

მოზარდების ბაქლიერება: პროფორიენტაცია და კარიერული კონსულტირება სკოლის საშუალო საფეხურის მოსწავლეებთან

DOI: <https://doi.org/10.52340/bal/2024.02.11>

აბსტრაქტი

თანამედროვე სამყაროში ყოველდღიურად იზრდება კარიერის დაგეგმვის საჭიროება და მნიშვნელობა. სამუშაო ბაზრის დინამიკამ, ტექნოლოგიების განვითარებამ და მუდმივად ცვალებადმა გლობალურმა ეკონომიკამ, აუცილებელი გახდა ინდივიდის აქტიური მონაწილეობა საკუთარი პროფესიული და კარიერული გზის ფორმირებაში. 21-ე საუკუნის 20-იან წლებში კარიერის მართვა თანამედროვე სამუშაო გარემოს სირთულეებთან გამკლავებაში სასიცოცხლო მნიშვნელობას იძენს, ამიტომ პროფორიენტაციის საკითხი საშუალო სკოლის დამამთავრებელ კლასებში განსაკუთრებით აქტუალური ხდება, რაც გადამწყვეტ როლს თამაშობს მოსწავლეთა მომავალი კარიერული ტრაექტორიების ჩამოყალიბებაში, ხელს უწყობს უფსკრულის შემცირებას მოზარდების მისწრაფებებსა და სამუშაო ბაზრის რეალობას შორის, მხარს უჭერს მოსწავლეთა ინტერესების, უნარებისა და ღირებულებების შესატყვისი პროფესიული არჩევანის გაკეთებას.

წინამდებარე ნაშრომი განიხილავს კარიერის მართვის როლს, მნიშვნელობას, გამოწვევებს და ინტერენციის ფორმატს სკოლის საშუალო საფეხურზე და ფოკუსირებულია ამ სფეროში არსებული თანამედროვე კვლევების მიმოხილვაზე, სადაც გაანალიზებულია კარიერის მართვაში გამოყენებული სხვადასხვა სტრატეგიები, ხაზგასმულია ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის საშუალო საფეხურზე პროფორიენტაციის სარგებელი და კარიერის დაგეგმვის სფეროში არსებული გამოწვევები. წინამდებარე ნაშრომი ეყრდნობა



თამარ კაჭარავა

სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორანტი
ORCID:0009-0007-5086-7154
Tamarkacharava.org@gmail.com

რამდენიმე ავტორის სამეცნიერო კვლევას, ადარებს მათ პერსპექტივებსა და დასკვნებს, რათა უზრუნველყოს პროფორიენტაციისა და კარიერის განვითარების მნიშვნელოვანი ასპექტების მიმოხილვა და ხედვის ჩამოყალიბება საქართველოს კონტექსტში.

საკვანძო სიტყვები: კარიერის მართვა, პროფორიენტაცია, კარიერული კონსულტირება, პროფესიული არჩევანი, თვითგამორკვევა.

EMPOWERING ADOLESCENTS: PROFESSIONAL ORIENTATION AND CAREER COUNSELING FOR HIGH SCHOOL STUDENTS

Tamar Kacharava

Doctoral student in Business Administration,
Faculty of Business and Social Sciences, Sukhumi State University
ORCID:0009-0007-5086-7154
Tamarkacharava.org@gmail.com

ABSTRACT

In the modern world, the importance of choosing a profession and planning a career is increasing day by day. The dynamics of the labor market, technological developments, and the ever-changing global economy have made it necessary for individuals to actively participate in shaping their own professional and career paths. In the 21st century, career management has become vital in coping with the challenges of the modern work environment, so the issue of career orientation becomes especially relevant in high school, which plays a crucial role in shaping the future career trajectories of students, helping to reduce the gap between the aspirations of adolescents and the realities of the labor market, while

also supporting the making of professional choices based on students' interests, skills, and values.

This article discusses the role, importance, and format of career management at the high school level, focusing on a review of current research in this area, analyzing the different strategies used in career counselling, and highlighting the benefits of career guidance at the high school and the challenges in career planning. The article draws on the scholarly work of several authors, comparing their perspectives and conclusions to provide an overview of important aspects of career development and allowed us to create a vision for the issue in the context of Georgia.

Key words: career management, career guidance, career counseling, career choice, self-determination.



შესავალი

თემის აქტუალობა. კარიერის მენეჯმენტის სფერო, გლობალიზაციისა და დიჯიტალიზაციის პირობებში, მე-20 საუკუნის დასაწყისიდან დღემდე მნიშვნელოვანი ტრანსფორმაციის ობიექტი გახდა და კარიერის მართვამ, როგორც პროცესმა, ინდივიდის პიროვნული და პროფესიული ზრდის კრიტიკული ასპექტი შეიძინა. მე-20 საუკუნის მეორე ნახევარში, სწრაფი ტექნოლოგიური წინსვლისა და გლობალიზაციის პირობებში, ფუნდამენტურად შეიცვალა კარიერის ლანდშაფტი. საინფორმაციო ტექნოლოგიების და ხელოვნური ინტელექტის განვითარებამ, რეკოლუცია მოახდინა კომუნიკაციაში, სამუშაოს ძიების პროცესებსა და რბილი უნარების მოთხოვნებზე. გლობალიზაციამ გამოიწვია გაზრდილი კონკურენცია, კულტურათაშორისი ურთიერთქმედებები და უწყვეტი სწავლისა და ადაპტაციის საჭიროება. წრფივი კარიერის გზების ტრადიციულმა ცნებებმა ადგილი დაუთმო „საზღვრებს გარეშე“ (Arthur & Rousseau, 1996) და „პროტეანული“ (Hall, 1976) კარიერის ცნებებს, რათა აღწერათ კარიერის ისეთი ტიპები, რომელიც ეყრდნობა ინდივიდუალურ პიროვნულ ღირებულებებს, თვითმართვას, მოტივობას ორგანიზაციულ და გეოგრაფიულ საზღვრებს შორის და სხვადასხვა ეტაპზე კარიერის ხელახალ შეფასება-გადაფასებას.

პროფორიენტაცია და კარიერის მართვა, ეს არის უწყვეტი პროცესი მთელი ცხოვრების მანძილზე, რომელიც იწყება მოზარდობის ეტაპზე, რომელიც ხასიათდება საკუთარი თავის აღმოჩენის და პროფესიული თითგამორკვევის პროცესით, ხოლო კარიერული კონსულტაცია ხელს უწყობს ინფორმირებულ, გაცნობიერებულ და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილების მიღებას, უზრუნველყოფს პიროვნების მდგრად განვითარებას, ზრდას და პროფესიულ წარმატებას, რაც გულისხმობს მუდმივ თვითშეფასებას, უნარების იდენტიფიცირებას და ცვალებად გარემოებებთან ადაპტირებას, რომელიც როგორც საგზაო რუკა, ემსახურება ადამიანის პროფესიული მისწრაფებების განხორციელებას, მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მიზნების დასახვას, საჭირო უნარების გამოვლენას და განვითარებას, კომპეტენციების შექმნას და სტრატეგიების შემუშავებას პოტენციური დაბრკოლებების დასაძლევად.

თანამედროვე ეპოქაში, კარიერის ეფექტიანი მართვა გახდა პროაქტიული ღონისძიება, რომლის მეშვეობით ინდივიდმა უნდა შეძლოს შრომისუნარიანობის პერიოდისთვის ადაპტირებადი იყოს ნებისმიერ ცვლილებასთან თანამედროვე სამუშაო ბაზარზე, სადაც

ტექნოლოგიურმა წინსვლამ და ეკონომიკურმა ცვლილებებმა შეიძლება გარკვეული პროფესიები განლიოს, მათ სანაცვლოდ სახეცვლილი, ან/და სრულიად ახალი პროფესია შესთავაზოს ადამიანს.

კვლევის მიზანი და ამოცანები

ეს ნაშრომი განიხილავს მოზარდების კარიერის მართვის თეორიულ საფუძვლებს, პროფორიენტაციის და კარიერული კონსულტირების ინსტრუმენტების გამოყენებას და გაზომვად შედეგებს თანამედროვე მეცნიერების ნაშრომებზე დაყრდნობით. კვლევის მიზანია პროფორიენტაციის და კარიერული კონსულტირების ლიტერატურის მიმოხილვა, დარგის უპირატესობების, გამოწვევების და განვითარებადი ტენდენციების გამოვლენა და ინტერვენციის როლის შეფასება, თუ როგორ უწყობს ხელს პროფორიენტაციის და კარიერული კონსულტირების ინსტრუმენტების დანერგვა საშუალო სკოლის საფეხურის მოსწავლეების აკადემიურ, ფსიქო-ემოციურ და პროფესიულ განვითარებას.

კვლევის მეთოდოლოგია

ამ ნაშრომში კვლევის მეთოდოლოგია ეფუძნება ლიტერატურის მიმოხილვას და მოიცავს პროფორიენტაციისა და კარიერული კონსულტირების სფეროში არსებული კვლევითი ნაშრომების და თეორიების ანალიზს და სინთეზს, აქცენტით მის როლზე კარიერული გადაწყვეტილების მიღებაში.

ლიტერატურის მიმოხილვა

D. E., Savickas (2013) თავის „Career Construction Theory“-ში ხაზს უსვამს იდენტობის როლს კარიერულ გადაწყვეტილებებში და პერსონალიზებული კარიერული კონსულტაციის მნიშვნელობას, რომელიც ითვალისწინებს ინდივიდუალურ მახასიათებლებს და სამომავლო მისწრაფებებს. D. E., Savickas მსგავსად, Patton, W. & McMahon, M. (2014) გვთავაზობენ სისტემური თეორიის ჩარჩოს „Career Development and Systems Theory“-ში, რომელიც ხაზს უსვამს ინდივიდუალური, სოციალური და გარემო ფაქტორების ურთიერთკავშირს კარიერის არჩევის დროს. M. L. Savickas (2013) ადასტურებს კარიერულ კონსულტაციას, როგორც საგანმანათლებლო რეფორმის ქვაკუთხედს, აკავშირებს მას გაუმჯობესებულ აკადემიურ მიღწევებთან, სწავლის მიტოვების დაბალ მაჩვენებელთან და ხაზს უსვამს, რომ ადრეული ინტერვენცია ეხმარება მოსწავლეებს საგანმანათლებლო მისწრაფებების შესაბამისობას გრძელვადიან

კარიერულ მიზნებთან, რაც ხელს უწყობს მოტივაციის და ჩართულობის ზრდას. პროფორიენტაციული და კარიერული კონსულტირების მნიშვნელოვან როლს აღიარებენ Hooley et al. (2019), თუმცა აკრიტიკებენ ხარისხიანი სერვისების არათანაბარ ხელმისაწვდომობას სოციალურ-ეკონომიკურ ჯგუფებში და მხარს უჭერენ პოლიტიკისა და ინტერვენციების თანასწორობის ხელშეწყობას.

ეროვნული რბილი უნარების ასოციაციის (National Soft Skills Association) მიხედვით, რბილი უნარები, როგორცაა კომუნიკაცია, კრიტიკულ აზროვნება, პრობლემების გადაჭრა, ადაპტაციის უნარი, ემოციურ ინტელექტს და დროის მენეჯმენტს, რომლებიც მნიშვნელოვანი კონსტრუქტებია კარიერის მართვის პროცესში. Robles, M. M (2012) კვლევის თანახმად, ადამიანური რესურსების მენეჯერების 80%-ი და მეტი, რბილ უნარებს განიხილავენ, როგორც დასაქმებისა და პროფესიული წინსვლის პოტენციალის აუცილებელ კომპონენტებს, ხოლო გოლემანმა ხაზგასმით აღნიშნა, რომ ემოციური ინტელექტი მნიშვნელოვნად აძლიერებს ლიდერობის ეფექტიანობას და წარმოადგენს პროფესიული წარმატების მნიშვნელოვან პრედიქტს.

ძირითადი ტექსტი

XX საუკუნის შუა ხანებიდან პროფესიული ორიენტაციაში კარიერის მართვის პიონერებისა. პარსონსის, დ. სიუპერის, ჯ. ჰოლანდის და სხვათა გავლენით სამეცნიერო მიდგომების განვითარებამ მნიშვნელოვანი ძვრები გამოიწვია. დაიწყო სისტემური მიდგომების გამოყენება ინდივიდის უნარების, ინტერესების და ინდივიდუალური მახასიათებლების შესაფერის პროფესიებთან შესაბამისობისთვის. კარიერის მართვის სფეროს განვითარების და შესაფერისი კარიერული რუქის შესაქმნელად, ფსიქოლოგის დარგის მკვლევარებმა და მეცნიერებმა კარიერის ფორმირების პროცესში ინდივიდუალური პიროვნული მახასიათებლების, უნარებისა და ინტერესების ინტეგრირებას ჩაუყარეს საფუძველი. პირად ეფექტიანობასა და პროფესიონალიზმზე ფოკუსირებამ ხელი შეუწყო პროფორიენტაციული, პიროვნების საკვლევი და უნარების შეფასების ტესტების შემუშავებას, კარიერული კონსულტანტის პროფესიის, სტრუქტურირებული კარიერული პროგრამების განვითარებას და კარიერის მართვის პოლიტიკის შექმნას.

მოზარდობიდან სრულწლოვანებაზე გადასვლა მნიშვნელოვანი ფსიქოლოგიური, ფიზიოლოგიური და სოციალური ცვლილებებით ხასიათდება, რომელსაც თან ახლავს სწრაფი ფიზიკური, ემოციური და კოგნიტური განვითარება. პროფესიული გადაწყვეტილებების მიღება განსაზღვრავს არა მხოლოდ პიროვნების პროფესიულ ტრაექტორიას და საარსებო წყაროს მოპოვების შესაძლებლობას, არამედ გადაწყვეტ როლს თამაშობს ინდივიდის იდენტობის ფორმირებაში. მოზარდებს ამ ეტაპზე უჭირთ თავიანთი ინტერესების, შესაძლებლობების, პიროვნული მახასიათებლების, მისწრაფებების შეჯერება, რაც ხშირად იწვევს შინაგან კონფლიქტებსა და ამბივალენტობას კარიერის დაგეგმვასთან დაკავშირებით. ამას

თან ერთად გარემო ფაქტორები- ოჯახის მოლოდინები, სოციალური და კულტურული კონტექსტი, რომელშიც მოზარდები იზდებიან, რაც თავის მხრივ, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს პროფესიებისა და კარიერის შესახებ მათი ხედვების ჩამოყალიბებაში. სტერეოტიპების და სტიგმების ფონზე, მოზარდებმა შეიძლება იგრძნონ ზენოლა, დაემორჩილონ ამ მოლოდინებს, მაშინაც კი, თუ ისინი არ შეესაბამება მათ პირად ინტერესებსა და ძლიერ მხარეებს. ამ დისონანსმა კი თავის მხრივ შეიძლება გამოიწვიოს პროფესიული საქმიანობის მიმართ უკმაყოფილება და მენტალური ჯანმრთელობის პრობლემები. პროფესიული თვითგამორკვევა, ადამიანის თვითრეალიზაციის და ბალანსირებული ცხოვრების უმნიშვნელოვანესი ასპექტია, რომელიც მოზარდობის ეტაპზე იწყება და მთელი ცხოვრების განმავლობაში აქტუალური რჩება.

ამიტომაც არის მნიშვნელოვანი პროფორიენტაციული და პროფკონსულტაციური სამუშაოების ჩატარება მოზარდებთან მინიმუმ დამამთავრებელ კლასებში, სადაც პროფორიენტაციული მომსახურებით ახალგაზრდებს მიეწოდებათ ცნობები პროფესიების ფსიქოლოგიური, სამედიცინო, სოციალური, კვალიფიკაციის, განათლების მიღების, ანაზღაურების, შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და სხვა მახასიათებლების შესახებ, ხოლო პროფდიაგნოსტიკური გამოკვლევების/ტესტირების მონაცემთა პროფესიის მოთხოვნებთან შეჯერების საფუძველზე, ახალგაზრდებს ეძლევათ რეკომენდაცია მათთვის მიზანშეწონილი შრომითი საქმიანობის შესახებ. მიღებული ინფორმაცია მოზარდს აძლევს შესაძლებლობას გაიფართოვოს ცოდნა როგორც პროფესიული სამყაროს, ასევე საკუთარი თავის, პროფესიული ინტერესებისა და ინდივიდუალური პიროვნული მახასიათებლების შესახებ, რაც ზრდის ადამიანის შესაძლებლობას მიიღოს ადეკვატური კარიერული გადაწყვეტილება, და ამასთან მოსწავლეებს ხელს უწყობს სკოლის საფეხურიდან უმაღლესი ან პროფესიული განათლების საფეხურსა და შემდგომ განათლებიდან სამუშაოზე ტრანზიციის. Hirschi, A. (2018) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ დაადასტურა, რომ, რომ მოსწავლეები, რომლებიც მონაწილეობდნენ პროფორიენტაციის და კარიერული კონსულტირების სტრუქტურულ პროგრამებში, აჩვენეს პროფესიული ადაპტურობის უფრო მაღალი დონე, რაც გამოიხატა კარიერული ტრანზიციის დროს თავდაჯერებულობით, ადაპტურობით და გამძლეობით. ეს განსაკუთრებით შესამჩნევი იყო მოსწავლეებში, რომლებიც მონაწილეობდნენ კარიერის მართვის სტრუქტურირებულ და ინტერაქტიულ პროგრამებში, როგორცაა პერსონალიზირებული კარიერული კონსულტაცია, სტაჟირება, თემატური ტრენინგები და კარიერის ქოუჩინგის სესიები.

გარდა ამისა, Perry, J. N. & Butcher, J. N. 1999. აღმოაჩინეს მნიშვნელოვანი კორელაცია მოსწავლეთა კარიერულ კონსულტაციასა და აკადემიურ მოსწრებას შორის, რაც ხაზს უსვამს თუ როგორ ამაღლებს კარიერის მიზანმიმართული დაგეგმვა სტუდენტების მოტივაციას და მიზნის განხორციელების სისკენ სწრაფვას. მათმა

კვლევამ, რომელიც დაფუძნებული იყო 1000-ზე მეტი საშუალო სკოლის მოსწავლის შეფასებაზე, დაადგინა, რომ სრულფასოვანი სერვისის მიმღებმა მოსწავლეებმა, მიაღწიეს უფრო მაღალ აკადემიურ მოსწრებას და აჩვენეს საგაკვეთილო საათების გაცდენის დაბალი მაჩვენებელი იმ თანატოლებთან შედარებით, რომლებსაც არ ჰქონდათ მიღებული მსგავსი მომსახურება. A.G.Watts და R.G. Sultana (2020) შრომა ხაზს უსვამს კარიერული კონსულტირების ემოციურ სარგებელსაც და იმ ფაქტს, თუ როგორ ამცირებს კარიერული გეგმების სიცხადე მოსწავლეებში შფოთვას, სტრესსა და ყოყმანს მომავალ პროფესიულ ცხოვრებასთან დაკავშირებით, რაც განსაკუთრებით ხელშესახებია მოზარდობის პერიოდში თვითგამორკვევისა და იდენტობის ძიების პროცესში. ვინაიდან კარიერული სერვისები ხელს უწყობს მოსწავლეებს თვითშემეცნებაში, საშუალებას აძლევს მათ უკეთ გაიგონ საკუთარი ინტერესები, ძლიერი მხარეები და შრომითი ღირებულებები, რაც აუცილებელია ინფორმირებული კარიერული გადაწყვეტილებების მისაღებად, მნიშვნელოვნად ზრდის პიროვნული, აკადემიური და პროფესიული განვითარების სურვილს. (Hirschi, 2018). თანამედროვე მიდგომები, რომლებიც მოიცავს ციფრულ ინსტრუმენტებს და პერსონალიზებულ ხელმძღვანელობას, საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს უფრო ღრმად გაიგონ თავიანთი შესაძლებლობები და უკეთესად მოერგონ თავიანთ გრძელვადიან მიზნებს (Sampson et al., 2020).

პროფორიენტაცია და კარიერული კონსულტირება ასევე ავითარებს რბილ უნარებს. დღევანდელ კონკურენტულ გარემოში, სადაც ტექნიკური უნარები შეიძლება სწრაფად მოძველდეს სწრაფად განვითარებადი ავტომატიზაციისა და დიჯიტალიზაციის პირობებში, ყოველდღიურად იზრდება აქცენტი ადამიანზე ორიენტირებულ ისეთ უნარებზე, როგორცაა კომუნიკაცია, ემოციური ინტელექტი, ადაპტურობა და პრობლემების გადაჭრა, რომლებიც საშუალებას აძლევს ინდივიდებს ნავიგაცია გაუწიონ კარიერულ ტრაექტორიას, ადაპტირდნენ რთულ სოციალურ გარემოში, მოერგონ მრავალფეროვან სამუშაო გარემოს და დარჩენენ კონკურენტუნარიანები თანამედროვე შრომის ბაზარზე. კარიერის მართვის ინტერდისციპლინარული მეთოდების ინტეგრირებით, პროფორიენტაცია და კარიერული კონსულტაცია აძლევს მოსწავლეებს იმ უნარებსა და ინსტრუმენტებს, რისი მეშვეობითაც შეძლებენ განვითარებას როგორც პროფესიულ, ისე პირად ცხოვრებაში, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში კარიერის მართვის სერვისებს საშუალო სკოლის საგანმანათლებლო კურიკულუმის განუყოფელ კომპონენტად აქცევს.

აქტუალობის მიუხედავად, პროფორიენტაციის და კარიერული კონსულტაციის სერვისების დანერგვა მრავალი გამოწვევის წინაშე დგას საქართველოში. თუ პროფორიენტაცია და კარიერული კონსულტირება აშშ-ს საგანმანათლებლო სისტემის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია, რომელიც რეგულირდება ფედერალური კანონით და კანონმდებლობა უზრუნველყოფს, რომ მოსწავლეებს და სტუდენტებს ჰქონდეთ წვდომა კარიერულ სერვისებზე, რომელიც დაეხმარება მათ ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღებაში, საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების საფეხურზე არ ეთმობა მნიშვნელოვანი როლი პროფორიენტაციასა და კარიერულ კონსულტირებას, გარდა საერთაშორისო პროგრამების მქონე კერძო სკოლების, რაც საქართველოს სკოლების საერთო მასშტაბში, მოსწავლეთა მხოლოდ მცირე რაოდენობას მოიცავს.

კარიერული კონსულტაციის პრაქტიკა მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნებში, კულტურული, სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური ფაქტორების გავლენით. Watts, A. G., & Sultana, R. G. (2020) შრომის მიხედვით, სკანდინავიის ქვეყნები, სადაც კარიერულ კონსულტაციას, რომელიც ღრმად არის ინტეგრირებული განათლების სისტემაში, მხარს უჭერს საჯარო პოლიტიკა და ხორციელდება სკოლისა და საზოგადოებრივი სერვისების ერთობლივი ძალისხმევით. აშშ-ში არსებული კარიერის მართვის პოლიტიკის არსებობის მიუხედავად, G.J.Hooley et al (2019) მიუთითებენ სერვისების ხელმისაწვდომობის მნიშვნელოვან უთანასწორობაზე, განსაკუთრებით დაბალშემოსავლიან სკოლებსა თუ დაბალი რესურსების მქონე გეოგრაფიულ ადგილებში. სკოლებს ხშირად აქვთ პროფესიონალი კონსულტანტის დასაქმების რესურსი, რაც ინვესტ კვალიფიციური და პერსონალიზებული კონსულტირების ნაკლებობას. მაგალითისთვის შეერთებულ შტატებში, ამერიკის სკოლის მრჩეველთა ასოციაცია (ASCA) რეკომენდაციას უწევს თანაფარდობას 1:250, თუმცა რიც შტატში ეროვნული საშუალო მაჩვენებელი ახლოსაა 1:455-თან, რის გამო, ბევრი მოსწავლე ვერ იღებს შესაბამის მომსახურებას.

კარიერის მართვის პოლიტიკის დარგში, განვითარებადი ქვეყნები ბევრი სხვადასხვა გამოწვევის წინაშე დგანან. W.Patton და McMahan (2014) აღნიშნავენ, შეზღუდული საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურის მქონე ადგილებში (მაგ: მაღალმთიანი სოფლები) კარიერული კონსულტაცია ხშირად განიხილება როგორც ფუფუნება და არა აუცილებლობა. მაგალითად, სოფლის სკოლებს შეიძლება არ ქონდეთ რესურსები საკონსულტაციო პროგრამების განსახორციელებლად, რაც აიძულებს მოსწავლეებს დაეყრდნონ ოჯახის ან სოციალური არაფორმალურ ხელმძღვანელობას. ამას გარდა, R. Sharf (2020) აკრიტიკებს ტრადიციულ მიდგომებს კონსულტირების მიმართ და მიაჩნია, რომ სტანდარტიზებული შეფასებები და წინასწარ განსაზღვრული კარიერული გზები შეიძლება არ იყოს რეზონანსული სხვადასხვა კულტურული ან სოციალურ-ეკონომიკური წარმოშობის მოსწავლეებთან და ხაზს უსვამს ყველა ფაქტორის გათვალისწინებას კონსულტირების დროს, რათა სერვისი შედეგი იყოს პერსონალიზირებული, თანმიმდევრული და ეფექტიანი, რაც დიდწილად დამოკიდებულია დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობაზე, როგორცაა პედაგოგები, მშობლები და პოლიტიკის შემქმნელები. ამალოგიურად, Hirschi (2018) ხაზს უსვამს კონსულტანტებს, მშობლებსა და მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობის მნიშვნელობას, რადგან ინტეგრირებული მიდგომები გრძელვადიან შედეგებზეა ორიენტირებული.

კარიერის მართვის პოლიტიკის დარგში, განვითარებადი ქვეყნები ბევრი სხვადასხვა გამოწვევის წინაშე დგანან. W.Patton და McMahan (2014) აღნიშნავენ, შეზღუდული საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურის მქონე ადგილებში (მაგ: მაღალმთიანი სოფლები) კარიერული კონსულტაცია ხშირად განიხილება როგორც ფუფუნება და არა აუცილებლობა. მაგალითად, სოფლის სკოლებს შეიძლება არ ქონდეთ რესურსები საკონსულტაციო პროგრამების განსახორციელებლად, რაც აიძულებს მოსწავლეებს დაეყრდნონ ოჯახის ან სოციალური არაფორმალურ ხელმძღვანელობას. ამას გარდა, R. Sharf (2020) აკრიტიკებს ტრადიციულ მიდგომებს კონსულტირების მიმართ და მიაჩნია, რომ სტანდარტიზებული შეფასებები და წინასწარ განსაზღვრული კარიერული გზები შეიძლება არ იყოს რეზონანსული სხვადასხვა კულტურული ან სოციალურ-ეკონომიკური წარმოშობის მოსწავლეებთან და ხაზს უსვამს ყველა ფაქტორის გათვალისწინებას კონსულტირების დროს, რათა სერვისი შედეგი იყოს პერსონალიზირებული, თანმიმდევრული და ეფექტიანი, რაც დიდწილად დამოკიდებულია დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობაზე, როგორცაა პედაგოგები, მშობლები და პოლიტიკის შემქმნელები. ამალოგიურად, Hirschi (2018) ხაზს უსვამს კონსულტანტებს, მშობლებსა და მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობის მნიშვნელობას, რადგან ინტეგრირებული მიდგომები გრძელვადიან შედეგებზეა ორიენტირებული.

ბული. სკოლები, რომლებიც აერთიანებენ კარიერულ სერვისებს სასწავლო პროგრამაში ტრენინგების, სემინარების და სტაჟირების სახით, ქმნიან გარემოს, სადაც მოსწავლეებს შეუძლიათ აქტიურად გამოიკვლიონ თავიანთი კარიერული ინტერესები, შესაძლებლობები და პერსპექტივები. მშობლები ასევე მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ კარიერული კონსულტაციის შედეგების განმტკიცებაში. თუმცა, შარფი ხაზს უსვამს მშობლის გადაჭარბებულ გავლენას, როდესაც კარიერული არჩევანი ნაკარნახევია ოჯახის მოლოდინებით და არა ინდივიდუალური მისწრაფებებით.

სკოლის მოსწავლეების პროფორიენტაციის და კარიერული კონსულტირების გასაუმჯობესებლად, პოლიტიკის შემქმნელებმა სასურველია კარიერის მართვის სერვისები გახადონ სავალდებულო საშუალო სკოლაში, უმაღლეს განათლებაში და რისკის ქვეშ მყოფი ახალგაზრდებისთვის. იმისთვის, რომ მოზარდებმა შეძლონ ინფორმირებული, დამოუკიდებელი და გაცნობიერებული პროფესიული გადაწყვეტილების მიღება, საჭიროა მათი მხარდაჭერა, პროფესიული თვითგამორკვევის ინსტრუმენტებით აღჭურვა და გადაწყვეტილების მიღების მოდელის სწავლება, რომელსაც დღევანდელი მოზარდები გამოიყენებენ როგორც პროფესიის არჩევის და კარიერის დაგეგმვის, ისე გრძელვადიან პერსპექტივაში საკუთარი პროფესიული ცხოვრების მართვისას ცხოვრების ნებისმიერ ეტაპზე.

დასკვნა და რეკომენდაციები

შეუძლებელია კარიერული კონსულტაციისა და პროფორიენტაციის როლის გადაჭარბება ახალგაზრდების პროფესიული თვითგამორკვევის, განათლებისა და კარიერის მართვის პროცესში, რომელიც ერთის მხრივ, ემსახურება პიროვნების ინდივიდუალურ მიზნებს, ეხმარება მოზარდებს თვითცნობიერებაში და მომავალი პროფესიული საქმიანობის დაგეგმვაში, ხოლო მეორეს მხრივ, ხელს უწყობს ქვეყნის ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებას, აძლიერებს ახალგაზრდების შესაძლებლობებს, მხარს უჭერს მათ განათლებიდან შრომის ბაზარზე წარმატებულ ტრანზიციას, სოციალურ ინტეგრაციას, აქტიური მოქალაქის პოზიციის დაკავებას და ქვეყნის განვითარებაში საკუთარი წვლილის შეტანას.

ამდენად, საქართველოში მნიშვნელოვანია პროფორიენტაციის და კარიერული სერვისებისა და პროგრამების დანერგვა საშუალო სკოლებში, რომელშიც ჩართული იქნება ყველა დაინტერესებული მხარე (სკოლები, უნივერსიტეტები, პროფსასწავლებლები, ბიზნესი და დამსაქმებლები) და ყურადღება დაეთმობა მოსწავლეების კარიერული მართვის უნარების განვითარებას, არაფორმალური განათლების დარგობრივი პლატფორმების ჩართვას და მკაფიოდ განერილი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებას, რომელიც მოიცავს კარიერული განვითარების სერვისების სტანდარტებს და ხარისხის კონტროლის მექანიზმებს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია 2024-2030 წწ., განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2023, დანართი, გვ 12-23, <https://www.mes.gov.ge/uploads/files/3532-788568-786.pdf>;
2. კარიერის დაგეგმვის სახელმძღვანელო, მომზადებულია ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის ექსპერტის, პროფესორ ფუსუნ აკოკის მიერ. თბილისი, საქართველო ნოემბერი, 2015, გვ 11-17 <http://glcschool.ge/wp-content/uploads/2018/12/.pdf>;
3. Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press. (pp. 1-24, 121-146, 25-45.);
4. Hirschi, A. (2018). Career self-management: Balancing work and learning in a changing world. *Career Development Quarterly*, 66(3), pp.193-208. <https://doi.org/10.1002/cdq.12129>;
5. Krumboltz, J. D. 1996. "A Learning Theory of Career Counseling." Pp. 55-80 in *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*, edited by M. L. Savickas and W. B. Walsh. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press;
6. Perry, J. N. and Butcher, J. N. 1999. "Butcher Treatment Planning Inventory (BTPI): An Objective Guide to Treatment Planning." Pp. 1157-1171 in *The Use of Psychological Testing for Treatment Planning and Outcomes Assessment*, 2d ed., edited by M. E. Maruish. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum;
7. Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>;
8. Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2020). The Cognitive Information Processing Approach to Career Decision-Making: Applying the Model in High School Settings. *Journal of Career Development*, 47(3), 234-247;
9. Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. *Career Development Quarterly*, 61(1), pp.11-22. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.tb00968.x>;
10. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), pp.661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>;
11. Sharf, R. S. (2020). *Applying career development theory to counseling* (7th ed.). Cengage Learning;
12. Toni, A., & Vuorinen, R. (2020). Lifelong Guidance in Finland: Key Policies and Practices. In E. Hagaseth Haug, T. Hooley, J. Kettunen, & R. Thomsen (Eds.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (pp. 127-143). Brill. *Career Development Series*, 9. https://doi.org/10.1163/9789004428096_009;
13. Watts, A. G., & Sultana, R. G. (2020). Career guidance policies: Global challenges and local responses. *International Journal of Educational Development*, 72, 102124. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2019.102124>.