

# საქართველოს მთავრობის

## დადგენილება №676

2015 წლის 30 დეკემბერი

ქ. თბილისი

**პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების სრულყოფილი სერვისის სტანდარტის განსაზღვრისა და სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტის დამტკიცების შესახებ**

### მუხლი 1

**მუხლი 1.** „საქართველოს მთავრობის სტრუქტურის, უფლებამოსილებისა და საქმიანობის წესის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ და „პ“ ქვეპუნქტების საფუძველზე და „საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 26 დეკემბრის №721 დადგენილების 1.1 დანართის მე-3 პუნქტის გათვალისწინებით, დამტკიცდეს თანდართული:

1. „პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების სრულყოფილი სერვისის სტანდარტი“ (დანართი №1).
2. „სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტი“ (დანართი №1.1).

### მუხლი 2

დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს ამ დადგენილების №1 დანართის „პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების სრულყოფილი სერვისის სტანდარტის“ განხორციელებასთან დაკავშირებული შესაბამისი ღონისძიებების გატარება.

### მუხლი 3

დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ამ დადგენილების №1.1 დანართის „სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტის“ განხორციელებასთან დაკავშირებული შესაბამისი ღონისძიებების გატარება.

### მუხლი 4

დადგენილება ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

პრემიერ-მინისტრი

გიორგი კვიციანი

დანართი №1

**პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების სრულყოფილი სერვისის სტანდარტი**

### მუხლი 1. არგუმენტაცია

უმუშევრობა საქართველოში უმნიშვნელოვანეს პრობლემას წარმოადგენს. აღნიშნულის მიუხედავად, სხვადასხვა ეკონომიკურ სექტორში მნიშვნელოვანი რაოდენობის ვაკანსია არსებობს, დამსაქმებლები კი შესაბამისი კვალიფიციური სამუშაო ძალის ნაკლებობას უჩივიან.

საერთაშორისო ორგანიზაციების შეფასებით,[1] საქართველოს შრომის ბაზარზე აშკარად გამოკვეთილია დისბალანსი სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის. პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულები ზოგადად ვერ აკმაყოფილებენ შრომის ბაზარზე არსებულ რაოდენობრივ და ხარისხობრივ მოთხოვნებს.



არსებული სიტუაციის გათვალისწინებით, მრავალი ახალგაზრდისა თუ ზრდასრული ადამიანის წინაშე დგას პრობლემა, რომელიც კარიერის დაგეგმვის თვალსაზრისით სწორი გადაწყვეტილების მიღებას უკავშირდება. ასეთ პრობლემას შეიძლება ადგილი ჰქონდეს ადამიანის პროფესიული ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე.

მომავალ პროფესიულ ცხოვრებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მისაღებად საჭიროა საკმაოდ ვრცელი ინფორმაცია არსებული ეკონომიკური მდგომარეობის, ეკონომიკური განვითარების მიმდინარე ან დაგეგმილი ტენდენციებისა და სხვადასხვა სფეროში დანერგილი სიახლეების შესახებ. ინფორმაციის მოცულობიდან გამომდინარე, აღნიშნულ თემაზე მონაცემების შეგროვება და ანალიზის გაკეთება შეუძლებელია ინდივიდუალური პირისათვის. შესაბამისად, სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისის შეთავაზება უპირობო აუცილებლობას წარმოადგენს თანამედროვე საზოგადოებაში. აღნიშნული მომსახურების მიწოდება გათვალისწინებულია შრომისა და განათლების საერთაშორისო სტანდარტებით.

პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურება (სერვისი) ითვალისწინებს ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე ყველა დაინტერესებული პირის მომსახურებას, რაც მათ საშუალებას მისცემს, მართონ საკუთარი კარიერა, შეარჩიონ შესაბამისი სასწავლო-საგანმანათლებლო გზა და გააკეთონ პროფესიული არჩევანი.

პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისი შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის (ALMP) ერთ-ერთი უმთავრესი შემადგენელი ნაწილია. ევროკავშირის ქვეყნებსა და ყველა განვითარებულ საზოგადოებაში პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისი აღიარებულია შრომის ბაზრისა და განათლების პოლიტიკის (მათ შორის, პროფესიული განათლების) განვითარებისა და სწორად წარმართვის უმნიშვნელოვანეს საშუალებად. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისზე სექტორულ პასუხისმგებლობას საქართველოში სამი სამინისტრო ინაწილებს: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერებისა და სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროები – პროფესიული კონსულტირების სფეროში, ხოლო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო – კარიერის დაგეგმვის სფეროში. აღნიშნული მიდგომა შესაბამისობაშია ევროკავშირის ქვეყნებში აღიარებულ პრაქტიკასთან, სადაც პასუხისმგებლობა იმავე სახით ნაწილდება.

პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების მიწოდება საქართველოში სხვადასხვა ორგანიზაციისა თუ დაწესებულების მიერ ხდება. იმისათვის, რომ სერვისი მიღებულ იქნეს, როგორც მომხმარებლის, ისე ზოგადად საზოგადოების მიერ და იმისათვის, რომ შესაძლებელი იყოს სხვადასხვა დაწესებულების მიერ მიწოდებული სერვისის ერთმანეთთან შედარება, შეფასება და მონიტორინგი, საჭიროა, შეიქმნას მომსახურების ეროვნული სტანდარტი. იმის გათვალისწინებით, რომ სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისათვის სერვისის მიწოდების სპეციფიკა განსხვავებული იქნება, მოცემული დოკუმენტის მიზანია, ჩამოაყალიბოს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისის ბაზისური მოთხოვნები, წესები და შინაარსობრივი მხარე (ხარისხის ეროვნული სტანდარტი) საქართველოში. აღნიშნული სტანდარტის გათვალისწინებით, მოხდება სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისათვის მომსახურების სპეციფიკური მიდგომის შემუშავება სერვისის მიწოდებელ ორგანიზაციებსა და დაწესებულებებთან მჭიდრო თანამშრომლობის საფუძველზე (იხ. მე-3 მუხლი (ინსტიტუციური მოწყობა)).

## **მუხლი 2. მიზნები და ამოცანები**

1. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ეროვნული სტანდარტი ხელს შეუწყობს „საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის მიერ 2014 წლის 26 დეკემბერს მიღებული №721 დადგენილების (შემდგომში – №721 დადგენილება) პრაქტიკულ და ეფექტურ განხორციელებას. შესაბამისად, აღნიშნულ დადგენილებაში ჩამოყალიბებული მიზნები და განხორციელების პრინციპები საქართველოში პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისის ორგანიზებისა და მიწოდების სტრატეგიულ ჩარჩოს წარმოადგენს.

2. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების სტანდარტის დანერგვის მიზანია, შეიმუშაოს საქართველოში სერვისის ბაზისური მოთხოვნები, მიწოდების წესები და ფორმები. აღნიშნულის საფუძველზე, შესაძლებელი იქნება სერვისის ერთი სტანდარტით მიწოდება სხვადასხვა პროვაიდერის მიერ.

3. დადგენილების ამოცანას წარმოადგენს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისის მინიმალური მოთხოვნების ჩარჩოს განსაზღვრა, რომელიც შემდგომში შესაძლებელია, ადაპტირდეს



### მუხლი 3. ინსტიტუციური მოწყობა

1. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს პასუხისმგებლობა გააჩნია კარიერის დაგეგმვის სერვისზე. აღნიშნულის გარდა, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერებისა და სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ პროფესიული კონსულტირების სერვისის ორგანიზებასა და მიწოდებაში.

2. სერვისის ეფექტური ფუნქციონირებისათვის საჭიროა, ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული უწყებები კოორდინირებულად მუშაობდნენ და მათ შორის ფუნქციები შემდეგი სახით იყოს განაწილებული:

ა) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებულ სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტოს ოფისებში განხორციელდება კარიერის დაგეგმვის სერვისის მიწოდება. სერვისის მიწოდება ამჟამად არ ხდება, თუმცა იგეგმება უახლოეს მომავალში დასაქმების ხელშეწყობის თითოეულ ოფისში მომზადებული და კვალიფიცირებული კონსულტანტების მიერ (იხ. მე-7 მუხლი (ადამიანური რესურსები));

ბ) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ერთ-ერთი ძირითადი საქმიანობაა განათლების ყველა საფეხურზე პროფესიული კონსულტირების ხელშეწყობა. კერძოდ, ზოგადი განათლების ფარგლებში პროფესიების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, პროფესიის არჩევისა და კარიერის სწორად დაგეგმვის უნარების განვითარება, პროფესიული და უმაღლესი განათლების შესახებ ინფორმირება, პროფესიული და უმაღლესი განათლების დონეზე კი, როგორც პროფესიული კონსულტირების, ისე კარიერის დაგეგმვის სერვისის შეთავაზება. აღნიშნული სერვისის ფარგლებში გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაო ადგილზე ვიზიტები და სხვადასხვა აქტივობაში ჩართვა, საინფორმაციო შეხვედრები ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეებთან, სადაც განსხვავებული პროფესიების წარმომადგენლები თავიანთი საქმიანობის შესახებ ისაუბრებენ. ასევე ინდივიდუალური კონსულტაციების შეთავაზება პროფესიული და უმაღლესი განათლებით დაინტერესებული პირებისთვის;

გ) საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო მომხმარებელს შესთავაზებს ვებგვერდზე დაფუძნებული პროფესიული კონსულტირების სერვისს. ეს უკანასკნელი მოიცავს პიროვნების საკვლევი ფსიქოლოგიური შეფასების ინსტრუმენტებს, სარეკომენდაციო და საინფორმაციო მასალებს, რომლებიც მომხმარებელს (დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეებს, აბიტურიენტებს, სტუდენტებს, პროფესიის არჩევის ან შეცვლის მსურველ ახალგაზრდებს – 29 წლამდე) საკუთარი პიროვნული მახასიათებლების, ინტერესებისა და შრომითი ღირებულებების გამოვლენასა და, გარეშე ფაქტორების გათვალისწინებით, გააზრებული პროფესიული გადაწყვეტილების მიღებაში დაეხმარება.

3. აღსანიშნავია, რომ სამინისტროებს შორის ფუნქციების განაწილება არ არის სტატიკური. თითოეულ უწყებას აქვს შესაძლებლობა, განავითაროს ახალი სერვისები. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული უწყებების გარდა, სერვისის მიწოდება, მოცემულ სტანდარტზე დაფუძნებით, შეუძლია ყველა იმ კერძო თუ საჯარო დაწესებულებას, რომლებიც ამ სერვისის განხორციელებისთვის წერილობით მიმართავენ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სარეესტრო აღრიცხვისთვის.

### მუხლი 4. სერვისების აღწერა

1. მოცემული სტანდარტი პროფესიულ კონსულტირებასა და კარიერის დაგეგმვას ერთიანი, უწყვეტი პროცესის ნაწილებად განიხილავს. პროფესიის არჩევის, შეცვლის თუ მასთან დაკავშირებული კარიერული კონსულტაციის მიღება ინდივიდს ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე უნდა შეეძლოს. აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად, საჭიროა სერვისის მიწოდება, როგორც საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, ისე დასაქმების ხელშეწყობის მიმწოდებელი სამსახურებისა თუ ვებგვერდის საშუალებით, რაც საშუალებას აძლევს პიროვნებას, ცხოვრების ნებისმიერ საფეხურზე მიიღოს საჭირო ინფორმაცია სწორი გადაწყვეტილების მისაღებად.

2. კარიერის დაგეგმვა:



ა) განსაზღვრება – კარიერის დაგეგმვა ეხმარება პიროვნებას, გააკეთოს არჩევანი განათლების, ტრენინგისა და დასაქმების თემასთან დაკავშირებით. პროცესი ეფუძნება თითოეული მომხმარებლის ინდივიდუალურ მდგომარეობას – ფსიქოლოგიურ და ფიზიკურ შესაძლებლობებს, ინტერესებს, მოტივაციას, სხვადასხვა ფასეულობას. ის ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და იმ საგანმანათლებლო შესაძლებლობებს, რომელთა მეშვეობით მომხმარებელი იძენს შრომის ბაზრისათვის საჭირო ცოდნას;

ბ) კარიერის დაგეგმვა არის პროცესი, რომელიც ხელს უწყობს მომხმარებელს, შეიძინოს ის უნარ-ჩვევები, რომლებიც მას სჭირდება პროფესიულ მომავალთან დაკავშირებული არჩევანის გასაკეთებლად და გადაწყვეტილებების მისაღებად. კონსულტირების პროცესი განსაკუთრებით ეფექტურია მაშინ, როდესაც მომხმარებელს შესაძლებლობა ეძლევა, არამარტო მის წინაშე მოცემული მომენტისათვის მდგარი არჩევანის გაკეთებაში, არამედ ის იძენს უნარს, დამოუკიდებლად მიიღოს მსგავსი გადაწყვეტილებები მომავალში. უპირველეს ყოვლისა კი, ეს არის პროცესი, რომელიც ეხმარება პიროვნებას, გახდეს დამოუკიდებელი, საკუთარ გადაწყვეტილებებზე ჰქონდეს კონტროლი და ეს გადაწყვეტილებები ეფექტურად განახორციელოს;

გ) კარიერის დაგეგმვის სერვისის მიზანია:

გ.ა) დაეხმაროს ადამიანს, საკუთარი პიროვნული მახასიათებლების, მიდრეკილებების, ინტერესების, შესაძლებლობების, ღირებულებების, შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და განვითარების პერსპექტივების გათვალისწინებით, აირჩიოს ან შეცვალოს პროფესია;

გ.ბ) დაეხმაროს თითოეულ პიროვნებას, განსაზღვროს საკუთარი პროფესიული საჭიროებები;

გ.გ) დაეხმაროს თითოეულ პიროვნებას, მოძებნოს პროფესიული საჭიროებების დაკმაყოფილების საუკეთესო საშუალება;

გ.დ) გაზარდოს პიროვნების თავდაჯერებულობა;

გ.ე) წახალისოს სწავლისადმი დამოუკიდებელი მიდგომა, როდესაც პიროვნებას სხვისი დახმარების გარეშე შეუძლია ახალი ინფორმაციის მოძიება და დამუშავება;

დ) სამიზნე ჯგუფები:

დ.ა) სერვისის მიწოდება მოხდება სხვადასხვა ორგანიზაციის/ დაწესებულების მიერ სხვადასხვა ჯგუფისათვის. აღნიშნული ჯგუფების სპეციფიკის გათვალისწინებით, საჭიროა განსხვავებული მიდგომის გამოყენება. გამოიყოფა შემდეგი სამიზნე ჯგუფები:

დ.ა.ა) სამუშაოს მაძიებლები (ნებისმიერი პიროვნება, ასაკის, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების განურჩევლად, რომელიც ეძებს სამუშაოს);

დ.ა.ბ) ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეები და მათი მშობლები;

დ.ა.გ) უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტები;

დ.ა.დ) პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტები;

დ.ა.ე) დასაქმებული პირები, რომელთაც სურთ სამუშაოს/კარიერის შეცვლა;

დ.ა.ვ) განსაკუთრებული საჭიროების მქონე პირები;

დ.ა.ზ) სხვა (ნებისმიერი პიროვნება, რომელიც ზემოთ ჩამოთვლილ კატეგორიებში არ ჯდება);

ე) ინსტრუმენტები და აქტივობები:

ე.ა) კარიერის დაგეგმვის მომსახურება ითვალისწინებს აქტივობებს, რომლებიც ეხმარება მომხმარებელს, განახორციელოს თვითშეფასება, მოახდინოს პირადი ინტერესებისა და შესაძლებლობების იდენტიფიცირება, მიიღოს გადაწყვეტილებები პროფესიული განვითარებისა და კარიერის დაგეგმვის შესახებ, რაც დაფუძნებული იქნება, ერთი მხრივ, პიროვნების ინტერესებსა და შესაძლებლობებზე და, მეორე მხრივ, შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე. აღნიშნულის გარდა, შემუშავდება და განხორციელდება ინდივიდუალური კარიერული გეგმა კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტის ხელმძღვანელობით. ინდივიდუალური გეგმა ხელს უწყობს მომხმარებელს, აქცენტი გააკეთოს იმ საჭიროებებზე, რომლებიც მას პროფესიული განვითარების



ახალ ეტაპზე გადასასვლელად სჭირდება;

ე.ბ) სერვისის მიწოდების პროცესში შემდეგი სამუშაო პრინციპები უნდა იქნეს გათვალისწინებული:

ე.ბ.ა) პასუხისმგებლობა და კომპეტენტურობა (კონსულტანტს აკისრია კონსულტაციის პროფესიულ დონეზე ჩატარების პერსონალური პასუხისმგებლობა);

ე.ბ.ბ) ნებაყოფლობითობა (კონსულტაციის პროცესში მომხმარებლის მონაწილეობა ნებაყოფლობითია);

ე.ბ.გ) აქტიური მონაწილეობა (უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მომხმარებლის აქტიური ჩართულობა კონსულტაციის პროცესში; დაუშვებელია მისი აღქმა კონსულტანტის ინსტრუქციების უპირობო შემსრულებლად);

ე.ბ.დ) პოზიტიური ეფექტი (საქმიანობის ერთი სახეობისადმი შეუსაბამო არ ნიშნავს, რომ პიროვნება უპერსპექტივოა; კონსულტირებისას უნდა მოიძებნოს ის სფერო, რომელშიც პიროვნება წარმატებული იქნება);

ე.ბ.ე) ლოიალობა (კონსულტაცია წარმართული უნდა იყოს კეთილგანწყობისა და თანადგომის ატმოსფეროში);

ე.ბ.ვ) კონფიდენციალურობის დაცვა (მომხმარებლის თანხმობის გარეშე დაუშვებელია მის შესახებ პირადი ინფორმაციის მიწოდება მესამე პირისათვის);

ე.გ) სერვისის მიწოდება ხორციელდება ორი ძირითადი მეთოდით – ჯგუფური და ინდივიდუალური კონსულტაციებით:

ე.გ.ა) ჯგუფურ კონსულტაციებს აწარმოებს კონსულტანტი ან სხვა პიროვნება (მასწავლებელი, სოციალური მუშაკი ა.შ.), რომელსაც შესაბამისი კვალიფიკაცია აქვს. ასევე შესაძლებელია, კონსულტანტმა ითანამშრომლოს სხვა პირთან ჯგუფური კონსულტაციის წარმოების პროცესში. ასეთი ტიპის კონსულტაცია ძირითადად ტარდება მომხმარებელთა ჯგუფთან, რომელთაც მსგავსი მახასიათებლები ან საჭიროებები აქვთ (მაგ. მოსწავლეები, სტუდენტები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ა.შ.). ჯგუფური კონსულტაციები არ ტარდება ინდივიდუალური ინფორმაციის შეგროვების ან მიწოდების მიზნით. ასეთი სახის კონსულტაციები ცალკეული ღონისძიების სახით ტარდება და მიზნად ისახავს სამიზნე ჯგუფის საჭიროებებზე მორგებული ზოგადი ინფორმაციის მიწოდებას. ჯგუფური კონსულტაციის კიდევ ერთ ფუნქციას ინდივიდუალური კონსულტაციის შესაძლებლობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება წარმოადგენს. მართალია, ინფორმაციის მიწოდება ჯგუფური კონსულტაციის ძირითადი ფუნქციაა, ის უნდა განვასხვაოთ წმინდა საინფორმაციო სესიისაგან, იმდენად, რამდენადაც ჯგუფური კონსულტაცია ამ უკანასკნელისგან განსხვავებით მონაწილეების უფრო მეტ ჩართულობასა და აქტიურ თანამონაწილეობას გულისხმობს;

ე.გ.ბ) ინდივიდუალურ კონსულტაციას კონსულტანტი უწევს ინდივიდუალურ მომხმარებელს (ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეების შემთხვევაში, შეიძლება პროცესში ჩართული იყოს მოსწავლის მშობელი/მშობლები). კონსულტაციის ეს ტიპი ყველაზე ეფექტურია. იგი გულისხმობს ინფორმაციის ინტენსიურ გაცვლასა და შეფასებას, რაც კონსულტანტისაგან შესაბამისი კვალიფიკაციისა და უნარებს მოითხოვს. ინდივიდუალური კონსულტაცია, როგორც წესი, არ წარმოადგენს ერთჯერად მოვლენას, არამედ უფრო ხანგრძლივი პროცესის ნაწილია. შესაბამისად, უნდა ხდებოდეს ინდივიდუალური კონსულტაციების დოკუმენტაცია (პერსონალური ინფორმაციის დაცულობის წესების შესაბამისად) მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით;

ე.დ) კარიერის დაგეგმვის ინდივიდუალური კონსულტაციის მთავარი შემადგენელი კომპონენტებია:

ე.დ.ა) ინფორმაციის მიზნობრივი გაცვლა;

ე.დ.ბ) დახმარება თვითშეფასებაში;

ე.დ.გ) პროფესიული კონსულტაცია;

ე.დ.დ) დახმარება პროფესიული განვითარებისა და კარიერის ინდივიდუალური გეგმის შექმნაში;

ე.დ.ე) დახმარება პროფესიული განვითარებისა და კარიერის ინდივიდუალური გეგმის პრაქტიკულ განხორციელებაში;



ე.დ.ვ) პროფესიული განვითარებისა და კარიერის ინდივიდუალური გეგმის განხორციელების მონიტორინგი და შეფასება;

ე.ე) ინფორმაციის მიზნობრივი გაცვლა:

ე.ე.ა) გულისხმობს მომხმარებელსა და კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტს შორის ინფორმაციის ორმხრივ გაცვლასა და ანალიზს. კონსულტანტი იღებს ინფორმაციას მომხმარებლისაგან მისი ინტერესების, პროფესიული ცოდნის, უნარ-ჩვევების, სამუშაო გამოცდილებისა და შესაძლებლობების, ასევე პროფესიული გეგმის შესახებ;

ე.ე.ბ) მომხმარებლები იღებენ ინფორმაციას კონსულტანტისაგან იმის თაობაზე, თუ რამდენად არის შესაბამისობაში მათი პირადი ინტერესები, გამოცდილება და პროფესიული გეგმები სამუშაო ბაზრის მოთხოვნებთან და მისი განვითარების ტენდენციებთან. ამავდროულად, ხდება მათი სურვილების შესაბამისად დასაქმების ალბათობისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების შეფასება. აღნიშნულს კონსულტანტი ახორციელებს მომხმარებლის ინდივიდუალური პროფილის შედარებით შესაბამის ბიზნესექტორში არსებულ ვაკანსიებსა და განვითარების ტენდენციებთან;

ე.ე.გ) თუ ინფორმაციის გაცვლის დროს დადგინდება, რომ მომხმარებელი არის კონკურენტუნარიანი და არსებობს სამსახურის მოპოვების რეალური შანსი, კონსულტანტი აძლევს მას ინფორმაციას კონკრეტული ვაკანსიის/ვაკანსიების შესახებ. თუ არსებობს შეუსაბამობა მომხმარებლის მონაცემებსა და სასურველ სამუშაო (ვაკანსურ) პოზიციაზე მოთხოვნილ პროფილს შორის, მომხმარებელმა უნდა მიიღოს პროფესიული კონსულტაცია და/ან შესაბამისი კვალიფიკაცია;

ე.ე.დ) დახმარება თვითშეფასებაში წარმოადგენს მომხმარებლისათვის კონსულტანტის მიერ ან დამოუკიდებლად, თვითკონსულტირების (თვითადმინისტრირებადი ტესტებისა და დამატებითი ინფორმაციის) საშუალებით გაწეულ სერვისს, რათა ამ უკანასკნელმა შეძლოს საკუთარი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების იდენტიფიცირება და შეფასება. კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტი ამოწმებს, რამდენად ობიექტურად შეძლო სერვისის მიმღებმა საკუთარი ინტერესების, მიდრეკილებებისა და შესაძლებლობების შეფასება. საჭიროების შემთხვევაში, კონსულტანტი მომხმარებელთან ერთად მუშაობს თვითშეფასებაში ცვლილების განსახორციელებლად;

ე.ე.ე) პროფესიული კონსულტაცია (ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები) წარმოადგენს სპეციფიკურ საქმიანობას, რომელიც ორიენტირებულია, დაეხმაროს პიროვნებას, რათა მან შეძლოს დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაჭრა, საკუთარი ინდივიდუალური თვისებებისა და შრომის ბაზარზე არსებული რეალური სიტუაციის გათვალისწინებით. როგორც წესი, ეს პრობლემები დაკავშირებულია პროფესიის არჩევასთან ან შეცვლასთან, სწავლებისა და სამუშაო პროფილის განსაზღვრასთან, საქმიანობის ადგილის ან სფეროს ცვლილებასთან. ამიტომ პროფესიული კონსულტირებისას აუცილებელია მომხმარებლის პროფესიული ინტერესების, მიდრეკილებებისა და შესაძლებლობების ანალიზი, შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებით. კონსულტირების მიზანია, დაეხმაროს სერვისის მიმღებს საკუთარი ინტერესების, სურვილებისა და შესაძლებლობების იდენტიფიცირებაში, საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეების ობიექტურ შეფასებაში, მისი კომპეტენციების ნაკლოვანების გამოვლენაში (თუკი ასეთი არსებობს), დასაქმებისათვის საჭირო ცოდნისა და უნარების განსაზღვრასა და მათი შექმნა/განვითარების გზების დადგენაში;

ე.ე.ვ) კონსულტირების საფუძველზე მომხმარებელთან ერთად ხდება მისი პროფესიული განვითარებისა და კარიერის გეგმის შემუშავება, სადაც განისაზღვრება სასურველი დასაქმების ხელშესაწყობად საჭირო აქტივობები და ზომები (მაგალითად, ახალი პროფესიის სწავლება, კვალიფიკაციის ამაღლება, სტაჟირება და ა.შ.). კარიერის გეგმა ორიენტირებული უნდა იყოს დასაქმების საუკეთესო შესაძლებლობაზე, რომელიც სერვისის მიმღებს საკმარისი ანაზღაურების გამომუშავებისა და პროფესიული რეალიზების სრულ შესაძლებლობას აძლევს;

ე.ე.ზ) მას შემდეგ, რაც კარიერული გეგმა მომზადდება კონსულტანტსა და სერვისის მიმღებს შორის შეთანხმებით, უნდა მოხდეს მისი განხორციელებისათვის საჭირო ნაბიჯების განსაზღვრა. (მაგალითად, კონკრეტულად სად და რა სასწავლო პროგრამა უნდა გაიაროს მომხმარებელმა, რა დოკუმენტებია საჭირო, როგორია სწავლების დაფინანსების სქემა და ა.შ.). კონსულტანტი ახორციელებს რეგულარულ კონსულტაციებს მომხმარებელთან, რის საფუძველზეც ხდება პროცესის კონტროლი და დოკუმენტაცია. კონსულტანტი დახმარებას უწევს სერვისის მიმღებს მისი თხოვნის ან საჭიროების საფუძველზე, მნიშვნელოვანი პრობლემების შემთხვევაში, რომლებიც საფრთხეს უქმნის შეთანხმებული კარიერული გეგმის განხორციელებას, გეგმაში საჭირო ცვლილების შეტანაში. რეგულარული შეხვედრები (მაგ. თვეში ერთხელ) ასევე გამოიყენება კონსულტანტის მიერ პროცესის მონიტორინგისა და შეფასებისათვის;



ე.კ) კონსულტირების პროცესის განმავლობაში მომხმარებელი სრულად უნდა იყოს ჩართული და აცნობიერებდეს, თუ რა საჭიროებები აქვს მას დასახული მიზნების მისაღწევად;

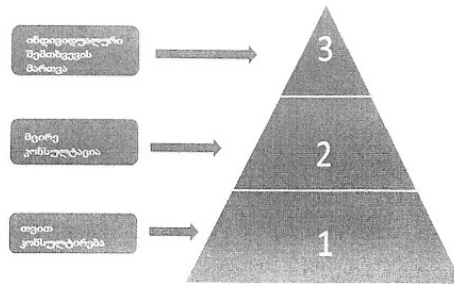
ვ) განხორციელების მექანიზმები:

ვ.ა) კარიერის დაგეგმვის სისტემის დიზაინი და ოპერირების სქემა სამ პრინციპზეა აგებული:

ვ.ა.ა) თვითდახმარება;

ვ.ა.ბ) კონსულტანტის მიერ გაწეული მცირე კონსულტაცია (ხშირად ეს ჯგუფური კონსულტაციების სახით ხდება);

ვ.ა.გ) ინდივიდუალური შემთხვევის მართვა, რომელიც შეიძლება წარმოდგენილ იქნეს პირამიდის მქონე სამკუთხედის სახით (იხ. ქვემოთ). პირამიდის ფორმა გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ საერთაშორისო პრაქტიკით ყველაზე ხშირია თვითკონსულტირების შემთხვევები, მცირე კონსულტაციასა და ინდივიდუალური შემთხვევის მართვას კი მომხმარებელთა შედარებით უფრო მცირე ნაწილი მიმართავს:



ვ.ბ) თვითდახმარების სერვისი, როგორც წესი, მოიცავს შემდეგს:

ვ.ბ.ა) მომხმარებლის მიერ თვითშეფასების დამოუკიდებლად განხორციელებას;

ვ.ბ.ბ) თვითშეფასების ინსტრუმენტებს, საინფორმაციო, სარეკომენდაციო და საინსტრუქციო მასალებს;

ვ.ბ.გ) კარიერისა და დასაქმების საინფორმაციო ბიბლიოთეკაში[2] ან ვებგვერდების საშუალებით ხელმისაწვდომ სახელმძღვანელოებს. აღნიშნულ კონტექსტში რესურსები გამიზნულია მომხმარებლების მხრიდან დამოუკიდებლად გამოყენებისთვის. კონსულტანტი ამ პროცესში, როგორც წესი, ჩართული არ არის, თუმცა შეიძლება ჩაერთოს მომხმარებლის მოთხოვნის საფუძველზე;

ზ) კარგად ორგანიზებული თვითდახმარების სერვისის ოთხი აუცილებელი ელემენტია:

ზ.ა) კარიერისა და დასაქმების საინფორმაციო ბიბლიოთეკაში მასალები ადვილად ხელმისაწვდომია და მომხმარებელს დამოუკიდებლად შეუძლია ნავიგაცია;

ზ.ბ) სახელმძღვანელოები და საინფორმაციო მასალები;

ზ.გ) ვებგვერდი (თვითსაკვლევი ინსტრუმენტებით, სარეკომენდაციო და დამხმარე საინფორმაციო მასალებით);

ზ.დ) კონსულტანტი ან ადმინისტრაციის თანამშრომელი, რომელიც, საჭიროების შემთხვევაში, დაეხმარება მომხმარებელს;

თ) კონსულტანტის მიერ გაწეული მცირე კონსულტაცია მოიცავს:

თ.ა) შეფასების ინსტრუმენტ(ებ)ის გამოყენებას კონსულტანტის ხელმძღვანელობით;

თ.ბ) საინფორმაციო და საინსტრუქციო მასალების გაცნობას;



თ.გ) დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურში (კარიერისა და დასაქმების საინფორმაციო ბიბლიოთეკაში), საკლასო ოთახში, ჯგუფური შეხვედრების დროს და/ან ვებგვერდების საშუალებით სახელმძღვანელოების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას;

ი) როგორც წესი, კონსულტანტი აღნიშნულ პროცესში ჩართულია დამოუკიდებლად ან სხვა პიროვნებასთან (მაგ. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ან პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებელი ან სოციალური მუშაკი) ერთად. ინსტრუქციის, ტრენინგისა და მცირე პრაქტიკის შემდეგ ამ პირებს შეუძლიათ, დამოუკიდებლად განახორციელონ მცირე კონსულტაციები;

კ) ინდივიდუალური შემთხვევის მართვის სერვისი მოიცავს:

კ.ა) მომხმარებლის შეფასებას კონსულტანტის მიერ;

კ.ბ) მომხმარებლის საჭიროებებზე მორგებულ ინფორმაციასა და საინსტრუქციო მასალებს;

კ.გ) მომხმარებლის საჭიროებებზე მორგებულ მედიასაშუალებებს ინდივიდუალური კონსულტაციისათვის შესაფერის გარემოში (ან ინტერნეტსივრცეში);

კ.დ) ინდივიდუალური კარიერის გეგმის შექმნას;

კ.ე) ინდივიდუალური გეგმის თაობაზე რჩევას, მონიტორინგსა და (საჭიროების შემთხვევაში) ცვლილებას;

ლ) ინდივიდუალური შემთხვევის წარმოება ყოველთვის კონსულტანტის მიერ ხდება. აღნიშნული სერვისის უმნიშვნელოვანესი შემადგენელი კომპონენტია კარიერის დაგეგმვის ინდივიდუალური სერვისი.

3. პროფესიული კონსულტირება:

ა) განსაზღვრება – პროფესიული კონსულტირება კარიერის დაგეგმვის მნიშვნელოვანი ნაწილია. პროფესიული კონსულტირება საკუთარი თავის, შრომის ბაზრისა და საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება, ორგანიზება და სისტემაში მოყვანაა. იგი წარმოადგენს პროცესს, რომლის დროსაც ხდება მომხმარებლისთვის ინფორმაციის მიწოდება იმის თაობაზე, თუ რა სახის მოთხოვნები და შესაძლებლობები არსებობს შრომის ბაზარზე და როგორ კავშირშია ისინი პიროვნების ინდივიდუალურ შესაძლებლობებთან. ეს პროცესი მიზნად ისახავს, ინფორმაცია და რჩევა მიაწოდოს მომხმარებელს განათლებისა და პიროვნული განვითარების შესაძლებლობების შესახებ, რაც საშუალებას მისცემს მას პროფესიული გზის არჩევასა და მის დაგეგმვაში;

ბ) მიზანი და ამოცანა:

ბ.ა) პროფესიული კონსულტირების მიზანია, მომხმარებელს მიაწოდოს საჭირო ინფორმაცია და გაუწიოს კონსულტირება იმისათვის, რომ მან შეძლოს საკუთარი პროფესიული გზის დაგეგმვისა და განვითარების შესახებ სწორი გადაწყვეტილების მიღება. პროფკონსულტირების მიზანია, დაეხმაროს ადამიანს, საკუთარი მიდრეკილებების, ინტერესების, შესაძლებლობების, ღირებულებების, შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა თუ განვითარების პერსპექტივების გათვალისწინებით, აირჩიოს ან შეცვალოს პროფესია;

ბ.ბ) პროფესიული კონსულტირების ამოცანაა:

ბ.ბ.ა) შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნისა და შესაძლებლობების შესახებ სანდო ინფორმაციის მიწოდება;

ბ.ბ.ბ) კონკრეტული პროფესიებისა და კარიერისათვის საჭირო უნარების, შესაძლებლობებისა და კვალიფიკაციების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება;

ბ.ბ.გ) საკვლევი ინსტრუმენტებისა და სარეკომენდაციო მასალების მიწოდება, რათა მომხმარებელმა შეძლოს საკუთარი უნიკალური პიროვნული მახასიათებლების გამოვლენა და მათი დაკავშირება შესაბამის პროფესიებთან. მხარდაჭერა და ინსტრუქცია იმისათვის, რომ მომხმარებელმა ობიექტურად შეძლოს იმის შეფასება, თუ რამდენად შესაბამისია კონკრეტული პროფესია თუ კარიერა მისთვის;

ბ.ბ.დ) ინდივიდუალური კარიერის დაგეგმვის სერვისის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და მის მიღებაში მხარდაჭერა;





გ) პროფესიული კონსულტირების სამიზნე ჯგუფებია:

გ.ა) ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეები;

გ.ბ) პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეები;

გ.გ) უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტები;

გ.დ) მოსწავლეთა მშობლები (მშობლები ითვლებიან „მეორად მომხმარებლებად“. სერვისის მიწოდებლებმა უნდა იმუშაონ მათთან, რათა ისინიც ჩართულნი იყვნენ თავიანთი შვილების გადაწყვეტილების მიღების პროცესში);

გ.ე) ნებისმიერი არასრულწლოვანი და/ან სრულწლოვანი პროფესიული კონსულტირების საკითხით დაინტერესებული პირი;

გ.ვ) შესაძლებელია სკოლამდელი ასაკის ბავშვების ცალკე სამიზნე ჯგუფად გამოყოფა;

დ) განხორციელების გზები:

დ.ა) პროფესიული კონსულტირება განხორციელდება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში პროფესიული კონსულტირების ორგანიზება მოხდება იმ კლასებისათვის, სადაც მოსწავლეები უკვე ემზადებიან კარიერის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისთვის (ანუ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ბოლო 3 წელი). სერვისის მიწოდება ხდება მასწავლებლებსა და კონსულტანტებს შორის თანამშრომლობით. პროფესიული კონსულტირება სასწავლო პროგრამის სისტემური კომპონენტია განათლების ნებისმიერ საფეხურზე. შესაბამისად, შესაძლებელია მისი ეფექტური ინტეგრირება სასწავლო კურიკულუმში. პროფესიული კონსულტირება არ უნდა შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ ერთჯერადი, მოხალისეობრივი აქტივობებით;

დ.ბ) პროფესიული კონსულტირების სესიების დროს მოხდება ინფორმაციის მიწოდება შემდეგზე:

დ.ბ.ა) შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნები და ტენდენციები;

დ.ბ.ბ) სამუშაო ძალის/აპლიკანტების მიმართ წაყენებული ზოგადი და სპეციფიკური მოთხოვნები;

დ.ბ.გ) როგორ უნდა გაკეთდეს პიროვნების რეალური თვითშეფასება და რისთვის არის ის საჭირო;

დ.ბ.დ) სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისათვის არსებული სერვისების შესახებ ინფორმაცია (სად რა შეიძლება მივიღო);

დ.გ) პროფესიული კონსულტირების სესიები ზოგადი ხასიათისაა და მას არ შეუძლია, ინდივიდუალური კონსულტაცია მიაწოდოს მონაწილეს. შესაბამისად, ის მიზნად ისახავს, მონაწილეებს გააცნოს და ინტერესი გაუღვივოს კარიერის დაგეგმვის ინდივიდუალური სერვისის მიმართ. შესაბამისად, ყოველი სესიის დროს მონაწილეებს უნდა შესთავაზონ კარიერის დაგეგმვის ინდივიდუალური კონსულტაციისათვის შეხვედრა (ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეების შემთხვევაში, მშობლებიც უნდა მიიწვიონ მსგავსი სახის შეხვედრაზე);

დ.დ) სამიზნე ჯგუფზე გათვლილი საინფორმაციო მასალა (მაგ. პოსტერები, ლიფლეტები, მოკლე ფილმები) მნიშვნელოვნად ამაღლებს პროფესიული კონსულტირების სესიების ეფექტურობას. ამდენად, მნიშვნელოვანია მჭიდრო თანამშრომლობა შესაბამის პასუხისმგებელ ინსტიტუტთან (სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი). ეს, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს პროფესიული ინფორმირებისა და კონსულტირების მნიშვნელობის შესახებ საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლებას;

დ.ე) პროფესიული კონსულტირების სესიების ორგანიზება სხვადასხვა ფორმატში შეიძლება მოხდეს:

დ.ე.ა) გაკვეთილი, რომლის დროსაც ხორციელდება პროფესიული კონსულტირება, პროფესიული კონსულტირების სესია;

დ.ე.ბ) პროფესიული კონსულტირება საგანმანათლებლო დაწესებულებებში განხორციელდება, როგორც



სასწავლო პროცესის შემადგენელი ნაწილი (განსაკუთრებით ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მე-9 და მე-11 კლასებში). სერვისის მიწოდება მოხდება კვალიფიცირებული სპეციალისტების მიერ, რომლებიც შეიძლება იყვნენ, როგორც მასწავლებლები, ასევე სასწავლო დაწესებულების სხვა თანამშრომლები. სპეციალისტები იღებენ რეგულარულ კვალიფიკაციასა და ტრენინგებს, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სამიზნე ჯგუფებისათვის დროში განახლებული ინფორმაციისა და ინსტრუქციის მიწოდება. აღნიშნული სპეციალისტები ასევე თანამშრომლობენ კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტებთან ინფორმაციის გაცვლისა და ურთიერთმხარდაჭერისათვის;

დ.ე.გ) სხვადასხვა პროფესიის წარმომადგენელთა მოწვევა სასწავლო დაწესებულებაში;

დ.ე.დ) სხვადასხვა პროფესიის წარმომადგენლები საუბრობენ თავიანთ გამოცდილებასა და სამუშაოს ხასიათზე. მოსწავლეებს ექნებათ შესაძლებლობა, დაუსვან კითხვები და გამართონ დისკუსია;

დ.ე.ე) ადგილობრივი დამსაქმებლების მოწვევა სასწავლო დაწესებულებაში/ვიზიტები ადგილობრივ კომპანიებში;

დ.ე.ვ) იმისათვის, რომ პროფესიული კონსულტირების სესიები საინტერესო და რეალობის პრაქტიკულად ამსახველი იყოს, განსაკუთრებით რეკომენდებულია ადგილობრივი ბიზნესის წარმომადგენლებთან თანამშრომლობა;

დ.ვ) აღნიშნულის გარდა, პროფესიული კონსულტირების სერვისის მიწოდება მომხმარებლებისთვის (ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მოსწავლეები, აბიტურიენტები, სტუდენტები, პროფესიის არჩევის ან შეცვლის მსურველი პირები), შესაძლებელია, განხორციელდეს ვებგვერდის საშუალებით, (რომელიც უკვე შემუშავებულია სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს მიერ), სადაც განთავსებული იქნება პროფკონსულტაციისათვის განკუთვნილი, ადაპტირებული ფსიქოლოგიური შეფასების ინსტრუმენტები, ტესტები, კითხვარები, რომლებიც უნდა აკმაყოფილებდეს საერთაშორისოდ აღიარებულ მეცნიერულ პრინციპებს, მეთოდოლოგიურ სტანდარტებს. ასევე საკონსულტაციო ვებგვერდზე განთავსებული უნდა იყოს პროფკონსულტაციისათვის სარეკომენდაციო საკითხავი მასალა და დამხმარე საშუალებები, როგორებიცაა: ვიდეორგოლები პროფესიების შესახებ, კონკრეტულ შემთხვევათა ანალიზები, სავარჯიშოები, საძიებო სისტემა საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ, რომლებიც დაეხმარება მომხმარებელს, შეისწავლოს საკუთარი თავი, გააანალიზოს გარეშე ფაქტორები, მოახდინოს ინფორმაციის სისტემატიზაცია და მიიღოს გააზრებული პროფესიული გადაწყვეტილება;

დ.ზ) ვებგვერდი უნდა იყოს განახლებადი და განვითარებაზე ორიენტირებული, მუდმივად უნდა ხდებოდეს შეფასება და მონიტორინგი;

დ.თ) აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემული სტანდარტი არ გამორიცხავს სერვისის მიწოდების სხვა გზებსაც, რაც ჩართულ მხარეებთან და სტანდარტის რევიზიის საფუძველზეა შესაძლებელი;

დ.ი) იმისათვის, რომ გაიზარდოს ცნობადობა სერვისის შესახებ, აუცილებელია, მომხმარებლებთან, სამიზნე აუდიტორიასთან განხორციელდეს საინფორმაციო შეხვედრები, რომლებიც ასევე ხელს შეუწყობს პროფკონსულტაციის საჭიროებისა და მნიშვნელობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებას.

## მუხლი 5. თანამშრომლობა

1. კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტირების განხორციელებისათვის უმნიშვნელოვანესი წინაპირობაა შესაბამის პარტნიორებთან (სამინისტროები, ორგანიზაციები და ინსტიტუტები) აქტიური თანამშრომლობა. თანამშრომლობა გულისხმობს:

ა) ინფორმაციისა და მონაცემების მიწოდების გარანტია ჩართული უწყებების მხრიდან – შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემას სჭირდება პირველადი და ასევე დამუშავებული მონაცემები ინფორმაციის სხვადასხვა წყაროდან;

ბ) შეთანხმება პარტნიორებისათვის ინფორმაციის მიწოდების თაობაზე – შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა ახდენს მონაცემების დამუშავებას და შედეგებს აცნობს პარტნიორ ორგანიზაციებს.

2. ინტერესებისა და საჭიროებების გასათვალისწინებლად, სასურველია მჭიდრო თანამშრომლობა სხვა სახელმწიფო ინსტიტუტებთან, ორგანიზაციებსა და მათ კონტროლს დაქვემდებარებულ სააგენტოებთან,



როგორებიცაა: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების, სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროები, სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი) და ა.შ.

3. საერთაშორისო და ევროპული პრაქტიკით კარიერის დაგეგმვის წარმატებული სერვისი სოციალურ კონსენსუსს ემყარება. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლები – სოციალური პარტნიორები – ჩართულნი უნდა იყვნენ სისტემის ორგანიზებაში, დანერგვასა და განხორციელებაში, შესაბამის სამინისტროებთან რეგულარული კონსულტაციების გზით. სისტემის არსებობის საჭიროების, მიზნებისა და ამოცანების, მისი შინაარსისა და პროცედურების შესახებ ინფორმაციის მიღების შემდეგ სოციალურ პარტნიორებს უნდა ჰქონდეთ კომენტარების მიწოდების შესაძლებლობა, რათა გააუმჯობესონ მომსახურების ეფექტურობა. სოციალური პარტნიორების კომენტარები შეფასდება, განიხილება და მიიღება მხედველობაში.

4. კარიერის დაგეგმვის სერვისის დანერგვისა და განხორციელებისათვის დადებითი ეფექტი ექნება საერთაშორისო თანამშრომლობას. კერძოდ:

- ა) სისტემის რეგულარული განახლება საერთაშორისო/ევროპული სტანდარტების გათვალისწინებით;
- ბ) სხვა ორგანიზაციებსა და ექსპერტებთან ინფორმაციის რეგულარული გაცვლა;
- გ) ახალი/ალტერნატიული ინსტრუმენტების, მონაცემებისა და ინფორმაციის გამოყენების შესაძლებლობა;
- დ) საერთაშორისო ქსელებში საკუთარი გამოცდილების გაუზიარება და უკუკავშირის მიღება.

## მუხლი 6. საინფორმაციო რესურსები

პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების ეფექტური ფუნქციონირება შეუძლებელია შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის (LMIS) არსებობის გარეშე. სწორედ აღნიშნული სისტემის მიერ წარმოებული ანალიზის შედეგად იღებს კონსულტანტი ინფორმაციას შრომის ბაზარზე არსებული დინამიკის, მოცემულ მომენტში თუ მომავალში მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ ინფორმაციას და აღნიშნულის საფუძველზე, უწყევს მომსახურებას მომხმარებელს. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა წარმოადგენს ინფორმაციის ინსტიტუციურ ბაზას კონსულტაციის პროცესისათვის, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იქნეს მოყვანილი მომხმარებლის პირად მონაცემებთან.

კარიერის დაგეგმვის სისტემა იყენებს შემდეგ საინფორმაციო წყაროებს:

ა) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა, რომელიც პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების აუცილებელ საინფორმაციო ბაზას წარმოადგენს. მასში ერთდროულად ხდება ინფორმაციის შედინება და ანალიზის შედეგად მისი უკან დაბრუნება;

ა.ა) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემისგან მიღებული ინფორმაცია: მომხმარებლების შესახებ დამუშავებული/გაანალიზებული ინფორმაცია;

ა.ბ) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემაში შემავალი ინფორმაცია: დამსაქმებლებისა და მომხმარებლებისაგან მიღებული ინფორმაცია + სხვა წყაროები (იხ. მე-5 მუხლი (თანამშრომლობა));

ბ) მომხმარებლებისგან მიღებული ინდივიდუალური ინფორმაცია მათი კვალიფიკაციების, უნარების, გამოცდილებისა და ინტერესების შესახებ;

გ) პროფესიების აღწერები და პროფესიული სტანდარტები საქართველოში;

დ) პროფესიული განათლების სისტემის რაოდენობრივი და თვისებრივი მახასიათებლები – როგორი კვალიფიკაციის და რამდენი ადამიანი იღებს პროფესიულ განათლებას;

ე) პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და პროგრამების შესახებ ინფორმაცია;

ვ) უმაღლესი განათლების სისტემის რაოდენობრივი და თვისებრივი მახასიათებლები – როგორი კვალიფიკაციის და რამდენი ადამიანი იღებს უმაღლეს განათლებას;



ზ) აკადემიური განათლების, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ ინფორმაცია;

თ) მოთხოვნა შრომის ბაზარზე – რა სახის კვალიფიკაციებზეა მოთხოვნა, სად და როდის, როგორია მოკლე და გრძელვადიანი მოთხოვნა;

ი) შრომის ბაზრის ზოგადი და სპეციფიკური კვლევის შედეგები როგორც მოთხოვნის, ისე მიწოდების მხარის კვლევა;

კ) კარიერის დაგეგმვის სისტემა გამოიყენებს როგორც ინსტიტუციურ, ისე ინდივიდუალურ (პერსონალურ) ინფორმაციასა და მონაცემებს მომხმარებლის ინდივიდუალური კარიერის გეგმის შესაქმნელად.

## **მუხლი 7. ადამიანური რესურსები**

1. იმისათვის, რომ სერვისის მიწოდება მოხდეს მთელი ქვეყნის მასშტაბით, დასაქმების ხელშეწყობის სამსახური უზრუნველყოფს მინიმუმ ერთ, სრულ განაკვეთზე მომუშავე, კვალიფიციურ კონსულტანტს თითოეულ ცენტრში. აღნიშნულის გარდა, სხვა ორგანიზაციებს/დაწესებულებებს შეუძლიათ დამატებითი კონსულტანტების მობილიზება. აღსანიშნავია რომ, თითოეულმა სერვისპროვაიდერმა მომსახურება უნდა გასწიოს სათანადოდ კვალიფიცირებული კადრის (კონსულტანტის) მეშვეობით შესაბამის პირობებში. უნდა წახალისდეს კარიერის დაგეგმვის სერვისის მიმწოდებელთა და კონსულტანტთა კოორდინაცია და თანამშრომლობა რეგიონალურ პარტნიორებთან (ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები, დამსაქმებლები, პროფესიული კავშირები და ა.შ.), რაც გაზრდის სერვისის ეფექტურობასა და საზოგადოების მხრიდან მის მიმართ მიმდებლობას.

2. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტისათვის საჭირო კომპეტენციების განსავითარებლად საწყის ეტაპზე აუცილებელია კონსულტანტების მომზადება ტრენინგ პროგრამის საშუალებით, რის შემდეგაც ისინი მიიღებენ სერტიფიკატს. კონსულტანტების მომზადება მოხდება რეგულარულად, წელიწადში მინიმუმ ერთხელ. ამჟამად საქართველოში არ არსებობს პროფესიული კონსულტანტების მომზადების აკადემიური პროგრამა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, არსებულ მოთხოვნებში აქცენტი კეთდება პირებზე, რომელთაც განათლება სოციალურ მეცნიერებებში აქვთ მიღებული (იხ. მუხლი 13. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტის კანდიდატების შესარჩევი მოთხოვნების შესახებ). აქვე უნდა შევნიშნოთ, რომ აღნიშნული მოთხოვნა არ შეეხებათ პირებს, რომლებიც უკვე მოღვაწეობენ მოცემულ სფეროში.

## **მუხლი 8. კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტის ფუნქციები და კომპეტენციები**

1. კარიერის დაგეგმვის მომსახურების სტანდარტის შესაბამისად, კონსულტანტის ძირითადი ფუნქციებია:

ა) ინფორმაციის მოპოვება მომხმარებლის პროფესიული ცოდნის, უნარებისა და სამუშაო გამოცდილების, პიროვნული მახასიათებლების, ზოგადი და სოციალური უნარების, ასევე კარიერული გეგმების შესახებ;

ბ) მომხმარებლის პროფილის შექმნა სასურველი პროფესიული განვითარების პერსპექტივის გათვალისწინებით;

გ) საჭიროების შესაბამისად, ეხმარება მომხმარებლებს პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების იდენტიფიცირებაში;

დ) კარიერული გეგმის განხორციელების გზებისა და საშუალებების იდენტიფიცირება;

ე) მომხმარებლის ინფორმირება პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებისა და იმ აუცილებელი ნაბიჯების შესახებ, რომლებიც საჭიროა დასახული მიზნის მისაღწევად;

ვ) კარიერული გეგმის განხორციელებაში მხარდაჭერა;

ზ) კარიერული გეგმის განხორციელების მონიტორინგი და შეფასება.



2. აღნიშნული ფუნქციების შესასრულებლად კონსულტანტი უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

ა) ფლობდეს კონსულტირების ტექნიკას;

ბ) კარგად იცნობდეს კარიერის დაგეგმვის თეორიულ და პრაქტიკულ ასპექტებს;

გ) შეეძლოს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემასთან მუშაობა (შესაბამისი კომპიუტერული უნარები);

დ) იცოდეს ფსიქოლოგიური შეფასების საშუალებები და მათი გამოყენების მეთოდიკა;

ე) ფლობდეს ინფორმაციას შრომის ბაზრის მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნების შესახებ;

ვ) იცნობდეს პროფესიათა სფეროს და იმ მოთხოვნებს, რომლებსაც კონკრეტული პროფესია აყენებს მომუშავეს მიმართ (პროფესიათა აღწერები და პროფესიული სტანდარტები);

ზ) შეეძლოს სხვადასხვა პროფესიისათვის საჭირო მოთხოვნებისა და პირობების შესახებ ინფორმაციის სწრაფი მიწოდება მომხმარებლისათვის (აღნიშნული ინფორმაცია მოწოდებულია შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის, პროფესიათა აღწერებისა და პროფესიული სტანდარტების საფუძველზე);

თ) ფლობდეს ინფორმაციას პროფესიული განათლების სისტემის, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და მათ მიერ შეთავაზებული პროგრამების შესახებ;

ი) ფლობდეს ბაზისურ ინფორმაციას შრომის კანონმდებლობისა და შრომითი ურთიერთობების შესახებ;

კ) ფლობდეს ადამიანებთან ურთიერთობის საფუძვლებსა და ტექნიკას.

## მუხლი 9. ტექნიკური და მატერიალური რესურსები

კარიერის დაგეგმვის სერვისის ხარისხიანი მიწოდებისათვის აუცილებელია შემდეგი ტექნიკური და მატერიალური რესურსები:

ა) შრომის ბაზრის მოქმედი საინფორმაციო სისტემა;

ბ) კომპიუტერ(ებ)ი მუდმივი ინტერნეტკავშირით;

გ) პრინტერი და ასლის გადაღების აპარატი;

დ) შესაბამისი სივრცე ინდივიდუალური კონსულტაციისათვის;

ე) შესაბამისი სივრცე ჯგუფური კონსულტაციისათვის უნდა მოიძებნოს პარტნიორებთან (ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები, ადგილობრივი თვითმმართველობა) თანამშრომლობით;

ვ) კარიერისა და დასაქმების საინფორმაციო ბიბლიოთეკა დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურებში (უნდა დაემატოს მომავალში);

ზ) რეგულარულად განახლებული საინფორმაციო მასალა მომხმარებლებისათვის (ფლაერები, სახელმძღვანელოები, ბროშურები.);

თ) ფინანსური რესურსები მომსახურების სტრუქტურის შექმნის, განვითარებისა და შენარჩუნებისათვის, რაც ასევე მოიცავს თანამშრომლების (კონსულტანტების) დაქირავებასა და კვალიფიციერებას.

## მუხლი 10. მეთოდოლოგიური ბაზა

1. კარიერის დაგეგმვის მაღალხარისხიანი მომსახურების გასაწევად საჭიროა, კონსულტანტების მუშაობა ეფუძნებოდეს გამართულ მეთოდოლოგიასა და ინფორმაციას.



2. სერვისის მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს პროცედურული სახელმძღვანელო, რომელიც სრულად აღწერს კონსულტირების პროცესს, მასში გამოყენებული მეთოდებისა და ინსტრუმენტების ჩათვლით.

3. პროცედურული სახელმძღვანელო მოიცავს სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფის საჭიროებებზე მორგებულ მეთოდებსა და ინსტრუმენტებს, რომლებიც გამოყენებული იქნება მომხმარებლის შეფასების, მისი კვალიფიკაციის, უნარებისა და ინტერესების იდენტიფიკაციის დროს; სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისათვის კონსულტირების განსხვავებული მეთოდის აღწერას – სამიზნე ჯგუფისათვის არსებული სტანდარტი დაეფუძნება სამუშაოს მაძიებლისათვის შექმნილ ზოგად სტანდარტსა და მეთოდოლოგიას. სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისათვის კონსულტირების მეთოდიკა უნდა შემუშავდეს კომპეტენტური უწყებების ჩართულობით (იხ. მე-5 მუხლი (თანამშრომლობა)).

## **მუხლი 11. ხარისხის უზრუნველყოფა**

1. მომსახურების ხარისხი უმთავრესი ფაქტორია კარიერის დაგეგმვის წარმატებული სისტემის დასაწერად. ამდენად, აუცილებელია მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის შემუშავება, რომელიც უზრუნველყოფს სერვისის კონტროლსა და მაღალ ხარისხს, მის გამართულ ორგანიზებასა და იმპლემენტაციას.

2. მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა წარმოადგენს რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორების ნაკრებს, რომლებიც ასახავენ სტრუქტურულ, ორგანიზაციულ და ოპერაციულ მოთხოვნებს. აღნიშნულის გარდა, შემუშავდება მონიტორინგისა და შეფასების პროცედურა, რომელიც მოიცავს მუდმივი შიდა მონიტორინგისა და რეგულარული გარე მონიტორინგის კომპონენტს. შეფასების სისტემის მნიშვნელოვანი ნაწილია კონსულტირების პროცესის მონაწილეების (კონსულტანტი და მომხმარებელი) და დაინტერესებული მხარეების (დამსაქმებელი, პროფესიული სწავლების პროვაიდერი) უკუკავშირი კონსულტირების ხარისხთან და შედეგებთან მიმართებაში.

3. მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის დანერგვა აუცილებელია, რათა შესაძლებელი გახდეს სხვადასხვა სერვისპროვაიდერის მიერ სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფისათვის მიწოდებული მომსახურების შედარება და შეფასება. ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით, ასევე მნიშვნელოვანია, რომ პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისის დანერგვისა და განვითარების ყველა სხვა მსურველმა წარუდგინოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სერვისის განხორციელებული საქმიანობის შესახებ წლიური ანგარიში.

4. აღნიშნული სისტემის დანერგვის უმნიშვნელოვანესი წინაპირობაა საკმარისი რაოდენობის კონსულტანტის კვალიფიცირება. თუმცა ასევე საჭიროა დოკუმენტში ნახსენები სხვა წინაპირობების დაკმაყოფილება.

## **მუხლი 12. სასურველი შედეგები**

№721 დადგენილების მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისად, პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემა მიზნად ისახავს შემდეგს:

- ა) შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შეუსაბამობის შემცირებას;
- ბ) სამუშაოს მაძიებლებს, განსაკუთრებით ახალგაზრდებს, შეუძლიათ, დამოუკიდებლად დაგეგმონ და განვიითარონ პროფესიული კარიერა მათი პირადი ინტერესებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და შესაძლებლობების შესაბამისად;
- გ) სამუშაოს მაძიებლები და სხვა მომხმარებლები აქტიურად იღებენ დახმარებას მათი პროფესიული კარიერის დაგეგმვაში, ორგანიზებასა და განხორციელებაში;
- დ) სოციალური პარტნიორების ჩართულობით მოხდება პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემის საზოგადოებრივი აღიარება და იგი გახდება შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეფექტური ინსტრუმენტი საქართველოში;
- ე) რაც შეეხება უშუალოდ მომხმარებელს, კონსულტირების შედეგად იგი:



ე.ა) იღებს მეტ ინფორმაციას შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და კანდიდატისადმი წაყენებული მოთხოვნების შესახებ;

ე.ბ) ახდენს თვითშეფასებას და შეუძლია თვითშეფასების შედეგების ანალიზი შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებსა და შესაძლებლობებთან მიმართებით;

ე.გ) საჭიროების შემთხვევაში, ახდენს საკუთარი პროფესიული გეგმებისა და განზრახვების კორექტირებას ან შეცვლას;

ე.დ) იღებს გადაწყვეტილებას კონკრეტული პროფესიის არჩევის/შეცვლის/კვალიფიკაციის ამაღლების თაობაზე;

ე.ე) ირჩევს პროფესიული სწავლების პროგრამასა და შესაბამის პროვაიდერს;

ე.ვ) ხდება უფრო აქტიური და კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე.

### **მუხლი 13. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის კონსულტანტის კანდიდატების შესარჩევი მოთხოვნები**

#### **1. საკვალიფიკაციო მოთხოვნები:**

ა) უმაღლესი განათლება, სასურველია სოციალურ მეცნიერებებში (სოციალური სამუშაო, სოციოლოგია, ფსიქოლოგია, განათლების მეცნიერება, ეკონომიკა);

ბ) მინიმუმ 3-წლიანი პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილება (სასურველია სოციალური მომსახურების სფეროში კლიენტებთან ინდივიდუალური მუშაობის გამოცდილება);

გ) სასურველია სამუშაო გამოცდილება (როგორც ინდივიდებთან, ისე ჯგუფებთან) მრჩევლის/კონსულტანტის პოზიციაზე სხვა სფეროებში.

#### **2. უნარები:**

ა) სამუშაო პროცესის ორგანიზებისა და მართვის უნარი;

ბ) საქმისწარმოებისა და ანგარიშგების უნარი;

გ) ადმინისტრაციული უნარები;

დ) კომუნიკაბელურობა;

ე) დაკვირვებისა და მოსმენის კარგი უნარ-ჩვევები;

ვ) კარგი კომპიუტერული უნარ-ჩვევები.

#### **3. პიროვნული თვისებები და საქმისადმი დამოკიდებულება:**

ა) არ განსჯის სხვებს პირადი შეხედულებების საფუძველზე და მზად არის, იმუშაოს სხვადასხვა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის მქონე ადამიანთან;

ბ) შეუძლია ემოციების კონტროლი, ტოლერანტულია;

გ) აქვს რწმენა, რომ ყველა კლიენტს შეუძლია წარმატების მიღწევა;

დ) აქვს პასუხისმგებლობის გრძნობა;

ე) იცავს კონფიდენციალურობას;



ვ) ემპათიით არის განმსჭვალული კლიენტის მიმართ.

4. აღნიშნულის გარდა ასევე სასურველია:

ა) შრომის ბაზრის/დასაქმებისა და პროფესიული განათლების სფეროს ცოდნა და/ან სამუშაო გამოცდილება აღნიშნულ სფეროებში;

ბ) სწავლების/ტრენინგების გამოცდილება.

დანართი №1.1

## სამუშაოს მაძიებელთათვის პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქვესტანდარტი

1. რა არის კარიერის დაგეგმვა:

ა) კარიერის დაგეგმვა ეხმარება პიროვნებას, გააკეთოს არჩევანი განათლების, ტრენინგისა და დასაქმების თემასთან დაკავშირებით. პროცესი ეფუძნება თითოეული მომხმარებლის ინდივიდუალურ მდგომარეობას – ფსიქოლოგიურ და ფიზიკურ შესაძლებლობებს, ინტერესებს, მოტივაციას, სხვადასხვა ფასეულობას და ა.შ. ის ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, ისევე, როგორც იმ საგანმანათლებლო შესაძლებლობებს, რომელთა მეშვეობით სამუშაოს მაძიებელი იძენს შრომის ბაზრისათვის საჭირო ცოდნას. პროფესიული კონსულტირების კონსულტანტის პროფესიონალიზმი გამოიხატება იმაში, თუ როგორ დაეხმარება ის სამუშაოს მაძიებლებს, გაიაზრონ საკუთარი სასტარტო პოზიცია, განსაზღვრონ მომავალი მიზნები და რამდენად შეაძლებინებს მათ დასახული მიზნების მიღწევას;

ბ) პროფესიული კონსულტირება და კარიერის დაგეგმვა არის პროცესი, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაოს მაძიებელს, შეიძინოს ის უნარ-ჩვევები, რომლებიც მას სჭირდება საკუთარ მომავალთან დაკავშირებული არჩევანის გასაკეთებლად და გადაწყვეტილებების მისაღებად;

გ) პროფესიული კონსულტირების მიზანია:

გ.ა) დაეხმაროს თითოეულ პიროვნებას, განსაზღვროს საკუთარი საჭიროებები;

გ.ბ) დაეხმაროს თითოეულ პიროვნებას, დააკავშიროს საჭიროებები მათთვის ყველაზე შესაფერის პირობებთან;

გ.გ) გაზარდოს პიროვნების თავდაჯერებულობა;

გ.დ) წახალისოს სწავლისადმი დამოუკიდებელი მიდგომა;

დ) უპირველეს ყოვლისა კი, ეს არის პროცესი, რომელიც ეხმარება პიროვნებას, გახდეს დამოუკიდებელი, საკუთარ გადაწყვეტილებებზე ჰქონდეს კონტროლი და ეს გადაწყვეტილებები ეფექტურად განახორციელოს.

2. პროფესიული კონსულტირების პროცესი:

ა) პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის პროცესის მიზანი რიგი აქტივობების მეშვეობით მიიღწევა, რომლებიც ხორციელდება პიროვნების კონკრეტული საჭიროებების შესაბამისად, რაც მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

ა.ა) ინფორმირება – სწავლის, ტრენინგისა თუ სამუშაო შესაძლებლობების, ასევე ხელმისაწვდომი დამხმარე საშუალებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, შესაბამისი ვარიანტების გამოსადეგობის განხილვის გარეშე კონკრეტული სამუშაოს მაძიებლისათვის;

ა.ბ) რჩევა – მიწოდებული ინფორმაციის ინტერპრეტაციასა და ყველაზე სათანადო ვარიანტის არჩევაში სამუშაოს მაძიებლისათვის დახმარების გაწევა. რჩევა სასარგებლო იქნება იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოს





მაძიებელს უკვე აქვს ნათელი წარმოდგენა საკუთარი საჭიროებების შესახებ;

ა.გ) კონსულტაცია – სამუშაოს მაძიებლებთან მუშაობა მათი საჭიროებების გამოვლენის, შეფასებისა და გაგების, ასევე ამ მიზნების მიღწევის სხვადასხვა გზის განსაზღვრის მიზნით. ეს ტექნიკა განსაკუთრებით გამოიყენება იმ ადამიანებთან, რომლებიც ჯერ არ არიან გარკვეულნი საკუთარ საჭიროებებში და სჭირდებათ დრო სხვადასხვა ვარიანტისადმი საკუთარი დამოკიდებულებების განსაზღვრად;

ა.დ) შეფასება – ხორციელდება ფორმალური თუ არაფორმალური საშუალებებით და ეხმარება სამუშაოს მაძიებელს, შეიცნოს საკუთარი საგანმანათლებლო და პროფესიული განვითარების მოთხოვნები, იმისათვის რომ უკეთ განსაჯონ კონკრეტული შესაძლებლობების შესაბამისობის საკითხი;

ა.ე) ხელშეწყობა – ეხმარება სამუშაოს მაძიებელს, დაამყაროს ურთიერთობა განათლების, ტრენინგისა თუ სამუშაო შესაძლებლობების მოძიებელ სააგენტოებთან, ან/და ეხმარება მას, დააკმაყოფილოს კონკრეტული კურსების მოთხოვნები. ეს შესაძლებელია, მოიცავდეს აპლიკაციის ფორმის შევსების საკითხზე მარტივ რჩევას, ან სასწავლო კურსის შინაარსში ან სამსახურებრივ პირობებში ცვლილებების შესატანად მოლაპარაკების წარმოების სხვადასხვა მეთოდის შესახებ რჩევას, ან თვითგანათლებით დაკავებულ პირთა დახმარებას. ხელშეწყობა ასევე შესაძლებელია მოხდეს ჯგუფური კონსულტაციების დროს;

ა.ვ) ადვოკატირება – პირდაპირ ინსტიტუტებთან თუ სააგენტოებთან მოლაპარაკებების წარმოება იმ პირობებებისა თუ ჯგუფის სახელით, რომელთაც შესაძლებელია, შეექმნათ დამატებითი დაბრკოლებები სწავლის, ტრენინგისა თუ სამუშაო შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობაზე;

ა.ზ) უკუკავშირი – დაუკმაყოფილებელი ან არასათანადოდ დაკმაყოფილებული მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის მოგროვება და შეჯერება; ტრენინგისა თუ დასაქმების მოძიებლის წაქეზება, მოახდინოს რეაგირება საკუთარი მომსახურების და/ან პირობების განვითარების მეშვეობით;

ბ) პრაქტიკაში ეს აქტივობები ძალიან მჭიდრო კავშირშია და ავსებს ერთმანეთს.

3. ვინ არის სამუშაოს მაძიებელი – სამუშაოს მაძიებელი არის პირი, რომელიც დასაქმებულია ან არ არის დასაქმებული და ეძებს სამუშაოს, განურჩევლად მისი ასაკისა და განათლებისა.

4. განისაზღვრება ორი სახის კონსულტაცია: პროფესიული კონსულტირება და კარიერის დაგეგმვა ინდივიდუალურ და ჯგუფურ დონეზე.

5. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ინდივიდუალური კონსულტაცია:

ა) უნდა ტარდებოდეს სათანადო გარემოში და ადგილზე, რომელიც უზრუნველყოფს პრივატულობას, საკმარის დროსა და სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიონალურ მოპყრობას;

ბ) თითოეული ინდივიდუალური კონსულტაცია უნდა აღირიცხოს პროფესიული კონსულტაციის აღრიცხვის ფორმაში[3]. „სამუშაოს მაძიებლის შესახებ მონაცემების“ ფორმა უნდა შეივსოს და დანართის სახით მიემაროს პროფესიული კონსულტაციის აღრიცხვის ფორმას. თუკი სამუშაოს მაძიებელი არ შემოიფარგლება მხოლოდ ერთჯერადი კონსულტაციით, მაშინ მასზე უნდა გაიხსნას ინდივიდუალური საქმე.

6. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვისათვის განსახორციელებელი აქტივობების კურსი:

ა) აქტივობა 1: ინდივიდუალური მონაცემებისა და ინფორმაციის შეგროვება და სისტემატიზაცია:

ა.ა) უნდა მიეთითოს: სახელი, სქესი, ასაკი, მისამართი, განათლება (ხარისხ(ებ)ი), ოჯახური მდგომარეობა, სამუშაო გამოცდილება (რეკომენდაციები, თუ არის ხელმისაწვდომი), უნარები, ინტერესები, სასურველი პროფესიული განვითარება;

ა.ბ) ინფორმაცია და შენიშვნები უნდა ჩაიწეროს „სამუშაოს მაძიებლის შესახებ მონაცემების“ ფორმაში;

ა.გ) შედეგი 1: სამუშაოს მაძიებლის პირადი, ინდივიდუალური პროფილი;

ბ) აქტივობა 2: სამუშაოს მაძიებლის ანალიზი და შეფასება:

ბ.ა) უნდა მიეთითოს: (განსაკუთრებული) პიროვნული თვისებები, ფსიქოლოგიური მდგომარეობა, უნარები და შესაძლებლობები, კონკრეტული პროფესიული შესაბამისობა ან შეუსაბამობა;



ბ.ბ) უნდა განხორციელდეს სამუშაოს მაძიებლის აქტიური ჩართულობით;

ბ.გ) შედეგი 2: სამუშაოს მაძიებლის თვითშეფასების შედარება კონსულტანტის მიერ წარმოებულ შეფასებასთან – სამუშაოს მაძიებლის თვითშეფასების შესაძლო შესწორება/კორექტირება;

გ) აქტივობა 3: ინდივიდუალური კარიერული გზის განსაზღვრა:

გ.ა) უნდა მიეთითოს: სამუშაოს მაძიებლის პერსონალური და ინდივიდუალური შესაძლებლობები, მისი ინტერესები და შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნები და შესაძლებლობები;

გ.ბ) განვითარების მიმართულების განსაზღვრა, ერთი მხრივ, სამუშაოს მაძიებლის ინდივიდუალურ წინაპირობებსა და ინტერესებზე დაფუძნებით, ხოლო, მეორე მხრივ, შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და განვითარების ტენდენციის გათვალისწინებით;

გ.გ) შედეგი 3: სამუშაოს მაძიებელს (და კონსულტანტს) აქვს ნათელი წარმოდგენა თავისი (სამუშაოს მაძიებლის) პროფესიული განვითარების შესახებ;

დ) აქტივობა 4: კარიერული გეგმის დამუშავება:

დ.ა) უნდა მიეთითოს: სამუშაოს მაძიებლის მახასიათებლებისა (კვალიფიკაცია, გამოცდილება, უნარები) და ინტერესების სისტემატური შედარება შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების/შესაძლებლობების შესახებ განახლებულ ინფორმაციასთან, განვითარების ტენდენციების გათვალისწინებით (მათ შორის, საერთაშორისო შრომის ბაზარზე არსებული შესაძლებლობები);

დ.ბ) ფსიქოლოგიური შეფასების, კვალიფიკაციების, გამოცდილებისა და უნარების ვერიფიკაციის საფუძველზე და სამუშაოს მაძიებლის პირადი ინტერესების გათვალისწინებით, ჩამოყალიბდება კარიერული განვითარების რეალური და პრაქტიკული გეგმა, რომელიც შესაბამისობაშია შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან/შესაძლებლობებთან. კარიერული გეგმა უნდა მოიცავდეს საკვანძო ეტაპებს და შეთანხმებული უნდა იყოს სამუშაოს მაძიებელთან;

დ.გ) შედეგი 4: კარიერის განვითარების ჩამოყალიბებული გეგმა საკვანძო ეტაპების მითითებით და შეთანხმება რეგულარულ კონსულტაციებზე (ზუსტი შეთანხმება შემდგომ შეხვედრაზე);

ე) აქტივობა 5: კარიერული გეგმის განხორციელების მონიტორინგი და (საჭიროების შემთხვევაში) რევიზია:

ე.ა) უნდა მიეთითოს: სამუშაოს მაძიებელსა და კონსულტანტს შორის რეგულარული შეხვედრების ჩატარება მონიტორინგისა და კონსულტაციის მიზნით;

ე.ბ) კონსულტანტი თვალყურს ადევნებს კარიერული განვითარების გეგმის განხორციელებას, აღნიშნავს საკვანძო ეტაპების გადალახვას, საჭიროების შემთხვევაში, კარიერული განვითარების გეგმაში შევა შესწორებები სამუშაოს მაძიებელთან შეთანხმებით. მნიშვნელოვანია სამუშაოს მაძიებლის მოტივირება, არ თქვას უარი კარიერული განვითარების გეგმაზე;

ე.გ) შედეგი 5: კარიერული განვითარების გეგმის განხორციელების რეგულარული კონტროლი, განვითარების აღრიცხვა, აქტიური ზეგავლენა – მოტივაციის შენარჩუნება იმოქმედო გეგმის მიხედვით/ან, საჭიროების შემთხვევაში, შეცვალო გეგმა;

ვ) აქტივობა 6: პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის დოკუმენტირებული პროცესის ანალიზი და შეფასება:

ვ.ა) უნდა მიეთითოს: კარიერული კონსულტირების პროცესის სრულყოფილი დოკუმენტაცია, მონიტორინგისა და შეფასების შიდა და გარე სისტემის შექმნა;

ვ.ბ) მონიტორინგი და შეფასება ხდება ორ დონეზე: (ა) კონსულტანტი თვალყურს ადევნებს და აფასებს კარიერული ორიენტაციის ინდივიდუალური გეგმის განხორციელებას, საკვანძო ეტაპების ჩათვლით (შიდა შეფასება). (ბ) კარიერული ორიენტაციის სისტემის მუშაობა ფასდება მოცემული ინდიკატორების დახმარებით (გარე შეფასება) – სისტემის რეგულარული (მაგალითად წლიური) შეფასება უნდა განხორციელდეს გარე ექსპერტების მიერ და არა კონსულტანტების მიერ;



### ვ.გ) შედეგი 6:

ვ.გ.ა) კარიერული ორიენტაციის ინდივიდუალური პროცესის შეფასება;

ვ.გ.ბ) კარიერული ორიენტაციის სისტემის მუშაობის გარე შეფასებისათვის მონაცემთა და ინფორმაციის მიწოდება – შეფასება უნდა განხორციელდეს რეგულარულად გარე ექსპერტების მიერ.

7. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ჯგუფური კონსულტაცია დაინერგება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და, ზოგ შემთხვევაში, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (ამ მომენტისათვის სტუდენტს კარიერული გზა უკვე არჩეული აქვს). მასწავლებლებსა და კარიერული ორიენტაციის კონსულტანტებს შორის თანამშრომლობით კარიერული ორიენტაციის ჯგუფური კონსულტაცია ორგანიზებული იქნება კლასებისათვის, განსაკუთრებით, როდესაც სტუდენტები ემზადებიან საკუთარი კარიერული ორიენტაციის საკითხზე გადაწყვეტილების მისაღებად (მაგალითად, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ბოლო წელს). კარიერული ორიენტაციის ჯგუფური კონსულტაციის მსგავსი ინიციატივა უნდა მოდიოდეს ზოგადსაგანმანათლებლო ან უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისაგან. პროფესიული კონსულტირების ჯგუფური კონსულტაციის დროს წარდგენილი იქნება შემდეგი ინფორმაცია:

ა) სიტუაცია შრომის ბაზარზე – მოთხოვნა და განვითარება (ტენდენციები);

ბ) სამუშაო ძალის/სამუშაოს მაძიებლების ძირითადი მოთხოვნები;

გ) როგორ განხორციელდეს რეალური თვითშეფასება და რატომ არის ეს საჭირო;

დ) სხვადასხვა მიზნობრივი ჯგუფებისათვის არსებული ხელმისაწვდომი მომსახურებები (სად რა შემიძლია მივიღო).

8. პროფესიული კონსულტირების ჯგუფური კონსულტაციები ყოველთვის ზოგად დონეზე ხდება და არ შესწევს უნარი, უზრუნველყოს კონკრეტული, ინდივიდუალური მიდგომა სამუშაოს მაძიებლისადმი. ამ პროცესის მიზანმიმართული შედეგი არის ცნობადობის ამაღლება პროფესიული კონსულტირების მომსახურების შესახებ და ამ თემისადმი ინტერესის გაზრდა. პროფესიული კონსულტირების თითოეულმა ჯგუფურმა კონსულტაციამ საზოგადოებას უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია, თუ როგორ უნდა მოხდეს ჩაწერა პროფესიული კონსულტირების ინდივიდუალურ სერვისებზე (სტუდენტების შემთხვევაში, მშობლებიც უნდა იყვნენ მიწვეულნი).

9. მიზნობრივი ჯგუფებისათვის შექმნილ მასალებს (პოსტერები, ლიფლეტები, მოკლე ფილმები) მარტივად შეუძლიათ, გააუმჯობესონ პროფესიული კონსულტირების ჯგუფური კონსულტაციის პოზიტიური ეფექტი.

[1] ევროპის საგანმანათლებლო ფონდი (2012), პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია (2009-2012), თბილისი

მსოფლიო ბანკი (2013), საქართველო - უნარებზე მოთხოვნა მიწოდების შეუსაბამობა და უმუშევრობა, გამოწვევები შრომის ბაზარზე, თბილისი

[2] საინფორმაციო ბიბლიოთეკა უნდა არსებობდეს სერვისის მიმწოდებელ ნებისმიერ დაწესებულებაში

[3] აღნიშნული ფორმა წარმოადგენს მეთოდოლოგიური მასალის ნაწილს.

