჭერს ეფექტური, კარგად ფუნქციონირებადი ეკონომიკის მართვას შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის გაზრდით და მონაცემების პროვაიდერებსა და მომხმარებლებს შორის უკეთესი კოორდინაციის ხელშეწყობით. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა არის ერთი ფანჯრის პრინციპით მოქმედი მონაცემებისა და ინფორმაციის წყარო, ამასთან ეფექტური ელექტრონული შრომის ბირჟა პოტენციური თანამშრომლებისა და დამსაქმებლების დასაკავშირებლად. ბენეფიციარები არიან დასაქმებისა და განათლების პროგრამის მწარმოებლები, პოტენციურ ინვესტორები, დამსაქმებლები, სამუშაოს მაძიებლები, კარიერის კონსულტანტები და სტუდენტები. შრომის და სოციალური დაცვის სამინისტრო პასუხისმგებელია მონაცემების მიღებასა და დამუშავებაზე და ვებ-გვერდის მართვაზე. მონაცემთა პროვაიდერები არიან: სიამაიკის სტატისტიკის ინსტიტუტი, შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, იამაიკის დაგეგმარების ინსტიტუტი, განათლების, ახალგაზრდულ საქმეთა და კულტურის სამინისტრო, გადამზადების და სწავლების საჯარო და კერძო სასწავლო დაწესებულებები, დასაქმების სააგენტოები, ტრენერები, განმანათლებლები, დამსაქმებლები და სამუშაოს მაძიებლები.

პრაქტიკული მაგალითი 18: ბარბადოსი: შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა

³³ Case Studies 12-16. PES practices for the outreach and activation of NEETs :A contribution of the Network of Public Employment Services, 2015.

ბარბადოსის შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა არის ინტერნეტ/ონლაინ სისტემა რომელიც შეიცავს ელექტრონულ ინფორმაციულ რესურსებს სამუშაოსა და შრომის ბაზრის შესახებ. იგი იმართება შრომისა და სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტროს ადამიანური რესურსების კვლევისა და სტატისტიკური დეპარტამენტის მიერ.

ელექტრონული შრომითი გაცვლის პროგრამა: ეს დაწესებულება საშუალებას აძლევს სამუშაოს მაძიებლებს მოიძიონ ვაკანსიები პროფესიის, სფეროს და სამუშაოს დასახელების მიხედვით და გააკეთონ განაცხადი ონლაინ რეჟიმში. დამქირავებლებს საშუალება აქვთ განიხილონ სამუშაოს მაძიებელთა რეზიუმეები ასევე ონლაინ რეჟიმში. პროფესიული მაკავშირებელი რგოლი ეხმარება სამუშაოს მაძიებლებს მოახდინონ შესაბამის სამუშაოზე პოზიციონირება კვალიფიკაციის მიხედვით.

დასაქმების სფეროს/ინდუსტრიული პლატფორმა: წარმოადგენს ბარბადოსში მომუშავე სხვადასხვა სექტორში არსებული ვაკანსიების პროფილებს მათ შორის: გამოყენებული ტექნოლოგიების ტიპებს, მასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს; აგრეთვე საქმიანობის სფეროში ტიპურ ანაზღაურებას, ხელფასებს და სფეროში არსებულ პერსპექტივებს.

სამუშაოს/საკვალიფიკაციო პროფილები: შეიცავს არჩეული სამუშაოების აღწერილობას, რომელიც ამოღებულია ბარბადოსის პროფესიათა კლასიფიკატორიდან. სამუშაოს სრული აღწერილობა შეიცავს ძირითად საჭირო დავალებებს, უნარებს, ცოდნას და პროფესიულ ჩვევებს და საჭირო კვალიფიკაციის შესახებ ინფორმაციას. ეს ინფორმაცია განკუთვნილია პროფესიული გადამზადების ტრენერებისათვის, კარიერის დაგეგმარების სპეციალისტებისათვის, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისათვის, რათა უკეთ გაითავისონ ბარბადოსში დასაქმების მდგომარეობა ეკონომიკასთან მიმართებაში და გაიაზრონ თუ რა მოთხოვნებს უყენებს მათ დასაქმების ბაზარი, რათა უკეთ შეასრულონ საკუთარი სამუშაო.

განათლება და ტრენინგი: აწვდის ინფორმაციას ადგილობრივი და უცხოური საგანმანათლებლო და ტრენინგ დაწესებულებების შესახებ, აგრეთვე სასწავლო კურსის მიმოხილვას და ინფორმაციას ამ სასწავლო პროგრამის დაფინანსების წყაროებზე.

პრაქტიკული მაგალითი 19: ბულგარეთი: დასაქმების ვეფხვი - The Job Tiger

Job Tiger (დასაქმების ვეფხვი) არის ინტერნეტ მონაცემთა ბაზა ბულგარეთში არსებულ სამუშაო ადგილებზე და ინფორმაციის წყარო კარიერული შესაძლებლობების შესახებ.

სამუშაოს საძიებო სექცია Job Tiger -ის ვებ გვერდზე ეხმარება სამუშაოს მაძიებლებს შექმნან და განაახლონ საკუთარი რეზიუმე და სამოტივაციო წერილი სამი სხვადასხვა პროფილით, აწვდის განახლებულ ინფორმაციას ელ. ფოსტის მეშვეობით არსებული ვაკანსიების შესახებ და აძლევს საშუალებას გადაახალისონ საკუთარი ონლაინ აპლიკაცია ამა თუ იმ სამუშაოს მოთხოვნების შესაბამისად. საკონსულტაციო ცენტრის სექცია აწვდის ინფორმაციას სამუშაოს მაძიებლებს იმის შესახებ თუ როგორ მოამზადონ საკუთარი რეზიუმე, როგორ დაწერონ სამოტივაციო წერილი, ეხმარება დაეუფლონ ინტერვიუს ტექნიკას, შეაფასონ სამუშაოს შემოთავაზება და მოიპოვონ რეკომენდაციები. გავრცობილი საინფორმაციო სექცია კი

შეიცავს: ინფორმაციას საგანმანათლებლო და ტრენინგ რესურსებზე, მათ მომწოდებელ კომპანიებზე, კარიერულ ბიბლიოთეკას, კალენდარს და სხვა საჭირო წყაროებს. დამატებითი სექცია კი აწვდის ინფორმაციას მომხმარებელს Job Tiger-ის სტიპენდიებზე, სატელევიზიო შოუს ტრანსლაციას სახელწოდებით ima nachin – „გამოსავალი არსებობს“, რომელიც წარმოადგენს Job Tiger-ისა და NCTV ევროკომის საერთო პროექტს და რომელიც ფოკუსირებულია დასაქმების ბაზრის საკითხებზე. იგი ეთერშია ყოველ შაბათს საღამოს 5:45-ზე. აქვე შეიძლება იხილოთ რუბრიკა კარიერული ფორუმი და დაბრუნდი სახლში (რომელიც განკუთვნილია ქვეყნის გარეთ გასული სამუშაო ძალაზე და მიზნად ისახავს მათ უკან მოზიდვას ქვეყანაში).

პრაქტიკული მაგალითი 20³⁴:გერმანია: დასაქმების საინფორმაციო ცენტრები

კლიენტთა უზრუნველყოფა ინფორმაციით დასაქმებისა და სხვადასხვა სფეროში არსებული ვაკანსიების შესახებ ყოველთვის იყო გერმანიის დასაქმების საჯარო სამსახურის ძირითადი ფუნქცია. 1970-იანი წლების დასაწყისში შრომის ფედერალურმა ინსტიტუტმა (Bundesanstalt für Arbeit) აღიარა, რომ კარიერული შესაძლებლობების, დასაქმებისა და ტრენინგების შესახებ ინფორმაცია თანდათან უფრო მიუწვდომელი ხდებოდა მომხმარებლისათვის. ამავდროულად იქმნებოდა ახალი შესაძლებლობები, რათა თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების დახმარებით ხელმისაწვდომი გამხდარიყო ინფორმაცია და ეფექტურად მომხდარიყო მისი გავრცელება, რათა უფრო შედეგიანად გამოეყენებინათ საზოგადოებრივი რესურსები.

ამ სიტუაციის საპასუხოდ დასაქმების 180 საინფორმაციო ცენტრი (Berufsinformationzentren, BIZ), დაარსდა, რათა გამოქვეყნებულიყო ვაკანსიები და უზრუნველყოთ მომხმარებელი კონსულტაციებით, ძირითად პრინციპად ალებულ იქნა თვით-მომსახურება. სისტემა შეიქმნა ისე, რომ დასაქმების საჯარო სამსახურის მომხმარებლებს ჰქონოდათ შესაძლებლობა თავად მოეძიებინათ ინფორმაცია. სისტემა თავდაპირველად მოისინჯა რამდენიმე დიდ ქალაქში და ნელ ნელა მთელს გერმანიაში დაინერგა.

ცენტრებში ამ ეტაპზე მუშაობს 700 ამდე თანამშრომელი. დასაქმების საინფორმაციო ცენტრები მთელს ქვეყანაში ეროვნული სტანდარტის შესაბამისად ოპერირებენ და მოიცავენ:

- მედია ბიბლიოთეკას, სადაც უფასოდ არის ხელმისაწვდომი დოკუმენტები, სლაიდები, ფილმები და ონლაინ რესურსები
- კომპიუტერულ წვდომას დასაქმების ოფისის ვაკანსიების ბანკზე და პროფესიული გადამზადების ბაზაზე, აგრეთვე ინფორმაციაზე ტრენინგებისა და დასაქმების შესაძლებლობებზე ევროპის მასშტაბით
- ოთახებს მოსწავლეების, სტუდენტებისა და მშობელ-მასწავლებელთა ჯგუფური საქმიანობისათვის
- სადოკუმენტაციო ცენტრს, რომელიც უზრუნველყოფს დამატებით საინფორმაციო მასალებს.

³⁴ Case studies 17-20. Hansen, E. Career Guidance: A Resource Handbook for Low-and Middle-Income Countries, ILO, 2006.

სამუშაო ვერსია

1988 წლიდან ტარდება დასაქმების საინფორმაციო ცენტრების კვლევა ყოველ სამ წელიწადში ერთხელ მომხმარებელთა ფოკუს ჯგუფებში. 1997 წლის კვლევამ რომელშიც 10 000 მომხმარებელი მონაწილეობდა ქვეყნის მასშტაბით აჩვენა რომ კლიენტთა ერთი მესამედი ცენტრებში მიდის რათა მიიღოს მეტი ინფორმაცია კონკრეტული პროფესიებისა და ტრენინგის შესახებ, მეორე მესამედი მიდის რათა გაიგოს მეტი ზოგადად არსებული ტრენინგებისა და სამუშაო ბაზრის შესახებ. ყველაზე ხანგრძლივი კონსულტაცია ცენტრში გრძელდება 1 დან 3 საათამდე. მომხმარებელთა 75 % აცხადებდა რომ მიიღო საჭირო ინფორმაცია. მომხმარებელთა 78% არის 20 წლის ქვემოთ, ყველაზე უფრო მოთხოვნადი რესურსი არის კომპიუტერული მოწყობილობა და სწავლებასთან დაკავშირებული მასალები. კვლევამ ასევე გამოავლინა, რომ დასაქმების საინფორმაციო ცენტრების პერსონალმა მიიღო მაღალი შეფასებები, რითაც დადასტურდა, რომ კლიენტების კმაყოფილებას დიდწილად განაპირობებს პერსონალური მომსახურების ხარისხი.

დანართი 2: აქტივობების ნიმუშები

აქტივობა 1: თვითშემეცნების განვითარება

პროფესიონალს შეუძლია ჰკითხოს პიროვნებას გააკეთოს შემდეგი:

“დაუსვით თქვენს თავს შემდეგი 3 შეკითხვა.....

სად ვარ ახლა?

სად მინდა ვიყო?

როგორ მივიღე იქამდე?

დაწყება

სად ვარ ახლა?

თავდაპირველად უნდა შეაფასოთ თქვენი არსებული სიტუაცია. შესაძლოა შემდეგი კითხვები გაანალიზებაში დაგეხმაროს:

- რა გამომდის კარგად?
- რაზე უნდა ვიმუშავო?
- რა დამეხმარება?
- რამ შეიძლება შემაჩეროს?

შეიძლება განიხილოთ შემდეგი სავარჯიშო და შემდეგ პიროვნებამ შესალოა იფიქროს თავის მდგომარეობაზე.

ჩანართი 1 რა გამომდის კარგად?	ჩანართი 2 რაზე უნდა ვიმუშავო?
• კარგი ინტერპერსონალური უნარები • საკმარისი IT უნარები • მისაღები ორგანიზაციული უნარები	• შეზღუდული კვალიფიკაცია • არ მომწონს ფორმალური გამოცდები
ჩანართი 3 რა დამეხმარება?	ჩანართი 4 რამ შეიძლება შემაჩეროს?
• მალე ვიწყებ რეკლამირების კურსს • საკმარისი რაოდენობის საინტერესო პროექტები სამსახურში	• ორგანიზაციის გარდაუვალი შეცვლა • შესაძლო გარიყვა • რესურსების (ფული, დრო) ნაკლებობა

შემდეგი ნიმუში გამოსადეგია მისთვის, ვისაც სურს საგანმანათლებლო კვალიფიკაციის გაუმჯობესება პროფესიულ უნარებზე კონცენტრაციით (იხ. ჩანართი 1), ვიდრე უფრო ფორმალური კურსები (იხ. ჩანართი 2). მათ შეუძლიათ გამოიყენონ ეს სავარჯიშო იმის დასადგენად, რომ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება იდეალური გამოსავალია მათთვის, რადგან ის გულისხმობს ფაქტების შეგროვებას ბევრი სხვადასხვა პროექტიდან, რომელშიც მომსახურების პერსონალი ჩართულია ყოველდღიურად (იხ. ჩანართი 3). შეძენილი უნარები არის ადვილად გამოყენებადი სხვა სფეროებშიც და სწავლა შესაძლოა გაგრძელდეს იმის მიუხედავად სად იქნებიან ისინი მსოფლიოს მასშტაბით (იხ. ჩანართი 4).

სად მინდა ვიყო?

ეს არის ყველაზე საინტერესო და ამავე დროს ყველაზე რთული ეტაპი. ამ კითხვის პასუხი გაქვთ მხოლოდ თქვენ, თუმცა ბევრი სხვა ფაქტორია გასათვალისწინებელი გამოსავლის მიებისას.

შესაძლოა შემდეგი შეკითხვები დაგეხმაროთ ფიქრის პროცესის გაღვივებაში.....

რისი კეთება მომწონს?

ჩემს საქმეში, როგორც ჰობი....

რა არის ჩემი მოტივაცია სწავლისას?

დაწინაურება, პირადი სრულყოფა, სწავლების სირთულის დამღევა....

რა კვალიფიკაცია და/ან გამოცდილება მაქვს უკვე?

ამათგან ზოგი შესაძლოა იყოს ადვილად გამოყენებადი სხვა სფეროში.

სწავლების რა მეთოდია ჩემთვის ყველაზე მართებული?

ნახევარ-განაკვეთური, დისტანციური სწავლა, ელექტრონული სწავლა.....

რა დროს მაქვს სწავლის დასასრულებლად?

იყავით რეალისტი, განვითარებას დრო სჭირდება

რა გავლენა ექნება სწავლას ჩემს ოჯახურ ცხოვრებაზე?

გაითვალისწინეთ უკვე აღებული ვალდებულებები.

არის გარდაუვალი ცვლილებები ჩემს ცხოვრებაში?

ქორწინება, შვილები, დაწინაურება....

რა არის ჩემი საბოლოო მიზანი?

კვალიფიკაცია, პირადი მიღწევები, კარიერული განვითარება

როგორ გავზომო ჩემი წარმატება?

აღიარებული კვალიფიკაციები, პირადი მიზნები....

სად შეიძლება მივიღო დახმარება და რჩევა?

მას შემდეგ, რაც ყველა ამ ფაქტორს გაიაზრებთ, თქვენი გადაწყვეტილება სამომავლო მიზანზე მიღწეული გექნებათ. ეს შესაძლოა იყოს ერთადერთი მიზანი ან ბევრი პატარა მიზანი, რომელიც საბოლოო გამოსავალს ქმნის.

როგორ მივიღე იქმადე?

საუკეთესო გზა, რათა მოახდინოთ თქვენი სამუშაოს ორგანიზება მართვადი მოცულობით, არის მოკლე, საშუალო და გრძელვადიანი მიზნების დასახვა. ყოველთვის გახსოვდეთ, მოკლე, საშუალო და გრძელი ფარდობითი ცნებებია და სხვადასხვა დატვირთვა აქვს სხვადასხვა პიროვნებისთვის. ზოგიერთი გეგმა შეიძლება მხოლოდ 1 წელზე გაიწეროს, სხვები შეიძლება გაგრძელდეს 6 წლის განმავლობაში, ეს ყველაფერი დამოკიდებულია თქვენზე და თქვენს ვითარებაზე. მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს ისიც, რომ ეს მოკლე, საშუალო და გრძელვადიანი მიზნები ცვალებადია და უნდა გადაიხედოს რეგულარულად, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს მათი აქტუალურობა. თუ თქვენი გეგმა იცვლება, იცოდეთ რომ ეს ნორმალურია, უბრალოდ

სამუშაო ვერსია

მიჰყევით ძირითად პრინციპებს, რომლებიც ასახულია აქ, და მუდმივად დაუსვით საკუთარ თავს, 3 ძირითადი კითხვა. თქვენი გეგმა მაშინ დარჩება ეფექტურ მექანიზმად, რომელიც ხელს შეუწყობს თქვენს პროფესიულ განვითარებას.

აქტივობა 2: კარიერული სამოქმედო გეგმის შაბლონი

კარიერული სამოქმედო გეგმა	
პროფესიის სახელი:	
მონაცემები: (მოიცავს მიმდინარე ინტერესებს, კვალიფიკაციას, სამუშაო გამოცდილებას და მიღწევებს)	
კარიერული მიზანი:	
მოკლევადიანი:	
გრძელვადიანი:	
სამოქმედო პუნქტები:	როდისთვის:
განხილვის თარიღი:	
ხელმოწერა:	თარიღი:

შეესრულებული კარიერული გეგმის ნიმუში

კარიერული სამოქმედო გეგმა	
პიროვნების სახელი: *****	
საფუძველი/ბაზა: თვითშემეცნება (მოიცავს მიმდინარე ინტერესებს, კვალიფიკაციას, სამუშაო გამოცდილებას და მიღწევებს)	
ამჟამად ჩემი სრული განათლების ბოლო წელია და დაინტერესებული ვარ ვიშოვო სამსახური, სადაც ჩემი პრაქტიკული უნარების გამოყენებას შევძლებ. ჩემი საყვარელი საგნებია: ენები, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები და ბიზნესი. მაქვს ნახევარგანაკვეთური სამუშაო ადგილობრივ რესტორანში, სადაც ვემსახურები კლიენტებს და ვეხმარები სამზარეულოში. ასევე მიყვარს მოგზაურობა და სხვადასხვა ენის სწავლა (ამჟამად სკოლაში ინგლისურს და ფრანგულს ვსწავლობ).	
კარიერული მიზანი: თვითშემეცნების დაკავშირება შესაძლებლობების გაცნობიერებასთან	
მოკლევადიანი: ვიმუშაო ადგილობრივ რესტორანში და განვივითარო სამეწარმეო უნარები განიხილება ორი ვარიანტი: ვიშოვო ადგილობრივ რესტორანში სამსახური და გავიკვალო გზა მენეჯმენტისკენ ან წავიდე უნივერსიტეტში და ვისწავლო ბიზნესი იმ მიზნით, რომ პირდაპირ სასტუმროს და მომსახურების მართვას დავუფლო გრძელვადიანი: საკუთარი სასტუმროს ფლობა და მართვა, თუმცა, მინდა გარკვეული დრო საზღვარგარეთ ვიმუშაო სასტუმრო ბიზნესის შესახებ მეტი ცოდნის დასაგროვებლად.	
სამოქმედო პუნქტები: გადაწყვეტილების მიღება & გადასვლის დაგეგმვა (SMART ამოცანები)	როდისთვის
1. დავადგინოთ ადგილობრივ რესტორნებში სამუშაო ადგილების სპექტრი - მაგალითად, კვება, მოცდა, მიღება და კარიერული პროგრესის შესაძლებლობები)	*****
2. მოვიძიოთ შესაძლო ადგილობრივი დამსაქმებლები (გადავხედოთ სხვადასხვა რესტორანს - პატარა ან დიდი, სხვადასხვა საკვები, მდებარეობა)	*****
3. ვკითხო სადაც ვარ იმ რესტორნის მენეჯერს შესაძლო ვაკანსიების შესახებ და თუ ფიქრობს, რომ ჩემი უნარები შეესაბამება ასეთი ტიპის სამუშაოს და თუ შეუძლია მომცეს რეკომენდაცია პოტენციურ დამსაქმებლებთან.	*****
4. დაველაპარაკო მშობლებს ჩემს იდეებზე სამუშაოსთან დაკავშირებით, შესაძლოა დამჭირდეს სწავლის გაგრძელება და ჩემი ვარიანტების გადახედვა: სწავლის გაგრძელება სამშაოს დაწყებამდე მოვძებნო სამუშაო ტრენინგებით და დაწინაურების პერსპექტივით.	*****
5. თუ ახლავე სამუშაო მოძებნას გადავწყვეტ: დავესწრო სამუშაოს მოძიების სხდომას CV-ის მოსამზადებლად.	*****

7. თუ გადაწყვეტ განათლების მიღებას: უნდა ვიპოვო ბიზნესის სწავლების კურსები.	*****
8. ჩემს მასწავლებელთან ერთად გავისაუბრო და მოვამზადო განაცხადები, დავესწო ინტერვიუს ტექნიკის ჯგუფურ შეხვედრებს.	*****
განხილვის თარიღი:	
ხელმოწერა:	თარიღი:

აქტივობა 3: კარიერული დაგეგმარების ყოვლთვიური მონიტორინგის ანგარიში

კარიერული დაგეგმარების ყოვლთვიური მონიტორინგის ანგარიში		
თვე და წელი:		
კონსულტანტის სახელი:		
სტატისტიკური ანგარიში		
ნანახი კლიენტების რაოდენობა ამ თვეში:		
დიდი ხნის უმუშევარი		
ზრდასრული სწავლის სირთულეებით		
ზრდასრულები შეზღუდული შესაძლებლობებით		
ახალგაზრდები (18-24 წლები)		
ეთნიკური უმცირესობები		
სულ		
უკუკავშირი კლიენტისგან		
1. რამდენად დაგაკმაყოფილათ კონსულტანტის მიერ მოწოდებულმა ინფორმაციამ? (კლიენტების რაოდენობა)		
ძალიან კმაყოფილი	კმაყოფილი	უკმაყოფილო
2. რამდენად სასარგებლო იყო კონსულტანტის მიერ გაწეული პროფორიენტაცია?		
ძალიან სასარგებლო	სასარგებლო	უსარგებლო
3. თქვენმა კონსულტანტმა თავი კომფორტულად გაგრძნობინათ?		
ძალიან კომფორტულად	კომფორტულად	არაკომფორტულად
4. შესძელით თქვენი შეხედულებების და იდეების გამოხატვა ინტერვიუს პროცესში?		
კარგად შევძელი	შევძელი	ვერ შევძელი
5. კარიერული სამოქმედო გეგმა სასარგებლო აღმოჩნდა თქვენთვის?		
ძალიან სასარგებლო	სასარგებლო	უსარგებლო

დანართი 3: კონსულტირების მიკრო უნარები³⁵

შეხვედრაზე დასწრების დროს ქცევა:

დასწრება არის ურთიერთგაგების მოპოვების ქცევითი ასპექტი. როდესაც კონსულტანტი პირველად ხვდება პიროვნებას, მათ უნდა მიაწოდონ პიროვნებას, რომ ისინი დაინტერესებულნი არიან მათი მოსმენით და უნდათ მათი დახმარება. დასწრების გზით კონსულტანტს შეუძლია წახალისოს პიროვნება საუბრისთვის და გახსნას ისინი თავიანთ პრობლემებზე სალაპარაკოდ. თვალთ კონტაქტი მნიშვნელოვანი და თავაზიანი ფორმაა (დასავლეთის საზოგადოებაში), როდესაც საუბრობთ და უსმენთ სხვა პირს. ეს იმას არ ნიშნავს, რომ კონსულტანტი უბრალოდ უნდა მიაშტერდეს პიროვნებას, არამედ უნდა შეინარჩუნოს ნორმალურ თვალის კონტაქტის და დაანახოს ნამდვილი ინტერესი პიროვნების საუბრის თემისადმი. იმისთვის, რომ კონსულტანტი პირს დაეხმაროს დამაბულობის მოხსნაში, შეიძლება მან თავის ქცევით რეპერტუარში შესატყვისი არავერბალური ქცევა ჩართოს. ეს უნარი საჭიროებს დროს დასაუფლებლად, მაგრამ დასაწყისთვის კონსულტანტი უნდა დაჯდეს იმავე პოზაში, როგორც პიროვნება. მაგალითად, თუ პირველი შეხვედრისას პიროვნება სკამის კიდეზე ზის და წინ გაწვდილი ხელები ულაგია მუხლებზე, კონსულტანტმა შეიძლება აირეკლოს მისი პოზა. თუ პიროვნება ბევრს საუბრობს, კონსულტანტს შეუძლია წინ გადაიხაროს, უჩვენოს თანაგრძნობა და გაგება, ან ნელა გადაიწიოს უკან ნაკლებად დამაბულ პოზიციაში. იმ შემთხვევაში, თუ ურთიერთგაგება ჩამოვარდა პიროვნებასა და კონსულტანტს შორის, პიროვნება, სავარაუდოდ, გააგრძელებს აღებულ კურსს და დარჩება გახსნილი. ეს შეამცირებს დამაბულობას პიროვნების დონეზე. კონსულტაცია ძირითადად შედგება მოსმენისა და საუბრისაგან, მაგრამ ზოგჯერ დუმილის გამოყენებას შეიძლება ჰქონდეს ღრმა ზეგავლენა პიროვნებაზე კონსულტაციის პერიოდში. როდესაც ჩვენ პირველად ვიწყებთ კონსულტანტობას, ზოგჯერ დუმილი გვეუხერხულება და ვცდილობთ შევავსოთ ხარვეზი, მაგრამ ჩვენი გამოცდილების ზრდის პარალელურად ჩვენ უფრო კომფორტულები ვხდებით იმ სიტუაციაში, რასაც ჰქვია უბრალოდ პიროვნებასთან „ყოფნა“.

კითხვის დასმის უნარები:

კითხვები კონსულტაციის დროს გვეხმარება ახალი თემის წამოწევაში. ისინი დაგეხმარებათ საკითხის მოსანიშნად და ისეთი ინფორმაციის განსამარტად, რომელიც შესაძლოა თავდაპირველად ორაზროვანი ეჩვენება კონსულტანტს. კითხვები, რომლებიც იწვევს პიროვნების დაფიქრებას ან მის მიერ ინფორმაციის გახსენებას შეიძლება დაეხმაროს პიროვნებას თვითგამორკვევაში. კონსულტანტმა უნდა იცოდეს სხვადასხვა ტიპის კითხვის დასმის ტექნიკა, მათ შორის მათი შესაბამისი გამოყენება და სავარაუდო შედეგები. მნიშვნელოვანია ისიც, რომ კონსულტანტებმა იფრთხილონ ზედმეტად ბევრი კითხვის დასმისას. ზედმეტად ბევრი შეკითხვის დასმა პიროვნებას უქმნის შთაბეჭდილებას, რომ კონსულტანტი აკონტროლებს სიტუაციას და შეიძლება შეექმანს შთაბეჭდილება, რომ მრჩეველს უკვე ყველაფერზე აქვს პასუხი. კითხვების ეფექტურად დასმისთვის

³⁵ Evans, D. R., Hearn, M. T., Uhlemann, M. R. & Ivey, A. E. (1998). Essential interviewing: a programmed approach to effective communication (5th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole (p. 156 – 157)

მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ პიროვნების ბუნება, მისი ურთიერთობის ხასიათი კონსულტანტთან და განსახილველი საკითხები.

კონსულტაციებისას გამოიყენება ორი ძირითადი სახის კითხვა (1) ღია და (2) დახურული.

ღია კითხვები

ღია კითხვები ისეთი კითხვებია, რომლებსაც ვერ ვუპასუხებთ რამდენიმე სიტყვით, ისინი უბიძგებენ პიროვნებას საუბრისკენ და აძლევენ შესაძლებლობას კონსულტანტს მოიძიოს პიროვნების და მისი პრობლემების შესახებ მეტი ინფორმაცია.

ჩვეულებრივ ღია კითხვები იწყება სიტყვებით: რა, რატომ, როგორ ან შესაძლოა მაგალითები:

1. რამ მოგიყვანათ დღეს თქვენ აქ?
2. ასე რატომ ფიქრობთ?
3. ამ დასკვნამდე როგორ მიხვედით?
4. შეგიძლიათ მითხრათ დღეს აქ რამ მოგიყვანათ?

როგორ? უმეტესწილად იძლევა შესაძლებლობას გრძნობებსა და/ან პროცესებზე საუბრისთვის.

რა? უმეტესად გვაწვდის ფაქტებს და ინფორმაციას.

როდის? უფრო ხშირად ხაზს უსვამს პრობლემის დროსთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის თუ რა უსწრებდა და რა მოჰყვება მას

სად? უმეტესად ამ დროს მსჯელობენ გარემოსა და სიტუაციაზე.

რატომ? უმეტესად მსჯელობაა მიზეზებზე

დახურული კითხვები

დახურულ კითხვებზე შესაძლოა პასუხი იყოს მინიმალური (ხშირად იმდენად მინიმალური, როგორც „დიახ“ ან „არა“). ამ გზით კონსულტანტს შეუძლია ფოკუსირება მოახდინოს პიროვნებაზე ამ მოიპოვოს სპეციფიკური ინფორმაცია მის შესახებ. ასეთი კითხვები იწყება: არის, არიან ან ასეა? .

მაგალითად:

- _ ეს თქვენი ქურთუკია?
- _ მარტო ცხოვრობთ?
- _ მოწგონთ თქვენი სამსახური?

მიუხედავად იმისა, რომ კითხვების დასმის ტექნიკა გამოყენება კონსულტაციის დადებითად წარმართვისთვის და განმარტავს საკითხებს, არსებობს ამ კითხვების ზედმეტად გამოყენების ან კითხვის დასმის ტექნიკის შეუსაბამო გამოყენების ძალიან რეალური საფრთხე, რომელმაც შეიძლება უარყოფითი გავლენა იქონიოს კონსულტაციის შედეგებზე. კითხვის დასმის არასწორი ტექნიკა, კითხვის დასმის არასწორი დრო, არაკვალიფიციური კონსულტანტის ან ინტერვიუერის ხელში შეიძლება გახდეს პიროვნების ზედმეტი დისკომფორტის და დაზნეულობის გამომწვევი მიზეზი.

წახალისება, პერიფრაზირებისა და შეჯამების უნარები:

კონსულტანტს შეუძლია ხელი შეუწყოს პიროვნებას გააგრძელოს საუბარი, გახსნას და შეისწავლოს პრობლემები უფრო სიღრმისეულად ზუსტი პასუხების გაცემით სტიმულირების, პერიფრაზის და შეჯამების საშუალებით. ამ ფორმით რეაგირება, პიროვნებას აგრძნობინებს, რომ მისი ზუსტად ესმით. წამახალისებელი კითხვები, პერიფრაზები და შეჯამება ფუნდამენტალურია იმისათვის, რომ პიროვნებამ იგრძნოს რომ მას უსმენენ.

წახალისების მეთოდი, ასევე ცნობილი როგორც განზრახ მოსმენა, გულისხმობს პიროვნებისადმი ყურადღებას და საშუალებას იძლევა მათი გრძნობები და აზრები უფრო სრულად იქნეს შესწავლილი. პერიფრაზირება და შეჯამება არის პიროვნებასთან უფრო აქტიური კომუნიკაციის შესაძლებლობა, რითაც ის ხედავს, რომ მას უსმენენ. შეჯამება განსაკუთრებით სასარგებლოა პიროვნებისთვის საკუთარი აზრების ორგანიზებაში დასახმარებლად.

წახალისება

წახალისება არის სხვადასხვა ვერბალური და არავერბალური საშუალება, რითაც პირებს მივანიშნებთ საუბრის გაგრძელებაზე.

წახალისების სხვადასხვა ტიპი შეიძლება იყოს:

1. არავერბალური მინიმალური რეაგირება, როგორიცაა თავის დაქნევა ან პოზიტიური გამომეტყველება სახეზე.
2. მინიმალური ვერბალური რეაგირება, როგორიცაა „უჰ-უჰ“ და „მესმის, რასაც ამბობთ“.
3. მოკლე მინიშნება საუბრის გაგრძელებაზე, როგორიცაა „მითხარით უფრო მეტი“.

წახალისება უბრალოდ ეხმარება პიროვნებას განაგრძოს საუბარი. იმისთვის, რომ კონსულტანტს ჰქონდეს უფრო დიდი გავლენა პიროვნების განვითარების მიმართულებაზე.

პერიფრაზირება

პარაფრაზირებისთვის კონსულტანტი ირჩევს ყველაზე მნიშვნელოვან დეტალებს პიროვნების ნათქვამიდან და სხვა სიტყვებით შეუბრუნებს მას იგივე აზრს. პერიფრაზირება შეიძლება იყოს მხოლოდ რამდენიმე სიტყვა ან ერთი ან ორი მოკლე წინადადება. პერიფრაზირება არ ნიშნავს პიროვნების ნათქვამის უბრალოდ გამეორებას და თუთიყუშვით გადამდერებას. პირიქით, ეს არის პიროვნების ნათქვამიდან არსებითი ელემენტების საკუთარი სიტყვებით ჩამოყალიბება. როდესაც კონსულტანტი დააფიქსირებს პიროვნების ნათქვამს, ხშირად ეს პიროვნება დაადასტურებს ნათქვამს სიტყვებით "კი, სწორია" ან ამას გააკეთებს რაიმე სხვა ფორმით. მაგალითი: "მე ახლახან დავშორდი ჯეისონს. მისი ჩემდამი დამოკიდებულება უკვე აუტანელი იყო. ყოველთვის, როცა ვცდილობდი შევხებოდი თემას, ის უბრალოდ დუმდებოდა. ახლა თავს ვგრძნობ ბევრად...."

პერიფრაზირება: თქვენ თავს ბევრად უკეთ გრძნობთ ჯეისონთან დაშორების შემდეგ.

შეჯამება

შეჯამება არის საკონსულტაციო შეხვედრის ამონარიდის მოკლე განაცხადი. შეჯამებისას კონსულტანტი ინიშნავს პიროვნების ვერბალურ და არავერბალურ კომენტარებს გარკვეული დროის განმავლობაში და შემდეგ ერთად აჯამებს ხანგრძლივი კომუნიკაციის შედეგებს, ხელახლა აყალიბებს მათ პიროვნებისთვის რაც შეიძლება ზუსტად. საუბრის ბოლოს გაკეთებული შემაჯამებელი განცხადება ძალიან მნიშვნელოვანია. იგი საშუალებას იძლევა გადამოწმდეს კონსულტანტის პასუხის სიზუსტე. შეჯამება პერიფრაზირების მსგავსია, იმ

განსხვავებით რომ ისინი ნაკლები სიხშირით გამოიყენება და ზოგადად, აჯამებს უფრო მოცულობით ინფორმაციას.

გრძნობების ასახვა

გრძნობების ასახვა, სახელიდან გამომდინარე, პერეფრაზირების მსგავსია იმ განსხვავებით, რომ ეს უნარი ემოციური ტონის და ფრაზების დაფიქსირებაზეა ორიენტირებული. ეს პროცესი განმარტავს გრძნობებსა და ემოციებს და საშუალებას აძლევს კონსულტანტს თანაგრძნობით მოეკიდოს პიროვნების შეგრძნებას კონკრეტულ სიტუაციაში ან / და გაერკვეს, რამდენად დაზარალდა პიროვნება გარკვეული მოვლენის შედეგად. პიროვნების გრძნობების ზუსტი გაგება გრძნობების ასახვის საშუალებით კონსულტანტს ხშირად აძლევს საშუალებას გაერკვეს, თუ რა გავლენა იქონია კონკრეტულმა მოვლენამ ამ პიროვნებაზე. მაგალითად, როდესაც პიროვნებას უსმენს კონსულტანტი, მან ასე შეიძლება ასახოს გრძნობა "ამ სიტუაციამ თქვენ დაგადარდიანათ."

კონფრონტაცია, ფოკუსირება და მნიშვნელობის ასახვა

საერთოდ ტერმინი დაპირისპირება ნიშნავს მეორე პირის გამომწვევას განსხვავებულობის და უთანხმოების გამო. თუმცა, დაპირისპირება კონსულტაციისას არის კონსულტანტის უნარი მსუბუქად აუხილოს თვალი პიროვნებას ისეთ საკითხზე, რომელიც შეიძლება მათ არც შეუმჩნევიათ ან თავს არიდებდნენ. არსებობს კონსულტირებისას დაპირისპირების სამი ნაბიჯი. პირველი ნაბიჯი მოიცავს შერეული ან შეუსაბამო შეტყობინებების იდენტიფიცირებას (გამოიხატება პიროვნების სიტყვებში ან არავერბალურ ქესტიკულაციაში). მეორე ნაბიჯი მოითხოვს კონსულტანტმა გააცნობიერებინოს პიროვნებას ეს არეული განცდები და დაეხმაროს მას მათგან თავის დაღწევაში. და ბოლოს, მესამე ნაბიჯი მოიცავს ინტერვენციების ეფექტურობის შეფასებას, რომელიც დასტურდება პიროვნების ცვლილებით და ზრდით.

საკონსულტაციო პროცესში არის ოთხი (4) შეუსაბამობა, რომელიც პიროვნებამ შეიძლება გამოამჟღავნოს. შესაძლოა შეუსაბამობა იყოს:

- ფიქრებსა და გრძნობებს შორის
- ფიქრებსა და მოქმედებას შორის
- გრძნობებსა და მოქმედებებს შორის ან
- ფიქრების, გრძნობების და მოქმედების კომბინაციაში.

ამ განსხვავების დაფიქსირების შემდეგ, კონსულტანტი მას ხაზს უსვამს პიროვნების წინაშე და იყენებს ისეთ კონფრონტაციულ განაცხადებს, როგორიცაა:

– "ერთის მხრივ ..., თუმცა მეორეს მხრივ...."

რეალური კონფრონტაციისთვის ეს სტანდარტული და საჭირო ფორმატია. რასაკვირველია, თქვენ ასევე შეგიძლიათ გამოიყენოთ ისეთი ვარიანტები, როგორიცაა:

– "შენ ამბობ... მაგრამ შენ აკეთებ ...," ან

– "შენი სიტყვები ამბობს ამას ... ხოლო შენი მოქმედება მეტყველებს ამაზე"

მაგ. "შენ ამბობ, რომ გსურს დასთან მეტი დროის გატარება, თუმცა შენი საქციელი მეტყველებს, რომ ეს არაა შენი პრიორიტეტი".

აქცენტირება

არსებობს შვიდი სფერო, რომელზედაც მრჩეველს შეუძლია აქცენტირება საკონსულტაციო შეხვედრაზე, რათა წამოსწიოს ფართო პერსპექტივები და პოტენციური გადაწყვეტილებები.

- პირველი, ეს არის აქცენტი პიროვნებაზე, სადაც კონსულტანტი იწყებს კონსულტაციას მთლიანად პიროვნების ინდივიდუალურ ასპექტებზე აქცენტირებით; დემოგრაფია, ისტორია და თუ რატომ ცდილობს პიროვნება კონსულტაციის მიღებას. კონსულტანტი ხშირად მიმართავს პიროვნებას სახელით, რათა მთელი აქცენტი მასზე გადმოიტანოს. მაგალითად, "ჯოანა, მომიყევიტ ცოტა რამ თქვენს შესახებ". "ჯოანა, თქვენ უფროსი ქალიშვილი ხართ ოჯახში?"
- მეორე მთავარი თემის ან პრობლემის აქცენტირებაა. ყურადღება გადატანილია იმაზე, თუ რატომ მიმართა პიროვნებამ საკონსულტაციო მომსახურებას.
- აქცენტირება სხვებზე, რადგან არ არსებობს სრულიად იზოლირებული პრობლემა და პიროვნება ხშირად საუბრობს მეგობრებზე, თანამშრომლებზე, ოჯახის შორეულ ახლობლებზე და სხვა პირებზე, რომლებიც სხვადასხვაგვარად არიან დაკავშირებული იმ მიზეზთან, რისთვისაც პირს სჭირდება კონსულტაცია.
- აქცენტი ოჯახზე, ეხება და-ძმებს, მშობლებს, შვილებს. „ოჯახის“ დეფინიციისას საჭიროა მოქნილობა, რადგან მას სხვადასხვა ადამიანისთვის სხვადასხვა დატვირთვა აქვს, ე.წ. ტრადიციული, მარტოხელა მშობელი, ოჯახის შორეული ან ახლობელი ნათესავები, რომელთაც ოჯახის წევრის სტატუსი აქვთ, რადგან მათ მოვიხსენიებთ, როგორც დეიდა ან ბიძა.
- ორმხრივობაზე აქცენტი ეხება იმას, თუ როგორ რეაგირებს პიროვნება კონსულტანტზე, რადგან ეს შეიძლება იყოს იმის ნიშანი, თუ როგორ ვითარდება ეს ადამიანი სხვებთან ურთიერთობაში. ამ დროს არის კონსულტანტის და პიროვნების თანაბარ დონეზე დაყენების მცდელობა, როდესაც კონსულტანტი კითხულობს: „როგორ ვიმუშავოთ ერთად?“ „ამ ეტაპზე როგორ ფიქრობთ, რომ დაგეხმარებით ამ სიტუაციაში?“. “
- აქცენტი ინტერვიუერზე არის შემთხვევა, როდესაც კონსულტანტი საკუთარ თავზე ამჟღავნებს ინფორმაციას.
- კულტურული/გარემო/კონტექსტუალური აქცენტი. კონსულტანტი გაერკვევა, როგორ ახდენს გავლენას პიროვნებაზე თემი, რომელშიც ის გაიზარდა. თუმცა ის შეიძლება გავრცელდეს სხვა საკითხებზე, როგორიცაა გენდერი, რასა, ეთნიკურობა, რელიგია, სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი, რათა მეტად გავერკვეთ თუ რა პიროვნებაა დღეს ჩვენს წინაშე.

მნიშვნელობაზე რეფლექსია

მნიშვნელობაზე რეფლექსია ეხება ღრმად დამარხულ ფიქრებს და მნიშვნელობებს, რომლებიც საფუძვლად უდევს ცხოვრებისეულ გამოცდილებას. კონსულტანტი, რომელიც მნიშვნელობაზე რეფლექსიის მეთოდს იყენებს მუშაობაში, ნახავს, რომ პიროვნებები უფრო ღრმად „მოქექავენ“ თავიანთი ცხოვრებისეული გამოცდილების „ასპექტებს“.

მაგალითად, წარმოიდგინეთ ორი პიროვნება, რომლებიც ისვენებენ საკურორტო კუნძულზე: ერთი და იგივე კუნძული, კურორტი, წელიწადის ერთი და იგივე დრო. ერთ-ერთი მათგანი ემოციურად აღწერს მზის საოცარ ჩასვლას, სეირნობას სანაპიროზე და ცხოვრების უზრუნველ სტილს. მაშინ როცა მეორე უჩივის სიცხეს, მზის დამწვრობას და მოწყენილობას. ეს მაგალითი უჩვენებს, როგორ შეიძლება ერთი და იგივე მოვლენას ჰქონდეს სხვადასხვა დატვირთვა სხვადასხვა პიროვნებისთვის. ამგვარად, მნიშვნელობის აღქმის უნარი ეხმარება პიროვნებას გაერკვეს საკუთარ უნარებში და ცხოვრებისეულ მიზნებში საკუთარი გამოცდილების სიღრმისეული ასპექტების გაანალიზებით.

ზემოქმედების უნარი და სტრატეგია

ზემოქმედება ყველა კონსულტაციის ნაწილია. მაშინაც კი, თუ კონსულტანტმა მხოლოდ დასწრების უნარი გამოიყენა, რომ აქტიურად მოესმინა პიროვნებისთვის, პიროვნების ქცევაზე იმოქმედებდა ასევე გულწრფელად მოსმენის ფაქტიც.

ზემოქმედების უნარი არის უფრო პირდაპირი მიდგომა ადამიანის ქცევის შესაცვლელად, კონკრეტული ალტერნატიული ქმედებებით, რომლებმაც შეიძლება ხელი შეუწყოს ცვლილებას სწრაფად და ზოგიერთ შემთხვევებში სამუდამოდ. ზემოქმედების უნარი, რომლებიც აქ მოკლედაა განხილული, არის ინტერპრეტაცია / რეფრეიმინგი და ინფორმაციის მიცემა.

ინტერპრეტაცია/რეფრეიმინგი

ინტერპრეტაციის / რეფრეიმინგის გზით ხდება პიროვნების წახალისება საკუთარი გამოცდილების პოზიტიურ ჭრილში აღსაქმელად. კონსულტანტი ამ ცვლილებას სთავაზობს სხვადასხვა ალტერნატიული გზების გაანალიზების საშუალებით. მაგალითად, პირი, რომელიც განერვიულებულია იმის გამო, რომ უწყევს სახლიდან მოშორება, სავარაუდოდ, აღელვებულია დახმარების ქსელის და ახლობელ-მეგობრებისგან მოშორებით. კონსულტანტი, აღიარებს ამ დანაკლისს, თუმცა ამასთან ერთად მოვლენის რეფრეიმინგს აკეთებს და უხსნის, რომ ესაა ახალი ადგილების, ხალხის და სხვადასხვა მოვლენის ნახვის შესაძლებლობა: ანუ შესაძლებლობა ზრდისთვის. ინტერპრეტაცია / რეფრეიმინგი ეხმარება პიროვნებას დაინახოს საკუთარი ცხოვრებისეული სიტუაცია ალტერნატიული გზით. ეს სტრატეგია არ ცვლის ფაქტებს და არც პიროვნების მიერ განცდილი ტკივილისა და დარდის გაუბრალოებას ახდენს.

ინფორმაციის გაცემა

ინფორმაციის გაცემა მოიცავს პიროვნებისთვის ფაქტობრივი ინფორმაციის მიცემას, რომელიც შეიძლება დაეხმაროს მას სხვადასხვა გზით (როგორცაა საზოგადოების მხარდაჭერის ჯგუფის დეტალები ან საცხოვრებლის ვარიანტები). ზოგჯერ ადამიანებმა არ იციან სად უნდა დაიწყონ საჭირო ინფორმაციის მოძიება, ასე რომ კონსულტანტებს შეუძლიათ მათი დახმარება ამ საწყისი წერტილის მოძიებაში.

პუნქტები, რაც უნდა გვახსოვდეს ინფორმაციის გაცემისას

1. როდესაც ვიძლევი ინფორმაციას:

- a. მიაწოდეთ მონაცემები ან ფაქტები, რაც პიროვნების საჭიროებებს შეესაბამება.
- b. დარწმუნდით, რომ პიროვნებას აქვს ინფორმაციის მიმღეობა.
- c. იყავით პირდაპირი, მკაფიო, მოკლე და კონკრეტული.
- d. ინფორმაცია დაყავით ნაწილებად ისე, რომ პიროვნებას შეეძლოს მისი „გადახარშვა“.

2. ინფორმაციის გაცემის შემდეგ:

- a. გადაამოწმეთ, რომ პიროვნებამ სწორად გაიგო მიწვდილი მონაცემები და ფაქტები.
- b. შეაფასეთ ცდომილებები და გამოიყენეთ გასაუბრების სხვა უნარები მათ შესასწორებლად.

3. გამოიყენეთ ინფორმაციის გაცემა:

- a. რათა მოახდინოთ პიროვნების ორიენტირება ინტერვიუების პროცესში.
- b. ინსტრუქციების და მითითებების მისაცემად.
- c. უკუკავშირის მისაცემად

- d. ალტერნატიული პერსპექტივების შესათავაზებლად
- e. მათ სხვა რესურსებზე გადასამისამართებლად

კითხვის დასმა

როგორც ყველა პროფესიაში, მნიშვნელოვანია, თქვენი, როგორც კონსულტანტის შეფასება. არავინ არის სრულყოფილი. არავინ აკეთებს ამას 100% სისწორით თავიდანვე. ბევრ ადამიანი იკავებს თავს ობიექტურად შეხედოს საკუთარ მუშაობას. თუმცა, კონსულტირებისას, ისევე როგორც ბევრ სხვა სფეროში, მნიშვნელოვანია, რომ კონსულტანტმა შეძლოს კრიტიკულად შეაფასოს თავისი ნამუშევარი. ამ გზით თქვენ შეგიძლიათ გამოავლინოთ ნებისმიერი სფერო, რომელმაც შეიძლება ცვლილება მოითხოვოს. არსებობს მთელი რიგი სტრატეგიებისა, რომლებიც შეიძლება განხორციელდეს და დაგეხმაროთ მონიტორინგსა და / ან თქვენს მიერ ჩატარებული კონსულტაციების გაუმჯობესებაში. მოვიყვანოთ რამდენიმე მაგალითი:

თვითშეფასება

ეს არის საკუთარი უნარების, პროფესიულად ძლიერი და სუსტი მხარეების ასახვის პროცესი. აღნიშნული საკითხების შესახებ ცნობიერების ამაღლება საშუალებას მოგცემთ აირჩიოთ პროფესიული განვითარება ან სასწავლო კურსი, რათა გააძლიეროთ იდენტიფიცირებული უნარი ან შეავსოთ ცოდნის ხარვეზი. ამ სახის თვითშემეცნება საშუალებას მოგცემთ ისეთი პირების იდენტიფიცირება მოახდინოთ, რომლებსაც თქვენი ექსპერტიზის ფარგლებში ვერ დაეხმარებით და უზრუნველყოფს იმას, რომ თქვენ მათ შესაბამისად გადაამისამართებთ.

პიროვნული უკუკავშირი

პიროვნებისთვის კონსულტაციის პროცესის განხილვის შესაძლებლობის მიცემა შეიძლება იყოს საოცრად სასარგებლო, როგორც კონსულტანტისთვის, ისე პიროვნებისთვისაც. ამ გზით არა მარტო ვაღიარებთ პიროვნების მოსაზრების ქმედითობასა და ღირებულებას, არამედ ეს შესაძლებლობას აძლევს კონსულტანტს შეაფასოს მისი მიმდინარე მიდგომა და შეცვალოს ის ან გაგრძელოს შესაბამისად.

კოლეგიალური დაკვირვება

კოლეგიალური მიმოხილვა საშუალებას აძლევს კონსულტანტებს ერთად მოიყარონ თავი და განიხილონ ცალკეული შემთხვევები, ეთიკური დილემა და მოახდინონ ინტერვენციის პარამეტრების ირგვლივ გონებრივი იერიში. ეს არის პროცესი, რომელიც ზრდის კონსულტანტების ანგარიშვალდებულებას და აუმჯობესებს შეთავაზებული მომსახურების ხარისხს. (გთხოვთ, დარწმუნდეთ, რომ, კონფიდენციალურობის პოლიტიკა ძალაშია).

პროფესიული ზედამხედველობა

ზედამხედველობა განუყოფელი ნაწილია კონსულტაციის პრაქტიკაში. ზედამხედველობის ფარგლებში, კონსულტანტებს შეუძლიათ გააძლიერონ თავიანთი ცოდნის ბაზა, უზრუნველყონ პასუხისმგებლიანი და ეთიკური პრაქტიკა და მონიტორინგი გაუწიონ საკუთარ თავზე მუშაობას და პროფესიულ კომპეტენციებს. ზედამხედველობა მოქმედებს, როგორც მექანიზმი იმისათვის, რომ კონსულტანტის მიდგომა შეესაბამება პროფესიულ სტანდარტებს და ასახავს სფეროს მოთხოვნებს. თქვენი უნარების მუდმივი გადახედვის და განახლების მნიშვნელობა არ შეიძლება ყურადღების მიღმა დარჩეს. კონსულტანტმა, იდეალურ შემთხვევაში, მოცმეული სტრატეგიებიდან ყველა უნდა გამოიყენოს, რათა უზრუნველყოს, სამუშაოსადმი პროფესიული და ეთიკური მიდგომის შენარჩუნება.

DRAFT