

კარიერული
განვითარების
მხარდაჭერის
ეროვნული
სისტემის
მიმოხილვა –
საქართველო

პასუხისმგებლობის უარყოფა

დოკუმენტის ამ ვერსიაზე არ გაკეთებულა პროფესიული რედაქტირება.

თარგმანი. ამ ვერსიაში მოცემული ინფორმაციის სიზუსტეში ეჭვის სეტანის შემთხვევაში, გთხოვთ, მიმართოთ ორიგინალს. [Career development support system review – Georgia | ETF \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/media/infographic/item/12444)

წინამდებარე დოკუმენტის შინაარსზე პასუხისმგებლობა მხოლოდ ETF-ს ეკისრება და არ იგულისხმება, რომ მასში ასახულია ევროკავშირის ინსტიტუტების შეხედულებები.

© European Training Foundation, 2022

Reproduction is authorised, provided the source is acknowledged.

სამადლობელი

ETF მადლობას უხდის ექსპერტს, თეა სიფრაშვილს, ამ ანგარიშის მომზადებისთვის საქირო საკონსულტაციო და ვალიდაციის პროცესის ხელმძღვანელობისთვის.

ანგარიშის მომზადებისას, ერთობლივი თუ ინდივიდუალური შეხვედრების დროს ავტორებმა კონსულტაციები გაიარეს და მნიშვნელოვანი კომენტარები მიიღეს ექსპერტთა ფართო ჯგუფისგან, მათ შორის: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტროს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს წარმომადგენლებისგან, ასევე ახალგაზრდობის სააგენტოსგან, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსგან, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრისგან, უნარების სააგენტოსგან, სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებების და ახალგაზრდული ორგანიზაციებისგან. ასევე გვინდა მადლობა გადავუხადოთ ევროკავშირის წარმომადგენლობას საქართველოში, EU4Youth პროგრამას, ევროკავშირის, ა.შ.შ. საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID), GIZ, UNDP ადგილობრივ პროექტებს მნიშვნელოვანი დროის დათმობის და ამ საკითხზე მოსაზრებების გაზიარებისთვის. განსაკუთრებული მადლობა საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატას, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციას და იმ არასამთავრობო და ბიზნეს ორგანიზაციებს, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კვლევის პროცესში და მნიშვნელოვანი ინფორმაცია მოგვაწოდეს მათი პროექტების და პროგრამების შესახებ. ETF ასევე უხდის მადლობას საკონსულტაციო და ვალიდაციის პროცესში ჩართულ შემდეგ ორგანიზაციებს: EfAGEorgia საგანმანათლებლო კოალიცია, HR ჰაბი, KMS ჯორჯია, #45 საჯარო სკოლა, #131 საჯარო სკოლა, პროფესიული კოლეჯი მოდუსი, UNAGE (არასამთავრობო ორგანიზაცია), და Youth Matters (არასამთავრობო ორგანიზაცია). მათი წვლილის გარეშე ამ ანგარიშის მომზადება ვერ მოხერხდებოდა.

განსაკუთრებულ მადლობას ვუხდით ექსპერტს, რაიმო ვუორინენს, ფინეთის განათლების კვლევის ინსტიტუტის (FIER) პროექტების მენეჯერს, იუვასკილას უნივერსიტეტის წარმომადგენელს და კარიერული განვითარებისა და საჯარო პოლიტიკის საერთაშორისო ცენტრის (ICCDPP) გამგეობის თავმჯდომარეს, ასევე ETF-ის შიდა მიმომხილველებს კრისტინა მერეუტას, ფრანკა კრესტანის, ივონა განკოს და ოუტი კარკაინენს.

ანგარიშის კოორდინაციას, მომზადების პროცესის ზედამხედველობა და საბოლოო ვერსიის მომზადება განახორციელა ფლორიან კადლეტსმა, ETF-ის ადამიანური კაპიტალის განვითარების ექსპერტმა.

შინაარსი

სამადლობელი	3
-------------	---

1. კონტექსტი და სისტემის მიმოხილვა	6
1.1 კონტექსტი	7
1.2 სისტემის მიმოხილვა	11

2. პოლიტიკური ჩარჩო	14
---------------------	----

3. კოორდინაცია და თანამშრომლობა	21
3.1 კოორდინაციის, თანამშრომლობისა და კარგი მმართველობის ხელშეწყობა	21
3.2 სამოქალაქო საზოგადოებრივი პარტნიორები	25

4. ძირითადი სერვისები და აქტივობები	30
4.1 ახალგაზრდების განათლება, გადამზადება და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება	30
4.2 უმუშევრობის მხარდაჭერა და განათლების, გადამზადებისა და დასაქმების სფეროს მიღმა მყოფთა (NEETs) დახმარება	33
4.3 მუშახელი / დასაქმებულები	36

5. დაფინანსება	37
----------------	----

6. ხელმისაწვდომობა	38
--------------------	----

7. ტექნოლოგიის გამოყენება	40
---------------------------	----

8. კარიერული განვითარების მხარდაჭერი სერვისების ხარისხი მუდმივად ცვალებად გარემოში	42
8.1 სტანდარტები	42
8.2 კადრები	44
8.3 მონაცემების და ინფორმაციის ხარისხი	45
8.4 მონიტორინგი, შეფასება და პოლიტიკის უკუკავშირი	46

9. დასკვნა და შემდგომი ნაბიჯები	48
---------------------------------	----

შემოკლებები 57

სამაგიდო კვლევის დროს გამოყენებული დოკუმენტების ჩამონათვალი 59

1. კონტექსტი და სისტემის მიმოხილვა

შესავალი

გლობალურ დონეზე მიმდინარე პროცესები - ციფრული ტრანსფორმაცია, გლობალიზაცია, დემოგრაფიული ცვლილებები, კლიმატის ცვლილება და COVID-19 პანდემიის მსგავსი გარემოებები - მნიშვნელოვანი გამოწვევის წინაშე აყენებს განათლების, გადამზადებისა და შრომითი ბაზრის სისტემას. ამ ფაქტორებს დიდი ზეგავლენა აქვთ როგორც ცალკეული პირების, ასევე მთელი საზოგადოების ცხოვრებაზე. ტექნოლოგიის, განსაკუთრებით კი საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების განვითარებამ სწრაფად გაზარდა ეკონომიკური გლობალიზაცია და ადამიანები როგორც ახალი შესაძლებლობების, ასევე ახალი რისკების წინაშე დააყენა.

მიუხედავად იმისა რომ ამ პროცესებთან პირდაპირი კავშირი ყოველთვის არ იკვეთება, მაინც ცხადია: სწრაფად ცვლებადი სამყარო და შრომითი ბაზარი ძველი კომპეტენციების განვითარების, ახლის შექმნისა და, ამ გზით, ცვლილებებთან გამკლავების მიზნით ადამიანებისგან მუდმივ სასწავლო რეჟიმში ყოფნას მოითხოვს. გარდა ამისა, ცვლებადი შრომითი ბაზრის შესახებ სანდო ინფორმაციასა და სამომავლო პერსპექტივებზე მოთხოვნა უფრო და უფრო იზრდება. ასევე იზრდება ადამიანების ხელშეწყობის საჭიროება, რათა თავი გაართვან განათლების სფეროდან სამუშაო გარემოში გადასვლის კომპლექსურ პროცესს. ამავდროულად, კარიერული განვითარების ხელშეწყობა (მთელი ცხოვრების განმავლობაში კარიერული კონსულტაციები, განსაკუთრებით კარიერული განათლების კუთხით, კარიერული განვითარების ხელშეწყობა მუშახელისთვის) თავად დგას გამოწვევების წინაშე ახალ გარემოებებთან ადაპტირების კუთხით.

ამ კონტექსტში ETF ჩაერთო სომხეთის, აზერბაიჯანის, საქართველოსა და უკრაინის კარიერული განვითარების მხარდაჭერის ეროვნული სისტემების მიმოხილვაში. ამ მიმოხილვის ამოცანაა მომსახურებასა და პოლიტიკასთან ერთად აღწეროს კარიერული განვითარების სისტემების შესაძლებლობები და განვითარების გზები, რათა მოხდეს პოლიტიკის პროცესის ინფორმირება და გაუმჯობესდეს სისტემური მიდგომა, ხელი შეუწყოს ქვეყნების მიერ პრიორიტეტების შერჩევას და სამომავლო დაგეგმვას, ევროკავშირის და ETF-ის მიმდინარე და სამომავლო პროგრამების, მათ შორის EU4Youth განვითარებას. კონცეპტუალური მიდგომის შესახებ იხ. ETF-ILO-ს ერთობლივი პუბლიკაცია „კარიერული განვითარების ეროვნული სისტემების ჩამოყალიბება“¹.

მიმოხილვის პროცესს ETF-ის კოორდინაციით ადგილობრივი ექსპერტები უძღვებოდნენ. ეს პროცესი შემდეგ ეტაპებს მოიცავდა: (ა) სამაგიდო კვლევა და ინდივიდუალური კონსულტაციები, (ბ) ეროვნული საკონსულტაციო შეხვედრა, სადაც ჩართული იყო ყველა შესაბამისი დაინტერესებული მხარე და პასუხი გაეცა სამაგიდო კვლევიდან წარმოშობილ კითხვებს; განათლების, შრომის, ახალგაზრდობის სამინისტროებიდან, სოციალური წარმომადგენლებიდან, ახალგაზრდული ორგანიზაციებიდან, პრაქტიკოსებიდან, დამსაქმებელთა ორგანიზაციებიდან, სექტორის წარმომადგენლებიდან და მკვლევრებიდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე დაზუსტდა სამაგიდო კვლევიდან მიღებული დეტალები, (გ) ანგარიშისთვის საბოლოო სახის მიცემა, თარგმნა და გაზიარება, (დ) მიგნებების ქვეყნის პასუხისმგებელ პირებთან განხილვა პრიორიტეტული მიმართულებების გამოსავლენად, (ე) ვალიდაციის ფართომასშტაბიანი შეხვედრა მიგნებებისა და შემდგომი ნაბიჯების განხილვის მიზნით და (ვ) ანგარიშის საბოლოო ვერსიის გამოქვეყნება ინგლისურ და ქართულ ენებზე.

¹ ETF-ILO (2021): <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-national-career-development-support-systems>

1.1 კონტექსტი

საქართველო სამხრეთ კავკასიაში მდებარეობს და ესაზღვრება თურქეთის რესპუბლიკას, რუსეთის ფედერაციას, სომხეთის რესპუბლიკას, აზერბაიჯანის რესპუბლიკასა და ირანის ისლამურ რესპუბლიკას. მოსახლეობის უმეტესობა (83.8%) ეთნიკურად ქართველია, ხოლო ყველაზე დიდ უმცირესობათა ჯგუფებს ეთნიკური აზერბაიჯანელები (6.5 %), სომხები (5.7 %) და რუსები (1.5 %) წარმოადგენენ². მთლიანი მოსახლეობა 3.7 მილიონია, რომელთა 57% ქალაქის ტიპის დასახლებებში ცხოვრობს, აქედან 1.1 მილიონი - თბილისში. მოსახლეობაში ახალგაზრდების (15-24) წილი თანდათან კლებულობს (2013 წელს - 20.8 %, 2019 წელს - 17.7 %), რაც იმას ნიშნავს რომ საქართველოს მოსახლეობა თანდათან ბერდება. კლებას ორი ძირითადი მიზეზი აქვს: მოსახლეობის ბუნებრივი ზრდის დაბალი მაჩვენებელი და ემიგრაცია.³ ამჟამად ემიგრაციაში (ძირითადად რუსეთში, უკრაინაში, საბერძნეთში, გერმანიაში, ესპანეთში, ა.შ.შ-ში და თურქეთში) 746,000 ადამიანი (ქვეყნის მოსახლეობის 16%) იმყოფება⁴. ემიგრანტების ყველაზე დიდ ნაწილს 25-29 წლის ადამიანები, შემდეგ 30-34 და 20-24 წლის პირები შეადგენენ.

საქართველო საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყანაა,⁵ სადაც მთლიანი შიდა პროდუქტი (მშპ) 2012 წელს USD 8,000-დან 2018 წელს USD 11,400-მდე გაიზარდა. ბოლო ათი წლის განმავლობაში ეს ზრდა საკმაოდ მერყევი იყო: 7.2%-დან 2.7%-მდე დაეცა 2011 - 2016 წწ პერიოდში. თუმცა, 2017 წელს ისევ გაიზარდა და 2019 წელს ქართულმა ეკონომიკამ კარგ ნიშნულს - 5% მშპ ზრდას მიაღწია, რაც COVID-19 პანდემიის პირობებში კვლავ შეიცვალა (- 6.8 % 2020 წელს)⁶. 2019 წელს მშპ-ს ძირითადი ნაწილი სერვისზე მოდიოდა (60.4 %), მეორე ადგილას მრეწველობა (20.0 %), ხოლო შემდეგზე - სოფლის მეურნეობა (6.2 %) იყო. მომსახურების სექტორი სწრაფად მზარდია, სადაც წამყვან როლს სამასპინძლო და ფინანსური სექტორები ასრულებენ.

ბოლო წლებში საქართველომ ბიზნესგარემო მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა ყველა ტიპის (მათ შორის მცირე და საშუალო) საწარმოსთვის, რაც გამოიხატება ადმინისტრაციული რეგულაციების გამარტივებაში, საგადასახადო ზეწოლის შემცირებაში, კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლაში, თავისუფალი ვაჭრობის ხელშეწყობაში, პრივატიზაციის წახალისებასა და პოლიტიკური პარტნიორობის პლატფორმის ინიცირებით მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სამეწარმეო განათლების კონცეფციის შექმნაში. მსოფლიო ბანკის ბიზნესის გარემოს შეფასებაში 2020 წელს საქართველო 190 ქვეყანას შორის მე-7 ადგილზე იყო⁷.

² საქსტატი.

³ Policies for Human Capital Development Georgia, 2020, ETF.

⁴ საქსტატი.

⁵ <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519>

⁶ <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/23/mtliani-shida-produkti-mshp>

⁷ <https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2020>

ცხრილი 1. დასაქმების ძირითადი ინდიკატორები

	2010	2015	2019	2020
მოსახლეობა (ათასობით)	3 799.8	3 721.9	3 723.5	3 716.9
მუშახელი (15+ ასაკობრივი ჯგუფი)	1 603.8	1 675.6	1 572.8	1 523.7
დასაქმებული	1 167.6	1 308.5	1 295.9	1 241.8
დაქირავებული	710.0	855.3	897.5	845.3
თვითდასაქმებული	455.2	445.6	397.9	395.9
უმუშევარი (15+ ასაკობრივი ჯგუფის %)	436.2	367.2	276.9	281.9
აქტიურობის მაჩვენებელი (15+ ასაკობრივი ჯგუფის %)	51.5	55.5	51.8	50.5
დასაქმების მაჩვენებელი (15+ ასაკობრივი ჯგუფის %)	37.5	43.3	42.7	41.1
უმუშევრობის მაჩვენებელი (15+ ასაკობრივი ჯგუფის %)	27.2	21.2	17.6	18.5
უმუშევრობის მაჩვენებელი (ქალები)	25.0	20.0	16.0	16.2
ახალგაზრდების (15-24) უმუშევრობის მაჩვენებელი	36.8	31.8	27.8	41.1

წყარო: საქსტატი, 2021: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>

საქართველო ევროკავშირთან ინტეგრაციისკენ მისწრაფვის. 2014 წელს ხელი მოეწერა ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებას, ასევე ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი ვაჭრობის გარიგებას (DCFTA). შესაბამისად, საქართველო ცდილობს ევროკავშირის შესაბამისი პოლიტიკური ჩარჩოებისა და პრაქტიკის დანერგვას. ამჟამად ევროკავშირი საქართველოს ერთ-ერთი ძირითადი სავაჭრო პარტნიორია და 2018 წელს იმპორტის 28% და ექსპორტის 22% ევროკავშირზე მოდიოდა⁸.

ინდიკატორების გრძელვადიანი ანალიზი აჩვენებს, რომ შრომის ბაზრის მაჩვენებლები 2010-2015 წლებში მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა, თუმცა, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში აღნიშნული ტენდენცია ნაკლებ შესამჩნევია. აქტიურობის დონე იკლებს, რაც ყველა ასაკობრივ კატეგორიაში უმუშევრობის დონის შემცირებაში აისახება. ბოლო ათწლეულის მდგრადი, მაგრამ დაბალი ეკონომიკური ზრდის პირობებში ქართულ შრომით ბაზარს სამი სტრუქტურული პრობლემა აქვს: 1) სამუშაო ადგილების (განსაკუთრებით კვალიფიციური სამუშაოების ადგილების) შეზღუდული ოდენობით შექმნა; 2) არაკომერციულ სოფლის მეურნეობის სფეროში თვითდასაქმების მაღალი მაჩვენებელი და 3) ურბანული უმუშევრობის მაღალი დონე, განსაკუთრებით ახალგაზრდებში. შეიძლება ითქვას, დასაქმების თითქმის ნახევარი მომსახურების სექტორზე მოდის, 40% სოფლის მეურნეობაზე და 10% წარმოებაზე. ბოლო ათწლეულში იზრდება მომსახურების სფეროში დასაქმების წილი, სოფლის მეურნეობაში დასაქმების შემცირების ხარჯზე.

არაფორმალური დასაქმება (და მასთან ასოცირებული დაბალი პროდუქტიულობა, დაბალი ხელფასები, ცუდი სამუშაო პირობები და სოციალურ დაცვაზე დაბალი წვდომა) ასევე მნიშვნელოვან გამოწვევად ითვლება, ვინაიდან დიდია მისი წილი დასაქმების ქართულ ბაზარზე. მუშახელის აქტიურობის დონე საკმაოდ მაღალია, განსაკუთრებით უფროსი ასაკის პირებში. აქტიურობის მაჩვენებელი (15+) 2013- 2019 წწში 65.2%-დან 62.9%-მდე შემცირდა. 2020 წელს

⁸ Vienna Institute for International Economic Studies (2019).

საკმაოდ დიდი, 21%, იყო განსხვავება მამაკაცებისა (67%) და ქალების (46%) აქტიურობას შორის. ასევე მნიშვნელოვანია გენდერული განსხვავება, 15%, დასაქმების მაჩვენებლებში მამაკაცებსა (49%) და ქალებს (34.0%) შორის. დასაქმებულებს შორის დაქირავებულ შრომას ეწევა ქალების 76% და მამაკაცების 61.7%. თუმცა, თვითდასაქმებულ ქალებს (დასაქმებული ქალების 46.2%) შორის უფრო დიდია არაკომერციულ, საოჯახო მეურნეობაში ანაზღაურების გარეშე დასაქმება, ვიდრე მამაკაცებს (14.2%) შორის. მამაკაცები უფრო მეტად არიან დასაქმებულები მრეწველობასა და სოფლის მეურნეობაში, ვიდრე ქალები: დასაქმებული მამაკაცების 26% მუშაობს მრეწველობაში, სადაც ქალების წილი 8.4% შეადგენს, ხოლო დასაქმებული მამაკაცების 22.4% ჩართულია სოფლის მეურნეობაში, 16.5% ქალებთან შედარებით. შესაბამისად, მომსახურების სფეროში უფრო ქალები დომინირებენ (დასაქმებული ქალების 75.1% და მამაკაცების 51.6%)⁹.

ქალების დაბალი აქტიურობა შეიძლება ნაწილობრივ აიხსნას ბავშვებზე ზრუნვის სერვისების გაუმართაობით, ქალებისა და მამაკაცებს შორის ხელფასების მნიშვნელოვანი სხვაობით (დაახლ. 35%) და მოქნილი დასაქმების შესაძლებლობების არარსებობით.

მთლიანობაში, უმუშევრობის წილი (15+) იკლებს: 2013 წელს 26.4%-დან 2019 წელს 17.6%-მდე შემცირდა. უმუშევრობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია მამაკაცებში (18.9%), ვიდრე ქალებში (16%). ასევე მნიშვნელოვანია სხვაობა ქალაქისა და სოფლის დასახლებებს შორის. 2019 წელს სოფლად უმუშევრობის დონე 16.7% შეადგენდა, ხოლო ქალაქში - 18.2%¹⁰. უფრო მაღალი საფეხურის განათლების მქონე პირებში უმუშევრობა შედარებით უფრო დაბალია, ვიდრე უფრო დაბალი უნარების მქონე პირებში (10.2 % და 10.5 % 2020 წელს).¹¹

ახალგაზრდები შრომით ბაზარზე განსაკუთრებულ პრობლემებს აწყდებიან. ახალგაზრდების უმუშევრობის მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია და მიუხედავად იმისა რომ ბოლო წლებში ტენდენცია იკლებს, 2019 წელს მაინც 30.4% შეადგენდა (შედარებისთვის, 2010 წელს 36.8% იყო). COVID-19 პანდემიამ ყველაზე დიდი ზეგავლენა ამ ჯგუფზე იქონია და 2020 წელს ახალგაზრდების უმუშევრობის დონემ 41.1% მიაღწია. უმუშევრობა უფრო მაღალია ახალგაზრდა ქალებში (32.9%), ვიდრე ახალგაზრდა მამაკაცებში (28.9%). განათლების მიხედვით ახალგაზრდების უმუშევრობა უფრო მაღალია უფრო დაბალი საფეხურის განათლების მქონეებში, ხოლო საშუალო და უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის განსხვავება უმნიშვნელოა. ეს შეიძლება იმით აიხსნას რომ უფრო დაბალი განათლების მქონე ახალგაზრდები სოფლის მეურნეობაში არიან თვითდასაქმებულები. დასაქმების, განათლებისა თუ გადამზადების (NEETs) მიღმა მყოფი ახალგაზრდების მაჩვენებელი 2017 წლის 24.8%-დან 2018 წელს 26.9%-მდე გაიზარდა, ხოლო 2019 წელს ისევ შემცირდა 26%-მდე. თუმცა, ბოლო წლებში ეს ტენდენცია იკლებს (2013 წლის 29.9%-დან). 2019 წელს NEETs კატეგორიაში უფრო მეტი ახალგაზრდა ქალი იყო (29.1%), ვიდრე ახალგაზრდა მამაკაცი (23.3%). დაბალი საფეხურის განათლების მქონე ახალგაზრდები უფრო ნაკლებად ხვდებიან NEETs კატეგორიაში ვიდრე საშუალო (განსაკუთრებით პროფესიული) და უმაღლესი განათლების მქონეები¹².

საქართველოში სამუშაო ადგილების უმეტესობა ტრადიციულ, დაბალპროდუქტიულ სექტორებშია, და მხოლოდ მცირე რაოდენობა გვხვდება თანამედროვე, მაღალპროდუქტიულ სექტორებში. მაღალი პროდუქტიულობისა და ხელფასის (მაგ. მრეწველობა და სერვისი) მქონე სექტორებში დასაქმება ბოლო ათწლეულში სტაბილურად იზრდება, მაგრამ არაკომერციული, საოჯახო სოფლის მეურნეობა კვლავაც რჩება დასაქმების ძირითად წყაროდ. 2018 წელს

⁹ ქალები და მამაკაცები საქართველოში / მუშახელი, შემოსავლები, საქსტატი 2021.

¹⁰ საქსტატი 2021 <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>

¹¹ საქსტატი 2021. ქალები და მამაკაცები საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია.

¹² European Training Foundation, Young People Not in Employment, Education or Training (NEET): An Overview in ETF Partner Countries, 2015, მისაწვდომია ბმულზე:

http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/NEET ETF_partner_countries

დასაქმების 38.2% სოფლის მეურნეობაზე მოდიოდა, 48% სერვისზე (გაიზარდა 2013 წლის 45.5%-დან) და მხოლოდ 13.9% მოდიოდა მრეწველობაზე. 2018 წელს შრომით ბაზარზე თვითდასაქმება კვლავ მაღალი, 49.7% იყო (2013 წელს - 57.2%). თვითდასაქმება ძირითადად გვხვდება სოფლად, სოფლის მეურნეობის სფეროში, სადაც, სავარაუდოდ, ნაკლებადაა ხელმისაწვდომი ხარისხიანი გადამზადებისა და უკეთესი დასაქმების შესაძლებლობები. საქართველოში მაღალია „ოჯახის წევრების დამხმარე“, ანუ იმ ადამიანების წილი, რომლებიც სოფლის მეურნეობაში გასამრჯელოს გარეშე არიან ჩართულები.

უნარებზე მოთხოვნა-მიწოდების შეუსაბამობა ქართული დასაქმების ბაზრის მზარდ გამოწვევას წარმოადგენს. ETF-ის კვლევა¹³ აჩვენებს რომ სახეზეა როგორც ჭარბი, ასევე არასაკმარისი კვალიფიკაციის შემთხვევები, ვინაიდან ადამიანები ხშირად ისეთ სამუშაოს ასრულებენ, რომელიც მათი განათლების დონეს არ შეესაბამება. ანალიზი ასევე აჩვენებს რომ ჭარბი განათლების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი (30%) ნახევრად კვალიფიციურ პროფესიებზე (მოხელეები, მომსახურების და გაყიდვების მუშაკები, ოპერატორები და ტექნიკოსები) მოდის. ამის მიზეზია ის, რომ მესამე საფეხურის განათლების მქონე პირების დიდი ნაწილი უფრო დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოს ასრულებს და ისეთ პოზიციაზე მუშაობს, რომელიც არ საჭიროებს უმაღლესი საფეხურის განათლებას. ადამიანები ხშირად იძულებულნი არიან უფრო ნაკლები კვალიფიკაციის სამუშაოს დათანხმდნენ, ვინაიდან უფრო მაღალი კვალიფიკაციის საჭიროების მქონე სამუშაოები ცოტაა.

განათლების ნაკლებობა შეიმჩნევა ნახევრად კვალიფიციურ პროფესიებშიც, სავარაუდოდ, პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ნაკლებობის გამო. 2017 წელს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრომ მუშახელის მოთხოვნის კვლევა ჩაატარა, რომელშიც 6,000 კომპანიამ მიიღო მონაწილეობა. შედეგებმა აჩვენა რომ უფრო რთულია „ლურჯსაყელიანი“ კატეგორიის მუშახელის მოძიება, განსაკუთრებით საკვების დამამუშავების და მსგავს პროფესიებში, ასევე ქარხნული დანადგარებისა და მსგავსი აპარატურის ოპერატორის პოზიციებზე. ეს პირდაპირ ასახავს საწარმოებში არსებულ დასაქმების პრობლემას. სამუშაოების მაძიებელთა და დასაქმებულთა დაბალი კვალიფიკაციის გამო ხშირად მუშახელის სხვა ქვეყნებიდან მოძიება ხდება საჭირო. კვლევამ ასევე აჩვენა რომ ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა, რასაც ბიზნესი კადრების შევსებისას აწყდება არის მსურველთა კვალიფიკაციებისა და გამოცდილების ნაკლებობა და შეუსაბამო მოლოდინები ხელფასთან დაკავშირებით.

ცხრილი 2. აქტიური მოსახლეობის განათლების დონე (2020)

	ქალი	მამაკაცი	სულ
არასრული საშუალო ან ნაკლები (ISCED 0-2)	24	27	26
სრული საშუალო (ISCED 3-4a)	39	46	43
პროფესიული (ISCED 3-5b)	12	9	10
უმაღლესი (ISCED 5-8)	25	18	21
სკოლის მიტოვების მაჩვენებელი % (18-24 მოსახლეობაში)	8.3	9.5	8.9

წყარო: Exploring the Diversity of Young People Not in Employment, Education or Training (NEET), World Bank, 2019 14 (კალკულაციები ეფუძნება მუშახელის კვლევას, საქსტატი).

¹³ Policies for Human Capital Development Georgia, 2020, ETF, მისაწვდომია ბმულზე:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-03/04_trp_etf_assessment_2019_georgia.pdf

¹⁴ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/591061559766670862/pdf/Exploring-the-diversity-of-young-people-not-in-employment-education-or-training-NEET-the-gender-profile-of-NEETs-in-Georgia-and-Armenia.pdf>

1.2 სისტემის მიმოხილვა

ამჟამად საქართველოში კარიერის განვითარების ხელშეწყობაზე პასუხისმგებელია სამი სამინისტრო (ან/და მათ სტრუქტურაში შემავალი დაწესებულებები): ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო და მისი სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო; განათლების და მეცნიერების სამინისტრო (და განათლების სისტემაში შემავალი სკოლები, პროფესიული კოლეჯები და უნივერსიტეტები) და კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო და მისი სსიპ ახალგაზრდობის სააგენტო. გარდა ამისა, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს უწყებაში შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განყოფილების ფარგლებში იქმნება შრომითი ბაზრის ინფორმაცია.

სამუშაოს მაძიებელთა კარიერული მხარდაჭერა ერთ-ერთი ყველაზე კარგად ჩამოყალიბებული მექანიზმია. სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, რომელიც 2019 წელს შეიქმნა, სამუშაოს მაძიებლებს კარიერული განვითარების მხარდაჭერას სთავაზობს. ეს მოიცავს დასაქმებაში დახმარებას (რეგისტრაცია სამუშაოს მაძიებელთა მონაცემთა ბაზაში, კარიერული შესაძლებლობების შესახებ ინფორმირება, პროფილის შექმნა, კომპეტენციების შეფასება, კარიერული კონსულტაციები, მომზადება/გადამზადება, კარიერული განათლება, ასევე დამსაქმებელთა ვაკანსიების ანალიზი და მხარდაჭერა სამუშაოზე აყვანის დროს) და დასაქმებაში ხელშეწყობას (სამუშაო მედიაცია, ხელფასის სუბსიდირება, სტაჟირება, შრომითი მიგრაცია). სააგენტო ამ საქმიანობას 12 მომსახურების ცენტრის მეშვეობით ახორციელებს (5 დედაქალაქში, 7 რეგიონში).

დასაქმებასთან დაკავშირებული სერვისების განვითარება 2012 წლიდან დაიწყო, როცა დასაქმების სფერო შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საქმეთა სამინისტროს და მისი სოციალური მომსახურების სააგენტოს (2020 წლამდე ამ სფეროში დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს წინამორბედი) მანდატის ქვეშ მოექცა. არსებული მომსახურების მოდელი 2014 წელს მიღებული პროფესიული კონსულტაციისა და კარიერული დაგეგმვის კონცეფციისგან წარმოიშვა, ხოლო „მომსახურების ახალი მოდელის“ წარდგენა მოხდა ევროკავშირის საბიუჯეტო მხარდაჭერის პროექტის ფარგლებში და შემდეგი შვიდი წლის განმავლობაში კიდევ უფრო დაიხვეწა.

განათლების სისტემაში კარიერული მხარდაჭერა არც ისე კარგადაა განვითარებული. ზოგად განათლებაში კარიერული განათლება გამჭოლად ისწავლება დაწყებით, საბაზო და საშუალო განათლების საფეხურებზე და ასევე გვხვდება ე.წ. „დამრიგებლის საათის“ პროგრამაშიც. კარიერულ განათლებას შრომითი ბაზრის შესწავლასთან, თვითგამორკვევასთან და კარიერული არჩევანის გაკეთებასთან დაკავშირებული არაერთი სწავლის შედეგი აქვს და უნდა ისწავლებოდეს საგნის მასწავლებლების მიერ¹⁵. დამრიგებლის საათი ჯგუფის დამრიგებლის მიერ ჩატარებული პროგრამაა, რომელიც დაწყებით კლასებში ორ კვირაში ერთხელ, ხოლო საბაზო და საშუალო საფეხურზე თვეში ერთხელ მაინც ტარდება. ეროვნული სასწავლო პროგრამის ძველი ვერსია (2011-2016) მკაფიო მითითებებს იძლეოდა კარიერული განვითარებისა და პროფესიული ორიენტაციის შესახებ, თუმცა ახალი ეროვნული სასწავლო პროგრამა (2018-2024) ამ საკითხზე უფრო ნაკლებად ფოკუსირებულია. ძველი პროგრამის მიხედვით საბაზისო და საშუალო განათლების საფეხურზე 15-17 წლის მოსწავლეებთან (მე-9-11 კლასები) მასწავლებელს ყურადღება უნდა გაემახვილებინა პროფესიულ ორიენტაციასა და კარიერულ რჩევებზე, რაც

¹⁵ განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2016, ეროვნული სასწავლო გეგმა 2018-2024.

ადარაა ასახული პროგრამის ახალ ვარიანტში და ფორმულირებულია, როგორც „ასაკისთვის შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება“.

პროფესიულ და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კარიერული მხარდაჭერის სამსახურების არსებობა სავალდებულოა და ავტორიზაციის სტანდარტებით რეგულირდება (პროფესიული სასწავლებლებისთვის ახალი სტანდარტები მხოლოდ 2020 წლიდან დაინერგა). შესაბამისად, ყველა დაწესებულებას ჰყავს კარიერული მხარდაჭერის სპეციალისტი, რომელიც ელემენტარულ კარიერულ სერვისების სთავაზობს სტუდენტებს, როგორცაა, მაგალითად, დამსაქმებელთან ურთიერთობა, სტაჟირება, დასაქმება, ასევე არსებული სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კვლევის განხორციელება.

სასწავლებლების 25%-ში ხორციელდება განათლების სამინისტროს პროგრამა „პროფესიული განათლება მოსწავლეებს შორის“¹⁶. მისი მიზანია გააუმჯობესოს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების მე-8 და მე-9 კლასების მოსწავლეთა პროფესიული ორიენტაცია სხვადასხვა ტიპის ღონისძიებების, ძირითადად, მოკლევადიანი პროფესიული პროგრამების მეშვეობით. ამ პროგრამის ფარგლებში 2017 წელს სკოლებში 200, 2018 წელს - 348 და 2019 წელს - 590 მოკლევადიანი კურსი ჩატარდა. 2020 წლისთვის პროგრამა 700 სკოლას მოიცავდა.

უნდა აღინიშნოს რომ განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის პროგრამა ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებისთვის 2014 წელს დაიწყო, რომლის კოორდინაცია საგანმანათლებლო დაწესებულებების მანდატურის სამსახურს (განათლების სამინისტროს ქვეუწყება) ევალებოდა. პროგრამის მიზანი იყო მანდატურის სამსახურის ქვეშ შეექმნა კარიერული კოორდინატორების ჯგუფი, ხოლო განათლების რესურს ცენტრის ქვეშ (განათლების სამინისტროს რეგიონული ოფისები) კარიერული კონსულტანტების ჯგუფი ჩამოეყალიბებინა, რომელთაც უნდა შეემუშავებინათ მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოები, კარიერული ინფორმაცია და მე-9-11 კლასის მოსწავლეების კარიერული განათლების მოდულები. თუმცა, ეს ინიციატივა სამინისტრომ დაწყებიდან რამდენიმე წელში გააუქმა, ვინაიდან მისი განხორციელება ძვირადღირებულად იქნა მიჩნეული.

29 წლამდე ასაკის ახალგაზრდების კარიერული განვითარების მხარდაჭერის კიდევ ერთ სისტემას სსიპ ახალგაზრდობის სააგენტო ახორციელებს. სააგენტო ამჟამად კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს ქვეშ ფუნქციონირებს. სააგენტოს სერვისები შემდეგ კომპონენტებს მოიცავს: საკვანძო კომპეტენციები, რომლის გამომუშავებაც ახალგაზრდებს სხვადასხვა პროგრამების ფარგლებში შეუძლიათ (საზაფხულო სკოლები, ბანაკები, ჰობი-ცენტრები და სხვ.), ასევე კარიერული პორტალი (www.myprofession.gov.ge), რომელიც 2015 წელს შეიქმნა, როგორც ახალგაზრდების სამიზნე ჯგუფზე ორიენტირებული კარიერული განვითარების მომსახურების ონლაინ ალტერნატივა, თუმცა ჯერ კიდევ საჭიროებს დახვეწას. გარდა ამისა, ახლახან დამტკიცებულ ახალგაზრდული პოლიტიკის კონცეფციაში¹⁷ ახალგაზრდობისთვის ეფექტური სერვისების მიწოდების სტრუქტურულად კიდევ უფრო უკეთ ჩამოყალიბებული ხედვაა წარმოდგენილი და მოიცავს ისეთ ზომებს, როგორცაა, მაგალითად, ახალგაზრდობის მუშაკის ინსტიტუტის ჩამოყალიბება,¹⁸ განათლებისა და სასწავლო სფეროს მიღმა მყოფებთან (NEETs)

¹⁶ განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ერთიანი სტრატეგიის განხორციელების 2019 წლის ანგარიში, 2020, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

¹⁷ ახალგაზრდობის პოლიტიკა - კონცეფცია 2020-2030, 2020, საქართველოს პარლამენტი.

¹⁸ ევროკავშირის, ევროსაბჭოს და გაეროს დოკუმენტების შესაბამისად, საქართველოში ახალგაზრდული სამუშაო განისაზღვრება, როგორც სოციალური და საგანმანათლებლო პრქტიკა, რომელიც სათემო დონეზე ხორციელდება და ახალგაზრდების განვითარებას და კეთილდღეობას უწყობს ხელს. მათი აქტიური მონაწილეობა და საზოგადოებაში ინტეგრაცია, მათ შორის მთავარი ცხოვრებისეული უნარების ჩამოყალიბება არაფორმალური განათლების მეშვეობით (ჰობის ცენტრები, მასობრივი სპორტი, კულტურულ-შემოქმედებითი კლუბები და საზაფხულო სკოლები) (ამოღებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ

მუშაობა, ონლაინ კარიერული დაგეგმვის პლატფორმის გავრცობა, დასაქმებასა და მეწარმეობაზე წვდომისა და თანაბარი შესაძლებლობების გაზრდა სამიზნე ჯგუფზე ორიენტირებული აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკისა და ეკონომიკური პროგრამების მეშვეობით, ასევე ახალგაზრდული სექტორის სხვადასხვა მხარის კოორდინაციის გაუმჯობესებით და ახალგაზრდული პოლიტიკის განხორციელების მონიტორინგით.

შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემა, რომლის კოორდინაციაც ამ ეტაპზე ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს სტრუქტურული ერთეულის მიერ ხდება, ამჟამად შრომითი ბაზრის პორტალს (www.lmis.gov.ge), რომელიც ძირითადად განყოფილების, საქსტატის და განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ ჩატარებული შრომითი ბაზრის კვლევებისგან აგროვებს ინფორმაციას შრომითი ბაზრისა და საგანმანათლებლო / გადამზადების შესაძლებლობების შესახებ. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პასუხისმგებლობის ქვეშაა საინფორმაციო პორტალი (www.vet.ge), რომელიც პროფესიული განათლების შესახებ ინფორმაციასა და საძიებო სისტემას მოიცავს.

ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების, ასევე გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროები ის მთავარი უწყებებია, რომელთა მიზანს ბიზნესისა და ინოვაციისთვის ხელისშემწყობი გარემოს შექმნა წარმოადგენს. ეს ასევე მოიცავს სტარტაპების ხელშეწყობას სხვადასხვა მექანიზმებით, მათ შორის ტრენინგის საჭიროებათა ანალიზით, შესაძლებლობების განვითარებაზე ფოკუსირებული ინიციატივებით, მცირე და საშუალო საწარმოებისთვის ფინანსებზე და საერთაშორისო ბაზრებზე წვდომის, საინფორმაციო და მედია ტექნოლოგიების განვითარებით.

შემუშავებული ახალგაზრდობის პოლიტიკის კონცეფციიდან, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ მომზადებული ახალგაზრდული სტრატეგიის სამუშაო დოკუმენტიდან (2025).

2. პოლიტიკური ჩარჩო

კარიერული განვითარების მხარდაჭერის აღსანიშნად საქართველოში ერთიანი, შეთანხმებული ტერმინი არ არსებობს. მას ხშირად უწოდებენ პროფესიულ კონსულტაციასა და კარიერულ დაგეგმვას (2014 წელს მთავრობის მიერ დამტკიცებული კონცეფციის მიხედვით) ან დასაქმების ხელშეწყობას (2020 წელს მიღებული დასაქმების ხელშეწყობის კანონის მიხედვით). უფრო მეტიც, ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში შესაბამის სერვისებს მოიხსენებენ როგორც კარიერულ მხარდაჭერ სერვისებს (უმაღლესი განათლების ავტორიზაციის სტანდარტები) ან პროფესიულ ორიენტაციას, კონსულტაციას და კარიერული დაგეგმვის სისტემას (კანონი პროფესიული განათლების შესახებ). ქვემოთ მოყვანილია თითოეული ტერმინის განმარტება შესაბამისი მარეგულირებელი დოკუმენტებიდან, რათა ზუსტად ვაჩვენოთ რა ცნებები მოიაზრება აღნიშნული ტერმინების ქვეშ. თუმცა, ამ ანგარიშში აღწერილი ყველა მომსახურების აღსანიშნად გამოყენებული იქნება ტერმინი „კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სისტემა.“

დასაქმების ხელშეწყობის კანონში მოცემულია შემდეგი განმარტება: დასაქმების ხელშეწყობის სერვისები აღნიშნავს მომსახურებებს, რომლებიც მიეწოდებათ სამუშაოს მაძიებელს (მაგ., სამუშაოს აქტიურად მაძიებელ უმუშევარ ან დასაქმებულ პირებს; პირებს, რომლებსაც შეუძლიათ დაიწყონ მუშაობა და რეგისტრირებულები არიან სამუშაოს მაძიებელთა ბაზაში) და ამ კანონით გათვალისწინებულ სხვა პირებს სამუშაოს მოძიებისა და პროფესიული განვითარების ხელშესაწყობად; მომსახურებები, რომლებიც მიეწოდება დამსაქმებელს შესაფერისი სამუშაოს შემსრულებელი კადრის მოძიებაში დახმარების გასაწევად¹⁹.

პროფესიული კონსულტაციის და კარიერული დაგეგმვის კონცეფცია (2014) და მასზე დაყრდნობით შემუშავებული სტანდარტები (2015) შემდეგ განმარტებას გვთავაზობს: სერვისები, რომელიც მიეწოდება ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს, ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე, რაც საშუალებას მისცემს მართონ კარიერა, შეარჩიონ შესაბამისი საგანმანათლებლო მიმართულება და მიიღონ კარიერული გადაწყვეტილებები.

პროფესიული განათლების შესახებ კანონში საუბარია პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემაზე და განისაზღვრება როგორც „ღონისძიებათა ფართო სპექტრი, რომელიც პირს ეხმარება, ფორმალური განათლების მიღების ნებისმიერ ეტაპზე განსაზღვროს საკუთარი შესაძლებლობა, კომპეტენცია და ინტერესი განათლებასთან და პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მისაღებად და მართოს საკუთარი კარიერა.“²⁰ ეს განმარტება კიდევ უფრო დაზუსტებულია პროფესიული განათლების ავტორიზაციის²¹ სტანდარტებში. სტანდარტები უშუალოდ სერვისების განმარტებას არ იძლევა, მაგრამ მოცემული ინდიკატორებიდან შეიძლება ვივარაუდოთ რომ კარიერული მხარდაჭერის სერვისებში მოიაზრება პროფესიული ორიენტაცია და დასაქმების ზომები არსებული თუ პოტენციური სტუდენტებისთვის, რაც შეიძლება მოიცავდეს ინფორმაციის მიწოდებას დასაქმების / ვაკანსიების შესახებ და სხვა კარიერული განვითარების შესაძლებლობებს, ასევე სტუდენტების და კურსდამთავრებულების დასაქმების სტატუსის რეგულარულად

¹⁹ საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ, 2020, საქართველოს პარლამენტი.

²⁰ საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ, 2018, საქართველოს პარლამენტი.

²¹ ავტორიზაცია ოფიციალური პროცედურაა, რომელიც საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების უფლებას იძლევა. ავტორიზაციის შესაბამისი ავტორიზაციის საბჭო ახორციელებს, რომელსაც განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს სტრუქტურული ერთეული, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი ხელმძღვანელობს.

მოკვლევას²². მსგავსი განმარტება იკითხება უმაღლესი განათლების ავტორიზაციის სტანდარტებშიც.

კარიერული განვითარების ხელშეწყობის კანონმდებლობის, მომსახურებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ ქართული კანონმდებლობა არაა თანმიმდევრული. ამის მიზეზია სხვადასხვა სამთავრობო დოკუმენტებით დადგენილი სხვადასხვა მიდგომები და ტერმინები და ის, რომ დოკუმენტებში ხშირად გაურკვეველადაა აღწერილი როლები და პასუხისმგებლობები.

ბოლო 7 წლის განმავლობაში სისტემაში არაერთი რეფორმა გატარდა. 2014 წელს საქართველოს მთავრობამ გამოსცა N721 (26/12/2014) დადგენილება პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემის დამტკიცების შესახებ (რომელსაც თან ახლდა 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმა), რომელიც პასუხისმგებლობებს და ფუნქციებს შემდეგი სამინისტროების ქვეშ ანაწილებდა: შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო, როგორც პროცესის წარმართველი, ასევე განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო და სპორტის და ახალგაზრდობის სამინისტრო. კონცეფციაში შემდეგი სამიზნე ჯგუფები იყო გათვალისწინებული: სამუშაოს მაძიებლები, ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში ნებისმიერ დონეზე ჩართული მოსწავლეები და სტუდენტები, კარიერის შეცვლით დაინტერესებული ადამიანები, განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირები. ამ სამ სამინისტროს შორის პასუხისმგებლობები გადანაწილდა ინსტიტუციური მოწყობის შესაბამისად: დასაქმების ოფისები, სკოლები კოლეჯები და უნივერსიტეტები და ახალგაზრდობზე (29 წლამდე) მიმართული ვებგვერდები.

კონცეფციას თან სდევდა 2015 წელს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის სტანდარტების დამტკიცება. კონცეფცია და სტანდარტები არასდროს გაუქმებულა, მაგრამ ამ სფეროში მიღებული ახალი კანონმდებლობა (იხ. ქვემოთ) არ ახსენებს ძველ დოკუმენტებს და დამტკიცებულია, როგორც დამოუკიდებელი დოკუმენტები.

ახლახან მიღებული კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ (2020) ერთი ფანჯრის პრინციპს (ფიზიკურ თუ ვირტუალურს) გვთავაზობს დასაქმების ხელშეწყობისთვის, დამსაქმებლისათვის კვალიფიციური პერსონალის მიწოდების, სამუშაოს მაძიებლების დასაქმების ან თვითდასაქმებისკენ მოტივაციისთვის და ქართულ ეკონომიკაში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებების შესაბამისი სამუშაო ძალის შექმნისთვის. კანონში გათვალისწინებულია დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს შექმნა, რომელიც პასუხისმგებელია სამუშაოს მაძიებლებისთვის მომსახურების მიწოდებაზე. კანონი ასევე განსაზღვრავს სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებების პასუხისმგებლობებს და მომსახურების სპექტრს. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო პასუხისმგებელია განათლების ყველა საფეხურზე უზრუნველყოს ტრენინგის/გადამზადების შესაძლებლობები; ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო მართავს შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემას და მედიატორის როლს ასრულებს ინვესტორებსა და დასაქმების განვითარების ხელშეწყობის სააგენტოს შორის; გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო ქმნის მიმართულებებს და წვლილი შეაქვს სოფლის მეურნეობის სფეროში გადამზადებაში. უნდა აღინიშნოს რომ ქართულ კანონმდებლობაში პირველად, კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ მოწყვლად ჯგუფს განსაზღვრავს, როგორც „იმ პირთა ჯგუფს, რომლებსაც გარკვეული ფიზიკური, ფსიქიკური ან სოციალური მახასიათებლის გამო აქვთ სიღარიბისა და სოციალური სირთულეების მეტი რისკი, ვიდრე ქვეყნის ძირითად მოსახლეობას.“ კანონი განსაზღვრავს რომ უწყებათაშორისი კოორდინაცია მნიშვნელოვანია ეფექტური საოპერაციო სისტემისთვის, მაგალითად, პროფკავშირების და დამსაქმებელთა ასოციაციების მონაწილეობა სახელმწიფოსა და კერძო სექტორს შორის პარტნიორულ საბჭოებში, მათ შორის, ზოგ შემთხვევაში, სერვისების შესყიდვების დროსაც. ექსპერტები აღიარებენ იმ

²² პროფესიული განათლების ავტორიზაციის სტანდარტები, ავტორიზაციის წესდება, 2010 (ცვლილება 2021).

პოზიტიურ ზეგავლენას, რომელიც ამ კანონს ექნება სექტორზე, მაგრამ აღნიშნავენ რომ დოკუმენტს აკლია სიციხადე და ერთიანობა²³.

კარიერული განვითარების მხარდამჭერი სერვისები, რომელიც ფორმალური განათლების სისტემის ფარგლებში უნდა განხორციელდეს, 2019 წლის პროფესიული განათლების შესახებ კანონში, 2015 წლის უმაღლესი განათლების შესახებ კანონში და ზოგადსაგანმანათლებლო სასწავლო პროგრამაში და პროფესიული და უმაღლესი განათლების ავტორიზაციის სტანდარტებშია აღწერილი.

2018-2024 ეროვნულ სასწავლო პროგრამაში გათვალისწინებულია „დამრიგებლის საათი“ - რეგულარული პროგრამა, რომელიც მასწავლებელმა კლასს უნდა ჩაუტაროს და აამაღლოს მოსწავლეთა ცნობიერება სხვადასხვა საკითხებზე. ამაში შესაძლოა შედიოდეს კარიერული განათლება და პროფესიული ორიენტაცია, თუმცა, ეს პროგრამაში ცალკე არ არის ნათქვამი. დოკუმენტი, წინამორბედებისგან განსხვავებით, არ აკონკრეტებს კარიერულ განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. უფრო მეტიც, პროგრამის სილაბუსი არ დამტკიცებულა და დამხმარე მასალები არ შემუშავებულა. ამას გარდა, არ ხდება დამრიგებლების საამისოდ მომზადება ან ტექნიკური დახმარება, ასე რომ, ეს კომპონენტი ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში თითქმის არ ხორციელდება.

კანონი პროფესიული განათლების შესახებ ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემას განსაზღვრავს, როგორც ღონისძიებათა ფართო სპექტრს, რომელიც პირს ეხმარება, ფორმალური განათლების მიღების ნებისმიერ ეტაპზე განსაზღვროს საკუთარი შესაძლებლობა, კომპეტენცია და ინტერესი განათლებასთან და პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მისაღებად და მართოს საკუთარი კარიერა²⁴. კანონი განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ავალდებულებს დაამტკიცოს პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია ფორმალური განათლებისა და კოლეჯებისთვის და უზრუნველყოს კარიერული განვითარების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დაშვებული ზომების განხორციელება. სტრატეგიის სამუშაო ვერსია საჯარო დისკუსიის პროცესს გადის და შეჯამებულია ქვემოთ.

კანონმდებლობის (2010 წლის კანონი ხარისხის განვითარების შესახებ, 2004 წლის კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ და 2018 წლის კანონი პროფესიული განათლების შესახებ) შესაბამისად, ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულება ექვემდებარება ავტორიზაციას, რაც საგანმანათლებლო სერვისების მიწოდების უფლების მოპოვებას ნიშნავს. პროცესის კოორდინაციას განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი ახორციელებს ავტორიზაციის საბჭოების მეშვეობით, რომელშიც შედიან საგანმანათლებლო დაწესებულებები, დამსაქმებლები და სხვა სექტორების ექსპერტები. ავტორიზაციის პროცესის მიზანია შეამოწმოს დაწესებულების მისია, პროგრამები, ადამიანური და ფინანსური რესურსები, ასევე მართვის, საგანმანათლებლო, შეფასებისა და მხარდამჭერი სერვისების სტანდარტებთან შესაბამისობა. ავტორიზაციის პროცესი ასევე მოიცავს რეგულარულ თვითშეფასებას და მონიტორინგის პროცესს. ავტორიზაციის სტანდარტები პროფესიული და უმაღლესი განათლებისთვის კარიერული განვითარების სერვისების შექმნას მოითხოვს.

სტანდარტების მიხედვით, ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულებას უნდა ჰქონდეს ჩამოყალიბებული ქმედითი პროფესიული ორიენტაციის მომსახურება და ჰყავდეს კარიერული მრჩეველი. მრჩეველი შეიძლება იყოს საგანმანათლებლო დაწესებულების სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომელი. პროფესიული თუ უმაღლესი სასწავლებლების მიერ

²³ Uncertain chances of success: A review of the Law of Georgia on Employment Support, Boergen, Ruediger; Burisch, Michael, 2021, available at: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/18163.pdf>

²⁴ კანონი პროფესიული განათლების შესახებ, 2018, საქართველოს პარლამენტი <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4334842?publication=0>

შეთავაზებული ასეთი მომსახურება მოიცავს კარიერულ ორიენტაციას, კარიერის მართვის უნარების ჩამოყალიბებას, დასაქმების მედიაციას, სამუშაოზე განთავსებას ან სტაჟირებას, კურსდამთავრებულთა კვლევას და დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების პროგრამის განვითარებაში ჩართვას.

და ბოლოს, სსიპ ახალგაზრდობის სააგენტოს ფუნქციები ასევე მოიცავს ახალგაზრდობის პროფესიულ ორიენტაციასა და კარიერის დაგეგმვას. როგორც ბავშვების და ახალგაზრდების კავშირის მხარდაჭერის შესახებ კანონში, კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს წესდებაში და ახალგაზრდობის სააგენტოს წესდებაშია ნათქვამი, ახალგაზრდობის სააგენტოს მოვალეობაა „ახალგაზრდების შესაძლებლობების განვითარების, ახალგაზრდების დასაქმებისა და ახალგაზრდების სწავლიდან დასაქმებაზე გადასვლის ხელშეწყობის მიზნით, სხვადასხვა კომპეტენციის, მათ შორის, სამეწარმეო და ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების კომპეტენციების განვითარების, პროფესიული ორიენტაციის, კარიერის დაგეგმვის მიმართულებით პროგრამების მომზადება, მათ განხორციელებაში მონაწილეობა და აღნიშნულ პროგრამებში სხვადასხვა მოწყვლად ჯგუფს მიკუთვნებული ახალგაზრდების (შშმ პირები, „NEET“ ჯგუფები ანუ ის ახალგაზრდები, რომლებიც არც დასაქმებულნი არიან, არც განათლების სისტემაში არიან და არც ტრენინგს გადიან, დევნილები და სხვა) ჩართულობის ხელშეწყობა.“ ახლახან დამტკიცებული ახალგაზრდობის პოლიტიკა (2020-2030) პრიორიტეტად მიიჩნევს ახალგაზრდების ეკონომიკურ გაძლიერებას (კლებადი უმუშევრობა (4.1.), კლებადი NEET მაჩვენებელი (4.2.), კლებადი უთანასწორობა ახალგაზრდების დასაქმებაში და აქტიურობის მაჩვენებლებში (4.3.), ცუდი პრაქტიკის შემცირება ახალგაზრდების დასაქმებასა და სამუშაოზე აყვანაში (4.4.), ახალგაზრდების სამეწარმეო უნარების გაუმჯობესება (4.5.) და ახალგაზრდობის მუშაკის ფორმალურად აღიარებული ინსტიტუტის შექმნა (2.1.)), რათა ხელი შეუწყოს ახალგაზრდული პოლიტიკის გატარებას და ახალგაზრდების გაძლიერებას. კონცეფციის მიხედვით ახალგაზრდობის სააგენტო იქნება პასუხისმგებელი ახალგაზრდობის პოლიტიკის განხორციელების მიზნით ცენტრალურ და ადგილობრივი მთავრობის ინსტიტუტებთან, ასევე გარე პარტნიორებთან კოორდინაციაზე²⁵.

პროფესიული ორიენტაციის შესახებ სტრატეგიული მიმართულების განმსაზღვრელი ძირითადი დოკუმენტი საქართველოს შრომისა და დასაქმების ეროვნული სტრატეგია (2019-2023), თუმცა, პროფესიული ორიენტაცია ასევე ნაწილობრივ ასახულია ისეთ დოკუმენტებში, როგორცაა მცირე და საშუალო საწარმოების სტრატეგია 2021-2025, პროფესიული რეფორმის სტრატეგია 2013-2020 ან განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021. პროფესიული ორიენტაცია ნახსენებია განათლების 2022-2032 წლების სტრატეგიის სამუშაო დოკუმენტში და განათლების სამინისტრო მუშაობს ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში კარიერული დაგეგმვის სტრატეგიის (2021-2025) შემუშავებაზე.

2019-2023 წლის შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ეროვნული სტრატეგია²⁶ საქართველოში შრომითი ბაზრის პოლიტიკის ისეთ პრიორიტეტებს ფარავს, როგორცაა: მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის განსხვავების შემცირება, აქტიური შრომითი ბაზრის პოლიტიკის გაძლიერება; ქალების და მოწყვლადი ჯგუფების შრომით ბაზარზე ჩართულობის ხელშეწყობა; სამუშაო გარემოს უსაფრთხოების სისტემის და უფლებების დაცვის გაუმჯობესება; შრომითი მიგრაციის მართვის გაუმჯობესება. სტრატეგიაში, დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ კანონის მსგავსად, დეტალურადაა აღწერილი თითოეული სახელმწიფო უწყების ვალდებულებები და მოიცავს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების

²⁵ საქართველოს პარლამენტის #7054 დადგენილება საქართველოს ახალგაზრდული პოლიტიკის კონცეფციის 2010-2030 დამტკიცების შესახებ, 2020, accessible at <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4936402?publication=0> (in Georgian)

²⁶ https://www.moh.gov.ge/uploads/files/2020/Failebi/strategy-13.12.19_final-translation.pdf

სამინისტროს და გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს აქტივობებს; განსაზღვრავს სამიზნე მაჩვენებლებს, კონკრეტულ მოწყვლად ჯგუფებს, ფორმალური საგანმანათლებლო სისტემის სტუდენტებს, მცირე და საშუალო საწარმოებს და სტარტაპებს, ასევე შერჩეული ეკონომიკური სექტორების ხელშეწყობას. სტრატეგიას თან ახლავს 2019-2021 წლების დეტალური სამოქმედო გეგმა. უფრო მეტიც, მთავრობა ყოველ წელს ამტკიცებს დასაქმების მხარდაჭერი სერვისების პროგრამას, სადაც მოცემულია კონკრეტული სამიზნე ნიშნულები და დაფინანსება დასაქმების ხელშეწყობის კანონისა და სტრატეგიის თითოეული სტრატეგიული მიმართულებისთვის, მათ შორის, კარიერული განვითარების ხელშეწყობისთვის.

მცირე და საშუალო საწარმოთა სტრატეგია 2021-2025²⁷ ფარავს კარიერული განვითარების ხელშეწყობის სისტემას შრომითი ბაზრის საინფორმაციო და შრომითი ბაზრის მართვის სისტემების მიმართულებით (www.lmis.gov.ge და www.worknet.gov.ge). სტრატეგია სისტემების შემდგომ გაუმჯობესებას ითვალისწინებს, რათა შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის უკეთესი ვიზუალიზაცია და ფუნქციონალი სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებს საშუალებას აძლევდეს მარტივად მოიძიონ და გააანალიზონ შრომითი ბაზრის ინფორმაცია და რომ worknet.gov.ge მეშვეობით შესაძლებელი იყოს უკეთესი ავტომატიზებული პროფესიული ორიენტაციის და კარიერის განვითარების სერვისების გაწევა. როგორც წინამორბედის, მცირე და საშუალო საწარმოების განვითარების სტრატეგიის (2016-2020) შემთხვევაში, ახლანდელი სტრატეგიაც ცდილობს გააუმჯობესოს მცირე და საშუალო საწარმოების წვდომა დაფინანსებაზე, გააძლიეროს სამეწარმეო სწავლება, ხელი შეუწყოს ინოვაციას და მეწარმეობას, ხელი შეუწყოს ექსპორტსა და პირდაპირ უცხოურ ინვესტიციას ქართულ ეკონომიკაში.

როგორც პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია (2013-2020), ასევე განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია (2017-2021) ფოკუსირებული იყო ფორმალური განათლების ყველა დონეზე პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული კონსულტირების სისტემის შემოღებაზე (მაგ., სპეციფიკური სტრატეგიული ამოცანა 2 (ზოგადი განათლებისთვის): „განათლების ხარისხის ამაღლება განათლების შემდგომ საფეხურზე გადასვლის შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად, სტუდენტების სასიცოცხლო უნარების გამომუშავება უკეთესი აკადემიური მოსწრებისთვის“ მოიცავდა „პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული დაგეგმვის არსებული მოდელის გადასინჯვას და შემდგომ დახვეწას“). მსგავსი ამოცანები დაისვა პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დონეებისთვისაც²⁸. თუმცა, ორივე სტრატეგიის განხორციელების და შეფასების დოკუმენტებში მხოლოდ პროფესიულ განათლებაში ჩატარებულ საქმიანობაა აღწერილი და არ არის ასახული ზოგადი და უმაღლესი განათლების სფეროებში დაგეგმილი თუ განხორციელებული ღონისძიებები.

ზემოხსენებული სტრატეგიისგან განსხვავებით, განათლების ერთიანი სტრატეგია 2022-2032 აღწერს გამოწვევებს, რომლის წინაშეც დგებიან სტუდენტები, რადგან კარიერული განვითარების სისტემის არარსებობის გამო ვერ იღებენ ინფორმირებულ გადაწყვეტილებებს. თუმცა, ამ მიმართულებით სტრატეგიაში მხოლოდ ერთადერთი ღონისძიებაა გათვალისწინებული - პროფესიული და უმაღლესი განათლების მქონე კურსდამთავრებულების დასაქმების მონაცემთა ბაზის შექმნა²⁹.

²⁷

http://www.economy.ge/uploads/files/2017/ek_politika/sme_strategy/sme_development_strategy_2021_2025_.pdf

²⁸ <https://mes.gov.ge/content.php?id=7755&lang=eng>

²⁹ განათლების ერთიანი სტრატეგია 2022-2032, სამუშაო ვერსია, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2021

https://www.mes.gov.ge/mesgifs/1638884672_განათლებისა%20და%20მეცნიერების%20სტრატეგიის%20პროექტი%20-%202006.12.pdf?fbclid=IwAR1-j-PPdfRx9nepOINhyhyNS5ZhNh2fKw8iWlZnt-QHJwTHKGUIojxHFo

განათლების ერთიანი სტრატეგიის გარდა განათლების სამინისტრო 2021-2025 წლის პროფესიული განათლების სტრატეგიაზეც მუშაობს, რომელიც, გადაწყვეტილების მიმღები პირების აზრით, უფრო დეტალურად ასახავს პროფესიული განათლების სექტორს და განათლების ერთიანი სტრატეგიის ნაწილი გახდება. სტრატეგიის სამუშაო ვერსიას თან 2021-2022 წლების სამოქმედო გეგმაც ახლავს. სტრატეგიაში ხაზგასმულია პროფესიული საგანმანათლებლო მომსახურებისადმი ხელმისაწვდომობა, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების უწყვეტი განვითარება და პროფესიული საგანმანათლებლო სისტემის მმართველობის გაზრდილი ეფექტურობა. პირველი პრიორიტეტის ქვეშ პროფესიული სტუდენტების დასაქმებისა და განათლებისთვის მხარდაჭერი სერვისების მთელ სპექტრია გათვალისწინებული (სტრატეგიული პრიორიტეტი 1.3.), რომელიც უნიფიცირებულ კარიერული მართვის სისტემას შექმნის განათლების ყველა დონეზე (მათ შორის კარიერული ინფორმაცია, კარიერული განათლება, კარიერული კონსულტირება). იგი კოორდინირებული იქნება საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, დასაქმების სერვისებსა და გარე პარტნიორებს შორის, მაგ., დამსაქმებლებსა და თვითმმართველობის ორგანოებთან, და სხვა. სტრატეგიაში ასევე აღწერილია დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების შექმნა (სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება, მეწარმეობა და სტარტაპების განვითარების ხელშეწყობა), სოციალური სერვისები (მხარდაჭერა ბინით, ტრანსპორტირებით, სხვა ფინანსური მხარდაჭერა, ასევე ფსიქოლოგიური კონსულტაციები).

განათლების სექტორში კარიერული განვითარების სისტემის უფრო დეტალური მოდელი მოცემულია ასევე შემუშავების პროცესში მყოფ კიდევ ერთ დოკუმენტში³⁰: ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის სტრატეგია (2021-2025)³¹. სტრატეგიის სამუშაო ვერსიაში საუბარია საერთაშორისო სტანდარტებისა და კარგი პრაქტიკის საფუძველზე კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სისტემის ჩამოყალიბება-განვითარებაზე, დივერსიფიცირებაზე, დანერგვასა და ხარისხის უზრუნველყოფაზე, ასევე ხარისხიანი კარიერული ინფორმაციის მიწოდებაზე. სტრატეგიის სამუშაო ვერსია განათლების სისტემაში კარიერული დაგეგმვის ცენტრალიზებულ მოდელს გვთავაზობს, სადაც ძირითადი გუნდი განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში იქნება განთავსებული და პირდაპირ მიაწვდის სერვისებს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების მოსწავლეებს და კოორდინაციას გაუწევინ პროფესიული კოლეჯების კარიერული განვითარების სპეციალისტებს. სერვისების დეცენტრალიზაცია თანდათან, წარმატებით პილოტირების შემდეგ მოხდება. ეს ნიშნავს, რომ სტრატეგიის მიხედვით სერვისების მიწოდება საბოლოოდ მაინც დაწესებულებების დონეზე მოხდება. მოდელში ასევე გათვალისწინებულია თანამშრომლობა ისეთ უწყებებთან, როგორცაა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, ახალგაზრდობის სააგენტო, კერძო HR ასოციაციები, დამსაქმებლები და არასამთავრობო ორგანიზაციები. ETF-ის სახელმძღვანელოს მეთოდის მიხედვით³² კონცეფცია პროფესიული ორიენტაციის მომსახურების ოთხ მოდელს გვთავაზობს: სასწავლო პროგრამის მოდელი, კარიერული ცენტრის მოდელი, სპეციალისტის მოდელი და ვირტუალური პროფესიული ორიენტაციის მოდელი, რომელიც 7 კომპონენტს მოიცავს (კარიერული ინფორმაცია, კარიერული მართვა, სამუშაო გამოცდილება, ტესტირება, ინდივიდუალური კონსულტირება, ჯგუფური კონსულტირება) სხვადასხვა ფიზიკური და ვირტუალური, ინდივიდუალური თუ ჯგუფური სერვისების მეშვეობით. და ბოლოს, სტრატეგიის სამუშაო ვერსია ითვალისწინებს ხარისხიანი კარიერული ინფორმაციის შექმნას. ეკონომიკურ ტენდენციებს, ინფორმაციას თითოეული პროფესიისათვის საჭირო

³⁰ კანონი პროფესიული განათლების შესახებ სამინისტროს ავალეს შექმნას კარიერული განვითარების, კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემა ფორმალური განათლებისთვის.

³¹ პროფესიული ორიენტაცია, კონსულტირება და კარიერული დაგეგმვის სისტემა ფორმალურ განათლებაში. სტრატეგია (2021-2025). სამუშაო დოკუმენტი. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.2021.

გამოუქვეყნებელი.

³² ETF (2020). International Trends and Innovation in Career Guidance.

უნარების, განათლებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ. შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის, პროფესიული განათლებისა და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მონაცემთა ბაზების შემდგომ დახვეწასთან ერთად ასევე იგეგმება განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე სტუდენტებზე მორგებული სერვისების შეთავაზება.

შემუშავების პროცესში მყოფი კიდევ ერთი სტრატეგია ახალგაზრდობის სტრატეგია 2025 (და სამოქმედო გეგმა 2022-2023 წლებისთვის). ზემოთ ნახსენები ახალგაზრდობის პოლიტიკის კონცეფციის მსგავსად, სტრატეგიას 5 პრიორიტეტი აქვს:

- ახალგაზრდების მონაწილეობის, თანასწორობისა და სამოქალაქო აქტივიზმის გაზრდა
- ახალგაზრდების გაძლიერება და მხარდაჭერა პოტენციალის რეალიზაციის მიზნით, ახალგაზრდული მუშაკების მეშვეობით და არაფორმალური განათლებით
- ახალგაზრდების ჯანმრთელობის და კეთილდღეობის გაუმჯობესება
- ახალგაზრდების ეკონომიკური გაძლიერება დასაქმებისა და მეწარმეობის მეშვეობით
- ახალგაზრდული სექტორის მმართველობის გაუმჯობესება.

პრიორიტეტების ფარგლებში სტრატეგია მოიცავს ახალგაზრდული მუშაკის ინსტიტუტის შექმნას (ევროკავშირის, ევროკომისიისა და ILO რეკომენდაციების მიხედვით), რაც ხელს შეუწყობს ახალგაზრდების გაძლიერებას, გააქტიურებასა და ადვოკატირებას. სტრატეგია ასევე შეუწყობს ხელს უკეთეს წვდომას არაფორმალურ განათლებაზე, ჰობისთან დაკავშირებული საგანმანათლებლო პროგრამებზე, ახალგაზრდულ პროგრამებზე, ინფორმაციასა და კონსულტირებაზე, საზაფხულო სკოლებზე და 6-14 და 15-29 ასაკის პირების მოხალისეობრივ საქმიანობაში ჩართვაზე. სტრატეგიით ასევე მოხდება ახალგაზრდების მიმართ აქტიური შრომითი ბაზრის ზომების გატარება დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მიერ, რაც ასევე შეუწყობს ხელს ახალგაზრდების თანაბარ პირობებში დასაქმებას. უფრო გაფართოვდება ონლაინ კარიერული განვითარების ხელშეწყობის სერვისები. გარდა ამისა, სტრატეგია უფრო უკეთ უზრუნველყოფს „აწარმოე საქართველოში“ სააგენტოს და ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოს მიერ შეთავაზებული მცირე და საშუალო საწარმოების და სტარტაპების მხარდაჭერი პროგრამებისადმი წვდომას, საინფორმაციო ტექნოლოგიების, მწვანე და სამეწარმეო უნარების გაუმჯობესებას ახალგაზრდებს შორის. სტრატეგია ასევე შეუწყობს ხელს მუნიციპალურ დონეზე პროგრამების განხორციელებას. სტრატეგიის კოორდინაცია უწყებათაშორისი საბჭოს მიერ მოხდება, რომლის საქმიანობაც სხვადასხვა სახელმწიფო აქტორების საქმიანობის შეჯერებაა.

3. კოორდინაცია და თანამშრომლობა

3.1 კოორდინაციის, თანამშრომლობისა და კარგი მმართველობის ხელშეწყობა

დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ კანონის მე-8 თავში აღწერილია დასაქმების ხელშეწყობის სისტემაში ჩართული მხარეების პასუხისმგებლობები და თანამშრომლობის საჭირო ფორმები (იხ. ცხრილი 4). კანონის თანახმად, უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭო პასუხისმგებელია შრომით ბაზარზე არსებული მოთხოვნისა და მიწოდების შესახებ ინფორმაციის მიმოცვლაზე. ამ საბჭოს წევრები არიან საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო, რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო და სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. გარდა სამთავრობო დაწესებულებებისა, საბჭოში არიან სამხრეთი სოციალური პარტნიორობის კომისიის წევრებიც - კომისიის თავმჯდომარე, პროფკავშირების ერთი წარმომადგენელი და დამსაქმებელთა ასოციაციის ერთი წარმომადგენელი.³³ ამ ანგარიშის მომზადების მომენტისთვის საბჭო შექმნილი არ არის.

2021 წელს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ შექმნა მრჩეველთა საბჭო, რომელიც წელიწადში ერთხელ იკრიბება. საბჭოს წესდებიდან გამომდინარე, მისი როლია სექტორში მიმდინარე პოლიტიკური ინიციატივების განხილვა და სააგენტოს დირექტორისათვის რეკომენდაციების მომზადება³⁴. საბჭოში 12-მდე წევრია, რომლებიც სამი წლის ვადით ინიშნებიან სამინისტროების, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებიდან, ასევე საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან. საბჭოს საჭიროებისამებრ შეუძლია ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ექსპერტების მოწვევა. 2021 წელს საბჭომ ორი შეხვედრა ჩაატარა. ერთ შეხვედრაზე დამტკიცდა საბჭოს საოპერაციო ჩარჩო, ხოლო მეორეზე განიხილეს დასაქმების სფეროში მიმდინარე პოლიტიკური ინიციატივები.

სექტორის წამყვანი ორგანიზაცია დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოა. იგი 2019 წლის ოქტომბერში დაარსდა აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკის გატარების და დასაქმების ხარისხიანი მომსახურების მიწოდების მიზნით, რაც ასევე მოიცავს საზღვარგარეთ დროებით კანონიერ დასაქმების შესაძლებლობებსაც (ცირკულარული მიგრაცია). სააგენტოს წლიური ბიუჯეტი დაახლოებით 4 მილიონი ლარია და 86 თანამშრომელი ჰყავს³⁵. აქედან, 46 ხელშეკრულებით მომუშავე თანამშრომელი რეგიონებშია გადანაწილებული, ხოლო 40 (თანამშრომლების შესახებ დადგენებით განსაზღვრული 52-დან) თბილისში მუშაობს.

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო კარიერული მხარდაჭერის სერვისებს ახორციელებს ფორმალური განათლების სისტემაში, ხოლო ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემას უძღვება. სხვა სამთავრობო უწყებები საკუთარი მანდატის ფარგლებში მოქმედებენ.

³⁴ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს დირექტორის ბრძანება სააგენტოს სამეთვალყურეო საბჭოს წესდების დამტკიცების შესახებ, 2021.

³⁵ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს კორესპონდენცია, დეკემბერი 2021.

კანონში აღწერილია გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს, ასევე მუნიციპალიტეტებისა და კერძო სექტორის როლი სისტემაში. კანონის მიხედვით შესაძლებელია დასაქმების ხელშეწყობის გარკვეული კომპონენტების კერძო სექტორზე დელეგირება, თუმცა, ჯერ-ჯერობით ასეთი ფაქტი არ ყოფილა. ერთადერთ მაგალითად შესაძლოა მივიჩნიოთ ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული საპილოტე ESCape პროექტი³⁶ (Skills4Jobs პროგრამის ნაწილი), რომლის მიზანია უწყვეტი კარიერული დაგეგმვა-განვითარების და დასაქმების სერვისების ჩამოყალიბება. სააგენტოს თქმით, ისინი რთულად დასაქმებად ბენეფიციარებს პროექტის მიერ საქართველოს ექვს რეგიონში შექმნილ სერვის ცენტრებში ამისამართებენ.

ცხრილი 4: პასუხისმგებლობები დასაქმების ხელშეწყობის სექტორში

დაწესებულება	პასუხისმგებლობები
საქართველოს პარლამენტი	დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის განსაზღვრა და ზედამხედველობა.
საქართველოს მთავრობა	კანონებისა და კანონქვემდებარე აქტების სამუშაო ვერსიების შექმნა დასაქმების სექტორის რეგულირების მიზნით სხვა ქვეყნების კომპეტენტურ ორგანოებთან და ორგანიზაციებთან ერთად შეთანხმებების მომზადება შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებით
სააგენტოთაშორისი კოორდინაციის მექანიზმი	ინფორმაციის შეგროვება და მიმოცვლა შრომითი ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების შესახებ ³⁷
განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო	პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის ხელშეწყობა საგანმანათლებლო სფეროს ყველა საფეხურზე ეფექტური მექანიზმების შექმნა ზოგადსაგანმანათლებლო დონეზე პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული მართვის კომპეტენციების ამაღლების მიზნით

³⁶ გამახორციელებელი პარტნიორები არიან განათლების განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი (EDEC), დემოკრატიის განვითარების სააგენტო (DDA) და კონრად ადენაუერის ფონდი (FES).

³⁷ თავის დასაწყისში იხილეთ საბჭოს ფუნქციები სააგენტოს წესდების მიხედვით.

<p>ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო</p>	<p>შრომითი ბაზრის ტენდენციებზე დაკვირვება სტრატეგიების, პროგნოზებისა და სახელმწიფო პროგრამების შექმნა სამუშაოს მაძიებლების დასაქმებისა და მოკლევადიანი გადამზადების პროცესის ხელშეწყობისთვის ნორმატიული ინსტრუმენტების შემუშავება შრომით ბაზარზე თანაბარი შესაძლებლობების შესაქმნელად სახელმწიფო დასაქმების პროგრამებისა და აქტიური დასაქმების პოლიტიკის განხორციელების ხელშეწყობა დასაქმების სექტორში, საერთაშორისო ურთიერთობები და კონტრაქტების მომზადება დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მონიტორინგისა და შეფასების დაგეგმვა და განხორციელება</p>
<p>გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო</p>	<p>კონსულტაციების გაწევა სოფლის მეურნეობაში დასაქმების მსურველთათვის სოფლის მეურნეობის სფეროში სატრენინგო პროგრამების მომზადება და განხორციელება</p>
<p>ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო</p>	<p>შრომითი ბაზრის ანალიზის კომპონენტში პროფესიული ჯგუფების შესწავლა (ISCO კლასიფიკაციის მიხედვით) და სხვა სააგენტოებისთვის რეკომენდაციების მიწოდება სხვა სამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა ინფორმაციის მიმოცვლისა და შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მართვის მიზნით დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსა და ინვესტორებს შორის მედიაცა დასაქმების შესაძლებლობის მქონე საინვესტიციო პროექტების შესახებ.</p>
<p>დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო</p>	<p>მომსახურების გაწევა აქტიური შრომითი ბაზრის ზომების მიხედვით მედიაციის სერვისების გაწევა შრომით ბაზარზე სამუშაოს მაძიებელთა კარიერული კონსულტირება, გადამზადების პროგრამების შეთავაზება, სრულად ან ნაწილობრივ დაფინანსება დამსაქმებელთა თხოვნის შემთხვევაში თანამშრომელთა დაქირავების პროცესში დახმარება კვლევის ჩატარება შრომით ბაზარზე ტენდენციებზე დაკვირვების მიზნით დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს პროგრამების მონაცემთა ბაზის შექმნა, შესაბამისი ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი სამუშაოზე განთავსების ელექტრონული სისტემის მართვა</p>

მუნიციპალიტეტები	დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს დახმარება დასაქმების ხელშეწყობაში ადგილობრივი მთავრობის შესახებ კანონში აღწერილი სხვა, დასაქმებასთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულება
არაკომერციული და კერძო სექტორის წარმომადგენლები	დასაქმების ხელშეწყობის ზოგიერთი დელეგირებული ფუნქციის შესრულება, თუ მათ მიერ ამ სერვისის შესრულება უფრო ეფექტური და სწრაფი, უფრო იაფი და უფრო მაღალი ხარისხისაა, ვიდრე სახელმწიფოს მიერ შესრულების შემთხვევაში.

წყარო: კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ, 2020, საქართველოს მთავრობა.

უწყებათაშორისი კოორდინაცია აღწერილია შრომითი ბაზრის და დასაქმების ხელშეწყობის სტრატეგიაში (2018-2023) და მცირე და საშუალო საწარმოების განვითარების სტრატეგიაში (2021-2025). აქ კარიერული მხარდაჭერის აქტივობები ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საქმეთა სამინისტროს (და მისი დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს), განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს და მათი სააგენტოების (ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო და აწარმოე საქართველოში) მანდატის ქვეშაა. თუმცა, ხარვეზები კოორდინაციაში კვლავ სახეზეა და ამის მიზეზი, შესაძლოა იყოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ და იქ არსებული უზუსტობები. როგორც სტრატეგია, ასევე კანონები არ ასახელებს მნიშვნელოვან მხარეს - ახალგაზრდობის სააგენტოს, რომელიც ამჟამად კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს ქვეშაა. მეორეს მხრივ, ახალგაზრდობის სექტორის პოლიტიკის დოკუმენტები (ახალგაზრდობის პოლიტიკის კონცეფცია 2020-2030 და ახალგაზრდობის ეროვნული სტრატეგიის სამუშაო ვერსია) ასევე საუბრობს კოორდინაციაზე და ახალგაზრდობის სააგენტოს, მუნიციპალიტეტებს, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს და ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, თავისი სააგენტოებით როლებს აკისრებს ახალგაზრდობის კარიერული განვითარებისა და დასაქმების ხელშეწყობის აქტივობების განხორციელებაში.

ფორმალური განათლების სექტორში როლები განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და მის სსიპ ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს შორისაა გადანაწილებული. სამინისტროს ვალდებულებაა ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში კარიერული განვითარების სერვისების პოლიტიკა შექმნას, ხოლო ცენტრის ფუნქციაა შექმნას სტანდარტები მომსახურებისა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის, რომელთაც ამ სერვისების ავტონომიურად დაგეგმვა და მიწოდება შეუძლიათ. გამონაკლისს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები წარმოადგენს, სადაც სერვისები ეროვნული სასწავლო გეგმითაა დადგენილი. განათლების სექტორების დოკუმენტები არ მოიცავს თანამშრომლობას სხვა სამინისტროებთან და მხარეებთან. თუმცა, საჭიროება აღიარებულია ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის სტრატეგიაში (2021-2025), რომელიც წინა თავში იყო აღწერილი.

3.2 სამოქალაქო საზოგადოებრივი პარტნიორები

საქართველოს დასაქმების ხელშეწყობის კანონში (2020) და დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს მრჩეველთა საბჭოს წესდებაში აღწერილია არასამთავრობო პარტნიორების, მათ შორის პროფკავშირებისა და დასაქმების ასოციაციების მონაწილეობა სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებაში.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, გერმანიის მთავრობის ტექნიკური დახმარების ფარგლებში პროფესიული განათლების პროგრამებს 2017 წლიდან ახორციელებს. პროგრამა, სხვა აქტივობებთან ერთად მოიცავდა:

- პარტნიორი ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების მოსწავლეთა კარიერული განვითარების მოდელირება
- საინფორმაციო ბაზის წარმოება საჭირო უნარების შესახებ, წვერი კომპანიების საკადრო განყოფილებების კვლევის საფუძველზე
- პარტნიორი კოლეჯების კარიერული დაგეგმვის სპეციალისტების ტრენინგი.

ფინანსური რესურსების არსებობის შემთხვევაში ასოციაცია აპირებს ეს აქტივობები სისტემაში მოიყვანოს და მუდმივი ხასიათი მისცეს.

საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატა ასევე ატარებს რეგულარულ შეხვედრებს ბიზნესთან, „დია დიალოგი ბიზნესთან“ სახელით, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს დიალოგს კერძო და საჯარო მხარეებს შორის, გაზარდოს ცნობიერება არსებული სახელმწიფო პროგრამებისა და პროექტების შესახებ, რომელიც ბიზნესს ხელს უწყობს განათლების, ფინანსებთან წვდომის, სტარტაპების მხარდაჭერის, ტექნოლოგიური განვითარების და ექსპორტის სფეროში. ეს პროექტი ხორციელდება მიუნხენის და ზემო ბავარიის სავაჭრო-სამრეწველო პალატის (IHK) ტექნიკური და ფინანსური მხარდაჭერით. ამ პროექტის ფარგლებში, ასევე GIZ ტექნიკური და ფინანსური მხარდაჭერით, პალატამ დაიწყო ბიზნესის კვლევა, რომლის მიზანია უნარების საჭიროების გამოვლენა შერჩეულ სექტორებში და დამსაქმებელთა კვალიფიკაციის კვლევა დუალური საგანმანათლებლო სერვისებით. რეგულარული სერვისის სახით პალატა კონსულტირებას უწევს ბიზნესს პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შექმნისა და ავტორიზაციის დროს (ავტორიზაცია საჯარო დაფინანსების მოპოვების წინაპირობაა) და ავტორიზებულ პროფესიულ კოლეჯებთან ერთად დუალური პროგრამების ჩამოყალიბებაში.

პალატა ა(ა)იპ საქართველოს უნარების სააგენტოს (2021) ორი დამფუძნებელიდან ერთ-ერთია. სააგენტო პასუხისმგებელია პროფესიული და შემდგომი საგანმანათლებლო პოლიტიკის განხორციელებაზე. პალატა წარმოდგენილია სააგენტოს ზედამხედველთა საბჭოში. სააგენტო, სხვა ფუნქციებთან ერთად, პასუხისმგებელი იქნება პროფესიულ განათლებაში კარიერული განვითარების პოლიტიკის შექმნაზე.

2022 წელს სავაჭრო-სამრეწველო პალატამ შტუტგარტის სავაჭრო პალატის მხარდაჭერით სამწლიანი პარტნიორული პროექტი დაიწყო, რომელიც მოიცავს:

- კომპანიის ტრენერთა გადამზადებას კომპანიის შიდა ტრენინგების მოსამზადებლად
- კოლეჯებსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა საერთო სარგებლისთვის
- ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ვიზიტების ორგანიზება, რათა გაიზარდოს ცნობიერება დასაქმების შესაძლებლობების და მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ.

ზოგადად, სავაჭრო-სამრეწველო პალატა აპირებს გააფართოოს საქმიანობა და ზეგავლენა უნარების შესაბამისობის კუთხით.

საკადრო სერვისებისა და საგანმანათლებლო კონსულტაციების კუთხით კარგად განვითარებული კერძო და საჯარო ორგანიზაციების ქსელი არსებობს. ქართულ ბიზნესის რეესტრში (www.yell.ge) 37-ზე მეტი ადამიანურ რესურსებზე და 44 საგანმანათლებლო კონსულტაციებზე მომუშავე ორგანიზაციაა. რა თქმა უნდა, ეს რეესტრი ამომწურავი არ არის.

ტიპური სერვისები, რომელსაც კომპანიები გვთავაზობენ მოიცავს:

- დასაქმება და კადრების მოძიება
- ადამიანური რესურსების / კადრების მომსახურების აუთსორსინგი
- ადამიანური რესურსების / კადრების მიმართულების კონსულტირება და გუნდური მუშაობა
- კორპორაციული ტრენინგები
- დასაქმების ფორუმები და პროფესიული განვითარების სერვისები დასაქმებულებისთვის
- ვაკანსიის განაცხადები და რეზიუმეების მონაცემთა ბაზები.

სერვისები აერთიანებს ვებზე დაფუძნებულ და პირისპირ აქტივობებს და ორიენტირებულია როგორც შიდა, ასევე საერთაშორისო ბაზრებზე. მომსახურება პასუხობს საქართველოს დასაქმების ბაზარზე არსებულ გამოწვევებს, როგორცაა, მაგალითად, ინფორმაციის ნაკლებობა და ინფორმაციის ასიმეტრია დამსაქმებლებსა და სამუშაოს მაძიებლებს შორის, კადრების მაღალი გადინება და უნარების ნაკლებობა ზოგ სექტორში, წვდომა საერთაშორისო მაღალანაზღაურებად სამუშაო ბაზრებზე და ა.შ.

მეორეს მხრივ, განათლების კონსულტირება ძირითადად ფოკუსირებულია უცხოურ უნივერსიტეტებში განათლების მიღებაზე და მოიცავს რჩევებსა და ინფორმაციას სხვადასხვა საგანმანათლებლო შესაძლებლობებზე, შესაბამის გრანტებსა და სტიპენდიებზე (ქართული უნივერსიტეტები სტუდენტებს თავად არჩევენ). ორგანიზაციები, როგორც წესი, დიდ ქალაქებში მოქმედებენ და მიუხედავად იმისა რომ სურთ წვდომა რეგიონებზე, მათ სერვისებზე წვდომა მანც შეზღუდულია.

კარიერული განვითარების სექტორში საქართველოს მთავრობას ხელს რამდენიმე საერთაშორისო ორგანიზაცია უწყობს:

2005-2012 წლებში მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის დახმარებით საქართველოს მთავრობამ არაერთი ინიციატივა განახორციელა პროფესიული ორიენტაციისა და მხარდაჭერის სერვისებისთვის და საწყისი დასაქმების პოლიტიკის შემუშავების კუთხით. მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია კვლავ აგრძელებს ტექნიკურ დახმარებას, რაც მოიცავს რჩევებს პოლიტიკის შესახებ, პროფესიონალების ტრენინგსა და მეთოდოლოგიური მასალების მომზადებას.

2016-2017 წლებში მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მხარი დაუჭირა ცირკულარული მიგრაციის პროცესის განხორციელებას. მისი დახმარებით შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საქმეთა სამინისტრომ დროებითი შრომითი მიგრაციის მოდელი შექმნა საზღვარგარეთ ქართველი მიგრანტი მუშაკების დასასაქმებლად, რამაც ხელი შეუწყო სხვადასხვა ქვეყნებში ქართველი მუშახელისთვის არსებული შრომითი სქემების შექმნას და განხორციელებას.

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია აგრძელებს სამინისტროს მხარდაჭერას დროებითი შრომითი მიგრაციის სქემების სისრულეში მოსაყვანად და ამისთვის ექსპერტულ დახმარებას, შესაძლებლობების ზრდას და სამინისტროს და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს პერსონალისთვის ტრენინგებს სთავაზობს ცირკულარული შრომითი მიგრაციის პროცესში. ამ პროცესშივე ხდება საინფორმაციო მასალების შემუშავება და გამგზავრებამდე საორიენტაციო კურსების ჩატარება.

ევროკავშირი კიდევ ერთი პარტნიორია, რომელიც ბოლო 10 წელია მრავალმხრივ და სისტემურ მხარდაჭერას უწევს პროცესს. ევროკავშირის პროგრამები დასაქმების, უნარების განვითარების და სამეწარმეო განათლების რეფორმებს უწყობს ხელს, რომლის მთავარი სამიზნე ახალგაზრდები და განსაკუთრებით მოწყვლადი ჯგუფებია. ინტერვენციები მოიცავს კარიერული განვითარების პოლიტიკის შექმნას (კონცეფციები, სტრატეგიები, სახელმძღვანელოები), ასევე მთავრობის წარმომადგენელთა შესაძლებლობების გაძლიერებას (მაგ., სააგენტოების პერსონალის ტრენინგი კარიერული განვითარების მხარდაჭერაში) და კარიერული განვითარების მხარდაჭერი სერვისების მიწოდებას (Skills4Jobs პროგრამის სამ პროექტში მაინც გათვალისწინებულია კარიერული განვითარების მხარდაჭერის კომპონენტი, რომელთა მიზანია შესაბამის რეგიონებში შეიქმნას მომსახურება სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებისთვის, მათ შორის სამუშაოს მაძიებლებისთვის, განათლების და დასაქმების მიღმა მყოფი ახალგაზრდებისთვის და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის მოსწავლეებისთვის).

Skill4Jobs პროგრამის (2019-2024) ტექნიკური დახმარების პროექტი სამინისტროებს (განათლებისა და მეცნიერების; შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საქმეთა; ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების; კულტურის, სპორტის და ახალგაზრდობის სამინისტრო) ეხმარება სექტორული სტრატეგიების მომზადებაში, თანამშრომელთა გადამზადებაში, მეთოდოლოგიური ინსტრუმენტების მომზადებაში, ასევე ადგილზე მენტორობით. პროექტის ბოლო პერიოდის მიღწევებია:

- პროფესიული განათლების განვითარების სტრატეგიის (2021-2025) სამუშაო ვერსია (და მისი სამოქმედო გეგმა 2022-2023);
- პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის სტრატეგიის (2021-2025) სამუშაო ვერსია
- ახალგაზრდობის სტრატეგიის (2025) სამუშაო ვერსია (და მისი სამოქმედო გეგმა 2022-2023).

პროექტის მიზანია მეთოდოლოგიური საშუალებებით და სახელმძღვანელოებით განავრცოს შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მომსახურების ხარისხი და ეფექტურობა.

ევროკავშირმა Skills4Jobs პროგრამის ფარგლებში რამდენიმე გრანტიც გასცა, რომელთა მიზანი რეგიონული და სექტორული პარტნიორობებით უნარების მიწოდება და დასაქმებისა და სამეწარმეო სისტემების გაუმჯობესება იყო. სულ მცირე სამ პროექტს აქვს კარიერული განვითარების მხარდაჭერის კომპონენტი.

LINKS პროექტი (2020-2023), რომელსაც გაეროს საქართველოს ასოციაცია (UNAGE) და ფონდი ღია საზოგადოება - საქართველო (OSGF) ახორციელებს, შემდეგს ითვალისწინებს:

- ქმედითი მონაცემების, საშუალებებისა და პლატფორმების მიწოდება მოსალოდნელი უნარების შესახებ და შესაბამისი უნარების გამომუშავება გადამზადების, პროფესიული განათლების, კარიერული კონსულტირებისა და დასაქმების მხარდაჭერის სერვისების მიწოდებლების მეშვეობით.
- მტკიცებულებებზე დაფუძნებული, ბაზრისთვის შესაბამისი დიზაინი და პროფესიული ორიენტაციისა და უნარების განვითარების შესაძლებლობების მიწოდება.
- სამეწარმეო განათლების ხელმისაწვდომობა, ხარისხი და მოსახლეობის ყველაზე მოწყვლადი ნაწილის ჩართულობა - სოფლად მაცხოვრებელი ახალგაზრდა ქალები და კაცები, განათლების და დასაქმების მიღმა მყოფი ახალგაზრდები, იძულებით გადაადგილებული, შშმ პირები და სხვა ჯგუფები.

Skills4Success (2020-2023) პროგრამა, რომელსაც Save the Children საქართველოს ახალგაზრდობის სააგენტოსთან, ახალგაზრდულ მუშაკთა ასოციაციასთან და კონრად ადენაუერის ფონდთან ერთად ახორციელებს, უზრუნველყოფს საერთაშორისო პარტნიორობას და ცოდნის გაზიარებას ახალგაზრდული პოლიტიკის სფეროში. პროექტი საქართველოს ოთხ რეგიონში ხორციელდება და იგეგმება:

- მეთოდოლოგიის და მექანიზმების შემუშავება ახალგაზრდული სამუშაოს ინსტიტუციონალიზაციისთვის
- მოწყვლადი ახალგაზრდების, მათ შორის განათლების და დასაქმების სფეროს მიღმა მყოფების (NEETs) ჩართვა კარიერული მხარდაჭერის, გადამზადების და სამეწარმეო ინიციატივებში
- პლატფორმების შექმნა, რათა განათლების და დასაქმების მიღმა მყოფებმა შეძლონ დასაქმებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მიღება, ასევე, ისეთი მექანიზმის ჩამოყალიბება, რომლითაც შესაძლებელი იქნება ქართულ და ევროკავშირის ახალგაზრდულ სექტორს შორის გამოცდილების მიმოცვლა.

ESCAPE პროექტს (2020-2023) საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი და საქართველოს სამოქალაქო განვითარების ასოციაცია ახორციელებს. კარიერული განვითარების სფეროში შემდეგი ღონისძიებებია გათვალისწინებული:

- პროფესიული ორიენტაციის და კონსულტირების მიწოდება სტუდენტებისა და სამუშაოს მაძიებლებისთვის;
- სამუშაოს ძიებისა და ვაკანსიების მართვის პროცესების ხელშეწყობა;
- სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების სერვისების მიწოდება;
- არაფორმალური განათლებისა ხელშეწყობა და ტრენინგები გამჭოლი კომპეტენციების გამომუშავების მიზნით;
- ინოვაციური სწავლებისა და ციფრული კომპეტენციის, ასევე მეწარმეობის გაძლიერება;
- შრომითი ბაზრის მონიტორინგის გაძლიერება;
- აქტიური შრომითი ბაზრის ზომების მხარდაჭერა სამუშაოს მაძიებელთათვის (სამუშაოს ძიება, შრომითი ბაზრის შესახებ მომზადება, დასაქმების სუბსიდიები, თვითდასაქმება და მეწარმეობა, სტაჟირება და შეგირდობა, საზოგადოებრივი საქმიანობა).

პროფესიული განათლების მოდერნიზაციისა და ექსტენციის სერვისების პროექტის პირველ ფაზაში (2013-2018) გაეროს განვითარების პროგრამამ ხელი შეუწყო განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2015-2017 წლის პროგრამის ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების მოსწავლეების პროფესიული უნარების განვითარების პროექტში ჩართვას (2017, 2018, 2019).

პროექტის ფარგლებში მომზადდა კარიერული დაგეგმვისა და პროფესიული ორიენტაციის მოდელი, რომელიც პროფესიულ კოლეჯებსა და ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებს შორის პარტნიორობებსაც ითვალისწინებს. პროგრამის ფარგლებში დაბალი საფეხურის საშუალო სკოლების მოსწავლეებმა პროფესიული ორიენტაცია გაიარეს, თუმცა, ეს უფრო სკოლის მიღმა აქტივობები იყო, რომელიც მოსწავლეებს სხვადასხვა პროფესიების მოსინჯვის საშუალებას აძლევდა. პროგრამის დაფინანსება და მართვა ცენტრალურ დონეზე, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ფარგლებში მოხდა და 2017-2019 წლებში სკოლების მეოთხედი მოიცვა. სამწუხაროდ, 2020-2021 წლებში სამინისტრომ მისი განხორციელება ვერ განაგრძო (COVID-19 პანდემიის მიზეზით), ხოლო სკოლებმა ვერ მოიპოვეს დამატებითი რესურსები პროგრამის დამოუკიდებლად განხორციელებისთვის. პროგრამის შეზღუდვას ის წარმოადგენს,

რომ იგი უფრო პროფესიულ განათლებაზეა ორიენტირებული და ვერ ახერხებს სრულმასშტაბიან პროფესიულ ორიენტაციას და კარიერულ მხარდაჭერას. პროგრამა არაა განათლების ზოგადი პოლიტიკის სისტემის ნაწილი და ამ აქტივობების განხორციელებისთვის სკოლები ფინანსურად და ტექნიკურად განათლების სამინისტროზე არიან დამოკიდებული.

MCA ISWD (2013-2017) პროგრამის ფარგლებში ყველა პროფესიული კოლეჯის კარიერული დაგეგმვის სპეციალისტი გადამზადდა, მომზადდა მომსახურების მაღალი ხარისხით გაწევაზე ორიენტირებული სახელმძღვანელოები.

4. ძირითადი სერვისები და აქტივობები

4.1 ახალგაზრდების განათლება, გადამზადება და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება

პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემა და პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული დაგეგმვის სტანდარტები მთელი სიცოცხლის განმავლობაში კარიერული მხარდაჭერის სისტემას ქმნიან, სკოლამდელი ასაკიდან ზრდასრულობის ჩათვლით, კარგად კოორდინირებული ღონისძიებების ერთობლიობით. თუმცა, როგორც კონცეფცია, ასევე სტანდარტები ბოლომდე არ გამოიყენება, განსაკუთრებით დასაქმების სექტორის მიღმა.

ამ მომენტისთვის, საშუალო განათლების დონეზე კარიერული განათლება ყველა დონეზე (დაწყებით, საბაზისო და საშუალო) უნდა ისწავლებოდეს. ეროვნულ სასწავლო გეგმაში კარიერული განათლების შესაბამისი სწავლის შედეგები შეზღუდული რაოდენობით არის წარმოდგენილი და მოიცავს ელემენტარულ ინფორმაციას ძირითადი ეკონომიკური სექტორების და ზოგიერთი პროფესიების შესახებ, სტუდენტების კომპეტენციას შეაფასონ თავიანთი ინტერესები და შესაძლებლობები ბაზრის მოთხოვნასთან მიმართებით, ზეპირ და წერილობით კომუნიკაციას მათი ინტერესებისა და გამოცდილების, ასევე შემდგომი განათლების შესახებ. სასწავლო შედეგების უმეტესობა თავმოყრილია ეროვნული სასწავლო გეგმის (2018-2024) სოციალური მეცნიერებების ნაწილში. თუმცა, სხვა საგნების (მეცნიერება, ხელოვნება და სხვ.) პროგრამებშიც საჭიროა მასწავლებლებმა ხაზი გაუსვან კავშირს საგნობრივ ცოდნასა და დასაქმების სფეროებთან.³⁸

კარიერული განვითარებისა და განათლებისთვის ასევე შესაძლებელია ე.წ. „დამრიგებლის საათის“ გამოყენება (ტარდება თვეში ერთხელ ან ორჯერ კლასის დამრიგებლის მიერ, სადაც ხდება ასაკისთვის შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდება ისეთ საკითხებზე, როგორცაა, მაგალითად, სამოქალაქო განათლება, ჯანმრთელობა და სხვა). როგორც ზემოთაღნიშნა, ეროვნული სასწავლო გეგმის ახლანდელ ვერსიაში კლასის დამრიგებლის საათი ისე კონკრეტულად არაა აღწერილი, როგორც წინა ვერსიაში და სკოლებს და მასწავლებლებს შეუძლიათ პროგრამა მოსწავლეების საჭიროებებს მოარგონ. მასწავლებლებს არ აქვთ რაიმე დამხმარე მასალები, თუმცა, ზოგი ასეთი მასალა შემუშავდა საერთაშორისო პროგრამების ფარგლებში (მაგ. USAID-ის მიერ დაფინანსებული GPriEd³⁹).

გამოკითხული განათლების ექსპერტების, სამოქალაქო განათლების მასწავლებლების, საჯარო და კერძო სკოლების დირექტორების აზრით, პრაქტიკაში პროგრამა სუსტად ხორციელდება. ამას ახალგაზრდების დამოკიდებულების კვლევაც ადასტურებს,⁴⁰ სადაც ნათქვამია რომ ახალგაზრდებს კარიერული გადაწყვეტილებების მიღება ხშირად რაიმე უნარების, ინფორმაციის ან გარე დახმარების გარეშე უწევთ. ამისი მიზეზი შეიძლება იყოს არამხოლოდ სასწავლო

³⁸ ეროვნული სასწავლო პროგრამა 2018-2024, 2016, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

³⁹ 2016 და 2018 წლებში G-PriEd პროგრამამ, ბიზნეს უნარების კომპენტის ფარგლებში ე.წ. Junior Achievement პროგრამების ადაპტირება მოახდინა კარიერული და ფინანსური განათლებისთვის, შექმნა მხარდაჭერი მასალები 1-6 კლასებისთვის და 62 სკოლაში განახორციელა პილოტირება. მასალები საფასურის სანაცვლოდაა მისაწვდომი Junior Achievement ადგილობრივ ოფისებში. პროექტის თანამშრომლების, პილოტური სკოლების დირექტორებისა და მასწავლებლების თქმით, მასალები და პროგრამა ეფექტური იყო. პილოტში მონაწილე ზოგი მასწავლებელი ჯერ კიდევ იყენებს ამ პროგრამას დამრიგებლის საათის დროს, ან საგნების სწავლებისას. თუმცა, სკოლები აღნიშნავენ რომ ამ მომენტისთვის ვერ ღებულობენ შესაბამის ტექნიკურ და ფინანსურ მხარდაჭერას ამ მეთოდის გამოყენების გასაგრძელებლად.

⁴⁰ <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/15957.pdf>

პროგრამით კარიერული განვითარებისთვის დათმობილი მცირე დრო, არამედ იმ მასწავლებლების კომპეტენციაც, რომელთაც ამ ამოცანის შესრულება უხდებოდა რაიმე წინასწარი გადამზადების, მასალების და მეთოდოლოგიების გარეშე. კარიერული განათლების სწავლება არა კონკრეტული საგნის, არამედ გამჭოლი კომპეტენციების სახით კიდევ უფრო რთულია, რადგან ამ ამოცანის შესრულება მასწავლებლებს შესაბამისი წინასწარი მომზადების გარეშე უწევთ. სამწუხაროდ, ხშირად თავად მასწავლებლები უწყობენ ხელს ისეთი სტერეოტიპების ჩამოყალიბებას, როგორცაა ის რომ კარიერული წარმატების მიღწევა მხოლოდ განათლების უმაღლესი საფეხურის შემთხვევაშია შესაძლებელი. აქედან გამომდინარე, მოსწავლეებს თანდათანობით უზიდავენ ან უმაღლესი განათლებისკენ ან უყალიბებენ კარიერული წარუმატებლობის განცდას.

საშუალო სკოლები მოსწავლეებს და მშობლებს კარიერულ მხარდაჭერას არ სთავაზობს, არც ამ საკითხზე პასუხისმგებელი თანამშრომლები ჰყავთ. მხოლოდ იშვიათ შემთხვევებში ხდება მესამე მხარეებთან დაკავშირება ამ სერვისის მოწოდებისთვის. მიზეზი შესაძლოა რესურსების ნაკლებობა, ასევე ადმინისტრაციის მიერ საკითხის მნიშვნელოვნების არასაკმარისად გაცნობიერება წარმოადგენდეს.

ზოგადად, ავტორიზაციის სტანდარტების მიხედვით, ყველა პროფესიულ და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას უნდა ჰქონდეს კარიერული განვითარების სერვისი, რომელიც:

- მუშაობს პოტენციური სტუდენტების მოზიდვაზე;
- უზრუნველყოფს ინდივიდუალურ და ჯგუფურ კონსულტირებას, დახმარებას სამუშაოს / ვაკანსიების, სტაჟირების ან სამუშაოს პოვნაში;
- ატარებს კურსდამთავრებულთა კვლევას, ასევე სტუდენტების და კურსდამთავრებულთა მოსაზრებების კვლევებს; მიღებული ინფორმაცია სერვისების შემდგომ განვითარებას უნდა ემსახურებოდეს.

თუმცა, ბოლო კვლევებმა ამ მიმართულებითაც მნიშვნელოვანი ხარვეზები გამოავლინა. როგორც 2020 წელს FES მიერ ჩატარებულმა კვლევამ⁴¹ (ახალგაზრდული პოლიტიკის განხორციელება ადგილობრივ დონეზე: იმერეთი და თბილისი) აჩვენა, ყველა ასაკის ახალგაზრდა ამბობს რომ აკლია ინფორმაცია პროფესიებზე და იმ სერვისებზე, რაც კარიერის შერჩევაში დაეხმარება. პროფესიული კოლეჯების პროფესიული ორიენტაციის სპეციალისტებთან ინტერვიუებმა ასევე აჩვენა რომ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა - სტუდენტთა მოზიდვა, მუშაობა დამსაქმებლებთან და სტუდენტების კონსულტირება - ადემატება დასაქმებული კადრების შესაძლებლობებს. გარდა ამისა, ხანდახან პროფესიული ორიენტაციის მენეჯერების მოვალეობებში სხვა, სფეროს მიღმა დავალებებიც შედის, რაც კიდევ უფრო ამცირებს ისედაც შეზღუდულ დროს.

ვინაიდან პროფ. ორიენტაციის მენეჯერების კვალიფიკაცია რეგულირებული არ არის, ზოგი კოლეჯი ახერხებს დაასაქმოს შესაბამისი კვალიფიკაციის ადამიანები, მაგალითად, სოციალური მეცნიერებების ხარისხის ან შესაბამისი გადამზადებისა თუ სამუშაო გამოცდილების მქონე ადამიანები, ხოლო ზოგი კი განსხვავებული კვალიფიკაციის თანამშრომლებს ქირაობს და ადგილზე ხდება მათი გადამზადება. პროფ. ორიენტაციის მენეჯერების უმეტესობამ გაიარა კარიერული დაგეგმვის მოკლევადიანი ტრენინგი (EU TA- Skills4Jobs), ტრენერთა ტრენინგი კარიერული განვითარებასა და დაგეგმვაში (MCA ISWD პროექტი), რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდები შრომითი ბაზრის შესწავლისთვის (ACT კვლევითი ორგანიზაციის მიერ) და პროფესიული ორიენტაცია - გერმანიის გამოცდილება (საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია). თუმცა, პროფ. ორიენტაციის მენეჯერებისთვის ჯერ კიდევ არ არსებობს რამე ერთიანი, სისტემაში

⁴¹ <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/15957.pdf>

მოყვანილი საკვალიფიკაციო სტანდარტები და პროგრამები. ასევე, შეზღუდულადაა ინფორმაცია, თუ რამდენად საკმარისია ჩატარებული ტრენინგები მათი საქმიანობისთვის.

და ბოლოს, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო თანამშრომლობს პროფესიულ კოლეჯებთან (კოლეჯებმა თქვეს რომ სააგენტო ატარებს ჯგუფური კონსულტირების შეხვედრებს პროფესიული კოლეჯების სტუდენტებთან და აცნობს სამუშაოს მაძიებელთა ბაზაში რეგისტრაციის შესაძლებლობებს. თუმცა, ეს თანამშრომლობა კარგად არაა სტრუქტურირებული და სააგენტო თავისი მწირი რესურსებით ვერ უზრუნველყოფს საკმარისი დროის დათმობას პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებისთვის). ზოგადად, პროფ. ორიენტაციის მენეჯერებს არ აქვთ წვდომა კარიერული განვითარების მხარდაჭერის მეთოდოლოგიაზე, ინსტრუმენტებსა თუ კარიერულ ინფორმაციაზე. შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემა მოუქნელია და კარიერულ ინფორმაციას არ იძლევა ისეთი დეტალებით, რაც გამოსადეგი იქნება პროფ. ორიენტაციის მენეჯერებისთვის (იგი მხოლოდ ინფორმაციას იძლევა ეკონომიკის სფეროში მიმდინარე ზოგად ტრენდებზე და დეტალურად არაა ჩაშლილი რეგიონების ან კვალიფიკაციის მიხედვით). პროფ. ორიენტაციის სპეციალისტებისთვის მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოები რამდენიმე ორგანიზაციამ შექმნა, მაგრამ ყველა მათგანი წარმოადგენს შესავალ კურსს და ნაკლებადაა დაკონკრეტებული ის მეთოდები, რომელიც კარიერულმა მენეჯერებმა უნდა გამოიყენონ პრაქტიკაში.

სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის სავალდებულო ნაწილია და პროგრამის ბოლოს საწარმოში სტაჟირებას გულისხმობს. მისი მიზანია სტუდენტს შესაძლებლობა ჰქონდეს თავი რეალურ სამუშაო გარემოში გამოცადოს, გამოიმუშაოს სამუშაო ადგილას საჭირო უნარები და გააუმჯობესოს სოციალური და საკომუნიკაციო უნარები. ყველა პროფესიულ სტუდენტს გარანტირებული უნდა ჰქონდეს ასეთი შესაძლებლობა. უფრო და უფრო მეტი სტუდენტი ერთვება დუალური განათლების პროგრამებში; 2020 წლისთვის დუალურ პროგრამაში⁴² 500 სტუდენტი მონაწილეობდა.

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სერვისები უნივერსიტეტის ელექტრონული მართვის სისტემებშია ინტეგრირებული. აქ სტუდენტებს შეუძლიათ შექმნან რეზიუმე (CV), მოიპოვონ ინფორმაცია კარიერული და გადამზადების შესაძლებლობების შესახებ და შეიტანონ განაცხადი ვაკანსიებზე. კარიერული მართვის სპეციალისტები ინდივიდუალურ და ჯგუფურ კონსულტაციებს უწევენ სტუდენტებს და ეხმარებიან ისეთი უნარების გამომუშავებაში, როგორცაა რეზიუმეს მომზადება, სამუშაო გასაუბრებებზე მოქცევა და სხვა. ევროკავშირის ერაზმუსის პროგრამის ფარგლებში 2000-იანი წლების დასაწყისში ექვსი უმაღლესი სასწავლებელი ჩაერთო შესაძლებლობების განვითარების პროგრამაში, სადაც კარიერული ცენტრების შესაქმნელად ტექნიკური და ფინანსური დახმარება მიიღეს.

პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის ზემოთ აღნიშნული სტანდარტები ზოგადაა და პრაქტიკაში არ გამოიყენება. შესაბამისად, კარიერის განვითარების ხელშეწყობის სისტემაში მიწოდებული მომსახურებების ხარისხიც არაა ერთგვაროვანი.

⁴² პროფესიული განათლების რეფორმის განხორციელების ანგარიში 2020, 2021, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

4.2 უმუშევრობის მხარდაჭერა და განათლების, გადამზადებისა და დასაქმების სფეროს მიღმა მყოფთა (NEETs) დახმარება

სახელმწიფო დასაქმების მხარდაჭერის პორტალზე (www.worknet.gov.ge) რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთათვის მომსახურების მიწოდება ხდება დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ კანონის, პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის სტანდარტების და პროფესიული კონსულტირებისა და სამუშაოს მაძიებელთათვის კარიერული დაგეგმვის ქვე-სტანდარტის მიხედვით, რაც 2020-2030 წლების ახალგაზრდული პოლიტიკის კონცეფციაშიც აისახა.

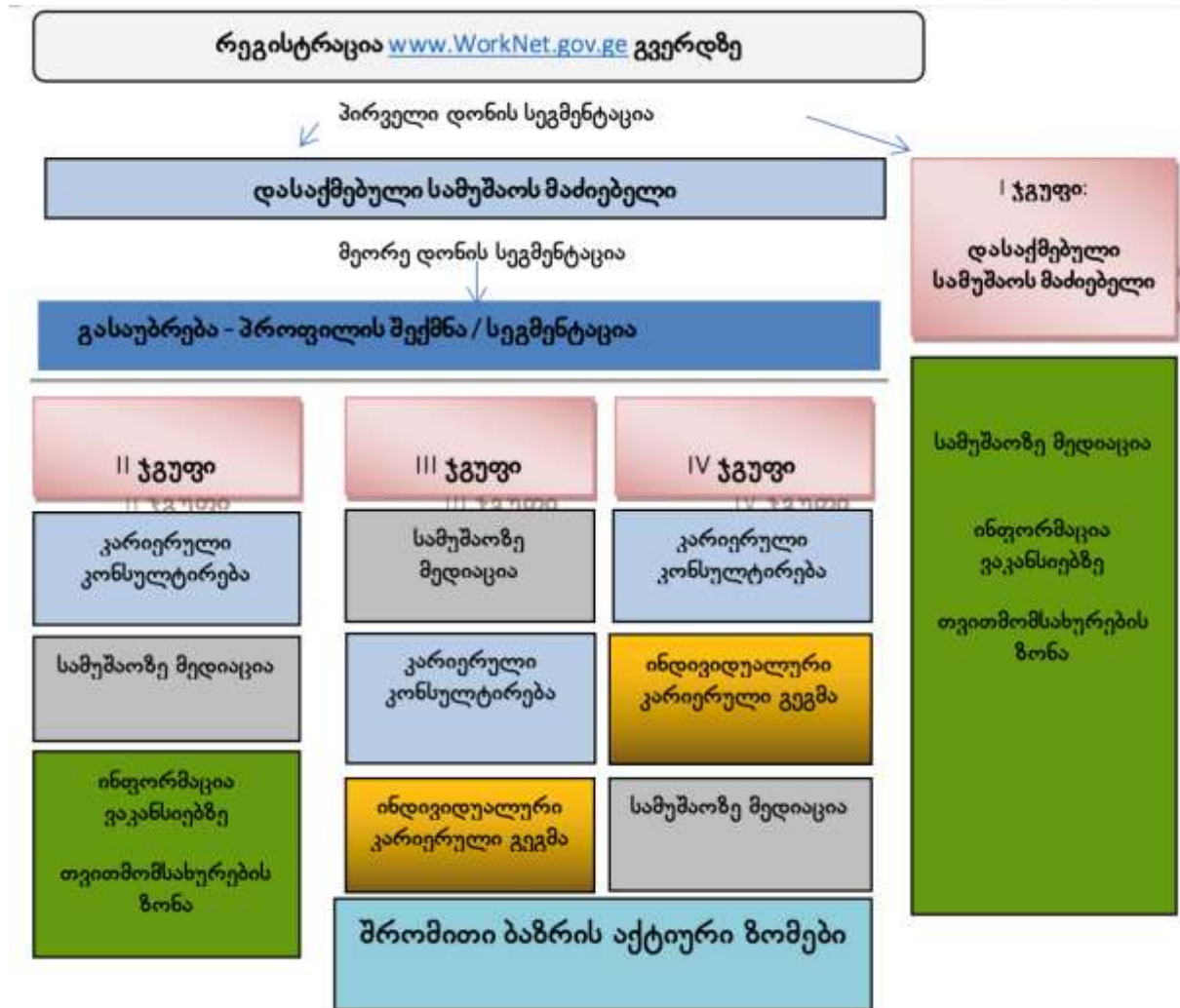
მომსახურების გაწევაზე პასუხისმგებელია დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო (მის 2020 წელს დაარსებამდე ამ საქმიანობას სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტი ახორციელებდა), რაც ე.წ. ახალი მომსახურების მოდელის მიხედვით ხდება და მოიცავს:

- სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია www.worknet.gov.ge გვერდზე;
- პროფილის შედგენა - კანდიდატის ინდივიდუალური კომპეტენციების პროფილები და საჭიროებების მიხედვით კატეგორიებად დალაგება;
- კომპეტენციების შეფასებაში მხარდაჭერა;
- ვაკანსიებზე წვდომა (ტექსტური შეტყობინებების სერვისი);
- ინდივიდუალური ან ჯგუფური კონსულტირება;
- ინდივიდუალური კარიერული გეგმების შექმნა;
- მომზადების და გადამზადების შესაძლებლობები;
- დასაქმების პროცესის მედიაცია;
- სუბსიდირებული ხელფასები (განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირებისთვის);
- სტაჟირება;
- შრომითი მიგრაციის შესაძლებლობები;
- ფინანსებზე წვდომისთვის მხარდაჭერა და თვითდასაქმების შესაძლებლობები (თანამშრომლობა ტექნოლოგიებისა და ინოვაციების სააგენტოსთან და „აწარმოე საქართველოში“ სააგენტოსთან);
- დასაქმების ფორუმები;
- ადგილობრივი ვაკანსიების კვლევა;
- კადრების მოძიების სერვისი დამსაქმებლებისთვის.

მომსახურებას აქვს პროგრამული მხარდაჭერა და მიყვება კონკრეტულად გაწერილ გაიდლაინებს, რომლებიც კარგი საერთაშორისო პრაქტიკის საფუძველზე შემუშავდა. სამუშაოს მაძიებლების კატეგორიზაცია ხდება მათი დასაქმების სტატუსის და კომპეტენციების მიხედვით, ასევე ხდება გადამისამართება სხვა, შესაბამის მხარდაჭერის სისტემებთან. მეთოდოლოგიურ სახელმძღვანელოში⁴³ აღწერილია, როგორ უნდა მიიღოს მომსახურება რეგისტრირებულმა სამუშაოს მაძიებელმა, რაც ნაჩვენებია დიაგრამაში 1.

⁴³ Guide for Serving Job-Seekers, 2021, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო

დიაგრამა 1: დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მომსახურება სამუშაოს მაძიებლებს (ახალი მომსახურების მოდელი):



წყარო: დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, Guide for Serving Job-Seekers, 2021

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო განხორციელებული საქმიანობის შესახებ წლიურ ანგარიშს სამინისტროს ვებგვერდზე აქვეყნებს. 2021 წელს სააგენტომ 19,150 ბენეფიციარს გაუწია შემდეგი მომსახურება:

ცხრილი 6: დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის ბენეფიციარები (2021)

2021 (1 დეკემბრის მდგომარეობით)	სულ (N)	ქალები (N)	ახალგაზრდები (N)
წელს Worknet.ge-ზე რეგისტრირებული ახალი მოქალაქე	8 673	4 968	3 135
სამუშაოზე მედიაცია	2 894	1 400	932

კარიერული დაგეგმვა / ინდივიდუალური კონსულტაცია	1 782	1 302	862
კარიერული დაგეგმვა / ინდივიდუალური კონსულტაცია თბილისში	2 444	1 519	1 134
დასაქმება დახმარებით	220	95	88
ხელფასის სუბსიდირება	7	1	
დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობა	2 014		
გადამზადების პროგრამის მსურველები	2 010	1 144	814
სტაჟირება	122	72	46
ძირითადი უნარების ტრენინგი	550	427	324

წყარო: დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, 2021

მიუხედავად რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლებისთვის მომსახურების მიწოდების სტრუქტურული მიდგომისა, სააგენტოს არ აქვს საკმარისი შესაძლებლობები, რათა ეფექტური სერვისები მიაწოდოს ყველა სამიზნე ჯგუფს. მოლოდინია, რომ სააგენტო უნდა გაუმკლავდეს www.worknet.ge სისტემაში რეგისტრირებულ ასობით ათას სამუშაოს მაძიებელს, ხოლო განსხვავებული საჭიროებების მქონე კლიენტების რაოდენობა მუდმივად იმატებს (სოციალური მომსახურების სააგენტოს ბენეფიციარები, რომლებიც მიზნობრივ სოციალურ დახმარებას იღებენ ვალდებულები არიან დარეგისტრირდნენ სამუშაოს მაძიებლებად; მიუხედავად იმისა რომ კანონის ამ მუხლის აღსრულება 2 წლით გადაიდო COVID-19 პანდემიის გამო, იგი მნიშვნელოვნად დატვირთავს სააგენტოს რესურსებს).

ახლადშექმნილი ახალგაზრდობის პოლიტიკის მიხედვით ასევე არის მოლოდინი, რომ სააგენტოს სერვისები ახალგაზრდებზე იქნება ადაპტირებული, განსაკუთრებით მოწყვლად ჯგუფებზე, რომლებსაც შეზღუდული წვდომა აქვთ არსებულ პროგრამებზე და დიდი ალბათობით, არ არიან რეგისტრირებულები სამუშაოს მაძიებლებად. სააგენტო შეეცადა სერვისები განეწვრცო პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტებზე, თუმცა, ამჟამად თვითმომსახურების და ონლაინ რესურსების ნაწილი არასაკმარისადაა განვითარებული. შესაბამისად, ნაკლებად სავარაუდოა, სააგენტომ მოახერხოს სტრუქტურული სერვისების და დროის გამოყოფა პოტენციური კლიენტების ამ ჯგუფის დასაფარად. უფრო მეტიც, სააგენტოს მხოლოდ შვიდი რეგიონული ოფისი ვერ ახერხებს გეოგრაფიულ მოცვას და ბენეფიციარებთან წვდომაც შეზღუდულია.

დასაქმების მომსახურების კერძო პროვაიდერების (HR HUB, KMS) ექსპერტების თქმით სახელმწიფო ისეთ სერვისებს ფარავს, რომელიც ასე თუ ისე უკვე ხორციელდებოდა კერძო ორგანიზაციების მიერ (მაგ., დასაქმების ფორუმები, ლეგალური შრომითი მიგრაცია), მაგრამ არ შეუძლია ყველაზე რთული კატეგორიების მოცვა (ძნელად დასაქმებადი არსებული ან პოტენციური სამუშაოს მაძიებლები). იურიდიულად შესაძლებელია სააგენტოს ზოგიერთი ფუნქციის აუტსორსინგზე გატანა, თუმცა ასეთი პრაქტიკა ჯერ არ ყოფილა, მიუხედავად იმისა რომ სააგენტოს არც საკმარისი შესაძლებლობები და არც გამოცდილება აქვს გარკვეულ ჯგუფებთან (ძნელად დასაქმებადი პირები, NEETs) სამუშაოდ და სტუდენტებისა თუ საერთაშორისო შრომითი მიგრანტებისთვის სერვისების მისაწოდებლად.

4.3 მუშახელი / დასაქმებულები

ოფიციალურად, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო მომსახურებას სთავაზობს ყველა პოტენციურ ბენეფიციარს, რომელიც www.worknet.gov.ge-ზე არის რეგისტრირებული. სამუშაოს მაძიებლის კატეგორიიდან გამომდინარე, ზემოთ აღწერილი პროცესის მიხედვით შეირჩევა შესაბამისი ზომები, მათ შორის კონსულტირება ფინანსებზე წვდომასა და თვითდასაქმების შესაძლებლობებზე. ამ უკანასკნელი მიმართულებით სააგენტო მუშაობს სხვა სამთავრობო ორგანიზაციებთან, კონკრეტულად კი ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოსთან და სააგენტოსთან „აწარმოე საქართველოში“, რომლის მიზანიც საქართველოში ფინანსებზე და სხვა რესურსებზე წვდომით (მაგ., ტრენინგების საჭიროებს შეფასება, ტრენინგ კურსები, მენტორობა და სხვა) ბიზნესის გარემოს გაუმჯობესებაა მცირე, საშუალო და დიდი კომპანიებისთვის.

სააგენტო „აწარმოე საქართველოში“ და ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო კომპანიებს ფინანსურ და ტექნიკურ მხარდაჭერას უწევენ მეწარმეობის, ინოვაციის, ექსპორტისთვის, ასევე, მცირე და საშუალო ბიზნესის ზრდას უწყობენ ხელს. გარდა ამისა, „აწარმოე საქართველოში“ 2016, 2017 და 2020 წლებში სექტორების დონეზე ახორციელებდა უნარების საჭიროებების კვლევას; ზემოთ ასევე აღინიშნა რომ მიდის მუშაობა შრომის ბაზრის ინფორმაციის გაუმჯობესებაზე, და ამ ინფორმაციის კომპანიებისა და განათლების პროვაიდერებისთვის უკეთ მიწოდებაზე.

თუმცა, როგორც ადრე ითქვა, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს თვითმომსახურებისა და ონლაინ რესურსების ნაწილი ნაკლებადაა განვითარებული, რაც ნიშნავს რომ მას არ შეუძლია შესაბამისად მოიცვას ამ ჯგუფის კლიენტები.

როგორც ზემოთაც აღინიშნა, ადამიანურ რესურსებზე მომუშავე კერძო კომპანიები აქტიურად სთავაზობენ მომსახურებას სამუშაოს ყველა მაძიებელს, მათ შორის საკუთარი პროფესიული განვითარებით დაინტერესებულებსაც. თუმცა, სერვისზე წვდომა განსხვავებულია, ვინაიდან ორგანიზაციების უმეტესობა დიდ ქალაქებშია განთავსებული, მათი სერვისები ძირითადად ინტერნეტზეა დამოკიდებული და მუშაობენ სპეციფიკური მიმართულებით. ეს ნიშნავს რომ მომსახურებაზე წვდომა ბევრად გასაუმჯობესებელია.

5. დაფინანსება

დასაქმების ყველა სერვისის სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება და უფასოა ყველა ბენეფიციარისთვის.

ცხრილი 6: დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის ბიუჯეტი (ლარი)

ბიუჯეტის ხაზი	2017	2018	2019	2020	2021
დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების შექმნის სახელმწიფო პროგრამა	676 000	700 000	700 000	700 000	770 000
სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამა	2 014 000	2 090 000	2 090 000	2 090 000	2 090 000

წყარო: დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო 2021

ბენეფიციართა რაოდენობა იზრდება, ხოლო დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს პროგრამების ბიუჯეტი მეტ-ნაკლებად სტაბილური რჩება, რაც ართულებს სააგენტოს რეგულარული პროგრამებისა და განვითარების საჭიროების დაკმაყოფილებას.

6. ხელმისაწვდომობა

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ამ მომენტისთვის ხუთი ოფისი აქვს თბილისში და მხოლოდ შვიდი რეგიონებში, რომლებიც კონკრეტულ რეგიონებს მთლიანად უნდა მოიცავდნენ. დასაქმების ხელშეწყობის წინადასრულებული სტრუქტურა სოციალური მომსახურების სააგენტოს 69 წარმომადგენლობისგან შედგებოდა. ამჟამინდელი ოფისების რაოდენობის გათვალისწინებით, შესაძლოა შეზღუდულია მომსახურების გავრცობის არეალი, განსაკუთრებით სოფლად, სადაც ხელმისაწვდომობა სავარაუდოდ პრობლემას წარმოადგენს. სააგენტო აპირებს დაფარვის გასაუმჯობესებლად შექმნას სტრატეგია. გარდა ამისა, მიმდინარეობს მოლაპარაკება იუსტიციის სამინისტროსთან, რათა სამუშაოს მამიებლების რეგისტრაცია დამატებით 70 რეგიონულ სათემო ცენტრშიც მოხდეს.

კარიერული განვითარების მხარდაჭერის ნაკლები წვდომის კიდევ ერთი არაპირდაპირი ინდიკატორია იმ ახალგაზრდების ოდენობა, რომლებიც არ არიან ჩართულები განათლების, დასაქმებისა და გადაზიდვების პროცესში. ეს აღნიშნავს იმ ახალგაზრდების პროპორციას, რომლებიც უმუშევრები არიან და არ არიან აქტიურები. ამ კუთხით საქართველო რეგიონის ლიდერია. ამ კატეგორიის 15-24 წლის ახალგაზრდების ოდენობა 2018 წელს მთლიანი ახალგაზრდების თითქმის 27% იყო. ეს მაჩვენებელი ასაკთან ერთად იმატებს და 15-29 ასაკობრივი ჯგუფისთვის თითქმის 30% შეადგენს. იგი უფრო მაღალია ქალებში და ქალაქებში. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად⁴⁴, სოფლად მცხოვრებ ახალგაზრდებშიც, შესაძლებელია, ჭარბობდნენ განათლების და დასაქმების მიღმა მყოფი კატეგორიის ახალგაზრდები, რაც სკოლის მიტოვების მაჩვენებლის პროპორციულია. ისინი სუსტად ორიენტირდებიან დასაქმების ბაზარზე და აქვთ შეზღუდული საკვანძო უნარები.

გარკვეული ეთნიკური ჯგუფების და სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსის ოჯახების შვილების სკოლის მიტოვების მაღალი მაჩვენებელი და განათლებაზე არათანაბარი წვდომა, არაპირდაპირ მიუთითებს სკოლებში კარიერული დაგეგმვის სუსტად განვითარებაზე. თუმცა, სკოლებს, კარგი ხარისხის განათლებისა და მხარდაჭერის სრევისების მიწოდებით, მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შეუძლიათ სოციალურ მობილობაში. 2000 რესპონდენტთან ახალგაზრდების მიერ სამუშაოს მოძიების (youth transition)⁴⁵ პროცესის შესახებ ახლახან ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა რომ ოჯახს დიდი გავლენა აქვს განათლების მიღების მაჩვენებელზე. კვლევის შედეგები აჩვენებს თაობებს შორის მიღწეული სწავლის დონის გამეორებას: რესპონდენტების ის ნაწილი (65%), რომელთა მშობლების განათლება საშუალოზე დაბალი იყო, ასევე მიეკუთვნებოდა დაბალი განათლების ჯგუფს, მაშინ როცა უმაღლესი განათლების მქონე მშობლების შვილებიდან ამ ჯგუფში მხოლოდ 1% მოხვდა. გარდა ამისა, ერთგვარი მსგავსება შეინიშნება პროფესიული განათლების მიღების კუთხითაც. პროფესიული განათლება უფრო მაღალია იმ პირებს შორის, რომლის მშობლებს პროფესიული განათლება ჰქონდათ. პრივილეგირებული ოჯახების შვილებს კიდევ ის უპირატესობა გააჩნიათ, რომ მკაფიო კავშირი ოჯახის კეთილდღეობასა და განათლების დონეს შორის. მაგალითად, იმ რესპონდენტთა რაოდენობა, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ მშობლების ქონება იყო მცირე, საბაზისო განათლების მქონეთა ჯგუფში (21%) სამჯერ აღემატება იმ რესპონდენტების წილს, რომლებიც თვლიდნენ, რომ მათი მშობლები საკმაოდ შეძლებულები იყვნენ (ბადურაშვილი და სხვები, 2019). კვლევამ განათლების მიღების კუთხით ეთნიკური უთანასწორობაც აჩვენა - უფრო მოსალოდნელია, რომ ეთნიკური უმცირესობები მიეკუთვნებოდნენ დაბალი განათლების მქონე ჯგუფს. რესპონდენტთა დაახლოებით 9%-მა ნაადრევად მიატოვა სწავლა.

⁴⁴ SAVE-DEPA, 2018.

⁴⁵ ბადურაშვილი და სხვები, 2019.

კარიერული განვითარების სერვისების შესახებ უფრო პირდაპირი მტკიცებულებები ახალგაზრდობის სხვა კვლევებშია⁴⁶ წარმოდგენილი, სადაც ახალგაზრდები საუბრობენ პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული მხარდაჭერის სისტემის პრობლემებზე და შედეგად მიღებულ არაინფორმირებულ კარიერულ გადაწყვეტილებებზე. სამწუხაროდ, უფრო ასაკოვანი ჯგუფებიდან არ გვაქვს მტკიცებულებები მომსახურების ხელმისაწვდომობასა და ხარისხზე.

⁴⁶ FES, 2020.

7. ტექნოლოგიის გამოყენება

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მიერ შეთავაზებული მომსახურება ავტომატიზებულია. პორტალი www.worknet.ge ელექტრონული სისტემაა, რომელიც შექმნილია სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის მხარდასაჭერად. იგი აერთიანებს სამუშაოს მაძიებლებისა და ვაკანსიების მონაცემებს და სააგენტოს კარიერის განვითარების პრაქტიკოსებს საშუალებას აძლევს ინფორმაცია ელექტრონულად დაამუშაონ და სერვისების ნაწილი ელექტრონულად გასწიონ. პორტალი სამუშაოს მაძიებლის პროფილს ქმნის და ზემოთ აღწერილი სერვისის მოდელის მიხედვით სეგმენტაცია/კატეგორიზაციის საშუალებასაც იძლევა. მას შეუძლია სხვადასხვა ადმინისტრაციული და სტატისტიკური ანგარიშის მომზადება, იძლევა ვაკანსიაზე ავტომატურად გადამისამართების საშუალებას. თუმცა, სისტემის არსებული შესაძლებლობები შეზღუდულია და სააგენტო პორტალის დახვეწაზე მუშაობს.

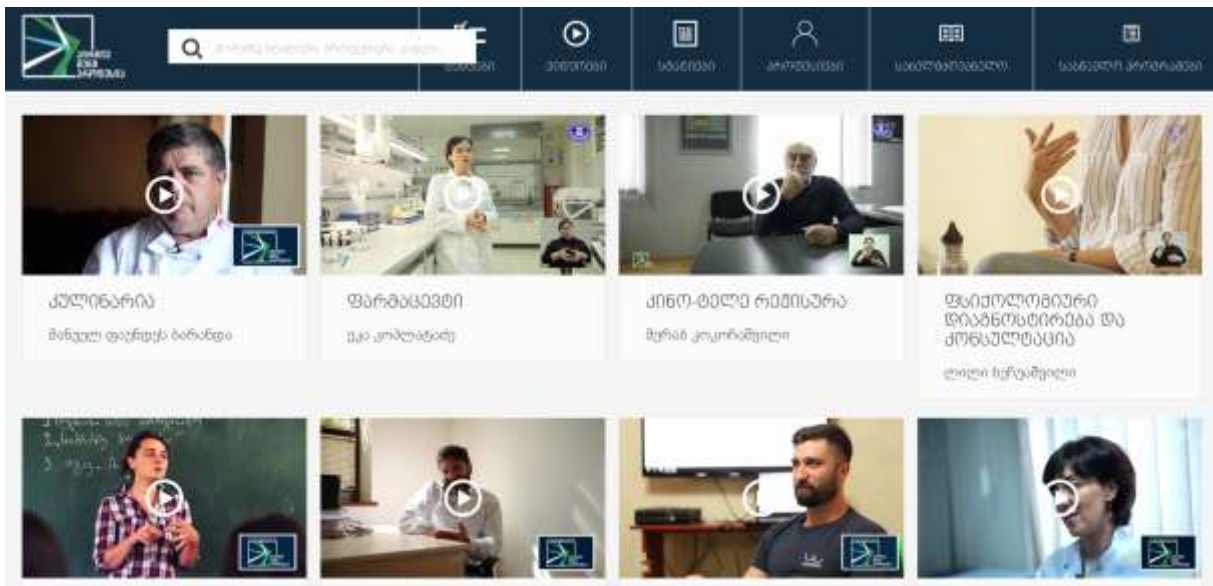


შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის პლატფორმას (www.lmis.gov.ge) ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო მართავს. იგი შრომითი ბაზრის შესახებ განახლებულ და მრავალმხრივ ინფორმაციას იძლევა. აქ თავმოყრილია მონაცემები განათლების შესაძლებლობების, შრომითი ბაზრის მოთხოვნების საქსტატისა თუ შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განყოფილების მიერ შექმნილ მონაცემებზე დაყრდნობით. სამწუხაროდ, პლატფორმა არაა მიმართული კონკრეტულ ჯგუფებზე, შესაბამისად, მისი ეფექტიანობა საბოლოო ბენეფიციარების (სამუშაოს მაძიებლები, სტუდენტები და ა.შ.) და კარიერული განვითარების პრაქტიკოსების მიზნებისთვის შეზღუდულია.



www.vet.ge ვებგვერდს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო მართავს და ბენეფიციარებს ინფორმაციას აწვდის მოკლე და გრძელვადიანი პროფესიული შესაძლებლობების შესახებ. www.lmis.gov.ge და www.vet.ge გვერდებს არცთუ ისე ადვილად გამოსაყენებელი დიზაინი აქვთ და მხოლოდ შეზღუდული რაოდენობის ინფორმაციას იძლევა კარიერული განვითარების მიზნებისთვის.

My.profession.gov.ge



გვერდი Myprofession.gov.ge, რომელსაც ახალგაზრდობის სააგენტო მართავს, ჯერ-ჯერობით საუკეთესო საკონსულტაციო რესურსია ახალგაზრდებისთვის. ვებგვერდის სერვისი ჯერ-ჯერობით მოიცავს ინფორმაციას პროფესიების / პროფესიების ჯგუფების შესახებ, თვითშეფასების ტესტებს და კარიერის მართვის საჭირო უნარების აღწერას. ახალგაზრდობის სააგენტო აპირებს კიდევ უფრო დახვეწოს პორტალი, მაგრამ იგი ვერასდროს შეძლებს დასაქმების შესაძლებლობებზე საკმარისი ინფორმაციის მომზადება-მიწოდებას, თუ შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა და worknet.ge ამგვარ ინფორმაციას არ დაამუშავებს და გასაგებ ფორმატში არ განათავსებს.

8. კარიერული განვითარების მხარდამჭერი სერვისების ხარისხი მუდმივად ცვალებად გარემოში

8.1 სტანდარტები

ეფექტური პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სერვისების სახელმწიფო სტანდარტები და ქვე-სტანდარტები 2015 წელს დამტკიცდა. სტანდარტები აღწერს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სერვისებს, ადგენს სხვადასხვა მხარეებს შორის კოორდინაციის დეტალებს, საინფორმაციო ბაზას, ადამიანური, მატერიალურ-ტექნიკური და მეთოდოლოგიური რესურსების მოთხოვნებს და ამ სერვისების მონიტორინგს.

პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სერვისები განმარტებულია როგორც მომსახურება, რომლის გაწევაც ხდება სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებისთვის კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული ორიენტაციის მიზნით და ხორციელდება დასაქმების სერვისების, საგანმანათლებლო და ახალგაზრდული ორგანიზაციების მიერ, დასაქმების სერვისებთან თანამშრომლობით. საინფორმაციო ბაზა უნდა შედგებოდეს ფუნქციური და მუდამ განახლებადი შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემისგან, რომელიც იძლევა ადვილად მისაწვდომ და რელევანტურ ინფორმაციას მოთხოვნისა და მიწოდების შესახებ, ბაზრის მოკლევადიან და გრძელვადიან მოთხოვნებზე, საგანმანათლებლო და დასაქმების შესაძლებლობებზე; მისაწვდომი უნდა იყოს საინფორმაციო მასალები (სახელმძღვანელოები, პოსტერები, ვიდეოები პროფესიების შესახებ), ასევე კარგად განსაზღვრული მეთოდოლოგიური მასალები (მეთოდოლოგიური პროცედურები პროფესიონალებისთვის, მაღალი ხარისხის თვითშეფასების მასალები, მორგებულ სამიზნე ჯგუფებზე).

მომსახურების გაწევა კვალიფიციური პროფესიონალების მიერ უნდა ხდებოდეს. სერვისების სტანდარტში ასევე მოცემულია კარიერული კონსულტანტის პროფესიული სტანდარტი, აღწერილია მისი ფუნქციები, საჭირო ცოდნა და უნარები. სტანდარტში ასევე დაკონკრეტებულია საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და ნათქვამია რომ კარიერულ კონსულტანტებს უნდა ჰქონდეთ უმაღლესი განათლება სოციალური მეცნიერების სფეროში და შესაბამის სფეროში სამწლიანი სამუშაო გამოცდილება; ასევე, უნდა გაიარონ სპეციალური გადამზადება კარიერულ კონსულტირებაში (უნდა იყოს უწყვეტი პროფესიული განათლების ნაწილი).

კარიერული ინფორმაცია რეგულარულად უნდა განახლდეს და მოერგოს სამიზნე ჯგუფების საჭიროებებს. უნდა არსებობდეს ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურა, მათ შორის, კომპიუტერები და წვდომა ინტერნეტთან, წვდომა შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემასთან (ასევე მოიცავს ბენეფიციარების ინდივიდუალურ პროფილებს).

მონიტორინგის სისტემა შიდა და გარე პროცედურებისგან უნდა შედგებოდეს და მოიცავდეს პოტენციური ბენეფიციარებისგან (დასაქმებლები, სამუშაოს მაძიებლები, საგანმანათლებლო დაწესებულებები) უკუკავშირის მიღების შესაძლებლობას; ასევე უნდა არსებობდეს სხვადასხვა დაწესებულებების მიერ შეთავაზებული სერვისების და ეფექტურობის შეფასების შესაძლებლობაც.

ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო და მისი სააგენტოები (ადრე სოციალური მომსახურების სააგენტო, ახლა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო) სამუშაოს მაძიებლებისთვის

მომსახურების მიწოდებისთვის შიდა მეთოდოლოგიურ პროცედურებს და გაიდლაინებს იყენებენ (ე.წ. „ახალი სერვისის მოდელი“); ასევე იყენებენ საოპერაციო ინსტრუქციებს, რომელიც თავდაპირველად სტანდარტების მიხედვით იყო შემუშავებული და განახლდა ახალი ტექნიკური ცოდნის საფუძველზე.

დასაქმების პოლიტიკის ცვლასთან ერთად სერვისის მოდელიც განახლდა, თუმცა, დამტკიცებული სტანდარტები არ განახლებულა. თითქმის არ არის მტკიცებულება, თუ რამდენად გამოიყენება ეს სტანდარტები დასაქმების მხარდაჭერის პოლიტიკის სექტორში (იმის გათვალისწინებით რომ სერვისის მოდელი მუდმივად იცვლება) ან განათლებაში.

იმისათვის რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა რაიმე საგანმანათლებლო აქტივობა დაიწყონ, აუცილებელია ავტორიზაციის სტანდარტების დაკმაყოფილება. ავტორიზაციის სტანდარტები, სხვა ასპექტებთან ერთად, კარიერული განვითარების მომსახურების მოთხოვნებსაც აწესებს. ცხრილებში 2 და 3 მოცემულია ავტორიზაციის სტანდარტების კრიტერიუმები და ინდიკატორები პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის. როგორც ცხრილებიდან ჩანს, სტანდარტები საბაზისოა და არ იძლევა საკმაოდ დეტალურ (როგორც ამას აკეთებს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სტანდარტი) პროცესში ჩართული თანამშრომლებისთვის და ამ სერვისების მიწოდების მინიმალურ მოთხოვნებს.

ცხრილი 2. კარიერული მხარდაჭერის სერვისებთან დაკავშირებული პროფესიული განათლების ავტორიზაციის სტანდარტები

კრიტერიუმი	ინდიკატორი	მტკიცებულება
3.2.2. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას აქვს კარიერული მხარდაჭერის სერვისი	არსებული და პოტენციური სტუდენტებისთვის არსებობს კარიერული მხარდაჭერის სერვისები პროფესიული სასწავლებელი სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს მუდმივად აწვდის განახლებულ ინფორმაციას დასაქმების შესაძლებლობების / ვაკანსიების და შემდგომი კარიერული განვითარების შესახებ სასწავლებელი პერიოდულად ატარებს კვლევას სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების შესახებ კვლებისგან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე ხდება მომსახურების ხარისხის დახვეწა	პროფესიულ ორიენტაციასა და დასაქმებასთან დაკავშირებული დაგეგმილი / განხორციელებული აქტივობები სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კვლევის მეთოდოლოგია კვლევის შედეგების ანალიზი დაგეგმილი / განხორციელებული აქტივობების დოკუმენტირება კვლევის შედეგებთან თანხვედრაში პროფესიულ სტუდენტებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუების შედეგები.

წყარო: ავტორიზაციის სტანდარტები, ცვლილება 2020, NCEQE

ცხრილი 3: კარიერული მხარდაჭერის სერვისებთან დაკავშირებული უმაღლესი განათლების ავტორიზაციის სტანდარტები

კრიტერიუმი	ინდიკატორი	მტკიცებულება
5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის სერვისები		
<p>უმაღლეს სასწავლებელს გააჩნია კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, რომელიც სტუდენტებს შესაბამის კონსულტირებასა და მხარდაჭერას სთავაზობს დასაქმების და კარიერული განვითარების მიზნით.</p>	<p>უმაღლეს სასწავლებელს გააჩნია კარიერული მხარდაჭერის სერვისი, რომელიც სტუდენტებს დასაქმებისა და კარიერული კონსულტირების შესახებ პროფესიული ორიენტაციითა და სხვა საინფორმაციო შესაძლებლობებით უზრუნველყოფს</p> <p>სასწავლებელი მოიპოვებს ინფორმაციას პოტენციური დამსაქმებლების შესახებ და თანამშრომლობს მათთან კარიერული მხარდაჭერის სერვისებზე პასუხისმგებელი განყოფილება / პირი ხელს უწყობს დამსაქმებელთა ჩართულობას საგანმანათლებლო პროგრამების შექმნასა და განხორციელებაში, საგანმანათლებლო პროგრამასთან შესაბამისი სტაჟირებისა და პრაქტიკის მოწყობაში</p> <p>სასწავლებელი ქმნის დამსაქმებელთა მონაცემთა ბაზას და სტუდენტებს მუდმივად აწვდის ინფორმაციას დასაქმების შესაძლებლობების / ვაკანსიების შესახებ</p> <p>სასწავლებელი რეგულარულად ატარებს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კვლევას პერსონალის, პროფესიული და აკადემიური განვითარების შესახებ</p>	<p>კარიერული მხარდაჭერის სერვისები განხორციელებული და დაგეგმილი აქტივობები (დასაქმების ფორუმები, ვორკშოპები, თემატური კონფერენციები, ინდივიდუალური კონსულტაციები და სხვ.)</p> <p>სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები სხვადასხვა კვალიფიკაციების მიხედვით</p> <p>კურსდამთავრებულთა კარიერის კვლევა (მათ შორის დასაქმების მაჩვენებლები მიღებული კვალიფიკაციის მიხედვით) და აკადემიური განვითარება</p> <p>განხორციელებული სტაჟირების და პრაქტიკის პროგრამები</p> <p>თანამშრომლობა დამსაქმებლებთან და მისი შედეგები</p> <p>კვლევების შედეგები</p> <p>ინტერვიუების შედეგები</p>

წყარო: ავტორიზაციის სტანდარტები, შესწორება 2017, NCEQE

8.2 კადრები

მიუხედავად იმისა რომ სერვისების სტანდარტებში აღწერილია სისტემაში ჩართული თანამშრომლების სპეციფიკური საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, ასეთ მოთხოვნებს, როგორც წესი, თავად დაწესებულებები ადგენენ (სტანდარტებთან ბმის გარეშე).

ამ მომენტისთვის არ არსებობს კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სპეციალისტის რამე ფორმალური საგანმანათლებლო პროგრამები. თუმცა, ამ სფეროში უკვე არის საერთაშორისო ტექნიკური დახმარება (იხ. თავი 3.2.).

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოში 100 ადამიანი მუშაობს, რომლებმაც გადამზადება სააგენტოს კოორდინატორების და საერთაშორისო პარტნიორების ხელშეწყობით გაიარეს. მიუხედავად ამისა, არ არსებობს ერთიანი სტრუქტურული მიდგომა სამუშაოზე აყვანის პროცესში წაყენებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნებისა და თანამშრომელთა შემდგომი პროფესიული განვითარებისთვის.

სტანდარტებში მოცემულია კარიერული განვითარების პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და კომპეტენციების ჩარჩო, მაგრამ არ არსებობს საკმარისი მტკიცებულება რომ ეს

სტანდარტები პრაქტიკაში გამოიყენება. არ არსებობს სტრუქტურული პროფესიული განვითარების პროგრამა ან სისტემური სერვისი, რომლის მიღებასაც ამ სისტემაში დასაქმებული პირები კვალიფიკაციების შემდგომი განვითარების მიზნით შეძლებდნენ.

იმ ბენეფიციართა რაოდენობასთან შედარებით, რომელთანაც უწევს მუშაობა სააგენტოს, ორგანიზაციას ადამიანური რესურსები ძალიან მწირია.

სტანდარტების გამოყენება არ ხდება ფორმალურ განათლებაში. პროფესიულ და უმაღლეს დაწესებულებებში კარიერის მართვის სპეციალისტები შიდა განაწესით დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს უნდა აკმაყოფილებდნენ. ამ მიმართულებით, როგორც წესი, თითო ადამიანი და ისიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობს. რამდენიმე საერთაშორისო ორგანიზაციამ პროფესიულ სასწავლებლებში დასაქმებული სპეციალისტებისთვის შექმნა და ჩაატარა კარიერული მხარდაჭერის ერთჯერადი ტრენინგი, მაგრამ სექტორში ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის რამე სტრუქტურული მიდგომა ამ მომენტისთვის არ არსებობს.

ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში კარიერული განათლება და მხარდაჭერა სრულად მინდობილია კლასის დამრიგებლებზე და საგნის პედაგოგებზე, რომელთაც ამ საკითხზე წინასწარ მომზადების ან პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა არ ჰქონიათ.

8.3 მონაცემების და ინფორმაციის ხარისხი

კარიერული ინფორმაცია შეზღუდულია და არ აქვს მომხმარებლისთვის ადვილად გამოყენებადი სახე. შრომითი ბაზრის ინფორმაციის შეგროვება ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემის (და ნაწილობრივ www.worknet.ge მიერ რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლების და ვაკანსიების) მიერ ხდება. თუმცა, ინფორმაციის შეგროვება და წარდგენა არ ხდება საჭირო დეტალების გათვალისწინებით, არ ხდება მონაცემთა დანაწევრება იმ საინფორმაციო კატეგორიების მიხედვით, რაც ბენეფიციარებისთვის და კარიერული განვითარების პრაქტიკოსებს ესაჭიროებათ. ყველაზე ხშირად ახსენებენ რომ შეუძლებელია მონაცემების რეგიონების და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით დაშლა. ინფორმაციის დიდი ნაწილი PDF ფაილებადაა წარმოდგენილი და პლატფორმას არ გააჩნია რამე საძიებო სისტემა, რაც ბენეფიციარებს ინფორმაციის და მონაცემების სხვადასხვა კატეგორიების მიხედვით ძებნის საშუალებას მისცემდა. ასევე რთულია ხშირი განახლება და ბმა სხვა კარიერული ინფორმაციის შემცველ ვებგვერდებთან.

დასაქმების სტრუქტურების მიერ დაგეგმილი და მიწოდებული სერვისების შესახებ ინფორმაცია საჯაროა, მაგრამ არ გვაქვს საკმარისი ინფორმაცია სერვისის ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში მიწოდების შესახებ.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტი და დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო წლიურ ანგარიშებს ამზადებენ, სადაც დეტალურადაა მოცემული ინფორმაცია მიწოდებული სერვისებისა და ბენეფიციარების შესახებ. თუმცა, მონაცემები გროვდება და ქვეყნდება მხოლოდ იმ სამიზნე ჯგუფების შესახებ, რომლებიც ზემოთ აღწერილი პოლიტიკის დოკუმენტებით მიიჩნევა პრიორიტეტებად. უფრო კონკრეტულად, აქ მოცემულია ბენეფიციართა რაოდენობა, მიღებული სერვისების მიხედვით, დაყოფილი გენდერული და ახალგაზრდა / არახალგაზრდა კატეგორიების მიხედვით.

შიდა და გარე ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურების მიხედვით პროფესიულ სასწავლებლებს ევალებათ ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის დამამტკიცებელი

ინფორმაცია წარადგინონ. თუმცა, ეს ინფორმაცია მაინც მწირია და არ ასახავს კარიერული მხარდაჭერის ღონისძიებების ხარისხს და მასშტაბს.

ამ მომენტისთვის დასაქმების მხარდაჭერის პოლიტიკის ეფექტურობის შეფასებასთან დაკავშირებით მონაცემები ხელმისაწვდომი არაა.

8.4 მონიტორინგი, შეფასება და პოლიტიკის უკუკავშირი

დასაქმების პროგრამებსა და სტრატეგიის განხორციელებას თან ახლავს დეტალური მონიტორინგისა და ანგარიშების სისტემა. ადრე, როცა აქტიური შრომითი ბაზრების ზომების განხორციელება სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტის ფუნქციებში შედიოდა, იგი ჩატარებული ღონისძიებების შესახებ დეტალურ ანგარიშს აქვეყნებდა. მსგავსად ამისა, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს 2020 წლის ანგარიშიც ასახავს მიწოდებულ სერვისებსა და ბენეფიციარების რაოდენობას (მთლიანი და დაყოფილი ძირითად კატეგორიებად, როგორცაა ახალგაზრდები / არახალგაზრდები).

შრომისა და დასაქმების სტრატეგია (2019-2023) აწესებს მონიტორინგისა და შეფასების ჩარჩოს სექტორის და სტრატეგიის განხორციელებისთვის. ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საქმეთა სამინისტროს დასაქმების დეპარტამენტის წარმომადგენლის თქმით, 2019-2023 წლის შრომის და დასაქმების სტრატეგიის 2020 და 2021 წლის განხორციელების ანგარიშები 2022 წლის დასაწყისში იქნება ხელმისაწვდომი.

თუმცა, ფოკუსი ადმინისტრაციულ ანგარიშგებაზეა, სადაც აღწერილია რომელი ღონისძიებები განხორციელდა, რამდენი კლიენტის მოცვა მოხდა და ა.შ. თუმცა, ანგარიშებში არაა შეფასებული ღონისძიებების და მომსახურების, პოლიტიკის ეფექტურობა და ზეგავლენა და მწირ ინფორმაციას იძლევა სერვისის და პოლიტიკის გასაუმჯობესებლად. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს წარმომადგენლის კვალიფიკაციების მსგავსად, ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემა სააგენტოს ინსტიტუციურ და საოპერაციო სისტემაშია ინტეგრირებული. სააგენტოს მონიტორინგისა და სტატისტიკის დეპარტამენტი აქვს, რომელიც პასუხისმგებელია წლიური ანგარიშების მომზადებასა და გამოქვეყნებაზე. უფრო მეტიც, თითოეულ დეპარტამენტს ჰყავს კოორდინატორი, რომელიც განყოფილების თანამშრომლების სწავლებაზე პასუხისმგებელი და ზედამხედველობას უწევს საქმიანობის ორგანიზაციული ინსტრუქციების მიხედვით წარმართვას, იძლევა რეკომენდაციებს პროცედურების და დასაქმების სერვისების პროგრამების გაუმჯობესების შესახებ და აახლებს ინსტრუქციებს. უკვე დასამტკიცებლად მზადაა თანამშრომლების ორგანიზაციული ცხრილი, ხოლო www.worknet.ge ტექნიკური სპეციფიკაციები დამუშავების პროცესშია.

უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებლების ავტორიზაციის პროცესი მოიცავს საწყისი პირობების შეფასებას და დაწესებულების მიერ ავტორიზაციის სტანდარტების დაცვის რეგულარულ მონიტორინგს. ამისთვის სასწავლებლები თვითშეფასების ანგარიშებს წარადგენენ, ხოლო განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი / ავტორიზაციის საბჭო, სტანდარტებთან შესაბამისობის დასადგენად გარე შეფასებასაც ატარებს. თუმცა, პროფესიულ და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პროფესიული კონსულტირების და კარიერული დაგეგმვის ქმედითი ეროვნული სტანდარტების არარსებობის პირობებში, ასევე, ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე ექსპერტების შეზღუდული ტექნიკური შესაძლებლობების გამო, შეფასების პროცესი შესაძლოა ზედაპირულადაც ჩაითვალოს. მაგალითად, პროფესიული ავტორიზაციის გარე შეფასების ანგარიშების ანალიზი ცხადყოფს რომ კოლეჯების თანამშრომლებთან ინტერვიუების და ზოგ შემთხვევაში, დაწესებულებების შიდაგანაწესის

საფუძველზე ექსპერტებმა გამოავლინეს მტკიცებულებები რომ კარიერული მართვის მხარდამჭერი სერვისები არსებობს. თუმცა, ამ შეფასების პროცესში ვერ მოხერხდა მტკიცებულებების შეგროვება სერვისების ხარისხობრივ და რაოდენობრივ პარამეტრებზე. ამ სერვისების არსებობის და კურსდამთავრებულთა კვლევის ჩატარების შესახებ მხოლოდ სიტყვიერი ინფორმაცია გვაქვს, მაგრამ ვერ მოხერხდა საკმარისი მტკიცებულებების მოგროვება კურსდამთავრებულთა კვლევის კითხვარებისა თუ შესრულებული სერვისების ეფექტურობაზე.

9. დასკვნა და შემდგომი ნაბიჯები

ბოლო 10 წლის განმავლობაში კარიერული განვითარების მხარდაჭერის მიმართულებით მნიშვნელოვანი რეფორმები განხორციელდა. 2014 წელს საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა კარიერული დაგეგმვისა და პროფესიული განვითარების კონცეფცია, რომელსაც თან მოჰყვა რიგი მომსახურებები და სტანდარტები (2015), ხოლო 2020 წელს მიღებული იქნა კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ. საგანმანათლებლო სექტორში მიმდინარე რეფორმები და ეროვნულ სასწავლო გეგმაში ინტეგრირებული კარიერული კონსულტირებისა და კარიერული განათლების სტანდარტები ამჟამინდელი კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სისტემის ბაზას წარმოადგენს. სამწუხაროდ, ამ სფეროში მიღებული სხვადასხვა სამთავრობო დოკუმენტები, ასევე ტერმინოლოგია და მიდგომები არაა ჰარმონიზებული. გარდა ამისა, სასურველია კანონი უფრო მკაფიოდ განმარტავდეს ზოგ სფეროში როლებსა და პასუხისმგებლობებს (მაგ. ახალგაზრდებთან დაკავშირებული სერვისების, კარიერული ინფორმაციის კუთხით).

დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ კანონი უზრუნველყოფს უწყებათაშორის კოორდინაციას, საჯარო-კერძო პარტნიორობებს და გადაწყვეტილების მონაწილეობითი პრინციპით მიღებას. აქ დადგენილია უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭოს შექმნა, სადაც ჩართული იქნებიან კარიერული განვითარების სექტორში მოქმედი ძირითადი მხარეები, მათ შორის, დასაქმებულებისა და დამსაქმებელთა წარმომადგენლები. მომსახურების მიწოდების მიზნით აქ ასევე გათვალისწინებულია საჯარო-კერძო პარტნიორობები, ხოლო ფუნქციები რამდენიმე სამთავრობო სააგენტოს შორისაა გაყოფილი, უმთავრესად კი შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტროს / დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს შორის. ამ სფეროში ეფექტური პარტნიორობების მისაღწევად შემდეგის უზრუნველყოფაა საჭირო:

- კანონით დადგენილი უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭო ჯერ არ ჩამოყალიბებულა. მიუხედავად იმისა რომ გათვალისწინებულია სხვადასხვა სამთავრობო და არასამთავრობო მხარეების ჩართულობა, წევრობა მაინც არაა ბოლომდე ინკლუზიური (მაგ., საერთოდ არაა გათვალისწინებული ახალგაზრდული სექტორის მონაწილეობა). საბჭოს მანდატი შეზღუდულია (ინფორმაციის მიწოდება შრომითი ბაზრის მიმდინარეობების შესახებ) და მისი განხორციელებაც დაგვიანებულია - საბჭო ჯერ კიდევ არ შექმნილა.
- კანონში აღწერილია კერძო-საჯარო პარტნიორობების შექმნა სამიზნე ჯგუფებისთვის მომსახურების მიწოდების მიზნით, თუმცა, ასეთ პარტნიორობები ჯერ არ შემდგარა, მიუხედავად საჯარო ოფისების შეზღუდული შესაძლებლობებისა და მომსახურების დაბალი ხარისხისა.
- სისტემაში გათვალისწინებულია რამდენიმე სამთავრობო ორგანიზაციას შორის თანამშრომლობა და პასუხისმგებლობების გადანაწილება (განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, გარემოსა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო). თუმცა, ზოგ შემთხვევაში ფუნქციები გაურკვეველადაა გამიჯნული, რის გამოც სისტემის ზოგი კომპონენტი არასაკმარისად ან საერთოდ არ არის ჩამოყალიბებული (მაგ., ვინაა პასუხისმგებელი ეფექტური და მუდმივად განახლებადი კარიერული ინფორმაციის და ონლაინ სერვისების შექმნაზე? შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო თუ ეკონომიკის და მდგრადი განვითარების სამინისტრო?); არასაკმარისადაა დახვეწილი კარიერული განვითარების საშუალებები და ინსტრუმენტები (როცა ორივე უწყება პასუხისმგებელია შრომითი ბაზრის ნაწილის ანალიზზე). იმის გათვალისწინებით, რომ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო მხოლოდ რეგისტრირებულ სამუშაოს

მაძიებლებს მოიცავს, როგორ უნდა მოხდეს კარიერული სერვისის მიწოდება ყველასთვის, განსაკუთრებით მათთვის, ვინც არ არის რეგისტრირებული და არაა ჩართული ფორმალურ განათლებაში?

რეკომენდებულია შრომითი ბაზრის განვითარებასთან, განათლებასა და ახალგაზრდობასთან დაკავშირებული ყველა ეროვნული სტრატეგია უზრუნველყოფდეს პარტნიორობას და მოვალეობების მკაფიო გადანაწილებას ძირითად პარტნიორებს შორის, როგორც ეს აღწერილია ფორმალური განათლების სექტორის კარიერული განვითარების სტრატეგიის სამუშაო დოკუმენტში.

ყველაზე ეფექტური რეფორმები სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების მხარდაჭერის და პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტების კარიერული განვითარების მიმართულებით განხორციელდა. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ, რომელიც რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლებისათვის კარიერული განვითარების მომსახურების მიწოდებაზეა ორიენტირებული, შექმნა ისეთი სერვის მოდელები, რომელიც სამიზნე ჯგუფების კატეგორიზაციის და საჭიროებაზე მორგებული მომსახურების მიწოდების საშუალებას იძლევა. ავტორიზაციის პროცედურების მეშვეობით ყველა პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტს თავისივე დაწესებულებაში მიუწვდება ხელი პროფესიულ ორიენტაციაზე. ბოლო წლებში მნიშვნელოვანი მიღწევებია შრომითი ბაზრის ინფორმაციის შეგროვებისა და გამოქვეყნების კუთხით (დაიწყო მუშახელის კვლევა, რეგულარულად ხორციელდება სექტორული კვლევები, შრომითი ბაზრის საინფორმაციო სისტემა ყოველწლიურ ანგარიშებს გვაწვდის). თუმცა, იმის გამო რომ არ არსებობს მთელი სიცოცხლის განმავლობაში კარიერული მხარდაჭერის სისტემის ერთიანი ხედვა, პოლიტიკის განხორციელება ხარვეზებით მიმდინარეობს, ხოლო ზოგიერთ სფეროში გადაფარვაა კერძო და საჯარო სექტორების მიერ მიწოდებულ მომსახურებაში.

მიუხედავად იმისა რომ კარიერული განვითარების მხარდაჭერის პოლიტიკას თან ახლავს არაერთი სექტორული თუ ქვე-სექტორული ეროვნული სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა, სტრატეგიები ძირითადად შესასრულებელ ქმედებებზე და პროცესზეა ორიენტირებული და ქვეყნის დონეზე დასაქმების მომსახურების წვდომასა და ეფექტურობაზე დიდ სურათს ვერ ცვლის. პოლიტიკის თანმიმდევრულად გამოყენებაც გამოწვევაა, ვინაიდან ზოგი მხარე უფრო მეტად მიჰყვება კანონს და სამოქმედო გეგმებს (მაგ., შესასრულებელი ღონისძიებები, პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლები), ხოლო ზოგი - ნაკლებად (კარიერული ინფორმაცია, კარიერული განათლება ზოგადსაგანმანათლებლო დონეზე, მომსახურება ახალგაზრდებისთვის, დასაქმების და განათლების მიღმა მყოფებისთვის და ა.შ.). უფრო მეტიც, კარიერული განვითარების მხარდაჭერი ღონისძიებების და შესაბამისი პერსონალის შესახებ ხარისხის სტანდარტების არარსებობის ფონზე შეუძლებელია სერვისების ეფექტურობის უზრუნველყოფა.

სამუშაოს მაძიებელთათვის და პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებისთვის ხელმისაწვდომია საბაზისო სერვისები, თუმცა, ყველაზე დიდი უკმარისობა შემდეგია:

- კარიერული განვითარების მომსახურების სტანდარტების და კვალიფიკაციის სტანდარტების საჭიროება ამ სფეროში მომუშავე ადამიანებისთვის. მომზადების და პროფესიული განვითარების სისტემური შესაძლებლობების არარსებობა;
- ზოგად განათლებაში სუსტად განვითარებული კარიერული განათლება (ეროვნულ სასწავლო გეგმაში მოცემული კარიერული განათლების ნაწილი შეუსრულებელი რჩება, ვინაიდან სკოლებს არ გააჩნიათ რესურსები, პასუხისმგებელ მასწავლებლებს არ აქვთ საამისო კვალიფიკაცია და სასწავლო პროგრამის შემოღებას თან არ სდევდა შესაძლებლობების გაძლიერების ღონისძიებები);

- პროფესიულ და უმაღლეს სასწავლებლებში სუსტად განვითარებული კარიერული კონსულტირებისა და პროფესიული ორიენტაციის სერვისები. შესაბამისი სერვისისა და საკვალიფიკაციო სტანდარტების არარსებობის გამო ავტორიზაციის პროცედურა ეყრდნობა ბუნდოვან აქტივობებს და პროცესზე ორიენტირებულ ავტორიზაციის სტანდარტებს. კარიერის სერვისებს არ ჰყავთ საკმარისი თანამშრომელი, რესურსები, პასუხისმგებელ თანამშრომლებს არ აქვთ კვალიფიკაცია, წვდომა კარიერულ ინფორმაციასთან, საშუალებებთან, რის გამოც მიწოდებული სერვისი შემოიფარგლება ინდივიდუალური თუ ჯგუფური კონსულტირებით, დასაქმების მედიაციით და კურსდამთავრებულთა კვლევით;
- სუსტია გეოგრაფიული მოცვა და დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს შეზღუდული რესურსები და პერსონალი, რომელსაც ასევე აკლია სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებთან, განსაკუთრებით ახალგაზრდებთან, პროფესიული თუ უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებთან, განათლების და დასაქმების მიღმა მყოფებთან, რთულად დასაქმებად პირებთან, კარიერული განვითარების სურვილის მქონე ზრდასრულებთან, ეკონომიკის ახალ ფორმებში დასაქმებულ ადამიანებთან (მცირე და საშუალო საწარმოები, პლატფორმებზე მომუშავეები(platform workers) მიზანმიმართული მუშაობის გამოცდილება;
- არასაკმარისადაა განვითარებული კარიერული ინფორმაციისა და კარიერული განვითარების საშუალებები და ინსტრუმენტები, არ არსებობს მორგებული და ადვილად წვდომადი ონლაინ თვითმომსახურების სისტემა;
- სექტორში არასაკმარისად გამოიყენება თანამედროვე ტექნოლოგიები და საშუალებები;
- არასათანადო დონეზეა ხარისხის მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა.

შესაბამისად, ქვემოთ მოცემული რეკომენდაციები შემდეგ ძირითად სფეროებს მოიცავს:

- ეფექტური მმართველობა და პარტნიორობა კარიერული განვითარების მხარდაჭერის ერთიანი სისტემის შესაქმნელად;
- მთელი სიცოცხლის მანძილზე ხელმისაწვდომი და ეფექტური სერვისების არსებობა (სერვისები ყველა სამიზნე ჯგუფისთვის, კარიერული განათლება ზოგადსაგანმანათლებლო დონეზე, ხარისხის სტანდარტები სერვისებისთვის და პროფესიული სტანდარტები კარიერული განვითარების მხარდაჭერ სისტემაში ჩართული პერსონალისთვის, კარიერული ინფორმაცია და კარიერული ინსტრუმენტები, განსაკუთრებით ციფრული / ონლაინ პლატფორმები).

რეკომენდაციების მიზანი არა, საბოლოოგადაჭრის გზების შემოთავაზება, არამედ დისკუსიის ინიცირებაა კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სისტემის პოლიტიკისა და პრაქტიკის შესახებ. რეკომენდაციები მოცემულია ამ ანგარიშის ძირითადი თავების მიხედვით და მოიცავს სისტემის, პროვაიდერების და პრაქტიკოსების დონეს:

პოლიტიკის ჩარჩო

მოკლევადიანი

- უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭოს შექმნა შესაბამის დონეზე და შესაბამისი უფლებამოსილებით, რათა იყოს ეფექტური და უზრუნველყოს კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ერთიანი, სისტემური მიდგომის დანერგვა. საბჭოს არ უნდა ჰქონდეს მხოლოდ ინფორმაციის მოძიება-გაცვლის როლი (როგორც ახლანდელ კანონმდებლობაშია აღწერილი),

არამედ უნდა იყოს ქმედითი და მის ფუნქციებში უნდა შედიოდეს კარიერული განვითარების სისტემის საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების, სტანდარტების, სტრატეგიების, კომპეტენციის ჩარჩოებისა და სხვა მსგავსი დოკუმენტების მომზადების დამტკიცება, გადასინჯვა და მუდმივი გაუმჯობესება, ასევე მიმართულების მიცემა და მონიტორინგი. ამ მიზნით, საბჭოს წელიწადში ორი შეკრების გარდა საჭიროა ქვეკომიტეტების ჩამოყალიბება, რომელთა ფუნქციაც საბჭოს მიერ დამტკიცებული კონკრეტული დავალებების შესრულება, მიმართულების მიცემა და მონიტორინგი იქნება და ამ პროცესის შედეგად რეკომენდაციები მიეწოდება კანონმდებელს.

- საბჭოში ახალგაზრდული მუშაკების, მკვლევარებისა და არასამთავრობო და კერძო ორგანიზაციების წარმომადგენლების ჩართვა, რათა მიღწეულ იქნას ინტეგრირებული სისტემური მიდგომა.
- კარიერული განათლების შესახებ ამ ანგარიშში ასახული რეკომენდაციების გათვალისწინება ფორმალურ განათლებაში კარიერული დაგეგმვის სტრატეგიის (2021-2025) და პროფესიული განვითარების სტრატეგიის (2021-2025) დოკუმენტებში.
- კანონით განსაზღვრული არსებული სერვისებისა და დაწესებულებებისთვის საჭირო რესურსების და შესაბამისი მეთოდებისა და საშუალებების უზრუნველყოფა სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფების საჭიროებების მიხედვით.

საშუალოვადიანი

- კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სფეროში საკანონმდებლო ჩარჩოს გაუმჯობესება, რაც მოიცავს არსებული კანონმდებლობის თანხვედრას და სინქრონიზაციას, ტერმინების დაზუსტებას, განახლებულ სტანდარტებს, პასუხისმგებლობის დადგენას სხვადასხვა მხარეებს შორის, რომლებიც მოქმედებენ განათლების, დასაქმების, ახალგაზრდობის, სოციალური მომსახურების, ეკონომიკური განვითარების და შრომის პოლიტიკის სფეროში. ამ მომენტისთვის, სხვადასხვა სამთავრობო დოკუმენტებიდან გამომდინარე, კანონმდებლობა არათანმიმდევრულია. მაგალითად, შესაძლებელია პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის კონცეფციის გადახედვა და განახლება, რათა საგანმანათლებლო, დასაქმების, ახალგაზრდობისა და სოციალური პოლიტიკის ასპექტები ერთი სისტემის ქვეშ მოექცეს, უზრუნველყოფილი იყოს კარგად კოორდინირებული და სინქრონული სტრატეგია კარიერული განვითარების მხარდაჭერისთვის, რომელიც მოცემულ მომენტში არსებულ გამოწვევებს პასუხობს (მაგ., შრომითი ბაზრისა და დასაქმების სტრატეგიის უფრო გავრცობა). ყველა სექტორული სტრატეგია, როგორცაა, მაგალითად, 2030 წლის ახალგაზრდობის პოლიტიკის კონცეფცია და ახალგაზრდობის ეროვნული სტრატეგია, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს სტრატეგია ფორმალურ და პროფესიულ განათლებაში კარიერული განვითარების, კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის შესახებ, თანხვედრაში უნდა იყოს ამ ერთიან, გრძელვადიან სტრატეგიასთან.
- კარიერული განვითარების ყველა არსებული სტანდარტის გადახედვა და განახლება (მაგ., პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის სტანდარტები, სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის ქვე-სტანდარტი, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ავტორიზაციის სტანდარტები პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლისთვის, შესაბამისი სერვისის მოდელები (რეფორმირებული დასაქმების პოლიტიკის სექტორში)) და მათი ინტეგრირება სტანდარტების ერთიან პაკეტში სერვისის ყველა პროვაიდერისთვის განათლების, დასაქმების, ახალგაზრდობის, სოციალური მომსახურების და კერძო სექტორში, სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებისთვის. სტანდარტები კარიერული მხარდაჭერის შედეგებს უნდა განსაზღვრავდეს

კლიენტებისათვის, ასევე მომსახურების სტანდარტებს, მათ შორის, ონლაინ და სერვის პლატფორმებს.

კოორდინაცია და თანამშრომლობა

მოკლევადიანი

- უპირველეს ყოვლისა, წარმოდგენილი ეროვნული კარიერული განვითარების მხარდაჭერი სისტემის მიმოხილვის მიგნებების განხილვა დასაქმების ხელშეწყობის კანონით შექმნილი უწყებათაშორისო საკოორდინაციო საბჭოს ფარგლებში. მიზანი ერთიანი ცვლილების თეორიის (ToC)⁴⁷ ჩამოყალიბებაა, რომელიც საფუძვლად დაედება კარიერული განვითარების მხარდაჭერის სისტემის, ასევე სამოქმედო გეგმების და პროგრამების შემუშავების პროცესს.

საშუალოვადიანი

- სტრუქტურული თანამშრომლობის უზრუნველყოფა საგანმანათლებლო და დასაქმების სფეროს პროვაიდერი ორგანიზაციებს შორის ბენეფიციარებს უწყვეტი და საჭიროებაზე მორგებული მომსახურების მიწოდებისთვის, მაგ., ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლები, პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლები, დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები ბუნებრივად უნდა თანამშრომლობდნენ და სერვისებს აწვდიდნენ ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებს.

სერვისები

მოკლევადიანი

- (ა) ახალგაზრდებში უნარების მაღალი შეუსაბამობის აღმოფხვრისთვის, (ბ) NEETs პირების რაოდენობის შემცირების და (გ) ცვალებად სამუშაო გარემოში უნარებზე ცვალებადი მოთხოვნებისთვის ახალგაზრდების მომზადებისთვის უპირველეს ყოვლისა: - მაღალი პრიორიტეტის მქონე ჯგუფებისთვის (მოსწავლეები, კოლეჯებისა და უმაღლესი სასწავლებლის სტუდენტები, NEETs, ახალგაზრდები) უზრუნველყოფილ იქნას წვდომა კარიერული განვითარების მხარდაჭერის არსებულ სერვისებზე (სკოლის მასწავლებლების, დამრიგებლების მიერ, დამრიგებლის საათის თუ სამოქალაქო განათლების საგნის, სააგენტოს და მისი რეგიონული დასაქმების სერვისების, პროფესიული თუ უმაღლესი სასწავლებლების, კერძო პროვაიდერების მიერ); შეძლებისდაგვარად ეფექტურად და რაციონალურად უნდა მოხდეს პროვაიდერების არსებული ქსელის, არსებული საშუალებების და მასალების გამოყენება:
 - კარიერული განათლების მიწოდება ყველა საშუალო სკოლის მოსწავლისთვის კლასის დამრიგებლის საათისა თუ სამოქალაქო განათლების გაკვეთილების მეშვეობით, უკვე პილოტირებული და შემოწმებული კარიერული განათლების პროგრამის და კარიერული სერვისების სტანდარტების მიხედვით და გადამზადებული კარიერული პროფესიონალების ჩართვით, არსებული პროფესიონალების გადამზადებით, ან მესამე მხარეებზე აუთსორსინგით. მაგ., 2018-2024 ეროვნულ სასწავლო გეგმას დაემატოს კარიერული განათლების სახელმძღვანელო მასალები, დამხმარე მასალები და მოხდეს მასწავლებელთა გადამზადება.
 - განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს კარიერული კონსულტირების ძირითადმა ჯგუფმა შეიმუშაოს კარიერული მართვის სწავლის შედეგების ჩარჩო, როგორც საფუძველი

⁴⁷ იხ. [Developing national career development support systems | ETF \(europa.eu\)](https://www.etf.europa.eu/en/developing-national-career-development-support-systems).

განათლების სხვადასხვა საფეხურზე მოსწავლისა თუ სტუდენტისთვის შესათავაზებელი კარიერული განათლებისთვის. ამ ჩარჩოს მიზანია ჩამოაყალიბოს მარტივიდან რთულსკენ კარიერული განათლების სწავლის შედეგები ყველასთვის განათლებისა და კარიერის მართვის უნარების მისაცდემად, რათა გაუმჯობესდეს კარიერისთვის მზაობის, ცხოვრების განმავლობაში კარიერულ ზრდასთან ადაპტირებისა და დასაქმების უნარები. ეს შეიძლება მოხდეს როგორც გამჭოლად, არსებული საგნობრივი ჯგუფების ფარგლებში, ასევე დამოუკიდებელი საგნის პროგრამის მეშვეობით, ან საგანმანათლებლო პროცესში ინტეგრირებული კლასგარეშე ღონისძიებების სახით, თუმცა, აუცილებლად ფორმალური განათლების სფეროში. ამ მხრივ კარიერული განვითარება პრევენციულ ფუნქციას ასრულებს.

- კარიერული მხარდაჭერისა და საკონსულტაციო სერვისების შეთავაზება სკოლის გარემოში, ყველა კლასის მოსწავლისა და მშობლისთვის. ეს შეიძლება მოხდეს (ა) სკოლაში კარიერული მხარდაჭერის ცენტრების შექმნით, სადაც სრულ შტატზე იქნება დასაქმებული კვალიფიციური კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორი, რომელიც კარიერულ განათლებას გარე და შიდა პარტნიორებთან კოორდინაციით განახორციელებს (მათ შორის, დამსაქმებლებისა და მშობლების მონაწილეობით), (ბ) იგივე გეოგრაფიულ არეალში (ქალაქი, მუნიციპალიტეტი) მდებარე რამდენიმე სკოლისთვის საერთო კარიერული მხარდაჭერის ცენტრის შექმნით, სადაც დასაქმებული იქნება კვალიფიციური კარიერული მხარდაჭერის კოორდინატორი, (გ) სკოლების თანამშრომლობით დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს პრაქტიკოსებთან თანამშრომლობით ან (დ) სერვისების მესამე მხარეების - კერძო ან არასამთავრობო პროვაიდერებთან დელეგირებით. ყველა შემთხვევაში, პრაქტიკოსებს დასჭირდებათ ყოველ კვირაში ფიქსირებული დღე, საათი და ფიზიკური ადგილი სკოლაში, რათა მომსახურება გაუწიონ იმ მოსწავლეებს, რომლებმაც ან თავად, ან საგნობრივი მასწავლებლების რჩევით გადაწყვიტეს პერსონალიზებული დახმარების მიღება. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს მოსწავლეებთან და მშობლებთან მუშაობას, რადგან არ ჰქონდეს ადგილი უნარების შეუსაბამობას ახალი შეხედულებების ჩამოყალიბებით, როცა ხდება გადასვლა ტრადიციული დამოკიდებულებიდან (როცა უმაღლესი განათლების მიღება მომავალი დასაქმების გარანტიად ითვლებოდა) კარგად ინფორმირებული გადაწყვეტილებები მიღებისკენ, შრომითი ბაზრის ინფორმაციის გამოყენებით. ამისათვის, ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ უნდა ჩამოაყალიბოს და განახორციელოს კარიერული მხარდაჭერის გეგმა მოსწავლეებისა თუ სტუდენტებისთვის.
- საგანმანათლებლო დაწესებულებების მანდატურთა სამსახურის და განათლების რესურსცენტრების, ასევე საქმიანობის, USAID GPriEd პროექტის, EUVEGE და ტვინინგის პროექტების მიერ აქამდე ჩატარებული სამუშაოს გათვალისწინება მეთოდოლოგიების, სახელმძღვანელოების, კარიერული ინფორმაციისა და კარიერული საგანმანათლებლო მოდულების შესაქმნელად, რათა შეივსოს მასწავლებელთა და სასწავლო პროფესიული რესურსები.
- მსგავსი მიდგომის გამოყენება უმაღლესი და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების შემთხვევაში, რომელთა სტუდენტებსაც უფრო დიდი რისკი აქვთ დარჩენილ განათლებისა თუ დასაქმების სისტემის მიღმა (NEETs).
 - სპეციფიკური კარიერული მხარდაჭერის მეთოდოლოგიებისა და დამხმარე აქტივობების შექმნა NEETs კატეგორიისთვის.

საშუალო და გრძელვადიანი

- დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს სპეციფიკური სერვისების შექმნა ახალგაზრდების, პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო

დაწესებულებების სტუდენტებისთვის, მათ შორის, თვითშეფასების და ონლაინ რესურსების ჩამოყალიბება;

- სპეციფიკური სერვისების მომზადება დასაქმებულებისთვის, მათ შორის იმ პირებისთვის, რომლებიც დასაქმების არასტანდარტულ ფორმაში არიან ჩართულები (მაგ., პლატფორმებზე მომუშავენი, დამოკიდებული თვითდასაქმებულები).

დაფინანსება

მოკლევადიანი

- უწყებათაშორისო საკოორდინაციო საბჭოს მიერ ახალი დაფინანსების წყაროების მოძიება, რათა კარიერული მხარდაჭერის სერვისებზე წვდომა კერძო თუ საჯარო დაწესებულებებში მომუშავე ყველა ადამიანს და მოწვევლად ჯგუფს ჰქონდეს (მაგ., არაფორმალურ სექტორებში დასაქმებულები) და პასუხობდეს განვითარების / ახალი უნარების შექმნის საჭიროებას ციფრული და მწვანე ცვლილებების ეპოქაში.
- შესაბამისი ფინანსური მხარდაჭერის უზრუნველყოფა ყველა პოტენციურ მომხმარებელთან წვდომისთვის, განსაკუთრებით სოფლად.

საშუალოვადიანი

- ახალი დაფინანსების სქემის განხორციელება ყველა დასაქმებული / მომუშავე ადამიანისთვის, დამსაქმებელთა ასოციაციებთან, პროფკავშირებთან და სხვა შესაბამის პარტნიორებთან თანამშრომლობით.

წვდომა

მოკლევადიანი

- მოსახლეობაზე წვდომისთვის საჭირო ქმედებების ჩამოყალიბება, მათ შორის, სოციალურ მუშაკებთან და ახალგაზრდულ მუშაკებთან თანამშრომლობით, რათა სერვისების მიწოდება მოხდეს ქალაქში თუ სოფლად მაცხოვრებელი განათლებისა და დასაქმების სფეროს მიღმა მყოფი ახალგაზრდებისთვის.
- კლიენტების პროფილის სისტემის მიმოხილვა და განახლება, რათა მომსახურება ცალკეული პირების სპეციფიკურ საჭიროებებს მოერგოს და ამით გაუმჯობესდეს სერვისების ხარისხი და ეფექტურობა; ასევე, კლიენტთა გაზრდილი რაოდენობის (ყველა მუშახელის) მართვა ლიმიტირებული რესურსების გამოყენებით: კლიენტების დაჯგუფება საჭიროებების მიხედვით, მაგალითად, ჯგუფი, რომლის გადამისამართებაც შესაძლებელია თვითდახმარების სერვისებისკენ (მაგ., ონლაინ), ისინი, ვისაც მცირედი დახმარება ესაჭიროება და ჯგუფი, რომელსაც დიდი დახმარება სჭირდება. უფრო მეტიც, ამ სხვადასხვა როლებისთვის პრაქტიკოსებს სხვადასხვა კვალიფიკაციები დასჭირდებათ.

საშუალო და გრძელვადიანი

- მთელი საქართველოს მასშტაბით სერვისების გაფართოების საჭიროების (სააგენტოს ამჟამად 7 რეგიონული და თბილისის 5 ოფისი აქვს) გამოყენება, რათა ჩამოყალიბდეს წვდომის კონცეფცია, რომელიც ცდება კლიენტების ოფისში თავად მოსვლის ტრადიციას და უფრო მრავალმხრივ მეთოდებს იყენებს ისეთი კარიერული სერვისების მისაწოდებლად, რომელიც

მრავალფეროვანი კლიენტურის საჭიროებებს აკმაყოფილებს, ზრდის წვდომას და ხარისხს: ტელეფონით, ონლაინ, დისტანციური სერვისები (ტელეფონი, რადიო, ტელევიზია), პროვაიდერი მესამე მხარეები, პერსონალიზებული დახმარება, ჯგუფური დახმარება და თვითდახმარების სერვისები.

ტექნოლოგიის გამოყენება

მოკლევადიანი

- პლატფორმების შექმნა ადეკვატური ონლაინ საშუალებებითა და ინფორმაციით (თვითმეფასების საშუალებები, ინფორმაცია კარიერის, პროფესიების, შრომითი ბაზრის მიმდინარეობების, კარიერული მართვის საშუალებებისა და სერვისების შესახებ, ინფორმაცია განათლების, გადამზადების, მობილობისა და დასაქმების, თვითდასაქმების შესახებ)
- ყველა პლატფორმის რეგულარულად და დროულად განახლება.

საშუალოვადიანი

- საინფორმაციო-ტექნოლოგიური სერვისების ადაპტირება სხვადასხვა მომხმარებელთა ჯგუფებზე მოსარგებად (მაგ., მშობლები, ახალგაზრდები, კარიერული კონსულტირების პრაქტიკოსები, დასაქმებულები, სამუშაოს მაძიებლები), რათა ერთი და უნიფიცირებული ვებგვერდის ნაცვლად ჰქონდეთ ადვილად მოძიებადი ინფორმაცია და სასწავლო შესაძლებლობები.
- მომსახურების ერთი ფანჯრის პრინციპით შეთავაზება: საინფორმაციო ტექნოლოგიური სერვისები (www.myprofession.gov.ge, www.lmis.gov.ge, www.worknet.ge, www.vet.ge და სხვების) კარიერული განვითარების სისტემის სხვადასხვა ელემენტების ერთ სივრცეში მოქცევა ეფექტურობისა და რაციონალურობის გასაუმჯობესებლად.

ხარისხი, პროფესიონალიზმი და მუდმივი გაუმჯობესება:

მოკლევადიანი

- პროფესიული სტანდარტების შექმნა სხვადასხვა ტიპის კარიერული განვითარების პრაქტიკოსებისთვის როგორც განათლების, ასევე დასაქმების, ახალგაზრდობის და სოციალური მომსახურების სფეროებში, საჭიროებისამებრ სხვადასხვა საკვალიფიკაციო დონეებზე.
- ამ სფეროში მომუშავე პრაქტიკოსებისთვის მოსამზადებელი კურსების შექმნა ან გადამზადების შესაძლებლობები მომიჯნავე სფეროების პრაქტიკოსებისთვის, განათლების, დასაქმების, ახალგაზრდული და სოციალური მომსახურების სექტორებიდან: მაგ., სერტიფიკატი ყველა საგნობრივი მასწავლებლის და დამრიგებლისთვის, სასერტიფიკატო პროგრამები ან/და ბაკალავრიატისა თუ მაგისტრატურის საფეხურებზე მეორადი სპეციალობების თუ ხარისხის მიღების შესაძლებლობა დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს პრაქტიკოსებისთვის, ახალგაზრდობის მუშაკებისთვის, კარიერული მართვის სპეციალისტებისთვის კოლეჯისა თუ უნივერსიტეტის დონეზე. შესაბამისად, განევრცობა ქვეყნის თუ დონორების მიერ განხორციელებული ინიციატივები.
- პროფესიული და უმაღლესი სასწავლებლის კურსდამთავრებულთა შედეგების გამოყენება კარიერული განვითარების სერვისების გასაუმჯობესებლად.

საშუალოვადიანი

- საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების შექმნა მომავალი კარიერული პრაქტიკოსებისთვის განათლების, დასაქმების, ახალგაზრდობისა და სოციალური სერვისების სფეროში.
- ტრენინგების, საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების განხორციელება.
- უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის სტრუქტურირება და ინსტიტუციონალიზაცია ყველა კარიერული პრაქტიკოსისთვის, მაგ., კარიერული სპეციალისტებისთვის წელიწადში სავალდებულოდ გასავლელი პროფესიული განვითარების საათების მინიმალური ოდენობის დაწესება, ამ მოთხოვნის ინტეგრირება პრაქტიკოსის ყოველწლიურ ამოცანებში ან მიმწოდებელი ორგანიზაციის ყოველწლიურ სამოქმედო გეგმაში, მინიმალური სავალდებულო მოთხოვნების განხორციელება უწყვეტი პროფესიული განვითარების კუთხით დამრიგებლებისა და საგნის მასწავლებლებისთვის, განაწილებული 2-3 წელზე.
- კარიერული განვითარების სერვისებსა და ფორმალურ განათლებაში (დაწყებითიდან პროფესიული და უმაღლესი განათლების ჩათვლით), მონიტორინგის და შეფასების სისტემის გაძლიერება/ინტეგრაცია განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში: გასათვალისწინებელია: (ა) ძალისხმევა (დანახარჯები, პრაქტიკოსების რაოდენობა და კვალიფიკაციები, კარიერული განვითარების და განათლების მასშტაბი და მიწოდებული სერვისების შესაბამისობა ეროვნულ სტანდარტებთან, სერვისების ფორმა (მაგ., არის თუ არა კარიერული განათლება ინტეგრირებული საგნებში, კლასგარეშე თუ ცალკე საგანი, კარიერული ცენტრები სკოლებში), ონლაინ სერვისები და მათი ფორმა (ერთი ფანჯრის პრინციპით ვებგვერდზე წვდომა, რამდენიმე სხვადასხვა ვარიანტი ვებგვერდზე სხვადასხვა პარტნიორებისთვის, სხვადასხვა აპლიკაციები; ონლაინ და ნაბეჭდი მასალების ხარისხი და შინაარსი, მაგ., დამოუკიდებლად სწავლა, შრომითი ბაზრის ინფორმაცია, სამუშაო შეთავაზებები, საერთაშორისო შეთავაზებები და ა.შ.); (ბ) სერვისების შედეგები, მაგალითად, ინტერვენციების რაოდენობა, კლიენტების რაოდენობა და ტიპი, სერვისებით კმაყოფილება და (გ) სერვისების მიღწევები, მათ შორის სასწავლო შედეგები კარიერული განათლების პროგრამებისთვის, დასაქმების სტატუსის ცვლილება, გადამზადებასა თუ განათლებაში გადასვლა, დასაქმებაში გადასვლა.
- ყველა სექტორისთვის (განათლება დასაქმება, ახალგაზრდობა, სოციალური მომსახურება) პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის უნივერსალური მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის შექმნა, როგორც აღწერილია პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის კონცეფციაში და მოიცავს შიდა და გარე შეფასებებს და კლიენტებისგან უკუკავშირის მიღებას.
- პრაქტიკოსებისთვის ხარისხიან საშუალებებსა და ინფორმაციაზე წვდომა, რაც მეთოდოლოგიების კლიენტის საჭიროებებზე მორგების საშუალებას იძლევა.

შემოკლებები

DCFTA	Deep and Comprehensive Free Trade Agreement	ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცე
EMIS	Education Management Information System	განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემა
ESIDA	Education and Science Infrastructure Development Agency	განათლების და მეცნიერების ინფრასტრუქტურის განვითარების სააგენტო
EU	European Union	ევროკავშირი
GCCI	Georgian Chamber of Commerce and Industry	საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატა
GEA	Georgian Employers' Association	საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit	გერმანიის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო
GoG	Government of Georgia	საქართველოს მთავრობა
GE	General Education	ზოგადი განათლება
HE	Higher Education	უმაღლესი განათლება
MIDPLHSA	Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Labour, Health and Social Affairs	საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო
MoCSY	Ministry of Culture, Sports and Youth	საქართველოს კულტურის, სპორტის და ახალგაზრდობის სამინისტრო
MoES	Ministry of Education and Science of Georgia	საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო
MEPA	Ministry of Environment Protection and Agriculture	საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო
NAEC	National Assessment and Examination Centre	შეფასებისა და საგამოცდო ეროვნული ცენტრი
NCEQE	National Centre for Education Quality Enhancement	განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი
PCCP	Professional Consultation and Career Planning	პროფესიული კონსულტაცია და კარიერული დაგეგმვა
SESA	State Employment Support Agency	დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო

SME	Small and Medium Enterprise	მცირე და საშუალო საწარმო
TPDC	Teachers' Professional Development Centre	მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი
UNDP	United Nations Development Programme	გაეროს განვითარების პროგრამა
VE	Vocational Education	პროფესიული განათლება

სამაგიდო კვლევის დროს გამოყენებული დოკუმენტების ჩამონათვალი

ლიტერატურა:

ETF (2018), Youth transition to work in Georgia, www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/youth-transition-work-georgia

European Training Foundation, Young People Not in Employment, Education or Training (NEET): An Overview in ETF Partner Countries, 2015. Available at: <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/NEET ETF partner countries>

ETF (2019a), Skills mismatch measurement in Georgia, www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/skills-mismatch-measurement-georgia

ETF (2019b), Big Data for labour market intelligence. An introductory guide. The paper addresses key conceptual, methodological and organisational aspects in using Big Data for labour market intelligence. www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/big-data-labour-market-intelligence-introductory-guide

ETF (2020a), Policies for Human Capital Development: Georgia - ETF TRP assessment of Georgia, <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-human-capital-development-georgia-etf-torino>

ETF (2020b), Country Fiche 2020 Georgia - Education, Training and Employment Developments

ETF (2020c), KIESE - Key indicators on education, skills and employment 2020, <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/key-indicators-education-skills-and-employment-2020>

ETF (2020d), International trends and innovation in career guidance: Volume I: www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-0 and Volume II (country case studies): www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/international-trends-and-innovation-career-guidance-volume

Millennium Challenge Corporation Georgia Compact II, Millennium Challenge Account – Georgia (2019), Human Capital Development Economic Growth Project report. https://millennium.org.ge/uploads/MCC_II_Compact_Report_2014-2019_ENG.pdf

საქართველოს პარლამენტი, 2020, საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ საქართველოს პარლამენტი, 2010, საქართველოს კანონი განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/93064?publication=20>

საქართველოს პარლამენტი, 2018, საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4334842?publication=0>

საქართველოს პარლამენტი, 2004, საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29248?publication=90>

საქართველოს პარლამენტი, 2004, საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830?publication=88>;

<https://matsne.gov.ge/en/document/view/32830?publication=56>

საქართველოს პარლამენტი, 1998, კანონი ბავშვების და ახალგაზრდების კავშირების ხელშეწყობის შესახებ

საქართველოს პარლამენტი, 2020, ახალგაზრდული პოლიტიკის კონცეფცია 2020-2030 წლებისათვის <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4936402?publication=0>

საქართველოს პარლამენტის განათლებისა და მეცნიერების კომიტეტი (2020), 'რეგიონების საჭიროებებზე მიმართულ ხარისხიან პროფესიულ განათლებაზე წვდომა: თემატური მოკვლევის ანგარიში' http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/149826/Education_ENG_WEB

საქართველოს მთავრობა, 2021, მცირე და საშუალო საწარმოების განვითარების სტრატეგია 2021-2025

საქართველოს მთავრობა, 2016, მცირე და საშუალო საწარმოების განვითარების სტრატეგია 2016-2020

საქართველოს მთავრობა, 2019, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგია. https://www.moh.gov.ge/uploads/files/2020/Failebi/strategy-13.12.19_final-translation.pdf

საქართველოს მთავრობა, 2013, პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია 2013-2020

საქართველოს მთავრობა, ერთიანი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგია 2017-2021

საქართველოს მთავრობა, 2015, პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის სისტემის სტანდარტები

საქართველოს მთავრობა, 2019, ახალგაზრდობის სააგენტოს წესდება <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4642829> (ქართულად)

საქართველოს მთავრობა, 2021, კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს წესდება

საქართველოს მთავრობა, 2014, დადგენილება #475, 2014 პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის კონცეფციის დამტკიცების შესახებ

საქართველოს მთავრობა, 2018, ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოსა და სწავლის სფეროების კლასიფიკატორი, <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4480034?publication=0>

ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ საქმეთა სამინისტრო, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 ეროვნული სტრატეგიის 2019-2021 განხორციელების ანგარიში (სამუშაო დოკუმენტი)

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2010, განათლების მინისტრის დადგენილება No 99/N საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის წესდებისა და ავტორიზაციის ღირებულების დამტკიცების შესახებ

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2010, განათლების მინისტრის დადგენილება No 65/N საგანმანათლებლო დაწესებულებების პროგრამების აკრედიტაციის წესებისა და მასთან დაკავშირებული გადასახდელების დამტკიცების შესახებ

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2016, ეროვნული სასწავლო პროგრამა 2018-2024

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2011, ეროვნული სასწავლო პროგრამა 2011-2016

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2021, 2020 განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგიის განხორციელების ანგარიში

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, განათლების სტრატეგია (2021-2032), სამუშაო დოკუმენტი

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, პროფესიული განათლების სტრატეგია 2021-2025, სამუშაო დოკუმენტი

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, პროფესიული განათლების 2021-2025 სტრატეგიის სამოქმედო გეგმა 2021-2022, სამუშაო დოკუმენტი

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, ფორმალურ განათლებაში კარიერული განვითარების სტრატეგია (2021-2025), სამუშაო დოკუმენტი

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, ფორმალურ განათლებაში კარიერული განვითარების სტრატეგიის სამოქმედო გეგმა 2021-2022

კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, ახალგაზრდობის სახელმწიფო სტრატეგია 2025 (და სამოქმედო გეგმა 2022-2023), სამუშაო დოკუმენტი განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, პროფესიული განათლების ავტორიზაციის შეფასების ანგარიში, 2021

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, 2021, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს დირექტორის ბრძანება მრჩეველთა საბჭოს წესდების დამტკიცების თაობაზე.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, 2016, სამუშაოს მაძიებელთათვის მომსახურების გაწევის პროცედურული მითითებები

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, თანამშრომელთა ორგანიზაციული დიაგრამა, სამუშაო დოკუმენტი

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, 2019, თანამშრომელთა შინაგანაწესი

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, წლიური ანგარიში, 2020

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, წლიური ანგარიში 2021, სამუშაო დოკუმენტი Vienna Institute for International Economic Studies, 2019, Georgia's Economic Performance: Bright Spots and Remaining Challenges

World Bank, 2019, Exploring the Diversity of Young People Not in Employment, Education or Training (NEET). <https://documents1.worldbank.org/curated/en/591061559766670862/pdf/Exploring-the-diversity-of-young-people-not-in-employment-education-or-training-NEET-the-gender-profile-of-NEETs-in-Georgia-and-Armenia.pdf>

Uncertain chances of success: A review of the Georgian law on employment promotion, Boergen, Ruediger; Burisch, Michael, 2021, available at: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/18163.pdf>

EU. Skills4Jobs Project document

USAID, Georgia Industry-led Skills Development Programme document

ვებგვერდები:

www.geostat.ge

<https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519>

<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/23/mtliani-shida-produkti-mshp>

<https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2020>