

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი –

ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

ბიზნესის ადმინისტრირების, მენეჯმენტისა და მარკეტინგის
დარგობრივი დეპარტამენტი

თამარ ფოლადაშვილი

უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა
კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე და მისი ამაღლების
გზები

(ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად წარდგენილი დისერტაცია)

სამეცნიერო ხელმძღვანელი:
ეკონომიკის მეცნიერებათა კანდიდატი,
პროფესორი, ნ. წიკლაშვილი

როგორც წარდგენილი სადისერტაციო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

თამარ ფოლადაშვილი

თარიღი

სარჩევი

შესავალი.....	5
I თავი. სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა და კვლევის კონცეპტუალური საფუძვლები.....	14
1.1 ბოლონის პროცესი და უმაღლესი განათლების სამართლებრივი საფუძვლები	14
1.2. უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემა, ხარისხის უზრუნველყოფა და ინტერნაციონალიზაცია საქართველოში.....	32
II თავი. უმაღლესი განათლებისა და შრომის ბაზრის ურთიერთდამოკიდებულება საქართველოში	47
2.1 უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები და შრომის ბაზრის მოთხოვნები.....	47
2.2 უმაღლესი განათლების პოლიტიკის დაგეგმვის პრობლემები მოთხოვნად კომპეტენციებთან მიმართებაში.....	55
III თავი. კვლევის აღწერა, მეთოდოლოგია და მიღებული შედეგები.....	68
3.1. კვლევის სტრატეგია და მეთოდოლოგიური საფუძვლები.....	68
3.2 საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევის შედეგები	77
3.3 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები	91
3.4 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დამსაქმებელი ორგანიზაციების კვლევის შედეგები	119
IV თავი. განსჯა და მეცნიერული მიგნებები.....	129
4.1. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და დამსაქმებელთა თანამშრომლობის მოდელები	129
4.2. უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ამდლების გზები	140
დასკვნები და წინადადებები.....	144
ბიბლიოგრაფია.....	152

ნაშრომში გამოყენებული აბრევიატურები და შემოკლებები:

ა(ა)იპ – არასამესაწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი;

სსიპ – საჯარო სამართლის იურიდიული პირი;

საქსტატი – საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

უსდ– უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება;

ECTS – კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ეროვნული სისტემა;

EHEA - ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცე და ბოლონიის პროცესი;

ENIC - NARIC – აკადემიური და პროფესიული ხარისხის აღიარების ცენტრი;

ENQA -უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაცია;

ERA – ევროპის კვლევითი სივრცე;

ESIB - ევროპის სტუდენტთა კავშირი;

ESU – ევროპის უნივერსიტეტების სტუდენტური კავშირი;

EUA – ევროპის უნივერსიტეტების ასოციაცია;

EURASHE – ევროპის უმაღლესი განათლების ინსტიტუტების ასოციაცია;

HEI - უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება;

UNESCO – გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია ;

WEF - მსოლიო ეკონომიკური ფორუმი;

შესავალი

ნაშრომის აქტუალობა - XXI საუკუნეში ცოდნა და ცოდნის ეკონომიკა არის სოციალური ცვლილებების მამოძრავებელი ძალა. განათლებას უმნიშვნელოვანესი ადგილი უკავია ინდივიდთა ცხოვრებაში. იგი მიმართულია ადამიანის ფიზიკური, ინტელექტუალური, მორალური და სოციალური უნარ-ჩვევების განვითარებისკენ, რომლის საბოლოო შედეგი გამოხატულია მატერიალური და არა მატერიალური უზრუნველყოფით.

განათლება ყველა თვალსაზრისით ეკონომიკური კეთილდღეობის ერთ-ერთი ფუნდამენტური ფაქტორია. შეუძლებელია ქვეყნის მდგრად ეკონომიკურ განვითარებაზე ვისაუბროთ ადამიანურ კაპიტალში არსებითი ინვესტიციების გარეშე. განათლება აუმჯობესებს მოსახლეობის ცხოვრების დონეს და აფართოებს შესაძლებლობებს მეტი სარგებლის მისაღებად, რომელიც თანაბრად მნიშვნელოვანი იქნება როგორც ინდივიდისთვის, ასევე მთლიანად საზოგადოებისთვის. გარდა აღნიშნულისა, განათლებულ ადამიანებში ჩნდება მზარდი ინიციატივები შემოქმედებითი საქმიანობის, მეწარმეობის, ტექნოლოგიური განვითარების და სხვა აქტივობების. ამავდროულად, იცვლება და უმჯობესდება შემოსავლების განაწილება მოსახლეობის ჯგუფებს შორის.

სხვადასხვა ეკონომიკური თეორიის მიმდევარი მეცნიერები ყურადღებას ამახვილებენ რამდენიმე მნიშვნელოვან ასპექტზე, რომლებიც ნათლად წარმოაჩენს უმაღლესი განათლების როლს ეკონომიკური ზრდაში: ა) განათლების პარალელურად თანდათანობით იზრდება ადამიანური კაპიტალი, რაც იწვევს სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის ზრდას არამარტო ეროვნულ, არამედ საერთაშორისო შრომის ბაზარზე (ნეოკლასიკური ზრდის თეორია), (Mankiw, 1992); ბ) განათლების მაღალ დონეს შეუძლია გაზარდოს ეკონომიკის მწარმოებლურობა, ახალი ცოდნა და ახალი ტექნოლოგიების შექმნა ხელს უწყობს ინოვაციური პროდუქტებისა და პროცესების წამოწყებას (ენდოგენური ზრდის თეორია), (Lucas, 1988; Romer, 1990); გ) განათლებას შეუძლია ხელი შეუწყოს დიფუზიას და ცოდნის გადაცემას, რომელიც საჭიროა ახალი ინფორმაციის მისაღებად და თანამედროვე ტექნოლოგიების ასათვისებლად, რაც ხელს უწყობს ეკონომიკურ ზრდას,

აუმჯობესებს ქვეყნის მაკროეკონომიკურ მდგომარეობას და ინდივიდთა მიკროეკონომიკურ სპექტრს (Nelson, 1966; Benhabib, 1994).

განათლების ეკონომიკური მნიშვნელობის განხილვისას ჩვენ ვსაუბრობთ, განათლების, როგორც ადამიანის სულიერი განვითარების შესაძლებლობაზე, რომელიც ამავდროულად ანვითარებს მის ზოგად უნარებს, ითვისებს პროფესიას, რომელიც თავდაპირველივე იდეით აუმჯობესებს ადამიანის ცხოვრების პირობებს. მეცნიერები თანხმდებიან, რომ კაპიტალი არ არის მხოლოდ ფული, ეს არის ლიკვიდური ქონება, აქტივები, აქციები, ბუნებრივი რესურსები და კონკურენტუნარიანი ცოდნა. ეს უკანასკნელი კი არის მთავარი ბერკეტი ადამიანის კონკურენტუნარიანობის და მაღალშემოსავლიანობის ზრდის რაკურსში.

ადამიანურ კაპიტალის მნიშვნელობაზე საუბრობენ ასევე მკვლევარები ლაკტიონოვა, კოვალი, გეჩაია და სხვა (2021) სტატიაში „ფინანსური განვითარების შესატყვისი მოდელები და ადამიანისეული კაპიტალი ეროვნულ ეკონომიკაში“ (The Models of Matching Financial Development and Human Capital in National Economy). ადამიანისეული კაპიტალი განიხილება, როგორც ძირითადი მამოძრავებელი ფაქტორი ეკონომიკური ზრდის განსაზღვრისთვის, განსაკუთრებით ახალ ეკონომიკურ ხანაში.

მკვლევარები მუშკუდიანი, გეჩაია და სხვა (2020) სტატიაში „ადამიანური რესურსების მართვის განვითარების გლობალური, ეკონომიკური და ტექნოლოგიური ტენდენციები“ (Global, Economic and Technological Trends in Human Resource Management Development) განიხილავენ 21-ე საუკუნეში ადამიანური რესურსების განვითარების ეკონომიკურ და ტექნოლოგიურ ტენდენციებს, რომელიც უკავშირდება დასაქმებულებს და მათ უნარ ჩვევებს.

საქართველოს დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან დღემდე, მთელი რიგი რეფორმებისა და გარდაქმნების კვლავდაკვალ, საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო სფერო განსაკუთრებული გამოწვევების წინაშე აყენებს განათლების ადმინისტრირების მესვეურებს. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემა გახდა ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცის (EHEA) და კვლევითი სივრცის (ERA) წევრი. 2005–2006 წლებში

ამოქმედდა უმაღლესი განათლების სამსაფეხურიანი სისტემა; კრედიტების, ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული ჩარჩო (ECTS); შიდა და გარე ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემები; შეიქმნა და ამოქმედდა ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩო; გაიზარდა სტუდენტების და აკადემიური პერსონალის მობილობის შესაძლებლობები; შეიცვალა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტები; ცვლილება შეეხო საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის პროცედურებს და სხვა.

მიუხედავად მთელი რიგი პოზიტიური ცვლილებებისა, საქართველოს საგანმანათლებლო სივრცეში პროფესიონალი კადრების ჩამოყალიბება და შემდგომ მათი სპეციალობით დასაქმება ჯერ კიდევ გადაუჭრელ პრობლემად რჩება.

ქვეყანაში განათლების ხარისხის ობიექტურ შესაფასებლად მიჩნეულია საერთაშორისო რეიტინგები, რომლებიც ყურადღებას ამახვილებენ ზოგად და უმაღლესი განათლების სერვისზე და მათ შესაბამისობაზე შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებაში. ერთ–ერთ ასეთ ცნობილ საერთაშორისო რეიტინგს წარმოადგენს გლობალური კონკურენტუნარიანობის ანგარიში, რასაც მსოფლიო ბანკის დახმარებით, მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი (WEF) ადგენს. 2019 წელს გამოცემულ ანგარიშში 141 ქვეყნის მონაცემებია აკუმულირებული. საქართველოს უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა (Skillset of Graduates) შეფასებულია 3.4 ქულით და იკავებს რეიტინგში 125–ე ადგილს (სკალა არის 7 ბალიანი, სადაც 1 ნიშნავს ძალიან ცუდს, ხოლო 7 ძალიან კარგს). სამწუხაროდ, ეს არ არის ერთადერთი კრიტერიუმი, რაშიც ქვეყანას არასახარბიელო შედეგები აქვს. მე–6 პუნქტი, რომელიც დათმობილია ამჟამინდელი სამუშაო ძალის უნარების შეფასებაზე, შემდეგი კომპონენტებისგან შედგება: პერსონალის ტრენინგის მასშტაბები - 3.5 ქულა (extent of staff training); პროფესიული ტრენინგების ხარისხი– 3.1 ქულა (Quality of vocational training); ციფრული უნარები აქტიურ მოსახლეობაში – 3.7 ქულა (digital skills among active population); გამოცდილი თანამშრომლის პოვნის შესაძლებლობა 3.6 ქულა (easy of finding skilled employees), აქვე აღვნიშნავთ, რომ კვლევასა და განვითარებაზე იხარჯება ქვეყნის მშპ–ს 0.3%, რაც საქართველოს 82–ე

ადგილზე აპოზიციონირებს, კვლევითი ინსტიტუტების მნიშვნელობა კი 0.01 ქულით განისაზღვრება (World Economic Forum, 2019).

კრიტიკას ვერ უძლებს საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობისა და დასაქმების მაჩვენებლები. პრობლემა აქტუალურია საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო სივრცის თითქმის ყველა მონაწილისთვის და მათ შორის რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის. პრობლემის სიმწვავე განსაკუთრებით გამოხატულია კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობისა და დასაქმების შესაძლებლობებში.

გამოწვევების წინაშე დგას შემდეგი საკითხები:

- უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის ადმინისტრირების დაახლოება ევროპულ სტანდარტებთან, უმაღლესი განათლებისა და ინტერნაციონალიზაციის ხელშემწყობი მექანიზმების გააქტიურება, როგორც კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ხელისშემწყობი წინაპირობა.

- სახელმწიფოს მიერ აღიარებული პრიორიტეტული მიმართულებების ანალიზისა და დაგეგმვის საკითხები; უმაღლესი განათლების კვლევის პრობლემები შრომის ბაზარზე მოთხოვნად კომპეტენციებთან მიმართებაში;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუციების და შრომის ბაზრის სტეიკჰოლდერების ურთიერთკავშირები; დამსაქმებელთა ჩართულობის მაჩვენებელი სასწავლო პროგრამების შედგენა–რეალიზაციის პროცესში;

- კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდა რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე და სხვა.

შესაბამისად, სამეცნიერო–პრაქტიკული ნაშრომების შექმნა ამ მიმართულებით განსაკუთრებით აქტუალურია და გვისახავს იმედს, რომ საკითხის სიღრმისეული ანალიზი და მომავალში მისი პრაქტიკაში დანერგვა მოგვითანს რეალურ შედეგებს კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდის კონტექსტში.

პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა. უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა და მისი ამაღლების გზების ძიება წარმოადგენს მეცნიერთა კვლევისა და საზოგადოების მზარდი ინტერესის საგანს.

მოცემული საკითხი განხილულია ქართველი და უცხოელი მკვლევრების სტატიებში, მონოგრაფიებში, ანგარიშებში და სხვა.

კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის თეორიული და პრაქტიკული საკითხები შესწავლილი აქვთ შემდეგ უცხოელ მეცნიერებს: ჯ. ბენჰაბიბს, ბ. ბერგს, პ. ქუქს, ჰ. ეტკოვიჩს, ა. ელვაოს, ც. მარკესს, ც. ფერეირას, მ. გიბონსს, ჰ. ნოვოტნს, ჰ. გოლდესტეინს, რ. გრიმალდის, მ. კენნის, დ. სიეგელს, მ. კიტსონს, ჯ. ჰოველსს, რ. ბრაჰამს, გ. მარკმენს, მ. ვრაითს, ჯ. მისერს, რ. ნელსონს, მ. პერკმენს, ჯ. რობსტს და სხვებს.

ქართველ მეცნიერთა შორის აღსანიშნავია: მ. ამაშუკელი, დ. ლეჟავა, ნ. გუგუშვილი. გ. ბედიანაშვილი, ქ. ბიჭია, ო. ალფერიძე, თ. ბრეგვაძე, ქ. გურჩიანი, ა. კახიძე, ლ. ლლონტი, ე. ხარაიშვილი, ლ. დავითაძე, თ. თურმანიძე, ბ. გეგბაია, ა. მაღლაკელიძე, ვ. სართანია, ლ. სამნიშვილი, ლ. წულაძე და სხვანი.

მიუხედავად არსებული კვლევებისა, საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო სექტორი, მით უფრო რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტები, ჯერ კიდევ არ არის საფუძვლიანად შესწავლილი მეცნიერთა მხრიდან, რაც გვიტოვებს დიდ სივრცეს შესაბამისი კვლევების წარმოებისთვის. აღნიშნულმა გარემოებამ განსაზღვრა ჩვენი საკვლევი თემის შერჩევა.

კვლევის მიზანია: საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუციების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის მეცნიერული შესწავლა–ანალიზი და იმ პრობლემათა იდენტიფიკაცია, რომელიც ხელს უშლის კურსდამთავრებულთა დასაქმებას. დასაქმებისთვის ხელშემწყობი ქმედითი რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე დავსახეთ შემდეგი ამოცანები:

- სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა და კვლევის კონცეპტუალური ჩარჩოს განსაზღვრა;
- უმაღლესი განათლების საერთაშორისო სამართლებრივი საფუძვლების, ბოლონის პროცესის დეკლარაციების და კომუნიკების განხილვა; უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის ხარისხის უზრუნველყოფისა და ინტერნაციონალიზაციის მიმდინარე ეტაპების შეფასება;

- საქართველოში ამჟამად არსებული უმაღლესი განათლებისა და შრომის ბაზრის ურთიერთდამოკიდებულების ანალიზი, მათ შორის: კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები და შრომის ბაზრის მოთხოვნები; მოთხოვნად კომპეტენციებთან მიმართებაში უმაღლესი განათლების პოლიტიკის დაგეგმვის პროცესში არსებული პრობლემების შესწავლა.

- კვლევის მეთოდოლოგიის განსაზღვრა, რელევანტური ინსტრუმენტების და კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობით დაინტერესებულ მხარეთა იდენტიფიცირება.

- საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, მათი კურსდამთავრებულების და შრომის ბაზრის წარმომადგენლების რაოდენობრივი და თვისებრივი კომპონენტების გამოკვლევა.

- კვლევის შედეგად მიღებული ინფორმაციის სტატისტიკური ანალიზი, კვლევის შედეგების განსჯა და მეცნიერული მიგნებების წარმოჩენა. შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება.

ნაშრომის კვლევის საგანია: საქართველოს რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა, ხოლო **კვლევის ობიექტია** საქართველოს რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების, კურსდამთავრებულების და დამსაქმებლების თანამშრომლობის პროცესი.

კვლევის მეთოდოლოგია.

წინამდებარე ნაშრომში ლიტერატურის კონცეპტუალური კვლევის კონტექსტში გამოყენებული იქნა თვისებრივი კვლევის ერთ-ერთი პოპულარული მეთოდი – დოკუმენტური ანალიზი. მიმოვიხილეთ არაერთი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი კვლევა, ანგარიში, სამეცნიერო ბეჭდური და ელექტრონული გამოცემები. განხორციელდა თვისებრივი კონტენტ-ანალიზი, რომელიც ეყრდნობა ანალიზისა და სინთეზის ტექნიკას.

საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობის კვლევის ჭრილში, დაიგეგმა და განხორციელდა 3 (სამი) ერთმანეთთან მჭიდროდ

დაკავშირებული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევა, რომლის მონაწილეებიც იყვნენ: ა) საქართველოს რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტები და სასწავლო უნივერსიტეტები; ბ) აღნიშნული სასწავლებლების კურსდამთავრებულები; გ) უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა დამსაქმებელი და პოტენციური დამსაქმებელი ორგანიზაციები.

რაოდენობრივი კვლევის ანკეტები შეგროვილ იქნა Qualtrics და Google forms სისტემების გამოყენებით, ხოლო მიღებული შედეგები დამუშავდა SPSS-ის სტატისტიკურ პროგრამაში.

სადოქტორო დისერტაციაზე მუშაობისას ასევე გამოყენებული იქნა ინდუქციური და დედუქციური მიდგომები, შედარების, ანალიზისა და სინთეზის, ოპერაციონალიზაციის, მონაცემთა შეგროვებისა და ანალიზის მიდგომები.

კვლევის ჰიპოთეზები:

ჰიპოთეზა 1. საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო სივრცის ჰარმონიზაცია ბოლონის პროცესის ნორმატიულ აქტებთან მიმართებაში ხელს შეუწყობს საქართველოს უმაღლესი განათლების საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას, შექმნის უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუციების კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და მობილობის გაძლიერების შესაძლებლობებს.

ჰიპოთეზა 2. უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუტების კავშირი საჯარო/კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან, მჭიდრო თანამშრომლობა, პროგრამულ და პრაქტიკულ ნაწილში მათი ჩართულობა, გაზრდის უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობას, როგორც რეგიონულ, ასევე საერთაშორისო შრომის ბაზარზე.

ჰიპოთეზა 3. უმაღლეს საგანმანათლებლო სწავლაზე დახარჯული დროითი და ფინანსური რესურსები, კურსდამთავრებულთა საბოლოო აკადემიური მოსწრება, ზრდის კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობებსა და შემოსავალს.

ნაშრომის მეცნიერული სიახლე:

- ქართველ და უცხოელ მეცნიერთა მიერ უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ჭრილში ჩატარებული კვლევების კრიტიკული ანალიზი და შეფასება;
- ჩატარებულია უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობის კვლევა რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სამ სხვადასხვა სეგმენტთან: ა) ადმინისტრაცია, ბ) კურსდამთავრებულები, გ) დამსაქმებლები;
- ჩატარებულია პირსონის კორელაციის ტესტი ორ ცვლადს შორის: კურსდამთავრებულთა საბოლოო აკადემიურ მოსწრებასა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატუსს შორის, შეფასებულია შედეგები;
- გამოვლენილია უმაღლესი განათლების პოლიტიკის დაგეგმვის პროცესში პრობლემები მოთხოვნად კომპეტენციებთან მიმართებაში;
- უსდ-ებისა და დამსაქმებლების კოლაბორაციის შესწავლის საფუძველზე შემუშავებულია „საგანმანათლებლო პროცესის ოპტიმიზაციისა და დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის მოდელი“.
- დასახულია უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლების გზები.

სადისერტაციო ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა:

ნაშრომის ძირითადი დებულებები, ლიტერატურის კონცეპტუალური ანალიზი, ჩატარებული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევები და თეორიულ-პრაქტიკული რეკომენდაციები დაეხმარება სახელმწიფო და კერძო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდის პოლიტიკის დაგეგმვასა და განხორციელებაში. ამასთან, დაინტერესებულ უსდ-ებს შეუძლიათ გამოიყენონ დისერტაციაში ინიცირებული „საგანმანათლებლო პროცესის ოპტიმიზაციისა და დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის მოდელი“, რათა ხელი შეუწყონ კურსდამთავრებულთა სწრაფ ინტეგრაციას შრომის ბაზარზე.

სადისერტაციო ნაშრომის აპრობაცია: სადისერტაციო ნაშრომის აპრობაცია შედგა 2021 წლის 23 ივლისს, ბიზნესის ადმინისტრირების, მენეჯმენტისა და მარკეტინგის დარგობრივი დეპარტამენტის სხდომაზე.

დისერტაციის ძირითადი შინაარსი და კვლევის შედეგები ავტორის მიერ გამოქვეყნებულია საერთაშორისო და ადგილობრივ რეცენზირებად–რეფერირებად სამეცნიერო პუბლიკაციებში.

სადისერტაციო ნაშრომის სტრუქტურა: ნაშრომი შედგება, შესავლის, 4 თავის, 10 ქვეთავის, დასკვნებისა და რეკომენდაციებისგან. მოიცავს კომპიუტერზე ნაბეჭდ 167 გვერდს, თან ერთვის 107 დასახელების გამოყენებული ლიტერატურა და დანართების ნუსხა.

I თავი. სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა და კვლევის

კონცეპტუალური საფუძვლები

1.1 ბოლონის პროცესი და უმაღლესი განათლების სამართლებრივი საფუძვლები

2000 წლიდან დღემდე განათლების სისტემამ და მათ შორის უმაღლესი განათლების სექტორმა მთელი რიგი რეფორმები განიცადა. მათ შორის იყო არაერთი რადიკალური ნაბიჯი, რომლის მთავარი მიზანი იყო პოსტ-საბჭოთა პერიოდის განათლების სისტემის შეცვლა და თანამედროვე რელსებზე გადაწყობა. რეფორმების ამოსავალ ამოცანას წარმოადგენდა მაღალი კონკურენციის პირობებში საერთაშორისოდ აღიარებული უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის შექმნა. აღნიშნულ რეფორმებს წინ უძღვოდა სამართლებრივი რეგულაციების შექმნა, რომელიც ბოლონის პროცესის სახელით არის ცნობილი. სწორედ ეს გახდა მთელი ევროპის მასშტაბით 50-ზე მეტ ქვეყანაში შექმნილიყო დღევანდელი საგანმანათლებლო სისტემის საფუძველი.

თეორიული მიმოხილვის კონტექსტში განხორციელდა მეორადი წყაროების ანალიზი. შეჯამდა ბოლონის პროცესამდე მიმდინარე მოვლენები, ასევე დამუშავდა უშუალოდ ბოლონის პროცესის ნორმატიული დოკუმენტები, კერძოდ: სორბონისა (1998) და ბოლონის (1999) დეკლარაციები, უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელი ევროპული ქვეყნების მინისტრების შეხვედრების შემაჯამებელი კომუნიკაციები (პრადის, ბერლინის, ბერგენის, ლონდონის, ლუვენის, ბუქარესტის, ბუდაპეშტი-ვენისა და ერენის). ნაშრომში შევეცადეთ მოკლედ, მაგრამ სრულყოფილად წარმოგვედგინა აღნიშნული დოკუმენტების მნიშვნელობა უმაღლესი განათლების დაგეგმვისა და განხორციელების ასპექტში. ამავდროულად მნიშვნელოვანია საქართველოს მიერ ბოლონის პროცესის შეფასების ეროვნული ანგარიშების განხილვა და სხვა ქართული კვლევების ანალიზი, რომელიც უშუალოდ ბოლონის პროცესის შეჯამებას მოიცავს. აღნიშნული პროცესის მოთხოვნების სრულყოფილი შესრულება არის ერთგვარი გარანტი, რომ საქართველოში უმაღლესი განათლების პოლიტიკა სწორად და ევროპული სტანდარტებით ვითარდება.

1999 წლის 19 ივნისს, იტალიის ერთ-ერთ უძველეს საუნივერსიტეტო ქალაქში, ბოლონიაში ხელი მოეწერა ევროპის განათლების მინისტრების ერთობლივ

დეკლარაციას, რომელიც “ბოლონიის დეკლარაციის” სახელით არის ცნობილი. დეკლარაციას ხელი მოაწერა 29 ევროპული ქვეყნის წარმომადგენელმა (ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუა, მალტა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია და გაერთიანებული სამეფო), რამაც საფუძველი ჩაუყარა უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის შექმნას. ბოლონიის დეკლარაციას წინ უსწრებდა ისეთი დოკუმენტების მიღება, როგორცაა: უნივერსიტეტების დიდი ქარტია, (Magna Carta Universitatum, 1988); ლისაბონის კონვენცია (ევროპის რეგიონში უმაღლეს განათლებასთან დაკავშირებული კვალიფიკაციების ცნობის კონვენცია, 1997) და სორბონის დეკლარაცია (ევროპის უმაღლესი განათლების სისტემის არქიტექტურის ჰარმონიზაცია, 1998). დოკუმენტები ხაზს უსვამდა ევროპის ქვეყნების საგანმანათლებლო სისტემების ჰარმონიზაციის აუცილებლობას და მოიცავდა სტუდენტების მობილობის ხელშეწყობას, განათლების საერთაშორისო აღიარებასა და ევროპულ უნივერსიტეტებს შორის მჭიდრო თანამშრომლობის დამყარებას. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლონიის დეკლარაცია და მასში გაჟღერებული სტრატეგიული რეფორმები არ წარმოადგენს ევროკავშირის ინიციატივას და მითითებას, მონაწილე ქვეყნები თავად გამოთქვამენ სურვილს პროცესში ჩართვის შესახებ.

საქართველო ბოლონიის პროცესს შეუერთდა 2005 წელს, ბერგენის სამიტზე. როგორც მკვლევრები აღნიშნავენ, საქართველოსთვის ეს გახდა საგანმანათლებლო სისტემის ძირეული რეფორმების საწყისი ეტაპი, მეორე მხრივ კი – პოსტრევოლუციური მთავრობის მიერ არჩეული დასავლური კურსის მანიფესტაცია. ბოლონიის პროცესში ჩართვა ახლად არჩეული მთავრობისთვის გამოსავალი იყო პოსტსაბჭოთა პერიოდში საგანმანათლებლო სივრცეში შექმნილი ქაოსიდან, რომელიც მოიცავდა არა მხოლოდ ფინანსურ კრიზისსა და კორუფციას უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, არამედ განათლების სტრატეგიული დაგეგმვისა და მენეჯმენტის, ინოვაციური სწავლებისა და კვლევის, განახლებული

კურიკულუმებისა და კვლევაზე დაფუძნებული სწავლების ნაკლებობას (Glonti & Chitashvili, 2006).

ბოლონიის პროცესის მთავარი იდეაა სხვადასხვა ქვეყნის განათლების სისტემის ერთმანეთთან თავსებადობისა და ევროპული უმაღლესი განათლების საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობის ზრდა. ბოლონიის დეკლარაციის (1999) ხელმომწერი ქვეყნები შეთანხმდნენ შემდეგ მიმართულებებზე:

- იოლად გასაგები და მარტივად შესადარებელი, ერთმანეთთან თავსებადი აკადემიური ხარისხის სისტემის შემოღება. მათ შორის დიპლომის დანართის გზით, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს ევროპის მოქალაქეების დასაქმებასა და უმაღლესი განათლების ეროპული სისტემის საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობას;

- ორ მთავარ საფეხურზე დაფუძნებული სისტემის შემოღება დიპლომამდელი და დიპლომის შემდგომი საფეხურები. განათლების მეორე საფეხურზე დაშვების წინაპირობაა პირველი, სულ მცირე, სამწლიანი საფეხურის წარმატებით დასრულება. უმაღლესი განათლების პირველი საფეხურის დასრულებისას მინიჭებული აკადემიური ხარისხი, როგორც კვალიფიკაციის შესაბამისი დონე, მისაღები უნდა იყოს ევროპული შრომის ბაზრისთვის. მეორე საფეხური მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხის მინიჭებით უნდა დასრულდეს;

- კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ეროვნული სისტემის შექმნა და ამოქმედება (ECTS), როგორც სტუდენტების მობილობის ხელშემწყობი საშუალების შემოღება. კრედიტების მოპოვება შესაძლებელი უნდა იყოს უმაღლესი განათლების ფარგლებს გარეთაც, მაგ. მთელი სიცოცხლის განმავლობაში უწყვეტი სწავლების ჩათვლით, იმ პირობით, თუ მათ შესაბამისი უნივერსიტეტები აღიარებენ;

- მობილობის ხელშეწყობა ისეთი წინააღმდეგობების დაძლევის, რომელიც ხელს უშლის თავისუფალ გადაადგილებას, კერძოდ:

- სტუდენტებისთვის სწავლისა და წვრთნის შესაძლებლობისა და მასთან დაკავშირებული მომსახურების ხელმისაწვდომობა;

- მასწავლებლების, მეცნიერებისა და ადმინისტრაციული პერსონალის მიერ ევროპულ სივრცეში კვლევებზე, პედაგოგიურ მოღვაწეობასა და წვრთნაზე დახარჯული პერიოდის აღიარება და ცნობა.

მეტად საინტერესო გარემოებას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ საქართველო უმაღლესი განათლების ორსაფეხურიან სისტემაზე ბოლონიის დეკლარაციამდე ადრე 1994 წელს გადავიდა, როდესაც საბჭოთა პერიოდში არსებული უმაღლესი განათლების გერმანული მოდელის ჩანაცვლება დაიწყო ანგლოსაქსური საგანმანათლებლო მოდელით (ამაშუკელი და სხვანი, 2017). ეს ცვლილება პირველად განხორციელდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ფიზიკის ფაკულტეტის საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დანერგვით. მომდევნო წლების განმავლობაში ამ პროცესმა ეტაპობრივად მოიცვა სხვადასხვა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები. 2005 წლიდან დაიწყო მესამე საფეხურის რეფორმა, „ასპირანტურა“, რომელიც გაუთანაბრდა სადოქტორო საფეხურს, შესაბამისად ასპირანტის სტატუსის მქონე პირებმა მიიღეს დოქტორანტის სტატუსი (განათლების პოლიტიკის დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი, 2008).

ბოლონიის დეკლარაციის ხელმოწერიდან მომდევნო წლების განმავლობაში ბოლონიის პროცესის წევრი ქვეყნები ყოველი ორი-სამი წლის განმავლობაში იკრიბებოდნენ იმავე ფორმატით, რათა შეეჯამებინათ გასული პერიოდისთვის უკვე მიღწეული შედეგები და დაესახათ სამომავლო გეგმები. მუშაობის პარალელურად იზრდებოდა ბოლონიის პროცესით დაინტერესებული ქვეყნების რიცხვიც.

პროცესში ჩართულ მონაწილეთა არასრულ სიას წარმოადგენს შემდეგი საერთაშორისო ინსტიტუციები:

- ბოლონიის დეკლარაციაზე ხელმომწერი ქვეყნების უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელი მინისტრები;
- ევროსაბჭო;
- ევროპის უნივერსიტეტების ასოციაცია (EUA);
- უმაღლესი პროფესიული განათლების ინსტიტუტები (EURASHE);
- ევროპის უნივერსიტეტების სტუდენტური კავშირი (ESU);
- ევროპის უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სააგენტო (ENQA);
- გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია (UNESCO);

- განათლების პან-ევროპული საერთაშორისო სტრუქტურა;
- ბიზნესევროპა .

ევროპული სამართლებრივი რეგულაციები და ნორმატიული აქტები კი შემდეგი თანმიმდევრობით ყალიბდებოდა:

- ლისაბონის კონვენცია (1997);
- სორბონის დეკლარაცია (1998);
- ბოლონის დეკლარაცია (1999);
- პრალის კომუნიკე (2001);
- ბერლინის კომუნიკე (2003);
- ბერგენის კომუნიკე (2005);
- ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტები (2005);
- უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციების ჩარჩო – დუბლინის დესკრიპტორი (2005);
- ლონდონის კომუნიკე (2007);
- ლუვენის კომუნიკე (2009);
- ბუდაპეშტი-ვენის დეკლარაცია (2010);
- ერევნის კომუნიკე (2015);
- პარიზის კომუნიკე (2018);
- რომის კომუნიკე (2020);

ლისაბონის კონვენცია (1997) – წარმოადგენს ერთ-ერთ მთავარ სამართლებრივ საფუძველს ერთიანი ევროპული საგანმანათლებლო სისტემის ჩამოყალიბებაში. კონვენციის მონაწილეები აცნობიერებენ რა უმაღლესი განათლების უფლებას, როგორც ადამიანის ცოდნის გაფართოებისა და განვითარების გადამწყვეტ ფაქტორს იღებენ მხედველობაში, რომ უმაღლესი განათლება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან როლს თამაშობს მშვიდობის, ურთიერთგაგების, ტოლერანტობის განმტკიცებისა და ქვეყნებს შორის ურთიერთნდობის დამკვიდრებაში. ევროპის რეგიონში განათლების სისტემათა დიდი მრავალფეროვნება წარმოადგენს მისი კულტურული, სოციალური, პოლიტიკური, ფილოსოფიური, რელიგიური და ეკონომიკური მრავალფეროვნების ანარეკლს, რაც არის განსაკუთრებული მონაპოვარი და მოითხოვს პატივისცემას.

აღნიშნულის რეალობაში განსახორციელებლად, მონაწილეები მხარს უჭერენ, სრულად იქნეს გამოყენებული საგანმანათლებლო რესურსები ყველა წევრი ქვეყნის თითოეული მოქალაქისათვის, ასტიმულირებენ სწავლა გააგრძელონ ან დაამთავრონ სწავლების კონკრეტული პერიოდი სხვა ქვეყნების სასწავლო დაწესებულებებში.

ლისაბონის კონვენციის ხელმომწერები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ უმაღლეს სასწავლებელთა ავტონომიურობის საკითხს. აღნიშნავენ მისი განმტკიცებისა და დაცვის აუცილებლობას.

ლისაბონის კონვენცია ასევე განიხილავს საკითხს ევროპის რეგიონში უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციების ცნობის შესახებ. მასში ჩამოყალიბებულია საბაზისო მოთხოვნები და აღიარებულია, რომ ცალკეულ ქვეყნებს შეუძლიათ კვალიფიკაციების ცნობის უფრო კონსტრუქციულ სქემებში მონაწილეობა. აქედან გამომდინარე, შესაძლებელია წინსვლა კონვენციის დებულებებზე დაყრდნობით. ეს უკვე ქმნის აკადემიური ხარისხების პროფესიული მიზნებისთვის ურთიერთაღიარების ზოგად საფუძველს.

სორბონის დეკლარაციის (1998) – საფრანგეთის, გერმანიის, იტალიისა და გაერთიანებული სამეფოს უმაღლესი განათლების ოთხი მინისტრის ერთობლივი დეკლარაციის სახელით არის ცნობილი. „უმაღლესი განათლების ღია ევროპული სივრცე შეიცავს მდიდარ პოზიტიურ პერსპექტივებს, მაგრამ, მეორე მხრივ, უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცე მოითხოვს მუდმივ ძალისხმევას ბარიერების გაუქმების, სწავლებისა და სწავლის ისეთი სტრუქტურების შესაქმნელად, რომლებიც გააფართოებენ მობილობას და მჭიდრო თანამშრომლობას. თუმცა არ უნდა დავივიწყოთ, რომ ევროპა არა მარტო საერთო ვალუტა, ბანკები და ეკონომიკაა, არამედ იგი ასევე უნდა გახდეს „ცოდნის ევროპა,“ ჩვენ უნდა გავაძლიეროთ ჩვენი კონტინენტის ინტელექტუალური, კულტურული, სოციალური და ტექნიკური განზომილებები. ამას უმეტესწილად განსაზღვრავს უნივერსიტეტები, რომელთა როლი გადამწყვეტია ასეთი განვითარებისათვის“ (სორბონის დეკლარაცია, 1998:1).

სორბონის დეკლარაციაში გაცხადებულია მთელი სიცოცხლის განმავლობაში უწყვეტი სწავლების იდეა, ასევე ყურადღება გამახვილებულია განათლების

ინტერნაციონალიზაციის როლსა და მნიშვნელობაზე. საუბარი შეეხება კრედიტების ტრანსფერის ევროპულ სისტემას - ECTS) და მისი გამოყენების პრინციპებს. აღნიშნული დეკლარაციით საფუძველი ჩაეყარა კრედიტების სისტემას, ვინაიდან მიღებული კრედიტების აღიარება შესაძლებელს გახდიდა სწავლის დაწყებას ან გაგრძელებას ევროპის სხვადასხვა უნივერსიტეტებში და აკადემიური ხარისხის მიღებას სიცოცხლის ნებისმიერ პერიოდში.

ასევე აღნიშნულია, რომ სტუდენტებს საშუალება უნდა ჰქონდეს დაიწყო აკადემიური მოღვაწეობა თავისი პროფესიული ცხოვრების ნებისმიერ დროს და ნებისმიერი საფუძველიდან. გაცხადებულია მზაობა და სურვილი ახალი საერთაშორისო პროგრამების შექმნის და უნივერსიტეტთა შორის სტუდენტებისა და პედაგოგების მობილობის. „სწავლების ორივე, დიპლომამდელ და დიპლომის შემდგომ, საფეხურზე ხელი უნდა შევუწყოთ სტუდენტებს, რათა მათ ერთი სემესტრი მაინც გაატარონ საზღვარგარეთის უნივერსიტეტებში. ამასთან ერთად, მეტმა პედაგოგმა და მეცნიერმა უნდა იმუშაოს საზღვარგარეთ, ევროპულ ქვეყნებში. ევროკავშირის მზარდი მხარდაჭერა სტუდენტებისა და პედაგოგების მობილობის საქმეში სრულად უნდა იქნეს გამოყენებული“ (სორბონის დეკლარაცია, 1998:4).

ბოლონიის დეკლარაცია (1999) – წარმოადგენს თანამედროვე საგანმანათლებლო სისტემის საფუძველს. ბოლონიის პროცესის მთავარი მიზანია ეროვნული საგანმანათლებლო სისტემებისთვის გარკვეული საშუალებებისა და ინსტრუმენტების შემუშავება.

დეკლარაციაში ხაზგასმულია, რომ ევროპის უმაღლესმა სასწავლებლებმა მიიღეს გამოწვევა და მთავარი როლი იტვირთეს უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის შექმნასა და ბოლონიის 1988 წლის უნივერსიტეტების დიდი ქარტიის (Magna Charta Universitatum) ფუნდამენტური პრინციპების აღორძინებაში. ეს ძალიან მნიშვნელოვანია, ვინაიდან სწორედ უნივერსიტეტების დამოუკიდებლობა და ავტონომია უზრუნველყოფს უმაღლესი განათლებისა და კვლევის მუდმივ შესაბამისობას ცვალებად საჭიროებებთან, საზოგადოების მოთხოვნებსა და მეცნიერული ცოდნის განვითარებასთან. კურსი სწორი მიმართულებებით იყო აღებული, მაგრამ სხვადასხვა ქვეყნების უმაღლესი განათლების სისტემების

თავსებადობისა და შესადარებლობის მაღალი დონის მიღწევა მუდმივ ძალისხმევას მოითხოვდა.

წევრები თანხმდებოდნენ, რომ განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებდა უმაღლესი განათლების ევროპული სისტემის საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობის ზრდა. ვინაიდან, ნებისმიერი ცივილიზაციის სიცოცხლისუნარიანობა შეიძლება შეფასდეს იმით, თუ რამდენად მიმზიდველია მისი კულტურა სხვა ქვეყნებისათვის. ბოლონის პროცესის ხელმძღვრებმა აიღეს ვალდებულება, შეექმნათ ისეთი გამორჩეული კულტურული და სამეცნიერო ტრადიციების მქონე უმაღლესი განათლების ევროპული სისტემა, რომელიც მიმზიდველი იქნებოდა მთელი მსოფლიოსათვის.

პრალის კომუნიკე (2001) –პრალის კომუნიკეთი განისაზღვრა რამდენიმე ახალი ელემენტი:

- განათლება უნდა განიხილებოდეს, როგორც საზოგადოებრივი დოვლათი, რომელიც არის და რჩება საზოგადოებრივ პასუხისმგებლობად;
- სტუდენტები აღიარებული არიან, როგორც გადაწყვეტილების მიღების პროცესის სრული თანაბარი წევრები და სტუდენტთა ერთობლივი კავშირი (ESIB) გახდა ბოლონის პროცესის განხორციელების ჯგუფის საკონსულტაციო წევრი;
- გამოიკვეთა ბოლონის პროცესის სოციალური განზომილების მნიშვნელობა;
- 2001-2003 წლებში ევროკომისიამ მხარი დაუჭირა ხარისხის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებულ რამდენიმე ევროპულ პროექტს (Tuning Project, TEEP project).

პრალის კომუნიკეს შედგენისას, სამომავლო სამოქმედო გეგმებად განისაზღვრა შემდეგი:

- **იოლად გასაგები და შესადარებელი აკადემიური ხარისხების სისტემის შემოღება** – მინისტრები დაბეჯითებით მოუწოდებენ უნივერსიტეტებსა და სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს სრულად ისარგებლონ არსებული ეროვნული კანონმდებლობისა და ევროპული მექანიზმების იმ უპირატესობებით, რომელთა მიზანია კურსების, აკადემიური ხარისხებისა და სხვა მიღწევების აკადემიური და პროფესიული აღიარების ხელშეწყობა, რათა მოქალაქეებმა შეძლონ

თავიანთი კვალიფიკაციების, კომპეტენციებისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი გამოყენება უმაღლესი განათლების მთელ ევროპულ სივრცეში;

- მინისტრებმა მოუწოდეს ისეთ ორგანიზაციებსა და ქსელებს, როგორცაა აკადემიური ცნობის ეროვნული საინფორმაციო ცენტრები (NARIC) და საინფორმაციო ცენტრების ევროპული ქსელი (ENIC) ინსტიტუციურ, ეროვნულ და ევროპულ დონეზე ხელი შეუწყონ მარტივი, ეფექტიანი და სამართლიანი აღიარების პროცედურას, რომელიც ასახავს კვალიფიკაციების არსებულ მრავალფეროვნებას (პრადის კომუნიკე, 2001: 2);

- **კრედიტების სისტემის შემოღება** - სწავლისა და კვალიფიკაციების მინიჭების პროცესის მეტი მოქნილობისათვის საჭიროა კვალიფიკაციების ერთიანი ქვაკუთხედის მიღება, რომელიც დაეფუძნება ისეთ საკრედიტო სისტემას, როგორცაა კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ევროპული სისტემა (ECTS) ან მასთან ადვილად შესადარებელ სხვა სისტემას, ტრანსფერისა და დაგროვების ფუნქციებით.

აღნიშნულ საკითხს ჩვენ კიდევ დავუბრუნდებით ამავე თავის მეორე ქვეპუნქტში. ეს იყო პირველი მცდელობა, რათა ხარისხის უზრუნველყოფის საზოგადოდ აღიარებულ სისტემებთან ერთად გაიოლებულიყო სტუდენტების ევროპული უმაღლესი განათლების თავსებადობა და ევროპულ შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრება;

- **მობილობის ხელშეწყობა** - მინისტრებმა დაადასტურეს, რომ სტუდენტების, მასწავლებლების, მეცნიერებისა და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობის გაუმჯობესებას (როგორც ეს ბოლონიის დეკლარაციაშია დასახული) უდიდესი მნიშვნელობა აქვს. ამდენად, მათ დაადასტურეს თავიანთი გადაწყვეტილება გადალახონ ყველა ის წინააღმდეგობა, რაც ხელს უშლის სტუდენტების, მასწავლებლის, მეცნიერებისა და ადმინისტრაციული პერსონალის თავისუფალ გადაადგილებას და ხაზი გაუსვეს მობილობის სოციალურ მნიშვნელობას. მათ აღნიშნეს ევროგაერთიანების პროგრამებით შემოთავაზებული მობილობის შესაძლებლობები და ამ სფეროში მიღწეული პროგრესი;

აქვე დავსძენთ, რომ ევროპის მიერ არჩეული კურსი ამ მიმართულებით არ შეცვლილა, უფრო მეტიც ყოველწლიურად იზრდება საერთაშორისო მობილობების ბიუჯეტი და მივლინებული სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის რაოდენობა. თავისუფალი მობილობების შესაძლებლობები გაზრდილი არის მკვლევართათვისაც.

- ხარისხის უზრუნველყოფის საკითხში ევროპული თანამშრომლობის ხელშეწყობა – მინისტრებმა ხაზი გაუსვეს ევროპის დონეზე ხარისხის უზრუნველყოფის ეროვნული სისტემების მჭიდრო თანამშრომლობის, ურთიერთდობისა და აღიარების აუცილებლობას. მოუწოდეს უნივერსიტეტებსა და სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, გაავრცელონ მოწინავე გამოცდილების მაგალითები და შექმნან შეფასებისა და აკრედიტაცია/სერტიფიკაციის ურთიერთმისაღები მექანიზმები.

- ევროპული განზომილებები უმაღლეს განათლებაში – უმაღლეს განათლებაში მნიშვნელოვანი ევროპული განზომილებების გასაძლიერებლად და კურსდამთავრებულთა დასაქმების მიზნით, მინისტრები მოუწოდებენ უმაღლესი განათლების სექტორს, ყველა დონეზე განავითარონ "ევროპული" შინაარსის, ორიენტაციისა და სტრუქტურის მოდულები, კურსები და კურიკულუმები. განსაკუთრებით ეს ეხება სხვადასხვა ქვეყნების სასწავლებლების თანამშრომლობით შექმნილ იმ მოდულებს, კურსებსა და კურიკულუმებს, რომლებსაც აღიარებულ ერთობლივ აკადემიურ ხარისხებამდე მივყავართ.

ბერლინის კომუნიკე (2003) – მნიშვნელოვან შეხვედრას წარმოადგენდა, ვინაიდან 7 ახალი ქვეყანა იქნა ჩართული პროცესში (ალბანეთი, ანდორა, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, წმინდა მიწა, რუსეთი, სერბეთი, მონტენეგრო და მაკედონია). ამგვარად, პროცესში ჩართული ქვეყნების რაოდენობა 40-მდე გაიზარდა. მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება, რომ ევროპული კულტურული კონვენციის ყველა წევრ ქვეყანას მისცემდა საშუალებას ჩართულიყო ბოლონის პროცესში და წარედგინათ უმაღლესი განათლების სისტემაში ბოლონის მიზნების განხორციელების გეგმა.

კომუნიკეში საუბარია კონკურენტუნარიანობის გაზრდის საჭიროებაზე, რაც „გაწონასწორებული უნდა იქნეს უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის

სოციალურ მახასიათებელთა გაუმჯობესებით, რომლის მიზანია სოციალური თანადგომის გაძლიერება და სოციალურ და გენდერულ უთანასწორობათა შემცირება, ნაციონალურ თუ ევროპულ დონეზე“ (ბერლინის კომუნიკე, 2003:1).

ბერლინის კომუნიკეში აღნიშნული იყო, რომ ევროპაში კვლევა არის უმაღლესი განათლების მნიშვნელოვანი ნაწილი, ევროპის უმაღლესი განათლებისა და კვლევების სივრცე წარმოადგენს ცოდნაზე დაფუძნებული საზოგადოების ორ ძირითად საყრდენს. უფრო მეტიც, აღნიშნულ იქნა რომ უმაღლესი განათლების პირველი ორი საფეხურის ნაცვლად, მესამე საფეხური - დოქტორანტურა უნდა ყოფილიყო მითითებული ბოლონის პროცესში.

პირველად მინისტრებმა ასევე აღიარეს სტუდენტური ორგანიზაციების მნიშვნელოვანი როლი უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის ჩამოყალიბებაში.

ასევე, აქცენტები გაკეთებულია ხარისხის უზრუნველყოფაზე. აღებულია ვალდებულება ხარისხის უზრუნველყოფის განვითარების ინსტიტუციურ, ეროვნულ და ევროპულ დონეზე. მიღწეულ იქნა შეთანხმება, რომ 2005 წლისათვის ხარისხის უზრუნველყოფის ეროვნულ სისტემაში შევა:

- პროცესში ჩართული ორგანიზაციებისა და ინსტიტუტების პასუხისმგებლობის განსაზღვრა.
- პროგრამებისა და საგანმანათლებლო დაწესებულებების შიდა და გარე შეფასება, სტუდენტების მონაწილეობა და შედეგების გამოქვეყნება.
- აკრედიტაციის, სერტიფიკაციის ან სხვა შესაბამისი პროცედურების სისტემა.
- საერთაშორისო მონაწილეობა, თანამშრომლობა და საერთო საგანმანათლებლო ქსელის შექმნა.

ევროპულ დონეზე მოეწოდათ ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ქსელის (ENQA) წევრებს, ევროპის უნივერსიტეტების ასოციაციასთან (EUA), უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ევროპულ ასოციაციასთან (EURASHE) და ევროპის სტუდენტების ეროვნულ კავშირებთან (ESIB) თანამშრომლობით, განავითარონ ხარისხის უზრუნველყოფის შეთანხმებული სტანდარტები, პროცედურები და ინსტრუქციები, შეისწავლონ ხარისხის უზრუნველყოფის და/ან აკრედიტაციის სააგენტოების, ან ორგანოებისათვის

ადეკვატური სისტემების უზრუნველყოფის გზები და 2005 წლისათვის სამუშაო ჯგუფის მეშვეობით ჩააბარონ მინისტრებს ანგარიში, რომლითაც შემდგომში იხელმძღვანელებენ პროცესში ჩართული პირები.

ბერგენის კომუნიკე (2005) უაღრესად დიდი მნიშვნელობის მატარებელი იყო აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებისათვის. 2005 წლის მაისში ბოლონის პროცესს ბერგენის მინისტერიალის კონფერენციაზე 5 ახალი ქვეყანა შეუერთდა (სომხეთი, აზერბაიჯანი, საქართველო, მოლდოვა და უკრაინა). მონაწილე ქვეყნების რაოდენობა 45-მდე გაიზარდა.

ამავე წელს, ბოლონის პროცესის საკონსულტაციო წევრები გახდნენ ორგანიზაციები: საერთაშორისო განათლება (International Education, EI), უმაღლეს განათლებაში ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაცია (European Association for Quality Assurance in Higher Education, ENQA), ევროპის ინდუსტრიულ კავშირთა და დამსაქმებელთა კონფედერაცია (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe).

ბერგენის შეხვედრაზე განისაზღვრა სტრატეგიული მიმართულებები:

- ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტებისა და მითითებების დანერგვა ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაციის ანგარიშში მითითებული გაიდლაინების შესაბამისად;

- კვალიფიკაციების ნაციონალური სტრუქტურების დანერგვა;

- ერთობლივი აკადემიური ხარისხების მინიჭება და აღიარება, დოქტორანტურის დონის ჩათვლით;

- უმაღლეს განათლებაში მოქნილი სასწავლო გზების შემუშავება, წინა სწავლების აღიარების ჩათვლით.

დუბლინის დესკრიპტორი (2005) – მიღებული იქნა კვალიფიკაციების სტრუქტურა უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცისთვის. დოკუმენტში საუბარია სწავლების სამ საფეხურიან სისტემაზე, თითოეული საფეხურისათვის სწავლის შედეგებსა და კვალიფიკაციაზე. სწავლების ყოველი საფეხურისთვის განისაზღვრა კომპენტენციები:

- ცოდნა და გაცნობიერება;

- ცოდნისა და გაცნობიერების გამოყენება;
- დასკვნის გამოტანის უნარი;
- კომუნიკაციის უნარი;
- სწავლის უნარი;

ზოგადი კომპეტენციები კი ევროკომისიის მიხედვით განისაზღვრა შემდეგნაირად:

- კომუნიკაცია მშობლიურ ენაზე;
- კომუნიკაცია უცხო ენაზე;
- მათემატიკის, საბუნებისმეტყველო მეცნიერებათა და ტექნოლოგიის

საფუძვლების ცოდნა;

- დიგიტალური ტექნოლოგიების ცოდნა;
- სწავლის უნარი;
- სამოქალაქო კომპეტენცია;
- სამეწარმეო უნარები;
- კულტურული კომპეტენცია;

აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ სწორედ აღნიშნული უნარებისა და კომპეტენციების გათვალისწინებით იქნა შექმნილი მოცემული დისერტაციის რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთათვის, რომელზეც უფრო დეტალურად კვლევის აღწერით ნაწილში ვისაუბრებთ.

- მიმდინარე პერიოდში შეიმჩნევა პროგრესი ეროვნულ და ინსტიტუციურ დონეზე სამსაფეხურიან სისტემაზე გადასვლასთან დაკავშირებით. სამსაფეხურიან სისტემაში ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა და საფეხურებს შორის არსებული სტრუქტურული ბარიერები შემცირდა. ასევე მნიშვნელოვანია კურიკულუმის რეფორმა, შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანისა და სწავლის გაგრძელების მიზნით. ასევე, სწავლის შედეგების და სტუდენტის დატვირთვის გათვალისწინებით, ევროპული კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების სისტემის სწორად გამოყენებისათვის.

ბერგენის სამიტზე მიღებული დოკუმენტი „ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცისთვის“ – გახდა მთავარი მექანიზმი, რათა დაწყებულიყო ძირეული ცვლილებები ხარისხის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით. მონაწილე ქვეყნებმა დაიწყეს მუშაობა და პროგრესიც მოკლე პერიოდში შესამჩნევი გახდა.

2007 წლისთვის ჩამოყალიბდა და განვითარდა ხარისხის გარე შეფასების მექანიზმი. მიღწეულ შედეგებში მნიშვნელოვან ადგილს იკავებდა სტუდენტთა გაზრდილი მობილობების რაოდენობა. სამომავლო გეგმებად კი უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს დაეკისრათ ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა სისტემების განვითარება.

2009 წელს მინისტრიალის კონფერენცია გაიმართა ლუვენში. მინისტრებმა განიხილეს რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხი, მათ შორის: ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოს შემუშავება, რომელიც წარმოადგენს უწყვეტი სწავლებისკენ გადადგმულ მნიშვნელოვან ნაბიჯს. სტრატეგიაში გაცხადებულია სამომავლო მიზნები: შეიქმნას ეროვნული ჩარჩოები და განხორციელდეს თვითსერტიფიცირება უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის კვალიფიკაციების ჩარჩოსთან მიმართებაში; განხორციელდეს სწავლის მეთოდების სრულყოფა და სწავლის ხარისხის გაუმჯობესება; განათლების ხელმისაწვდომობის ზრდა ყველა ეტაპზე; უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ინფრასტრუქტურული სამუშაოების წარმართვა; სასწავლო გეგმებისა და სასწავლო პროგრამების განახლება, შრომის ბაზრის გაზრდილი მოთხოვნებისა და სტანდარტების დაკმაყოფილება შესაბამისი შრომითი რესურსებით, მათი კვალიფიკაციების ზრდის ხარჯზე და სხვა.

ბუდაპეშტი-ვენის დეკლარაცია (2010) – ამ წელს ბოლონის პროცესს ყაზახეთი შემოუერთდა. ბოლონის პროცესი და მისი შედეგები, უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცე, უმაღლეს განათლებაში რეგიონული და საერთაშორისო თანამშრომლობა უპრეცედენტო მაგალითად დასახელდა გლობალურ დონეზე. მის მიმართ ნდობა და ინტერესი მნიშვნელოვნად გაიზარდა მსოფლიოს სხვადასხვა ნაწილებში და ევროპული უმაღლესი განათლება –

მსოფლიოსთვის უფრო კარგად აღსაქმელი გახადა. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლონიის რეფორმების განხორციელებაში მნიშვნელოვანი ნაბიჯები იქნა გადადგმული.

მიუხედავად ამისა, მინისტრები ანგარიშების საფუძველზე გამოთქვამენ შეშფოთებას, რომ განათლების ევროპული სივრცის ისეთი მიმართულებები, როგორცაა აკადემიური ხარისხისა და კურიკულუმების რეფორმა, ხარისხის უზრუნველყოფა, აღიარება, მობილობა და სოციალური განზომილებები, სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვა დონეზეა განხორციელებული.

2010 წლისთვის მინისტრები აღნიშნავენ, რომ დასახული მიზნების რეალურად განხორციელება მარტივი არ აღმოჩნდა, თუმცა მიღწეული შედეგები რეფორმების ცვლილებას ცხადყოფდა. ბუდაპეშტი–ვენის დეკლარაციაში ასევე გაკეთებულია ჩანაწერი: „უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, მის პერსონალთან, სტუდენტებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან მჭიდრო თანამშრომლობით ჩვენ გავაძლიერებთ ძალისხმევას მიმდინარე რეფორმების დასასრულებლად, რათა აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებს მიეცეს შესაძლებლობა, იყვნენ მობილური, გაუმჯობესდეს სწავლება და სწავლა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, გაიზარდოს უმაღლესდამთავრებულთა დასაქმება და ყველამ მიიღოს ხარისხიანი უმაღლესი განათლება. დაინტერესებული მხარეებისა და მთელი საზოგადოების მიერ ბოლონიის პროცესის გაგების მიზნით, ასევე არ უნდა დავიშუროთ ძალისხმევა ეროვნულ დონეზე კომუნიკაციის გასაუმჯობესებლად“ (ბუდაპეშტი–ვენის დეკლარაცია, 2010: 2).

ერევნის კომუნიკე (2015) – შეგვიძლია განვიხილოთ როგორც ერთგვარი შემაჯამებელი დოკუმენტი. მონაწილე მხარეები აღნიშნავენ, რომ განათლების სისტემის ნებაყოფლობითი კოორდინირების რეფორმა შედგა. იგი ემყარება ძლიერ სახელმწიფო დაფინანსებას, ხარისხის უზრუნველყოფისა და აღიარების პრინციპებისა და პროცესების გაზიარებულ შეხედულებებს, საერთო ინსტრუმენტებს და ხორციელდება ერთიანი ხარისხის სტრუქტურის მეშვეობით. ბოლონიის რეფორმის წყალობით, გაიზარდა სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მობილობის შესაძლებლობები ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცის

ფარგლებში მათი კვალიფიკაციებისა და სწავლის პერიოდის აღიარების გზით. საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულებს უზრუნველყოფს ცოდნით, უნარებითა და კომპეტენციებით, რათა მათ სწავლა გააგრძელონ ან შეუერთდნენ ევროპულ შრომის ბაზარს. საგანმანათლებლო დაწესებულებები უფრო და უფრო აქტიურდებიან საერთაშორისო კონტექსტში, ხოლო პროფესორ-მასწავლებლები თანამშრომლობენ ერთობლივ პედაგოგიურ და კვლევით პროგრამებში. ევროპულმა უმაღლესი განათლების სივრცემ დაიწყო დიალოგი მსოფლიოს სხვა რეგიონებთან. იგი მიჩნეულია სტრუქტურირებული თანამშრომლობის მოდელად.

ერევნის კომუნიკეში განხილულია რამდენიმე სტრატეგიული მიმართულება მომავალ პერიოდში განსახორციელებლად, მათგან მნიშვნელოვანია შემდეგი:

- **სწავლებისა და სწავლის ხარისხისა და რელევანტურობის გაუმჯობესება** – აღნიშნული წარმოადგენს ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცის მთავარ მისიას. წახალისებული და მხარდაჭერილი იქნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები და აკადემიური პერსონალი, რათა სტუდენტზე ორიენტირებულ სასწავლო გარემოში განავითარონ პედაგოგიური ინოვაციები, სწავლება-სწავლისათვის სრულად გამოიყენონ ციფრული ტექნოლოგიების პოტენციური სარგებელი. წახალისებული და მხარდაჭერილი იქნა ნებისმიერი აქტივობა, რომელიც ავითარებს კრეატიულობას, ინოვაციასა და მეწარმეობას. სტუდენტები აქტიურად უნდა იყვნენ ჩართულნი, როგორც აკადემიური საზოგადოების სრულუფლებიანი წევრები, კურიკულუმების შედგენასა და ხარისხის უზრუნველყოფაში.

- **კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობა მათი შრომითი ცხოვრების განმავლობაში** – სწრაფად ცვალებად შრომის ბაზარზე, რომელიც ხასიათდება ტექნოლოგიური განვითარებით, ახალი სამუშაო პროფილების წარმოშობით, დასაქმებისა და თვითდასაქმების მზარდი შესაძლებლობებით, უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს, რომ თითოეული საგანმანათლებლო საფეხურის დასრულებისას კურსდამთავრებულები ფლობდნენ შრომის ბაზარზე შესასვლელად შესაბამის კომპეტენციებს, რაც მათ ახალი კომპეტენციების განვითარების საშუალებას მისცემს, რომლებიც შეიძლება დასჭირდეთ შრომითი ცხოვრების განმავლობაში. მინისტრები

გამოთქვამენ მზადყოფნას ხელი შეუწყონ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს მრავალფეროვანი მეთოდების მოძიებაში ამ მიზნების მისაღწევად. კერძოდ, დამსაქმებლებთან მათი დიალოგის გაძლიერებით, ისეთი პროგრამების განხორციელებით, რომლებშიც კარგადაა დაბალანსებული თეორიული და პრაქტიკული კომპონენტები, სტუდენტებში მეწარმეობისა და ინოვაციების უნარების ხელშეწყობითა და კურსდამთავრებულთა კარიერული წინსვლის განვითარებაზე თვალყურის მიდევნებით. თავის მხრივ კი ევროკომისია თავის თავზე იღებს ხელშეწყობას საერთაშორისო მობილობის სწავლებისა და სტაჟირებისათვის, როგორც მძლავრ საშუალებას კომპეტენციების დიაპაზონისა და სტუდენტებისათვის სამუშაო შესაძლებლობების გასაფართოვებლად.

პარიზის კომუნიკე (2018) სიმბოლურად სორბონის დეკლარაციაზე ხელმოწერიდან მე-20 წელს მიემდვნა. მინისტრებმა სიამაყით აღნიშნეს, რომ:

„ბოლონიის პროცესის მეშვეობით. ჩვენ ავაგეთ რაღაც უნიკალური: შევქმენით ევროპის უმაღლესი განათლების ერთიანი სივრცე (EHEA), რომელშიც მიზნები და პოლიტიკა შეთანხმებულია ევროპულ დონეზე და დანერგულია ეროვნული განათლების სისტემებსა და უმაღლესი განათლების ინსტიტუციებში“ (პარიზის კომუნიკე, 2018:1).

მიღწეულ შედეგებზე საუბრისას ხაზი გაესვა: აკადემიური თავისუფლებასა და ერთობას, ინსტიტუციურ ავტონომიურობას, სტუდენტთა და აკადემიური პერსონალის მონაწილეობას უმაღლესი განათლების მართვაში, საერთო პროგრესს – შეთანხმებული რეფორმების დანერგვასა და განხორციელებაში.

პარიზის კომუნიკით, პირველად ბოლონიის პროცესის მანძილზე რეკომენდაცია მიეცა მოკლე ციკლის პროგრამების განხორციელებას, რომელიც ხელს შეუწყობს სტუდენტების სწრაფ გადამზადებას დასაქმებისთვის.

ბოლონიის პროცესი, არის ერთგვარი ცოცხალი ორგანიზმი, რომელიც კვლავ აგრძელებს განვითარებას. სამომავლო მიზნად დასახულია მეტი ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამები მთელი ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის მასშტაბით, რათა განხორციელდეს „ევროპული უნივერსიტეტების“ იდეა.

„ბოლონიის პროცესის 15 წელი საქართველოში: მიღწევები, გამოწვევები და რეკომენდაციები“ (2020) არის ერთ–ერთი ბოლო ანგარიში, რომელიც შემუშავებულია საქართველოს Erasmus+ უმაღლესი განათლების რეფორმის ექსპერტთა გუნდის მიერ. დოკუმენტში ასახულია სისტემის თხუთმეტწლოვანი განვითარების ისტორია საქართველოში და მოცემულია უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის წევრობისათვის აუცილებელი სამომავლო რეფორმების რეკომენდაციები.

ქართველ მეცნიერთა მიერ ბოლონიის პროცესი და მისი ასახვა ქართულ საგანმანათლებლო სივრცეში განხილულია რამდენიმე მნიშვნელოვან სტატიასა და მონოგრაფიაში, მათ შორის: კუპრაშვილი, 2014; ლეჟავა & ამაშუკელი, 2016; ბრეგვაძე, გურჩიანი, & ლორთქიფანიძე, 2019; და სხვები.

შევაჯამოთ ბოლონიის პროცესის შედეგები:

- ხარისხის ერთიანი სისტემა ერთმანეთთან შეთავსებადი და შედარებადი კვალიფიკაციები;
- კრედიტების ტრანსფერისა და დაგროვების ერთიანი სისტემა (ECTS); ხარისხის უზრუნველყოფა და მისი მექანიზმები;
- სტუდენტთა და აკადემიური პერსონალის მობილობა;
- უმაღლესი განათლებისა და კვლევის მჭიდრო კავშირი;
- უმაღლესი განათლების კავშირი და ადაპტირების უნარი დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან;
- სწავლა მთელი სიცოცხლის მანძილზე (უწყვეტი განათლება);
- სოციალური განზომილება, რაც გულისხმობს უმაღლეს განათლებაზე თანაბარ ხელმისაწვდომობას, როგორც გენდერულ, ისე ეთნიკურ-კულტურულ ჭრილში;
- ევროპული განზომილების ჩართვა უმაღლეს განათლებაში (მობილობა და საერთაშორისო თანამშრომლობა).

1.2. უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემა, ხარისხის უზრუნველყოფა და ინტერნაციონალიზაცია საქართველოში

საქართველოში საგანმანათლებლო სისტემის სამართლებრივი რეგულირების საფუძველს წარმოადგენს: საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“;¹ საქართველოს კანონი „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“². ჩვენი ქვეყნის საგანმანათლებლო სისტემა ემყარება საქართველოს მთავრობის სამოქმედო გეგმას, ევროკავშირთან ასოცირების პროგრამებს, ბოლონის პროცესისა და ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცის ჩარჩო–დოკუმენტებით ნაკისრ ვალდებულებებს.

საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“ მიღებულ იქნა 2004 წელს, მოგვიანებით, 2015 წელს კი მომზადდა „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანის შესახებ 3 კანონპროექტი, რომელიც დამტკიცდა საქართველოს პარლამენტის მიერ.

აღნიშნული კანონით განსაზღვრულია: კანონის მოქმედების სფერო, ტერმინთა განმარტებები, უმაღლესი განათლების მიზნები, უმაღლესი განათლების სისტემის მართვა, საქართველოს პარლამენტის უფლებამოსილება უმაღლესი განათლების სფეროში; საქართველოს კულტურისა და სპორტის სამინისტროს კომპეტენცია სახელოვნებო–შემოქმედებითი და სასპორტო უმაღლესი განათლების სფეროში; საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს კომპეტენცია სამხედრო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის; საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს და საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს კომპეტენციები საზღვაო უმაღლესი განათლების სფეროში; საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს კომპეტენცია საპოლიციო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის; უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების დანიშნულება, სახეები, დაფუძნება, სტატუსის მოპოვება, რეორგანიზაცია და ლიკვიდაცია; სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული

¹ საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“ (2004) – <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830%23>

² საქართველოს კანონი „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“ (2010) – <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/93064?publication=17>

³ „უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანის თაობაზე (2015) – <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3076630>

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტრუქტურა, მართვა, მართვის პრინციპები, წარმომადგენლობითი საბჭოს არჩევის წესი, წარმომადგენლობითი საბჭოს უფლებამოსილებანი; უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ხელმძღვანელი (რექტორი); რეგენტთა საბჭო; ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი და მისი უფლებამოსილება; უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ხარისხის უზრუნველყოფა; უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ბიუჯეტი; სადისერტაციო საბჭო; დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი დაწესებულების სტრუქტურა, მართვა, დირექტორი, სამეცნიერო საბჭო და მასთან დაკავშირებული საკითხები.

საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“ განსაზღვრავს უმაღლესი განათლების მიზნებს, მათგან მნიშვნელოვანია გამოვყოთ რამდენიმე:

- ქართული და მსოფლიო კულტურის ღირებულებების ჩამოყალიბებისთვის ხელშეწყობა, დემოკრატიისა და ჰუმანიზაციის იდეალებზე ორიენტაცია, რაც ძალზედ აუცილებელია სამოქალაქო საზოგადოების არსებობისა და განვითარებისთვის;

- პიროვნების ინტერესებისა და შესაძლებლობების შესატყვისი უმაღლესი განათლების მიღების, კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების მოთხოვნათა დაკმაყოფილება;

- პიროვნული პოტენციალის რეალიზება, შემოქმედებითი უნარ-ჩვევების განვითარება, თანამედროვე მოთხოვნების შესატყვისი კომპეტენციის მქონე პირების მომზადება, შიდა და საგარეო შრომის ბაზარზე უმაღლესი განათლების მქონე პირთა კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფა, სტუდენტთა და ფართო საზოგადოების მოთხოვნათა შესაბამისი მაღალი ხარისხის უმაღლესი განათლების შეთავაზება და ინტერესებული პირებისთვის;

- სახელმწიფოს განვითარებისა და საკუთრივ უმაღლესი განათლების სისტემის სიცოცხლისუნარიანობის უზრუნველსაყოფად ახალი სამეცნიერო პერსონალის მომზადება და გადამზადება, სამეცნიერო კვლევის პირობების შექმნა, უზრუნველყოფა და განვითარება;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტთა და აკადემიური პერსონალის მობილობის წახალისება.

აღნიშნული მიზნების მისაღწევად სახელმწიფო თავის მხრივ იღებს პასუხისმგებლობას, რომ უზრუნველყოს:

- უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობა და ღიაობა, მათ შორის მსჯავრდებულებისთვის, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ ფარგლებში; სწავლის, სწავლებისა და სამეცნიერო კვლევისთვის აკადემიური თავისუფლება, მათ შორის, მსჯავრდებულებისათვის.

- უმაღლესი განათლების მიღების შესაძლებლობა მთელი სიცოცხლის განმავლობაში;

- უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების ინტეგრაცია;

- ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემის განვითარება, რაც გულისხმობს ავტორიზაციის სისტემის, აკრედიტაციის სისტემისა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ხარისხის მართვის (უზრუნველყოფის) მექანიზმების ფუნქციონირებას;

- სწავლის, სწავლებისა და სამეცნიერო კვლევის ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო და კვლევით სივრცეში, აგრეთვე თანამშრომლობის სხვა საერთაშორისო სისტემებში სრულუფლებიან მონაწილეობას;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტონომიას;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების აკადემიური პერსონალის, სამეცნიერო პერსონალისა და სტუდენტთა მონაწილეობას, გადაწყვეტილების მიღებისა და მისი შესრულების კონტროლის პროცესში;

- უმაღლესი განათლების სფეროში ყოველგვარი დისკრიმინაციის აკრძალვას, მათ შორის აკადემიური, რელიგიური თუ ეთნიკური კუთვნილების ან/და შეხედულების, სქესის, სოციალური წარმოშობისა და სხვა ნიშნით;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მართვისა და ამ დაწესებულებაში კონკურსის საჯაროობასა და გამჭვირვალობას;

ხოლო თავის მხრივ, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, ვალდებულია იღებს:

- მოამზადოს პიროვნება ისეთი პროფესიული მოღვაწეობისთვის, რომელიც მოითხოვს სამეცნიერო ცოდნისა და მეცნიერული მეთოდების გამოყენებას;
- ზრუნავს პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე;
- ხელს უწყობს სტუდენტთა სოციალური პირობების გაუმჯობესებას;
- თანამშრომლობს საქართველოს სხვა უმაღლეს საგანმანათლებლო და სამეცნიერო-კვლევით დაწესებულებებთან;
- ხელს უწყობს საერთაშორისო თანამშრომლობას და უცხოეთის შესაბამის საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან სტუდენტთა და პროფესორთა ურთიერთგაცვლას;
- სწავლის, სწავლებისა და პროფესიული განვითარების მეშვეობით ემსახურება მეცნიერების განვითარებას თავისუფალ, დემოკრატიულ და სოციალური სამართლიანობის გარემოში;
- უზრუნველყოფს უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობას და ღიაობას, აკადემიურ თავისუფლებას, უმაღლესი განათლების მიღების შესაძლებლობას მთელი სიცოცხლის განმავლობაში და სხვა.

საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა შედგება სამი საფეხურისგან: ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა და დოქტორანტურა (იხ. სქემა 1). უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებულია 60 კრედიტის ათვისება. არსებული კანონმდებლობის თანახმად, სწავლების პირველი საფეხურის (ბაკალავრიატი) საგანმანათლებლო პროგრამა შედგება არანაკლებ 240 კრედიტისაგან. სწავლების მეორე საფეხურის (მაგისტრატურა) საგანმანათლებლო პროგრამა მოიცავს არანაკლებ 120 კრედიტის ათვისებას. ხოლო სწავლების მესამე საფეხური (დოქტორანტურა) შედგება არანაკლებ 180 კრედიტისაგან. მაგისტრატურაში სწავლის გაგრძელების უფლება აქვს არანაკლებ ბაკალავრის და მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირს, ხოლო დოქტორანტურის შემთხვევაში, კანდიდატს უნდა ჰქონდეს მაგისტრატურის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის დამადასტურებელი დოკუმენტი. საგანმანათლებლო საფეხურის ათვისების შემდეგ, გაიცემა შესაბამისი დიპლომი (საქართველოს

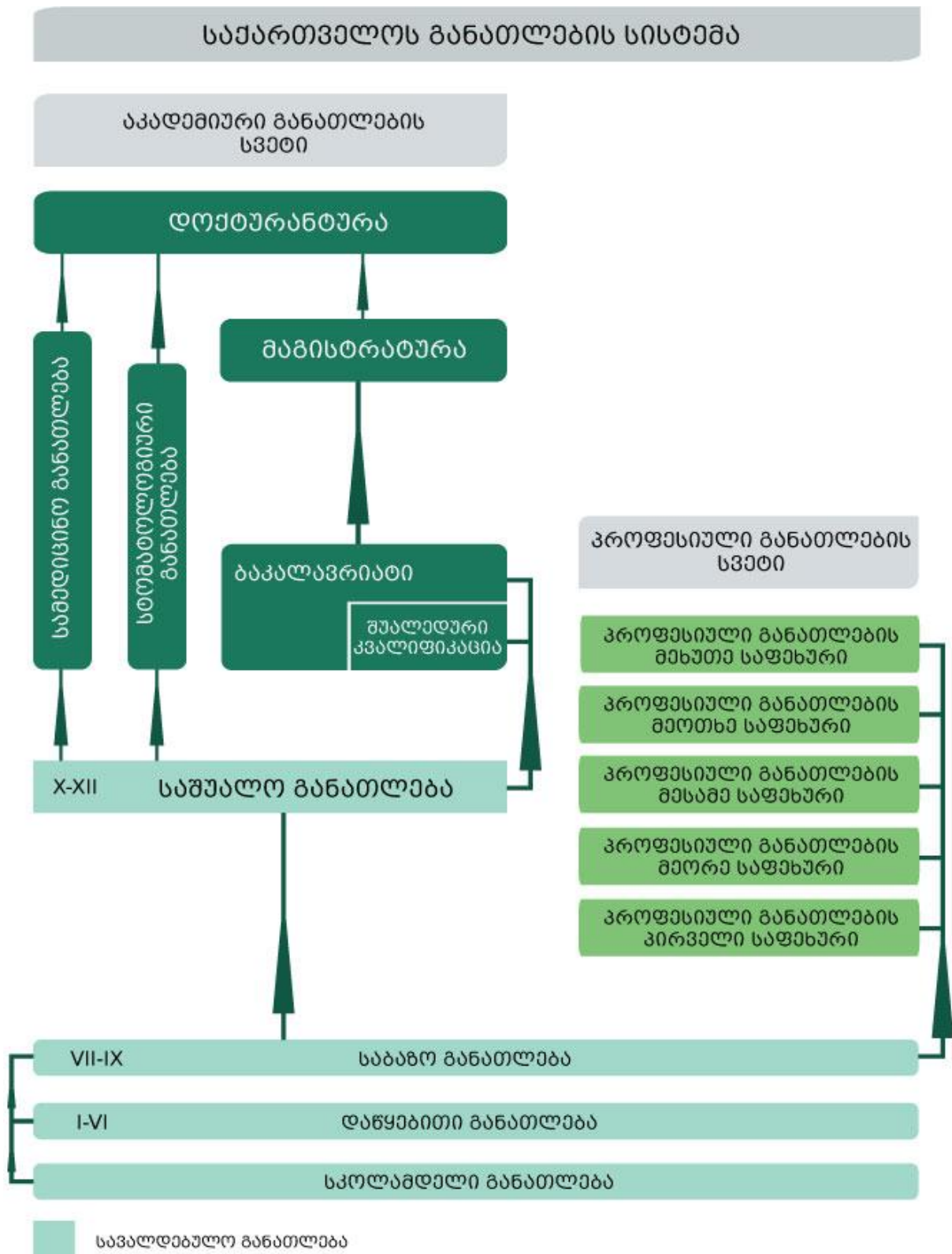
განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2020). ამავე წყაროზე დაყრდნობით, საქართველოში მოქმედებს სამი სახის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება:

- უნივერსიტეტი – უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც ახორციელებს სამივე საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამებს და სამეცნიერო კვლევებს;

- სასწავლო უნივერსიტეტი – უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც ახორციელებს უმაღლეს საგანმანათლებლო პროგრამას/პროგრამებს (გარდა დოქტორანტურისა). სასწავლო უნივერსიტეტი აუცილებლად ახორციელებს მეორე საფეხურის, მაგისტრატურის, საგანმანათლებლო პროგრამას/პროგრამებს.

- კოლეჯი – უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც ახორციელებს აკადემიური უმაღლესი განათლების მხოლოდ პირველი საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამას.

სქემა 1. საქართველოს განათლების სისტემა



წყარო: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2020

დისერტაციაზე მუშაობის დროს, „უმაღლესი განათლების შესახებ“ კანონში ცვლილებების შესატანად განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ინიცირებით მომზადდა ახალი კანონპროექტი, რომელიც ითვალისწინებს უნივერსიტეტებში „მოკლე ციკლის“ საგანმანათლებლო პროგრამებს. ეს უკანასკნელი გულისხმობს, ზოგიერთ პროფესიებზე სწავლის ხანგრძლივობის შემცირებას.

კანონპროექტის თანახმად, მოკლე ციკლის საგანმანათლებლო პროგრამის გავლის შემდეგ მისანიჭებელი კვალიფიკაციის დასახელება საერთაშორისო დონეზე წარმოდგენილი იქნება ტერმინით „ასოცირებული ხარისხი“. ეს არის კვალიფიკაცია, რომელიც პირს ენიჭება მოკლე ციკლის საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების მიღწევისა და კრედიტების დაგროვების შემდეგ. ინდივიდს, რომელმაც დაასრულა მოკლე ციკლის საგანმანათლებლო პროგრამა, ეძლევა ასოცირებული ხარისხის დამადასტურებელი დიპლომი.

ცვლილებები ეხება დოქტორანტურის პროგრამის ნაწილს, ჯერ კიდევ, 2005 წლის მაისში ბერგენის მინისტრიალის კონფერენციაზე აღინიშნა და „უმაღლესი განათლებაზე პასუხისმგებელი ევროპელი მინისტრების კონფერენციის კომუნიკეში“ დაფიქსირდა, რომ სტრუქტურული დოქტორანტურის პროგრამების გამჭვირვალე ხელმძღვანელობისა და შეფასების საჭიროების გათვალისწინებით, ქვეყნების უმრავლესობაში ნორმალური სამუშაო დატვირთვა უმაღლესი განათლების მესამე საფეხურისთვის უნდა შეესაბამებოდეს (დასწრებული სწავლების) 3–4 წელიწადს. საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია დოქტორანტურის საფეხურზე პროგრამის საერთო მოცულობა განისაზღვროს წლებით და არა – კრედიტებით. ამასთან, კრედიტებით გაზომვადი უნდა იყოს დოქტორანტურის პროგრამის სასწავლო კომპონენტი, ხოლო სასწავლო და კვლევით კომპონენტს შორის თანაფარდობის თვალსაზრისით, აუცილებელია დადგინდეს, რომ დოქტორანტურის პროგრამის სასწავლო კომპონენტი არ შეიძლება მოიცავდეს 60 კრედიტზე მეტს. აღნიშნული განაპირობებს დოქტორანტურის პროგრამის ორიენტირებას კვლევაზე და კვლევის დაგეგმვას იმგვარად, რომ იგი სრულად იყოს მიმართული დოქტორანტის დახმარებასა და სრულფასოვანი სამეცნიერო ნაშრომის შექმნაზე.

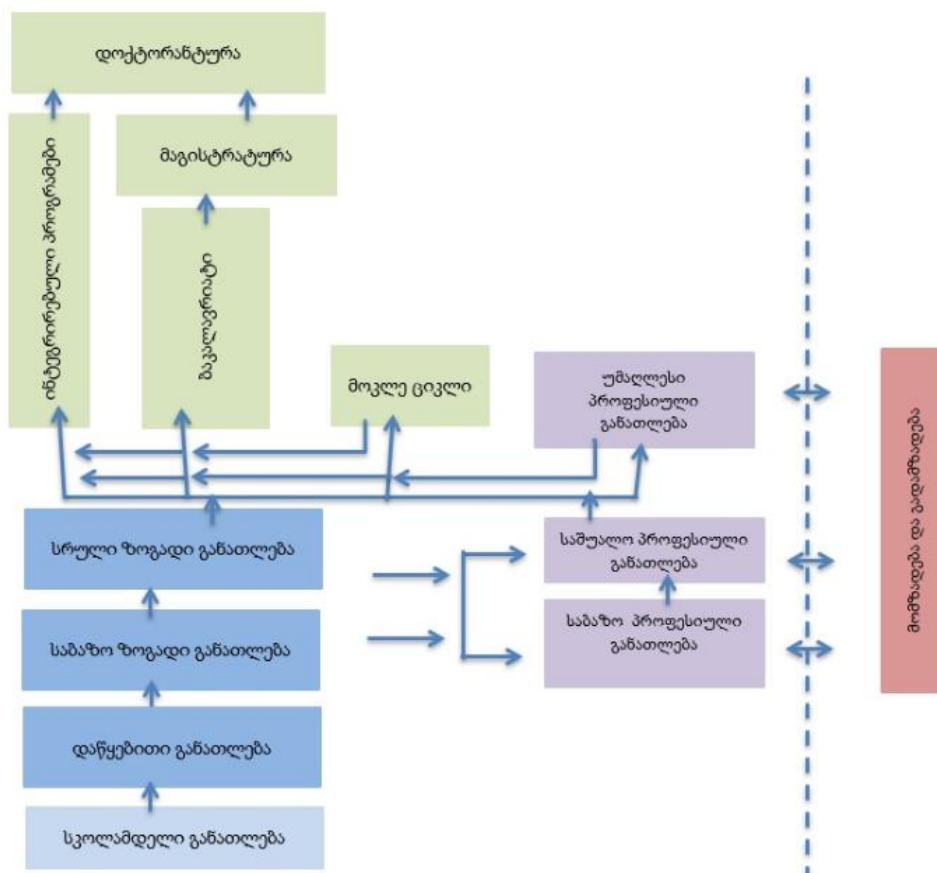
კანონპროექტით გათვალისწინებული ცვლილება შეეხება ასევე კვალიფიკაციის დასახელების განსაზღვრას.

კანონპროექტის თანახმად ამ ეტაპზე მისი გავლენა ბიუჯეტურ, საშემოსავლო და ხარჯვით ნაწილზე არ არის ცნობილი, ვინაიდან პროგრამების განხორციელება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის ნებაყოფლობითია და შესაძლო გავლენის წინასწარ განსაზღვრა შეუძლებელია.

აღნიშნული კანონპროექტი 2018 წლის 20 სექტემბრიდან შევიდა ძალაში⁴.

კანონპროექტის ამოქმედების შემდგომ, განათლების სისტემას დაემატა მოკლე ციკლის საფეხური და ჩამოყალიბდა შემდეგი რედაქციით:

სქემა 2. საქართველოს განათლების სისტემა 2021 წლისთვის



წყარო: განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2021

⁴ საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ (2018) <https://www.mes.gov.ge/uploads/files/kanoni-profesiuli-ganatilebis-shesaxeb-2018.pdf>

პრინციპულად მნიშვნელოვან ნორმატიულ აქტს წარმოადგენს საქართველოს კანონი „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“⁵.

აღნიშნული კანონის მიზანია განათლების ხარისხის განვითარების ხელშეწყობის მექანიზმების სამართლებრივი საფუძვლების განსაზღვრა. განათლების ხარისხის განვითარების ხელშეწყობი გარე და შიდა მექანიზმები: ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტები, პირობები, მოქმედების სფეროები და სხვა.

სამეცნიერო ლიტერატურის კვლევის კონტექსტში დამატებით დამუშავებული იქნა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წლიური ანგარიშები.

სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ხელს უწყობს განათლების ხარისხის გაუმჯობესებას, ასევე შეიმუშავებს რეკომენდაციებს; ახორციელებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციას და მათი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციას; უზრუნველყოფს საქართველოში გაცემული საგანმანათლებლო დოკუმენტების ნამდვილობის დადასტურებას; ახორციელებს უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარებას; აწარმოებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეესტრს და ამოწმებს მკაცრი აღრიცხვის დოკუმენტის–განათლების დამადასტურებელი სახელმწიფო დოკუმენტის–ენობრივ სისწორეს⁶.

კანონით განსაზღვრულია, რომ ცენტრი დამოუკიდებელია თავის საქმიანობაში. იგი მუშაობს საჯაროობისა და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვით.

საქართველოში ინსტიტუციური აკრედიტაციის პროცესი საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ 2004 წელს დაიწყო. ამ პროცესის განხორციელების მიზნით, 2006 წელს დაფუძნდა სსიპ საქართველოს საგანმანათლებლო დაწესებულებების სახელმწიფო აკრედიტაციის სამსახური⁷,

⁵ საქართველოს კანონი განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ (2010) – <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/93064>

⁶ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი (2020) <https://eqe.ge/ka/page/parent/581/umaghlesi-ganatlebis-khariskhis-uzrunvelqofa>

⁷ განათლების აკრედიტაციის ეროვნული ცენტრის წლიური ანგარიში (2006) <https://eqe.ge/res/docs/angarishi2006.pdf>

რომელიც ახორციელებდა ინსტიტუციურ და პროგრამულ აკრედიტაციას უმაღლეს, პროფესიულ და ზოგად საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. 2007 წელს სააგენტოს სახელწოდება განათლების აკრედიტაციის ეროვნული ცენტრით შეიცვალა.

2010 წელს „უმაღლესი განათლების შესახებ“ და „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონებში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, სსიპ - განათლების აკრედიტაციის ეროვნული ცენტრის უფლებამონაცვლედ წარდგენილი იქნა სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი⁸.

მოკლედ შევხებით საქართველოში დღესდღეობით მიმდინარე ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის პროცესს.

კანონი განმარტავს, რომ „ავტორიზაცია არის საგანმანათლებლო დაწესებულების სტატუსის მოპოვების პროცედურა, რომლის მიზანია სახელმწიფოს მიერ აღიარებული განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის გასაცემად შესაბამისი საქმიანობის განხორციელებისთვის აუცილებელი სტანდარტების დაკმაყოფილების უზრუნველყოფა“ (თავი III; მუხლი 7; 1)⁹. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაცია სავალდებულო პროცესია. იგი ეხება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მისიას; სტრატეგიულ განვითარებას; საგანმანათლებლო პროგრამებს; პერსონალს; სტუდენტებს; სტუდენტების მხარდაჭერის ღონისძიებებს; კვლევას, განვითარებას ან სხვა შემოქმედებით საქმიანობას; მატერიალურ, საინფორმაციო და ფინანსურ რესურსებს; (თავი III; მუხლი 7; 2).

ამავე კანონით აკრედიტაცია განისაზღვრება როგორც „საგანმანათლებლო დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამის (გარდა პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამისა და მოკლე ციკლის საგანმანათლებლო პროგრამის) აკრედიტაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის განსაზღვრის გზით, განათლების ხარისხის ასამაღლებლად საგანმანათლებლო დაწესებულების სისტემური თვითშეფასების დამკვიდრება და ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების განვითარების ხელშეწყობა“ (თავი IV, მუხლი 17).

⁸ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი (2010) <http://old.eqe.ge/geo/about>

⁹ საქართველოს კანონი განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ (2010) <https://matsne.gov.ge/document/view/93064?publication=17#!>

აკრედიტაციის მიზანია საგანმანათლებლო პროგრამების სტანდარტებთან შესაბამისობის შეფასება. აკრედიტაცია სავალდებულოა აგრეთვე დოქტორანტურის და სხვა რეგულირებადი საგანმანათლებლო პროგრამების განსახორციელებლად.

ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში (2016) განიხილავს განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ განხორციელებულ ღონისძიებებს და სხვა მრავალი გამოწვევის საპირწონედ ხაზს უსვამს, რომ ამჟამად უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაცია და შემდგომი რეაგირება ხარისხის უზრუნველყოფის ყველაზე მნიშვნელოვანი გარე მექანიზმია. სწორედ ამიტომ, დღის წესრიგში დგება აკრედიტაციის პროცესის თითოეული საფეხურის სწორად დაგეგმვა აკრედიტაციისთვის შერჩეული შესაბამისი სტანდარტების არსებობა და აკრედიტაციის შემდგომი მუდმივი მონიტორინგი.

აკრედიტაციის სტანდარტებია:

- საგანმანათლებლო პროგრამის მიზანი, სწავლის შედეგები და მათთან პროგრამის შესაბამისობა;
- სწავლების მეთოდოლოგია და ორგანიზება, პროგრამის ათვისების შეფასების ადეკვატურობა;
- მოსწავლეების/სტუდენტების მიღწევები;
- სასწავლო რესურსებით უზრუნველყოფა;
- სწავლის რესურსებით უზრუნველყოფა;
- სწავლის ხარისხის განვითარების შესაძლებლობები.

აკრედიტაციის მნიშვნელობას განაპირობებს ის გარემოება, რომ აკრედიტაციაზე უარის თქმის ან აკრედიტაციის გაუქმების შემთხვევაში უსდ კარგავს შესაბამის საგანმანათლებლო პროგრამაზე სახელმწიფო სასწავლო გრანტისა და სამაგისტრო გრანტის მიღების უფლებას; შესაბამისად უსდ წყვეტს რეგულირებადი საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელებას, მათ შორის დოქტორანტურის საგანმანათლებლო საფეხურზე (თავი V; მუხლი 17).

სწორედ აღნიშნული ჩანაწერით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მეშვეობით სახელმწიფო აკონტროლებს ერთი მხრივ განათლების ხარისხს, აკონტროლებს ყველა პირობის შესრულებადობას

უსდ–ების მხრიდან და მეორე მხრივ თავიდან იცილებს გადაჭარბებულ საბიუჯეტო ხარჯვას განათლების სექტორის დასაფინანსებლად. აღნიშნული გარემოება ცალსახად დასაფასებელია, თუმცა კრიტიკის საგანს წარმოადგენს ის გარემოება, რომ სწორედ აღნიშნული ბერკეტი შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს ხელოვნურად საგანმანათლებლო პროგრამების შემცირების მიზნით.

მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს სხვა რიგი სამართლებრივი შეუსაბამოებები, დისერტაციის თემატიკიდან გამომდინარე, მათ სხვა სამეცნიერო კვლევის ფარგლებში ჩავუღრმავდებით.

დადებით კონტექსტში უნდა განვიხილოთ საკანონმდებლო ცვლილებების ავტორიზაციის და აკრედიტაციის მინიჭების ვადებთან დაკავშირებით. საგანმანათლებლო დაწესებულებებს ავტორიზაცია ნაცვლად 5 წლისა, მიენიჭებათ 6 წლის ვადით, ხოლო საგანმანათლებლო პროგრამებს აკრედიტაცია - 7 წლით. ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის ვადების ცვლილება მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო პროგრამის მიერ მიღწეული შედეგებისა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის შეფასების თვალსაზრისით¹⁰.

განათლების ხარისხის ამაღლების და უსდ–ების კონკურენტუნარიანობის ზრდის კონტექსტში სულ უფრო მზარდ ინტერესს იძენს უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია და შემდეგი იმპლემენტაცია.

უსდ–ების ინტერნაციონალიზაცია მოიცავს სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მობილობებს, ერთობლივ საგანმანათლებლო და კვლევით პროგრამებს.

ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგიის შემუშავება და იმპლემენტაცია ხანგრძლივ პერიოდში არის საფუძველი უნივერსიტეტის სხვადასხვა მიმართულებით წარმატების. ინტერნაციონალიზაციის კომპონენტის განხილვა ჩვენი თემის კონტექსტში იმდენად მნიშვნელოვანია, რამდენადაც უცხოეთში მიღებული განათლება ხშირად დასაქმების მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორია. საზოგადოებაში გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, კომპანიები სწორედ იმ

¹⁰ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის 2016 წლიური ანგარიში (2016) https://eqe.ge/res/%E1%83%95.NCEQE_2016%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98.pdf

კურსდამთავრებულებს ანიჭებენ უპირატესობას, ვისაც აქვს უცხოეთში სწავლის/სტაჟირების გამოცდილება.

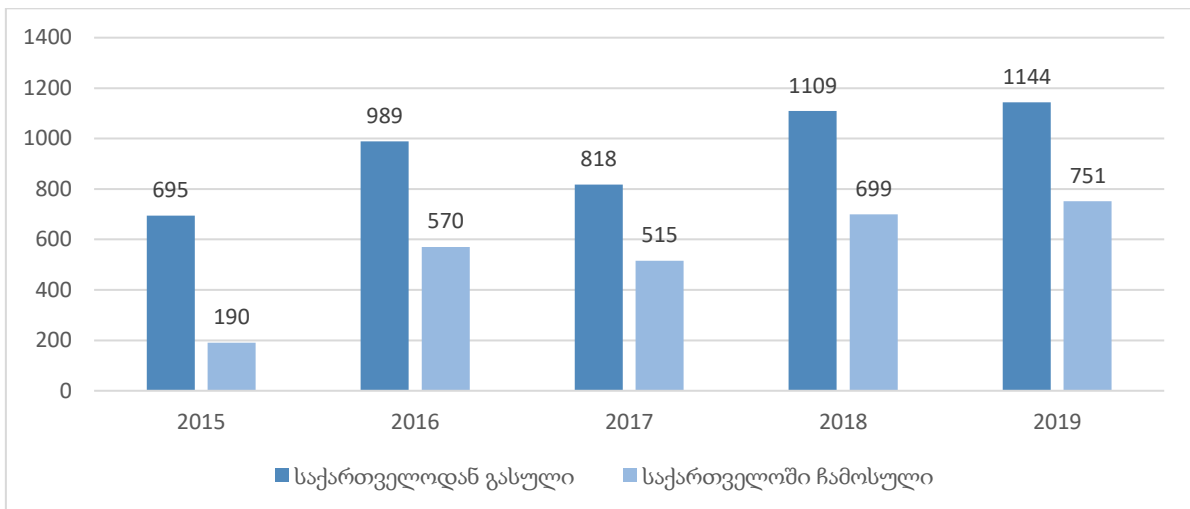
მიუხედავად ინტერნაციონალიზაციის მნიშვნელობისა, საქართველოში დღემდე ჩატარებული კვლევები კეთილსაიმედო შედეგებს არ იძლეოდა. კერძოდ, ალფერიძის (2014) მიერ ჩატარებული სადოქტორო დისერტაციის კვლევის თანახმად საქართველოს საჯარო უნივერსიტეტებში 11%-ს ინტერნაციონალიზაციის მკაფიო სტრატეგია არ გააჩნდა, 28 უნივერსიტეტიდან ვებ გვედზე სტრატეგია გამოქვეყნებული ჰქონდა მხოლოდ 4 უნივერსიტეტს და 27 სასწავლო უნივერსიტეტიდან – 5-ს. აქვე მკვლევარი იმასაც აღნიშნავს, რომ გამოქვეყნებული სტრატეგიები არ არის შედგენილი სტრატეგიების შემუშავების კლასიკური სქემით, და სტრატეგიების ინტერნაციონალიზაციის ნაწილი დიდწილად უფრო სურვილებია, ვიდრე არგუმენტირებული სტრატეგიული მიმართულებები.

ჩვენი კვლევის ფარგლებში, 2017–2018 წლებში უნივერსიტეტების უმრავლესობამ შეცვალა ან განაახლა ინტერნაციონალიზაციის სტრატეგია. ამას ხელი შეუწყო უსდ–ს ავტორიზაციის სტანდარტებში ინტერნაციონალიზაციის საკითხის წამოწევამ (უსდ–ს ავტორიზაციის სტანდარტები, 2018). დღესდღეობით ავტორიზაცია უკვე ავალდებულებს უსდ–ებს რომ ჰქონდეთ:

- ინტერნაციონალიზაციის პოლიტიკა;
- საერთაშორისო თანამშრომლობისა და ინტერნაციონალიზაციის მექანიზმები და მათი ეფექტურობის შეფასების ანალიზი;
- უცხოელი სტუდენტებისა და პერსონალის მოზიდვის მექანიზმები და სხვა.

მიმდინარე კვლევის კონტექსტში დამუშავდა Erasmus+ საქართველოს ეროვნული ოფისის მიერ გამოქვეყნებული პუბლიკაციები და კვლევები ინტერნაციონალიზაციასთან მიმართებაში (Erasmus+ საქართველოს ეროვნული ოფისი, 2019). წყაროზე დაყრდნობით დღეს 32 ქართული უსდ წარმატებულ თანამშრომლობას ახორციელებს 33 ქვეყნის სხვადასხვა უნივერსიტეტთან. ამ პროგრამაში მონაწილე 141 ქვეყნიდან წარმატების მაჩვენებლით საქართველო მე–6 ადგილს იკავებს. მზარდი დინამიკით მიმდინარეობს საქართველოდან გასული და საქართველოში ჩამოსული სტუდენტების რაოდენობაც.

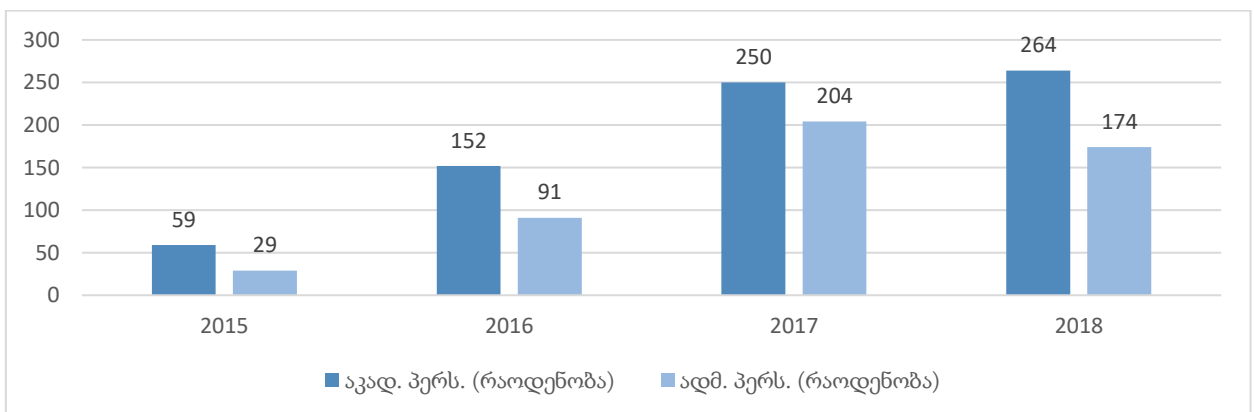
დიაგრამა 1. სტუდენტთა მობილობების დინამიკა



წყარო: Erasmus+ საქართველოს ეროვნული ოფისი (2019)

მზარდი დინამიკით ხასიათდება ასევე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობების რაოდენობა. 2015 წლიდან წარმოებული სტატისტიკის თანახმად გამოკითხული 27 უსდ–დან აკადემიური პერსონალის მობილობით ისარგებლა 746–მა თანამშრომელმა, ხოლო ადმინისტრაციული მობილობით 504–მა. მიმდინარე ეტაპისთვის, აკადემიური და ადმინისტრაციული თანამშრომლობა ხორციელდება 29 ქვეყნის მასშტაბით.

დიაგრამა 2. აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის მობილობების დინამიკა



წყარო: Erasmus+ საქართველოს ეროვნული ოფისი (2019).

მიუხედავად იმისა რომ Erasmus+ –ის მიერ განხორციელებული პროგრამები საქართველოში დადებით ასპექტში განიხილება, მათი რაოდენობა ჯერჯერობით არასაკმარისია, ვინაიდან აღნიშნულ რაოდენობას არ შეუძლია სისტემურ დონეზე

ზემოქმედება მოახდინოს ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე. საჭიროა დამატებითი რესურსების მობილიზება და სხვა ეროვნული თუ საერთაშორისო ღონისძიებების უზრუნველყოფა. აღნიშნული მიმართულებით მუშაობს ასევე საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს დაქვემდებარებული სსიპ-განათლების საერთაშორისო ცენტრი. იგი 2014 წელს დაარსდა და 2019 წლამდე 850-ზე მეტი სასწავლო სტიპენდია გასცა საზღვარგარეთ სწავლის მსურველი ქართველი მოქალაქეებისთვის. აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ცენტრი გასცემს სტიპენდიებს დოქტორანტურის საფეხურის სტუდენტებისთვისაც და აფინანსებს კვალიფიკაციების ასამაღლებელ პროგრამებს. ცენტრის ვებ გვერდზე დაყრდნობით დაფინანსების მოცულობა ამ ეტაპისთვის უკვე აღემატება 6 მილიონ ლარს (განათლების საერთაშორისო ცენტრი, 2019).

ძირითადი ლიტერატურისა და წლიური ანგარიშების განხილვის შემდგომ, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ გასული საუკუნიდან იქმნება და მუშავდება უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემა საქართველოში. ის თვისობრივად ახალ საფეხურზე გადავიდა ბოლონის პროცესითა და ერთიანი ევროპული საგანმანათლებლო ქსელის ჩამოყალიბებით. დღესდღეობით ევროპული და არა მხოლოდ ევროპული ქვეყნების საგანმანათლებლო და ეკონომიკური პოლიტიკა მიმართულია საგანმანათლებლო პროგრამების ხარისხის გაუმჯობესებაზე. შეფასების მეთოდები ეყრდნობა როგორც შიდა, ისე გარე მექანიზმებს. აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის სტანდარტები ევროპის მასშტაბით ერთმანეთს დაუახლოვდა, თუმცა კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობისა და დასაქმების საკითხი კვალავ არსებითი ხასიათის პრობლემად რჩება, რაც ევროპასთან ჰარმონიზაციის პროცესს მნიშვნელოვნად აფერხებს.

II თავი. უმაღლესი განათლებისა და შრომის ბაზრის

ურთიერთდამოკიდებულება საქართველოში

2.1 უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები და შრომის ბაზრის მოთხოვნები

უმაღლესი განათლებისა და შრომის ბაზრის ურთიერთდამოკიდებულებაზე საუბრისას, მნიშვნელოვანია მიმოვიხილოთ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტატისტიკა ბოლო 20 წლის განმავლობაში. ვინაიდან, მათი რაოდენობა და განვითარების დინამიკა განსაზღვრავს შრომის ბაზარზე შემსვლელი კურსდამთავრებულების რაოდენობას.

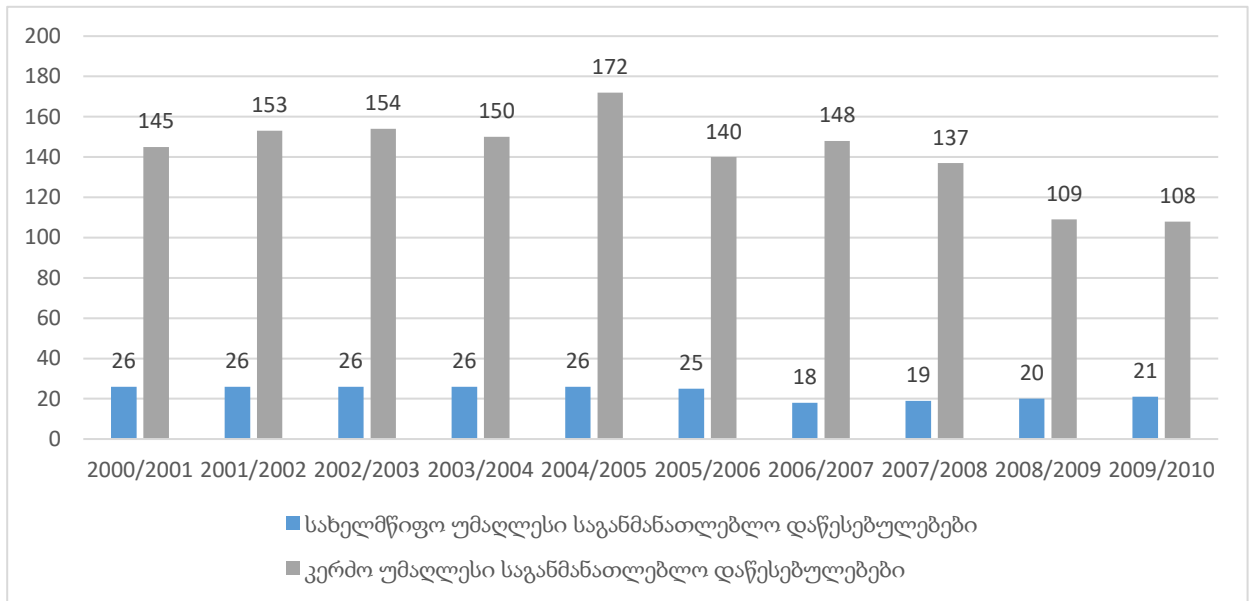
სახელმწიფოს მიერ გატარებული რეფორმების პარალელურად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რიცხვი და ზოგადი სურათი როგორც საჯარო ასევე კერძო სექტორში 2000 წლიდან მოყოლებული დღემდე (2020) მნიშვნელოვნად შეიცვალა. ძირითადად შეინიშნება კლების ტენდენცია, რაც გამოწვეულია ადგილობრივი და საერთაშორისო სტანდარტების ცვლილებებითა და ხშირ შემთხვევაში გაზრდილი მოთხოვნებით ავტორიზაციისა და აკრედიტაციასთან მიმართებაში, რაც წინა თავში მიმოვიხილეთ.

2000–წლიდან 2020 წლამდე სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან 7 უსდ–მ შეწყვიტა ფუნქციონირება ან გაუუქმდა აკრედიტაცია, ხოლო კერძო უსდ–ებთან მიმართებაში 2000–2005 წლებამდე შეიმჩნეოდა ზრდის ტენდენცია. კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რიცხვმა 2005 წლისთვის 172–ს მიაღწია, რაც საქართველოს მასშტაბის მქონე ქვეყნისთვის ძალზედ გადაჭარბებული მაჩვენებელია. 2004–2005 წელს საქართველოში მოქმედ უსდ–ებში სულ 172 461 სტუდენტი ირიცხებოდა, მათ შორის დიდი წილი ისევ სახელმწიფო სასწავლებლებზე მოდიოდა – 137 021 სტუდენტი.

მომდევნო წლებში უსდ–ების რაოდენობა ყოველწლიურად მკვეთრად იცვლებოდა, რაც პირდაპირ იყო დაკავშირებული ახალ გამკაცრებულ აკრედიტაცია–ავტორიზაციის პირობებთან. კლების ტენდენციის ყველაზე დაბალ მაჩვენებელს 2011–2012 წელს ვხვდებით, სასწავლებლების რაოდენობა მხოლოდ 52–ს შეადგენდა და სტუდენტთა რაოდენობა – 95 110 პირს. 2012 წლიდან კვლავ ზრდის ტენდენციები

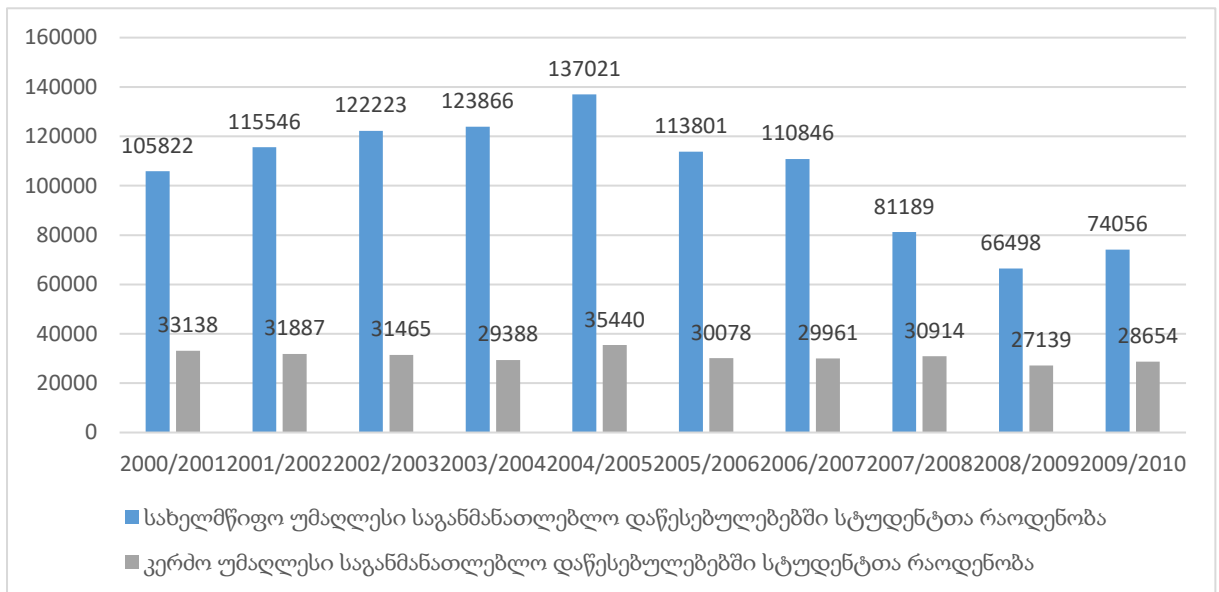
შეინიშნება. დღესდღეობით ფუნქციონირებს 19 სახელმწიფო და 43 კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, სტუდენტთა საერთო რაოდენობა 2019–2020 სასწავლო წლის დასაწყისისთვის– 148 803–ს შეადგენდა.

დიაგრამა 3. კერძო და საჯარო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები 2000–2010 წლებში



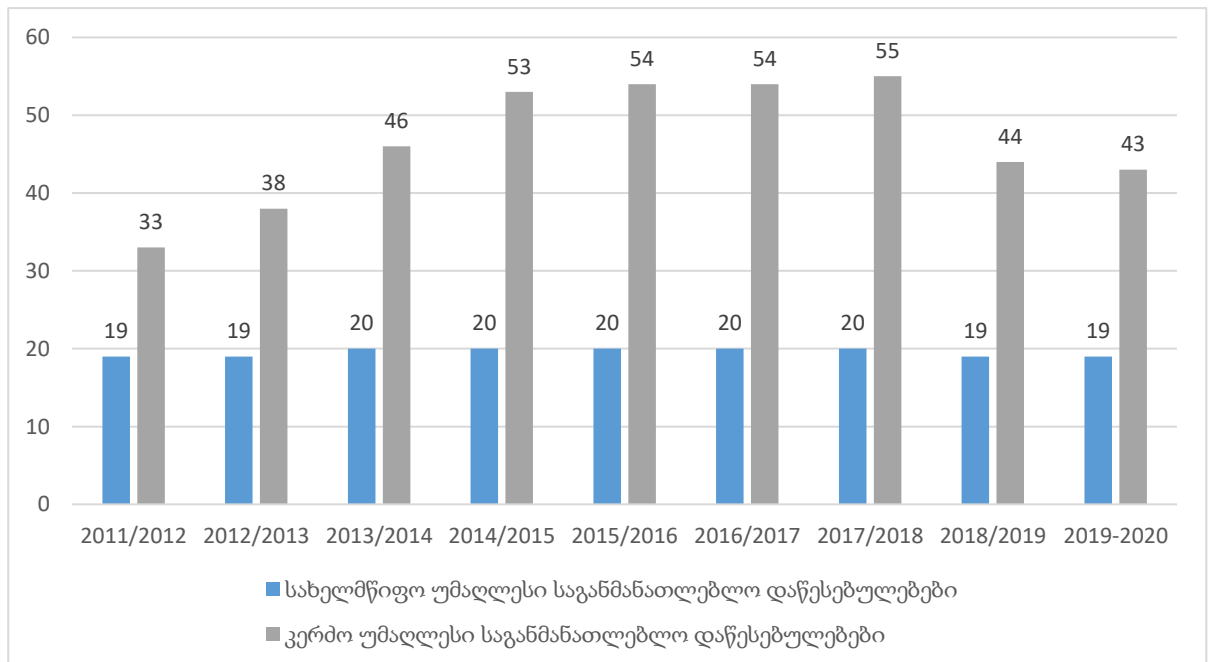
წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020

დიაგრამა 4. კერძო და საჯარო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სტუდენტთა რაოდენობა 2000–2010 წლებში



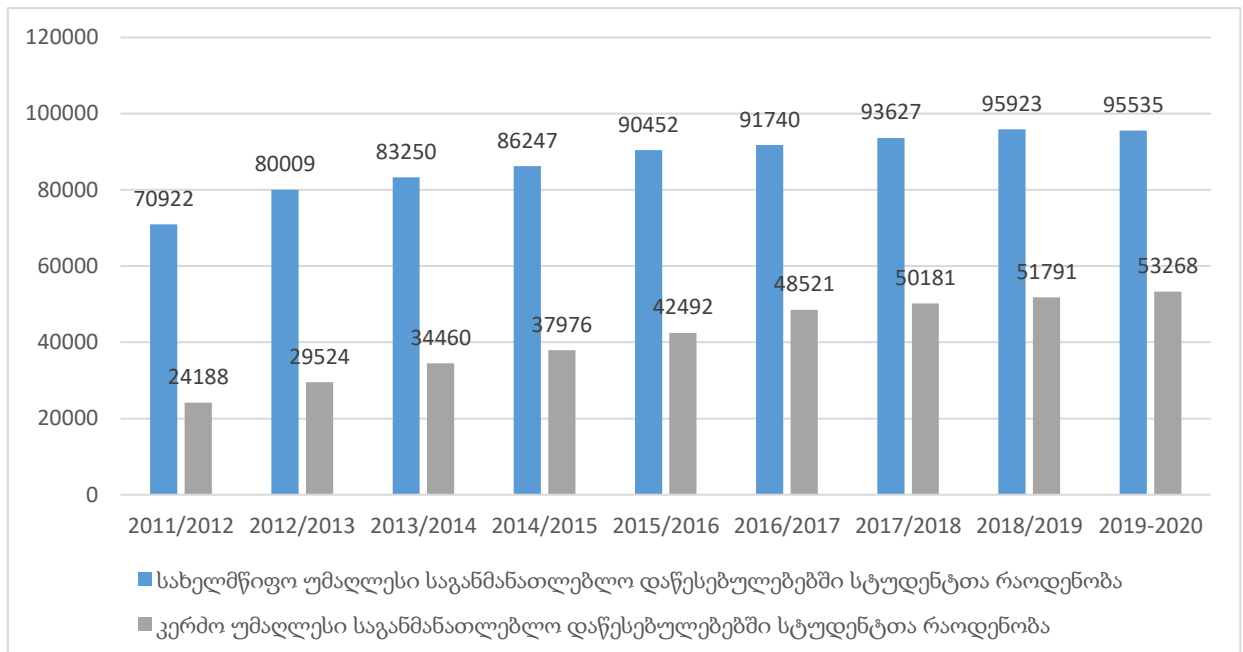
წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020

დიაგრამა 5. კერძო და საჯარო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები 2011–2020 წლებში



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020

დიაგრამა 6. კერძო და საჯარო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სტუდენტთა რაოდენობა 2010–2020 წლებში



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020

ჩვენ ვისაუბრეთ აკრედიტაციისა და ავტორიზაციის სტანდარტებზე, განვიხილეთ იურიდიული კონტექსტში და რაოდენობრივი სტატისტიკა უნივერსიტეტებთან მიმართებაში. მთავარი ამოსავალი მიზანი კი წარმოადგენს ერთს, აკრედიტაცია ადგენს პროგრამის ხარისხის ნიშნულს, პროგრამის ხარისხის დონეს, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს აკრედიტაციის სტანდარტებს. ეს უკანასკნელი კი თავის მხრივ უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულებისთვის პროგრამით განსაზღვრული შედეგების მიღწევას, რომელიც არის საერთაშორისოდ აღიარებული კომპეტენციები და უნარები რათა კურსდამთავრებულები იყვნენ შესაბამისად კონკურენტუნარიანები შრომის ბაზარზე.

საერთაშორისო და ეროვნული ლიტერატურის განხილვის კონტექსტში არსებობს მრავალი მოსაზრება და დისკუსია უმაღლესი განათლებასა და შრომის ბაზრის ურთიერთდამოკიდებულებაზე. მათ შორის მკვლევრები (Sala et al., 2007) განიხილავენ აღნიშნული ურთიერთმიმართების ორ მოდელს: დამოკიდებულება და ავტონომიურობა. დამოკიდებულების მოდელი ითვალისწინებს კურსდამთავრებულთა საგანმანათლებლო პროფილს და პროფესიით განსაზღვრული კომპეტენციების შესაბამისობას შრომის ბაზარზე, ავტონომიურობის

მოდელის თანახმად კი, კურსდამთავრებულები უნდა ფლობდნენ ისეთ უნარებს, რომელიც მისცემს მათ საშუალებას ცვალებად გარემოში სწრაფად ადაპტირდნენ და მოერგონ შრომის ბაზარზე წარმოშობილ ახალ მოთხოვნებს (“successive and flexible adjustments”).

შრომის ბაზრის ანალიზისას მკვლევარები ყურადღებას ამახვილებენ შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების შეუთავსებლობაზე. უმუშევართა სტრუქტურის განხილვისას დაუსაქმებელი ადამიანების დიდი წილი სწორედ ახალგაზრდებზე მოდის. ამდენად, მნიშვნელოვნად ჩავთვალეთ თეორიული მასალის კვლევის კონტექსტში განგვიხილა კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები საქართველოში შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებაში.

კვლევის სრული სურათის წარმოსაჩენად ჩვენ ქრონოლოგიურად განვიხილეთ რამდენიმე ეროვნული დოკუმენტის ანგარიში:

განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტმა 2013 წელს ჩაატარა უმაღლესი განათლების პოლიტიკის ანალიზი ხუთი სტრატეგიული მიმართულების მიხედვით, მათ შორის მე-5 კომპონენტს წარმოადგენს – უმაღლესი განათლება და დასაქმება. კვლევის ძირითადი დასკვნების თანახმად, ქვეყნის მასშტაბით უმაღლესი განათლების მქონე პირთა მხოლოდ მეოთხედი მუშაობს საკუთარი სპეციალობით; ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულებისგან განსხვავებით მაგისტრანტების დასაქმება სპეციალობით მნიშვნელოვნად მაღალია; ამის მიუხედავად, გამოკითხულ დამსაქმებელთა ნახევარს მიაჩნია რომ კურსდამთავრებულების კომპეტენციები არ შეესაბამება სამუშაო ბაზრის მოთხოვნებს (განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი, 2013).

2015 წელს, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ გამოაქვეყნა „შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა“. კვლევა მოიცავდა ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში დასაქმებულ ობიექტებს გეოგრაფიული არეალის მიხედვით, სულ 6 000 ორგანიზაცია. კვლევის თანახმად, კომპანიები განიცდიან კვალიფიციური კადრების ნაკლებობას. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებულებს შორის 49% წარმოადგენს უმაღლესი

განათლების მქონე ადამიანები. მინიმალური საკვალიფიკაციო დონის მოთხოვნის მიხედვით დასაქმებულებს შორის მეორე ადგილზე 32%-ით მოდის საშუალო განათლების მქონე პირების კატეგორია. აღნიშნული შეუსაბამობა ცალსახად მიუთითებს, რომ ქვეყანაში შეინიშნება „დაბალი საკვალიფიკაციო დონის მოთხოვნის მქონე სამუშაო ადგილების სიმრავლე“ (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015).

კვლევაში კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტის პოვნა შეიძლება, დამსაქმებლები სამუშაო ძალის მოძიების პირველ სამ ყველაზე გავრცელებულ წყაროებად ასახელებენ ა) არაფორმალურ კავშირებს; ბ) ინტერნეტს; გ) მსგავსი პროფილის ორგანიზაციისადმი მიმართვას და რეკომენდაციების გათვალისწინებას. აღნიშნულ ჩამონათვალში მხოლოდ მე-7 ადგილზე მოდის ადგილობრივ უნივერსიტეტებთან მიმართვა კადრების მოძიების მიზნით. აქედან შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დამსაქმებლების მოლოდინები კვალიფიკაციური კადრების მოძიებასთან მიმართებაში მცირედ ან თითქმის არ უკავშირდება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს.

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრმა გამოაქვეყნა „აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა“ 2015 წელს. კვლევა მოიცავდა ორ სახელმწიფო და ორ კერძო უნივერსიტეტს, გამოიკითხნენ როგორც ბაკალავრიატის, ისე მაგისტრატურის სტუდენტები. ანგარიშის მიხედვით რესპოდენტების 61% არ მუშაობს საკუთარი პროფესიით. საკუთარი პროფილით დასაქმებული რესპოდენტების 70%-ს მიაჩნია, რომ მათი ამჟამინდელი სამუშაო მოითხოვს უფრო მეტ ცოდნას და უნარებს, ვიდრე მათ მიიღეს უნივერსიტეტში სწავლის შედეგად. თუმცა ოთხივე უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები უნივერსიტეტის როლს მათ პროფესიულ განვითარებაში პოზიტიურად აფასებენ.

რესპოდენტები დასაქმების ხელისშემშლელ ფაქტორებში ასახელებენ – სამუშაო ადგილების სიმცირეს და ნეპოტიზმს, ყველაზე ნაკლებად შემაფერხებელ ფაქტორად კი მიიჩნევენ, სქესს, ასაკს, არასათანადო/არასაკმარისი ტრანსფერული

უნარების ქონას და კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგების სიმცირეს (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2015).

კვალიფიკაციის და კომპეტენციის ნაკლებობა ასევე განხილულია საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ 2017 წელს ჩატარებულ კვლევაში „საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი“. კვლევა ყურადღებას ამახვილებს ორი მიმართულებით: 1) უმაღლესი განათლების მქონე ახალგაზრდებს შრომის ბაზარზე უჭირთ თავის დამკვიდრება, ვინაიდან არ არის მოთხოვნა მათ მიერ ათვისებულ პროფესიაზე ან/და 2) მიღებული კვალიფიკაცია ვერ პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. ანგარიშის თანახმად, ამ კატეგორიაში ყველაზე დიდი წილი მოდის ფრიქციულ უმუშევრობაზე, რადგანაც ახალგაზრდებს მეტი დრო სჭირდებათ სამუშაოს მოსაძიებლად (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

სამინისტროს მიერ ამავე წელს გამოქვეყნდა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევის ანგარიში“. დოკუმენტის თანახმად, საწარმოებმა საშუალოზე ნაკლებად შეაფასეს დასაქმებულთა ICT უნარები, ლიდერობის, ინფორმაციის გაცნობის, ანალიზის, გადმოცემის და ახალი ინფორმაციის შეძენის ნიჭი, ეს მიგნება იმდენადაა მნიშვნელოვანი, რამდენადაც ამავე დოკუმენტის თანახმად დასაქმებულთა 56%-ს (442 203 მოქალაქეს) აქვს უმაღლესი განათლება (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

აღნიშნული პერიოდიდან ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო ახორციელებს შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევას და ანალიზს. ამავე პერიოდში გამოიცა რამდენიმე მნიშვნელოვანი პუბლიკაცია: ა) შრომის ბაზრის ანალიზი (2018). ნაშრომში გაანალიზებულია დასაქმებისა და უმუშევრობის მიმართულებით არსებული ტენდენციები, მათ შორის სექტორულ, ასაკობრივ, გენდერულ და რეგიონულ ჭრილში; ბ) შრომის ბაზრის ანალიზი (2019) ნაშრომში წარმოდგენილია შრომის ბაზრის ინფორმაციის მიმოხილვა სვადასხვა ჭრილში, მათ შორის შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის ანალიზი სახელმწიფო და კერძო დასაქმების სააგენტოების მიერ გამოქვეყნებულ ვაკანსიებზე დაყრდნობით. ანგარიში მოიცავს შრომის ბაზრის საკითხებთან დაკავშირებით სხვადასხვა მიგნებებს; გ)

სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა (2019). ნაშრომში გაანალიზებულია სამუშაო ძალის ცვლილება 2018-2019 წლების მიხედვით. დასაქმებულთა რაოდენობა პროფესიული ჯგუფების, განათლების მიღწეული დონეებისა (საშუალო, პროფესიული და უმაღლესი) და სქესის მიხედვით. განხილულია პრობლემები, რომლებიც თან ახლავს ამ პროფესიულ ჯგუფზე მიკუთვნებული ადამიანთა დასაქმებას; დ) შრომის ბაზრის ანალიზი (2020); ე) უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა (2020). ნაშრომები წლების მიხედვით აფასებენ შრომის ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებებს და ასახავენ უახლეს ინფორმაციას.

რეგიონების კვლევის ფარგლებში განხორციელებულია „კვლევა შრომის ბაზრის და ზრდის პოტენციალის მქონე ეკონომიკური სექტორის იდენტიფიცირების მიზნით“ (2021). ნაშრომში გაანალიზებულია შრომის ბაზრის არსებული მდომარეობა და პრობლემები. კვლევის მიზნებისთვის საკვლევ რეგიონებში მოხდა ოთხი ეკონომიკური სექტორის, მათ შორის სოფლის მეურნეობისა და მისი ქვედარგების შერჩევა და ამ სექტორებში არსებული პრობლემების შესწავლა.

ევროპის სასწავლო ფონდის მიერ იქნა დაფინანსებული კვლევა „უნარების შეუსაბამობის გაზომვა საქართველოში“ (Badurashvili, 2019). ნაშრომში განხილულია უნარების შეუსაბამობა შრომის ბაზართან მიმართებაში. ასევე წარმოდგენილია ის მიმართულებები, რომელზეც შეიძლება წარმოიშვას მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი მომავალში.

დანის პროფკავშირების განვითარების სააგენტოს მიერ ჩატარდა კვლევა „შრომის ბაზრის პროფილი, საქართველო -2021“ (Danish Trade Union Development Agency, 2021). კვლევის აღნიშნული ფორმატი მოიცავს ევროპის ყველა წამყვან ქვეყანას და უზრუნველყოფს ქვეყანაში არსებული შრომის ბაზრის ყოვლისმომცველ მიმოხილვას. პროფილი დაყოფილია ცხრა თემატურ განყოფილებად და მოიცავს შრომის ბაზრის თითქმის ყველა ასპექტს.

საკვლევი პრობლემის ჭრილში უნდა განვიხილოთ ქართველ მეცნიერთა შრომები, ეროვნული და საერთაშორისო საკონფერენციო მასალები, სტატიები, მონოგრაფიები და სხვა.

მათ შორის მნიშვნელოვანი თეორიული და პრაქტიკული წვლილი მიუძღვის ავტორებს ბედიანაშვილი, 2017; 2018; ხარაიშვილი, 2017; ამაშუკელი, ლეჟავა, გუგუშვილი, 2017; გაგნიძე, 2019; ნაცვლიშვილი, ხარაიშვილი, 2019; ბედიანაშვილი, ბიჭია, & ნაცვლიშვილი, 2021; ჭანუყვაძე, 2021; გეჩბაია, 2021; წიკლაშვილი, 2021; და სხვა.

განხილულ დოკუმენტებზე დაყრდნობით, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ კურსდამთავრებულებსა და შრომის ბაზრის წარმომადგენლებს შორის არის ერთგვარი ჩატეხილი ხიდი, ვინაიდან დამსაქმებლების შეფასებას, რომ კურსდამთავრებულები არასათანადო დონეზე ფლობენ ტრანსფერულ და პროფესიულ კომპეტენციებს, არ იზიარებენ უშუალოდ სამუშაოს მაძიებლები. უმუშევრები თვლიან, რომ შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობა განაპირობებს მათ უმუშევრობას, ისეთი ასპექტები როგორცაა ნეპოტიზმი, სამუშაო ადგილების სიმცირე და სხვ. ასევე არ იზიარებენ მოსაზრებას არასაკმარის ცოდნასთან დაკავშირებით. აღნიშნულ საკითხს ჩვენი კვლევის ფარგლებში კვლავ დავუბრუნდებით.

2.2 უმაღლესი განათლების პოლიტიკის დაგეგმვის პრობლემები მოთხოვნად კომპეტენციებთან მიმართებაში

უმუშევრობისა და დასაქმების პრობლემა ეროვნულ დონეზე ერთ–ერთ მთავარ დაუძლეველ პრობლემად რჩება. ბოლო 30 წლის მანძილზე, არერთხელ შეცვლილი სამთავრობო პოლიტიკისა და მინისტრთა კაბინეტის პარალელურად, საკითხი კვლავ აქტუალური და მოუგვარებელია. აღნიშნულს ადასტურებს სამთავრობო და არასამთავრობო ინსტიტუტების სხვადასხვა წლების კვლევები, ასევე სოციალური და ეკონომიკური ინსტიტუტების ანგარიშები და სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის დასკვნა.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, საქართველოში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განმახორციელებელი ორგანოა. კომპეტენციის ფარგლებში იგი ახორციელებს დაქვემდებარებაში მყოფი ყველა რგოლის საქმიანობას, კოორდინაციასა და კონტროლს, ამავე დროს უზრუნველყოფს ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი განათლების განხორციელებას და სრულყოფას.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგიული დოკუმენტი (2017–2021 წლებში) განსაზღვრავს უმაღლესი განათლების როლს თანამედროვე გამოწვევებთან მიმართებაში და საკითხს, რომ ის უნდა იყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანილი. ამისათვის უნდა ჩატარდეს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის კვლევა და საგანმანათლებლო პროგრამების ორიენტირი განისაზღვროს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან თანხვედრაში.

ამასთან, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის N79/ნ, მუხლი 2, პუნქტი "ბ" ბრძანების საფუძველზე განსაზღვრულია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებზე პროგრამული დაფინანსების გაცემის წესი და პირობები (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება, 2013). დოკუმენტის განსაზღვრავს საგანმანათლებლო პროგრამული დაფინანსების წესს, პროგრამული დაფინანსების მიღებაზე უფლებამოსილი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებს და დაფინანსების მიღების შეზღუდვებს.

სამინისტრო, 2013 წლიდან, ყოველწლიურად განსაზღვრავს პრიორიტეტულ მიმართულებებს, რომლებიც ბაკალავრიატის საფეხურზე სრულად ფინანსდება სახელმწიფოს მიერ.

პრიორიტეტულ მიმართულებად განისაზღვრა, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ბაკალავრიატის ქართულენოვანი აკრედიტებული საგანმანათლებლო პროგრამები: აგრარული მეცნიერებანი, განათლება, ინჟინერია, მეცნიერება/საბუნებისმეტყველო მეცნიერებანი, სოციალური მეცნიერებები, ჰუმანიტატული მეცნიერებანი და მიმართულებათაშორისი დარგები ან სპეციალობები. თითოეულ კატეგორიაში მოიაზრება ერთიდან ხუთამდე სპეციალობა¹¹.

პრიორიტეტული პროგრამით, დაფინანსების მიმღებ უსდ–ებს წარმოადგენს შემდეგი:

– სსიპ –ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

¹¹ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ბრძანება №43/ნ. 15/05/2015

- სსიპ –აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სსიპ– ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სსიპ–სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სსიპ–იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სსიპ– ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სსიპ – სამცხე–ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

პროგრამული დაფინანსების მიმღებ უნივერსიტეტებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა შედეგების მიღწევაზე, ესენია:

- თანამედროვე მოთხოვნების შესატყვისი კომპეტენციების მქონე პირების მომზადება;
- შიდა და საგარეო შრომის ბაზარზე უმაღლესი განათლების მქონე პირთა კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფა.

ყოველი სასწავლო წლის ბოლოს, უნივერსიტეტები ვალდებული არიან სამინისტროს წარუდგინონ შემდეგი ინფორმაცია:

- პროგრამული დაფინანსების ფარგლებში დასახული მიზნები, რისი მიღწევა სურს საშუალოვადიან პერიოდში და რა ძირითადი სამოქმედო გეგმები აქვთ დასახული აღნიშნული მიზნების მისაღწევად;
- პროგრამული დაფინანსების ფარგლებში დაფინანსებული პრიორიტეტული პროგრამული მიმართულების სპეციალობაზე ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობისა და მათი განათლების ხარისხის მოკლე ანალიზი, საპროგნოზო მაჩვენებლები და აღწერა.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანებით ყოველწლიურად მტკიცდება პრიორიტეტული მიმართულებები, უსდ–ების მიხედვით განისაზღვრება პრიორიტეტული სასწავლო პროგრამები, დაფინანსების გაცემის წესი, პირობები და ოდენობა. მიზნობრივი პროგრამების ფინანსურ უზრუნველყოფას ახორციელებს სამინისტროს აპარატი, რომელსაც თავის მხრივ ინფორმაციას აწვდის სსიპ –განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი.

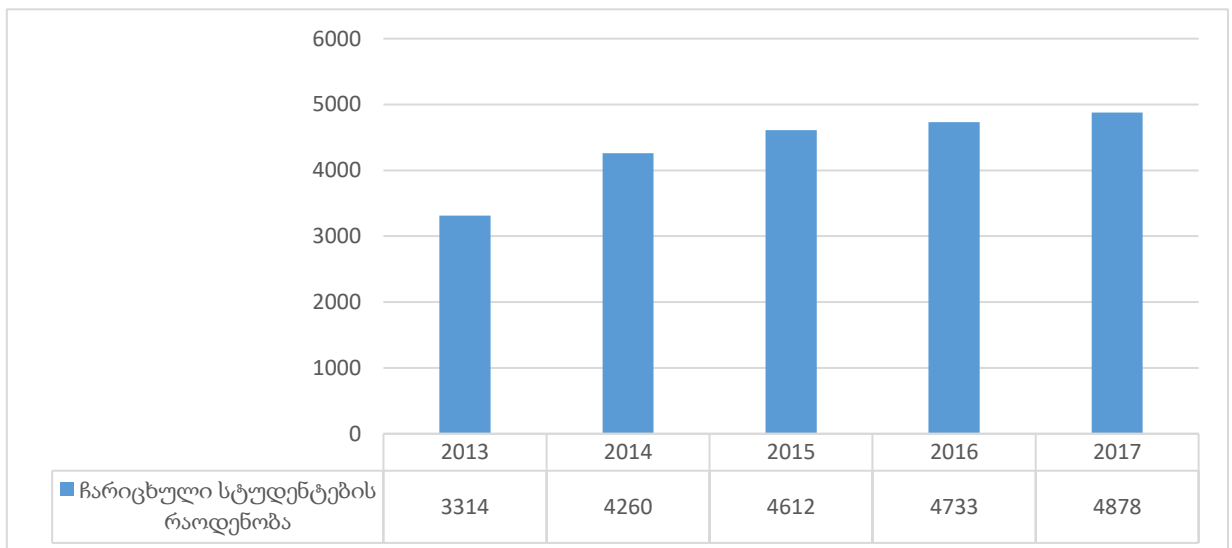
პროგრამაზე პასუხისმგებელ სტრუქტურულ ერთეულს კი წარმოადგენს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების განვითარების დეპარტამენტში არსებული უმაღლესი განათლების განვითარების სამმართველო¹². სამინისტროს დებულების თანახმად, სხვა კომპეტენციებთან ერთად, დეპარტამენტის კომპეტენციაა:

- სტუდენტთა სოციალური ხელშეწყობის პროგრამების დაგეგმვა და განხორციელება;
- სისტემის სრულყოფის მიზნით უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების დაფინანსების შესახებ წინადადებათა მომზადება;
- საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემაში არსებული მდგომარეობის კვლევა, ევროპულ და საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცესთან თავსებადობის ანალიზი შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

აბიტურიენტებს, პრიორიტეტულ სასწავლო პროგრამებზე სწავლის უფლების მოპოვება შეუძლიათ ერთიანი ეროვნული გამოცდების შედეგად.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მიმართულებების პრიორიტეტად გამოცხადების შემდეგ, პროგრამებზე იზრდება ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობა.

დიაგრამა 7: 2013–2017 წლებში ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობა

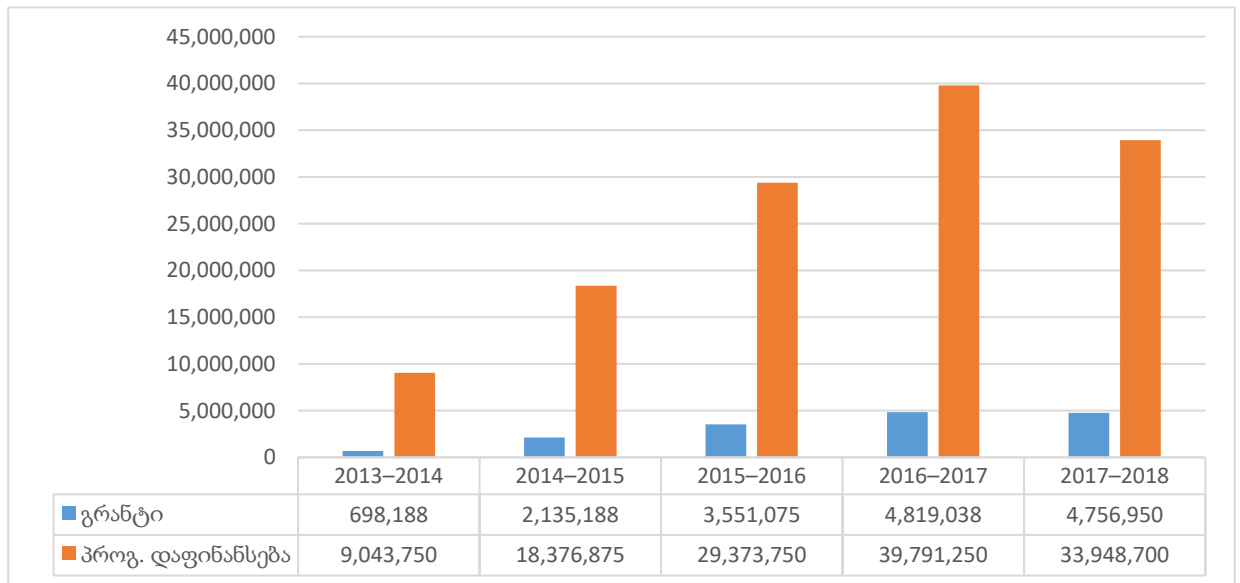


წყარო: სახელმწიფო აუდიტის ანგარიში, 2019

¹² საქართველოს მთავრობის დადგენილება №468, 14/09/2018 საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ.

პრიორიტეტულ პროგრამებზე 2013–2017 სასწავლო წლებში სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაიხარჯა 145 495 763 ლარი, საიდანაც პროგრამულ დაფინანსებაზე მოდის – 129 534 325 ლარი, ხოლო სახელმწიფო სასწავლო გრანტის წილი – 15 961 438 ლარი.

დიაგრამა 8: 2013–2017 წლებში სახელმწიფო დაფინანსების მოცულობა გრანტებისა და პრიორიტეტული პროგრამების დაფინანსების ჭრილში



წყარო: სახელმწიფო აუდიტის ანგარიში, 2019

დაფინანსების არსებული მოდელის თანახმად, უსდ სამინისტროს მხრიდან სტუდენტთა რაოდენობის მიხედვით იღებდა პროგრამული დაფინანსების წილს და სახელმწიფო სასწავლო გრანტსაც, თუკი ასეთი ჰქონდა სტუდენტს.

დაფინანსების მოდელი 2017 წელს შეიცვალა¹³. ახალი წესის თანახმად, დაუშვებელია პროგრამული დაფინანსების ფარგლებში სახელმწიფო სასწავლო გრანტის სრული ოდენობის მქონე სტუდენტის დაფინანსება. იმ შემთხვევაში თუკი ბაკალავრიატის სტუდენტმა ერთიანი ეროვნული გამოცდების შედეგად მოიპოვა სახელმწიფო სასწავლო გრანტის ნაწილობრივი ოდენობა, პროგრამული

¹³ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება –135/ნ, 17/08/2017 „2017-2018 სასწავლო წელს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებზე პროგრამული დაფინანსების გაცემის წესისა და პირობების დამტკიცების თაობაზე“

დაფინანსების ფარგლებში მისი სწავლის საფასური შეივსება უნივერსიტეტის მიერ განსაზღვრული სწავლის საფასურის ოდენობამდე, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს 2,250 ლარს. ამასთან, პროგრამული დაფინანსების ფარგლებში გაცემული დაფინანსება უზრუნველყოფს სტუდენტის მიერ ბაკალავრიატის საგანმანათლებლო პროგრამაზე ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში საშუალოდ 60 კრედიტის (მაგრამ არაუმეტეს 75 კრედიტის) ათვისებას, არაუმეტეს 4 წლის განმავლობაში.

მიზნობრივი დაფინანსების წესის განსაზღვრაში მნიშვნელოვანი როლი უკავია შრომის ბაზრის კვლევას. იმ პერიოდისთვის, როდესაც დაიწყო მიზნობრივი პროექტების დაფინანსება, ქვეყანაში არ არსებობდა მსგავსი კვლევა. პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრისთვის, სამინისტროს მიერ არ იყო ჩატარებული რეპრეზენტატიული კვლევები უმაღლესი განათლების მიმართულებებისა და შრომის ბაზრის საჭიროებების თანხვედრის დასადგენად.

ამასთან, პროგრამული პრიორიტეტის განსაზღვრის ერთ–ერთ მიზანს წარმოადგენს აბიტურიენტების ისეთი მიმართულებებით დაფინანსება, რომლებიც არ არის პოპულარული, ნაკლებია მათზე მოთხოვნა და ფიქსირდება სტუდენტთა დაბალი რიცხოვნობა, თუმცა ქვეყნის საჭიროებების მიხედვით, მნიშვნელოვანი სფეროა.

საქართველოს სახელმწიფო აუდიტის ანგარიშში (2019) განხილულია ეკონომიკის სასწავლო პროგრამა. სამინისტროს მიერ წლების მიხედვით განსაზღვრულია საგანმანათლებლო პროგრამის ვაკანტური ადგილები, რომლის დინამიკა მზარდი ხასიათის მატარებელია, თუმცა მეორე მხრივ, შრომის ბაზარე არ არის შეფასებული კადრების საჭირო რაოდენობა (მაგ: 2013–2014 წლისთვის გამოყოფილი იყო 500 ვაკანტური ადგილი, მზარდი დინამიკით 2016–2017 წლებში შეადგინა 698 ვაკანტური ადგილი).

ამის საპირისპიროდ, არის შემთხვევები, როდესაც პროგრამული მიმართულებების მიხედვით ირიცხება მცირე რაოდენობის სტუდენტები, თუმცა მიმართულებები არ არის განსაზღვრული პრიორიტეტად, რომელსაც სჭირდება

პოპულარიზაცია და შესაბამისი დახმარება, მიუხედავად იმისა რომ ქვეყნის საჭიროებას წარმოადგენს.

მსგავსი პროგრამების მაგალითს წარმოადგენს შემდეგი:

ინკლუზიური განათლება – აღნიშნულ სფეროში კადრების სიმცირის გამო, ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში დასაქმებული კადრების უმეტესობას არ გააჩნია აკადემიური ხარისხი ინკლუზიური განათლების მიმართულებით, რაც გამოწვეულია შრომის ბაზარზე მსგავსი კადრების დეფიციტით. საერთაშორისო სტანდარტებით კი აღიარებულია, რომ უმაღლესი განათლება არის მსგავსი სპეციფიკის მასწავლებლებისთვის აუცილებელი პირობა. კვლევები მოწმობს, რომ ყოველწლიურად იზრდება სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების სასწავლო პროცესებში ჩართვა, შესაბამისად გაიზრდება მასწავლებლებზე მოთხოვნა.

აუდიტის დასკვნის მიხედვით, 2013 წლის 7 პრიორიტეტული მიმართულებიდან, ერთ–ერთი არის განათლების მეცნიერებები. ინკლუზიური განათლების პროგრამაზე ირიცხებოდა 50 სტუდენტი. თუ კი მას განათლების მეცნიერებების სხვა პროგრამებს შევადარებ, ეს საშუალოზე დაბალი მაჩვენებელია. მიუხედავად ამისა, პროგრამა ვერ მოხვდა პრიორიტეტულ მიმართულებებს შორის. საპირწონედ იმავე პერიოდში გამოცხადდა დაწყებითი განათლება პრიორიტეტულ დარგად. ამ პერიოდში დაწყებითი განათლების მიმართულებაზე ირიცხებოდა 290 სტუდენტი. პროგრამა, პრიორიტეტად გამოცხადებამდეც გამოირჩეოდა ადგილების 90%-იანი ათვისებით და როგორც აუდიტი აღწერს, ამ მიმართულებით მდგომარეობა არსებითად არ შეცვლილა.

იგივე მდგომარეობა არის საინჟინრო უსაფრთხოებისა და საგანგებო სიტუაციების მართვის სასწავლო პროგრამაზე. აღნიშნული პროგრამა პრიორიტეტად გამოცხადდა 2017 წელს, რეალურად, წლების მანძილზე იგი განიცდიდა სტუდენტების ძალიან დაბალ მოთხოვნას მაშინ, როდესაც ბაზარზე მსგავსი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ძალიან ჭირს. აქვე ასაღნიშნია, რომ 2013 წლიდან საინჟინრო ფაკულტეტზე პრიორიტეტულ პროგრამად გამოცხადებულია სხვა

დარგები, სადაც სტუდენტების ჩარიცხვის კუთხით ფიქსირდებოდა მინიმუმ 2-ჯერ მაღალი მოთხოვნა.

არსებობს ისეთი მაგალითებიც, როდესაც სამინისტრო აცხადებს პროგრამას პრიორიტეტად, მაგრამ წლების მანძილზე არც ერთი უსდ არ აცხადებს მიღებას. ასეთია – ვეტერინარია. იგი, 2013 წლიდან არის პრიორიტეტული პროგრამა, თუმცა 4 წლის მანძილზე არსად გამოცხადებულა ვაკანტური ადგილები.

2017 წლის შემდგომ, უსდ-ებს მიენიჭათ უფლებამოსილება პრიორიტეტული მიმართულებების მიხედვით განსაზღვრონ დამატებითი სასწავლო პროგრამები. საბაზისო წელთან მიმართებაში თითქმის 3,5-ჯერ გაიზარდა პრიორიტეტული სასწავლო პროგრამების რაოდენობა, რამაც ცალსახად გაზარდა ფინანსური რესურსები და დანახარჯები, თუმცა, როგორც აუდიტის სამსახური აღწერს, არც ერთ პროგრამაზე არ არის დადასტურებული კვლევები მათ აუცილებლობასთან დაკავშირებით.

თუკი 2013 წელს პრიორიტეტული მიმართულებები აფინანსებდა 16 საგანმანათლებლო პროგრამას, 2018–2019 სასწავლო წლისთვის პროგრამების რაოდენობა 51-ს შეადგენს. ობიექტურობისთვის უნდა აღინიშნოს, რომ თავისთავად მისასაღმებელია პროგრამების ზრდის ტენდენცია და შესაძლებლობა სტუდენტებისთვის – უფასოდ აითვისონ მათთვის სასურველი საგანმანათლებლო პროგრამა, მაგრამ ფინანსების ეფექტური ხარჯვისთვის და შრომის ბაზრის კონიუნქტურის ცვლილებისთვის უპრიანი იქნებოდა მისი მიზნობრივი ხარჯვა.

აუდიტის ანგარიშის მიხედვით, ნაკლოვანების არსებითი მიზეზი არის ის, რომ სამინისტროს არ აქვს შემუშავებული ის მექანიზმი, რომლის მიხედვითაც შეაფასებდა უნივერსიტეტის მიერ წარდგენილ პრიორიტეტულ მიმართულებებს, კონკრეტულად, რამდენად არის დაკავშირებული ესა თუ ის დარგი ქვეყნის საჭიროებებთან. ამასთან, სამინისტრო არ ითხოვს შესაბამისი კვლევების წარდგენას ამა თუ იმ პროგრამის პრიორიტეტად გამოცხადების დასაბუთების მიზნით, რამაც გამოიწვია პროგრამების რაოდენობრივი ზრდა.

დღემდე საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და ეკონომიკისა და

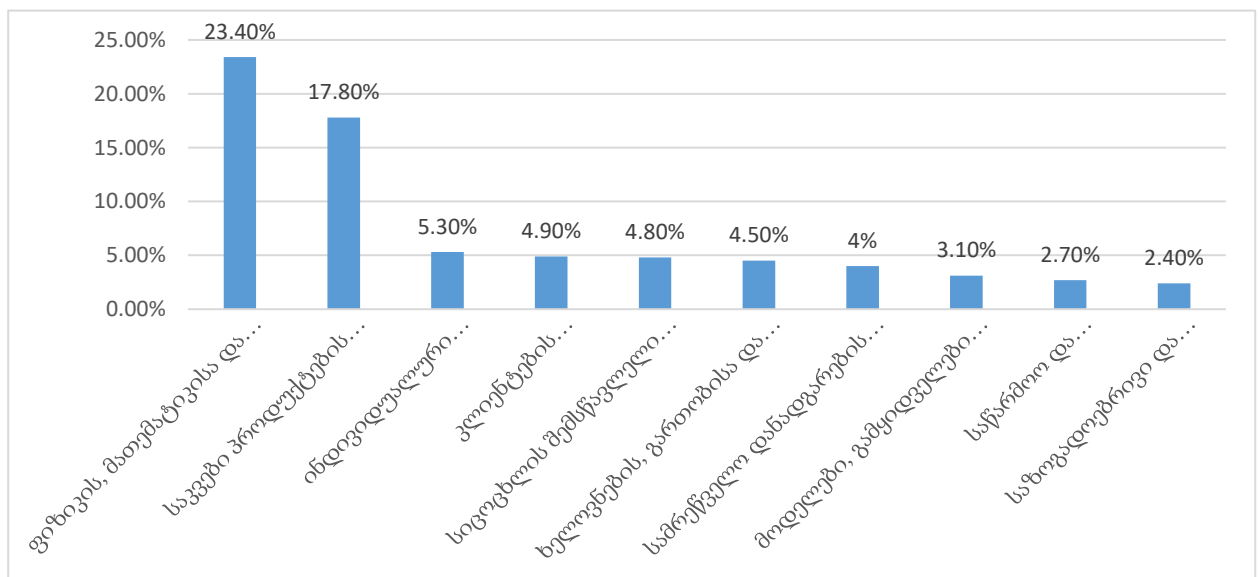
მდგრადი განვითარების სამინისტროს ჩატარებული აქვს შრომის ბაზრის ორი კვლევა, რომელზეც წინა პარაგრაფშიც მოგახსენეთ. აქ განვიხილავთ მათ მხოლოდ მოთხოვნად ვაკანსიებთან მიმართებაში.

2015 წელს ჩატარებული კვლევა უპირატესად ორიენტირებული იყო პროფესიულ განათლებაზე, 2017 წელს განხორციელებული კვლევა ერთნაირად მოიცავს, როგორც პროფესიულ, ასევე უმაღლესი განათლების პროფესიებს. როგორც სახელმწიფო აუდიტი აფასებს ანგარიშს, აღნიშნული კვლევები სრულად ვერ ასახავს იმ საჭიროებებს, რომლებიც უმაღლესი განათლების პროგრამების დაგეგმვის ეტაპზეა საჭირო.

ამის ნათელი მაგალითია, 2017 წლის ანგარიში, რომელშიც მხოლოდ რამდენიმე დარგია განხილული პრიორიტეტული მიმართლებებიდან, რაზეც სამინისტროს აქვს გაცხადებული პრიორიტეტული დამოკიდებულება, აქვე აღსანიშნია, რომ დოკუმენტის თანახმად გამოკითხული საწარმოების უმრავლესობა (44%) სახელმწიფოს მიერ ინვესტიციების ჩადების პრიორიტეტულ მიმართულებად მიიჩნევს პროფესიულ განათლებას.

ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში ნაჩვენებია გამოკითხული საწარმოებიდან ყველაზე პრობლემური ვაკანსიები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.

დიაგრამა 9: პრობლემური ვაკანსიები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



წყარო: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017

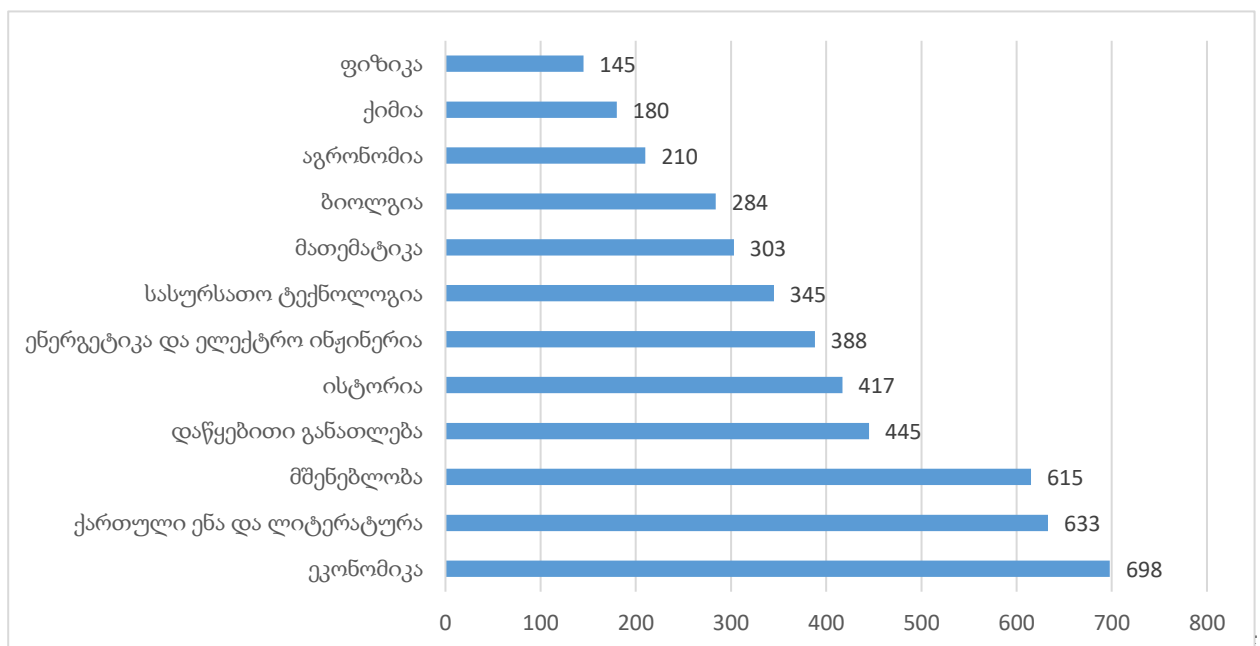
მოცემული დიაგრამიდან ნათელი ხდება, რომ განსაკუთრებით პრობლემურია მეცნიერების სფეროს სპეციალისტ-პროფესიონალების მოძიება, მათ შორის: ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები – 23.4%; სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებებისა და ჯანდაცვის სპეციალისტ-პროფესიონალები – 4.8%; საზოგადოებრივი და მონათესავე მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალები – 2.4%.

ვაკანსიების შევსება რთულია შემდეგ მიმართულებებზეც: საკვები პროდუქტების მწარმოებლებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკები – 17.8%; სამრეწველო დანადგარების ოპერატორებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკები – 4% და სხვა.

შენიშვნის სახით დაინტერესებული მხარეებისთვის აქვე განვმარტავთ, რომ საზოგადოებრივი და მონათესავე მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალებად ამავე ანგარიშის თანახმად მოიაზრებიან – ეკონომისტები, სოციოლოგები, ფილოსოფოსები, პოლიტოლოგები, მთარგმნელები, ფსიქოლოგები, სოციალური მომსახურების სპეციალისტ – პროფესიონალები და სხვა.

იმავე აკადემიურ წელს, 2016–2017 წლისთვის, უმაღლესი განათლების პრიორიტეტულ პროგრამებზე სამინისტროს მიერ განსაზღვრული დაფინანსებების რაოდენობა შემდეგნაირად გადანაწილდა:

დიაგრამა 10: 2016–2017 წელს გამოცხადებული ვაკანტური ადგილები პრიორიტეტული პროგრამების მიხედვით



წყარო: სახელმწიფო აუდიტის ანგარიში, 2019

თუკი ცხრილს კიდევ ერთხელ გავანალიზებთ გამოდის, რომ, მისი დაგეგმვისას შრომის ბაზრის ტენდენციები არ იქნა გათვალისწინებული. უშუალოდ, ყველაზე პრობლემური სამეცნიერო მიმართულება, რომელიც გაცხადებულია ანგარიშში არის ფიზიკის, მათემატიკისა და საინჟინრო მეცნიერებების სპეციალისტ-პროფესიონალების მოთხოვნა ბაზარზე (23.4%), ხოლო ამ მიმართულებით გამოცხადებული ვაკანტური ადგილები ყველაზე ნაკლები –145. საპირისპიროდ არის განაწილებული ეკონომიკის მიმართულებაც. კვლევის ანგარიშით, მასზე მოთხოვნა მინიმალურია სხვა კომპონენტებთან შედარებით– 2.4%, მაშინ როდესაც სამინისტროს ამ მიმართულებით გამოცხადებული აქვს ყველაზე მეტი ვაკანტური ადგილი – 698.

კრიტიკას ვერ უძლებს დასაფინანსებელი სტუდენტების რაოდენობის განსაზღვრის საკითხები. როგორც ცნობილია, სამინისტრო არის უფლებამოსილი თითოეულ უნივერსიტეტს განუსაზღვროს მისაღები სტუდენტების რაოდენობის ლიმიტი, თავად უნივერსიტეტი კი, თავის მხრივ წარუდგენს სამინისტროს ყოველწლიურად, სასწავლო პროგრამების მიხედვით, მათთვის სასურველ რაოდენობას.

წამყვან ევროპულ უნივერსიტეტებში, სადაც მსგავსი პოლიტიკა ხორციელდება, ვაკანტური ადგილების განსაზღვრისთვის გამოიყენებენ სხვა ხარისხობრივ ინდიკატორებს, მაგალითად: სამეცნიერო აქტივობებს, აკადემიური პერსონალის მომზადების დონესა და კვალიფიკაციას, სტუდენტთა დასაქმების მაჩვენებელს, მათი მობილობისა და ინტერნაციონალიზაციის მაჩვენებლებს და სხვა. უშუალოდ, ჩამოთვლილი ინდიკატორების საფუძველზე დგინდება, უსდ-ების მიხედვით დასაფინანსებელი პროგრამების ზღვრული რაოდენობები.

საქართველოში არსებული სისტემის მიხედვით, სამინისტრო თვითონ იღებს მსგავს გადაწყვეტილებას მხოლოდ ერთი კრიტერიუმის გათვალისწინებით და ეს ძირითადად ეფუძნება ისტორიულ გამოცდილებას. სახელმწიფო აუდიტის ანგარიშის თანახმად, სამინისტრო 2019 წლამდე არ ფლობს პრიორიტეტულ მიმართულებებზე სტუდენტების რაოდენობის განსაზღვრის წესს, რაც გულისხმობს, სასწავლო პროგრამების მიხედვით, ლიმიტის დადგენას და უსდ-ების მიხედვით

ვაკანტური ადგილების განსაზღვრის სისტემას. ასევე ჩნდება ლოგიკური კითხვები განაწილების სქემასთან და ლიმიტებთან მიმართებაში.

განვიხილოთ რამდენიმე მაგალითი რეგიონში მდებარე უსდ-ების ჭრილში.

ცხრილი 1: პრიორიტეტული სასწავლო პროგრამა „ისტორიის“ გადანაწილება რეგიონში მდებარე უსდ-ებში 2015–2016 სასწავლო წელს

უსდ	ლიმიტი	მიღება	ათვისება
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	60	60	100%
იაკობ გოგებაშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	55	54	98%
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	50	50	100%
სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	120	45	37.5%

წყარო: სახელმწიფო აუდიტის ანგარიში, 2019

სსიპ სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტმა 2015–2016 დამტკიცებული 120 ადგილიდან აითვისა მხოლოდ 45 ადგილი, სხვა უნივერსიტეტებში ადგილები სრულად შეივსო. მიუხედავად ამ გამოცდილებისა, 2016–2017 წელს არსებითად არაფერი შეცვლილა.

ცხრილი 2: პრიორიტეტული სასწავლო პროგრამა „ისტორიის“ გადანაწილება რეგიონში მდებარე უსდ-ებში 2016–2017 სასწავლო წელს

უსდ	ლიმიტი	მიღება	ათვისება
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	60	60	100%
იაკობ გოგებაშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	70	62	88%
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	50	50	100%
სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	120	35	37.5%

წყარო: სახელმწიფო აუდიტის ანგარიში, 2019

როგორც ცხრილიდან ჩანს, უსდ-ებისთვის რომლებიც 100%-ით ითვისებდნენ ლიმიტებს არ გაზრდილა ვაკანტური ადგილების რაოდენობა, ხოლო უსდ-ები, რომელთაც უფრო ნაკლები მოთხოვნა ჰქონდათ, გაეზარდათ ლიმიტები.

სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შემთხვევაში ლიმიტები შეიცვალა მხოლოდ 2017–2018 სასწავლო წელს და განისაზღვრა 60-ით. მიუხედავად კლებისა, ამ წელსაც ათვისებული ლიმიტის მაჩვენებელი იყო 70%.

აქვე, კიდევ ერთხელ აღვნიშნავთ, რომ 2017–2018 წლამდე არსებული დაფინანსების მოდელის თანახმად, უსდ იღებდა დაფინანსებას განსაზღვრული ლიმიტების მიხედვით, შესაბამისად გაიცემოდა წლიური დაფინანსება, მიუხედავად ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობისა, რაც ცალსახად ბიუჯეტის არაპროდუქტიული ხარჯვის ნაწილია.

შედეგად შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ნაკლოვანებები არსებობს როგორც დაფინანსების მოდელში, ისე ცალკეული უნივერსიტეტებისთვის ლიმიტების განსაზღვრის თვალსაზრისით. სამინისტრო დროულად და თანმიმდევრულად ვერ ახდენს მოთხოვნად ადგილებზე შესაბამისი ლიმიტების გაწერას და პროგნოზირებას. ასევე არ გვაქვს პროგრამის ფარგლებში მიღწეული შედეგების რაოდენობრივი და თვისებრივი ანალიზი, რაც წარმოაჩენდა შრომის ბაზარზე პრიორიტეტული პროგრამის უპირატესობებს თუ ნაკლოვანებებს.

შესაბამისად, რეკომენდებულია, უსდ-ებს შორის ისე განაწილდეს პრიორიტეტული პროგრამების ზღვრული ლიმიტები, რომ არსებული ბიუჯეტის ფარგლებში მოხდეს რესურსების მიზნობრივი და საჭიროებებიდან გამომდინარე ხარჯვა, რაც ნიშნავს, რომ მეტ სტუდენტს მიეცეს საშუალება ისწავლოს სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ პრიორიტეტულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე შემდგომი დასაქმების პერსპექტივით.

III თავი. კვლევის აღწერა, მეთოდოლოგია და მიღებული შედეგები

3.1. კვლევის სტრატეგია და მეთოდოლოგიური საფუძვლები

საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობის კვლევის კონტექსტში, დაიგეგმა და განხორციელდა 3 (სამი) ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კვლევა. აღნიშნული კვლევები მოიცავს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, კურსდამთავრებულებს (რომელთაც მინიმუმ პირველი საგანმანათლებლო საფეხური აქვთ დამთავრებული, BA) და უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა დამსაქმებლებს, შრომის ბაზრიდან.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შესწავლის მიზანს წარმოადგენს, შევაფასოთ მათი ჩართულობა კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადების პროცესში. კვლევის განხორციელების მიზნით ჩამოყალიბდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების შერჩევის კრიტერიუმები.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების:

- სტატუსი;
- გეოგრაფიული მდებარეობა;
- დაფუძნების თარიღი;

საქართველოს რეგიონებში მდებარე საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, დღემდე არ ჩატარებულა კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის შეფასების კვლევა. შესაბამისად, წინამდებარე ნაშრომი, მისი სამეცნიერო და პრაქტიკული მნიშვნელობიდან გამომდინარე, რეგიონებში მდებარე საუნივერსიტეტო სივრცის განვითარების თვალსაზრისით, ძალზედ მნიშვნელოვანია.

ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან ჩვენი კვლევის ფარგლებში ჩართული იყო 2020 წლის იანვრისთვის რეგიონებში მდებარე ყველა აკრედიტირებული უნივერსიტეტი და სასწავლო უნივერსიტეტი, რაც განაპირობებს კვლევის სანდოობასა და ვალიდურობას.

რეგიონებში მდებარე უსდ-ებში კვლევის ჩატარებით, ჩვენ ერთი მხრივ გავაანალიზებთ მათ ამჟამინდელ მდგომარეობას, შევისწავლით კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზართან მიმართებაში, გავაანალიზებთ არსებულ პრობლემებს და დავსახავთ პრობლემების დაძლევის პერსპექტივებს; მეორე მხრივ კი თავად უსდ-ებისგან მივიღებთ პირველად ინფორმაციას მათი კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობის და ამ მიმართულებით განხორციელებული ღონისძიებების შესახებ. განვიხილავთ, სახელმწიფოს მხრიდან შემოთავაზებულ რეგულაციებს, წესებს და მთავარ გამოწვევებს სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა დასაქმების მიმართულებით.

კვლევის პროგრამა გაეგზავნათ საქართველოს რეგიონებში მდებარე ყველა უნივერსიტეტს და სასწავლო უნივერსიტეტს. მიუხედავად იმისა, რომ მათ აერთიანებს უმაღლესი სწავლების პროფილი, ისინი მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან სასწავლო მიზნებით, პროგრამებით, სილაბუსებით და მისაღწევი კომპეტენციებით. ამავდროულად, უნივერსიტეტს აქვს უფლება განახორციელოს სწავლების სამივე საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამები (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორანტურა) და სამეცნიერო კვლევები. სასწავლო უნივერსიტეტს უფლება აქვს განახორციელოს უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამები გარდა დოქტორანტურისა.

კვლევის პროგრამა გაეგზავნათ შემდეგ უნივერსიტეტებსა და სასწავლო უნივერსიტეტებს:

- სსიპ – ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი;
- სსიპ – იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- შპს – ქუთაისის უნივერსიტეტი
- სსიპ – სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- სსიპ – გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი
- სსიპ – შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი
- სსიპ – სასწავლო უნივერსიტეტი ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია
- სსიპ – ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტი

- შპს – ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი
- ა(ა)იპ – საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა ტბელ აბუსერიძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი

- შპს – ბაუ ინტერნეიშენალ უნივერსითი, ბათუმი

წინამდებარე კვლევის მეორე ნაწილში ჩართულნი იყვნენ უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა დამსაქმებელი და პოტენციური დამსაქმებელი ორგანიზაციები. შესწავლილი იქნა მათი დამოკიდებულება უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა დასაქმებასთან მიმართებაში. გაანალიზებული იქნა თანამშრომელთა შერჩევისას აკადემიური მოსწრების მნიშვნელობა და მათ მიერ მოთხოვნილი მინიმალური საგანმანათლებლო დონე, სასწავლო პროგრამების დაგეგმვისას მათი ჩართულობის დონე და სხვა მნიშვნელოვანი დეტალები. გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელი კომპანიების პროფილი დარგის და რეგიონის გათვალისწინებით არის ძალიან მრავალფეროვანი.

უსდ–ებთან და დამსაქმებლებთან კვლევის ჩატარება დაგეგმილი იყო თვისობრივი კვლევის სიღრმისეული ინტერვიუს ფორმატით, თუმცა მსოფლიოში შექმნილი პანდემიური სიტუაციის გათვალისწინებით, შემუშავდა სპეციალური კითხვარი, რომელიც მოიცავდა ღია და დახურულ კითხვებს და რესპოდენტებს შესაძლებლობა ჰქონდათ სიღრმისეულად გამოეხატათ უკუკავშირი უსდ–ებთან და კურსდამთავრებულებთან მიმართებაში, ზოგიერთ შემთხვევაში ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუ zoom პლატფორმის გამოყენებით.

ჩვენი კვლევის მესამე ნაწილი მოიცავს რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტების და სასწავლო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულების რაოდენობრივ გამოკითხვას. გამოკითხვაში უშუალოდ მონაწილეობას იღებდნენ ის რესპოდენტები, რომელთაც დამთავრებული ჰქონდათ მინიმუმ პირველი საგანმანათლებლო საფეხური (ბაკალავრიატი), ამასთან ისინი უნდა ყოფილიყვნენ ჩვენს მიერ ზემოთ ჩამოთვლილი სასწავლებლების კურსდამთავრებულები. რესპოდენტთა შერჩევა წინასწარ არ განხორციელებულა, თუმცა უსდ–ების დიდი მხარდაჭერით კითხვარი დაეგზავნათ მხოლოდ მათ კურსდამთავრებულებს. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 482-მა რესპოდენტმა.

კითხვარების შემუშავების შემდეგ ჩატარდა კითხვარების ხარისხის კონტროლი, შეუსაბამობის ან ტექნიკური შეცდომების აღმოჩენის შემდეგ განხორციელდა კითხვარების რედაქტირება. აღნიშნული მიდგომა დაგვეხმარა ნებისმიერი გამოტოვებული ან/და არასწორი ინფორმაცია მყისიერად ყოფილიყო გამოვლენილი. შემდეგ ეტაპზე კითხვარები დაეგზავნა თითოეულ საპილოტე ჯგუფს. პილოტირება განხორციელდა ასევე სხვადასხვა უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებში. პილოტირების შემდეგ გააზრებული იქნა მიღებული შემჩნევები და კითხვარები ელექტრონულად გავრცელდა სამიზნე ჯგუფებში.

კვლევის მეთოდოლოგია განისაზღვრა ლიტერატურის მიმოხილვის კვალდაკვალ. გააზრებული იქნა სხვადასხვა სპეციფიკის წყაროები, საერთაშორისო და ადგილობრივი ლიტერატურა უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა დასაქმებასთან მიმართებაში, სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების პრაქტიკული კვლევები, ანგარიშები. მოძიებული და დამუშავებული იქნა საერთაშორისო მაღალრეიტინგული ჟურნალებიდან სტატიები; გაანალიზდა სხვადასხვა ქვეყნის წამყვანი მეცნიერების გამოცდილება მსგავსი სპეციფიკის კვლევებთან მიმართებაში. როგორც გამოცდილება აჩვენებს, პრობლემის ბუნებიდან გამომდინარე საჭიროა კომპლექსური და მრავალწახნაგოვანი კვლევის ჩატარება. სამიზნე აუდიტორიების გათვალისწინებით, ჩვენ მიერ შერჩეული იქნა სოციალური კვლევის მეთოდებიდან რაოდენობრივი და თვისობრივი კვლევის მეთოდი. აღნიშნული მეთოდების გამოყენებით მიღებული ინფორმაცია გამოირჩევა მაღალსანდოობითა და რელევანტურობით.

რაოდენობრივ და თვისობრივ მეთოდებზე დაყრდნობით უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობასთან მიმართებაში რამდენიმე წამყვან მეცნიერს აქვს გამოქვეყნებული ნაშრომი.

მკვლევარების Schomburg და Teichler წიგნში „უმაღლესი განათლება და კურსდამთავრებულთა დასაქმება ევროპაში“ (Higher Education and graduates employment in Europe: Results from Graduates Surveys from Twelve Countries, 2006) პირველად იქნა შეკრებილი ინფორმაცია უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულების დასაქმებისა და სამუშაო მდგომარეობის შესახებ.

რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის წყალობით მკვლევარმა თავი მოუყარა 12 ქვეყნიდან 40 000-ზე მეტ კურსდამთავრებულის ანკეტას. საკვლევ არეალად შერჩეულ იქნა წარმატებული და მაღალგანვითარებული ევროპული ქვეყნები: დიდი ბრიტანეთი, ავსტრია, ფინეთი, საფრანგეთი, ნორვეგია, შვედეთი და სხვა. მკვლევარი აღნიშნავს, რომ დიდი რაოდენობით რესპოდენტებთან მუშაობისას შესაბამისი მონაცემების მოპოვება და მონაცემთა ანალიზისთვის გარდაუვალია რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი. სწორედ აღნიშნული მეთოდი იძლევა მონაცემის ფართო მასებზე განზოგადების საშუალებას. მით უფრო, რომ აღნიშნული პრობლემა სოციალური ბუნებისაა და ყველა სტუდენტის გამოცდილების გათვალისწინებით იკრიბება.

რაოდენობრივი კვლევის მნიშვნელობაზე საუბრობს მკვლევარი Lawrence Neuman წიგნში „სოციალური კვლევის მეთოდები: თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მიდგომები“ (Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, 2003). მკვლევარი აღნიშნავს, რომ შედეგების სანდოობის მისაღწევად პროფესიული ასოციაციები და პუბლიცისტები სულ უფრო ხშირად მიმართავენ რაოდენობრივი კვლევის მოდელს, მიღებული შედეგები კი უწვევტად ქვეყნდება სხვადასხვა წამყვან სამეცნიერო ჟურნალებში.

რაოდენობრივი კვლევა შეიძლება გამოყენებული იქნეს საშუალო მაჩვენებლების მოსაძებნად, რეგრესული და კორელაციური მონაცემების გასაანალიზებლად, პროგნოზების გაკეთების მიზნით, მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების დასადგენად და ფართო მასებზე განსაზოგადებლად (Balnaves M., 2001; Nardi, 2003; Creswell, 2009).

ბრიტანელი მკვლევარი Michael Tomlinson ნაშრომში „ხარისხი არ არის საკმარისი: სტუდენტების აღქმა უმაღლესი განათლების დიპლომის როლზე დასაქმებაში“ (The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability, 2008) საუბრობს, რომ დიდი ბრიტანეთის მთავრობა სისტემურად მოუწოდებს სტუდენტებს ჩააბარონ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში და დაინახონ სწავლა როგორც ინვესტიცია, რაც მათ პირდაპირ სარგებელს მოუტანს მოგვიანებით შრომის ბაზარზე. ის ასევე აღნიშნავს, რომ ბოლო დროს განათლებისა და შრომის ბაზრის ურთიერთობები

საკმაოდ სახეცვლილია, ამიტომ, სტუდენტთა დამოკიდებულების შესასწავლად ის მიმართავს თვისებრივი კვლევის ნახევრად სტრუქტურულ ინტერვიუს ფორმას, რომელიც ეხმარება მკვლევარს აღნიშნული პრობლემის სიღრმისეულ ანალიზში.

თვისებრივი კვლევის მნიშვნელობაზე საუბრობს Shimelis Keno Tulu ნაშრომში „თვისებრივი შეფასება უმუშევრობისა და ახალგაზრდა ფსიქოლოგიის კურსდამთავრებულების სამუშაო მოლოდინები და გადაწყვეტილებები“ (A Qualitative Assessment of Unemployment and Psychology Fresh Graduates' Job Expectation and Preference, 2017). სოციალური კვლევის თვისებრივი ტექნიკით შესწავლილ იქნა ფსიქოლოგიის მიმართულების კურსდამთავრებულების მოლოდინები სამსახურთან დაკავშირებით. როგორც ავტორი აღნიშნავს: “რაოდენობრივი კვლევის ტექნიკისგან განსხვავებით მათ სურდათ უფრო ფართო მოცულობის და მდიდარი ინფორმაციის მოძიება. შესაბამისად, აკადემიური მოსწრების, საცხოვრებელი ადგილის და სქესის გათვალისწინებით შერჩეულ იქნა 32 რესპოდენტი (16 – კაცი; 16 – ქალი). აღნიშნულ ჯგუფებში ჩატარდა ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუ და ფოკუს ჯგუფები. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ფსიქოლოგიის კურსდამთავრებულების მოლოდინები დიდია სპეციალობით დასაქმებასთან მიმართებაში, თუმცა დასაქმების თვალსაზრისით უპირატესობა ენიჭებათ მხოლოდ უმაღლესი შეფასების კურსდამთავრებულებს და ამავდროულად დიდი ქალაქის მაცხოვრებელ სტუდენტებს. კვლევის თანახმად, ხშირია შემთხვევები, როდესაც მამაკაცები სქესის გამო უპირატეს მდგომარეობაში არიან ვიდრე ქალები“ (Tulu, 2017; 28-29).

თვისებრივი კვლევა მიზნად ისახავს საკვლევის საკითხის ფართო შესწავლას, რესპოდენტთა დამოკიდებულების, მოტივების, შეფასებების, პრეფერენციების სიღრმისეულ ანალიზს. თვისებრივი კვლევის შედეგები არ ექვემდებარება რაოდენობრივ ანალიზსა და სტატისტიკურ დამუშავებას, მისი შედეგები არ არის რეპრეზენტატული, მიუხედავად ამისა, მხოლოდ თვისებრივი კვლევის ტექნიკის გამოყენებით მოიპოვება სოციალური კვლევის საკითხთან დაკავშირებით სიღრმისეული ინფორმაცია.

სიღრმისეული ინტერვიუს დადებით მხარედ მოიაზრება მკვლევარსა და რესპოდენტს შორის ურთიერთგაგებისა და პატივისცემის საფუძველზე

სიღრმისეული ინფორმაციის წვდომა. აღნიშნული მეთოდის წყალობით იქმნება სოციალური ბუნების მქონე პრობლემების შესახებ ღრმა და ამომწურავი ინფორმაცია (Douglas, 1985).

რაოდენობრივი კვლევისგან განსხვავებით, სადაც მკვლევარს არ აქვს უფლება შეცვალოს კითხვების თანმიმდევრობა ან/და შინაარსი, ამოიღოს ან დაამატოს შეკითხვები, შეცვალოს კითხვების ფორმულირება, ან/და გააკეთოს კითხვების განმარტებები სხვა დამატებითი ინფორმაციის დახმარებით, თვისობრივ ინტერვიუში ყოველივე ზემოაღნიშნული მიღებული პრაქტიკაა და მას ხშირად მიმართავენ ინტერვიუერები (Berg & Lune, 2012). სიღრმისეულ ინტერვიუს დროს სპეციალისტები გამოყოფენ სტრუქტურირებულ და ნახევრად სტრუქტურირებულ ინტერვიუს.

ჩვენი კვლევის ფარგლებში დაგეგმილი იყო ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუების წარმოება უსდ-ებისა და შრომის ბაზრის წარმომადგენლებთან. აღნიშნული ფორმატი გულისხმობს პროცესს, როდესაც ინტერვიუერს აქვს განსაზღვრული საორიენტაციო კითხვები, თუმცა ინტერვიუს მსვლელობის დროს რესპოდენტის პასუხებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია დამატებითი კითხვის დასმა ან პირიქით, გამოტოვება, თუკი ამაზე რესპოდენტმა სხვა კითხვის ქვეშ გაგვცა პასუხი.

მიუხედავად ჩვენი გეგმისა, 2020 წლის დასაწყისში, პანდემიის გამოცხადებიდან, სრულიად სხვა გარემოების წინაშე დავდექით მთელი მსოფლიო და მათ შორის სოციალური სფეროს მკვლევრები. დისტანციური რეჟიმის დაწესებამ, ტექნოლოგიური განვითარების შესაძლებლობებში უფრო მეტად დაგვარწმუნა. აღნიშნულმა პროცესებმა უშუალოდ კვლევის მეთოდებზეც მოახდინა გავლენა და პირისპირ ინტერვიუს ალტერნატიული მეთოდები წამოიწია წინ. ელექტრონული ინტერვიუების ფორმატი აღმოჩნდა ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული და მისაღები ფორმატი მკვლევრებისთვის.

საკვლევი პრობლემის მიზნებიდან გამომდინარე, ჩვენ შევარჩიეთ ინდივიდუალური ასინქრონული ინტერვიუ ელექტრონული ფოსტის გამოყენებით¹⁴. კვლევამ მოითხოვა უდიდესი ყურადღება და ენერჯია, რათა კვლევის პირვანდელი მიზნები მიღწეული ყოფილიყო.

ზემოთ აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, წინამდებარე კვლევა მოიცავს როგორც რაოდენობრივ კვლევის ტექნიკას, ასევე თვისებრივი კვლევის კომპონენტს. ჩვენს მიერ მიღებული მონაცემები ცხადყოფს, რომ ორივე ტექნიკა გამართლებულია უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის კვლევის კონტექსტში, უფრო მეტიც, ისინი როგორც შემავსებლები ისე მოქმედებენ.

სოციალური ფენომენის შესასწავლად და რთული ამოცანის ამოსახსნელად, მონაცემების შესაგროვებლად, დასამუშავებლად, გასაანალიზებლად და შესაბამისი დასკვნების მოსამზადებლად, პირველ ეტაპზე, შერჩეულ იქნა სოციალური კვლევის რაოდენობრივი მიდგომის ყველაზე გავრცელებული მეთოდი – მასობრივი გამოკითხვა.

მასობრივი გამოკითხვა განხორციელდა 7 ძირითად ეტაპის გავლით:

- I. ჩამოყალიბდა საკვლევი ჰიპოთეზები;
- II. შერჩეული იქნა საკვლევი ინსტრუმენტი, რომლის საფუძველზეც დაიგეგმა მონაცემების მოპოვება. არჩეული იქნა ანკეტირების და სტრუქტურირებული ინტერვიუს ტექნიკა. შევადგინეთ შესაბამისი კითხვარი;
- III. ჩატარდა საპილოტე კვლევა;
- IV. შეირჩა სამიზნე ჯგუფები უსდ-ების გათვალისწინებით;
- V. ჩატარდა ფართომასშტაბიანი გამოკითხვა საქართველოს რეგიონებში მდებარე ყველა უნივერსიტეტსა და სასწავლო უნივერსიტეტში.
- VI. განხორციელდა მონაცემების კომპიუტერიზაცია, დამუშავება, სტატისტიკური ანალიზისთვის მომზადება;

¹⁴ ინტერვიუს ელექტრონულ სივრცეში დაგეგმვასთან ერთად მკვლევარმა უნდა გადაწყვიტოს ეს იყოს ასინქრონული (მოგვიანებით მიღებული პასუხებით) ჩატაროს ინტერვიუ თუ სინქრონული („რელურ“ დროში) მეთოდით, რომელიც მეტწილად ფოკუს ჯგუფებს მოიაზრებს (წულაძე ლ., 2020)

VII. წარმოვადგინეთ მიღებული ანგარიში. მიღებული მონაცემების ინტერპრეტაციის საშუალებით მივედით ლოგიკურ და ვალიდურ რეპრეზენტატულ შედეგებამდე.

მონაცემთა შეყვანა განხორციელდა SPSS 21-ში. აღნიშნული პროგრამის გამოყენებით შეიქმნა სტატისტიკური ანალიზი, შემდეგი მიმართულებებით: რაოდენობრივი, რეგრესული, კორელაციური და სხვა ტიპის მონაცემების მისაღებად.

წინამდებარე კვლევის თვისებრივი მეთოდის ასინქრონული ინტერვიუ განხორციელდა 4 ძირითად ეტაპის გავლით:

I. განისაზღვრა საკვლევი უსდ-ები;

II. განისაზღვრა პოტენციური რესპოდენტების პოზიცია და კვალიფიკაცია უსდ-ებში;

III. ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით განხორციელდა ინდივიდუალური ასინქრონული ინტერვიუ;

IV. შეიქმნა თვისებრივი კვლევის ანგარიში.

ჩვენ მიერ ასევე გამოყენებული იქნა თვისებრივი კვლევის ერთ-ერთი პოპულარული მეთოდი – დოკუმენტური ანალიზი. მიმოვიხილეთ არაერთი საერთაშორისო თუ ადგილობრივი კვლევა, ანგარიში, სამეცნიერო ბეჭდური და ელექტრონული გამოცემები. განხორციელდა თვისებრივი კონტენტ-ანალიზი. ეს უკანასკნელი ტექსტური ანალიზის ყველაზე გავრცელებული ფორმაა, ამიტომაც ის ჩვენი კვლევისთვის აუცილებელი კომპონენტი იყო. ჩვენ მიერ ჩატარებული კონტენტ-ანალიზი ეყრდნობოდა ანალიზისა და სინთეზის ტექნიკას.

თანამედროვე სოციალური კვლევის ექსპერტები (ზურაბიშვილი, 2006) სოციალური კვლევის მიმართ, განსაკუთრებით კი სოციალური პრობლემების ანალიზისას, სადაც დაინტერესებულ მხარეს რამდენიმე სხვადასხვა კლასტერი წარმოადგენს, ახლებურ მიდგომას ნერგავენ. მკვლევარი არ უნდა შემოიფარგლოს მეთოდების ერთი ჯგუფით (რაოდენობრივი, თვისებრივი), პირიქით, მეთოდები უნდა განიხილებოდეს როგორც ურთიერთშემავსებელი და ინფორმაციის გამამდიდრებელი. შესაბამისად, მიმდინარე კვლევაში პასუხები გაცემულია არა

მხოლოდ რაოდენობრივ კითხვებზე, არამედ თვისებრივი კვლევის კითხვებზეც, როგორცაა: როგორ და რატომ?

სადოქტორო დისერტაციაზე მუშაობისას ასევე გამოყენებული იქნა ინდუქციური და დედუქციური მიდგომები, შედარების, ანალიზისა და სინთეზის, ოპერაციონალიზაციის, მონაცემთა შეგროვებისა და მონაცემთა ანალიზის მიდგომები.

კვლევის პროცესს თან ახლდა **შეზღუდვები და ლიმიტაციები**, რომელსაც დეტალურად სადოქტორო დისერტაციის ბოლოს განვიხილავთ. აქვე აღვნიშნავთ, რომ მიმდინარე ლიმიტაციებს არსებითი პრობლემა არ შეუქმნია კვლევის სრულყოფილად განხორციელების პროცესში.

3.2 საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევის შედეგები

2020 წლის 15 მარტიდან–15 ივლისამდე მიმდინარეობდა საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, კერძოდ, უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების კვლევა, რომელშიც მონაწილეობის უფლება ჰქონდათ იმ სასწავლებლებს, რომელთაც ჰყავთ ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის საფეხურის კურსდამთავრებულები.

ამ პრინციპის გათვალისწინებით, კვლევას გამოეთიშა სსიპ-ქუთაისის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, რომელმაც სტუდენტების პირველი ნაკადი 2020 წელს მიიღო და შპს-ბათუმის სასწავლო უნივერსიტეტი, რომელიც 2017 წელს დაფუძნდა და კვლევის წარმართვის პერიოდისთვის არ ჰყავდა კურსდამთავრებულები.

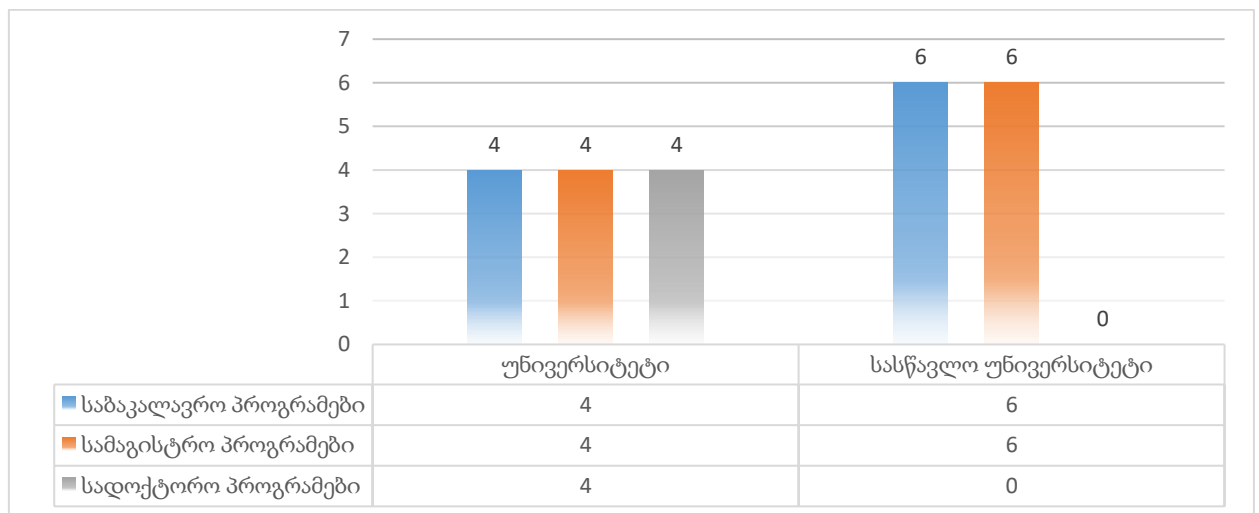
კვლევაში არ ჩაერთო ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმინდა ტბელ აბუსერიძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი.

ყოველივე ზემო აღნიშნულის გათვალისწინებით, საქართველოს რეგიონების მასშტაბით კვლევაში მონაწილეობას ღებულობდა, სულ: 4 უნივერსიტეტი და 6 სასწავლო უნივერსიტეტი.

ჩვენს რესპოდენტებს სხვადასხვა ინსტიტუციაში წარმოადგენდნენ კვლევის შინაარსთან მიმართებაში კომპეტენტური თანამშრომლები, მათ შორის: ვიცე რექტორები, ხარისხის სამსახურის უფროსები, კარიერული განვითარების ცენტრის ხელმძღვანელები და სხვა.

კვლევაში მონაწილე უსდ-ების აბსოლუტურ უმრავლესობას გავლილი აქვს ავტორიზაცია და პროგრამული აკრედიტაცია. შესაბამისად, მათ აქვთ უფლება საქართველოში განახორციელონ სხვადასხვა საფეხურის სასწავლო პროგრამები. კვლევაში მონაწილე უნივერსიტეტებს აქვთ უფლება განახორციელონ სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამები, ხოლო სასწავლო უნივერსიტეტები ოპერირებენ მხოლოდ საბაკალავრო და სამაგისტრო დონეზე.

დიაგრამა 11: კვლევაში მონაწილე უსდ-ების განაწილება სხვადასხვა დონის საგანმანათლებლო საფეხურის მიხედვით.



წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ

ჩვენ მიერ გამოკითხული ინსტიტუციების აბსოლუტური უმრავლესობა (100%) აღნიშნავს, რომ ყოველწლიურად აწარმოებენ შრომის ბაზრის კვლევას.

კითხვაზე: „სასწავლო პროგრამების დაგეგმვისას, ითვალისწინებთ თუ არა შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებს ან/და თქვენი კურსდამთავრებულების დამსაქმებელი ორგანიზაციების მოთხოვნებს? თუ კი, გთხოვთ მოკლედ აღწეროთ როგორ მიმდინარეობს ეს პროცესი?“.

რესპოდენტების პასუხები მეტად მრავალმხრივი აღმოჩნდა.

„იმართება პერიოდული შეხვედრები კურსდამთავრებულებსა და დამსაქმებელთან და მათთან ერთად განიხილება პროგრამების განახლება, ან/და ახალი პროგრამების შემუშავება“

„ვაწარმოებთ გამოკითხვისა და შრომის ბაზარზე არსებული ვაკანსიების ანალიზს, გააჩნია პროგრამის სპეციფიკასაც“

„უნივერსიტეტში შექმნილია სტუდენტთა კარიერული წინსვლის სამსახური, რომელიც სტუდენტთა დასაქმების შესახებ ინფორმაციას აგროვებს, ასევე გვაქვს ხშირი შეხვედრები დამსაქმებელთან და ვითვალისწინებთ მათ მოთხოვნებს“

„... სახელშეკრულებო პირობებით თანამშრომლობს დამსაქმებელ კომპანიებთან, რომლებიც საქართველოში უშუალო დამსაქმებლის არარსებობის გამო, ასრულებენ შუამავლის ფუნქციას. შუამავალი (საკრუინგო) კომპანიები ჩართულნი არიან ყველა ძირითად პროცესში, აფასებენ კურსდამთავრებულთა შესაბამისობას საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, გამოთქვამენ მოსაზრებებს პროგრამის მოდიფიცირებასთან დაკავშირებით და უშუალოდ მონაწილეობენ საგანმანათლებლო პროცესის შეფასებაში“

„შესაძლებლობის მიხედვით“

„გახშირდა შემთხვევები, როდესაც კურსდამთავრებულებიც და დამსაქმებელი ორგანიზაციებიც მონაწილეობენ ცალკეული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებაში. ამის გარდა, ისინი ყოველთვის არიან წარმოდგენილნი პროგრამის აკრედიტაციისა და უნივერსიტეტის ავტორიზაციის პროცესში და ხვდებიან ექსპერტებს. ხშირ შემთხვევაში, დამსაქმებლები მონაწილეობენ პროგრამების შუალედური ანგარიშების წარმოდგენისა და მათში ცვლილებების განხილვის პროცესში“

„დიახ ითვალისწინებს, ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტებიც ამას მოითხოვს“

„დამსაქმებელთან კომუნიკაციაშია პროგრამის ხელმძღვანელი, ასევე ეგზავნება დამსაქმებელს კითხვარი და იმართება შეხვედრები, რომელთა საფუძველზე სწავლის შედეგების შემუშავება-კორექტირება ხდება“

რესპოდენტთა პასუხების ანალიზით ირკვევა, რომ ფინანსური რესურსები რომელიც მობილიზებული უნდა იყოს შესაბამისი რაოდენობრივი თუ თვისებრივი კვლევების ჩასატარებლად არის მიზერული, შესაბამისად ინსტიტუციები შესაძლებლობის მიხედვით ატარებენ აღნიშნულ კვლევას. აქვე გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ უსდ-ებისთვის შრომის ბაზრის კვლევის ანალიზი ხშირად უფრო ფასადური ხასიათისაა, ვიდრე შინაარსობრივი დატვირთვის, ვინაიდან ეს ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის ერთ-ერთი უმთავრესი პირობაა. ამის თქმის საშუალებას იძლევა კიდევ ის გარემოება, რომ კვლევაში მონაწილე მხოლოდ ცალკეული უსდ-ების ვებ გვერდზე იძებნება დამსაქმებლების კვლევა და კვლევის შედეგები. ზოგიერთ შემთხვევაში კი კვლევა არ არის რეპრეზენტატული.

კარგი გამოცდილების მაგალითი გამოიკვეთა ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემიასთან მიმართებაში. მიდგომა არის ძალზედ საინტერესო. უსდ-ს ცნობით, პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე ისინი სისტემატურად აწარმოებენ შრომის ბაზარზე არსებული ვაკანსიების შესწავლას და გვევლინება, როგორც შუამავალ აქტორად კურსდამთავრებულებსა და დამსაქმებელ კომპანიებს შორის, როგორც ქართულ, ისე საერთაშორისო შრომის ბაზარზე. ჩვენი კვლევის ფარგლებში აღნიშნული მიდგომა უსდ-ების მხრიდან არის ნოვატორული. ვინაიდან მსგავსი კვლევები ტარდება მხოლოდ სამთავრობო ან/და არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან.

საქართველოს რეგიონებში მდებარე უსდ-ების უმეტესობა ორიენტირებულია მხოლოდ საქართველოს მასშტაბით კონკურენტუნარიანი კადრის წარმოებაზე. შესაბამისად უსდ, რომელიც აქტიურად თანამშრომლობს საერთაშორისო შრომის ბაზრის მონაწილეებთან, იძენს მეტ პერსპექტივებსა და შესაძლებლობებს, რაც აისახება უსდ-ს ხარისხსა და მომავალ პერსპექტივებზე. გლობალიზაციის წყალობით, თითქმის არ არსებობს ბარიერები და საზღვრები კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობას შორის, სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მათ აქვთ თითქმის თანაბარი შესაძლებლობები მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში სასურველი მიმართულებით დასაქმდნენ, თუკი აქვთ შესაბამისი კომპეტენცია და კვალიფიკაცია.

კითხვაზე: ითვალისწინებს თუ არა თქვენი საგანმანათლებლო პროგრამები პრაქტიკას? ა) თუ კი, გთხოვთ, დაგვიწეროთ 3 ორგანიზაცია, რომელთანაც ყველაზე ხშირად თანამშრომლობთ სტუდენტთა სტაჟირების თვალსაზრისით. ბ) თუ არა, გთხოვთ ახსნათ ამის განმარტობები.

ცალკეული უსდ-ები აღნიშნავენ, რომ უნივერსიტეტის მრავალფეროვნებისა და პროგრამული სიუხვის გათვალისწინებით სტაჟირების და პრაქტიკის ობიექტები ძალიან ბევრია. ამასთან, სტაჟირება არ არის სავალდებულო კომპონენტი უნივერსიტეტის პროგრამისთვის. პრაქტიკა კი ყველა პროგრამის ნაწილია.

ზოგიერთ დაწესებულებაში პრაქტიკა უფრო ფასადური ხასიათისაა და არა შინაარსობრივი. ამაზე საუბრობს ჩვენ მიერ გამოკითხული კურსდამთავრებულების უმეტესობაც.

გამოკითხული რესპოდენტები აღნიშნავენ, რომ დასაქმების ძირითად სფეროს წარმოადგენს სამოქალაქო სექტორი, იუსტიციის სახლები, ბანკები და მიკროსაფინანსო ინსტიტუტები, სადაზღვევო კომპანიები, ნავსადგურების მენეჯმენტისა და ლოჯისტიკის ოფისები. ტურიზმის მიმართულებით აჭარის ტურიზმის დეპარტამენტი, სასტუმროები, მუზეუმები და სხვა.

მიუხედავად იმისა, რომ ორგანიზაციების ფართო სპექტრია წარმოდგენილი, ჩვენ ვთხოვეთ დაესახელებინათ კონკრეტული დაწესებულებები პრაქტიკული კომპონენტისთვის, რომელზეც უსდ-ების მხოლოდ ნაწილმა გაგვიზიარა ინფორმაცია.

ზოგადად, უსდ-ების მხრიდან ჭირს პრაქტიკის ობიექტების მოძიება, ვინაიდან კომპანიები სიხარულით არ მონაწილეობენ ამ პროცესში და ზოგიერთ შემთხვევებში თავს იკავებენ პრაქტიკანტების მიღებისგან.

რესპოდენტები ერთხმად გვეთანხმებიან, რომ უნივერსიტეტებისთვის უმნიშვნელოვანესია საჯარო და კერძო სექტორის დამსაქმებლებთან ურთიერთკავშირი, მაგრამ არ მიმდინარეობს ამის ხარისხობრივი კონტროლი. შესაბამისად ბევრი კითხვა რჩება პასუხგაუცემელი, კერძოდ:

- უშუალოდ რას აკეთებენ პრაქტიკანტები ადგილზე?
- კონკრეტულად რა შედეგებზე გადიან სტუდენტები ამ პროგრამით?

- ეხმარებათ თუ არა მიღებული შედეგები შემდგომ სამუშაოს მოძიებაში?
- არსებობს, თუ არა კვლევა რამდენი პროცენტი კურსდამთავრებული საქმდება მის მიერ გავლილი პრაქტიკის პროგრამის მიმართულებით?
- არსებობს თუ არა სტუდენტთა დასაქმების ხელშემწყობი სხვა კომპონენტები? და სხვა.

ეს არის არასრული ჩამონათვალი იმ კითხვებისა, რომელიც წარმოიშვება უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ან/და სხვა მომიჯნავე საკითხის კვლევისას.

აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ევროპული უნივერსიტეტების გამოცდილება და პრაქტიკა ამ მიმართულებით ძალიან განსხვავებულია. უპირველესად, უსდ-ები აქტიურად თანამშრომლობენ ინდუსტრიულ მწარმოებლებთან, კონსალტინგურ ორგანიზაციებთან, საბანკო, საინჟინრო, ტექნოლოგიურ ოფისებთან და სხვა. აქვთ პარტნიორული ურთიერთობები ევროპულ და აზიურ კომპანიებთან, რომლებიც გავრცელების დიდი დიაპაზონით ხასიათდებიან. სასწავლო პროგრამები იმგვარდ არის დაგეგმილი, რომ სტუდენტებს სწავლის მანძილზე რამდენიმე სხვადასხვა ორგანიზაციაში და პოზიციაზე უწევთ პრაქტიკა/სტაჟირება, შესაბამისად მათ აქვთ შესაძლებლობა მოსინჯონ ძალები სხვადასხვა მიმართულებით, რაც სამომავლოდ ეხმარებათ სწორად კონცენტრირდნენ სამუშაო სპეციფიკასთან მიმართებაში.

კითხვაზე: გააჩნიათ თუ არა ინსტიტუციას მემორანდუმები საქართველოში მოქმედ უცხოურ კომპანიებთან? დადებითი პასუხის შემთხვევაში გთხოვთ დაასახელოთ რამდენიმე მათგანი.

უსდ-ების უმეტესობას აქვს სოლიდური რაოდენობის მემორანდუმები, მათგან დიდი წილი მოდის სხვა პარტნიორ უნივერსიტეტებზე საქართველოში და უცხოეთში. პროცენტულად ნაკლებ წილს იკავებს მემორანდუმები საჯარო თუ კერძო სექტორთან. უნდა აღინიშნოს, რომ მემორანდუმების ამ ნაწილში ხშირად ვხვდებით სტუდენტთა სასწავლო პრაქტიკასთან მიმართებაში ჩამოყალიბებულ შეთანხმებებს. აღსანიშნავია, რომ ხშირად მემორანდუმების ინიციატორები სწორედ საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლები არიან, თუმცა არსებობს მედალის მეორე და

რეალური მხარე. მემორანდუმების უმეტესობა რჩება მხოლოდ შეთანხმებად და უსდ-ები იყენებენ მხოლოდ გაფორმებული მემორანდუმების 20–30%.

რესპოდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ კერძო სექტორის უცხოელ წარმომადგენლებთან სამწუხაროდ ვერ ახერხებენ თანამშრომლობას. ერთადერთი საიმედო მიმართულება აღმოჩნდა სასწავლო უნივერსიტეტი, რომელიც გემთწამყვანობის, ნავიგაციისა და ლოჯისტიკური მიმართულებებით მუშაობას ასახელებს. ინსტიტუციის ინფორმაციით მათი კურსდამთავრებულების დამსაქმებლები ძირითადად უცხოური გემთმფლობელი კომპანიები არიან.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ების წარმომადგენლები აღნიშნავენ და მხარს უჭერენ საგანმანათლებლო სივრცის სრულ ჰარმონიზაციას ბოლონიის პროცესის ნორმატიულ დოკუმენტებთან მიმართებაში. აღნიშნავენ, რომ მიღწეული შედეგები სწორედ ბოლონიის პროცესს უკავშირდება და მაღალკონკურენტუნარიანი კურსდამთავრებულების მოზადების ერთ-ერთი მთავარი წინაპირობა არის სტუდენტთა და აკადემიურ პერსონალთა მობილობის გაზრდილი შესაძლებლობები.

ამრიგად, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და შრომის ბაზრის წარმომადგენლებს შორის ურთიერთობების გაღრმავება, შესაბამისი სწავლა-სწავლებისა და პრაქტიკის დანერგვა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. მხოლოდ ამ ფორმით იქნება შესაძლებელი მაღალკონკურენტუნარიანი კადრის მომზადება სასწავლებლის ბაზაზე და მეორე მხრივ მისი მიღება შრომის ბაზარზე.

კითხვაზე: აქვს თუ არა ინსტიტუციას კარიერული განვითარების/დამსაქმების ცენტრი და როგორ ეხმარება სტუდენტებს სტაჟირების ან/და სამუშაო ადგილის მოძიებაში?

უსდ-ების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ კარიერული სამსახურების შექმნა დღის წესრიგიდან იმპლემენტაციის ეტაპზე გადავიდა.

„კარიერის განვითარების ცენტრი პირველ რიგში სტუდენტებს აძლევს კარიერულ განათლებას, ატარებს მათთვის კარიერის მართვის ტრენინგ-კურსებს, სემინარებს კარიერასთან დაკავშირებულ აქტუალურ საკითხებზე. ცენტრი აქტიურად თანამშრომლობს დამსაქმებლებთან, აწვდის სტუდენტებს ინფორმაციას

ვაკანსიებთან დაკავშირებით, უწევს რეკომენდაციას და ეხმარება დამსაქმებელთან ურთიერთობაში“

„... მოქმედებს პრაქტიკისა და დასაქმების სამსახური, რომელიც მუშაობს პოტენციურ დამსაქმებლებთან და სტუდენტებთან. ქმნის კურსდამთავრებულთა ბაზებს, მუშაობს სტუდენტებთან პირადი დოკუმენტაციის შედგენისა და საკუთარი თავის წარდგენის, საზოგადოდ მიღებულ წესებზე; აგროვებს ინფორმაციას კურსდამთავრებულთა კარიერული ზრდისა და პროფესიონალური საქმიანობის შესახებ“

„დიახ, გვაქვს მსგავსი სამსახური“

„კონსულტაციების და ტრენინგების საშუალებით“

„არა, სტრუქტურულად არ გვაქვს“

„სტუდენტთა კარიერული განვითარებისა და კურსდამთავრებულთა ბაზების წარმოების კოორდინატორი ახდენს სტუდენტების ინფორმირებას შრომის ბაზრის შესაძლებლობებისა და პერსპექტივების შესახებ ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციების საშუალებით. პროფესიული ორიენტაციის, საკუთარი განათლებისა და კარიერის დაგეგმვის, სამუშაოს ძიების პროცესისათვის საჭირო დოკუმენტების მომზადების საკითხებზე, ხელშეწყობას სტუდენტებისათვის პოტენციურ დამსაქმებლებთან ურთიერთობაში, მათთან საქმიანი ურთიერთობის წარმოებას და მემორანდუმების გაფორმებას უნივერსიტეტის არსებული სტუდენტების სტაჟირების/დასაქმების მიზნით“

სამართლიანობა მოითხოვს აღინიშნოს, რომ კვლევები რომელიც ჩატარებული იყო ჩვენ მიერ დაახლოებით 5 წლის წინ, მაშინ როდესაც ვიწყებდით საკვლევო თემატიკიდან საკვლევ პრობლემის დასმას, ჩვენ შევისწავლეთ უსდ-ების ვებ გვერდები, სტრუქტურა, ხედვა და მისია. უსდ-ების უმეტესობას და მათ შორის იმ სასწავლებლებსაც, რომლებიც მდებარეობენ დედაქალაქში, სტრუქტურულად არ ქონდათ კარიერული სამსახურები. დღესდღეობით კი (5 წლის შემდეგ) უსდ-ების 90% აქვს კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახურები, რაც ცალსახად მისასაღმებელი გარემოებაა.

კითხვაზე: აქვს თუ არა კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრს ცალკე ბიუჯეტი ისეთი ღონისძიებების დასაგეგმად და განსახორციელებლად, როგორც არის მაგ: დასაქმების ფორუმი; პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრების ორგანიზება და სხვა.

„არა“

„არა, უნივერსიტეტში ერთიანი ბიუჯეტიდან ხდება მსგავსი ღონისძიებების დაფინანსება“

„არა, ყველა აღნიშნული აქტივობისთვის უნივერსიტეტის ბიუჯეტიდან გამოიყოფა თანხა“

„არა“

„მცირე რაოდენობის“

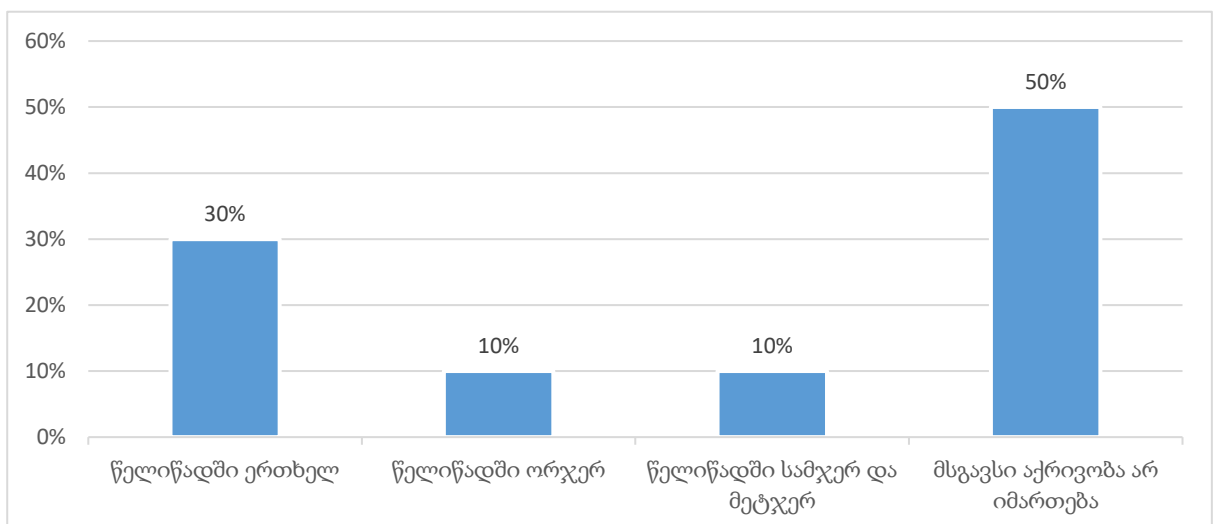
„ცალკე ბიუჯეტი არა. ხდება დაფინანსება წარმოდგენილი პროექტების ფარგლებში“

როგორც კვლევა ცხადყოფს, ჩვენ მიერ გამოკვლეული უსდ-ების უმეტესობას არ გააჩნია კარიერული დაგეგმვისა და განვითარების სამსახურებისთვის ცალკე ბიუჯეტი.

კითხვაზე: საშუალოდ რა სიხშირით ტარდება თქვენს უსდ-ში დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების შეხვედრები?

უსდ-ების 50%-ში მსგავსი აქტივობა არ იგეგმება, უსდ-ების 30% – ში წელიწადში ერთხელ და უსდ-ების 20% წელიწადში ორჯერ ან მეტჯერ.

დიაგრამა 12: უსდ-ებში ჩატარებული დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების შეხვედრების სიხშირე



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

წარმოდგენილი ბოლო ორი კითხვა ცხადყოფს, რომ მიუხედავად უსდ-ების ენთუზიაზმისა, მოტივაციისა და მონდომების, კარიერული სამსახურების სრული დატვირთვით ვერ ამუშავდნენ. იმისათვის, რომ მათ მიაღწიონ პროგრამა მაქსიმუმს, სასურველია მათ ჰქონდეთ დამოუკიდებელი ბიუჯეტი. სწორად დაგეგმილი ბიუჯეტის წყალობით სამსახურები შეძლებენ ოპტიმალურად დაგეგმონ რესურსები, რათა შეძლონ მათი ფუნქციების ზედმიწევნით შესრულება.

განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება ცხადყოფს, რომ მსგავსი შეხვედრების დაგეგმვა და განხორციელება სასიცოცხლოდ აუცილებელია კურსდამთავრებულთა დასაქმების თვალსაზრისით. უფრო მეტიც, დამსაქმებლები პირველივე სასწავლო წლიდან ჩართულნი არიან კურსდამთავრებულთა პრაქტიკული უნარების გაუმჯობესებაში. დამსაქმებლების თვალწინ იზრდებიან მომავალი თანამშრომლები, რაც მოგვიანებით გამოსაშვებ ღონისძიებაზე დასაქმებით გვირგვინდება. დიდი კორპორაციების ნაწილი თვლის, რომ აღნიშნული მიდგომის წყალობით მათ ბევრი სანდო და საიმედო კადრი შეიძინეს. ამავდროულად, ახალი კურსდამთავრებულები არიან უფრო მოტივირებულები, მუშაობენ პროდუქტიულად, არ უშინდებიან რისკებსა და გამოწვევებს, არიან გამბედავები და კრეატიულები.

კვლევის შემდეგი ბლოკი ეძღვნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონკურენტუნარიანობას. რესპოდენტები უსდ-ებიდან ახორციელებენ თვითშეფასებას უსდ-ს კონკურენტუნარიანობასთან დაკავშირებით. ამავდროულად აყალიბებენ რიგ კომპონენტებს, რომელიც სასწავლებლის ფუნქციონირებისას კონკურენტუნარიანობის განმსაზღვრელად მიაჩნიათ. კვლევის ფარგლებში განვიხილეთ საგანმანათლებლო ბაზარზე არსებული კონკურენტები და კონკურენტუნარიანობის გაზრდის შესაძლებლობები.

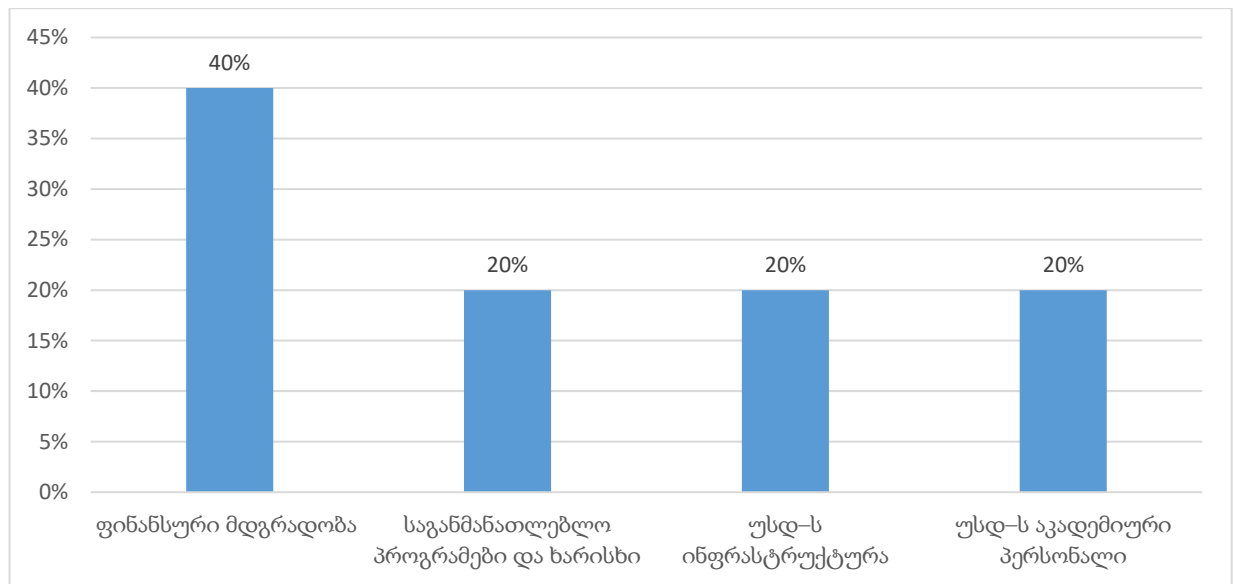
კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა განაპირობებს დღეს უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუციების კონკურენტუნარიანობას?

რესპოდენტების უმეტესობა, უსდ-ს კონკურენტუნარიანობის მთავარ განმსაზღვრელ კრიტერიუმად ფინანსურ მდგრადობას მიიჩნევს. მთავარ

კრიტერიუმად ასევე დაასახელეს საგანმანათლებლო პროგრამები და მათი ხარისხი; უსდ–ს ინფრასტრუქტურა და უსდ–ს აკადემიური პერსონალი.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენი კვლევა მთლიანად კონცენტრირებული იყო კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობაზე შრომის ბაზარზე და მათ შემდგომ დასაქმებაზე, სამწუხაროდ არც ერთ უსდ–ს არ აღუნიშნავს კურსდამთავრებულების დასაქმების მაჩვენებელი, როგორც უსდ–ს კონკურენტუნარიანობის განსაზღვრის კრიტერიუმი.

დიაგრამა 13: უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონკურენტუნარიანობის განმსაზღვრელი ფაქტორები – უსდ–ების შეფასებით.



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტები თითქმის ყოველწლიურად მკაცრდება და უფრო მეტ მოთხოვნებს უყენებს უსდ–ებს, მათ შორის ერთ–ერთი მთავარი მოთხოვნა სწორედ კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელია, ფაქტია რომ თავად უსდ–ები მას პრიორიტეტულ მაჩვენებლად ჯერ კიდევ არ განიხილავენ. ასევე მოთხოვნების ზრდა, სამწუხაროდ ვერ იქცა უსდ–ებისთვის კონკურენციის ზრდის წინაპირობად. აქედან რამდენიმე დასკვნის გაკეთება შეგვიძლია:

- უსდ–ები ერთმანეთთან არ არიან კონკურენციაში კურსდამთავრებულთა დასაქმების თვალსაზრისით;

- უსდ-ები ერთმანეთთან კონკურენციას აწარმოებენ უფრო რე სტუდენტთა კონტიგენტის მოზიდვის მიზნით, ვიდრე მათზე შემდგომი ზრუნვით: კარიერის დაგეგმვით, განვითარებით, კარიერული ზრდით და სხვა.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა კრიტერიუმების გაძლიერებით გახდებოდა თქვენი ინსტიტუცია უფრო კონკურენტუნარიანი?

ჩვენი რესპოდენტების პასუხები უსდ-ების სპეციფიკიდან გამომდინარე მრავალფეროვანია:

„საერთაშორისო სტუდენტების მოზიდვით და ინფრასტრუქტურული პროექტების განხორციელებით“

„უცხოენოვანი საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვით და სადოქტორო პროგრამების შექმნით“

„მატერიალური-ტექნიკური ბაზის გაუმჯობესებით“

„დაფინანსების ახალი წყაროების მოძიების გზით“

„აკადემიური განათლების ხარისხის ამაღლებით“

„კვლევითი პროექტების განხორციელებით და უცხოეთის გაცვლითი პროგრამების მოზიდვით“

კვლევის შედეგად მიღებული პასუხები გვარწმუნებს, რომ ინსტიტუციები კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლებს საკმაოდ კარგ ნიშნულზე მიიჩნევენ, ვინაიდან ამ მიმართულებით კონკურენციის გაძლიერებას არ გეგმავენ. აღნიშნული პოსტულატი კი წინააღმდეგობაში მოდის უშუალოდ კურსდამთავრებულთა რაოდენობრივი კვლევის შედეგებთან. ასევე, იქმნება შთაბეჭდილება, რომ უსდ-ებისთვის საჯარო და კერძო სექტორთან თანამშრომლობის და სტუდენტების შემდგომი დასაქმების მხრივ თანამშრომლობის გაძლიერება, არც თუ ისე პოპულარული განაცხადია. შესაბამისად სუსტი კომუნიკაციის ძაფები, რომელიც რამდენიმე წელია გაიბა უსდ-ებსა და შრომის ბაზრის მოთამაშეებს შორის, ჯერ ისევ ხელოვნურია და მის რეალურ შედეგებს ვერ ვიმკით.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, თქვენს სფეროში გყავთ თუ არა რეალური კონკურენტები?

რესპოდენტების უმეტესობა ცალსახად თანხმდება, რომ კონკურენტების უმეტესი ნაწილი თავმოყრილია დედაქალაქში. ისინი ასახელებენ კონკურენტ ინსტიტუციებს, თუმცა ძალიან იშვიათად განიხილავენ რეგიონულ მოთამაშეებს რეალურ კონკურენტებად. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, სახეზე გვაქვს კონკურენცია რეგიონებში „არა-კონკურენტუნარიან“ მოთამაშეებს შორის. მცირე ხარისხის კონკურენცია კი უპირატესად გამოხატულია სტუდენტთა კონტიგენტის მოზიდვაში და ეს თითქმის არასოდეს უკავშირდება სტუდენტთა კვალიფიკაციის და პრაქტიკული უნარების ზრდას, დასაქმების პერსპექტივით.

ჩვენ დავინტერესდით, როგორია უსდ-ების შეფასება კურსდამთავრებულების ტრანსფერულ და პროფესიულ კომპეტენციებთან მიმართებაში. აღნიშნული ჩამონათვალი ჩვენ ასევე დავუგზავნეთ კურსდამთავრებულებს და დამსაქმებლებს. კვლევის შედეგები წარმოდგენილია რაოდენობრივი კვლევის მასალებში.

კითხვების ბოლო ბლოკი, უსდ-ების წარმომადგენლებთან, შეეხებოდა უშუალოდ ინსტიტუციებისთვის მთავარ გამოწვევებს მაღალკვალიფიციური კადრების მომზადების სფეროში; სახელმწიფო პოლიტიკას, რეგულაციებსა და წესებს, პროგრამებისა და სილაბუსების შემუშავებაში; საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტონომიურობის ხარისხს და უსდ-ების თვიშეფასებას, როგორც საგანმანათლებლო სერვისის მიმწოდებელს.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა არის რეგიონში მდებარე უნივერსიტეტების მთავარი გამოწვევა, იმისთვის რომ მოამზადოს დასაქმების ბაზრისთვის მაღალკონკურენტუნარიანი კადრები?

რესპოდენტების თქმით, უპირველესი სირთულე უკავშირდება აკადემიური პერსონალის ნაკლებობას, მათი კვალიფიკაციის ამაღლებას და ზოგადად კარგ, ხარისხიან განათლებას. რესპოდენტებმა ასევე აღნიშნეს, რომ მათთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მატერიალური რესურსები და შესაბამისი დაფინანსება.

„ ჩვენი უსდ დამოკიდებულია სახელმწიფო დაფინანსების ოდენობაზე, რაც კანონით არის გათვალისწინებული, მაგრამ დაფინანსება შეუსაბამოა უნივერსიტეტის სტატუსთან და არ არის პროპორციული თბილისის (შესაბამისი დარგის) უნივერსიტეტის დაფინანსებასთან“

უსდ-ების თქმით, პრობლემურია „რეგიონებში არსებული ძლიერი აბიტურიენტების მოზიდვა და სტუდენტთა დიდი ნაკადის დედაქალაქში გადინება“.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონკურენტუნარიანობის ზრდაზე დადებით გავლენას ახდენს უნივერსიტეტის ფინანსური ავტონომიურობა, ადამიანური რესურსების მოზიდვა და მართვა, აკადემიური ავტონომია და ხარისხის ამაღლება, თუმცა, ჩვენ მიერ გამოკითხული რესპოდენტებიდან მხოლოდ ერთმა აღნიშნა დამსაქმებლების ნდობის მოპოვება და მათი შეგნებული ჩართულობა პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში.

ობიექტური რეალობაა, რომ ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი საკითხი ცალსახად მნიშვნელოვანია, მაგრამ უმჯობესი იქნებოდა თავად დამსაქმებლებისგან მიღებული უკუკავშირის შედეგად ყოფილიყო მიღებული ცალკეული გადაწყვეტილებები. აქსიომაა, რომ მოლოდინების სიღრმისეული ანალიზით გამარტივდება შრომის ბაზრისთვის შესაბამისად კვალიფიციური კადრების მომზადება.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, სახელმწიფოს მხრიდან შემოთავაზებული რეგულაციები და წესები, პროგრამების და სილაბუსების შემუშავებისას, ხომ არ ზღუდავს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თავისუფლებას?

გამოკითხული რესპოდენტების 60%-ის განცხადებით, მათი აკადემიური თავისუფლება, სახელმწიფოს მიერ დადგენილი წესებითა და რეგულაციებით არ იზღუდება; 40% კი მიიჩნევს, რომ ნაწილობრივ იზღუდება, მაგრამ ამას პროცესზე მნიშვნელოვანი გავლენის მოხდენა არ შეუძლია.

კითხვაზე: რომ შევაჯამოთ, რა არის მთავარი ინდიკატორი, თქვენთვის, როგორც საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის, რითიც საზღვრავთ რომ თქვენ მიერ გაწეული სერვისი აკმაყოფილებს ან ვერ აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს?

უსდ-ების ინფორმაციით, მათთვის მთავარი ინდიკატორი არის – პერიოდული გამოკითხვები; კურსდამთავრებულების დასაქმების მაჩვენებელი;

თუმცა უსდ-ები არ საუბრობენ კურსდამთავრებულთა დასაქმების ჰორიზონტალურ პრობლემაზე, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა

კმაყოფილების მაჩვენებელზე. არ ფლობენ ინფორმაციას დამსაქმებლის მიერ შეფასებული კომპეტენციების შესახებ და აქვთ სუსტი უკუკავშირი კომპანიებთან.

განხორციელებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ უსდ-ებს ესაჭიროებათ მეტი სტიმულირება და მხარდაჭერა რათა გააძლიერონ კავშირ-ურთიერთობები კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან. გაფართოვდეს სტაჟირებისა და პრაქტიკის შესაძლებლობები. ამასთანავე, სტუდენტებს რეალურად მიეცეთ პრაქტიკასთან დაკავშირებული დავალებები, რომელიც აამაღლებს მათ ცოდნასა და კვალიფიკაციას. სასურველია, კონკურენტუნარიანობის შეფასების სქემაში წინა პლანზე წამოიწიოს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები. იქმნება შთაბეჭდილება, რომ ეს საკითხი არ არის აბიტურიენტების დაკვეთა სწავლის დასაწყისში, ხოლო სწავლის დასასრულს ნომერ პირველ გადაუჭრელ პრობლემად ყალიბდება.

საკითხის მოგვარება შესაძლებელია შრომის ბაზრის მოთამაშეებთან მაქსიმალურად მჭიდრო კომუნიკაციის გზით. მათი უშუალო და შეგნებული მონაწილეობით სასწავლო პროგრამებისა და სილაბუსების შედგენაში. ამასთან, მნიშვნელოვანია შესწავლილ იქნეს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნები კვალიფიკაციასთან და კომპეტენციებთან მიმართებაში, გამოიკვეთოს ტენდენციები „მომავლის პროფესიებთან“ დაკავშირებით. აღნიშნული ანალიზი უნდა მოიცავდეს როგორც მიმდინარე პერიოდს, ისე საპროგნოზოს. ვინაიდან, ზოგიერთი საერთაშორისო კომპანიის ინვესტიცია ზუსტად 3-4 წლის შემდეგ ითხოვს დასასაქმებელ კადრებს შრომის ბაზარზე.

3.3 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები

წინამდებარე კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულებს დავუგზავნეთ რაოდენობირივი კვლევის კითხვარი. უმთავრესი პირობა იყო, რომ კვლევაში მონაწილე რესპოდენტს დასრულებული ჰქონოდა უმაღლესი განათლების მინიმუმ პირველი საფეხური (ბაკალავრიატი). აღნიშნული გარემოების გათვალისწინებით, წარმოდგენილი

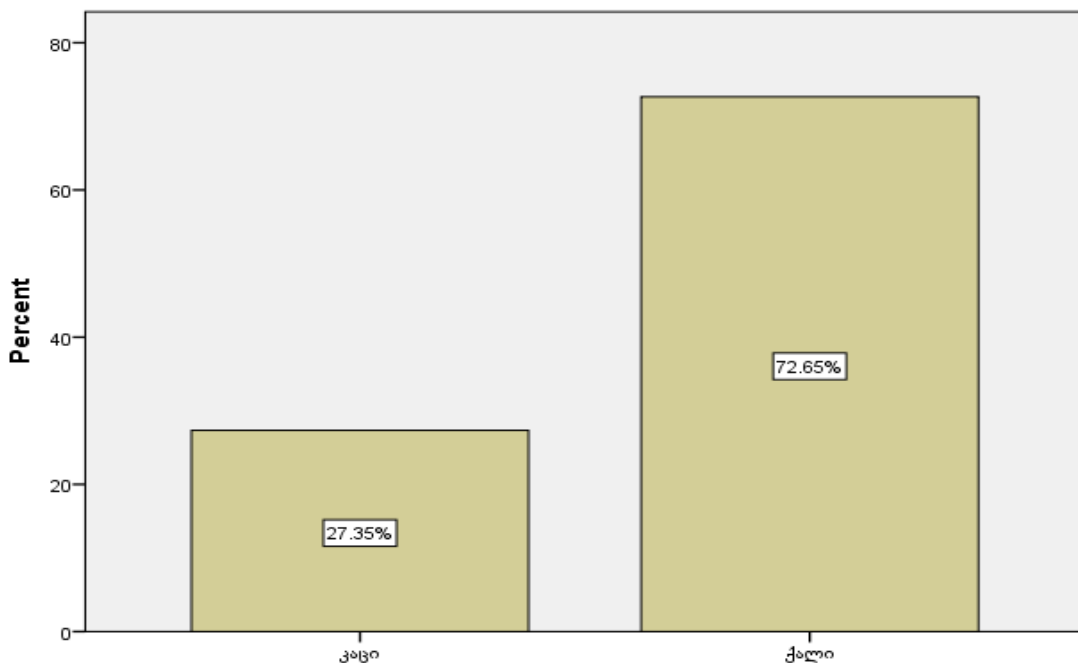
კვლევის ანგარიში არის სანდო და რელევანტური, ვინაიდან გამოკითხულ რესპოდენტებს უკვე აქვთ გარკვეული გამოცდილება სწავლისა და მუშაობის ან სამსახურის ძიების თავლსაზრისით. კვლევა მოიცავს საქართველოს რეგიონებში მდებარე უსდ-ების კურსდამთავრებულთა (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორანტურა) შედეგებს.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო სულ 482-მა კურსდამთავრებულმა. ნაკლები ინფორმაციის გამო ანულირება გაუკეთდა 14 ანკეტას. შესაბამისად საკვლევ რაოდენობას წარმოადგენს 468 ანკეტა.

მონაცემები შევიყვანეთ რაოდენობრივი კვლევის საანალიზო პროგრამა – SPSS-ში, მოვამზადეთ სამუშაოდ და წარვმართეთ ანალიზი.

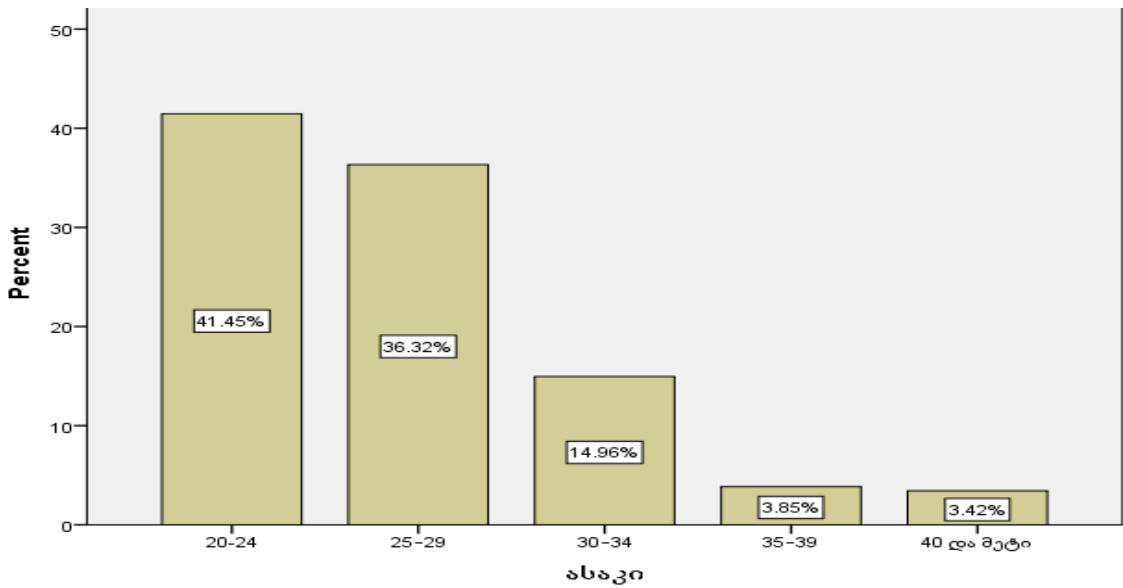
კვლევაში მონაწილე რესპოდენტების დემოგრაფიული ბლოკის განაწილება ასე გამოიყურება: კვლევაში მონაწილე 27%-ს მამაკაცები წარმოადგენენ, ხოლო 72%-ს ქალები. მათი ასაკობრივი გადანაწილება მერყეობს 20 წლიდან 40 წლამდე. 20 წლამდე რესპოდენტები ჩვენს კვლევაში არ ღებულობდნენ მონაწილეობას, ვინაიდან იშვიათი გამონაკლისის გარდა მათ არ აქვთ დასრულებული უმაღლესი საგანმანათლებლო საფეხურის პირველი ეტაპი – ბაკალავრიატი.

დიაგრამა 14 : რესპოდენტთა განაწილება სქესის მიხედვით



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

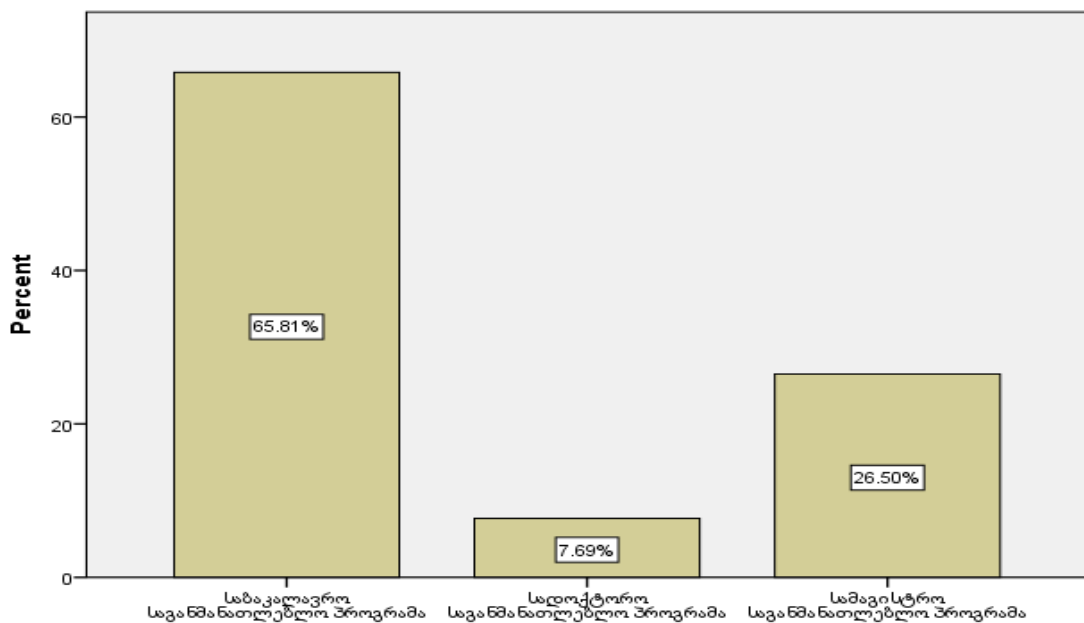
დიაგრამა 15: რესპოდენტთა განაწილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კვლევაში მონაწილე რესპოდენტების 65%-ს დასრულებული აქვს საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა; 26.5%-ს სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა, ხოლო 7.6%-ს სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა.

დიაგრამა 16: რესპოდენტთა განაწილება მათ მიერ დასრულებული ბოლო საგანმანათლებლო საფეხურის მიხედვით



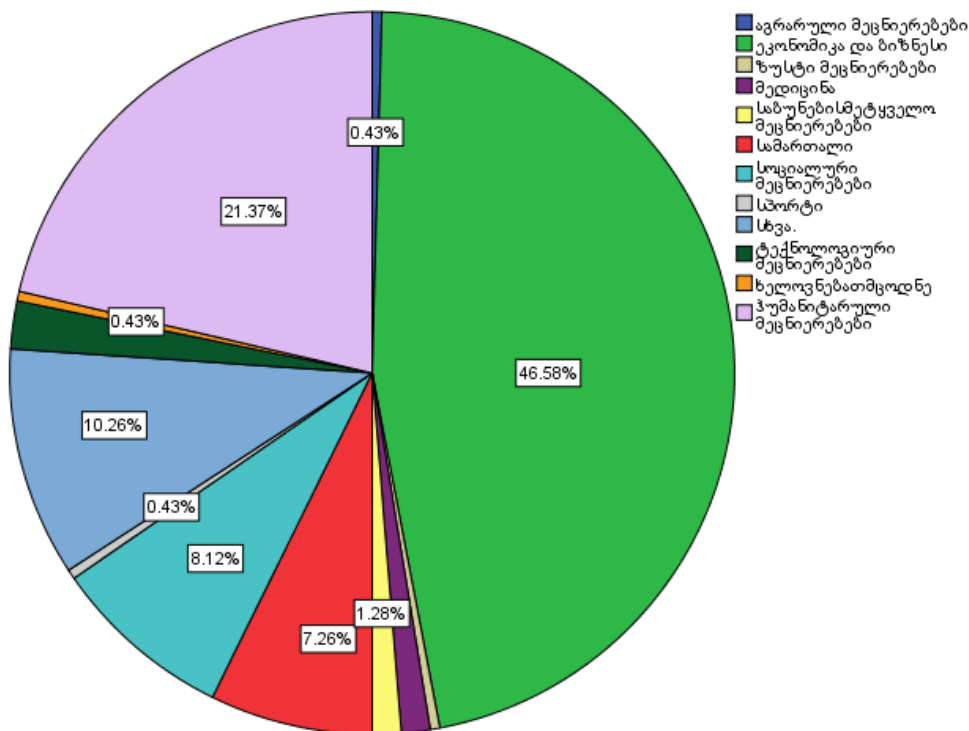
წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

ჩვენ ასევე დავინტერესდით კურსდამთავრებულთა მიერ დამთავრებული საგანმანათლებლო პროგრამით. როგორც ლიტერატურის მიმოხილვაში განვიხილეთ, საქართველოს შრომის ბაზარზე ხშირად წარმოიქმნება ერთი და იგივე პროფესიისა და კვალიფიკაციის ჭარბი სამუშაო ძალა, რაც ჭარბწარმოების ბუნებიდან გამომდინარე, მათ უმუშევრობას იწვევს.

გამოკითხული რესპოდენტების 46.5%-ს წარმოადგენს ეკონომიკისა და ბიზნესის საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულებს; 21% მოდის ჰუმანიტარულ მეცნიერებებზე; 10% სოციალურ მეცნიერებებზე; 8% სამართალზე და სხვა.

დასანანია, რომ STEM მიმართულებებზე (მეცნიერება, ტექნოლოგიები, ინჟინერია, მათემატიკა) ძალიან ცოტა რაოდენობის სტუდენტი და შესაბამისად კურსდამთავრებული მოდის.

დიაგრამა 17: კურსდამთავრებულთა განაწილება მათ მიერ დასრულებული საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით.

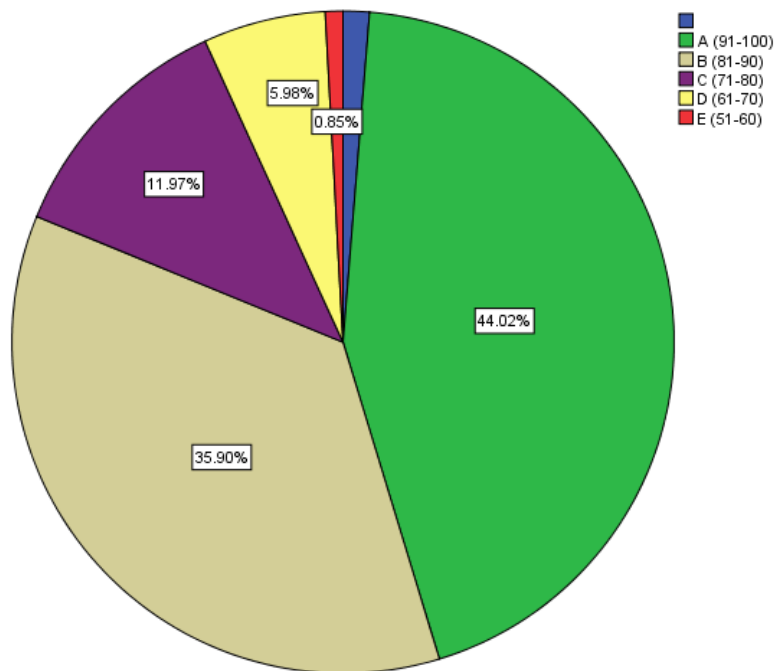


წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

ამასთან, მნიშვნელოვან მაჩვენებლად მივიჩნიეთ შეგვეკრიბა ინფორმაცია რესპოდენტთა აკადემიური მოსწრების შესახებ, ვინაიდან, დასავლური პრაქტიკის გათვალისწინებით, მთელ რიგ შემთხვევებში სწორედ აღნიშნული მაჩვენებელი ახდენს დასაქმების სტიმულირებას. ამასთან, მაღალი აკადემიური მოსწრების სტუდენტს, გამომუშავებული აქვს დროის მენეჯმენტი, დედლაინებთან შეხვედრის პასუხისმგებლობა, სასწავლო მასალების ორგანიზება, თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის სინთეზი და სხვა.

კვლევის შედეგების თანახმად რესპოდენტთა 44% და 35% გადანაწილებულია A (91-100) და B (81-90) შეფასებით კატეგორიას შორის.

დიაგრამა 18: რესპოდენტთა გადანაწილება მათი აკადემიური მოსწრების მიხედვით.



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კურსდამთავრებულთა კვლევის კითხვარი რამდენიმე მნიშვნელოვან ბლოკს მოიცავს, მათ შორის: კურსდამთავრებულთა კმაყოფილებას უსდ–ში სასწავლო პროცესისა და ინფრასტრუქტურის მიმართ; თვითშეფასება კომპეტენციების მიხედვით და საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობას დასაქმებასთან.

კურსდამთავრებულების კმაყოფილების კვლევის ბლოკის შედეგები.

კითხვაზე: გთხოვთ, შეაფასოთ თქვენი კმაყოფილება უნივერსიტეტში არსებული სასწავლო პროცესისა და ინფრასტრუქტურის მიმართ.

კითხვაში ცვლადების რაოდენობა 11 კომპონენტისგან შედგება და აგებულია ლიკერტის 5 ბალიანი სკალის საფუძველზე, სადაც 1 ქულა ნიშნავს „ძალიან ცუდს“, ხოლო 5 ქულა „ძალიან კარგს“. თითოეული კომპონენტისთვის საშუალო (Mean value) იქნა გაანგარიშებული.

კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ რესპოდენტები არც ერთ კომპონენტს არ ანიჭებენ უარყოფით შეფასებას, რაც ცალსახად ძალიან კარგია. მათი შეფასებები მერყეობს 3–4 დიაპაზონში, რაც ნიშნავს, რომ რესპოდენტების შეფასებები „დამაკმაყოფილებელიდან“ – „კარგ“ შეფასებამდე არის განაწილებული. უმაღლესი შეფასება აქვს კატეგორიას – „პროფესორ-მასწავლებელთა კვალიფიკაციის შესაბამისობა სასწავლო პროგრამასთან“. რესპოდენტები არც ერთ კომპონენტს ანიჭებენ უმაღლეს ან უმაღლესთან მიახლოებულ შეფასებას.

ცხრილი 3: კურსდამთავრებულთა კმაყოფილება უნივერსიტეტში არსებული სასწავლო პროცესისა და ინფრასტრუქტურის მიმართ;

	რაოდენობა	მინიმუმი	მაქსიმუმი	საშუალო სიდიდე
სასწავლო პროგრამის შესაბამისობა პროფესიასთან;	468	1.0	5.0	3.723
სასწავლო ლიტერატურის და მასალების შესაბამისობა პროფესიასთან;	468	1.0	5.0	3.616
სასწავლო პროგრამის პრაქტიკული ნაწილის შესაბამისობა პროფესიასთან;	468	1.0	5.0	3.290
თეორიული და პრაქტიკული კომპონენტების გადანაწილება პროგრამაში;	468	1.0	5.0	3.370

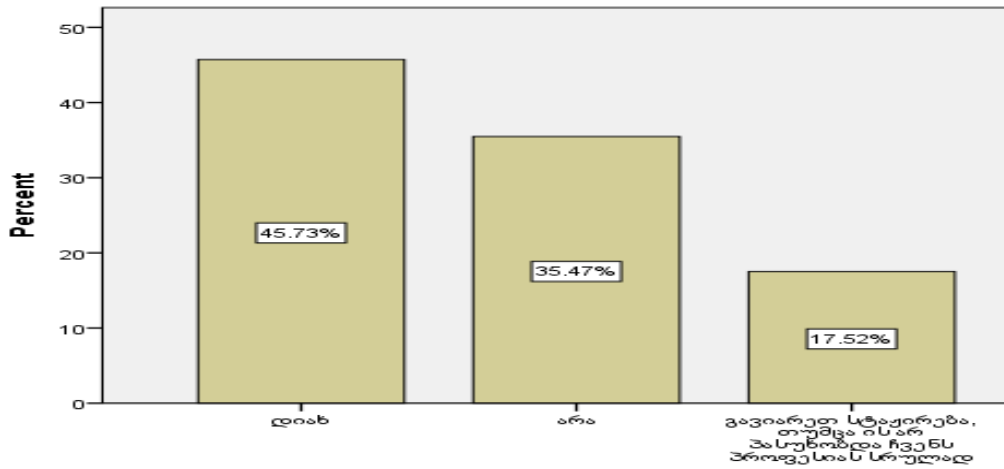
პროფესორ-მასწავლებელთა კვალიფიკაციის შესაბამისობა სასწავლო პროგრამასთან;	468	1.0	5.0	3.931
პროფესორ-მასწავლებელთა მხრიდან სწავლის თანამედროვე მეთოდების გამოყენება;	468	1.0	5.0	3.543
ელექტრონულ მასალებზე ხელმისაწვდომობა;	468	1.0	5.0	3.758
გაცვლითი პროგრამების ხელმისაწვდომობა/ინტენსივობა;	468	1.0	5.0	3.700
მოწვეული მასწავლებლების/დარგის ექსპერტების ჩართულობა სალექციო პროცესში;	468	1.0	5.0	3.468
ბიბლიოთეკა;	468	1.0	5.0	3.865
მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის შესაბამისობა დარგის მოთხოვნებთან;	468	1.0	5.0	3.600

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კითხვაზე: უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის დროს, გაიარეთ თუ არა სტაჟირება/პრაქტიკა თქვენი პროფესიის შესაბამისად?

რესპოდენტების 45.73% აღნიშნავს, რომ მათ გაიარეს პროფესიული სტაჟირება, სტუდენტთა დიდი კონტიგენტი (35%) აღნიშნავს, რომ მათ არ გაუვლიათ სტაჟირება, ხოლო კურსდამთავრებულების 17%-მა გაიარა სტაჟირება, თუმცა ის არ პასუხობდა პროფესიას. ირკვევა, რომ ჯამურად რესპოდენტების თითქმის 53%-ს დასრულებული აქვს უსდ ისე, რომ არ გაუვლია პროფესიული სტაჟირება, ან გავლილი სტაჟირება არ პასუხობდა პროფესიულ სფეროს.

დიაგრამა 19: კურსდამთავრებულთა პროცენტული გადანაწილება პროფესით სტაჟირებასთან მიმართებაში.



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კითხვაზე: გთხოვთ, შეაფასოთ თქვენი კომპეტენციები, როგორც უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგი:

კითხვაში ცვლადების რაოდენობა 13 კომპონენტისგან შედგება და აგებულია ლიკერტის 5 ბალიანი სკალის საფუძველზე, სადაც 1 ქულა ნიშნავს „ძალიან ცუდს“, ხოლო 5 ქულა „ძალიან კარგს“. თითოეული კომპონენტისთვის საშუალო სიდიდე (Mean value) იქნა გაანგარიშებული.

რესპოდენტების გამოკითხვის შედეგებით ნათელი ხდება, რომ ლიკერტის 5 ბალიან სკალაზე, საშუალო სიდიდე (mean value) განაწილებულია და მერყეობს „დამაკმაყოფილებელსა“ და „კარგ“ (3–4 ქულა) დიაპაზონში. როგორც მოსალოდნელი იყო, რესპოდენტები დადებითად ახასიათებენ შემდეგ კომპონენტებს: წერითი კომუნიკაციის უნარი (3.969); თეორიული მომზადების დონე (3.896); ანალიტიკური აზროვნება (3.974); გადაწყვეტილების მიღების უნარი (3.961); სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი (3.948).

ყველაზე ნაკლები ხვედრითი წონა აქვს: ინგლისური ენის ცოდნას (3.587) და სხვა უცხო ენის ცოდნას (3.273).

ერთი მხრივ, დასაინანია, რომ რესპოდენტების უმეტესობა არც ერთ კატეგორიაში არ ანიჭებს „კარგ“ (4 ქულა) და „ძალიან კარგ“ (5 ქულა) შეფასებას ჩამოთვლილ კომპეტენციებს. მეორე მხრივ, კი საგანგაშოა რომ ინგლისური ენის კომპეტენციები ან სხვა უცხო ენის კომპეტენციები ყველაზე ნაკლებად აქვთ

კურსდამთავრებულებს. იმ რეალობის გათვალისწინებით, რომ დღესდღეობით საქართველოში ვაკანსიების უმეტესობა ითხოვს 1–2 უცხო ენის ცოდნას, შესაძლოა სწორედ აღნიშნული ფაქტორი იყოს ერთ–ერთი ხელისშემშლელი გარემოება დასაქმების მაძიებელისთვის (ცხრილი 4, ვარდისფერი სვეტი).

ცხრილის მეორე ნაწილი (ცისფერი სვეტი) დათმობილი აქვს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების შეფასებას მათ კურსდამთავრებულთა კომპეტენციებთან მიმართებაში. აღნიშნული წარმოადგენს კურსდამთავრებულთა ზოგად შეფასებას.

შედეგებით ირკვევა, რომ კომპონენტების აბსულუტურ უმრავლესობაში უსდ–ები გამოირჩევიან დადებითი შეფასებით, ვიდრე კურსდამთავრებულები თვითშეფასებაში. ჩნდება ლოგიკური ვარაუდი უსდ–ებთან დაკავშირებით, ხომ არ გვაქვს საქმე გადაჭარბებულ შეფასებასთან? აღნიშნულ ვარაუდს, რაოდენობრივი კვლევის მესამე კომპონენტში ჩვენ კვლავ დავუბრუნდებით.

ცხრილი 4: კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები, როგორც უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგი

	რაოდენობა	მინიმუმი	მაქსიმუმი	საშუალო სიდიდე (კურსდამთავრებულე ბი)	საშუალო სიდიდე (უსდ)
დარგობრივი ცოდნა	468	1.0	5.0	3.733	4.300
თეორიული მომზადების დონე	468	1.0	5.0	3.896	4.400
წერითი კომუნიკაციის უნარი	468	1.0	5.0	3.969	3.970
ანალიტიკური აზროვნება	468	1.0	5.0	3.974	4.200
ინგლისური ენის ცოდნა	468	1.0	5.0	3.587	3.700
სხვა უცხო ენის ცოდნა	468	1.0	5.0	3.273	3.500
თანამედროვე ტექნოლოგიების ცოდნა	468	1.0	5.0	3.775	4.400
თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი	468	1.0	5.0	3.655	4.100
მომზადება, დაგეგმვა, წარმოება	468	1.0	5.0	3.801	4.000
გადაწყვეტილების მიღების უნარი	468	1.0	5.0	3.961	3.900
სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	468	1.0	5.0	3.948	4.200
დროის მენეჯმენტი	468	1.0	5.0	3.873	4.100
შემოქმედებითი აზროვნება	468	1.0	5.0	3.870	4.100

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

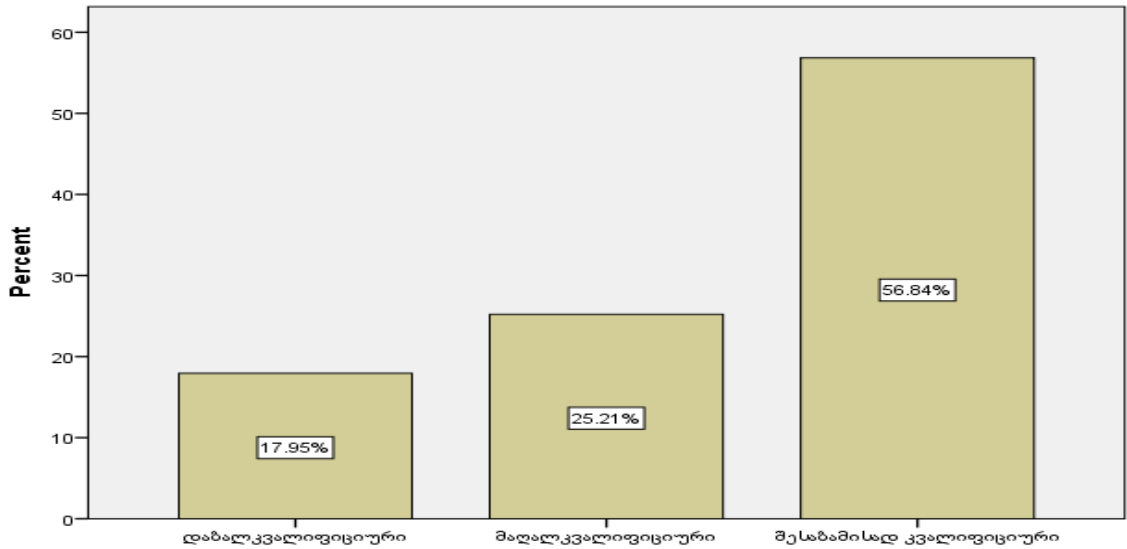
კითხვაზე: შეაფასეთ თქვენი კვალიფიკაცია

რესპოდენტებს ვთხოვეთ შეეფასებინათ მათი პროფესიული და ზოგადი კომპეტენციები. პროფესიული თვალსაზრისით რესპოდენტების 56.8% ფიქრობს, რომ შესაბამისად კვალიფიციურია, 25% – თვლის, რომ მაღალკვალიფიციურია, ხოლო 17.9% თვლის, რომ დაბალკვალიფიციურია.

რაც შეეხება ზოგად კვალიფიკაციას – 58.9% თვლის, რომ შესაბამისად კვალიფიციურია, 27.3% – მაღალკვალიფიციური და 13.6%– დაბალკვალიფიციური.

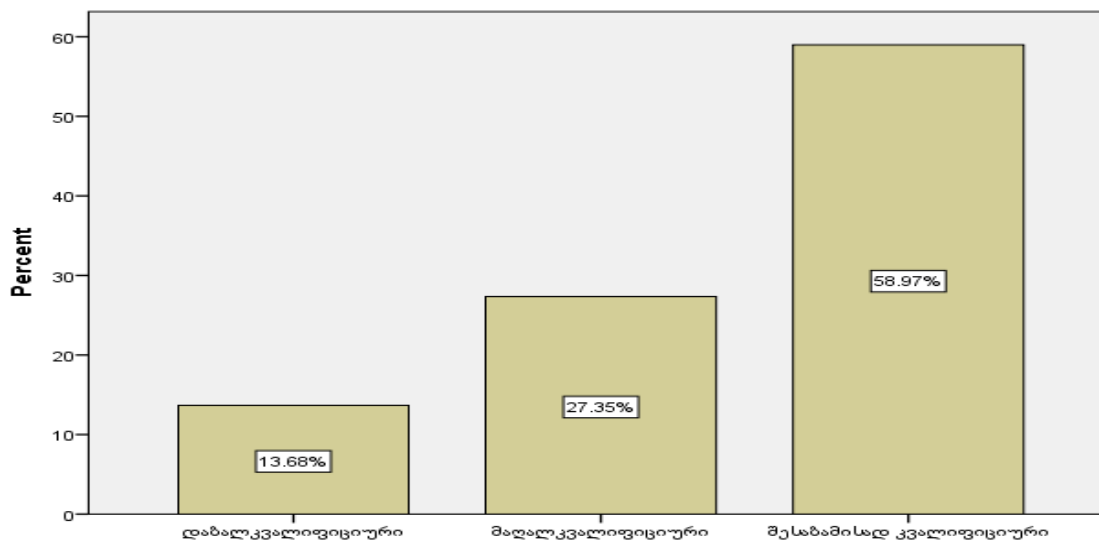
ადამიანის სოციალური ბუნებიდან გამომდინარე, მოსალოდნელი იყო, რომ თვითშეფასება მაღალი ექნებოდათ რესპოდენტებს, თუმცა იგი წინააღმდეგობაში მოდის კვლევის შემდეგ კომპონენტებთან.

დიაგრამა 20: რესპოდენტების პროფესიული კვალიფიკაცია (თვითშეფასება)



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

დიაგრამა 21: რესპოდენტების ზოგადი კვალიფიკაცია (თვითშეფასება)



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

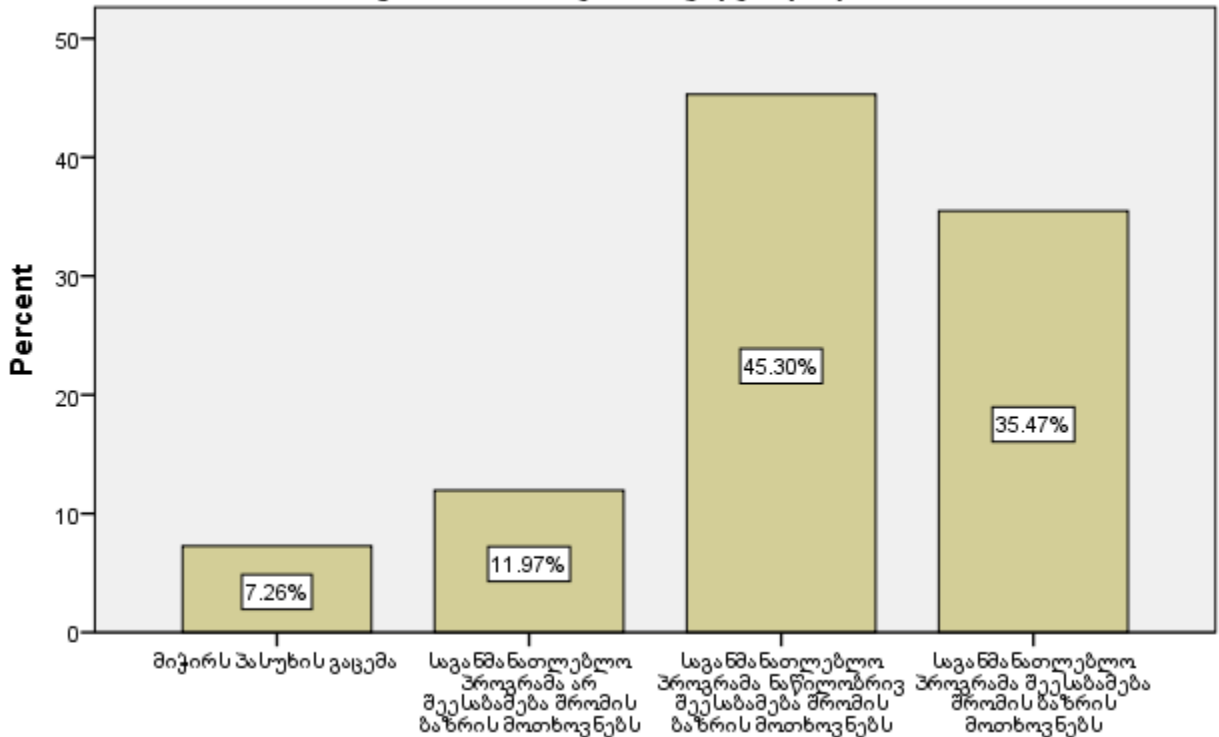
კითხვაზე: რამდენად დააკმაყოფილა თქვენს მიერ მიღებულმა განათლებამ ის მოთხოვნები, რაც აუცილებელია დღეს თქვენი სამსახურებრივი საქმიანობის შესასრულებლად?

რესპოდენტების 35%-ს მიაჩნია, რომ საგანმანათლებლო პროგრამა შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, 45% თვლის, რომ საგანმანათლებლო პროგრამა ნაწილობრივ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, ხოლო 11.9% თვლის, რომ საგანმანათლებლო პროგრამა არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. აღნიშნული მაჩვენებლები კიდევ ერთხელ რომ გავიაზროთ, რესპოდენტების უმეტესობის მოსაზრებით საგანმანათლებლო პროგრამა ნაწილობრივ ან არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. აქვე ჩნდება კითხვა, თუკი უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სასწავლო პროგრამა ვერ ამზადებს კადრებს შრომის ბაზრისთვის, მაშინ რატომ თვლის რესპოდენტების 56%-58% თავს ზოგადი და პროფესიული ნიშნით შესაბამისად კვალიფიციურად?

არსებობს მოსაზრება, რომ ახალგაზრდებს ზემოთხსენებული კომპეტენციები შესაძლოა ჰქონდეთ მიღებული არაფორმალური განათლებიდან, მაგ: ტრენინგებიდან, მოკლე კურსებიდან და სხვა, თუმცა რთულია იმის დაჯერება, რომ საქართველოში რესპოდენტების ასეთ დიდ ჯგუფს არაფორმალური განათლების გზით ჰქონდეთ მიღებული შესაბამისი კომპეტენციები. ჩვენი კვლევა ამ მიმართულებით არ გაფართოვებულა, თუმცა აღნიშნული მიგნება მომავალში თვისებრივი კვლევის განხორციელების საფუძველს იძლევა.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამები დღესდღეობით გადის შემოწმების სხვადასხვა დონეს, მასზე მუშაობს ადგილობრივი ხარისხის სამსახურები, პროგრამა გადის ხანგრძლივი აკრედიტაციის პროცესს, უსდ-თა მხრიდან ხდება მათ მიერ გაცემული შენიშვნებისა და რეკომენდაციების გათვალისწინება. შესაბამისად, სასწავლო პროგრამის შინაარსობრივად გაუმართაობა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობა არის დიდი გამოწვევა.

დიაგრამა 22: რამდენად დააკმაყოფილა თქვენს მიერ მიღებულმა განათლებამ ის მოთხოვნები, რაც აუცილებელია დღეს თქვენი სამსახურეობრივი საქმიანობის შესასრულებლად?



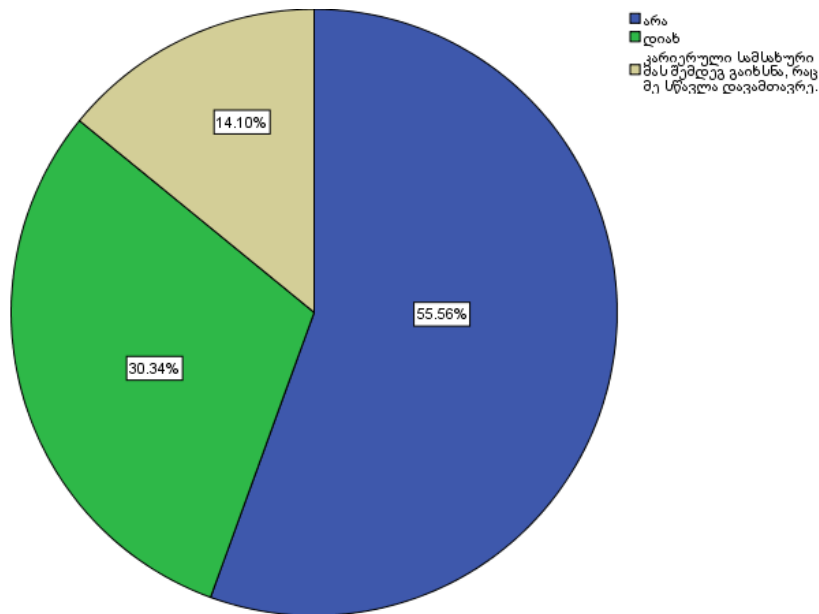
წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კითხვაზე: მიგიღიათ დახმარება თქვენს უნივერსიტეტში არსებული კარიერული სამსახურის მხრიდან დასაქმების თვალსაზრისით?

რესპოდენტების უმეტესობას (55.56%) არ მიუღია დახმარება კარიერული სამსახურის მხრიდან, რესპოდენტების 14%-ის განცხადებით, კარიერული სამსახური გაიხსნა, მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მათ სწავლა დაამთავრეს, ხოლო 30% აცხადებს, რომ მათ სწორედ კარიერული სამსახური დაეხმარა სამუშაოს მოძიებაში.

კარიერული სამსახურების კულტურა, რომ დაგვიანებით შემოვიდა ქართულ უსდ-ებში, ეს არ ახალია, მაგრამ მეორე ასპექტია, რომ უსდ-ების წარმომადგენლები დასაქმების მიმართულებით არააქტიურად მუშაობენ. სასურველი იქნება, აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში დაიგეგმოს ქმედითი და კონკრეტული ნაბიჯები, რათა მომავალი კურსდამთავრებულებისთვის შეიცვალოს არსებული რეალობა.

დიაგრამა 23 : სტუდენტთა პროცენტული გადანაწილება უნივერსიტეტში არსებული კარიერული სამსახურის მხრიდან დასაქმების თვალსაზრისით.



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

იმისთვის, რომ დაგვედგინა საშუალოდ რა პერიოდი სჭირდებათ კურსდამთავრებულებს სამსახურის მოსაძიებლად ჩვენ დავინტერესდით შემდეგი გარემოებით:

კითხვაზე: სწავლის დასრულების შემდეგ, რა დრო დაგჭირდათ რომ გეპოვათ სამსახური?

ჯვარედინი ცხრილიდან (crosstabulation) ირკვევა, რომ ყველაზე რთულად სამსახურის მოძიების პრობლემას განიცდიან ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულები. ამასთან, გვაქვს ერთი მეტად მნიშვნელოვანი გარემოება. პირველი საფეხურის კურსდამთავრებულებში იკვეთება ორი ტენდენცია:

პირველი, სტუდენტები სამსახურის მოძიებას ანდომებენ სწავლის დასრულებიდან 1-2 თვეს (38%);

მეორე, სტუდენტები, რომელთა სწავლის დასრულებიდან გავიდა 3 წელი და მეტი, მაგრამ ისინი კვლავ არიან სამუშაოს მაძიებლები (39%). აღნიშნული გარემოება, რამდენიმე ფაქტით აიხსნება:

ა) ახალი კურსდამთავრებულები ხშირად თანხმდებიან პირველ შემოთავაზებულ სამსახურს. მეტწილად, ეს არ არის პროფესიული მიმართულებით და ძირითადად ემსახურება მინიმალური შემოსავლის მიღების მიზანს და მათ cv-ში შრომითი გამოცდილების პუნქტის გაჩენას.

ბ) რესპოდენტების მეორე კატეგორია (39%) კი პირიქით, არ თანხმდება პირველივე შეთავაზებას და ეძებს უკეთეს პროფესიულ შესაძლებლობებს.

სამაგისტრო პროგრამის დასრულების შემდეგ, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ შედარებით პოზიტიური დინამიკა შეიმჩნევა. რესპოდენტების 85% სამუშაოს დაწყებას ახერხებს სწავლის დასრულებიდან არა უგვიანეს 1-2 წლისა, ამათგან 53% 1-2 თვის შეუალედში.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ების უმეტესობას აქვს სამაგისტრო სწავლება სტუდენტებისათვის ხელისშემწყობი გრაფიკით, რაც გამოიხატება იმაში, რომ სტუდენტების სასწავლო პროცესი მიმდინარეობს საღამოს საათებში, ძირითადად 17-18 – საათიდან. აღნიშნული პროცესი ეხმარება სტუდენტებს დროის მენეჯმენტში, დღის განმავლობაში თავისუფლად დაგეგმონ სამსახურის გრაფიკი, ხოლო საღამოს საათები დაუთმონ სწავლას.

ცხრილი 5: რესპოდენტთა მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური და სწავლის დასრულების შემდეგ, სამსახურის მოძიებაზე დახარჯული დროის გადანაწილება.

			სწავლის დასრულების შემდეგ, რა დრო დაგჭირდათ რომ გეპოვათ სამსახური?						Total
			1-2 თვე	3-6 თვე	12 თვემდე	1-2 წლამდე	3 წელი და მეტი	ჯერ არ მიპოვია	
თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა	Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	118 38.3%	32 10.4%	14 4.5%	16 5.2%	8 2.6%	120 39.0%	308 100%
	სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა	Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	66 53.2%	22 17.7%	18 14.5%	4 3.2%	0 0.0%	14 11.3%	124 100%
	სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა	Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	30 83.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.6%	2 5.6%	2 5.6%	36 100%
Total		Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	214 45.7%	54 11.5%	32 6.8%	22 4.7%	10 2.1%	136 29.1%	468 100%

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

იმისთვის, რომ ჩვენს მიერ ზემოთ გამოთქმული ვარაუდი, პირველ სამსახურთან დაკავშირებით, დაგვედასტურებინა ან უარგვეყო, ჩავატარეთ მეორე ჯვარედინი ანალიზი (crostabulation). ამჯერად საკვლევ კითხვებს წარმოადგენდა: თქვენ მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური – მუშაობთ თუ არა თქვენი პროფესიით.

შედეგებიდან ირკვევა, რომ საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულების 68.8% არ მუშაობს პროფესიით. აღნიშნული პრობლემა უფრო მიკრო დონეზე რომ განვიხილოთ, ინდივიდების მიერ გაკეთებული პროფესიული არჩევანი ძირითადად ორიენტირებულია „დასაქმების კარგ შესაძლებლობაზე“ და „მაღალ ანაზღაურებაზე“. სამეცნიერო ენაზე, ინდივიდები იღებენ რაციონალურ გადაწყვეტილებას შესაძლებლობებისა და სურვილების გათვალისწინებით, რაც სამომავლოდ პერსპექტივაში გულისხმობს პროფესიულად დასაქმებას, რათა თავიდან იქნეს არიდებული შრომის ბაზართან ვერტიკალური და/ან ჰორიზონტალური შეუსაბამობა, შესაბამისად მისით გამოწვეული ფინანსური და დროითი დანაკარგები (ამაშუკელი., 2017; Robst., 2007).

ჩვენი კვლევის შედეგები კი ცალსახად ადასტურებს, რომ ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულები სწორედ ჰორიზონტალური უმუშევრობის დიდ კონტიგენტს ქმნიან.

შედარებით უკეთესი მდგომარეობა იკვეთება სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულებში. ჩვენს მიერ გამოკითხული რესპოდენტების 61.3% არის პროფესიულად დასაქმებული, ხოლო 38.7% – არა. თუკი, საერთაშორისო გამოცდილებას შევხედავთ, სამაგისტრო პროგრამა მიჩნეულია როგორც სპეციალიზაციის ზრდის შესაძლებლობა, შესაბამისად სტუდენტების დიდი ნაწილი პროფესის მიხედვით დასაქმებულია.

სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამასთან მიმართებაში, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სტუდენტთა უმეტესობა სადოქტორო მიმართულებას ირჩევს სწორედ სამსახურებრივი გამოცდილების გათვალისწინებით. რესპოდენტები სადოქტორო პროგრამას განიხილავენ, როგორც კარიერული წინსვლის პერსპექტიულ

შესაძლებლობას, შესაბამისად სამსახური განსაზღვრავს სადოქტორო მიმართულებას და არა პირიქით.

ცხრილი 6: რესპოდენტთა მიერ დასრულებული საგანმანათლებლო საფეხურისა და მათი სამუშაო სტატუსის განაწილება

			მუშაობთ თუ არა თქვენი პროფესიით?		Total
			დიახ	არა	
თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა	Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	96 31.2%	212 68.8%	308 100.0%
	სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა	Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	76 61.3%	48 38.7%	124 100.0%
	სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა	Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	30 83.3%	6 16.7%	36 100.0%
Total		Count % within თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური	202 43.2%	266 56.8%	468 100.0%

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

იმისათვის, რომ დაგვედგინა, თუ რომელ საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულები ხვდებიან ჰორიზონტალური უმუშევრობის კალათაში, ჩვენ ჩავატარეთ ჯვარედინი ანალიზი რესპოდენტთა საგანმანათლებლო პროგრამასა და მათ სამუშაო სტატუსს შორის.

ცხრილი 7 გვიჩვენებს, რომ მიმართულებები სადაც კურსდამთავრებულთა უმეტესობა არ მუშაობს პროფესიული მიმართულებით არის: ჰუმანიტარული მეცნიერებები; ეკონომიკა და ბიზნესი; სოციალური მეცნიერებები; სამართალი და სხვა.

ცხრილი 7: რესპოდენტთა საგანმანათლებლო პროგრამისა და მათი სამუშაო სტატუსის განაწილება

			მუშაობთ თუ არა თქვენი პროფესიით?		Total
			დიახ	არა	
საგანმანათლებლო პროგრამა	ჰუმანიტარული მეცნიერებები	Count % within საგანმანათლებლო პროგრამა	38 38.0%	62 62.0%	100 100.0%
	ეკონომიკა და ბიზნესი	Count % within საგანმანათლებლო პროგრამა	96 44.0%	122 56.0%	218 100.0%
	სოციალური მეცნიერებები	Count % within საგანმანათლებლო პროგრამა	12 31.6%	26 68.4%	38 100.0%
	სამართალი	Count % within საგანმანათლებლო პროგრამა	14 41.2%	20 58.8%	34 100.0%
	სხვა.	Count % within საგანმანათლებლო პროგრამა	20 41.7%	28 58.3%	48 100.0%

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

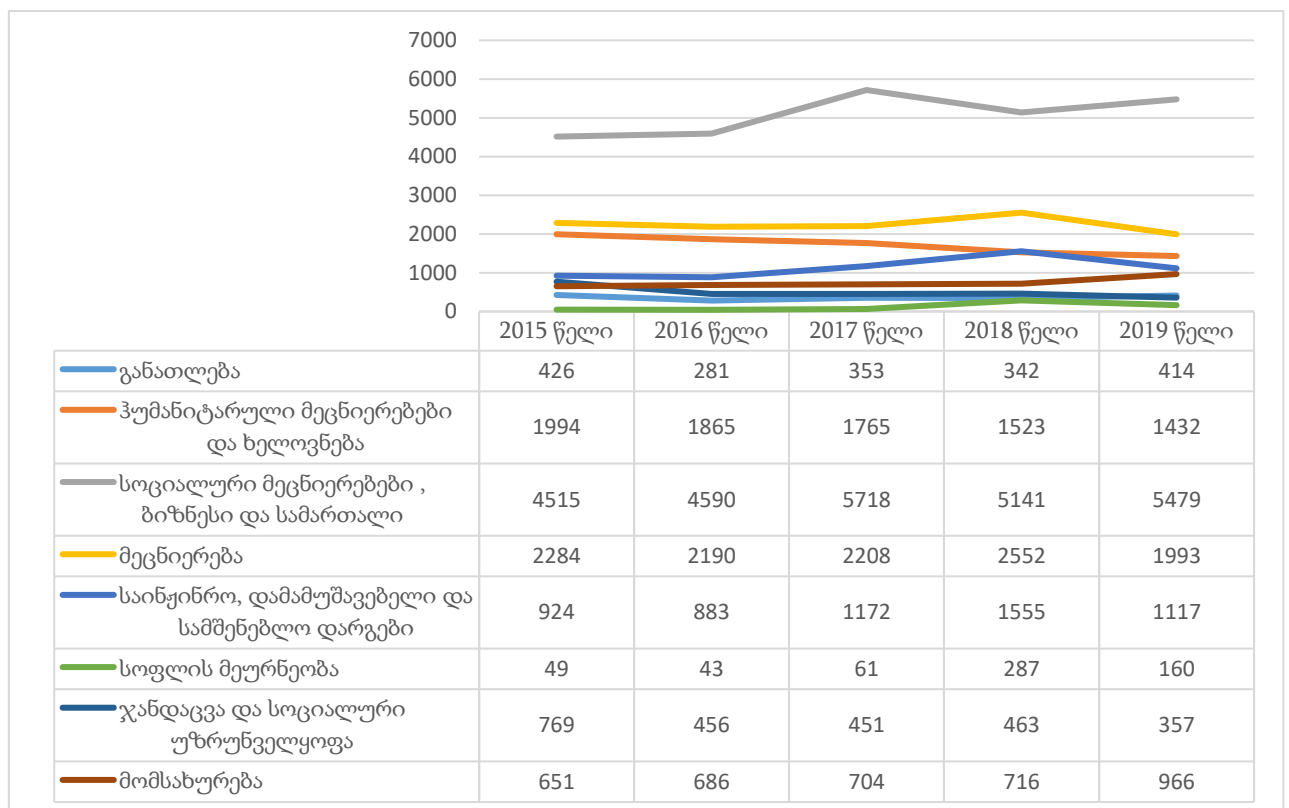
არსებობს მეორე და ლეგიტიმური მოსაზრება წარმოდგენილ სტატისტიკასთან მიმართებაში. საქართველოში დაახლოებით 10 წლიანი შუალედით იცვლება პროფესიული პრეფერენციები, რაც დამოკიდებულია ზოგიერთი პროფესიის პოპულარიზაციაზე, პერსპექტიულ ფინანსურ სარგებელზე და სხვა გარემოებებზე. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურზე დაყრდნობით, ბოლო 5 წლის მონაცემების ანალიზით ირკვევა, რომ როგორც სახელმწიფო უსდ-ებში, ასევე კერძო უსდ-ში ჭარბობს კურსდამთავრებულთა რაოდენობა შემდეგ დარგებში: სოციალური მეცნიერება, ბიზნესი, სამართალი, ჰუმანიტარული მეცნიერებები და ხელოვნება.

აღნიშნული გარემოება განაპირობებს შრომის ბაზარზე ერთნაირი კვალიფიკაციის კურსდამთავრებულების ჭარბწარმოქმნას, შესაბამისად, თანამედროვე შრომის ბაზარზე იკვეთება სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი.

ჩვენი კვლევის პირველ ნაწილში ვისაუბრეთ უსდ-ებისა და შრომის ბაზრის სტეიკჰოლდერების ინტენსიურ კავშირ-ურთიერთობებზე. მიუხედავად მათი შეფასებებისა, რაოდენობრივი კვლევა ნათლად აჩვენებს, რომ ამ ორ სექტორს შორის

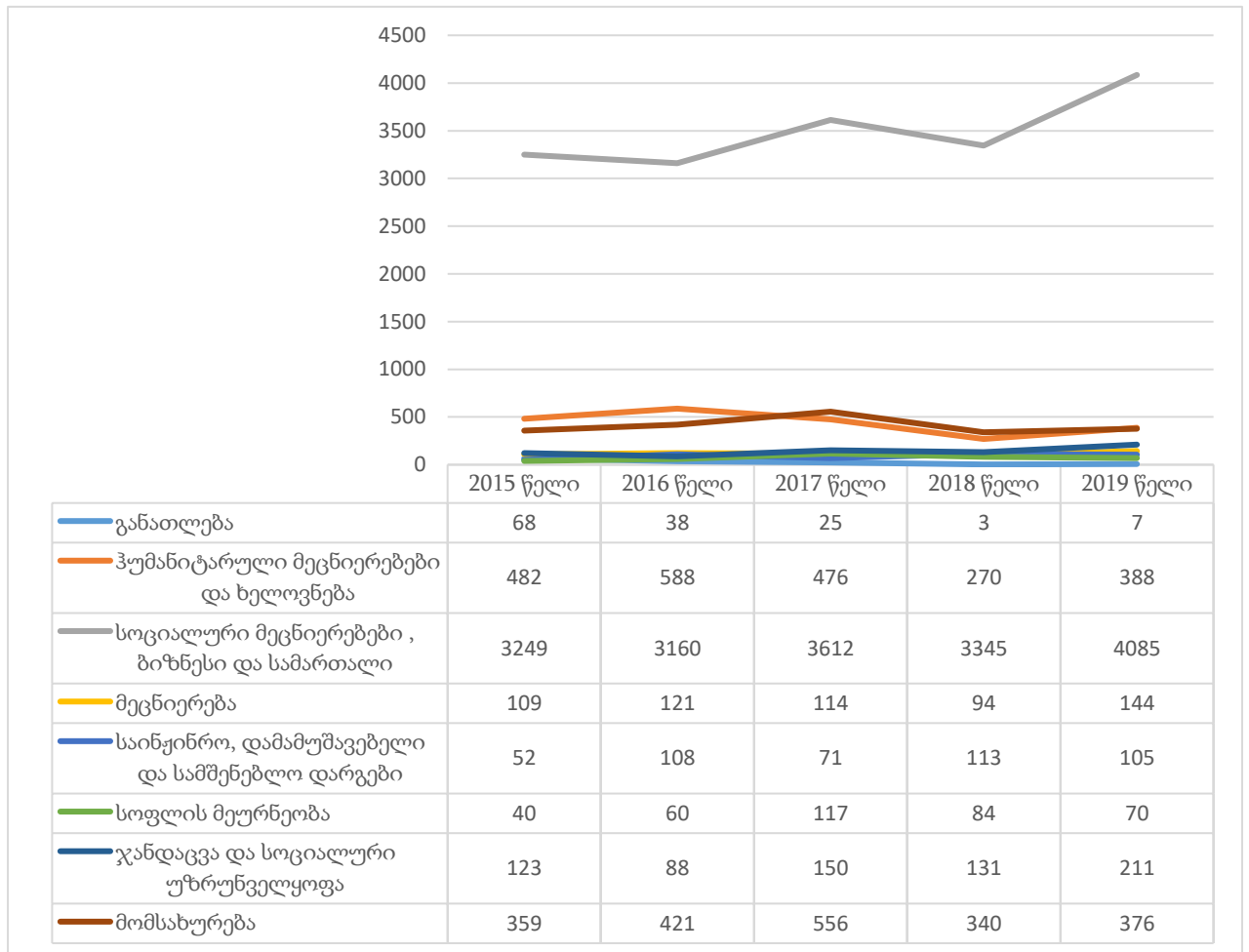
არსებობს სუსტი ინსტიტუციური კავშირები და მათ შორის ინფორმაციის გაცვლა უფრო საიმიჯო ხასიათს ატარებს, ვიდრე შინაარსობრივს. შედეგად კი ვიღებთ განათლებასა და დასაქმებას შორის შეუსაბამობას. აღნიშნულს მოწმობს, კურსდამთავრებულთა დარგობრივი განაწილება სახელმწიფო/კერძო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (დიაგრამა, 24; 25).

დიაგრამა 24: კურსდამთავრებულთა დარგობრივი განაწილება სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან, 2015–2019 წლებში.



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020

დიაგრამა 25: კურსდამთავრებულთა დარგობრივი განაწილება კერძო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან, 2015–2019 წლებში.

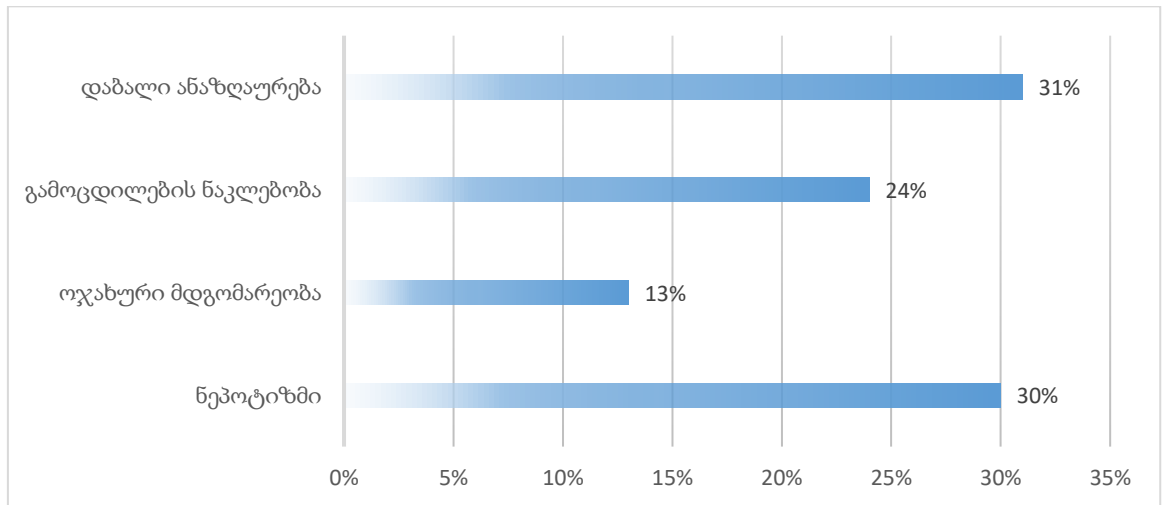


წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020

კითხვაზე: იმ შემთხვევაში თუ არ მუშაობთ თქვენი პროფესიით ან/და სასურველი მიმართულებით, თქვენი აზრით, რა არის ამის განმაპირობებელი მიზეზი?

ჩვენს მიერ შეთავაზებული რვა ალტერნატიული პასუხიდან (მათგან ბოლო პუნქტი იყო ღია ფორმატის) რესპოდენტებმა მონიშნეს, 4 ყველაზე გავრცელებული და მათთვის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი: დაბალი ანაზღაურება (31%); ნეპოტიზმი (30%); გამოცდილების ნაკლებობა (24%); ოჯახური მდგომარეობა (13%) და სხვა (2%).

დიაგრამა 26: რესპოდენტთა უმუშევრობის გამომწვევი მიზეზები



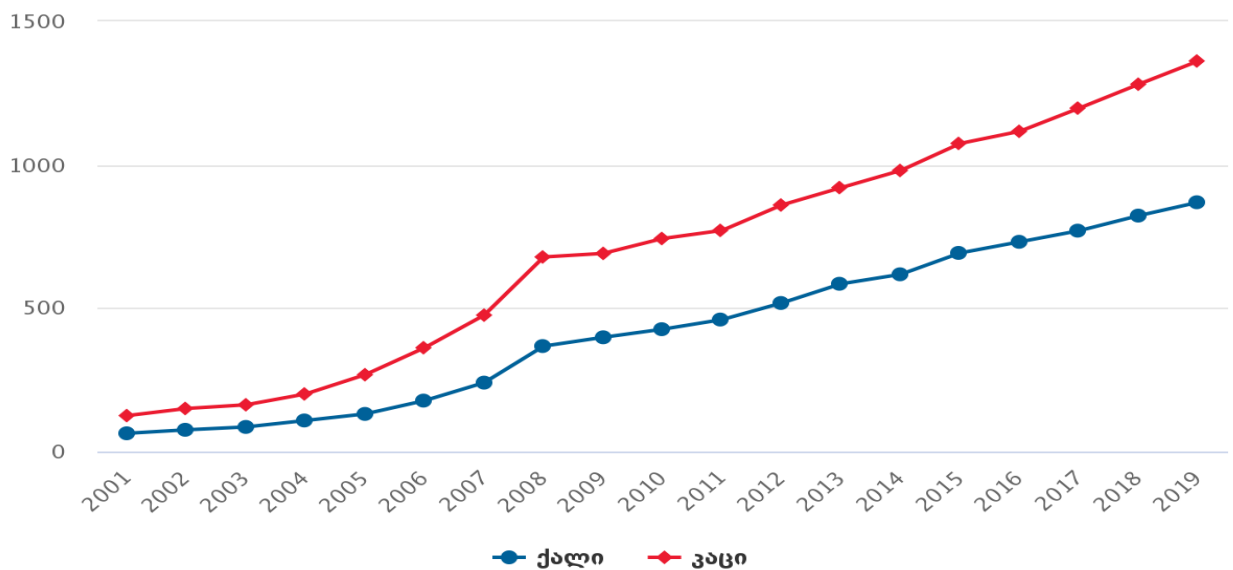
წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

მიღებული შედეგებიდან ირკვევა, რომ კურსდამთავრებულების შეხედულების თანახმად, სამსახურის მოძიება შესაძლებელია არა სამართლიანი, ობიექტური შერჩევის პრინციპით, არამედ პირადი კავშირებით, მეგობრებით და სანაცნობო წრის დახმარებით. ალტერნატივად რჩება „დაბალ ანაზღაურებადი“ ვაკანსიები, რომელიც როგორც წესი მომსახურების სფეროში გვხვდება. მსგავსი დასაქმების ობიექტებია: ქსელური სუპერმარკეტები, გაყიდვებისა და მომსახურების ობიექტები და სხვა.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენს მიერ გამოკითხული რესპოდენტების აბსოლუტურ უმრავლესობას აქვს დასრულებული მინიმუმ საბაკალავრო საგანმანათლებლო დონე, რესპოდენტების 24% თვლის, რომ დარგში არ აქვთ გამოცდილების საკმარისი დონე, რაც განაპირობებს მათ უმუშევრობას.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელზეც ღირს ჩვენი ყურადღების შეჩერება არის რესპოდენტთა 13%, ვისთვისაც ხელისშემშლელ გარემოებად „ოჯახური მდგომარეობა“ ითვლება. მათ აბსოლუტურ უმრავლესობას წარმოადგენენ ქალები. დასაქმების პრობლემა ცალსახად ყველასთვის მნიშვნელოვანია, მაგრამ ქალები კიდევ უფრო არაუპირატეს მდგომარეობაში არიან დასაქმების ბაზარზე (თურმანიძე, 2017). ამასვე ადასტურებს საქართველოს მასშტაბით სამუშაო ძალის ბაზარზე ქალების მონაწილეობა, დასაქმების მაჩვენებლები და მამაკაცებსა და ქალებს შორის ხელფასის სხვაობა.

დიაგრამა 27: დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი სექსის მიხედვით, ლარი.



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2020

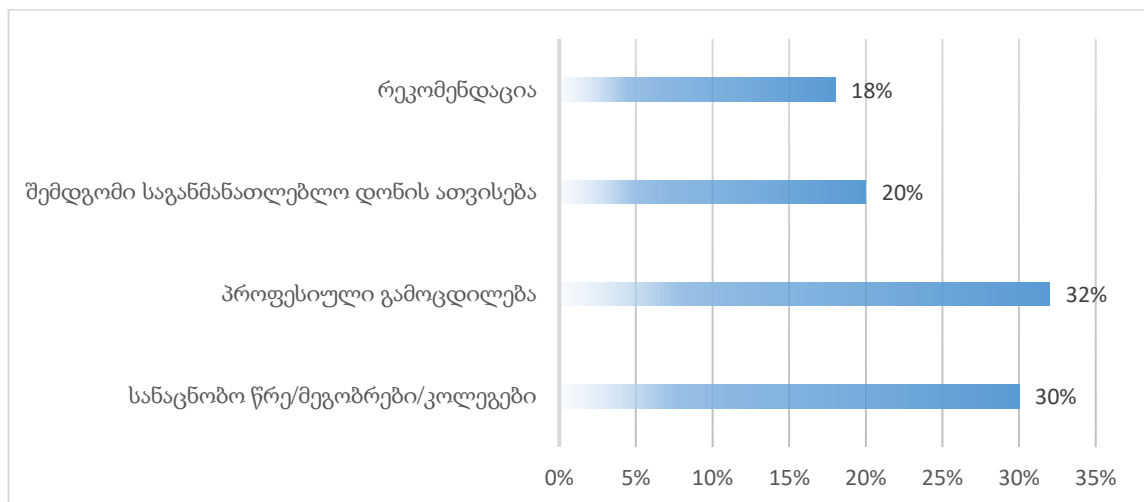
კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა განაპირობებს დღეს საქართველოში კარიერულ წინსვლას?

გამოკითხულ რესპოდენტთა 32% მიიჩნევს, რომ კარიერული ზრდის წინაპირობა სწორედ პროფესიული გამოცდილებაა, რომელიც კანდიდატს დროსთან და განათლებასთან ერთად გამოუმუშავდება, თუმცა აქვე, რესპოდენტთა თითქმის თანაბარი რაოდენობა (30%) აღნიშნავს, რომ კარიერული ზრდა სანაცნობო წრეზე, მეგობრებზე და კოლეგებზე არის დაფუძნებული. აღნიშნული კრიტერიუმი, საკითხის სოციალური ბუნების სიღრმისეულად შესასწავლად გვექონდა განსაზღვრული და კვლევის პირველ ეტაპზე არ მოველოდით ასეთ შედეგებს. სამწუხაროა, რომ ერთი შეხედვით უწყინარი კრიტერიუმი, რომელიც მეგობრებს და სანაცნობო წრეს უკავშირდება, სინამდვილეში კურსდამთავრებულთა მხრიდან აღქმულია როგორც კარიერული ზრდის შესაძლებლობა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ქვეყანაში გაზრდილია ნეპოტიზმის შემთხვევები, რაც ჩვენი კვლევის შედეგებით აიხსნება. აქვე აღვნიშნავთ, რომ გარდა არასამთავრობო ორგანიზაციებისა, არც ერთი სახელმწიფო სტრუქტურა არ იკვლევს მათ რაოდენობრივ და ხარისხობრივ შედეგებს. არსებობს გახშირებული შემთხვევები, როდესაც კონკურსის კრიტერიუმები მორგებული იქნა კონკრეტულ პირებზე,

დაირღვა კონკურსის პირობები ან უარესი, სპეციალურად ჩაიშალა, რათა სხვა მიზნებისთვის ყოფილიყო შემდგომში გამოყენებული.

პასუხთა მეორე კატეგორიას წარმოადგენს – შემდგომი საგანმანათლებლო დონის ათვისება – 20%; რეკომენდაცია – 18%. რაოდენ დასანანიც არ უნდა იყოს, რესპოდენტებისთვის თითქმის ერთნაირი ხვედრითი წონის მატარებელია „კარგი რეკომენდაცია“ და შემდეგი „საგანმანათლებლო დონის ათვისება“ (მაგისტრატურა ან/და დოქტორანტურა). ნათელი ხდება, რომ რესპოდენტთა ნდობა საგანმანათლებლო ინსტიტუციების მიმართ კარიერული ზრდის კონტექსტში, ძალიან მწირია.

დიაგრამა 28: კურსდამთავრებულთა დამოკიდებულება კარიერული ზრდის პერსპექტივებთან დაკავშირებით.



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კვლევის ჰიპოთეზებიდან გამომდინარე, წარვმართეთ პირსონის კორელაციის ტესტი ორ ცვლადს შორის: კურსდამთავრებულთა საბოლოო აკადემიურ მოსწრებასა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატუსს შორის (მიმდინარე პერიოდისთვის). ჩვენი მიზანია შევაფასოთ იზრდება თუ არა დასაქმების შესაძლებლობები მაღალი აკადემიური მოსწრების პარალელურად.

ცხრილი 8: პირსონის კორელაციის ტესტი კურსდამთავრებულთა აკადემიურ მოსწრებასა და დასაქმების სტატუსს შორის.

კორელაცია			
		დასაქმების სტატუსი	თქვენი საბოლოო აკად.ქულა
დასაქმების სტატუსი	პირსონის კორელაცია	1	-.127**
	მნიშვნ. (2-კუდიანი)		.006
	N	468	468
თქვენი საბოლოო აკად.ქულა	პირსონის კორელაცია	-.127**	1
	მნიშვნ. (2-კუდიანი)	.006	
	N	468	468

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

პირსონის კორელაციის ტესტით ირკვევა, რომ ორ ცვლადს შორის დამოკიდებულება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (Sig. 2 –tailed .006), თუმცა ცვლადებს შორის არსებობს სუსტი უარყოფითი კორელაცია (Pearson Correlation - .127).

პირსონის კორელაციური ტესტით ჩვენი კვლევით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ: ა) კურსდამთავრებულები, რომელთა საბოლოო აკადემიური შეფასება არ არის მაღალი, არ აქვთ გადამეტებული მოლოდინები სამსახურეობრივი პერსპექტივით და მარტივად თანხმდებიან დაბალანაზღაურებად/არაპროფილურ სამსახურებს; ბ) კურსდამთავრებულები, რომელთა საბოლოო აკადემიური შეფასება არის მაღალი ხარჯავენ მეტ დროს, რათა იპოვონ აკადემიურ კვალიფიკაციისა და შესაბამისი ანაზღაურების სამსახურები. შესაბამისად, მოკლევადიან პერიოდში ასეთი კატეგორიის კურსდამთავრებულებში დასაქმების მაჩვენებელი დაბალია.

დისერტაციის კვლევის ფარგლებში ერთ–ერთ მთავარ მიზანს წარმოადგენდა, დაგვედგინა იზრდება თუ არა ინდივიდთა შემოსავალი სწავლაზე დახარჯული წლების პარალელურად და ზრდის შემთხვევაში ფინანსურად რა მაჩვენებელთან გვაქვს საქმე. შესაბამისად, წარვმართეთ წრფივი რეგრესული ანალიზი, რომელიც

მოიცავს ორ ცვლადს: უმაღლეს განათლებაზე დახარჯული წლების რაოდენობასა და კურსდამთავრებულთა თვიური შემოსავალს.

კვლევის პირველი ნაწილიდან ირკვევა, რომ ჩვენს მიერ გამოკითხული რესპოდენტების საშუალო თვიური შემოსავალი არის 933 ლარი, ხოლო მათ მიერ სწავლაზე დახარჯული წლების საშუალო რაოდენობა – 4.61 წელი, რაც დროითი მასშტაბით ყველაზე ახლოს დგას ბაკალავრის ხარისხთან.

ცხრილი 9: უმაღლეს განათლებაზე დახარჯული წლების რაოდენობის და კურსდამთავრებულთა თვიურ შემოსავალის ძირითადი მახასიათებლები.

აღწერითი სტატისტიკა			
	საშუალო	სტანდარტული გადახრა	N
შემოსავალი	933.524	427.1496	420
უმაღლეს განათლებაზე დახარჯული წლების რაოდენობა	4.61	.942	420

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კორელაციური გრაფიკის თანახმად, ირკვევა რომ უმაღლეს განათლებაზე დახარჯულ წლებსა და შემოსავალს შორის არსებობს სუსტი კორელაციური კავშირი და მათ არ აქვთ მტკიცე კავშირი ერთმანეთთან (პირსონის კორელაცია .302). $R^2 = 0,0091$, რაც იმას ნიშნავს, რომ მონაცემების მხოლოდ 9.1% არის ახსნილი მარტივი რეგრესიით.

მიუხედავად იმისა, რომ P-მნიშვნელობა მნიშვნელოვნად მცირეა (Sig. 1-tailed < 0.05) ორ ცვლადს შორის დამოკიდებულება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია 5% მნიშვნელოვნების დონით.

ცხრილი 10: პირსონის კორელაციის ტესტი შემოსავალსა და წლების რაოდენობას შორის.

კორელაცია			
		შემოსავალი	წლების რაოდენობა
პირსონის კორელაცია	შემოსავალი	1.000	.302
	წლების რაოდენობა	.302	1.000
მნიშვნ. (1-კუდიანი)	შემოსავალი	.	.000
	წლების რაოდენობა	.000	.
N	შემოსავალი	420	420

	წლების რაოდენობა	420	420
--	------------------	-----	-----

მოდელის შეფასების შედეგები ^b				
მოდელი	R	R კვადრატი	კორექტირებული R კვადრატი	შეფასების სტანდარტული ცდომილება
1	.302 ^a	.091	.089	407.6943
a. პრედიქტორული ცვლადები: (მუდმივი), წლების რაოდენობა				
b. დამოკიდებული ცვლადი: შემოსავალი				

ANOVA ^a						
მოდელი		კვადრატების ჯამი	თავისუფლების ხარისხი	კვადრატების საშუალო	F	P-მნიშვნელობა
1	რეგრესია	6971691.286	1	6971691.286	41.944	.000 ^b
	ნაშთები	69477713.476	418	166214.626		
	სრული	76449404.762	419			
a. დამოკიდებული ცვლადი: შემოსავალი						
b. პრედიქტორული ცვლადები: (მუდმივი), წლების რაოდენობა						

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კოეფიციენტების თანახმად, სწავლაზე დახარჯული წლების პარალელურად მცირედ იზრდება ინდივიდების შემოსავალი. სახელფასო ზრდის დიაპაზონი მერყეობს 95 ლარიდან 178 ლარამდე და საშუალოდ წარმოადგენს 136 ლარს. უმაღლესი განათლების გარეშე კი ინდივიდის შემოსავალი საშუალოდ 301 ლარით განისაზღვრება.

ცხრილი 11: კოეფიციენტის განსაზღვრა თუ როგორ იცვლება სწავლაზე დახარჯული წლების შედეგად შემოსავალი.

კოეფიციენტები ^ა								
მოდელი	არასტანდარტიზებული კოეფიციენტები		სტანდარტიზებული კოეფიციენტები		მნიშვნ.	95.0% ნდობის ინტერვალი B		
	B	სტანდარტული ცდომილება	Beta			ქვედა საზღვარი	ზედა საზღვარი	
(მუდმივა)	301.424	99.607		.026	003	105.631	497.217	
წლების რაოდენობა	136.988	21.152	.302	.476	000	95.411	178.565	
a. დამოკიდებული ცვლადი: შემოსავალი								

ნაშთა სტატისტიკა ^ა					
	მინიმუმი	მაქსიმუმი	საშუალო	სტანდარტული გადახრა	N
პროგნოზირებული სიდიდე	849 .374	126 0.337	9 33.524	128.991 8	4 20
ნაშთი	- 624.3495	114 9.6257	.0 000	407.207 5	4 20
პროგნოზირებული სიდიდის სტანდარტიზებული მნიშვნელობა	- .652	2.53 4	.0 00	1.000	4 20
ნაშთის სტანდარტიზებული მნიშვნელობა	-1.531	2.820	.000	.999	4 20
a. დამოკიდებული ცვლადი: შემოსავალი					

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

თუ შევაჯამებთ ზემოთ აღნიშნულს – საქართველოს რეგიონებში მდებარე უსდ-ების კურსდამთავრებულების 35%-მა სწავლა დაასრულა ისე, რომ არ გაუვლიათ პროფესიული სტაჟირება, 18%-ის შემთხვევაში, სტაჟირება არ პასუხობდა პროფესიულს სფეროს. ამასთან უსდ-ებს აქვთ „გადამეტებული“ წარმოდგენა მათი კურსდამთავრებულების კომპეტენციებთან მიმართებაში, ვიდრე უშუალოდ კურსდამთავრებულებს საკუთარ თვითშეფასებაში.

კვლევაში მონაწილე რესპოდენტების 56.9%-ის მოსაზრებით უსდ-ს მიერ შეთავაზებული საგანმანათლებლო პროგრამა ნაწილობრივ ან არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რაც საბოლოო ჯამში მათ პროფესიულ დაუსაქმებლობას განაპირობებს. ამასთან, რესპოდენტების 55.56%-ს არ მიუღია დახმარება კარიერული სამსახურის მხრიდან და მათი დამოკიდებულება როგორც საუნივერსიტეტო სტრუქტურის მიმართ სკეპტიკურია.

ყველაზე რთულად სამსახურის მოძიების პრობლემას განიცდიან ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულები და რომ არა სხვა, არაპროფილური, დაბალანაზღაურებადი სამსახურები (მითერები, კონსულტანტები, სერვის მომწოდებლები და სხვა.), ისინი წლებს მოანდომებენ შესაბამისი სამსახურის მოძიებას.

დასაქმების შესაძლებლობები იზრდება სამაგისტრო პროგრამის დასრულების კვალდაკვალ. სამსახურთან ხელისშემწყობ გარემოებად განიხილება სწავლა არასამუშაო საათებში. ამასთან, კურსდამთავრებულთა ნაწილი დასაქმებული იყო სწავლის დაწყებამდე და პროფესიული მიმართულებით გააგრძელა სამაგისტრო სწავლება. ამგვარად დასტურდება მე-3 ჰიპოთეზა. უმაღლეს საგანმანათლებლო სწავლებაზე დახარჯული დროითი და ფინანსური რესურსები, ზრდის კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობებსა და შემოსავალს, თუმცა აკადემიური მოსწრების ზრდა ერთმნიშვნელოვნად არ განაპირობებს დასაქმებას.

აკადემიური განათლების მქონე პირთა შორის დიდია ჰორიზონტალური უმუშევრობა. დასაქმებულ პირთა შორის დაახლოებით 55% არ მუშაობს განათლების შესაბამისად. დასაქმებულებს შორის, სპეციალობით დასაქმებულთა წილი

მნიშვნელოვნად განსხვავდება პროფესიული მიმართულებების მიხედვით. ყველაზე დაბალი წილი მოდის ჰუმანიტარულ, სოციალურ, სიანჟინრო მეცნიერებებზე.

3.4 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დამსაქმებელი ორგანიზაციების კვლევის შედეგები

კვლევის არსებით მიზანს წარმოადგენდა ორგანიზაციების დამოკიდებულების შესწავლა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების და მათი კურსდამთავრებულების (როგორც შედეგის) მიმართ.

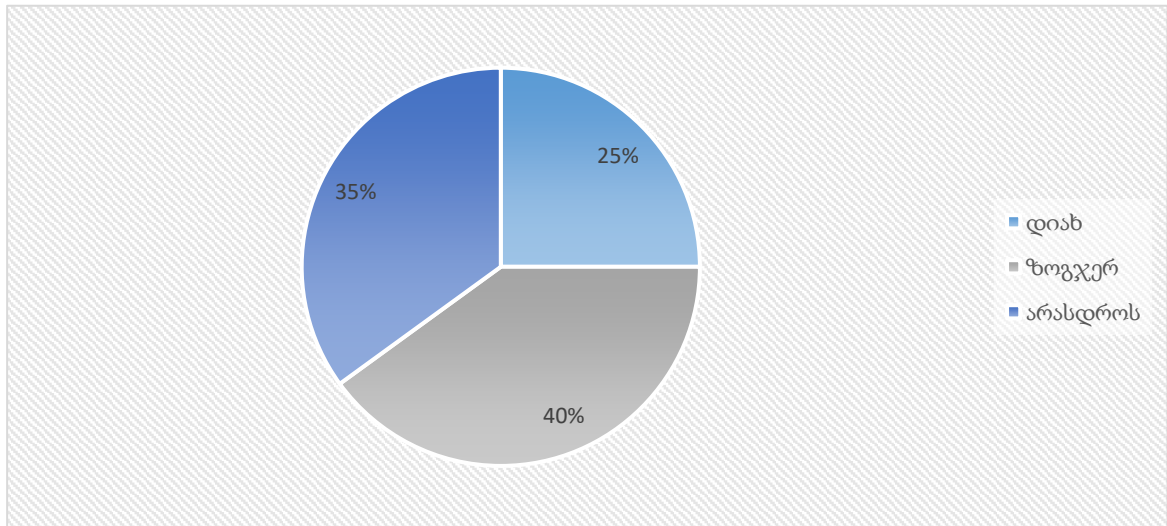
წინამდებარე კვლევის ფარგლებში დაგეგმილი იყო ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუების წარმოება შრომის ბაზრის წარმომადგენლებთან, თუმცა მსოფლიოში შექმნილი პანდემიური მდგომარეობის გამო პირისპირ ინტერვიუ ალტერნატიული მეთოდებით ჩავანაცვლეთ. რესპოდენტებთან წარვმართეთ რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი. ჩაღრმავებული ინტერვიუები ვაწარმოეთ პროგრამა zoom-ის საშუალებით.

კვლევაში მონაწილე სუბიექტებად განისაზღვრა რეგიონულ და ცენტრალურ დონეზე უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულების პოტენციური დამსაქმებლები. მათ შესახებ გარკვეული ინფორმაცია თავად უსდ-ების კვლევისას მოვიპოვეთ, ნაწილის სრულყოფა კი შევძელით კერძო სექტორის აქტიური მონაწილეების შერჩევით. ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით კომპანიების ძირითადი სტრუქტურა ასეთია: განათლება, ვაჭრობა, მშენებლობა, სასტუმრო, რესტორნები, საფინანსო-საბანკო საქმიანობა, ტრანსპორტი, კავშირ-გაბმულობა, სამედიცინო დაწესებულებები და სხვა. შერჩევის ჩარჩოდ განისაზღვრა 93 ორგანიზაცია, მათგან პასუხების მოპოვება შევძელით 80 ორგანიზაციიდან.

კითხვაზე: თანამშრომელთა შერჩევისას ინტერესდებით თუ არა მათი აკადემიური ხარისხითა და აკადემიური მოსწრებით? ჩვენს მიერ გამოკითხული რესპოდენტების შეფასებით, 25% ინტერესდება აპლიკანტის აკადემიური მოსწრებითა და მისი კვალიფიკაციით, რესპოდენტების 40% ნაწილობრივ, ხოლო 35%– არ ინტერესდება მათი განვლილი აკადემიური განათლებით. ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებლებისთვის აკადემიური განათლების დიპლომი არ განიხილება, როგორც სიგნალი კურსდამთავრებულთა დასასაქმებლად.

ამდენად, მნიშვნელოვანია საუნივერსიტეტო განათლების ხარისხის მუდმივი მონიტორინგი და მისი მაქსიმალურად დაახლოება შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. მეორე მხრივ, კი მნიშვნელოვანია უმაღლესი განათლების ხარისხის შეფასებისას მთელი აქცენტის გადატანა დასაქმების ან/და თვითდასაქმების მაჩვენებლებზე.

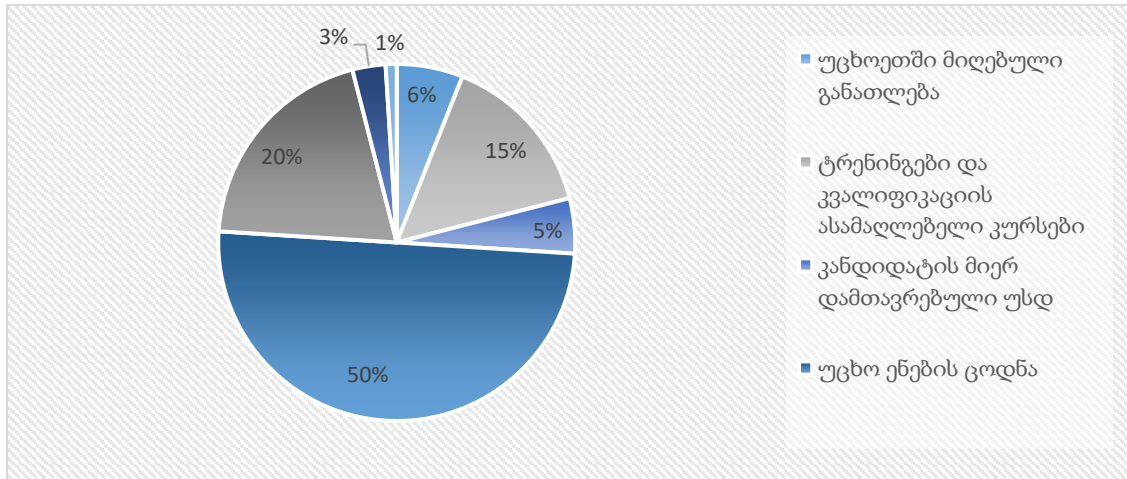
დიაგრამა 29: რესპოდენტთა განაწილება კურსდამთავრებულთა აკადემიური ხარისხით დაინტერესებასთან მიმართებაში.



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კითხვაზე: როგორც დამსაქმებელი, რა კრიტერიუმით ხელმძღვანელობთ ახალი თანამშრომლების შერჩევას? კომპანიების წარმომადგენლები, რომელთა უმეტესობას მენეჯერები ან კადრების სამსახურის უფროსები წარმოადგენდნენ, ერთხმად თანხმდებიან, რომ კანდიდატთა სხვადასხვა კრიტერიუმების შეფასების ჭრილში დიდ ყურადღებას აქცევენ – უცხო ენების ცოდნას (50%), რიგით მეორე კრიტერიუმად განიხილავენ – სარეკომენდაციო წერილს (20%), ხოლო მესამე მნიშვნელოვან ასპექტად ასახელებენ – ტრენინგებსა და კვალიფიკაციის ასამაღლებელ კურსებს (15%).

დიაგრამა 30: რესპოდენტთა განაწილება დასაქმების პრიორიტეტულ კრიტერიუმებთან მიმართებაში (რესპოდენტებს შეეძლოთ მოენიშნათ მათთვის მისაღები ყველა პასუხი)



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

სარეკომენდაციო წერილის მნიშვნელოვან როლზე ჩვენ წინა პარაგრაფშიც ვისაუბრეთ, კურსდამთავრებულების კვლევის კონტექსტში. ბოლო ტენდენციებით იკვეთება, რომ ფასეული რეკომენდაციის წერილი დიდი მნიშვნელობის მატარებელია შრომის ბაზარზე. აქვე ნათელი ხდება, რომ კომპანიების მხრიდან „უცხო ენების ცოდნა“ კარგად დაფასებული მიმართულებაა, ეს უკანასკნელი კი ერთ-ერთი იმ სუსტი კომპეტენციათაგანია, რომელზეც კურსდამთავრებულები ღიად საუბრობენ. შედეგად, კურსდამთავრებულების უნარ-ჩვევები ვერ პასუხობს ბაზრის სტანდარტებს, რაც თავის მხრივ სტიმულს უკარგავს კომპანიებს მათში ემებონ მომავალი თანამშრომლები. ასე კლებულობს მოთხოვნა დამსაქმებელთა მხრიდან და იზრდება უკმაყოფილების ტალღა კურსდამთავრებულებში.

კითხვარის ძირითადი ნაწილი დავუთმეთ დამსაქმებლების დამოკიდებულებას უსდ-ებთან მიმართებაში, უშუალოდ სასწავლებლის სტუდენტებთან ან/და კურსდამთავრებულებთან თანამშრომლობის გამოცდილებას.

კითხვაზე: ახალი თანამშრომლების მოძიების მიზნით, რამდენად ხშირად მიმართავთ თქვენს რეგიონში მოქმედი უნივერსიტეტის კარიერულ სამსახურს?

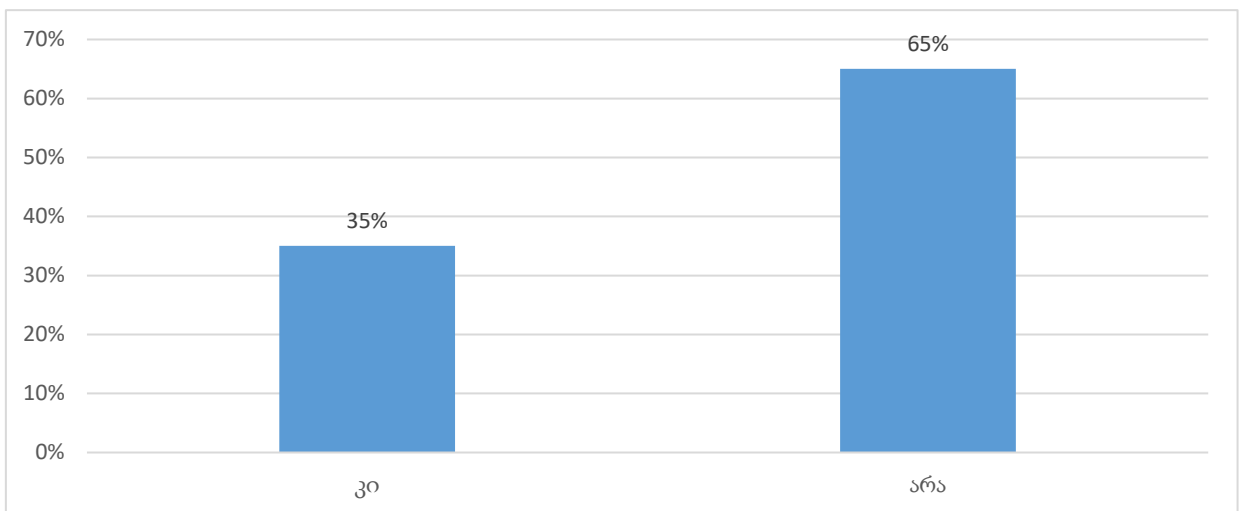
რესპოდენტების 60% ამ შესაძლებლობას ძალიან იშვიათად მიმართავს, ხოლო რესპოდენტების თანაბარი რაოდენობა გადანაწილდა კატეგორიებში „ხშირად“ – 20% და „არასოდეს“ – 20%. ძალზედ საინტერესოა ეს ანალიზი, ვინაიდან აღნიშნული

გადანაწილება კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ უსდ-ებსა და კერძო სექტორის წარმომადგენლებს აქვთ თანამშრომლობის სუსტი ინტერაქცია.

კითხვაზე: თქვენ როგორც დამსაქმებელი თანამშრომლობთ თუ არა უნივერსიტეტებთან სასწავლო პროგრამის შედგენისას?

რესპოდენტთა 65%-ის თქმით, მათ არ მიუღიათ მონაწილეობა მსგავს პროცესში. შესაბამისად პრინციპულად მნიშვნელოვანია, რომ კავშირ-ურთიერთობები არ იყოს მხოლოდ საიმიჯო ხასიათის მატარებელი და დაწესებულებებს ჰქონდეთ მუდმივი ჩართულობა სწავლის ხარისხის გაუმჯობესებისა და სტუდენტთა კარიერული ზრდის ხელშეწყობის მიზნით.

დიაგრამა 31: დამსაქმებელთა ჩართულობის მაჩვენებელი სასწავლო პროგრამების შედგენისას



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კითხვაზე: კურსდამთავრებულთა დაქირავებისას, რა არის თქვენი, როგორც დამსაქმებლის მთავარი პრობლემა?

კვლევაში მონაწილე დამსაქმებლების 80% მიუთითებს, რომ აპლიკანტები განიცდიან პრაქტიკული უნარების ნაკლებობას. ამავდროულად, სამუშაო ბაზარზე არის კვალიფიციურ კადრთა სერიოზული დეფიციტი, თუმცა მისი დაბალანსება კურსდამთავრებულებით ვერ ხერხდება.

კომპეტენციების კვლევის კონტექსტში, ჩვენ შემოვიტანეთ კომპეტენციები, როგორც უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგი, რომლებიც ასევე შეფასებული იყო

უსდ–ებისა და კურსდამთავრებულების მიერ. მეტად საინტერესოა აღნიშნული კომპეტენციების განხილვა სამი სხვადასხვა პერსპექტივიდან.

ცხრილი 12–ში ასახულია ინფორმაცია კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების შესახებ, რომელიც შეფასებულია უშუალოდ კურსდამთავრებულების მხრიდან (ვარდისფერი სვეტი), უსდ–ებისა (ცისფერი სვეტი) და დამსაქმებლების პერსპექტივიდან (მწვანე სვეტი). შედეგებით ირკვევა, რომ უსდ–ები გადამეტებულად აფასებენ სტუდენტთა კომპეტენციებს, მათ მოსდევს კურსდამთავრებულთა თვითშეფასება, ხოლო დამსაქმებლები ყველაზე სკეპტიკურად განიხილავენ აღნიშნულს. მათი პერსპექტივიდან კრიტიკული კომპონენტებია: ანალიტიკური აზროვნება, ინგლისური ენის ცოდნა, სხვა უცხო ენის ცოდნა, თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი და დროის მენეჯმენტი.

ცხრილი 12: კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები, როგორც უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგი (კურსდამთავრებულები; უსდ–ები; დამსაქმებლები)

	N (რაოდენობა)	მინიმუმი	მაქსიმუმი	საშუალო (კურსდამ თავრებუ ლები)	საშუალო (უსდ) N (10)	საშუალო (დამსაქმებ ლები) N (83)
დარგობრივი ცოდნა	468	1.0	5.0	3.733	4.300	3.400
თეორიული მომზადების დონე	468	1.0	5.0	3.896	4.400	3.940
წერთი კომუნიკაციის უნარი	468	1.0	5.0	3.969	3.970	3.974
ანალიტიკური აზროვნება	468	1.0	5.0	3.974	4.200	3.230
ინგლისური ენის ცოდნა	468	1.0	5.0	3.587	3.700	2.990
სხვა უცხო ენის ცოდნა	468	1.0	5.0	3.273	3.500	2.435
თანამედროვე ტექნოლოგიების ცოდნა	468	1.0	5.0	3.775	4.400	3.573
თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი	468	1.0	5.0	3.655	4.100	3.186
მომზადება, დაგეგმვა, წარმოება	468	1.0	5.0	3.801	4.000	3.693
გადაწყვეტილების მიღების უნარი	468	1.0	5.0	3.961	3.900	3.712
სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი	468	1.0	5.0	3.948	4.200	4.000

დროის მენეჯმენტი	468	1.0	5.0	3.873	4.100	3.461
შემოქმედებითი აზროვნება	468	1.0	5.0	3.870	4.100	4.100

წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კითხვაზე: სჭირდებათ თუ არა კურსდამთავრებულებს გადამზადება უშუალოდ საქმის დაწყებამდე?

რესპოდენტები ცალსახად თანხმდებიან (95%), რომ კურსდამთავრებულებს ესაჭიროებათ დამატებითი ხასიათის მომზადება, უშუალოდ საქმის დაწყებამდე. ძალზედ ხშირია შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელს უწევს კურსდამთავრებულების, როგორც თეორიული მომზადება ტრენინგებისა და სასწავლო კურსების დაგეგმვით, ასევე უშუალოდ პრაქტიკული და ტექნოლოგიური უნარ-ჩვევების განვითარება, რაც გულისხმობს კომპიუტერული პროგრამების ცოდნის გაუმჯობესებას და დახვეწას, რაც უშუალოდ მუშაობის პროცესში საბაზისო ელემენტებად განიხილება.

აღნიშნული პროცესი დაკავშირებულია დროით და ფინანსურ ხარჯებთან, რომელიც ერთი მხრივ ზრდის კომპანიების გაუთვალისწინებელ ხარჯებს, მეორე მხრივ კი სტიმულს უკარგავს კომპანიებს აპლიკანტები უშუალოდ კურსდამთავრებულებში ეძიონ. სწორედ ამიტომ, დამსაქმებლები უარს აცხადებენ ახალი კურსდამთავრებულების დასაქმებაზე და საპირწონედ აპყავთ კადრები, რომელთაც გააჩნიათ მეტი კვალიფიკაცია დარგში.

კითხვაზე: როგორი იქნება თქვენი, როგორც დამსაქმებლის რეკომენდაცია უნივერსიტეტის მიმართ სასწავლო პროგრამების დაგეგმვის თვალსაზრისით?

შრომის ბაზრის სტეიკჰოლდერები პრობლემის მოგვარების გამოსავალს ხედავენ შემდეგში: ა) გაიზარდოს დარგის სპეციალისტების ჩართულობა სალექციო პროცესში (40%); ბ) სასწავლო პროგრამებში გაიზარდოს პრაქტიკული სწავლების წილი (40%); გ) სასწავლო პროგრამების შედგენისას მოხდეს დამსაქმებლების აქტიური ჩართულობა (20%).

დამსაქმებლებმა აღნიშნავენ, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მათ პერიოდულად (სხვადასხვა ღონისძიებების ფარგლებში) იწვევენ უნივერსიტეტში, არ ხდება მათი აქტიური ჩართვა სასწავლო პროგრამების მომზადების-დანერგვის-განხორციელების-შეფასების ეტაპებში. ამავდროულად მიაჩნიათ, რომ უსდ-ების

მხრიდან ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევები არ არის სიღრმისეულად გაანალიზებული. სამწუხაროა, რომ აღნიშნულ პრობლემას ვაწყდებით იმ უსდ-ებშიც, რომელთაც გავლილი აქვთ ავტორიზაცია და არაერთგზის პროგრამული აკრედიტაცია.

თუკი საკითხს ობიექტურად შევხედავთ, ნათელია რომ კურსდამთავრებულები გვევლინებიან როგორც უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგად შექმნილი „პროდუქტი“ – რომლის საბოლოო „მომხმარებლად“ სწორედ დასაქმებულები გვევლინებიან. საბაზო ეკონომიკის პრინციპია, რომ მოთხოვნა განაპირობებს მიწოდებას, შესაბამისად უსდ-ების პირდაპირი მოვალეობაა უპასუხონ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და გახადონ ეს პროცესი სინერგიული. პროცესის ამუშავების შედეგად გაიზრდება კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა, ამალდება დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი და შემცირდება ჰორიზონტალური უმუშევრობა.

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, რა აუცილებელი ღონისძიებები უნდა გაატარონ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა, რათა გაიზარდოს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი?

რესპოდენტებს შეეძლოთ ჩამოთვლილი კრიტერიუმებიდან რამდენიმე პასუხი მოენიშნათ, მათგან ყველაზე ხშირად დასახელებულია:

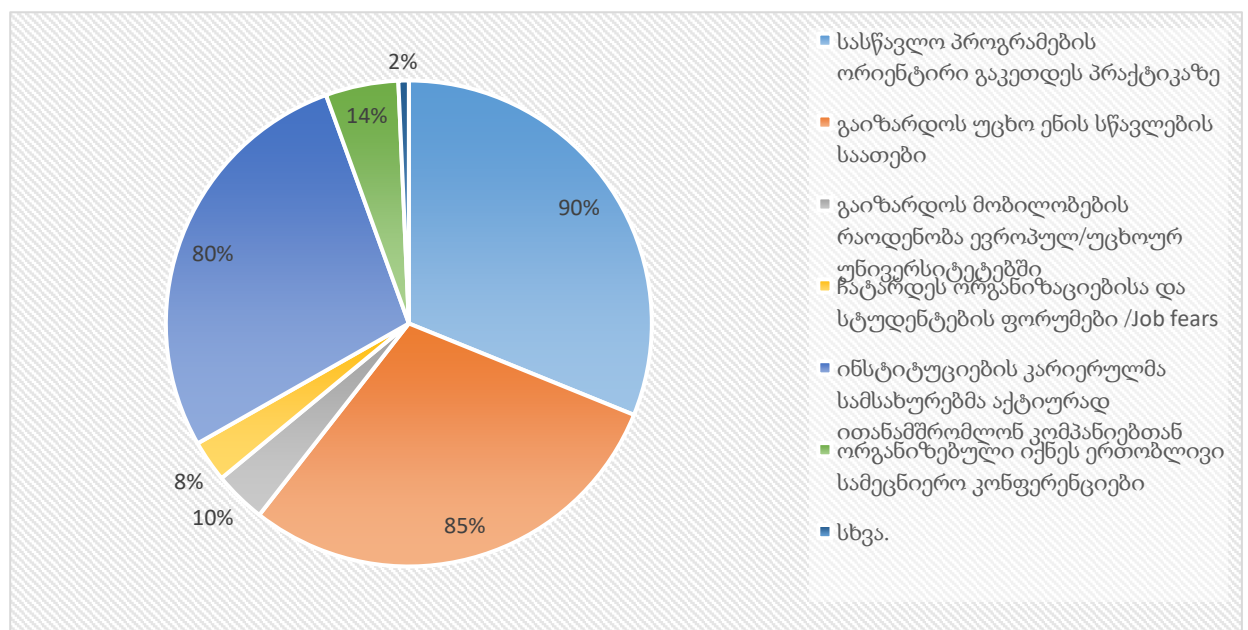
- სასწავლო პროგრამების ორიენტირი გაკეთდეს პრაქტიკაზე;
- გაიზარდოს უცხო ენების სწავლების საათები;
- უსდ-ების კარიერულმა სამსახურმა აქტიურად ითანამშრომლონ კომპანიებთან.

კვლევის შედეგების გაცნობით, ყველა ეტაპზე ნათელი ხდება, რომ კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის გაზრდის საკითხში ლომის წილი მიუძღვის დარგის პრაქტიკულ ნაწილს, ინგლისურ ან/და სხვა უცხო ენების ცოდნას და კარიერულ სამსახურს, რომელიც აქტიურად უნდა იყოს ჩართული თითოეული სტუდენტის კარიერული ზრდის პროცესში. ამასთან, აუცილებელია, რომ უსდ-სა და კურსდამთავრებულის ურთიერთობა არ დასრულდეს კვალიფიკაციის მინიჭებისა

და დიპლომის გაცემისთანავე, არამედ კარიერულმა სამსახურებმა შეინარჩუნონ უწვეტი კავშირი კურსდამთავრებულებთან.

დამსაქმებლები გამოთქვამენ ღიაობას მიიღონ მონაწილეობა უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუტების მიერ შემოთავაზებულ აქტივობებში, ითანამშრომლონ პროგრამულ და პრაქტიკულ ნაწილში, რითიც ხელს შეუწყობენ კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდას.

დიაგრამა 32: დამსაქმებელთა რეკომენდაციის სკალა კურსდამთავრებულთა დასაქმების ზრდის კონტექსტში



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

კითხვაზე: როგორ ფიქრობთ, მომავალი 5 წლის განმავლობაში, რა იქნება ის მთავარი ცოდნა/უნარები/კომპეტენციები, რომელიც დასჭირდებათ კურსდამთავრებულებს?

რესპოდენტებს შეეძლოთ ჩამოთვლილი კრიტერიუმებიდან რამდენიმე პასუხი მოეწოდებინათ, მათგან ყველაზე ხშირად დასახელებულია:

- უახლესი ტექნოლოგიების ცოდნა;
- უცხო ენების ცოდნა;
- უახლესი თეორიული და პრაქტიკული მასალების ათვისება;
- დისტანციური მუშაობის უნარები და სხვა.

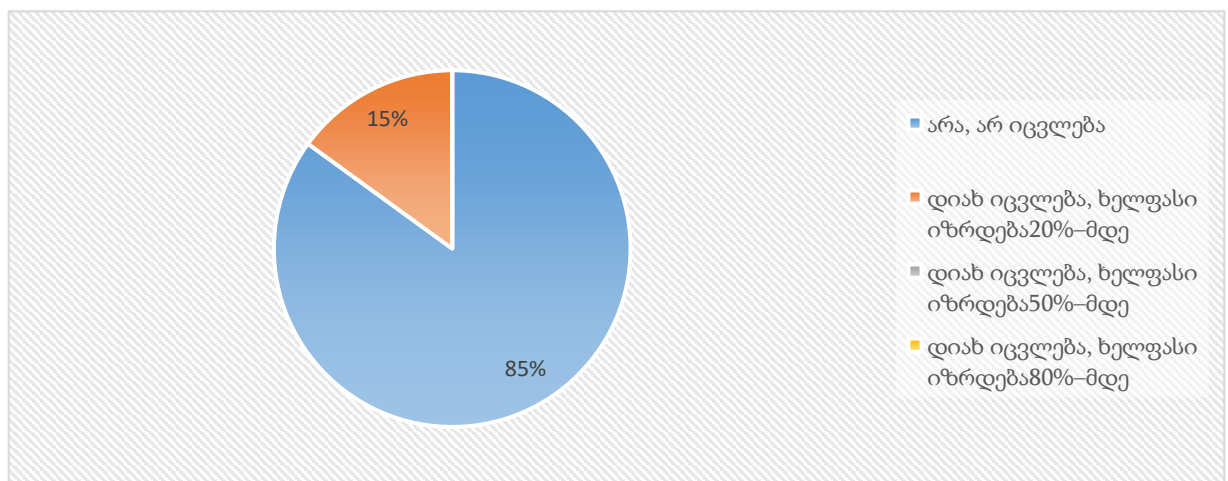
როგორც მოსალოდნელი იყო, მსოფლიოში და ქვეყანაში არსებულმა პანდემიურმა მდგომარეობამ თავისი გავლენა იქონია. დამსაქმებლები დღეს უფრო აქტიურად საუბრობენ დისტანციური რეჟიმის დადებით და უარყოფით მხარეებზე, თუმცა ცალსახად აღნიშნავენ, რომ სამომავლოდ აპლიკანტებს სხვა უნარებთან ერთად აუცილებლად დასჭირდებათ დისტანციური მუშაობის უნარები.

კითხვარის ბოლო ბლოკი დავუთმეთ შემოსავლების ბლოკს. ჩვენი მთავარი მიზანი იყო დაგვედგინა რამდენად იცვლება დამსაქმებლების სახელფასო პოლიტიკა აპლიკანტების აკადემიური ზრდის კვალდაკვალ.

კითხვაზე: იცვლება თუ არა თქვენი ორგანიზაციის სახელფასო პოლიტიკა, დასაქმებულის საგანმანათლებლო დონის ზრდის პარალელურად? (მაგ: აპლიკანტი ბაკალავრის დიპლომით მოვიდა ორგანიზაციაში და მუშაობის პარალელურად დაამთავრა შემდგომი საფეხური – მაგისტრატურა/ დოქტორანტურა).

რესპოდენტთა 85% აცხადებს, რომ სახელფასო პოლიტიკა არ იცვლება მათ ორგანიზაციაში აკადემიური განათლების შესაბამისად და მისი გადახედვა ხდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული შეიცვლის სამსახურეობრივ პოზიციას ან/და დაწინაურდება.

დიაგრამა 33: დამსაქმებელთა სახელფასო პოლიტიკა თანამშრომელთან აკადემიურ ზრდასთან მიმართებაში.



წყარო: ავტორის კვლევის შედეგები

სამწუხარო რეალობაა, რომ საქართველოში, სადაც უმაღლეს განათლებას ძალიან დიდი სოციალური მნიშვნელობა ენიჭება, ის არ „დაფასებადია“ ფულად შემოსავლებში.

აღნიშნული მიმართულებით სიღრმისეული ანალიზი ჩატარებული აქვს განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტს, (2013), ასევე, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრს (ამაშუკელი, ლეჟავა, და გუგუშვილი, 2017). ორივე ინსტიტუტი განათლებაზე დახარჯული წლების და ინდივიდუალური ეკონომიკური სარგებლის გამოსაანგარიშებლად მინსერის “შემოსავლის ტოლობის“ მოდელს იყენებს (Mincer, 1974). აღნიშნული კვლევები ადასტურებს, რომ საგანმანათლებლო წლებზე დახარჯული დროითი და ფინანსური რესურსები საქართველოში შესაბამის უკუეფექტს არ იძლევა, ის მხოლოდ ზრდის დასაქმების შესაძლებლობას. აღნიშნული საკითხი ასევე დასტურება ჩვენ მიერ წარმართული კვლევის შედეგებით.

IV თავი. განსჯა და მეცნიერული მიგნებები

4.1. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და დამსაქმებელთა თანამშრომლობის მოდელები

საქართველოში დამოუკიდებლობის აღდგენის შემდეგ, თითქმის 30 წელია მიმდინარეობს საგანმანათლებლო სფეროს რეფორმები. ამავე პერიოდში ათობით მინისტრი და საგანმანათლებლო ინსტიტუციის ხელმძღვანელი პირები შეიცვალა. სახელმწიფო უსდ-ების ნაწილი გადაიქცა კერძო სამართლის სუბიექტად, ნაწილი კი კვლავ რჩება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სტატუსის ქვეშ, რამდენიმე უნივერსიტეტი საერთოდ გავიდა საგანმანათლებლო ბაზრიდან. შეიცვალა უნივერსიტეტების აღქმა და მათ წინაშე წაყენებული მოთხოვნები. უსდ-ების ფუნქციები დღესდღეობით ბევრად უფრო ფართოა ვიდრე მხოლოდ ცოდნის გავრცელება. ჩვენ მიერ ზემოთ აღწერილი ბოლონის პროცესის თანახმად, უსდ-ები რამდენიმე მნიშვნელოვანი როლით გვევლინებიან, როგორცაა: ა) უმაღლესი დონის განათლების, ბ) უახლესი კვლევის, გ) ინოვაციების, დ) დასაქმებისა და უმაღლესი განათლების ეროპული სისტემის საერთაშორისო კონკურენტუნარიანობის მომწოდებლები. უნივერსიტეტებს ენიჭებათ ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკისა და საზოგადოების ლიდერის ფუნქცია. მიუხედავად ამისა, საქართველოში ბოლონის პროცესის იმპლემენტაციიდან დღემდე, ათასობით სტუდენტმა დაამთავრა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება და მათი დიდი ნაწილი სწავლის დასრულების შემდეგ ერთი და იგივე პრობლემის წინაშე აღმოჩნდა. პრობლემას ერთი ქუდი აერთიანებს—უმუშევრობა.

უსდ-ები უპირველეს ფუნქციას, რომ მისცენ სტუდენტს შესაბამისი ცოდნა და დარგობრივი კვალიფიკაცია, ხშირ შემთხვევაში სათანადად ვერ უზრუნველყოფენ. დამსაქმებლების კვლევის ანგარიშმა მსგავსი სისუსტეები ნათლად წარმოაჩინა. დამსაქმებელთა კრიტიკული მოსაზრებები შემდეგნაირად ყალიბდება:

- მსხვილი ინფრასტრუქტურული პროექტების განხორციელებისას, რომელიც ქვეყანაში მიმდინარეობს, ძალზედ რთულია შესაბამისი კადრების მოძიება, მათ შორის ინჟინრების და სხვა ტექნიკური კვალიფიკაციის პერსონალის;

- უსდ-ები ვერ ახერხებენ ახალი თანამედროვე ცოდნითა და ტექნოლოგიებით აღჭურვილი კადრების მიწოდებას შრომის ბაზარზე;
- თითქმის არ არსებობს შუალედური რგოლის კადრები;
- დარგის სპეციალისტები, რომელთაც აქვთ პრაქტიკულად ღირებული ცოდნა, იშვიათად არიან ჩართულნი სასწავლო-საგანმანათლებლო პროცესში;
- პრაქტიკისა და სტაჟირების კომპონენტი საჭიროებს დახვეწას, იმგვარად, რომ პრაქტიკის შედეგად მიღებული შეფასება და რეკომენდაცია ხელს უწყობდეს სასწავლო საგანმანათლებლო პროგრამების გაუმჯობესებას;
- კურსდამთავრებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა სამუშაოს დაწყების წინ საჭიროებს პრაქტიკულ გადამზადებას (ზოგიერთ შემთხვევაში თეორიულსაც);
- მსხვილმა ორგანიზაციებმა და მათ შორის ბანკებმა შექმნეს სპეციალიზირებული კურსები და საგანმანათლებლო პროგრამები დროითი და ფინანსური რესურსების მინიმიზაციის მიზნით (მაგ. საქართველოს ბანკის უნივერსიტეტი (2014–2018), სსიპ – ფინანსთა სამინისტროს აკადემია და სხვა);
- საქართველოში მოქმედი საერთაშორისო ორგანიზაციების ქართველი წარმომადგენლების აზრით, ისინი უსდ-ებში უფრო პირადი კონტაქტების დონეზე თანამშრომლობენ, ვიდრე ინსტიტუციური;
- ამავდროულად, უსდ-ების უმეტესობასთან რთულია საქმიანი ურთიერთობების წარმოება, ვინაიდან ისინი არ არიან ფინანსურად მოქნილები. უჭირთ საკონსულტაციო მომსახურება, პროცესუალურად და სტრუქტურულად;
- რეგიონში მდებარე უსდ-ებში თითქმის არ არსებობს კომერციალიზაციის მიმართულებით სამსახურები და შესაბამისად არ/ვერ ხდება ამ მიმართულებით თანამშრომლობა;
- რეგიონში მდებარე უსდ-ებში თითქმის არ არსებობს ინოვაციის და მეწარმეობის ხელისშემწყობი ქმედითი პლატფორმები, შესაბამისად აღნიშნული პროცესები კერძო ინიციატივების დონეზე უსდ-ების გარეთ ინაცვლებს. უსდ-ები ვერ ღებულობენ მათგან პრაქტიკულ ცოდნას და ფინანსურ შემოსავალს;
- უსდ-ები არ არიან ინიციატივიანები, ხშირად იკავებენ მომლოდინე პოზიციას და ელოდებიან კერძო ინიციატივებს მზა პროექტებით.

აღნიშნული საკითხები მხოლოდ ნაწილია იმ კომპლექსური პრობლემებისა, რომელიც რეალურად დღეს საქართველოს საგანმანათლებლო ინსტიტუციებსა და შრომის ბაზრის მოთამაშეებს შორის არსებობს.

ეროვნული ინოვაციური და ტექნოლოგიური განვითარების პრობლემები მეცნიერთა კვლევის არეალში არაერთხელ მოხვედრილა. სხვადასხვა დროს მრავალი ნაშრომი მიემდგნა, თუმცა მისი მრავალმხრივობა, ზუსტად იმაზე მიუთითებს, რომ არ მომხდარა მისი ჩამოყალიბება არც სტრუქტურული და არც ფუნქციური თვალსაზრისით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მისი ბუნება მეტწილად დაფუძნებულია ეროვნულ თავისებურებებზე.

ქართული და უცხოური სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვის თანახმად, ეროვნული ინოვაციური სისტემების ანალიზი, უნივერსიტეტისა და ბიზნესის თანამშრომლობის, ასევე უნივერსიტეტისა და მთავრობის თანამშრომლობის ერთ-ერთი ცნობილი მოდელია – „სამმაგი სპირალის ინოვაციური მოდელი“ (Triple helix model of innovation). ის წარმოადგენს ყველა სახის ურთიერთქმედებას აკადემიას (უნივერსიტეტი), ინდუსტრიას და მთავრობას შორის, რომელიც ემსახურება ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშესაწყობას, როგორც ეს აღწერილია ცოდნის ეკონომიკისა და ცოდნის საზოგადოების სამეცნიერო ლიტერატურაში (Gelvaio et al., 2019). მოდელის თავდაპირველი ვერსია ინიცირებული იყო ჰენრი ეტკოვიჩის და ლოეტ ლიდესდორფის მიერ 1990–იან წლებში და ორმაგ თანამშრომლობას გულისხმობდა (Etzkowitz & Leydesdorff, 1995). მოგვიანებით მოდელში რამდენიმე შესწორება იქნა შეტანილი და დღესდღეობით მოდელი აერთიანებს: უნივერსიტეტებს – რომლებიც ქმნიან იდეებს, ეწევიან ძირითად ფუნდამენტურ და გამოყენებით კვლევებს; ინდუსტრია – რომელიც ქმნის კომერციულ პროდუქტს და მთავრობა – რომელიც აყალიბებს რეგულაციებს და აწესრიგებს ბაზარს.

ინოვაციური განვითარების სამმაგი სპირალის პრინციპის ერთ-ერთი ცნობილი მაგალითია სილიკონის ველის შექმნა აშშ-ში. მასაჩუსეტსის შტატში შემნილი დეპრესიული გავლენის გადასალახად 1930–იან წლებში ბიზნესსა და მეცნიერებას შორის დაწყებული დიალოგის ფორმატი, რომელიც იგივე შტატის

ტექნოლოგიური უნივერსიტეტის ბაზაზე მიმდინარეობდა, მოგვიანებით გახდა სილიკონის ველის ჩამოყალიბების საფუძველი. საწყის ეტაპზე, როგორც თავად მოდელი, ურთიერთობა ორ პოლუსიანი იყო „უნივერსიტეტისა და საწარმოს“ ინტერაქცია, მოგვიანებით ის გადაიზარდა სამმაგ განვითარებაში და სახელმწიფო მოგვევლინა როგორც ერთ–ერთი მთავარი აქტორი.

ურთიერთქმედებამ აკადემიას, ინდუსტრიასა და მთავრობას შორის წარმოშვა ახალი შუამავალი ინსტიტუტები, როგორცაა ტექ–ტრანსფერი და ტექნო პარკების ოფისები. ეტკოვიჩმა და ლედსდორფმა ახალი ჰიბრიდული ორგანიზაციების გაჩენა თეორიულად დაასაბუთეს (Etzkowitz H. , 2010) სამმაგი სპირალის ინოვაციური ჩარჩო ფართოდ იქნა გავრცელებული და გამოყენებული განათლების პოლიტიკის შემქმნელების მიერ (Saad & Zawdie, 2011).

სამმაგი სპირალის მოდელის ერთ–ერთი უპირატესობა მდგომარეობს იმაში, რომ სახელმწიფო არ მოიცავს ინდუსტრიასა და უნივერსიტეტს, როგორც მაგალითად ეს იყო საბჭოთა კავშირის ეპოქაში, ზოგიერთ აზიურ და ლათინურ–ამერიკულ ქვეყნებში, სადაც მთავრობა თამაშობს მთავარ მაკოორდინირებელ როლს ინდუსტრიასა და აკადემიას შორის. არამედ, მოდელის მთავარი იდეაა, რომ ქვეყანამ უნდა შეინარჩუნოს მისი ადგილობრივი ტექნოლოგიური ინდუსტრია დანარჩენ სამყაროში მიმდინარე მოვლენებისგან გამოყოფილად (დავითაძე, 2018).

მიმდინარე კვლევის შედეგებიდან და განხილული მოდელებიდან კიდევ ერთხელ ნათელი ხდება, რომ უნივერსიტეტისა და ბიზნესის თანამშრომლობა ჩვენს ქვეყანაში ჯერ კიდევ საწყის ეტაპზეა და განათლების პოლიტიკის შემქმნელებისთვის მისი ძირეული ანალიზი გადაუდებელ აუცილებლობას წარმოადგენს. დიდი მნიშვნელობის მატარებელია უსდ–ების განვითარება რეგიონების გაძლიერების ჭრილში, ვინაიდან უსდ–ების მიერ სწორად დაგეგმილი და განხორციელებული კავშირ–ურთიერთობები შრომის ბაზართან, არის უპირველესი ხელშემწყობი მექანიზმი კურსდამთავრებულთა დასაქმების კონტექსტში. ამ მიმართულებით საერთაშორისო ლიტერატურიდან რამდენიმე მოდელია ცნობილი:

- მეწარმეობრივი უნივერსიტეტის მოდელი
- რეგიონული ინოვაციური სისტემის მოდელი
- „მეორე მოდალობის“ უნივერსიტეტის მოდელი

მეწარმეობრივი უნივერსიტეტის მოდელი – მოდელის კონცეფციის თანახმად, უსდ–ები მათი ტრადიციული მისიის პარალელურად, ეკონომიკურ განვითარებაზე არიან ორიენტირებული. კერძოდ, უსდ–ს წვლილი შეაქვს რეგიონის განვითარებაში ცოდნის კომერციალიზაციის გზით, რაც გულისხმობს სპინ–ოფებს, პატენტებს, ლიცენზიებს და ა.შ. (Grimaldi et al., 2011). დარგის მკვლევართა თანახმად (Goldstein, 2010; Siegel et al. 2007) ამ ტიპის აქტოვობების განხორციელების კვალდაკვალ აკადემიაში ვითარდება ბიზნეს კულტურა, იქმნება ტექნოლოგიების ტრანსფერის განმხორციელებელი სტრუქტურული ერთეულები და მათი საქმიანობა ხდება პროდუქტიული. კომერციალიზაციის ფუნქცია წარმატებულია ძირითადად კვლევით უნივერსიტეტებში, რომლებიც ინტეგრირებულნი არიან საერთაშორისო ქსელებში, ამავდროულად მათ აქვთ მყარი პოზიციები ადგილობრივ ბაზარზე (Philpott et al., 2011).

უსდ–ების კომერციალიზაციის ფუნქციაზე გავლენას ახდენს ქვეყანაში არსებული სამართლებრივი და პოლიტიკური გარემოებები, რომელიც უკავშირდება ინტელექტუალური საკუთრების უფლებას, სხვადასხვა სამეცნიერო ცდების ჩატარებას და ა.შ.

კომერციალიზაციის ერთობ მომხიბლავი იდეა, შესაძლოა არ მოდიოდეს თანხვედრაში ყველა უსდ–ს კონტექსტთან. ამავდროულად კომერციალიზაციის მკაცრად გაწერილი პროტოკოლის გარეშე, არსებობს რისკი, რომ ერთ მხარეს შეუძლია საკუთარი მიზნებისთვის გამოიყენოს მიღებული შედეგები.

რეგიონული ინოვაციური სისტემის მოდელი – ამ მოდელის თანახმად, უსდ ურთიერთობს ბაზრის სხვა მოთამაშეებთან და ხელს უწყობს რეგიონში მიმდინარე სისტემურ-ინოვაციურ განვითარებას. მოდელი გასული საუკუნის 90–იან წლებში შეიქმნა და მას აქტუალობა დღემდე არ დაუკარგავს (Cooke, 1992). მოდელის თანახმად, უსდ არ არის მხოლოდ ცოდნის მწარმოებელი და მიმწოდებელი ორგანიზაცია, არამედ მას აქვს შეთავსებული ერთგვარი მაკავშირებლის როლი

იდეასა და წარმოებას შორის რეგიონულ დონეზე. ლიტერატურის მიმოხილვის თანახმად მსგავსი მოდელი არაერთგზის ყოფილა ნაცადი პრაქტიკაში (Kitson et al., 2009 ; Perkmann & Tartari, 2013).

მოდელში კომერციალიზაცია განიხილება, როგორც აკადემიური შედეგებისა და მიღწევების გავრცელების გზა, სწორედ ამიტომ ბევრ უნივერსიტეტში არსებობს სპეციალიზირებული ტექ-ტრანსფერის ოფისები (Markman, Siegel, & Wright, 2008). მოდელის უმთავრესი ფუნქციაც ამაში ვლინება, რომ სასწავლებლები დამოკიდებულნი არიან არა მხოლოდ საკუთარ სტრატეგიაზე, აქტივობებსა და შიდა ორგანიზაციულ მახასიათებლებზე, არამედ თავად სისტემის კონფიგურაციაზე და სისტემის ელემენტების აბსორბაციის პოტენციალზე (ბრეგვაძე, გურჩიანი, გრძელიძე, და კახიძე, 2017).

„მეორე მოდალობის“ უნივერსიტეტის მოდელი – აღნიშნული მოდელის შექმნა გულისხმობს, ცოდნის შექმნის ინტერდისციპლინურ ხასიათს, რომელიც საზოგადოების პრობლემატიკის და გამოწვევების ერთგვარი ასახვაა. „მეორე მოდალობის“ ცოდნის წარმოებისას ძირითადი განმსაზღვრელი ელემენტებია მათი გამოყენება-დობა, ინტერდისციპლინურობა, ჰეტეროგენულობა და მეცნიერების მართვის ახალი მიდგომების წარმოშობა. პროცესში მონაწილე სუბიექტები არ არიან მხოლოდ აკადემიური წრეებიდან, მათი ფართო დივერსიფიკაცია კი ქმნის იმის შესაძლებლობას, რომ საზოგადოებაში არსებული ამოცანები მეცნიერული მიდგომების საშუალებით იქნეს გადაწყვეტილი (Gibbons et al., 1994 ; Nowotny et al., 2001).

იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე დისერტაციის კონტექსტი უშუალოდ უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობას და მისი ამადლების გზებს ეძღვნება, ჩვენ ვეყრდნობით ზემოთ აღწერილ მოდელებს, ვითვალისწინებთ რა მოდელების საერთაშორისო შეფასებას, მათ დადებით და უარყოფით მხარეებს, მხედველობაში ვიღებთ ჩვენი ქვეყნის რეალობას, ვეფუძნებით მიღებული პრაქტიკული კვლევის შედეგს და ინიცირებას ვუკეთებთ ახალ მოდელს.

მოდელი 1: საგანმანათლებლო პროცესის ოპტიმიზაციისა და დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის მოდელი

- სასწავლო პროცესის მართვა:**
- ინოვაციური სასწავლო რესურსები
 - ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამები (უსდ+ ინდუსტრია)
 - პროგრამის კოორდინატორების მჭიდრო თანამშრომლობა ინდუსტრიის სტეიკჰოლდერებთან
 - ინდუსტრიის წარმომადგენლების და უსდ-ს პროფ/მასწავლებლების ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამები (7+7 კვირა)

- სწავლა – გამოცდილებით:**
- სამრეწველო სავაჭრო პალატის წარმომადგენლებთან თანამშრომლობა
 - ბიზნეს ასოციაციებთან თანამშრომლობა
 - პროფესიულ გაერთიანებებთან თანამშრომლობა
 - სტუდენტთა დაახლოება და ურთიერთობის გაღრმავება დარგის პრაქტიკოს წარმომადგენლებთან
 - სასწავლო პრაქტიკების ზრდა (ყოველწლიური სტაჟირების პროგრამები)

საგანმანათლებლო პროცესის ოპტიმიზაცია დამსაქმებლებთან თანამშრომლობით

- სწავლა– მეწარმეობის უნარების განვითარებით:**
- მცირე ბიზნეს იდეების (Start -up) მხარდაჭერა
 - სამეცნიერო კვლევა, პროდუქტის შექმნა, მომზადება, კომერციალიზაცია
 - ინდუსტრიის ჩართულობით თანადაფინანსებული პროექტების სტიმულირება
 - ინდუსტრიასთან ერთად კოლაბორაციული პროექტების ორგანიზება

- სწავლა – მეცნიერებით:**
- სამეცნიერო ინსტიტუტების მაღალი ჩართულობა საგანმანათლებლო პროცესში (არა მხოლოდ შიდა საუნივერსიტეტო ინსტიტუტების)
 - სტუდენტთა საფაკულტეტო სამეცნიერო წრეების გაფართოება
 - კონფერენციების, კონგრესების და სხვა სამეცნიერო ღონისძიებების მხარდაჭერა
 - სტატიების გამოქვეყნების სტიმულირება
 - შიდა საგრანტო პროექტების წახალისება

წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ

აღნიშნული მოდელით გვინდა მოკრძალებული წვლილი შევიტანოთ განათლების პოლიტიკისა და კურსდამთავრებულთა ეფექტიანი დასაქმების საკითხში. მოდელის მთავარ იდეას წარმოადგენს უსდ-ებისა და კერძო/საჯარო სექტორის დამსაქმებლების დაახლოება, თანამშრომლობა და საერთო ინტერესებზე ორიენტირებულობა.

უმალესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობისა და მისი ამაღლების გზების – კვლევის კონტექსტში, განხილული მოდელი წარმოადგენს პირველ სამეცნიერო მცდელობას შეიქმნას საგანმანათლებლო პროცესებისა და დამსაქმებლების დაახლოების მოდელი. მისი შექმნის აუცილებლობა წარმოიშვა უშუალოდ კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, მას შემდეგ, რაც აღმოვაჩინეთ ძალიან სუსტი კავშირი უსდ–ებსა და ინდუსტრიას შორის.

მოდელი პირობითად ოთხ სფეროდ არის დაყოფილი: სასწავლო პროცესის მართვა; სწავლა გამოცდილებით; სწავლა მეცნიერებით და სწავლა – მეწარმეობის უნარების განვითარებით. მოდელის ამოსავალი იდეაა, შრომის ბაზრის სტეიკჰოლდერების დაინტერესება, მათი ჩართულობის ზრდა, დამატებითი ფინანსური და ადამიანური რესურსების მოზიდვა საგანმანათლებლო სფეროში.

სასწავლო პროცესის მართვასთან მიმართებაში აკრედიტირებულ უსდ–ებს აქვთ საგანმანათლებლო პროგრამის დაგეგმვის, შემუშავების, დამტკიცების, განვითარების და გაუქმების პროცედურები. ამასთან, პროგრამათა შემუშავებისას ხდება ბაზრის კვლევა, რის საფუძველზეც დგინდება პროგრამის საჭიროება. საბოლოო გადაწყვეტილების მიღების მიზნით სპეციალურად შექმნილი სამუშაო ჯგუფი აწარმოებს დამსაქმებელთა გამოკითხვას დარგის მომავალი სპეციალისტის შესაბამისი კომპეტენციების განსასაზღვრად. დამსაქმებელთა გამოკითხვა წარმოებს ელექტრონულად ან ბეჭდური ფორმით. მიწოდებული რეკომენდაციები განიხილება დამსაქმებლებთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან ერთად, რის საფუძველზეც ყალიბდება კომპეტენციების ჩამონათვალი. ამ პროცესის კვალდაკვალ არ ხდება ინოვაციური სასწავლო რესურსების მობილიზება ახალი საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავებისთვის. როგორც წესი, პროგრამათა უმეტესობა უკვე არსებულ ბაზაზე იქმნება. ამასთან, სუსტადაა წარმოდგენილი დამსაქმებელთა ინტერესები საგანმანათლებლო პროგრამის შექმნის პროცესში, ვინაიდან მხოლოდ შუალედური ხასიათის რეკომენდაციებით შემოდიან, ხშირად არ ხდება ამის გათვალისწინება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დაინტერესებაც ძალიან ნაკლები აქვთ და კითხვარის შევსებაც ხშირად მოვალეობით ხასიათს ატარებს. სწორედ იმიტომ, რომ მათ ჰქონდეს ერთგვარად ხმა და საგანმანათლებლო

პასუხისმგებლობები, მოდელის თანახმად სასურველია ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამების ჩამოყალიბება, სადაც უახლესი ინოვაციური-თეორიული მასალები გაჯერებული იქნება პროფესიული გამოცდილებით და დარგობრივი სიახლეებით.

მოდელის მეორე სფერო ეთმობა სწავლას გამოცდილებით. უსდ-ების უმეტესობას ურთიერთშეთანხმების მემორანდუმი გაფორმებული აქვს არაერთ კომპანიასა თუ უწყებასთან, მათ შორის საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან. მიუხედავად შთამბეჭდავი რაოდენობისა, უსდ-ები რეალურად მხოლოდ მცირე რაოდენობის კომპანიებთან თანამშრომლობენ. კურსდამთავრებულთა კვლევის კონტექსტში გამოიკვეთა, რომ სტაჟირებები ხშირად აცდენილია დარგს, არის მწირი, ფორმალური ხასიათის მატარებელი და არა რეალურად სტუდენტთა პრაქტიკული უნარების ჩამოყალიბებაზე ორიენტირებული. სწორედ ამიტომ, სტაჟირების კომპონენტის გაძლიერებისა და ხელშეწყობის მიზნით მოდელი ითვალისწინებს მჭიდრო თანამშრომლობას სამრეწველო სავაჭრო პალატის წარმომადგენლებთან, ბიზნეს ასოციაციებთან, პროფესიულ გაერთიანებებთან და სხვა დარგობრივად მომიჯნავე ორგანიზაციებთან. აღნიშნული მიდგომით, ერთი მხრივ სტუდენტები შეიძენენ პრაქტიკულ ცოდნას, ხოლო მეორე მხრივ დამსაქმებლები აღმოაჩენენ ახალ ტალანტებს.

მოდელის მესამე სფერო ორიენტირებულია მეცნიერულ სწავლებაზე, რაც გულისხმობს საგანმანათლებლო პროცესში მეცნიერებისა და სტუდენტების ჩართულობას და მათ დაახლოებას. ჩვენ მიერ გაანალიზებულ უსდ-თა ნაწილში არსებობს საუნივერსიტეტო/საფაკულტეტო სამეცნიერო ღონისძიებები, რომელიც ეხმარება სტუდენტებს სამეცნიერო კვლევითი საქმიანობების დაგეგმვასა და განხორციელებაში, მათ შორის კონფერენციების ორგანიზებაში. თუმცა ძალიან მწირია სამეცნიერო ინსტიტუტების ჩართულობის მაჩვენებლები. გამონაკლისებს წარმოადგენს საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები, სადაც მეტნაკლებად ინტეგრირებულია ეს საკითხი. განსაკუთრებით საჭიროებას წარმოადგენს სამეცნიერო ინსტიტუტების ინტეგრაცია ბიზნესის, სოციალური, ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებით და სხვა.

ასევე უნდა ვისაუბროთ სამეცნიერო სფეროში სტატიების გამოქვეყნებასთან დაკავშირებულ პრობლემურ საკითხებზე. ამ მიმართულებით საფაკულტეტო ბიუჯეტი თითქმის ყველა უსდ–ში პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს, რაც მისი სიმწირით გამოიხატება. ფინანსების შეზღუდულობა განაპირობებს პირველი და მეორე საფეხურის სტუდენტების დაბალ ჩართულობას მაღალრეიტინგული ჟურნალების თანაავტორობის პროცესში.

შესაბამისად, ოპტიმიზაციის მოდელის თანახმად, მხარდაჭერილი უნდა იქნეს მაღალრეიტინგულ ჟურნალებში პროფესორ–მასწავლებლების, სამეცნიერო ინსტიტუტების და სტუდენტების თანამშრომლობა, მათი აქტიური გამოქვეყნების ხელშეწყობა. ამავდროულად, საგრანტო პროექტებში აუცილებელი პირობა გახდეს სტუდენტთა ჩართულობა.

მოდელის მეოთხე და ერთ–ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი არის სწავლა–მეწარმეობის უნარების განვითარებით, რაც გულისხმობს დასაქმებისათვის აუცილებელი კურსების ინტეგრირებას უმაღლესი განათლების ყველა მიმართულებით (არა მხოლოდ ტექნიკური და ეკონომიკური დარგებისთვის). ამასთან, სპონსორის მამიებელი სტუდენტებისთვის უსდ–ს შიგნით მცირე გრანტების მობილიზებისთვის ერთგვარი ბიზნეს ინკუბატორის შექმნა.

უსდ–ს ბაზაზე ასევე შესაძლებელია სტუდენტთა და მეცნიერთა ერთობლივი კვლევების კომერციალიზაცია. დასავლეთში, ხშირად უსდ–ს ბაზაზე შექმნილი პროდუქტი ან/და სერვისი გადაიქცევა კომერციულად მომგებიან პროექტად. მეცნიერების კომერციალიზაციის მნიშვნელობაზე სამეცნიერო წრეებში აღარ დაობენ. გამოყენებითი მეცნიერების ამოსავალი მიზანია შედეგების განვრცობა და მისი დანერგვა ადამიანთა ყოველდღიურ ცხოვრებაში. კომერციალიზაცია ორმხრივად დადებითი ხასიათის მატარებელია, ერთი მხრივ რეგიონის ცხოვრებაში მიმდინარეობს განვითარება, მეორე მხრივ კი უსდ ღებულობს დამატებით შემოსავალს, რაც ასტიმულირებს ახალ წამოწყებებს.

ტექნოლოგიების გადაცემის ციკლი მოიცავს რამდენიმე ეტაპს:

- მცირე ბიზნეს იდეების (Start -up) მხარდაჭერა (ზოგიერთ შემთხვევაში არ არის აუცილებელი კომპონენტი);

- სამეცნიერ საქმიანობა – კვლევა;
- პროდუქტის შექმნა – მისი დაცვა ინტელექტუალური საკუთრების უფლებით, პატენტის მეშვეობით ან/და სხვა სამართლებრივი მექანიზმებით;
- პროდუქტის ლიცენზირება, ბაზრისთვის მომზადება;
- კომერციალიზაცია.

კომერციალიზაციის შესაძლებლობებად მიიჩნევა ინდუსტრიასთან ერთად კოლაბორაციული პროექტების ორგანიზება და ინდუსტრიის ჩართულობით თანადაფინანსებული პროექტების სტიმულირება.

შესაბამისად უნივერსიტეტისა და ინდუსტრიის თანამშრომლობის მიზნით აუცილებელია უსდ–ებში შეიქმნას ფუნქციონალური სტრუქტურული ერთეულები და მხარდაჭერის სერვისები. ასევე, აუცილებელია პირობების, პასუხისმგებლობებისა და ვალდებულებების განსაზღვრა უნივერსიტეტსა და კერძო ბიზნესის წარმომადგენლებს შორის. კომერციალიზაციის შედეგად მოზიდული ფინანსების ოპტიმალური გამოყენების მთავარი მიზანია ახალი იდეების და კვლევების დაფინანსება.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ გარდა სამეცნიერო კვლევებისა, საუნივერსიტეტო სივრცეში შესაძლებელი უნდა იყოს ყველა დარგის დაინტერესებული სტუდენტების გადამზადება მეწარმეობისთვის, მათ შორის: მეწარმეობის უნარების განვითარება, მცირე ზომის სტარტაპების დაფინანსება ან/და დაფინანსების მოძიება პარტნიორ ორგანიზაციებთან და სხვა.

შესაბამისად, უსდ–ს კურსდამთავრებული, სწავლის დასრულებისას, ადჟურვილი იქნება დარგში არსებული პრაქტიკული და თეორიული ცოდნით. შედეგად, კურსდამთავრებულთა ნაწილი თავად გახდება მეწარმე და სამუშაო ადგილების შემქმნელი.

ჩვენ ასევე შეგვიძლია ვიმსჯელოთ იმ პოტენციურ დადებით შედეგებზე, რომელსაც მოდელის განხორციელება სამეწარმეო სფეროს მოუტანს:

- საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების პროცესში ჩართულობა;
- უახლეს კვლევით და საგანმანათლებლო პროგრამებზე წვდომის შესაძლებლობა;

- სტუდენტთა პრაქტიკული უნარების გაუმჯობესების გზით, შრომის ბაზრისთვის მომზადებული კურსდამთავრებულების დასაქმება;
- თანამშრომელთა აყვანის დროითი და ფინანსური რესურსების შემცირება;
- ახალი ბიზნეს იდეების, სტრატეგიების, ინოვაციური პროდუქტების შექმნა;
- ახალი სამეცნიერო მიღწევების ცოდნა, წვდომა ინოვაციურ იდეებზე და ტექნოლოგიურ სიახლეებზე. შესაბამისად, კომერციალიზაციის მზარდი შესაძლებლობა;
- ბრენდისადმი ლოიალურ მომხმარებელთა სეგმენტის შექმნა და სხვა.

იმის გათვალისწინებით, რომ მოდელი ამ შეფასებით პრაქტიკული უნარების გაუმჯობესებაზე და საჯარო/კერძო სექტორის დაახლოებაზე არის ორიენტირებული, შესაძლოა მისი განხორციელებისას წარმოიშვას გარკვეული ლიმიტაციები, რისკები და საფრთხეები.

მოდელის ლიმიტაციას წარმოადგენს მისი ინოვაციურობა. საჭიროა მოდელის პრაქტიკაში დანერგვა, ცალკეულ უსდ-ებში იმპლემენტაცია და დინამიკაში მიღებული შედეგების ობიექტური ანალიზი. მოსალოდნელია მოდელის კორექტირება და ლოკალურ გარემოზე ადაპტირება. მოდელს შესაძლოა ახლდეს ფინანსური რისკები, შესაბამისად რეკომენდებულია იურიდიული სამსახურების სრული ჩართულობა პარტნიორ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის თვალსაზრისით და სხვა.

4.2. უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლების გზები

უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის კვლევის კონტექსტში ჩვენ სიღრმისეულად შევისწავლეთ მათი მდგომარეობა: უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, კურსდამთავრებულთა თვითშეფასების და დამსაქმებელთა კვლევის წარმოებით. უმაღლესი განათლების სექტორის და დასაქმების ბაზრის ურთიერთკავშირის ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელი ხდება კონკურენტუნარიანობის ამაღლების მთავარ გამოწვევებზე გავამახვილოთ ყურადღება:

– საჭირო ცოდნითა და უნარებით აღჭურვილი კურსდამთავრებულების მომზადება საუნივერსიტეტო სივრცეში.

თანამედროვე და კონკურენტულ მსოფლიოში ადამიანური კაპიტალი მიიჩნევა ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის ფუნდამენტურ გასაღებად. ადამიანური კაპიტალი ქმნის შრომის ბაზრის გაფართოების წინაპირობას. აღნიშნული გლობალური საკითხის მნიშვნელობა ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევებითაც დასტურდება. ამდენად, მნიშვნელოვანია თითოეული უსდ შიდა და გარე მექანიზმების დახმარებით აწარმოებდეს სწავლის ხარისხის და სწავლის შედეგების მუდმივ მონიტორინგს; იკვლევდეს საერთაშორისო და ეროვნულ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, ტენდენციებს, მომავლის პროფესიებს (რომელზეც 4–5 წლის შემდეგ იქნება მოთხოვნა) და ქმნიდეს აღნიშნული უნარების განვითარების სტრატეგიას. ამასთან, დარგობრივი კომპეტენციების კვალდაკვალ ინტენსიური გახდეს ტრანსფერული უნარების განვითარება და მათი ინტეგრირება სასწავლო დისციპლინებში.

– ინოვაციების ინტეგრირება საგანმანათლებლო სფეროში.

დღესდღეობით რეგიონში მდებარე უსდ–ებში და არა მხოლოდ, ინოვაციური ტექნოლოგიური განვითარების დიდი დეფიციტია, მაშინ როდესაც, სწორედ განათლების სფერო მოითხოვს მუდმივ კვლევას, განვითარებას და თანამედროვეობაზე ფეხის აწყობას. აუცილებელია შეიქმნას ახალი, ერთობლივი პროექტები განათლების, კვლევისა და ინოვაციების განვითარების მიმართულებით. ვინაიდან, დღემდე არსებული საგანმანათლებლო რესურსები ძირითადად მოძველებულია. უსდ–თა უმეტესობას აქვს საერთაშორისო საბიბლიოთეკო ქსელებთან წვდომის პრობლემაც, შესაბამისად, ინოვაციებისა და განათლების სწორი ინტეგრირება ერთი მხრივ აამუშავებს საგანმანათლებლო სფეროში უკვე არსებულ რესურსებს, მეორე მხრივ კი მოხდება მათი ინტერნაციონალიზაცია საერთაშორისო პარტნიორებთან, რომელიც თავის მხრივ მრავალი სიკეთის მომტანია.

– დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრის დროს საგანმანათლებლო სფეროსთვის პრიორიტეტის მინიჭება.

მნიშვნელოვანია, რომ გამოინახოს მჭიდრო თანამშრომლობის შესაძლებლობები საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროებს შორის.

ორ უწყებას შორის არ არსებობს ერთიანი სტრატეგია, გეგმა, რომელიც ორიენტირებული იქნება თანამედროვე შრომის ბაზრის ფორმირებაზე, რაც გახდება საფუძველი, შრომის ბაზარზე უმაღლესი განათლებისა კურსდამთავრებულთა უმტკივნეულო ინტეგრაციის.

– **დასაქმებაზე ორიენტირებული სწავლება და პროფესიული პრაქტიკის როლის ზრდა.**

კვლევის შედეგად გამოვლენილი სუსტი კავშირი საგანმანათლებლო სფეროსა და კერძო სექტორს შორის, ხელს უშლის მაღალკონკურენტუნარიანი კადრების მომზადების საკითხს, სწავლისა და სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას. არსებული რეალობის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია ქმედითი ღონისძიებების გატარება და ორი სფეროს ერთმანეთთან დაახლოება.

მიმდინარე კვლევამ ნათლად წარმოაჩინა, რომ უმაღლესი სასწავლებლები უფრო მეტად უნდა იყვნენ ჩართულნი შრომის ბაზრის მოთხოვნების კვლევაში. ამასთან გაზარდონ პრაქტიკული სწავლების კომპონენტი და უზრუნველყონ არა მხოლოდ დარგობრივი თეორიული მასალის მიწოდება, არამედ პრაქტიკული უნარების განვითარება. უსდ–ების კვლევის შედეგად, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სტუდენტთა მომსახურების სერვისები არ არიან კარიერულ განვითარებაზე ორიენტირებულები, ოფისები ნაკლებად მუშაობენ პოტენციური დამსაქმებლების მოზიდვაზე, შედეგად არ აქვთ სტუდენტებს პროფესიული პრაქტიკის/სტაჟირების მზარდი შესაძლებლობები. საბოლოოდ კი ვიღებთ კადრს შრომის ბაზარზე, რომელიც ვერ აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რისი აღმოფხვრაც რეალურად შესაძლებელი იყო 3–4 წლის ინტენსიური მუშაობის შედეგად.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ჩვენ, როგორც მკვლევარებს, არ გვაქვს ილუზია იმის, რომ იდეალურ შემთხვევაშიც კი კურსდამთავრებულთა 100% იქნება დასაქმებული. საქართველოში არსებული 62 უნივერსიტეტიდან ყოველწლიურად 20–25 ათასი კურსდამთავრებული გამოდის. კერძო და საჯარო სექტორისთვის მისი

სრულად ათვისება საბაზრო ეკონომიკის ქვეყანაში ფაქტიურად შეუძლებელია, თუმცა გლობალიზაციის ეპოქაში, იზრდება კვალიფიციურ კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივები და შესაძლებლობები როგორც ეროვნულ ისე საერთაშორისო დონეზე.

– უნივერსიტეტის სტრუქტურაში ახალი ერთეულების შექმნა კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდის კონტექსტში.

ჩვენი კვლევის ფარგლებში, არაერთხელ შევეხეთ და გავაანალიზეთ სტუდენტთა მომსახურების ცენტრებში არსებულ პრობლემებს და გამოწვევებს. ამასთან აღვნიშნეთ, რომ ჩვენს მიერ გამოკვლეულ რეგიონში მდებარე უსდ-ების უმეტესობაში არ არსებობს სტუდენტების მიერ ინიცირებული მცირე გრანტების დაფინანსების შესაძლებლობები ან ამ მიმართულებით კერძო სექტორთან თანამშრომლობის გზები. შესაბამისად, კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის და დასაქმების შესაძლებლობების ზრდის ფარგლებში უმჯობესია შემდეგი საუნივერსიტეტო ერთეულების შექმნა და აქტიური ამუშავება:

- სტუდენტთა კარიერული სამსახური;
- მცირე ბიზნეს იდეების მხარდაჭერის სამსახური (ბიზნეს ინკუბატორი);
- კომერციალიზაციის სამსახური.

პრობლემის ოპტიმისტურად გადაწყვეტისთვის მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია საუნივერსიტეტო სისტემის მოდერნიზაცია და თანამედროვე ეპოქის გამოწვევებთან სწრაფი ადაპტაცია. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ კერძო სექტორმაც გამოიჩინოს ინიციატივები და გაიზარდოს უსდ-ებთან თანამშრომლობის მასშტაბები და სიღრმე.

დასკვნები და წინადადებები

სადოქტორო დისერტაციის კვლევის ფარგლებში განხორციელდა თემასთან დაკავშირებული ქართული და უცხოენოვანი ლიტერატურის მიმოხილვა, სინთეზი და კრიტიკული ანალიზი. ჩატარდა უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობის კვლევა რეგიონში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სამ სხვადასხვა სეგმენტთან: ა) უსდ-ების ადმინისტრაცია, ბ) კურსდამთავრებულები და გ) დამსაქმებლები;

კვლევის შედეგების ანალიზით შესრულებული იქნა სადოქტორო კვლევის ამოცანები და მიღწეული იქნა მიზანი. მათ საფუძველზე შემუშავებულ იქნა თეორიული და პრაქტიკული დასკვნები და წინადადებები:

– უსდ-ების კურსდამთავრებულთა დასაქმება კვლავ აქტუალურ პრობლემად რჩება. ბევრ ქვეყანაში მნიშვნელოვანი და ძირეული რეფორმები გატარდა კურსდამთავრებულთა უმუშევრობის პრობლემის აღმოსაფხვრელად, თუმცა ამ კონტიგენტის პოტენციალი ჯერ კიდევ არ არის სრულყოფილად გამოყენებული, რაც გაზრდიდა ადამიანური კაპიტალის ეფექტიანად გამოყენების შესაძლებლობას, მოიტანდა ინდივიდუალურ და ეროვნულ სარგებელს.

– პრობლემა მწვავედ დგას საქართველოშიც. ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებობს დიდი დისბალანსი კურსდამთავრებულთა რაოდენობასა და დასაქმებას შორის. აღნიშნულ დისბალანსს, ხელს უწყობს კვლევების ეპიზოდური ხასიათი მოთხოვნად კომპეტენციებთან მიმართებაში. ერთ-ერთი მთავარი ბერკეტი, რითიც საქართველოს რეგიონში მდებარე უსდ-ებს შეუძლიათ დააბალანსონ და გაზარდონ კურსდამთავრებულთა დასაქმება არის – შრომის ბაზრის კომპეტენციათა მოთხოვნის კვლევა, როგორც რეგიონულ ასევე ეროვნულ დონეზე. სამწუხაროდ, უნივერსიტეტებს აქვთ მწირი ფინანსური რესურსები რეპრეზენტატიული კვლევის ჩასატარებლად. გამოკვეთილი ტენდენციის თანახმად, უსდ-ებისთვის შრომის ბაზრის ყოველწლიური კვლევა ხშირად უფრო ფასადური ხასიათისაა, ვიდრე შინაარსობრივი დატვირთვის, ვინაიდან ეს ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის ერთ-ერთი უმთავრესი პირობაა.

– უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის დროს სტუდენტებისთვის სტაჟირება არ არის სავალდებულო კომპონენტი, პრაქტიკა კი ყველა პროგრამის ნაწილია. უსდ–ები ერთხმად თანხმდებიან პროფესიული პრაქტიკის მნიშვნელობაზე და გვიზიარებენ მათ თანამშრომლობით გამოცდილებას საჯარო თუ კერძო სექტორთან მიმართებაში, თუმცა ჩვენს მიერ გამოკითხული კურსდამთავრებულების 53%-ს არ გაუვლია პროფესიული სტაჟირება, ან გავლილი სტაჟირება არ პასუხობდა პროფესიულ სფეროს. ასევე, კრიტიკას ვერ უძლებს სტუდენტთა მხრიდან შეფასებული პრაქტიკის კომპონენტი, ვინაიდან, მათი აზრით, არ მიმდინარეობს პრაქტიკის კომპონენტის ხარისხობრივი კონტროლი. შესაბამისად ბევრი კითხვა რჩება პასუხგაუცემელი:

- უშუალოდ რას აკეთებენ პრაქტიკანტები ადგილზე?
- კონკრეტულად რა შედეგებზე გადიან სტუდენტები ამ პროგრამით?
- ეხმარებათ თუ არა მიღებული შედეგები შემდგომ სამუშაოს მოძიებაში?
- არსებობს, თუ არა კვლევა სტუდენტთა რამდენი პროცენტი საქმდება მის მიერ გავლილი პრაქტიკის პროგრამის მიმართულებით?
- არსებობს თუ არა სტუდენტთა დასაქმების ხელშემწყობი სხვა კომპონენტები?

– რეგიონში მდებარე უსდ–ებს აქვს სოლიდური რაოდენობის ურთიერთშეთანხმების მემორანდუმები, მათგან დიდი წილი მოდის სხვა პარტნიორ უნივერსიტეტებზე საქართველოში და უცხოეთში. პროცენტულად ნაკლებ წილს იკავებს მემორანდუმები საჯარო თუ კერძო სექტორთან მიმართებაში. უნდა აღინიშნოს, რომ მემორანდუმების ამ ნაწილში ხშირად ვხვდებით სტუდენტთა სასწავლო პრაქტიკასთან მიმართებაში ჩამოყალიბებულ შეთანხმებებს. აღსანიშნავია, რომ მემორანდუმების ინიციატორები სწორედ საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლები არიან, თუმცა არსებობს მედლის მეორე და რეალური მხარე – მემორანდუმების უმეტესობა რჩება მხოლოდ შეთანხმებად და ორგანიზაციები არ აგრძელებენ სისტემურ თანამშრომლობას.

– ჩვენ მიერ 5 წლის ინტერვალით ჩატარებულ კვლევებს შორის, რომელიც მოიცავდა უსდ–ების ვებ გვერდების, სტრუქტურის და მისიის შესწავლას და მათ

კავშირს სტუდენტთა კარიერულ დაგეგმვასთან მიმართებაში, აქვს პოზიტიური ტენდენცია. უსდ-ების უმეტესობას, მათ შორის იმ სასწავლებლებსაც, რომლებიც მდებარეობენ დედაქალაქში, სტრუქტურულად არ ქონდათ კარიერული მომსახურების ოფისები. 5 წლის განმავლობაში კი უსდ-ებს 90% აქვთ მსგავსი ცენტრები, რაც ცალსახად მისასალმებელი გარემოებაა.

- კვლევის შედეგებით დასტურდება კვლევის ჰიპოთეზა. უსდ-ების წარმომადგენლები აღიარებენ ბოლონის პროცესის ნორმატიულ აქტებთან საქართველოს უმაღლესი საგანმანათლებლო სივრცის ჰარმონიზაციის მნიშვნელობას და მიესალმებიან უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუციების კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და მობილობის გაძლიერების შესაძლებლობებს.

- მიუხედავად უსდ-ების სურვილისა, რომ კარიერული სამსახურები სრული დატვირთვით ამუშავდნენ და მიაღწიონ პროგრამა მაქსიმუმს, ისინი დღევანდელი მდგომარეობით კარიერული სამსახურები განვითარების საწყის ეტაპზეა. უსდ-ების 50%-ში დამსაქმებელთა და სტუდენტთა შეხვედრები არ იგეგმება, 30%-ში -წელიწადში ერთხელ, ხოლო 20%-ში - წელიწადში ორჯერ. პრობლემას ძირითად შემთხვევებში წარმოადგენს ფინანსები, შესაბამისად, სასურველია კარიერული განვითარების სამსახურებს ჰქონდეთ დამოუკიდებელი ბიუჯეტი მრავალფეროვანი აქტივობების დასაგეგმად. აღნიშნული დაეხმარება სტრუქტურულ ერთეულებს შეძლონ სამსახურებრივი ფუნქციების ზედმიწევნით შესრულება.

- ფინანსების შეზღუდულობა არ არის მხოლოდ კარიერული სამსახურების თავის ტკივილი. უსდ-ები კონკურენტუნარიანობის მთავარ განმსაზღვრელ კრიტერიუმად სწორედ ფინანსურ მდგრადობას და სტაბილურობას მიიჩნევენ. შემდეგ განიხილავენ: საგანმანათლებლო პროგრამებს და მათ ხარისხს; უსდ-ს ინფრასტრუქტურას და უსდ-ს აკადემიურ პერსონალს.

- მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენი კვლევა მთლიანად კონცენტრირებული იყო კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობაზე და მათ შემდგომ დასაქმებაზე, სამწუხაროდ, არც ერთ უსდ-ს არ აღუნიშნავს კურსდამთავრებულების დასაქმების მაჩვენებელი, როგორც უსდ-ს

კონკურენტუნარიანობის განსაზღვრის კრიტერიუმი. ფაქტია, რომ თავად უსდ-ები მას პრიორიტეტულ მაჩვენებლად ჯერ კიდევ არ განიხილავენ. უსდ-ების ცალკეულ პროგრამებზე მოთხოვნების ზრდა, სამწუხაროდ ვერ იქცა უსდ-ებისთვის კონკურენციის ზრდის წინაპირობად. აქედან შეგვიძლია დავასკვნათ:

ა) უსდ-ები ერთმანეთთან არ არიან კონკურენციაში კურსდამთავრებულთა დასაქმების თვალსაზრისით;

ბ) უსდ-ები ერთმანეთთან კონკურენციას აწარმოებენ უფრო სტუდენტთა კონტიგენტის მოზიდვის მიზნით ვიდრე მათზე შემდგომი ზრუნვით: კარიერის დაგეგმვით, განვითარებით, შემოსავლების ზრდით და სხვა.

– საკითხის მოგვარება შესაძლებელია შრომის ბაზრის მოთამაშებთან მაქსიმალურად მჭიდრო კომუნიკაციის გზით. მათი უშუალო და შეგნებული მონაწილეობით სასწავლო პროგრამებისა და სილაბუსების შედგენაში. ამასთან, მნიშვნელოვანია შესწავლილ იქნეს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნები კვალიფიკაციასა და კომპეტენციებთან მიმართებაში. აღნიშნული ანალიზი უნდა მოიცავდეს როგორც მიმდინარე პერიოდს, ისე საპროგნოზოს. ვინაიდან, ზოგიერთი საერთაშორისო კომპანიის ინვესტიცია ზუსტად 3-4 წლის შემდეგ ითხოვს დასასაქმებელ კადრებს შრომის ბაზარზე.

– კურსდამთავრებულებს საკუთარ თვითშეფასებაში აქვთ კრიტიკული მოსაზრებები, მაშინ როდესაც უსდ-ების აქვთ „გადამეტებული“ წარმოდგენა მათი კურსდამთავრებულების კომპეტენციებთან მიმართებაში.

– პრაქტიკის კომპონენტი სუსტად არის წარმოდგენილი საგანმანათლებლო პროგრამებში და კურსდამთავრებულები სკეპტიკურად აფასებენ მიღებულ შედეგებს.

– კვლევაში მონაწილე რესპოდენტების 56.9%-ის მოსაზრებით უსდ-ს მიერ შეთავაზებული საგანმანათლებლო პროგრამები ნაწილობრივ არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რაც საბოლოო ჯამში მათ პროფესიულ დაუსაქმებლობას განაპირობებს. რესპოდენტების 55-56%-ს არ მიუღია დახმარება კარიერული სამსახურის მხრიდან და მათი დამოკიდებულება, როგორც დასაქმებისთვის დამხმარე სტრუქტურის მიმართ, სკეპტიკურია.

– ყველაზე რთულად სამსახურის მოძიების პრობლემას განიცდიან ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულები და რომ არა სხვა არაპროფილური დაბალანაზღაურებადი სამსახურები (მითერები, კონსულტანტები, სერვის მიმწოდებლები და სხვა.), ისინი რამდენიმე წელს მოანდომებდნენ შესაბამისი სამსახურის მოძიებას.

– დასაქმების შესაძლებლობები იზრდება სამაგისტრო პროგრამის დასრულების კვალდაკვალ. სამსახურთან ხელისშემწყობ გარემოებად განიხილება სწავლა არასამუშაო საათებში. ამასთან, კურსდამთავრებულთა ნაწილი დასაქმებული იყო სწავლის დაწყებამდე და პროფესიული მიმართულებით გააგრძელა სამაგისტრო სწავლება.

– აკადემიური განათლების მქონე პირთა შორის დიდია ჰორიზონტალური უმუშევრობა. ჩვენი კვლევის ფარგლებში, დასაქმებულ პირთა შორის დაახლოებით 55% არ მუშაობს მიღებული განათლების შესაბამისად. დასაქმებულებს შორის, სპეციალობით დასაქმებულთა წილი მნიშვნელოვნად განსხვავდება პროფესიული მიმართულებების მიხედვით. ყველაზე დაბალი წილი მოდის ჰუმანიტარულ, სოციალურ და საინჟინრო მეცნიერებებზე.

– ჩვენ შევისწავლეთ კურსდამთავრებულთა მიერ სწავლაზე დახარჯული წლების პარალელურად შემოსავლის ზრდის დინამიკა. კვლევამ აჩვენა, რომ სწავლაზე დახარჯული წლების პარალელურად მცირედ იზრდება ინდივიდების შემოსავალი. სწავლაზე დახარჯულ ერთ წელზე სახელფასო ზრდის დიაპაზონი მერყეობს 95 ლარიდან 178 ლარამდე და საშუალოდ წარმოადგენს 136 ლარს. უმაღლესი განათლების გარეშე, კი ინდივიდის შემოსავალი საშუალოდ თვეში 301 ლარით განისაზღვრება. ამგვარად დასტურდება მე-3 ჰიპოთეზა. უმაღლეს საგანმანათლებლო სწავლებაზე დახარჯული დროითი და ფინანსური რესურსები, ზრდის კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობებსა და შემოსავალს, თუმცა აკადემიური მოსწრების ზრდა ერთმნიშვნელოვნად არ განაპირობებს დასაქმებას.

– კარიერულ ზრდასთან მიმართებაში, გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა 32% მიიჩნევს, რომ კარიერული ზრდის წინაპირობა

პროფესიული გამოცდილებაა, რომელიც კანდიდატს დროსთან და განათლებასთან ერთად გამოუმუშავდება. თუმცა აქვე რესპოდენტთა თითქმის თანაბარი რაოდენობა (30%) აღნიშნავს, რომ კარიერული ზრდა სანაცნობო წრეზე, მეგობრებზე და კოლეგებზე არის დაფუძნებული.

– დამსაქმებლების 35% არ ინტერესდება კურსდამთავრებულთა მიერ შეძენილი აკადემიური ხარისხით. ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებლებისთვის აკადემიური განათლების დიპლომი არ განიხილება, როგორც სიგნალი კურსდამთავრებულთა დასასაქმებლად.

– კანდიდატთა სხვადასხვა კრიტერიუმების შეფასების ჭრილში დამსაქმებლების 50% პრიორიტეტულად მიიჩნევს – უცხო ენების ცოდნას, რიგით მეორე კრიტერიუმად კი განიხილავენ სარეკომენდაციო წერილს – 20%. სხვა კომპონენტებთან ერთად, კომპანიების მხრიდან „უცხო ენების ცოდნა“ კარგად დაფასებული მიმართულებაა, ეს უკანასკნელი კი ერთ–ერთი იმ სუსტი კომპეტენციათაგანია, რომელზეც კურსდამთავრებულები ღიად საუბრობენ. შედეგად, კურსდამთავრებულების უნარ-ჩვევები ვერ პასუხობს ბაზრის სტანდარტებს, რაც თავის მხრივ სტიმულს უკარგავს კომპანიებს მათში ეძებონ მომავალი თანამშრომლები. ასე კლებულობს მოთხოვნა დამსაქმებელთა მხრიდან და იზრდება უკმაყოფილების ტალღა კურსდამთავრებულებში.

– დამსაქმებლები მიუთითებენ რამდენიმე კომპონენტის შესახებ, რომლის გაძლიერებაც არის შესაძლებელი უსდ–ს ბაზაზე, ესენია: ანალიტიკური აზროვნება, ინგლისური ენის ცოდნა, სხვა უცხო ენის ცოდნა, თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი და დროის მენეჯმენტი.

– დამსაქმებლების 80% მიუთითებს, რომ სამუშაო ბაზარზე არის კვალიფიციურ კადრთა სერიოზული დეფიციტი, თუმცა მისი დაბალანსება კურსდამთავრებულებით ვერ ხერხდება (არასაკმარისი კომპეტენციების გამო).

– დამსაქმებლები თანხმდებიან (95%), რომ კურსდამთავრებულებს სჭირდებათ დამატებითი ხასიათის მომზადება უშუალოდ სამსახურის დაწყებამდე. ძალზედ ხშირია შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელს უწევს კურსდამთავრებულების პრაქტიკული და ტექნოლოგიური უნარ ჩვევების

განვითარება. აღნიშნული პროცესი უკავშირდება დროით და ფინანსურ ხარჯებს, რომელიც ერთი მხრივ ზრდის კომპანიების გაუთვალისწინებელ ხარჯებს, მეორე მხრივ კი სტიმულს უკარგავს მათ აპლიკანტები უშუალოდ კურსდამთავრებულებში ეპიონ.

– ყოველივე ზემოთ ჩამოთვლილი დამსაქმებლებს უბიძგებს უარი თქვან ახალი კურსდამთავრებულების დასაქმებაზე და საპირწონედ აჰყავთ ის კადრები, რომელთაც გააჩნიათ მეტი გამოცდილება დარგში. როგორც ვხედავთ, დასტურდება კვლევის მე-2 ჰიპოთეზა. უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუტების კავშირი საჯარო/კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან, მჭიდრო თანამშრომლობა, პროგრამულ და პრაქტიკულ ნაწილში მათი ჩართულობა, გაზრდის უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობას როგორც რეგიონულ, ასევე საერთაშორისო შრომის ბაზარზე.

საქართველოს რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდისთვის, შევიმუშავეთ რეკომენდაციები და წინადადებები, რომელიც მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს დასაქმების შესაძლებლობებს და უმაღლესი განათლებიდან მიღებულ შემოსავლებს:

– რეგიონებში წარმოდგენილი უსდ-ების ფინანსური გაძლიერება, ხარჯების რაციონალიზაცია და თანაბარი ფინანსური რესურსების მობილიზება ცენტრსა და რეგიონებში მდებარე მსგავს/პროფილურ სასწავლებლებში;

– ინოვაციების ინტეგრირება საგანმანათლებლო სფეროში, როგორც ცენტრალურ ისე რეგიონულ დონეზე;

– უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდის მხარდამჭერი ღონისძიებების განხორციელება, ჩვენ მიერ ინიცირებული მოდელის შესაბამისად: სასწავლო პროცესის მართვა, სწავლა – გამოცდილებით, სწავლა – მეცნიერებით, სწავლა მეწარმეობის უნარების განვითარებით;

– დასაქმებაზე ორიენტირებული, შესაბამისი კომპეტენციების განვითარებაზე მორგებული საგანმანათლებლო კურსების ინიცირება და

განხორციელება საუნივერსიტეტო სივრცეში (ყველა მიმართულების სტუდენტისთვის);

- საუნივერსიტეტო სივრცეში – მცირე გრანტების, სტარტ-აპების და წარმოების უნარების განვითარების ხელშემწყობი მექანიზმების გააქტიურება;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან თავსებადობის მხარდაჭერა, მკაფიო სტრატეგიების ჩამოყალიბება;

- უნივერსიტეტის სტრუქტურაში ახალი ერთეულების შექმნა კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდის კონტექსტში.

- სასურველია სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის კვლევითი შესაძლებლობების გაძლიერება (დამატებითი კომპონენტების შემოტანა მეთოდოლოგიაში), რაც შესაძლებელს გახდის შემოსავლების დაანგარიშებას საგანმანათლებლო პროგრამებისა და საფეხურების მიხედვით. უმაღლესი საგანმანათლებლო სფეროს კურსდამთავრებულთა თვითდასაქმებიდან მიღებული შემოსავლების აღრიცხვას.

- სასურველია, საქართველოში არსებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის სარეიტინგო სისტემის შექმნა, რომელიც საშუალებას მისცემს დაინტერესებულ პირებს შეადარონ სწავლის ცალკეული საფეხურის და პროგრამის დასრულების შედეგად პროფესიით დასაქმების მაჩვენებელი.

ბიბლიოგრაფია

1. ალფენიძე ო. (2014). *უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაციის მენეჯმენტი და მისი სრულყოფის მიმართულებები საქართველოში*. თბილისი: თსუ. Retrieved 03 20, 2020, from <http://www.nplg.gov.ge/dlibrary/collect/0002/000799/Alfenidze%20O-Dis.pdf>
2. ამაშუკელი, მ., ლუჯავა, დ., & გუგუშვილი, ნ. (2017). *განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში*. თბილისი: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი .
3. ბედიანაშვილი, გ. (2017). ცოდნის ეკონომიკის ფორმირება და ინოვაციური სამეწარმეო პოლიტიკა: ინსტიტუციური ასპექტი. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, #3, 10-16.
4. ბედიანაშვილი, გ. (2018). კულტურა როგორც ცოდნის ეკონომიკის ფორმირების ფაქტორი პარადიგმული ცვლილებების სისტემურინსტიტუციური კონტექსტით. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, #6, 58-66. doi:<https://doi.org/10.35945/gb.2018.06.007>
5. ბედიანაშვილი, გ., ბიჭია, ქ., & ნაცვლიშვილი, ე. (2021). სამეწარმეო აქტიურობის განვითარება, შრომის ბაზარი და უმაღლესი განათლების თანამედროვე გამოწვევები. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, #12, 21-31 doi:<https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002>
6. ბერგენის კომუნიკე – უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცე-მიზნების მიღწევა. (2005). *უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელი ევროპული მინისტრების კონფერენციის კომუნიკე*. ბერგენი. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/4%20bergen%20communique.pdf>
7. ბერლინის კომუნიკე – უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის შექმნა. (2003). *უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელი მინისტრების კონფერენციის კომუნიკე*. ბერლინი. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/3%20berlinis%20komunike.pdf>
8. ბოლონიის დეკლარაცია – უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცე. (1999). *ევროპის განათლების მინისტრების ერთობლივი დეკლარაცია*. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/1%20boloniis%20deklaracia.pdf>
9. ბრეგვაძე, თ., გურჩიანი, ქ., & ლორთქიფანიძე, თ. (2019). *აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის საერთაშორისო მობილობა: გამოცდილება და გამოწვევები საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში*. ერაზმუს+ საქართველოს ეროვნული ოფისი. <http://erasmusplus.org/ge/files/publications/Research%20Projects/GEO/ICM%20Staff%20Mobility%20Study%202019.pdf>

10. ბრეგვაძე, თ., გურჩიანი, ქ., გრძელიძე, ი., & კახიძე, ა. (2017). *უნივერსიტეტები როლი რეგიონულ განვითარებაში*. თბილისი: ერაზმუს+ საქართველოს ეროვნული ოფისი.
11. ბუდაპეშტი-ვენის დეკლარაცია. (2010). *უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცის შესახებ*. ბუდაპეშტი. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/budabeshtii-vena%2021.04.pdf>
12. გაგნიძე, ი. (2019). მეოთხე ინდუსტრიული რევოლუცია - უმაღლესი განათლების უმნიშვნელოვანესი გამოწვევა საქართველოში. *ეკონომიკა და ბიზნესი*, #3, 58-78.
13. განათლების აკრედიტაციის ეროვნული ცენტრი. (2006). ხარისხიანი უმაღლესი განათლებისთვის – წლიური ანგარიში. თბილისი. Retrieved from <https://eqe.ge/res/docs/angarishi2006.pdf>
14. განათლების პოლიტიკის დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი. (2008). *უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში – რეფორმის განხორციელების მხარდამჭერი პლატფორმის ჩამოყალიბება*. თბილისი. Retrieved from [https://www.osgf.ge/files/Information_about_EPPM_project_\(HERP\).pdf](https://www.osgf.ge/files/Information_about_EPPM_project_(HERP).pdf)
15. განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი. (2013). *უმაღლესი განათლების გავლენა სამუშაო ძალის ფორმირებაზე*. თბილისი: USAID.
16. განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი. (2013). *უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში – უმაღლესი განათლების პოლიტიკის ანალიზი ხუთი სტრატეგიული მიმართულების მიხედვით*. თბილისი. Retrieved from <http://erasmusplus.org.ge/files/publications/Strategic%20Development%20of%20HE%20and%20Science%20in%20Georgia%20-%20ge.pdf>
17. განათლების საერთაშორისო ცენტრი. (2019). *2019 წლის ანგარიში*. თბილისი: განათლების საერთაშორისო ცენტრი. Retrieved 02 20, 2020, from http://iec.gov.ge/portals/_default/Skins/Xcillion/Images/File/ganaTlebis%20saerTaSori so%20centris%20angariSi%20saboloo%20qurvi.pdf
18. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2016). *განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის წლიური ანგარიში*. თბილისი. Retrieved from https://eqe.ge/res/%E1%83%95.NCEQE_2016%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%9

8%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98.pdf

19. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2020). უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფა. თბილისი. Retrieved 01 07, 2021, from <https://eqe.ge/ka/page/parent/581/umaghlesi-ganatilebis-khariskhis-uzrunvelqofa>
20. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2021). *საქართველოს განათლების სისტემა*. თბილისი. Retrieved from <https://eqe.ge/ka/page/static/7/ganatilebis-sistema>
21. გურიის ახალგაზრდული რესურსცენტრი. (2021). *„კვლევა შრომის ბაზრის და ზრდის პოტენციალის მქონე ეკონომიკური სექტორის იდენტიფიცირების მიზნით*. 1-102.
22. დავითაძე ლ. (2018). *უნივერსიტეტისა და სამეწარმეო სფეროს თანამშრომლობის პრაქტიკის კვლევა (საქართველოს რეგიონული უნივერსიტეტების ტექნოლოგიური ფაკულტეტების საფუძველზე)*. თბილისი: დისერტაცია.
23. ევროპის რეგიონში უმაღლეს განათლებასთან დაკავშირებული კვალიფიკაციების ცნობის კონვენცია. (1997). ლისაბონი. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/1%20lisabonis%20konvencia.pdf>
24. ევროპის უმაღლესი განათლების სისტემის არქიტექტურის ჰარმონიზაცია. (1998). *სორბონის დეკლარაცია*. სორბონა, პარიზი. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/2%20sorbonis%20deklaracia.pdf>
25. ერაზმუს+ საქართველოს ეროვნული ოფისი. (2020). *ბოლონის პროცესის 15 წელი საქართველოში: მიღწევები, გამოწვევები და რეკომენდაციები*. თბილისი.
26. ერევნის კომუნიკე. (2015). ერევანი. Retrieved from <https://sdasu.edu.ge/media/1001542/2018/07/27/4dfc090195db09b51087e8c4f0f57a25.pdf>
27. ეფექტიანობის აუდიტის ანგარიში. (2016). *უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის გარე მექანიზმები*. თბილისი: სახელმწიფო აუდიტის სამსახური. Retrieved from <https://sao.ge/ka>
28. ზურაბიშვილი, თ. (2006). *თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში*. თბილისი: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი.
29. თურმანიძე თ. (2017). *ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობები და მათი რეალიზაციის ტენდენციები საქართველოში*. ბათუმი: ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.

30. კუპრაშვილი, ნ. (2014). *ბოლონიის პროცესის ასახვა ქართულ საგანმანათლებლო სივრცეზე*. განათლება, #2, 17-20.
31. ლეჟავა, დ., & ამაშუკელი, მ. (2016). *ბოლონიის პროცესის შეფასება საქართველოში: ძირითადი მიღწევები და გამოწვევები*. თბილისი: ღია საზოგადოება–საქართველო.
32. ლონდონის კომუნიკე – უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცისკენ: მზადება გლობალიზაციის გამოწვევებისთვის. (2007). ლონდონი. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/5%20London%20Communique.pdf>
33. მაღლაკელიძე, ა. (2019). *ეროვნული ინოვაციური სისტემის ფორმირებისათვის საქართველოში. ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტი*.
34. პრალის კომუნიკე – ევროპული განათლების ევროპული სივრცისკენ. (2001). *ევროპის ქვეყნების უმაღლეს განათლებაზე პასუხისმგებელი მინისტრების შეხვედრის კომუნიკე*. პრალა. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/2%20praRis%20komunike.pdf>
35. სამნიშვილი ლ. (2017). *ქართული უნივერსიტეტების ფუნქციონირების ძირითადი განზომილებები და მათში მიმდინარე პროცესები*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.
36. სართანია, ვ. (2016). *ინტერნაციონალური ტენდენციები უმაღლესი განათლების სისტემაში. საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი "გლობალიზაცია და ბიზნესი"*.
37. საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო. (2020). *უმაღლესი განათლების სისტემა*. თბილისი, საქართველო. Retrieved იანვარი 18, 2018, from <http://www.mes.gov.ge/content.php?id=131&lang=geo>
38. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება –135/ნ, . (2017). *„2017-2018 სასწავლო წელს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებზე პროგრამული დაფინანსების გაცემის წესისა და პირობების დამტკ.* თბილისი.
39. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება. (2013). *N79/ნ, მუხლი 2, პუნქტი "ზ"*. თბილისი.
40. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ბრძანება . (2015). *2015-2016 სასწავლო წელს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებზე პროგრამული დაფინანსების გაცემის წესისა და პირობების დამტკიცებისა და*

- სახელმწიფოს მიერ დაფუძნებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შესახებ.* თბილისი.
41. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2017). *უნარებზე საწარმოათა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა – ანგარიში.* 1-68. თბილისი.
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=News&ID=54fc8033-f632-4670-9be7-45bb3f23cad8>
 42. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო . (2019). *სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა.* 1-61. თბილისი.
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=1cf1efe2-ade4-4ff9-a716-5299ead1b260>
 43. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2017). *საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი.* თბილისი. Retrieved 03 20, 2020, from <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=UserReport&ID=3f4d3d8f-e53a-4292-923e-ee2527bcb2f3>
 44. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2019). *საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი.* 1-91.
 45. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2020). *საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი.* 1-63.
 46. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2020). *უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა.* 1-60.
 47. საქართველოს მთავრობა. (2017). *განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017–2021.* 1–48.
 48. საქართველოს მთავრობის დადგენილება #468. 14.09.2018. (14.09.2018). *საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ.* . თბილისი.
 49. საქართველოს პარლამენტი. (2004). *საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“.* Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32830%23?publication=85>
 50. საქართველოს პარლამენტი. (2010). *საქართველოს კანონი განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ.* თბილისი. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/93064?publication=19>

51. საქართველოს პარლამენტი. (2010). *საქართველოს კანონი „განათლების ხარისხის განვითარების შესახებ“*. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/93064?publication=17>
52. საქართველოს პარლამენტი. (2015). *„უმაღლესი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილებების შეტანის თაობაზე*. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3076630?publication=0>
53. საქართველოს პარლამენტი. (2018). *საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ*. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/files/kanoni-profesiuli-ganatilebis-shesaxeb-2018.pdf>
54. საქართველოს რეფორმერების ასოციაცია – პოლიტიკის დოკუმენტი. (2014). *საქართველოს უმაღლესი განათლების დაწესებულებებში სოციალური მეცნიერებების სფეროში კვლევის ხელშემწყობი საშუალებების ანალიზი*. თბილისი. Retrieved from <https://grass.org.ge/uploads/other/2019-06-06/479.pdf>
55. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო. (2015). *შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა. 1–88*. თბილისი. <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=448d5d41-63fb-4fcc-9e1a-8db786d77e07>
56. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. (2015). *აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში. 1–69*. თბილისი. https://old.tsu.ge/data/file_db/PR/kvleva.pdf
57. უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციების ჩარჩო – დუბლინის დესკრიპტორი. (2005). *კვალიფიკაციების სტრუქტურა უმაღლესი განათლების ევროპული სივრცისათვის*. https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/3%20Dublin_Descriptor_ge.pdf
58. უსდ–ს ავტორიზაციის სტანდარტები. (2018). *უმარლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტი*. თბილისი: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2018 წლის 31 იანვრის ბრძანება. Retrieved 03 19, 2020, from https://eqe.ge/res/docs/N3_7.02.2018.pdf
59. ჩოხელი, ე. (2014). *უმაღლესი განათლების ინტერნაციონალიზაცია გლობალიზაციის პირობებში*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. Retrieved 02 02, 2021, from <http://eprints.tsu.ge/662/1/Internationalization%20of%20%20High%20%20Education%20%20in%20%20the%20%20Era%20%20of%20%20Globalization.pdf>
60. წიკლაშვილი, ნ., & ფოლადაშვილი, თ. (2021). საქართველოს რეგიონებში მდებარე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ჩართულობის

- კვლევა კურსდამთავრებულთა დასაქმების ჭრილში. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, #12, 37-44. doi:<https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.004>
61. წულაძე ლ. (2020). *სოციოლოგიური კვლევის თვისებრივი მეთოდები*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.
 62. ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპის უმაღლესი განათლების სივრცეში. (2005). https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/4%20QA_geo_final.pdf
 63. Badurashvili, I. (2019). Skills mismatch measurement in Georgia. 1-48.
 64. Balnaves M., C. P. (2001). *Introduction to Quantitative Research Methods*. UK: SAGE Publications Ltd.
 65. Benhabib J. (1994). The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country data. *Journal of Monetary Economics*, 34(2), 143-174.
 66. Berg , B., & Lune, H. (2012). *Qualitative Research Mehtods for the Social Sciences (8th ed.)*. Boston: Pearson.
 67. Chanukvadze, N. (2021). Labor Market Analysis on the Example of Georgia.
 68. Cooke, P. (1992). *Regional Innovation Systems: Comparative Regulation in the New Europe*. *Geoforum* 23: 365-382.
 69. Creswell, J. W. (2009). *Research Design - Qualitative, Quantitative, and mixed methods approaches* . SAGE publications.
 70. Danish Trade Union Development Agency. (2021). Labour Market Profile Georgia - 2021. 1-40.
 71. Douglas, J. (1985). *Creative interviewing*. London: SAGE.
 72. Etzkowitz, H. (2010). University-Industry-Government: The Triple Helix Model of Innovation. *Corpus ID: 18694456*.
 73. Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1995). The Triple Helix -- University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge Based Economic Development. *Rochester*.
 74. Gelvao , A., Mascarenhas , C., Marques, C., Ferreira, J., & Vanessa, R. (2019). Triple helix and its evolution: a systematic literature review. *Journal of Science and Technology Policy Management* , 812-833.
 75. Gibbons, M., Limoges, C., & Nowotny, H. (1994). *The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies: Sage*.

76. Glonti L., Chitashvili, M. (2006). The Challenge of Bologna. The Nuts and Bolts of Higher Education Reform in Georgia. *Creating the European Area of Higher Education* , 209-226.
77. Goldstein H. (2010). *The 'entrepreneurial turn' and regional economic development mission of universities*. *Annals of Regional Science* 44: 83-109.
78. Grimaldi, R., Kenney, M., & Siegel, D. (2011). *30 years after Bayh-Dole: Reassessing academic entrepreneurship*. *Research Policy* 40: 1045-1057.
79. Kharashvili, E., Chavleishvili, M., Lobzhanidze, M., Damenia, N., & Sagareishvili, N. (2017). Problems of Youth Employment in Agricultural Sector of Georgia and Causes of Migration. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 2116-2121.
80. Kitson, M., Howells, J., & Braham, R. (2009). *The Connected University: Driving Recovery and Growth in the UK Economy*. London: Nesta Research Report. .
81. Koval, V., Savina, N., Gechbaia, B., & Laktionova, O. (2021). The Models of Matching Financial Development and Human Capital in National Economy. *BULLETIN OF THE GEORGIAN NATIONAL ACADEMY OF SCIENCE*, 177-184.
82. Leuven Communiqué. (2009). *The Bologna Process 2020 - The European Higher Education Area in the new decade*. Leuven. Retrieved from <https://www.mes.gov.ge/uploads/Bologna/6%20Leuven%20communiqué.pdf>
83. Magna Carta Universitatum. (1988). *უნივერსიტეტების დიდი ქარტია*. Retrieved 2018, from <https://sangu.ge/templates/Gemini/images/16intr.pdf>
84. Mankiw, N. R. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *Quarterly Journal of Economics* 107 (2), 407-437.
85. Markman, G., Siegel, D., & Wright, M. (2008). *Research and technology commercialization*. *Journal of Management Studies* 45: 1401 -1423.
86. Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
87. Mushkudiani, Z., Gechbaia, B., Gigauri, I., & Gulua, E. (2020). Global, Economic and Technological Trends in Human Resource Management Development . *Access to Science, Business, Innovation in Digital Economy*, 53-60.
88. Nardi, P. M. (2003). *Doing survey research - A guide to quantitative methods*. Boston: Allyn and Bacon.
89. National Center For Educational Quality Enhancement. (2019). *Higher Education Institution Authorisation Experts' Report [International Teaching University of Management and Communication „ALTERBRIDGE“]*. Tbilisi.

90. Natsvlshvili, I., & Kharaisvili, E. (2019). CHALLENGES OF RE-CONNECTING ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS EDUCATION AT UNIVERSITIES (EVIDENCE FROM GEORGIA). *Proceedings of EDULEARN19 Conference*, 2012-2021.
91. Nelson R. (1966). Investment in Humans, technology diffusion and economic growth. *American Economic Review*, 56 (2).
92. Neuman, W. L. (2003). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Boston: A&B.
93. Nowotny, H., Scott, P., & Gibbons, M. (2001). *Re-Thinking Science: Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty: Polity*.
94. Perkmann, M., & Tartari, V. (2013). *Academic engagement and commercialization: A review of the literature on university-industry relations*. *Research Policy* 42: 423-442.
95. Philpott, K., Dooley, L., & O'Reily, C. (2011). *The entrepreneurial university: Examining the underlying academic tensions*. *Technovation* 31: 161-170.
96. Poladashvili T. (2018). STUDENTS'PERSPECTIVE TOWARDS TO BOLOGNA PROCESS AND EMPLOYABILITY (CASE STUDY OF BULGARIA). *Economic Archive*, 68-86.
97. Poladashvili, T. (2019). ROLE OF THE HUMAN CAPITAL INTO THE ECONOMIC GROWTH. *ля наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів, практиків.*, 194-196.
98. Robst J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work . *Economics of Education Review* , 397-407.
99. Saad, M., & Zawdie, G. (2011). Theory and Practice of the Triple Helix Model in Developing Countries. *Routledge*, doi:10.4324/9780203838211.
100. Sala , G., Planas, J., Masjuan, J. M., & Enciso, P. (2007). El fenomen de la transició laboral. *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi*. In *Corominas Rovia, Enric*, 9-37.
101. Schomburg H., T. U. (2006). *Higher Eucation and graduates employment in Europe: Results from Graduates Surveys from Tvelwe Countries*. Springer.
102. Siegel, D., Veugelers, R., & Wright, M. (2007). *Technology transfer offices and commercialization of university intellectual property: perfomance and policy implications*. *Oxford Review of Economic Policy*: 23 640-660.
103. Tomlinson M. (2008). The degree is not enough': Srudents' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 49-61.

104. Tsiklashvili, T., & Poladashvili, T. (2021). REGIONAL SUSTAINABLE DEVELOPMENT THROUGH ENHANCING THE REGIONAL GRADUATES EMPLOYABILITY; CASE OF GEORGIA. *Economic Science for Rural Development Conference Proceedings*, 241-249.
105. Tsiklasvhili N., Turmanidze, T. (2019). Women's Role in Organization and Public opinion. *Problems and perspectives in Management*, 17(2).
106. Tulu S. K. (2017). A Qualitative Assessment of Unemployment and Psychology Fresh Graduates' Job Expectation and Preference . *Psychology and Behavioral Scineces Vol.6* , pp.21-29.
107. World Economic Forum. (2019). The Global Competitiveness Report. 667.

კითხვარი ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის (საქართველოს რეგიონებში მდებარე უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტებისთვის).

- უნივერსიტეტის/სასწავლო უნივერსიტეტის სახელწოდება.
- მონიშნეთ საგანმანათლებლო საფეხური, რომელსაც თქვენი უმაღლესი სასწავლებელი ახორციელებს (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე ან/და ყველა პასუხი)
 - ატარებს თუ არა თქვენი ინსტიტუცია ყოველწლიურად შრომის ბაზრის კვლევას?
 - სასწავლო პროგრამების დაგეგმვისას, ითვალისწინებთ თუ არა შრომის ბაზრის კვლევის შედეგებს ან/და თქვენი კურსდამთავრებულების დამსაქმებელი ორგანიზაციების მოთხოვნებს? თუ კი, გთხოვთ მოკლედ დაწეროთ როგორ მიმდინარეობს ეს პროცესი.
 - ითვალისწინებს თუ არა თქვენი საგანმანათლებლო პროგრამები სტაჟირებას? ა) თუ კი, გთხოვთ დაგვიწეროთ 3 ორგანიზაცია, რომელთანაც ყველაზე ხშირად თანამშრომლობთ სტუდენტთა სტაჟირების თვალსაზრისით. ბ) თუ არა, გთხოვთ ახსნათ ამის განმაპირობებელი მიზეზები.
 - გააჩნია თუ არა ინსტიტუციას მემორანდუმები საქართველოში მოქმედ უცხოურ კომპანიებთან? დადებითი პასუხის შემთხვევაში გთხოვთ დაასახელოთ რამდენიმე მათგანი.
 - თქვენ, როგორც საგანმანათლებლო ინსტიტუციამ, შეაფასეთ თქვენი კურსდამთავრებულების კომპეტენციები, ქვემოთ ჩამოთვლილი კრიტერიუმების გათვალისწინებით: (ლიკერტის სკალის გამოყენებით, სადაც 1 ნიშნავს ძალიან ცუდს, ხოლო 5 – ძალიან კარგს).
 - როგორ ფიქრობთ, თქვენს სფეროში გყავთ თუ არა რეალური კონკურენტები? დადებითი პასუხის შემთხვევაში გთხოვთ დაასახელოთ მინიმუმ ერთი რეალური კონკურენტი.

– როგორ ფიქრობთ, რა განაპირობებს დღეს უმაღლესი საგანმანათლებლო ინსტიტუციების კონკურენტუნარიანობას?

– როგორ ფიქრობთ, რა კრიტერიუმების გაძლიერებით გახდებოდა თქვენი ინსტიტუცია უფრო კონკურენტუნარიანი?

– აქვს თუ არა თქვენს ინსტიტუციას კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრი და როგორ ეხმარება სტუდენტებს სტაჟირების ან/და სამუშაო ადგილის მოძიებაში?

– აქვს თუ არა კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრს ცალკე ბიუჯეტი ისეთი ღონისძიებების დასაგეგმად და განსახორციელებლად, როგორც არის მაგ: დასაქმების ფორუმი; პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრების ორგანიზება და სხვ.

– საშუალოდ რა სიხშირით ტარდება თქვენს უნივერსიტეტში დამსაქმებლებისა და კურსდამთავრებულების შეხვედრები?

**კითხვარი უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა
დამსაქმებლებისთვის**

- თანამშრომელთა შერჩევას ინტერესდებით თუ არა მათი აკადემიური ხარისხითა და აკადემიური მოსწრებით?
- როგორც დამსაქმებელი, რა კრიტერიუმებით ხელმძღვანელობთ ახალი თანამშრომლების შერჩევას? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)
- ახალი თანამშრომლების მოძიების მიზნით რამდენად ხშირად მიმართავთ თქვენს რეგიონში მოქმედი უნივერსიტეტების კარიერულ სამსახურს?
- თქვენ, როგორც დამსაქმებელი, თანამშრომლობთ თუ არა უნივერსიტეტებთან სასწავლო პროგრამის შედგენისას?
- კურსდამთავრებულების დაქირავებისას, ჩემი, როგორც დამსაქმებლის, მთავარი პრობლემაა: (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)
- გთხოვთ, თქვენ, როგორც დამსაქმებელმა, შეაფასოთ უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციები, ქვემოთ ჩამოთვლილი კრიტერიუმების გათვალისწინებით. (ლიკერტის სკალის გამოყენებით, სადაც 1 ნიშნავს ძალიან ცუდს, ხოლო 5 – ძალიან კარგს).
- შეაფასეთ კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაცია: ზოგადი და პროფესიული კვალიფიკაციის გავალისწინებით.
- როგორ ფიქრობთ, რა არის მთავარი პრობლემა უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებში, იმისთვის რომ იყვნენ კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)
- სჭირდებათ თუ არა კურსდამთავრებულებს გადამზადება უშუალოდ საქმის დაწყებამდე?

– როგორი იქნება თქვენი, როგორც დამსაქმებელის, რეკომენდაცია უნივერსიტეტების მიმართ სასწავლო პროგრამის დაგეგმვის თვალსაზრისით? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი).

– იცვლება თუ არა თქვენი ორგანიზაციის სახელფასო პოლიტიკა, დასაქმებულის საგანმანათლებლო დონის ზრდის პარალელურად? (მაგ: ბაკალავრის დიპლომით მოვიდა ორგანიზაციაში და მუშაობის პარალელურად დაამთავრა მაგისტრატურა/დოქტორანტურა).

– როგორ ფიქრობთ, რა აუცილებელი ღონისძიებები უნდა გაატარონ უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა, რათა გაიზარდოს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)

– როგორ ფიქრობთ, მომავალი 5 წლის განმავლობაში, რა იქნება ის მთავარი ცოდნა/უნარები/კომპეტენციები, რომელიც დასჭირდებათ კურსდამთავრებულებს? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)

- სად მდებარეობს თქვენი ორგანიზაცია
- ორგანიზაციის პროფილი
- ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო

**უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის
კვლევა შრომის ბაზარზე**

- გთხოვთ, მონიშნოთ თქვენს მიერ დასრულებული სწავლის ბოლო საფეხური
- გთხოვთ, მონიშნოთ თქვენს მიერ დასრულებული საგანმანათლებლო პროგრამა
- გთხოვთ მიუთითოთ თქვენი საბოლოო ქულა
- გთხოვთ, მონიშნოთ უმაღლეს განათლებაზე დახარჯული წლების რაოდენობა (ჯამური ციფრი)
- გთხოვთ, შეაფასოთ თქვენი კმაყოფილება უნივერსიტეტში არსებული სასწავლო პროცესისა და ინფრასტრუქტურის მიმართ.
- უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის დროს გაიარეთ თუ არა სტაჟირება თქვენი პროფესიის შესაბამისად?
- გთხოვთ, შეაფასოთ თქვენი კომპეტენციები, როგორც უმაღლესი განათლების სწავლის შედეგი.
- შეაფასეთ თქვენი ზოგადი და პროფესიული კვალიფიკაცია.
- რამდენად დააკმაყოფილა თქვენს მიერ მიღებულმა განათლებამ ის მოთხოვნები, რაც აუცილებელია დღეს თქვენი სამსახურეობრივი საქმიანობის შესასრულებლად?
- ათვისებული სასწავლო მასალიდან, სწავლების დასრულების შემდგომ, დაახლოებით რამდენი პროცენტი გამოიყენეთ თქვენს პროფესიულ საქმიანობაში?
- მიგიღიათ დახმარება თქვენს უნივერსიტეტში არსებული კარიერული სამსახურის მხრიდან დასაქმების თვალსაზრისით?
- სწავლის დასრულების შემდეგ, რა დრო დაგჭირდათ რომ გეპოვათ სამსახური?

- ამჟამად ხართ თუ არა დასაქმებული? თუ არა, ეძებთ თუ არა აქტიურად სამსახურს?
- მუშაობთ თუ არა თქვენი პროფესიით?
- სად მდებარეობს თქვენი სამსახური?
- იმ შემთხვევაში თუ არ მუშაობთ თქვენი პროფესიით ან/და სასურველი მიმართულებით, თქვენი აზრით, რა არის ამის განმაპირობებელი მიზეზი? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)
- გქონიათ თუ არა შემთხვევა, როდესაც თქვენ გითქვამთ უარი შემოთავაზებულ სამსახურზე?
- როგორ ფიქრობთ, დასაქმებისთვის, რა მინიმალური საგანმანათლებლო დონე არის დღეს საჭირო საქართველოში?
- როგორ ფიქრობთ რა განაპირობებს დღეს საქართველოში კარიერულ წინსვლას? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)
- მონიშნეთ თქვენი სქესი
- მონიშნეთ თქვენი ასაკი
- მონიშნეთ თქვენი თვითური შემოსავალი