

---

ეთნიკური უმცირესობის სტუდენტთა  
და კურსდამთავრებულთა  
პროფესიული განვითარების,  
კარიერული წინსვლისა და  
დასაქმების შესაძლებლობები და  
პერსპექტივები

---

კვლევის ანგარიში

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და  
ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი  
თბილისი 2017



პუბლიკაცია მომზადდა „სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის“ მიერ, საქართველოს გაეროს ასოციაციისა და აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) „ტოლერანტობის, სამოქალაქო ცნობიერების და ინტეგრაციის მხარდაჭერის“ პროგრამის ფარგლებში. პუბლიკაციაში მოცემული შეხედულებები და მოსაზრებები ეკუთვნის „სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრს“ და არ უნდა აღიქმებოდეს აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოსა და საქართველოს გაეროს ასოციაციის ოფიციალურ პოზიციად.

კვლევის ავტორები: ნათია გორგაძე  
შალვა ტაბატაძე

ეთნიკური უმცირესობის სტუდენტთა და  
კურსდამთავრებულთა პროფესიული განვითარების,  
კარიერული წინსვლისა და დასაქმების შესაძლებლობები და  
პერსპექტივები

ISBN: 978-9941-27-657-6

რედაქტორი: კახა გაბუნია

© სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი, 2017

# სარჩევი

.....	4
მადლიერების გამოხატვა .....	5
წინასიტყვაობა.....	6
არსებული სიტუაციის ზოგადი მიმოხილვა .....	8
კვლევის მეთოდოლოგია.....	11
პოლიტიკის დოკუმენტების მიმოხილვა .....	14
დასაქმების ბაზარზე არსებულ მოთხოვნათა ანალიზი.....	18
საჯარო სამსახური და კარიერა.....	18
არსებული ვაკანსიების მიმოხილვა .....	22
სამუშაო პოზიციის აღწერილობათა ანალიზი .....	23
გეოგრაფიული მდებარეობა .....	23
განცხადების ენა .....	24
საქმიანობის სფერო.....	24
განათლების საფეხური .....	26
დასაქმების პოზიციის კარიერული საფეხური .....	27
სამუშაო გამოცდილება და გამოცდილების ხანგრძლივობა .....	28
სამუშაო აღწერილობებში მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების ანალიზი .....	29
უნივერსიტეტების კარიერის დაგეგმვისა და დასაქმების პოლიტიკის მიმოხილვა .....	32
დასკვნა .....	38
სტუდენტებისა და უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები .....	41
გამოკითხვის ინსტრუმენტი .....	41
შერჩევა.....	42
სამიზნე ჯგუფი .....	42
გამოკითხვის შედეგების ანალიზი.....	44
სამუშაო გამოცდილება .....	44
სამსახურის შოვნისათვის აუცილებელი წინაპირობები .....	45
უმაღლესი განათლება და დასაქმებისათვის აუცილებელი უნარები .....	47
ეთნიკური უმცირესობის დასაქმების საკითხები .....	51
დასკვნა .....	56
ფოკუსჯგუფის შედეგები.....	57
სამუშაო ადგილის აღქმადობა და მისი ურთიერთმიმართება მონაწილეთა პროფესიასთან .....	57

საუნივერსიტეტო განათლების როლი და მნიშვნელობა კარიერისა და დასაქმების პერსპექტივისათვის .....	59
ინფორმაცია კარიერული წინსვლისა და დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრებისა და მათი საქმიანობის შესახებ .....	66
დასაქმების ბაზარზე არსებული ტენდენციების აღქმა ეთნიკური უმცირესობების კურსდამთავრებულისათვის .....	68
დასკვნა .....	70
რეკომენდაციები .....	72
ცხრილები და დიაგრამები .....	75
გამოყენებული ლიტერატურა.....	77
კვლევის ინსტრუმენტები.....	79
სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კითხვარი .....	79
ფოკუსჯგუფის პროტოკოლის ჩარჩო .....	94

## მადლიერების გამოხატვა

პირველ რიგში, გვსურს გამოვხატოთ ჩვენი მადლიერება საქართველოს გაეროს ასოციაციისა და აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს მიმართ პროგრამის - „ტოლერანტობის, სამოქალაქო ცნობიერების და ინტეგრაციის მხარდაჭერა“ ფარგლებში ამ კვლევის განხორციელების შესაძლებლობისათვის.

ასევე, მადლობა გვინდა გადავუხადოთ 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულ სტუდენტებს ფოკუსჯგუფებში მონაწილეობის მიღებისა და გულახდილი, საინტერესო საუბრისათვის.

დიდი მადლობა ლექსო ხუბულავას, jobs.ge-ს დამფუძნებელსა და დირექტორს, რომელმაც შესაძლებლობა მოგვცა სამი წლის განმავლობაში ვებგვერდზე გამოცხადებულ ვაკანსიების არქივით გვესარგებლა და, შესაბამისად, შესაძლებელი გახადა ტენდენციების განხილვა რამდენიმე წლის ჭრილში.

ასევე, გვინდა გამოვხატოთ ჩვენი მადლიერება კოლეგების, „სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის“ თანამშრომლების, მარიამ ქართველიშვილის, ელენე ჯაჯანიძის, ქეთევან ჯაჭვამისა და თამარ ანთაძის მიმართ იმ მოცულობითი სამუშაოს გამო, რომელიც კვლევის ფარგლებში მონაცემთა შეყვანას უკავშირდებოდა.

## წინასიტყვაობა

კარიერული წინსვლისა და განვითარების თანამედროვე ხედვა ითვალისწინებს მრავალი ფაქტორის ერთიან, აკუმულირებულ ხედვას და მოიცავს მთელი ცხოვრებისეული გზის, განსხვავებული ცხოვრებისეული როლების, კულტურული თვითმყოფადობისა და კონტექსტის, რასობრივი და ეთნიკური გავლენების, გარემო შესაძლებლობებისა და ბარიერების, გენდერული და სქესობრივი სტატუსის, სექსუალური ორიენტაციისა და განსაკუთრებული საჭიროებების არსებობის აღიარებას. შესაბამისად, კარიერული დაგეგმვისა და განვითარებისას კარგად უნდა იყოს გაცნობიერებული ის პიროვნული თავისებურებები, რომლებიც თითოეულ სტუდენტს გააჩნია. სწორედ ამ ტიპის ინფორმაციის, შემეცნებისა და ცოდნის გამოიყენება განაპირობებს მულტიკულტურულად მგრძობიარე, ინდივიდსა და განსხვავებულ ჯგუფებზე მორგებული საკონსულტაციო ღონისძიებების განხორციელებას.

კულტურულად გამართლებული კონსულტაციის მოდელზე საუბრისას, სიუ, არედონდო და მაკდევისი (1992) საუბრობენ მულტიკულტურულ კომპეტენციებზე, რომლებიც სამი ჩარჩო-კონცეფციის გარშემოა გაერთიანებული. ეს კონცეფციებია: (ა) საკუთარი კულტურული ფასეულობებისა და სუბიექტივიზმის გაცნობიერება; (ბ) მოსარგებლის კულტურისა და ფასეულობების გაცნობიერება; (გ) კულტურულად გამართლებული ინტერვენციული სტრატეგიების გამოყენება (არედონდო და მაკდევისი, 1992; გვ. 481).

წინამდებარე დოკუმენტი წარმოადგენს კვლევის ანგარიშს, რომელიც ჩატარდა საქართველოში „სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის“ მიერ „საქართველოს გაეროს ასოციაციის“ პროექტის „ტოლერანტობის, სამოქალაქო ცნობიერების და ინტეგრაციის ხელშეწყობის პროგრამის“ (PITA) ფარგლებში, რომელიც ფინანსდება „ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს“ (USAID) მიერ და რომელიც მიზნად ისახავს საქართველოში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლისა და დასაქმების პერსპექტივების კვლევას ეთნიკური უმცირესობებისათვის განხორციელებული საშეღავათო პოლიტიკის ფონზე. ამ ფონზე კი ზემოთ მოცემული სამი ჩარჩო-კომპეტენცია მნიშვნელოვან დატვირთვას იძენს და საშუალებას იძლევა, კვლევის ფარგლებში გაეცეს პასუხი იმ კითხვებს, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მიმართ სწორი

მიდგომების გამოყენებისათვის მათი საჭიროებების ცოდნას, ამ ცოდნის გათავისებისათვის მზაობასა და შესაბამისი რესურსებისა და ხედვის არსებობას უკავშირდება.

იმდენად, რამდენადაც ეთნიკური უმცირესობების კარიერული წინსვლა და დასაქმების პერსპექტივები საერთო სოციალურ-საზოგადოებრივ კონტექსტში უნდა იქნეს განხილული, კვლევის ანგარიშის დოკუმენტში ყურადღება გამახვილებულია ასევე ქვეყანაში დასაქმების ბაზარზე არსებული გარემოს ზოგად ანალიზზე და სწორედ ამ გადმოსახედიდანაა განხილული უნივერსიტეტების პოლიტიკა სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კარიერული განვითარებისა და დასაქმების მიმართ. აქცენტები გაკეთებულია თავად ამ ახალგაზრდების კარიერული წინსვლისა და დასაქმების პერსპექტივებთან დაკავშირებულ აღქმასა და მოლოდინზე.



## არსებული სიტუაციის ზოგადი მიმოხილვა

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2017 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით, საქართველოს მოსახლეობა შეადგენს 3 718,2 ადამიანს. სტატისტიკა ეფუძნება 2014 წლის 5 ნოემბრის საერთო აღწერის შედეგს. აქედან 15-19 წლის ახალგაზრდების რაოდენობა 214,5 (საერთო მოსახლეობის 5,8%), 20-24 წლის ასაკის 231,3 (საერთო მოსახლეობის 6,2%), ხოლო 25-29 წლისა კი - 278,3 ათასია (საერთო მოსახლეობის 7,5%). ამდენად, საქართველოს ახალგაზრდა მოსახლეობა საერთო მოსახლეობის 19,5%-ს შეადგენს.

თუ ამ მონაცემებს 2014-2017 წლების მონაცემებს შევადარებთ, დავინახავთ, რომ, რეალურად, ახალგაზრდების წილი საერთო მოსახლეობის რაოდენობასთან მიმართებით ყოველ წელს მცირდება და 4 წლის კრილში 2,4%-ით ნაკლებს შეადგენს.

**ცხრილი 1: ახალგაზრდა მოსახლეობის წილი მოსახლეობის სრული რაოდენობის მიმართ 2014-2017 წლებში**

	2014	2015	2016	2017
15-19	6,1%	6,1%	5,9%	5,8%
20-24	7,8%	7,1%	6,6%	6,2%
25-29	8,0%	7,5%	7,5%	7,5%
სულ	21,9%	20,6%	20,1%	19,5%
მოსახლეობის სრული რაოდენობა	4 490,5	3 713,7	3 720,4	3 718,2

*საქსტატის მონაცემებზე დაფუძნებით*

საგულისხმოა, რომ 2014-2016 წლებში ამ ასაკის მოსახლეობის სიკვდილიანობის მაჩვენებელი არ არის შეცვლილი და სამივე წელიწადში სრული მოსახლეობის 1,3%-ს შეადგენს (საქსტატი [http://geostat.ge/?action=page&p\\_id=163&lang=geo](http://geostat.ge/?action=page&p_id=163&lang=geo) ).

რაც შეეხება ახალგაზრდების დასაქმებას, კვლავ საქსტატის მონაცემებზე დაყრდნობით, 15-29 წლის ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე მნიშვნელოვნად აღემატება ქვეყანაში არსებულ საერთო მაჩვენებელს, ხოლო აქტიურობისა და დასაქმების დონე კი ბევრად დაბალია.

**ცხრილი 2: 14-20 წლის და საერთო მოსახლეობის დასაქმებულთა პროცენტული მაჩვენებელი**

	2014		2015		2016	
	15-29 წლის	სულ მოსახლეობაში	15-29 წლის	სულ მოსახლეობაში	15-29 წლის	სულ მოსახლეობაში
უმუშევრობის დონე (პროცენტებში)	28,6	12,4	26,3	12,0	27,8	11,8
აქტიურობის დონე (პროცენტებში)	50,5	66,5	51,3	67,8	49,5	67,5
დასაქმების დონე (პროცენტებში)	36,8	58,3	38,0	59,7	36,6	59,5

*საქსტატის მონაცემებზე დაფუძნებით*

ის, რომ ახალგაზრდა მოსახლეობის მოსახლეობის უმუშევრობისა და აქტიურობის დონე, ისევე, როგორც დასაქმების დონე, წლების ჯგუფების მიხედვით, საგრძნობლად განსხვავებულია, თვალსაჩინოა ახალგაზრდების ქვემოთ მოცემული სტატისტიკის მაგალითზე. სამიდან 2 წელიწადს დასაქმების აქტიურობის მაჩვენებელი შეესაბამება ან უფრო მაღალია 20-29 წლის ასაკის ახალგაზრდებს შორის, ვიდრე სრული მოსახლეობისთვის (2014 წელს ახალგაზრდები 66,8, სრული მოსახლეობა 66,5; 2015 წელს ახალგაზრდები 68,05, ხოლო ნაკლებია 2016 წელს მთლიანი მოსახლეობა 67,8; 2016 წელს 65,05 ახალგაზრდები); აქედან, 25-29 წლის ახალგაზრდებისათვის აქტიურობის დონე კიდევ უფრო მაღალია მოსახლეობის საერთო სტატისტიკასთან შედარებით. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების მაჩვენებელი ამ ჯგუფში უფრო მაღალია, ვიდრე 15-19 წლისა და 20-24 წლის ახალგაზრდებში, აქტიურობის სტატისტიკის გათვალისწინებით, დასაქმების საჭიროება 25 წლის ზემოთ ახალგაზრდების ჯგუფში უფრო მკაფიოა.

**ცხრილი 3: უმუშევრობის, აქტიურობისა და დასაქმების დონეები ახალგაზრდების კატეგორიების ჭრილში სრული მოსახლეობის მაჩვენებელთან მიმართებით 2014-2016 წლებისათვის**

	2014				2015				2016			
	15-19	20-24	25-29	სრული მოსახლეობა	15-19	20-24	25-29	სრული მოსახლეობა	15-19	20-24	25-29	სრული მოსახლეობა
უმუშევრობის დონე %	31,8	30,5	23,5	12,4	26,2	32,0	20,7	12,0	31,9	30,0	21,6	11,8
აქტიურობის დონე %	17,8	58,8	74,8	66,5	17,7	61,2	74,9	67,8	18,5	57,6	72,5	67,5
დასაქმების დონე %	12,2	40,9	57,3	58,3	13,1	41,6	59,3	59,7	12,6	40,3	56,9	59,5

აქვე უნდა გავითვალისწინოთ, რომ სტატისტიკა დამუშავებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული კრიტერიუმებით, რომლის

მიხედვითაც, დასაქმებულად ითვლება ყველა, ვინც გამოკითხვის წინა 7-დღიან პერიოდში, თუნდაც ერთი საათით მაინც, დასაქმებული იყო ფულადი ან ნატურალური შემოსავლის მიღების მიზნით. უმუშევრად ითვლება ის, ვინც გამოკითხვის წინა 7-დღის განმავლობაში ერთი საათითაც არ ყოფილა დასაქმებული ფულადი ან ნატურალური შემოსავლის მიღების მიზნით, მზად იყო მუშაობისთვის და ბოლო 4 კვირის განმავლობაში აქტიურად ეძებდა სამუშაოს.

ის, რომ ახალგაზრდების დასაქმება ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემად არის აღქმული მოსახლეობის მიერ, ბოლო წლების განმავლობაში ჩატარებული ყველა კვლევით დასტურდება. გაეროს ბავშვთა ფონდის მიერ 2014 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით, 15-29 წლის ასაკის ახალგაზრდების ეკონომიკური აქტიურობის დონე 60,0%-ს აღწევს, ხოლო ამ ასაკის ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე კი 30,7%, რაც იმას ნიშნავს, რომ ამ ასაკის სამუშაო ძალის საკმაოდ დიდი ნაწილი აქტიურად ეძებს სამუშაოს და მზად არის მუშაობის დასაწყებად, თუმცა უშედეგოდ. მათგან ხანგრძლივი დროით, 1 წელი და მეტი ხნით უმუშევრების წილი 31,3%-ს შეადგენს, ხოლო ახალგაზრდების 42,4% პირველ სამუშაოს ეძებს.

2016 წელს ებერტის ფონდის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების მიხედვით, 14-29 წლის ახალგაზრდების 19% სრული განაკვეთით არის დასაქმებული, ხოლო 7% დასაქმებულია ნახევარ განაკვეთზე ან თვითდასაქმებულია. დასაქმების შესაძლებლობები ბევრად მეტია დედაქალაქში, თბილისში, სადაც ახალგაზრდა მოსახლეობის 27% არის დასაქმებული სრულ განაკვეთზე, მაშინ, როცა სოფლად ახალგაზრდების მხოლოდ 11%-ს აქვს იგივე სტატუსი, რაც იმას ნიშნავს, რომ თითქმის ყოველი მეორე (46%) ახალგაზრდა არის უმუშევარი<sup>1</sup>. საგულისხმოა ისიც, რომ კვლევის შედეგების მიხედვით, დასაქმებული ახალგაზრდების 31% საკუთარი პროფესიით მუშაობს ნაწილობრივ ან სრულად, ხოლო 35% არ არის პროფესიით დასაქმებული<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> კვლევის შედეგების მიხედვით, ახალგაზრდების 85% ფიქრობს, რომ დასაქმების კუთხით ქვეყანაში საგანგაშო მდგომარეობაა.

<sup>2</sup> ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა 2016, [http://youth.gov.ge/FES\\_Report\\_GEO-Web.5889dcd5ff88e2463e197598.pdf](http://youth.gov.ge/FES_Report_GEO-Web.5889dcd5ff88e2463e197598.pdf)

## კვლევის მეთოდოლოგია

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, კვლევა განხორციელდა 2017 წლის აპრილი-ოქტომბრის პერიოდში. კვლევის მთავარი მიზანი იყო დაედგინა, საშეღავათო პოლიტიკის შედეგად, საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში ე.წ. 1+4 პროგრამის ფარგლებში ჩარიცხული ეთნიკური უმცირესობის სტუდენტებისა და უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა პროფესიული განვითარების, კარიერული ზრდისა და დასაქმების პერსპექტივები. შესაბამისად, კვლევას 3 კითხვაზე უნდა გაეცა პასუხი, კერძოდ კი:

1. რა ტიპის გარემო და მოთხოვნები არსებობს დღევანდელ დასაქმების ბაზარზე და რამდენად არიან სამიზნე ჯგუფის სტუდენტები და კურსდამთავრებულები მომზადებულები ამ გარემოსთან ადაპტაციისა და მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად?
2. რამდენად მოეპოვებათ საშეღავათო პოლიტიკის ფარგლებში, 1+4 პროგრამის განმახორციელებელ უნივერსიტეტებს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების კარიერულ ზრდასა და დასაქმებასთან დაკავშირებით, ინდივიდუალურ საჭიროებებზე მორგებული, ინტერკულტურულად მგრძობილი პოლიტიკა?
3. როგორ აფასებენ 1+4 პროგრამის სტუდენტები და კურსდამთავრებულები საუნივერსიტეტო განათლებას პროფესიული განვითარებისა და დასაქმებისათვის მომზადების პერსპექტივიდან და რა აღქმა და მოლოდინები აქვთ საკუთარ კარიერულ ზრდასთან დაკავშირებით?

მოცემულ კითხვებზე პასუხების მისაღებად განხორციელდა თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევა, სამაგიდე კვლევის, გამოკითხვისა და ფოკუსჯგუფის, როგორც კვლევის ინსტრუმენტების გამოყენების საშუალებით. სამაგიდე კვლევის ფარგლებში განხორციელდა ახალგაზრდების კარიერული დაგეგმვისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით არსებული საკანონმდებლო დოკუმენტაციის შესწავლა და ამ მიმართულებით განხორციელებული საქმიანობის ხელმისაწვდომი ანგარიშების ანალიზი. სამაგიდე კვლევის ფარგლებშივე მოხდა დასაქმების ბაზარზე არსებული ვაკანსიების რაოდენობრივი და თვისობრივი ანალიზი. უფრო კონკრეტულად კი, საქართველოში ყველაზე მასშტაბური და პოპულარული დასაქმების ვებგვერდზე ჯობს.გე ([www.jobs.ge](http://www.jobs.ge)) 2013 წლის მარტიდან 2016 წლის აპრილამდე გამოცხადებული 74823 ვაკანსიდან, შემთხვევით შერჩევის პრინციპით (ბიჯი, ყოველი მე-200), აირჩა 324 ვაკანსია (confidence level 95%, confidence interval 5.44%, population proportion 50%). შერჩეული ვაკანსიები

განალიზდა წინასწარ განსაზღვრული პარამეტრებისა და კოდების გამოყენებით. დეტალური მეთოდოლოგია ვებგვერდზე განხორციელებული ვაკანსიების კვლევასთან დაკავშირებით მოცემულია მომდევნო თავში.

ასევე, განხორციელდა იმავე პერიოდში ვებსაიტზე [www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge) გამოქვეყნებული საჯარო ინსტიტუციებში მოთხოვნილი ვაკანსიების მახასიათებელთა რაოდენობრივი ანალიზიც.

სამაგიდე კვლევის ფარგლებში, ასევე განხორციელდა საქართველოს იმ ხუთი სახელმწიფო უნივერსიტეტის კარიერულ ზრდისა და დასაქმების ხელშეწყობის ხედვისა და სერვისების კვლევა, რომლებიც, საშეღავათო პოლიტიკის ფარგლებში, 1+4 პროგრამას ახორციელებენ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტებისათვის. ეს უნივერსიტეტებია: თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისის სამედიცინო სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი და სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. კვლევის ფარგლებში მიზნობრივი უნივერსიტეტებიდან გამოვითხოვეთ მასალები კარიერული ზრდის ხელშეწყობის სტრუქტურული ერთეულების ხედვის, ფუნქციონირებისა და ბოლო 2 წლის განმავლობაში განხორციელებული აქტივობების შესახებ. ასევე, განალიზდა თითოეული სამიზნე უნივერსიტეტის ვებგვერდი დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების ხილვადობის, ღიაობისა და მნიშვნელობის შესწავლისათვის.

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა ონლაინგამოკითხვაც სტანდარტიზებული ელექტრონული კითხვარის საშუალებით, რომელიც [google.doc.com](http://google.doc.com)-ის ლინქის საშუალებით გაეგზავნათ უნივერსიტეტების მიერ მოწოდებული სიების შესაბამისად, 1+4 პროგრამის ფარგლებში ჩარიცხულ სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულს. გამოკითხვაში მონაწილე სამიზნე ჯგუფის მიერ შევსებული 65 ანკეტიდან, კვლევისათვის ვალიდურად 63 მივიჩნიეთ.

საგულისხმოა, რომ საშეღავათო პოლიტიკის ფარგლებში განხორციელებული 1+4 პროგრამით სრულად მოსარგლებლების ზუსტი სტატისტიკა არ არის ხელმისაწვდომი. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს სტატისტიკა ჩარიცხული სტუდენტებისა და სახელმწიფო გრანტის მიმღებთა რაოდენობის შესახებ, სწავლის შემდგომ პერიოდში უნივერსიტეტები ვერ ახორციელებენ სტუდენტების თვალყურის მიდევნებას და, შესაბამისად, არ ფლობენ ინფორმაციას სტუდენტების აკადემიური და სოციალური

მოსწრების შესახებ. შესაბამისად, გამოკითხულ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა რაოდენობის ვალიდურობის დადგენა საერთო პოპულაციასთან ვერ მოხერხდა.

ჩატარდა ფოკუსჯგუფი უნივერსიტეტების იმ კურსდამთავრებულებთან, რომლებიც მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრის მიერ განხორციელებული „ეთნიკური უმცირესობების სკოლების ხელშეწყობის პროგრამის“ ფარგლებში მუშაობენ დამხმარე მასწავლებლებად.

მონაცემთა თვისობრივმა და რაოდენობრივმა ანალიზმა საშუალება მოგვცა დაგვეჩვენა ის ზოგადი კონტექტი, რომელიც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების კუთხით არსებობს ქვეყანაში და მოგვეხდინა ფოკუსირება იმ სპეციფიკურ ასპექტებზე, რომლებიც სწორედ ამ ჯგუფისათვის არის დამახასიათებელი. კვლევის მიზნები, კვლევის ინსტრუმენტების მიხედვით, მოცემულია მომდევნო თავებში. ასევე, გაკეთებულია საერთო დასკვნები და კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე შემუშავებულია რეკომენდაციები.

## პოლიტიკის დოკუმენტების მიმოხილვა

საქართველოს მთავრობის მიერ 17.08.2012 წელს (განკარგულება N1608), დამტკიცდა საქართველოს სახელმწიფო ახალგაზრდული პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელიც შეიქმნა საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროსა და გაეროს ბავშვთა ფონდს (UNICEF) შორის არსებული პარტნიორობის საფუძველზე. ახალმა ხელისუფლებამ სახელმწიფო ახალგაზრდული პოლიტიკის შემდგომი განვითარების მიზნით, 2013 წლის 17 მაისის №112 საქართველოს მთავრობის დადგენილების საფუძველზე, გაეროს ბავშვთა და მოსახლეობის ფონდების მხარდაჭერით, შექმნა „საქართველოს სახელმწიფო ახალგაზრდული პოლიტიკის განვითარების სამთავრობო უწყებათაშორისი საკოორდინაციო საბჭო“, რომელიც შედგება მინისტრთა კაბინეტის ყველა მინისტრის მოადგილისაგან. საბჭოს საქმიანობას კოორდინაციას უწევს საქართველოს სპორტის და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო და რომელიც ორიენტირებულია ახალგაზრდული პოლიტიკის სრულყოფაზე. ამ წლიდან მოყოლებული, განხორციელდა მრავალი ცვლილება თავად პოლიტიკის დოკუმენტში და გამოიკვეთა ახალგაზრდების, მათი როლისა და საჭიროებების ერთიანი ხედვა. მუშაობის მიზანია შესაბამისი მიდგომებისა და მექანიზმების ჩამოყალიბება საქართველოში ახალგაზრდების სრულფასოვანი განვითარებისათვის. დოკუმენტში, საქართველოს მთავრობის მიერ დასახულ ამოცანებს შორის, ვკითხულობთ *„(ხელი შეუწყოს) შრომის ბაზრის მოთხოვნაზე ორიენტირებული პროფესიული და უმაღლესი განათლების სისტემის განვითარებას, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს ახალგაზრდების წარმატებულ სწავლასა და დასაქმებას“* (2: განათლება, დასაქმება და მობილობა, 2.1.1). აქვე ხაზგასმულია, რომ საქართველოს მთავრობის ამოცანაა, *„წახალისოს ინოვაციებზე ორიენტირებული პროგრამები, რომლებიც ხელს შეუწყობს ახალგაზრდების საგანმანათლებლო სისტემიდან სამსახურზე გადასვლას“* (2.1.3).

საგულისხმოა, რომ საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელების ფარგლებში, 2014-2017 წლების ანგარიშის მიხედვით, რამდენიმე ეფექტური ნაბიჯი გადაიდგა ახალგაზრდული პოლიტიკის კუთხით. კერძოდ კი:

- დაიწყო მუშაობა ახალგაზრდული საქმიანობის მხარდაჭერის შესახებ საქართველოს კანონის პროექტზე.
- დაიწყო ახალგაზრდული პოლიტიკის განვითარების სამოქმედო გეგმის განხორციელება 2015-2020 წლებისათვის;

- დაინერგა ახალგაზრდული პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის მონიტორინგისა და შეფასების ელექტრონული სისტემა [www.youth.gov.ge](http://www.youth.gov.ge);
- ახალგაზრდობის საქმიანობის განვითარებისა და ახალგაზრდული მუშაკის ინსტიტუტის დამკვირდების მიზნით, შემუშავდა ახალგაზრდული საქმიანობის საკვანძო კომპეტენციების ჩარჩო დოკუმენტი და დაიწყო ახალგაზრდული მუშაკის სერტიფიცირების საპილოტე პროგრამის განხორციელება.

რაც შეეხება სტუდენტების პროფესიული განვითარებისა და დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებს, ისინი ცალკე მიმართულებადაა გამოყოფილი განათლებისა და მეცნიერების მიერ შემუშავებულ 2014 წლის სტრატეგიის დოკუმენტში, სადაც ვკითხულობთ:

*„სოციალური პარტნიორობის განვითარება, ბაზრის მოთხოვნებთან თავსებადობის გაზრდა ბაზრის მოთხოვნებთან უმაღლესი განათლების თავსებადობის გაზრდისთვის განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ხელს შეუწყობს: სტუდენტური და კარიერული სერვისების განვითარებას უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში; პრაქტიკაზე ორიენტირებული სწავლების განვითარებასა და დასაქმების ხელშეწყობი პოლიტიკის განხორციელებას; ზრდასრულთა სწავლების მოკლევადიანი, ალტერნატიული, მოქნილი და მრავალფეროვანი პროგრამების დანერგვას, საჯარო სექტორისა და ბიზნესის პარტნიორობას სწავლებისა და კვლევის ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების, ასევე კვლევებისა და განვითარების ხელშეწყობისათვის“.*

ახალგაზრდების, მათ შორის სტუდენტების დასაქმების საკითხებს არეგულირებს 2016 წლის 4 აპრილის №167 დადგენილებით მიღებული შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა, სადაც სამოქმედო გეგმაში მკაფიოდ არის გაწერილი:

*“საჭიროა ისეთი პროგრამები, როგორებიცაა მომზადება, გადამზადება, სამუშაოს მოძიებაში დახმარება, კარიერის დაგეგმვა და კონსულტირება, მობილობის ხელშეწყობა და ა.შ. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ახალგაზრდობას, როგორც ცალკე სამიზნე ჯგუფს, აღნიშნული პროგრამების შემუშავების დროს“ (მუხლი 3).*

ამავე დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ აუცილებელია 2014 წელს მიღებული საქართველოს ახალგაზრდობის ეროვნული პოლიტიკის დოკუმენტში გაწერილი მე-2 მიმართულების - განათლება, დასაქმება და მობილობა - გაძლიერება და ახალგაზრდებისთვის შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის ხელშეწყობა (მუხლი 3გ).

დოკუმენტში ასევე ხდება აპელირება საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების



განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმაზე, რომელიც საქართველოს მთავრობამ 2014 წლის 26 დეკემბერს მიიღო №721 დადგენილებით და რომელიც 3 სამინისტროს კოორდინაციის, მათ შორის, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, საფუძველზე უნდა განხორციელდეს. სამოქმედო გეგმაში დეტალურად არის გაწერილი ის კონკრეტული მიმართულებები, აქტივობები, უწყებები და ორგანიზაციები, რომლებიც სამოქმედო გეგმის მიერ განსაზღვრულ ვადებში პასუხისმგებელი არიან მის განხორციელებაზე. უფრო კონკრეტულად, მუხლი 1- ინტერვენციას განსაზღვრავს: „*ბენეფიციარების ინფორმირება კარიერული კონსულტაციისა და კარიერული დაგეგმვის საჭიროების შესახებ*“, სადაც საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტების ინფორმირება ცალკე ქვემუხლადაა გამოყოფილი და მხარდამჭერ ორგანიზაციებში უმაღლესი სასწავლებლები არიან დასახელებულები. მუხლი 2-ში განსაზღვრულია შემდეგი აქტივობა: „*კარიერული დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტირების განვითარებისათვის აუცილებელი ინსტიტუციური მოწყობის უზრუნველყოფა*“, რაც ინსტიტუციონალიზაციას და შესაბამისი საკანონდებლო ბაზის შექმნას გულისხმობს და სადაც მხარდამჭერ ორგანიზაციებს შორის, ასევე, დასახელებულნი არიან უმაღლესი სასწავლებლები. სამოქმედო გეგმა ასევე ორიენტირებულია პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერული დაგეგმვის მომსახურების სრულყოფილი სერვისის სტანდარტის შექმნაზე (მუხლი 3), რომელიც მეთოდური სახელმძღვანელოების შემუშავებას, შეფასების სისტემისა შექმნასა და ქვესტანდარტების განსაზღვრას გულისხმობს და რომელიც, ასევე, უმაღლესი სასწავლებლების ხელშეწყობით და ჩართულობით უნდა განხორციელდეს. მუხლი 6 კი აქტივობებს შორის ასახელებს „*პროფესიული კონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების განვითარებას უმაღლესი განათლების საფეხურზე მყოფი მოქალაქეებისათვის*“, რომლის განხორციელებაც ფორმალური და არაფორმალური განათლების ფარგლებში უნდა მოხდეს უმაღლესი განათლების საფეხურზე მყოფი მოქალაქეებისა და 29 წლამდე ახალგაზრდების მომსახურების საშუალებითა და უმაღლესი სასწავლებლების მხარდაჭერით.

2014 წლის 18 ივნისის №410 დადგენილებით დამტკიცდა „*საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ სახელმწიფო პროგრამა*“, რომელშიც ასევეა გამოკვეთილი სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების სტაჟიორად მიღების პირობები, სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საჯარო დაწესებულებების ვალდებულებების შესახებ. საგულისხმოა, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს ანგარიშების

მიხედვით, უკვე 2015 წლის მანძილზე სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის, ფარგლებში, რომელიც ორ გაზაფხულის და შემოდგომის ნაკადად განხორციელდა, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 1556-მა სტუდენტმა და კურსდამთავრებულმა, რომლებმაც სტაჟირება გაიარეს სხვადასხვა საჯარო უწყებებში.

2016 წლის მანძილზე სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა კვლავ ორ ნაკადად განხორციელდა და სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობა 1425-მა სტუდენტმა და კურსდამთავრებულმა მიიღო, რომლებმაც სტაჟირება სამინისტროებში, სსიპ-ებში, თვითმმართველობებსა და სასამართლოებში გაიარეს.

2017 წლიდან შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატის მიერ, „ტოლერანტობის, სამოქალაქო ცნობიერებისა და ინტეგრაციის მხარდაჭერის პროგრამის“ (PITA) ფარგლებში, რომელიც ხორციელდება საქართველოს გაეროს ასოციაციის მიერ, აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) ფინანსური მხარდაჭერით, შემუშავდა საპილოტე პროგრამა: „სტაჟირება „ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამით (1+4 პროგრამით) მოსარგებლე პირებისთვის“, რომლის მიზანია საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების დასაქმების წახალისება, მათი ჩართულობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ხელშეწყობის მიზნით. პროგრამის ფარგლებში, 2017 წლის მაისიდან-სექტემბრის პერიოდში, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელმა 60 პირმა კონკურსის საფუძველზე გაიარა სამთვიანი სტაჟირება 20 საჯარო უწყებაში. კანდიდატების შერჩევა უზრუნველყო სპეციალურად შექმნილმა კომისიამ შეფასების დადგენილი კრიტერიუმების გამოყენებით.

ამრიგად, აღსანიშნავია, რომ ბოლო წლებში საკანონდებლო დონეზე უკეთ აისახა სტუდენტებისა და ახალგაზრდების პროფესიული განვითარების, კარიერის დაგეგმვისა და დასაქმების პერსპექტივების გაუმჯობესების აუცილებლობა და განისაზღვრა ის ქმედითი ნაბიჯები, რომელთა ინიცირება და განხორციელება აუცილებელია ამ ამოცანების გადასაჭრელად. კვლავაც გამოწვევად რჩება იმ სოციალურ-კულტურული თავისებურებების სათანადოდ ასახვა დოკუმენტებში, რომლებიც საქართველოში არსებობს და რომლებიც ეროვნული ინტეგრაციის სტრატეგიისა და ეთნიკური უმცირესობების მიმართ საშეღავათო პოლიტიკის გაძლიერებასა და შედეგების სახელმწიფო ხედვაში ინტეგრირებასა და განმტკიცებას უნდა უწყობდეს ხელს.

## დასაქმების ბაზარზე არსებულ მოთხოვნათა ანალიზი საჯარო სამსახური და კარიერა

საქსტატის ინფორმაციის მიხედვით, 2006-2016 წლების დასაქმების გადანაწილებაში ინსტიტუციური სექტორის მიხედვით, საჯარო სექტორზე დაახლოებით 15% მოდის. ქვემოთ მოცემულ ცხრილში ჩანს, რომ 10 წლის განმავლობაში, სახელმწიფო სექტორში დასაქმების მაჩვენებელი დაახლოებით 5%-ით არის შემცირებული. თუმცა, რეალურად, დასაქმების ბაზრის საკმაოდ მნიშვნელოვანი წილი სწორედ მასზე მოდის.

**ცხრილი 4: დასაქმებულთა განაწილება ინსტიტუციური სექტორების მიხედვით, 2006-2016**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
											%
<b>სულ</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
სახელმწიფო სექტორი	20,6	19,2	17,2	18,0	17,6	16,0	15,9	14,4	14,4	15,4	14,9
არასახელმწიფო სექტორი	79,4	80,8	82,8	82,0	82,4	84,0	84,1	85,6	85,6	84,6	85,1

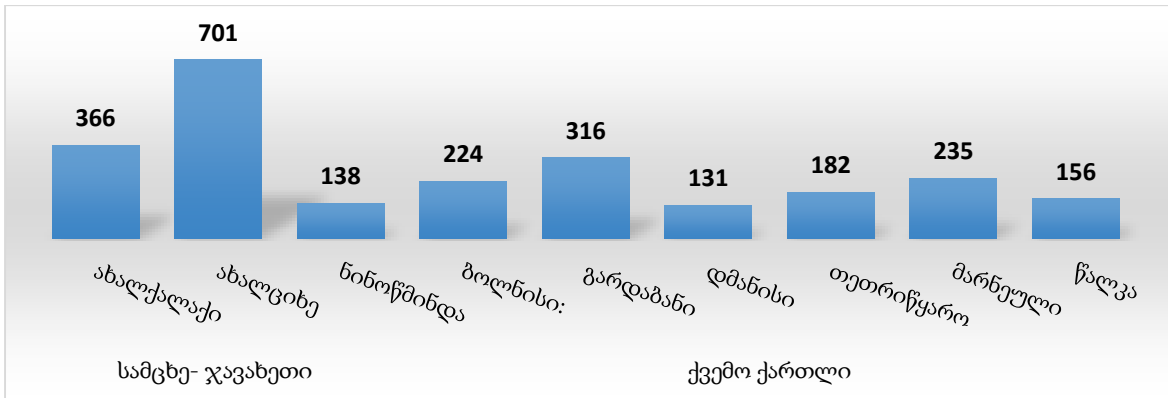
*ცხრილში მოცემული მაჩვენებლები მიღებულია შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევიდან.*

ამასთან, 2016 წლის კვლევის შედეგების მიხედვით, ახალგაზრდების უმრავლესობისთვის (42%) დასაქმების სასურველ სექტორს საჯარო სამსახური წარმოადგენს<sup>3</sup>. შესაბამისად, მნიშვნელოვნად მივიჩნით საჯარო სექტორში არსებული ვაკანსიების რაოდენობრივი ანალიზი, ასევე, სახელფასო ამპლიტუდა სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის მხარეებში, სადაც ეთნიკური აზერბაიჯანელი და სომეხი მოსახლეობა კომპაქტურად არის დასახლებული.

ამისათვის, შევისწავლეთ სამთავრობო ვებგვერდზე [www.hr.gov.ge](http://www.hr.gov.ge) განთავსებული ვაკანსიები 2013 წლის მარტიდან 2017 წლის მაისის პერიოდამდე და გავფიქრეთ არსებული ვაკანსიები ორი მიზნობრივი - სამხარეო გადანაწილებისა და მუნიციპალიტეტების მიხედვით. სტატისტიკის თანახმად, ზემოთ აღნიშნულ პერიოდში სამცხე-ჯავახეთის მხარეში სულ 1205 საჯარო სამსახურეობრივი პოზიციის გამოცხადდა, ხოლო ქვემო ქართლის მხარეში კი - 2459 ვაკანსია. აქვეა მოცემული ვაკანსიების რაოდენობა მუნიციპალიტეტების მიხედვით.

<sup>3</sup> ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა 2016, [http://youth.gov.ge/FES\\_Report\\_GEO-Web.5889dcd5ff88e2463e197598.pdf](http://youth.gov.ge/FES_Report_GEO-Web.5889dcd5ff88e2463e197598.pdf)

დიაგრამა 1: საჯარო სამსახურის ვაკანსიები მიზნობრივ მუნიციპალიტეტებად გადანაწილების მიხედვით



მოსახლეობის რაოდენობრივი სტატისტიკის ანალიზის გარეშე მკაფიოა ის არათანაბარი გადანაწილება მუნიციპალურ დონეზე, რომელიც საჯარო სამსახურებში არსებული ვაკანსიების მხრივ არის თვალსაჩინო და სადაც კარგად ჩანს, რომ მაგ. ნინოწმინდაში, დმანისში, თეთრიწყაროსა და წალკაში, საჯარო სამუშაო პოზიციები ბევრად მეტი რაოდენობითაა ვაკანტური, ვიდრე, მაგალითად, მარნეულის ან გარდაბნის მუნიციპალიტეტებში.

ცხრილი 5: მოსახლეობის საერთო რაოდენობისა და სამუშაო ადგილების შეფარდება მიზნობრივი მუნიციპალიტეტების მიხედვით

	ახალქალაქი	ახალციხე	ნინოწმინდა	ბოლნისი	გარდაბანი	დმანისი	თეთრიწყარო	მარნეული	წალკა
გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა	366	701	138	224	316	131	182	235	166
მოსახლეობის საერთო რაოდენობა 2016 წელს <sup>4</sup>	45000	20800	24500	53800	82300	19100	21000	105300	18900
სამუშაო ადგილებისა და მოსახლეობის შეფარდება	0,81%	3,37%	0,56%	0,42%	0,38%	0,69%	0,87%	0,22%	0,88%

ცხადია, რომ მუნიციპალიტეტებში საჯარო სამსახურების არსებობა თავად მუნიციპალიტეტის სტრატეგიული მნიშვნელობიდან გამომდინარე იცვლება და, შესაბამისად, არსებობს ლოგიკური წინაპირობა ახალციხეში ვაკანსიების აკუმულირებული რაოდენობის არსებობისათვის. თუმცა, დასაქმების პერსპექტივებიდან, იმ მუნიციპალიტეტებში, სადაც მეტი მოსახლეობაა, საჯარო სამსახურში დასაქმების

<sup>4</sup> 2015-2017 წლების მონაცემები ეფუძნება 2014 წლის 5 ნოემბრის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის შედეგს

შესაძლებლობა ნაკლებია. ამასთან, რაოდენობრივი ჭრილის მიღმა, თვისებრივ ჭრილში, რომელიც სახელფასო ფონდს და პროფესიულ გადამწილებას გულისხმობს, რეალურად კარგად ჩანს ის განსხვავებული პერსპექტივები, რომლებიც ადგილობრივ კადრებს გააჩნიათ დასაქმების კუთხით.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, არაერთგვაროვანია სახელფასო დინამიკა მუნიციპალიტეტებში არსებული ვაკანსიების თვალსაზრისით. თუ მუნიციპალიტეტების ნაწილში ვაკანტურია პოზიციები დაბალიდან საშუალო სახელფასო განაკვეთით და, ასევე, არსებობს მაღალანაზღაურებადი სამსახურები, სხვა მუნიციპალიტეტებში მაღალხელფასიანი ვაკანსიები საერთოდ არ არის ხელმისაწვდომი. სახელფასო განაკვეთების ანალიზი საინტერესოა კვალიფიკაციისა და პოზიციის პასუხისმგებლობის ხარისხის კუთხით. უდავოა, რომ ვაკანსიები, რომლებსაც მაღალი სახელფასო განაკვეთი ახასიათებთ, მაღალკვალიფიციურ კადრებსა და მეტწილად, მენეჯმენტის გამოცდილებას მოითხოვს კანდიდატისგან. შესაბამისად, იმ მუნიციპალიტეტებში, სადაც სახელფასო განაკვეთი დაბალი ან საშუალოა, მაღალკვალიფიციური და გამოცდილი მენეჯერებისათვის დასაქმების პერსპექტივები არ არსებობს.

**ცხრილი 6: სახელფასო განაკვეთები და ვაკანსიების რაოდენობა სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის მხარეების მუნიციპალიტეტების მიხედვით სხვადასხვა ჭრილში**

ხელფასის ოდენობა ლარებში / მუნიციპალიტეტები	0-200	201-400	401-600	601-800	801-1000	1001-1200	1201-1400	1401-1600	1601-1800	1801-2000	2001-2200	2201-2400	2401-2600	2601-2800
<b>ახალქალაქი</b>	22	32	212	30	56	7	3	2	1	0	0	0	0	1
<b>ახალციხე</b>	34	25	326	129	108	33	14	26	5	0	1	0	0	0
<b>ნინოწმინდა</b>	4	14	37	36	32	11	1	3	0	0	0	0	0	0
<b>ჯამი:</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>575</b>	<b>195</b>	<b>196</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>ბოლნისი</b>	9	14	100	51	35	8	2	5	0	0	0	0	0	0
<b>გარდაბანი</b>	7	11	93	28	97	36	12	21	5	4	1	0	0	1
<b>დმანისი</b>	3	34	25	35	21	9	2	1	0	0	0	0	0	1
<b>თეთრიწყარო</b>	7	30	65	19	55	4	0	1	0	0	0	1	0	0
<b>მარნეული</b>	28	12	87	30	50	15	7	6	0	0	0	0	0	0
<b>წალკა</b>	9	15	53	71	13	3	0	1	1	0	0	0	0	0
<b>ჯამი:</b>	<b>63</b>	<b>116</b>	<b>423</b>	<b>234</b>	<b>271</b>	<b>75</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

მეტი თვალსაჩინოებისათვის, სახელფასო კატეგორიები მუნიციპალიტეტებისა და სამხარეო ოლქების მიხედვით მოცემულია პროცენტული მაჩვენებლითა და ქვემო მოცემულ ცხრილში.

**ცხრილი 7.1: სამხარეო ოლქებსა და მუნიციპალიტეტებში პოზიციების გადანაწილება სახელფასო კატეგორიების მიხედვით**

ხელფასი	0-200	201-400	401-600	601-800	801-1000	1001-1200	1201-1400	1401-1600	1601-1800	1801-2000	2001-2200	2201-2400	2401-2600	2601-2800
ახალქალაქი	6,0%	8,7%	57,9%	8,2%	15,3%	1,9%	0,8%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
ახალციხე	4,9%	3,6%	46,5%	18,4%	15,4%	4,7%	2,0%	3,7%	0,7%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
ნინოწმინდა	2,9%	10,1%	26,8%	26,1%	23,2%	8,0%	0,7%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ჯამი:	5,0%	5,9%	47,7%	16,2%	16,3%	4,2%	1,5%	2,6%	0,5%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
ბოლნისი	4,0%	6,3%	44,6%	22,8%	15,6%	3,6%	0,9%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
გარდაბანი	2,2%	3,5%	29,4%	8,9%	30,7%	11,4%	3,8%	6,6%	1,6%	1,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%
დმანისი	2,3%	26,0%	19,1%	26,7%	16,0%	6,9%	1,5%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
თეთრიწყარო	3,8%	16,5%	35,7%	10,4%	30,2%	2,2%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%
მარნეული	11,9%	5,1%	37,0%	12,8%	21,3%	6,4%	3,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
წალკა	5,4%	9,0%	31,9%	42,8%	7,8%	1,8%	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
ჯამი:	5,0%	9,3%	33,7%	18,7%	21,6%	6,0%	1,8%	2,8%	0,5%	0,3%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%

**ცხრილი 7.2: პოზიციების გადანაწილება სახელფასო კატეგორიებად სამხარეო ოლქებსა და მუნიციპალიტეტებში მიხედვით**

ხელფასი	ახალქალაქი	ახალციხე	ნინოწმინდა	ბოლნისი	გარდაბანი	დმანისი	თეთრიწყარო	მარნეული	წალკა
0-200	6,0%	4,9%	2,9%	4,0%	2,2%	2,3%	3,8%	11,9%	5,4%
201-400	8,7%	3,6%	10,1%	6,3%	3,5%	26,0%	16,5%	5,1%	9,0%
401-600	57,9%	46,5%	26,8%	44,6%	29,4%	19,1%	35,7%	37,0%	31,9%
601-800	8,2%	18,4%	26,1%	22,8%	8,9%	26,7%	10,4%	12,8%	42,8%
801-1000	15,3%	15,4%	23,2%	15,6%	30,7%	16,0%	30,2%	21,3%	7,8%
1001-1200	1,9%	4,7%	8,0%	3,6%	11,4%	6,9%	2,2%	6,4%	1,8%
1201-1400	0,8%	2,0%	0,7%	0,9%	3,8%	1,5%	0,0%	3,0%	0,0%
1401-1600	0,5%	3,7%	2,2%	2,2%	6,6%	0,8%	0,5%	2,6%	0,6%
1601-1800	0,3%	0,7%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
1801-2000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2001-2200	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2201-2400	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%
2401-2600	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2601-2800	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%

## არსებული ვაკანსიების მიმოხილვა

კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა დასაქმების ვებგვერდზე [www.jobs.ge](http://www.jobs.ge) გამოქვეყნებული განცხადებები 2013 წლის მარტიდან 2016 წლის აპრილის ჩათვლით, საიდანაც, კვლევის ინტერესიდან გამომდინარე, განხორციელდა ზემოთ მოცემულ 46 თვეში გამოქვეყნებული ვაკანსიებიდან, მიზნობრივი შერჩევის პრინციპით (ბიჯით), 190 ვაკანსიის იდენტიფიცირება და მათი სიღრმისეული ანალიზი. ვაკანსიები გაანალიზდა რამდენიმე ჭრილში. კერძოდ,

1. გამოცხადებული ვაკანსიის გეოგრაფიული მდებარეობა რეგიონისა და რაიონის, ასევე ქალაქური და სასოფლო ტიპის დასახლების მიხედვით;
2. განცხადების ენა;
3. ვაკანსიები დასაქმების სფეროების მიხედვით;
4. განათლებისა და გამოცდილების მიხედვით;
5. ენის ცოდნის მოთხოვნის მიხედვით;
6. კოგნიტური, მართვის, ინსტრუმენტალური და ინტერპერსონალური უნარების მიხედვით მოთხოვნა.

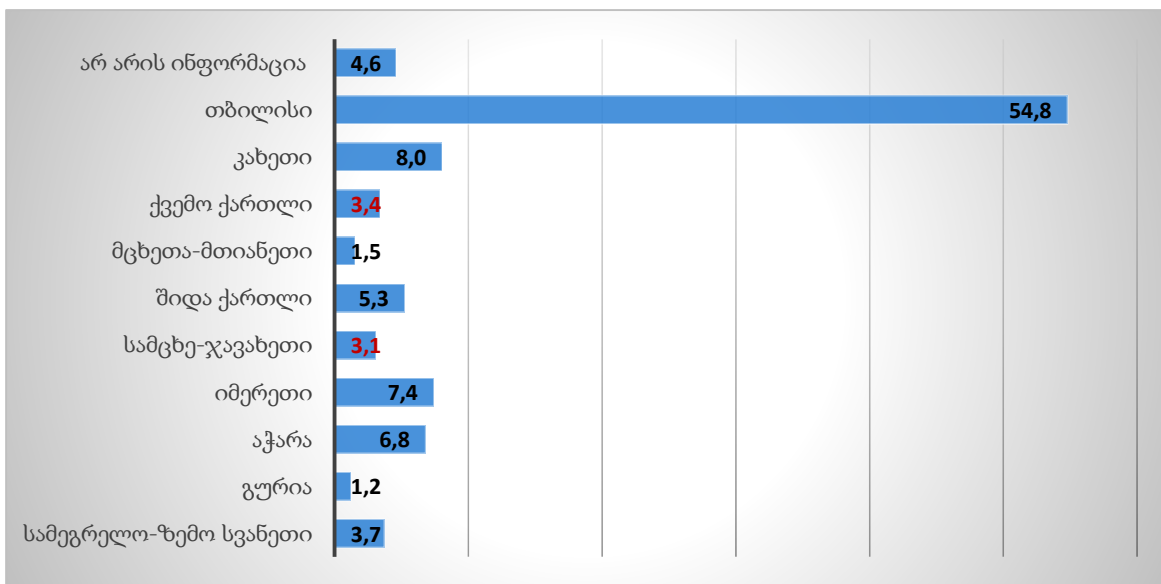
მონაცემთა დამუშავება მოხდა SPSS-ში, რის საფუძველზეც გამოიკვეთა ქვემოთ დეტალურად აღწერილი ტენდენციები.

# სამუშაო პოზიციის აღწერილობათა ანალიზი

## გეოგრაფიული მდებარეობა

კვლევამ აჩვენა, რომ გამოცხადებული ვაკანსიების დაახლოებით 55% თბილისშია ხელმისაწვდომი, 8% - კახეთში, 7.4% - იმერეთში და 6.8% - აჭარაში. ყველაზე მცირე რაოდენობით ვაკანსიები გურიასა (1.2%) და მცხეთა-მთიანეთში (1.5%) არის მოცემული. საგულისხმოა, რომ გაანალიზებული ვაკანსიების 4.6%-ში არ იყო მოცემული დასაქმების ზუსტი ადგილმდებარეობა.

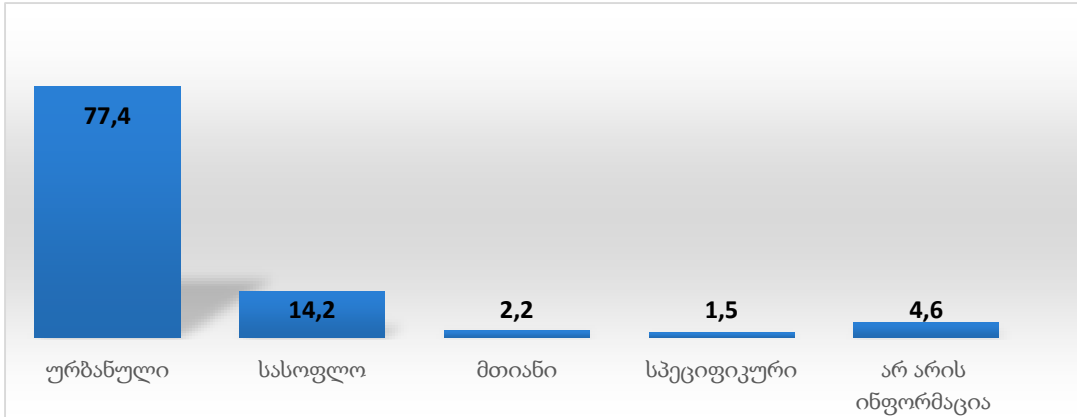
დიაგრამა 2: გამოცხადებული ვაკანსიების გადანაწილება რეგიონების მიხედვით.



მკაფიოა განსხვავება სამუშაო ადგილების წვდომის თვალსაზრისით ქალაქსა და სასოფლო დასახლებებს შორისაც. გამოცხადებული ვაკანსიების 77%-ზე მეტი მოდის ქალაქებსა და ქალაქის ტიპის დასახლებებზე და მხოლოდ 14,2% სასოფლო, ხოლო 2,2% კი მთიან ადგილებზე, როგორც ეს ქვემოთ დიაგრამა #3-ში არის მოცემული.



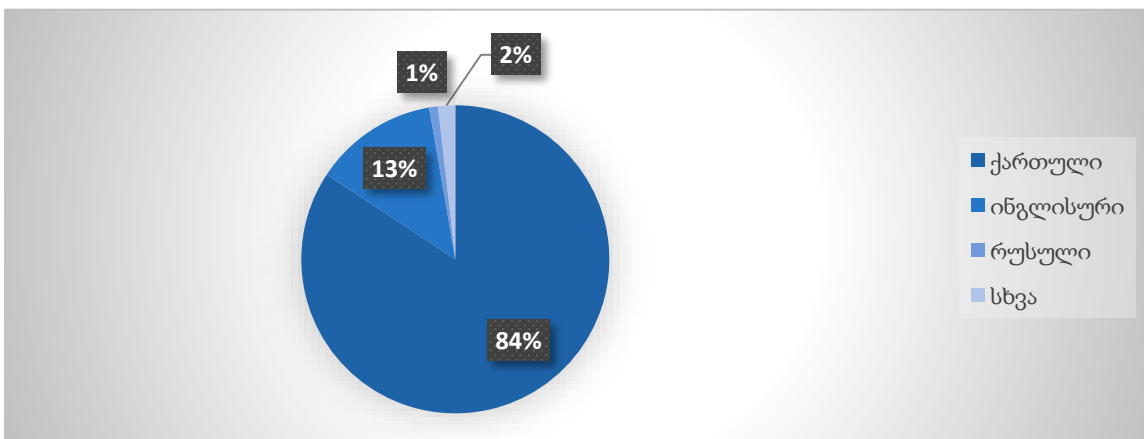
დიაგრამა 3. გამოცხადებული ვაკანსიები დასახლების ტიპის მიხედვით 2013-2016 წლებში



## განცხადების ენა

რაც შეეხება გამოცხადებული ვაკანსიების ენას, 2013-2016 წლების პერიოდისათვის ხელმისაწვდომი ვაკანსიების 84% გამოცხადებული იყო ქართულ ენაზე, 13% კი - ინგლისურზე. რუსულად ვაკანსიების დაახლოებით 1% იყო მოცემული, ხოლო 2% კი სხვა (გერმანული, ფრანგული, თურქული, უკრაინული და ა.შ.) ენაზე იყო გამოცხადებული.

დიაგრამა 4: 2013-16 წლებში გამოცხადებული ვაკანსიების ენა



## საქმიანობის სფერო

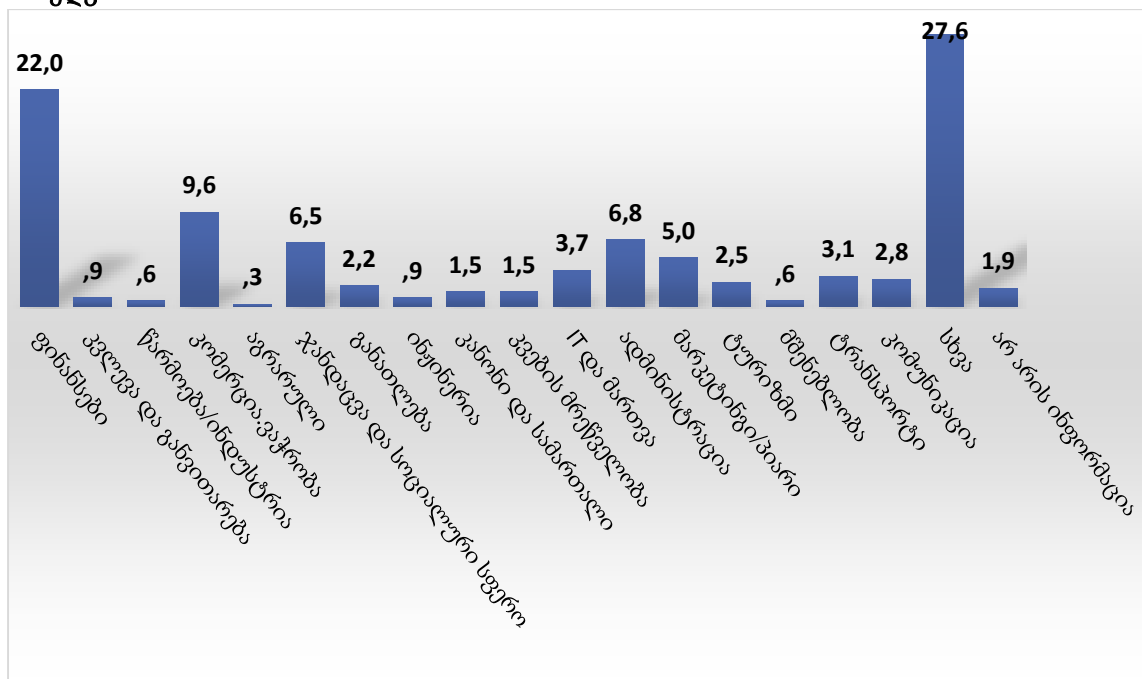
საინტერესოდ მივიჩნიეთ გამოცხადებულ ვაკანსიათა ანალიზი საქმიანობის მიმართულებების/სფეროს მიხედვითაც. შესაბამისად, მოცემული ვაკანსიები

გადანაწილებულია საქმიანობის მიმართულების/სფეროს მიხედვით და მომდევნო დიაგრამაში არის მოცემული.

საგულისხმოა, რომ მოცემულ სამუშაო აღწერილობის განაცხადთა 27,6%-ის შემთხვევაში, არც ერთ იმ მიმართულებას არ მოიცავს, რომლებიც საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის მიერ არის გამოყენებული დარგების კლასიფიკატორად. განცხადებების 1,9% არ მოიცავს ინფორმაციას დასაქმების დარგის მიმართულების შესახებ და, შესაბამისად, არ განსაზღვრავს განათლების მიმართულებასთან ან საფეხურთან დაკავშირებულ მოთხოვნებს.

დაზუსტებულთა შორის, ყველაზე მაღალი წილი მოდის ფინანსების მიმართულებით გამოცხადებულ ვაკანსიებზე (22.0%). განცხადებების 9,6% კომერციას/ვაჭრობის სხვადასხვა მიმართულებას ეხება, ხოლო, 6,8% კი - ადმინისტრაციულ საქმიანობას. განცხადებათა 6.5% ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სფეროს ეხება, 5% კი - მარკეტინგისა და პიარის მიმართულების პოზიციებზეა ორიენტირებული. 3%-ზე მეტია ინფორმაციულ-ტექნოლოგიური კომუნიკაციებისა და ტრანსპორტის მიმართულებით, 2%-ზე მეტი - კომუნიკაციის, ტურიზმისა და განათლების მიმართულებით. 1,5% მოდის კვების მრეწველობისა და იურისპრუდენციის მიმართულებებზე. 1% ნაკლებია ინჟინერიის, კვლევისა და განვითარების, წარმოებისა და ინდუსტრიის მშენებლობის მიმართულებით.

დიაგრამა 5: გამოცხადებული ვაკანსიები/პოზიციები საქმიანობის სფეროს / მიმართულების მიხედვით.

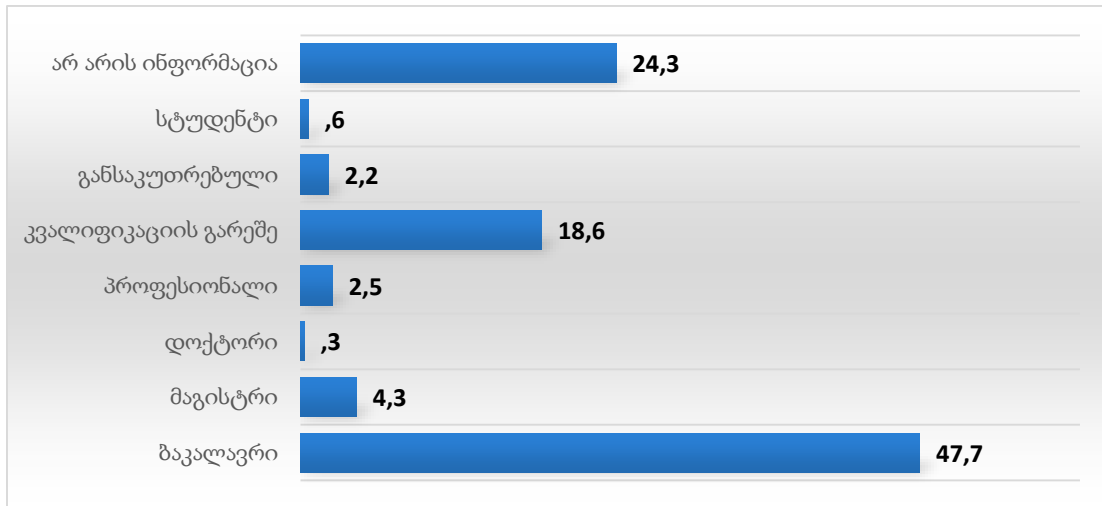


ვაკანსიების აღწერილობათა დარგობრივი ანალიზი იძლევა ინფორმაციას, ერთი მხრივ, ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური საქმიანობების მიმართულებების შესახებ, ხოლო, მეორე მხრივ კი - სხვადასხვა დარგის სპეციალისტებზე არსებული მოთხოვნის ინტენსივობის შესახებ დასაქმების ბაზარზე.

## განათლების საფეხური

გამოცხადებულ ვაკანსიათა თითქმის მეოთხედში (24,3%), არ არის ინფორმაცია განათლების მოთხოვნილი საფეხურის შესახებ, თუმცა, განცხადებების 47,7%, დასასაქმებელი პირისგან ბაკალავრის ხარისხს მოითხოვს. ვაკანსიების მხოლოდ 18,6% ორიენტირებულია კვალიფიკაციის გარეშე პირთა დასაქმებაზე. ვაკანსიების 4,3% ითხოვს დასასაქმებელი პირისგან მაგისტრის ხარისხს, ხოლო 0,3% კი - დოქტორისას. ვაკანსიების 2,2% და 2,5% განათლების მოთხოვნილი საფეხურის ნაცვლად უთითებს, რომ დასაქმებისათვის „განსაკუთრებული“ ან „პროფესიული“ განათლება ესაჭიროება. 0,6% კი სტუდენტთა დასაქმებაზე არის ფოკუსირებული. შესაბამისად, ამ ასპექტების გათვალისწინებით, კარგად იკვეთება, ერთი მხრივ, დღევანდელ დასაქმების ბაზარზე უმაღლესი განათლების მქონე კადრების მაღალკონკურენტუნარიანობა, რაც ქვეყნის მიერ გაცხადებულ განათლების პოლიტიკის ხედვებში ბევრად უფრო მკაფიოდ და ცალსახად უნდა იყოს ასახული და არ ხდებოდეს პროფესიული განათლების პრიორიტეტულობის ხაზგასმა უმაღლესი განათლების მნიშვნელობის უგუნველყოფის ხარჯზე. მეორე მხრივ კი, ვაკანსიების ანალიზი გვაჩვენებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას, რომლის განათლების საფეხური არ აინტერესებს დამსაქმებელს და ნაკლებად არის ურთიერთმიმართებაში სამუშაოს კვალიფიციურად შესრულების გარანტიებთან.

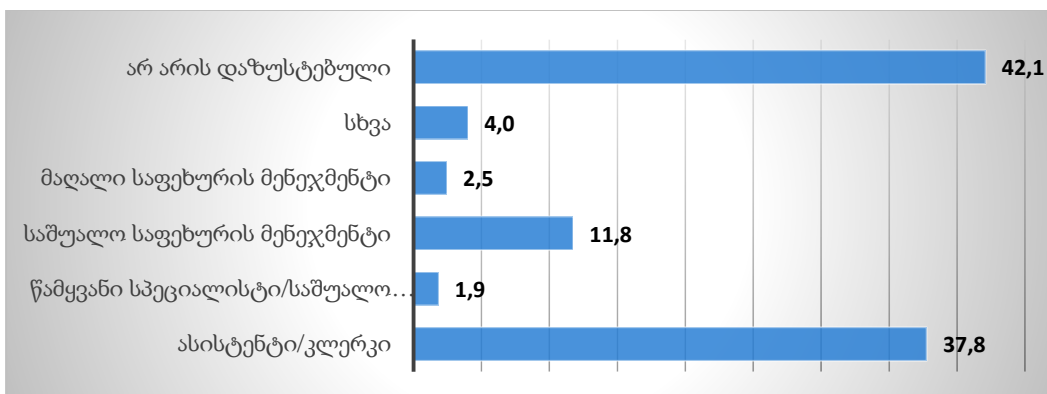
დიაგრამა 6. სამუშაო აღწერილობები განათლების მოთხოვნილი საფეხურის შესაბამისად



### დასაქმების პოზიციის კარიერული საფეხური

ვაკანსიების აღწერილობის ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ სამუშაო აღწერილობების 42%-ზე მეტში არ არის მითითებული სამუშაო პოზიციის კარიერული საფეხური. დამხმარე (ასისტენტი) პოზიციებზე კი ყველაზე მეტი - 37%-ზე მეტი მოთხოვნაა. საშუალო საფეხურის მენეჯმენტის კარიერულ საფეხურზეა ორიენტირებული აღწერილი პოზიციების 11,8 პროცენტი, ხოლო 1,9% კი - წამყვანი სპეციალისტის, ანუ საშუალო კარიერული საფეხურის პოზიციაზე. 2,5% მაღალი საფეხურის მენეჯმენტის კარიერულ საფეხურზეა.

დიაგრამა 7: სამუშაო აღწერილობები კარიერული საფეხურის მიხედვით



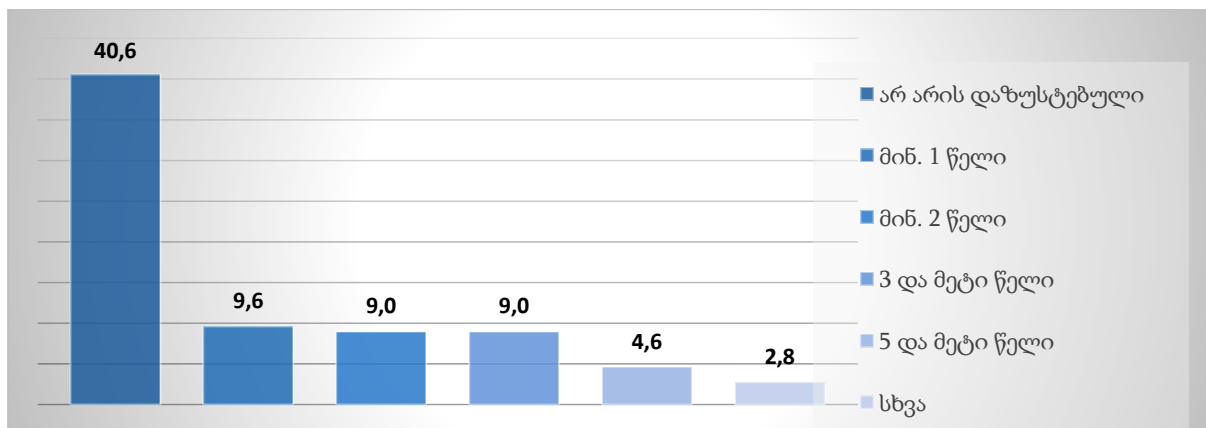
კვლავაც, გამომდინარე იქიდან, რომ კარიერული საფეხური არ არის დაზუსტებული სამუშაო აღწერილობის 40%-ზე მეტში. შესაბამისად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ

დასაქმების ბაზარი არ არის ორიენტირებული ცხოვრების განმავლობაში განათლებისა და განვითარების ხედვაზე და, შესაბამისად, დამსაქმებლები არ მიიჩნევენ აუცილებლად სამუშაო პოზიციის კარიერული საფეხურის განსაზღვრას.

## სამუშაო გამოცდილება და გამოცდილების ხანგრძლივობა

სამუშაო ადგილების აღწერილობის ანალიზმა აჩვენა, რომ სამუშაო აღწერილობების 74,3% სამუშაო გამოცდილებას მოთხოვნად ასახელებს. თუმცა, 40,6% არ აზუსტებს გამოცდილების ხანგრძლივობას, 9,6% ითხოვს მინ. 1 წლის მსგავს სამუშაოს შესრულების გამოცდილებას, 9% - მინ. 2 წლის და ამდენივე 3 და მეტი წლის გამოცდილებას. ვაკანსიების 4,6%-ში მოთხოვნილია 5 და მეტი წლის გამოცდილება, ხოლო 3%-მდე განცხადებებში კი მოითხოვება სპეციფიკური სახის გამოცდილება.

დიაგრამა 8: სამუშაო აღწერილობების გადანაწილება მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების მიხედვით.



მონაცემები კარგად მეტყველებს იმ პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების არსებობის საჭიროებაზე, რომელიც უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში უკვე არსებობს სტუდენტების - დასაქმების პოტენციური კანდიდატების წინაშე. შესაბამისად, აუცილებელია, რომ უნივერსიტეტებმა სხვადასხვა საფეხურის საუნივერსიტეტო პროგრამების ფარგლებში ეფექტურად უპასუხონ დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს ეფექტურად დაგეგმილი პრაქტიკების, სასტაჟორო და სხვა, შესაბამისი ტიპის პროგრამების საშუალებით.

## სამუშაო აღწერილობებში მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების ანალიზი

გარდა სამუშაო აღწერილობის ზოგადი სტატისტიკური მონაცემებისა, საინტერესოდ მივიჩნით გამოცხადებული ვაკანსიების ანალიზი მოთხოვნილი უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის კუთხით. როგორც დიაგრამაში #9 ჩანს, გამოცხადებულ ვაკანსიათა 64%-ზე მეტი სხვადასხვა ინტერპერსონალურ უნარს მოითხოვს კანდიდატისაგან. საგულისხმოა, რომ ამ დამსაქმებელთა 22% კანდიდატისაგან მოლაპარაკებების უნარს ითხოვს, 14,6 კი - გუნდში მუშაობის უნარებს. 1,9% საჭირო უნარად ლიდერობას ასახელებს. დამსაქმებელთა 23,2% სამივე უნარს ითხოვს კანდიდატისაგან.

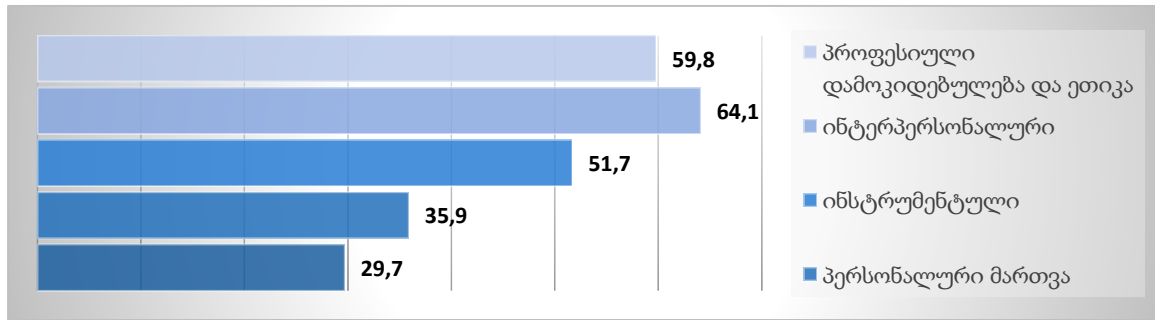
რაც შეეხება პროფესიულ დამოკიდებულებასა და ეთიკასთან დაკავშირებულ უნარებს, დამსაქმებელთა ყველაზე დიდი პროცენტი სწორედ ამ უნარებს მოითხოვს კანდიდატებისაგან (64,1%). საგულისხმოა, რომ სამუშაო აღწერილობის 47,1% აუცილებელ უნარ-ჩვევად ანგარიშვალდებულებას ასახელებს, ხოლო 2,8% კი ერთგულებასა და თავდადებას. სამუშაო აღწერილობების 5,6 ორივე უნარზე ერთად აკეთებს აქცენტს.

რაც შეეხება ინსტრუმენტალურ უნარებს, სამუშაო აღწერილობების 51,7% ამ უნარებიდან ერთზე ან რამდენიმეზე აკეთებს აქცენტს; აქედან, 34,7% პრეზენტაციის, ზეპირი პრეზენტაციისა და კომუნიკაციის უნარებზე, ხოლო 8,4% კი - IT უნარების ფლობის მოთხოვნას უყენებს კანდიდატებს. სამუშაო აღწერილობის 6,5% ორივე ზემოაღნიშნულ უნარზე აკეთებს აქცენტს, 2,2% კი სხვა ინსტრუმენტულ უნარებს თვლის აუცილებელ წინაპირობად.

სამუშაო განცხადებების 35,9% ორიენტირებულია პერსონალური მართვის უნარებზე. ახალი ცოდნის მიღებისათვის მზაობას ასახელებს დამსაქმებელთა 7,4%, ხოლო დამოუკიდებლად მუშაობის უნარს კი - 8%. ორივე უნარზე აქცენტი კეთდება სამუშაო აღწერილობათა თითქმის 1%-ში.

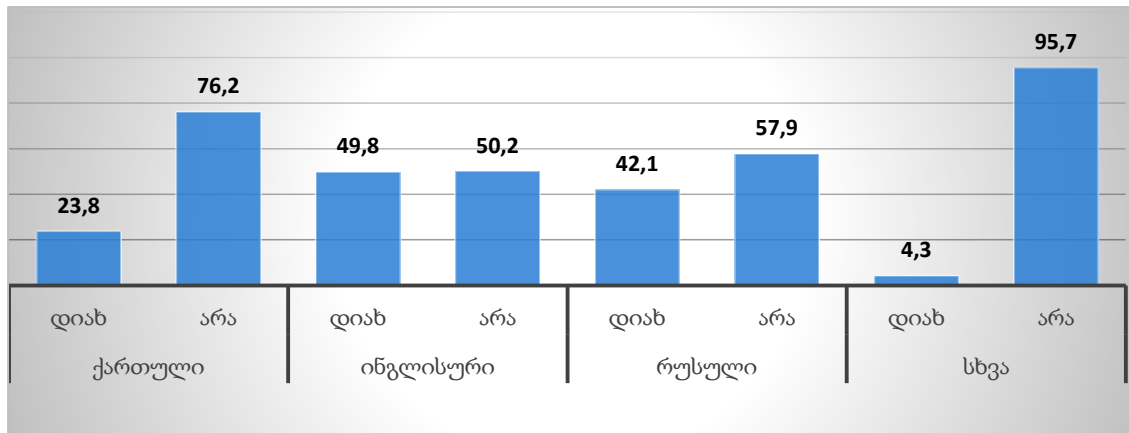
რაც შეეხება კოგნიტურ უნარებს, მათ შესახებ მოთხოვნა სამუშაო აღწერილობათა 29,7%-შია. საიდანაც, ანალიზისა და პრობლემების მოგვარების უნარია დასახელებული სამუშაო აღწერილობათა 11,1%-ში, დამოუკიდებლად გადაწყვეტილების მიღების უნარი, 3,4%, ხოლო ინოვაციურ იდეათა განვითარება კი - აღწერილობათა 3,7%-ში. სამუშაო აღწერილობათა თითქმის 6%-ში სამივე უნარიდან ორი რომელიმე ან სამივე არის დასახელებული მოთხოვნილ უნარად.

დიაგრამა 9: სამუშაო აღწერილობებში მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების მიმართულებები



აქვე აუცილებელია იმის დამატებაც, რომ კომპიუტერისა და სხვადასხვა ენის ფლობის მოთხოვნა სამუშაო აღწერილობების უმრავლესობაშია მოცემული. უფრო კონკრეტულად კი - კომპიუტერის ფლობას დასაქმების წინაპირობად აყენებს სამუშაო აღწერილობების 61,9%. რაც შეეხება ენის ფლობის მოთხოვნებს, ქართული ენის მაღალი კომპეტენციები მოთხოვნილია ვაკანსიების 23,8% ვაკანსიებში, ინგლისურისა კი - 49,8%-ში. რუსული ენის კომპეტენციების მოთხოვნა გაწერილია სამუშაო აღწერილობების 42,1%, ხოლო სხვა ენებისა (თურქული, გერმანული, ფრანგული, არაბული, სხვ.), 4,3%-ის შემთხვევაში.

დიაგრამა 10: სამუშაო აღწერილობები ენის ცოდნის მოთხოვნის გადანაწილების მიხედვით.



თუ შევაჯამებთ დასაქმების ბაზრის მიერ წამოყენებულ მოთხოვნებს წარმატებული კანდიდატისადმი, მკაფიოა, რომ გარდა პროფესიული ცოდნისა და პრაქტიკისა, სამუშაო აღწერილობებში ხაზგასმულია ის გამჭოლი უნარ-ჩვევები, რომლებიც დამსაქმებლებს აუცილებლად მიაჩნიათ მითითებული სამუშაოს შესრულებისათვის. ქვემოთ მოცემულ ცხრილში აკუმულირებულია ის ცოდნა და უნარები, რომლებიც მოთხოვნილია 3 წლის ჭრილში.

**ცხრილი 7: 2013-2016 წლებში გამოცხადებული სამუშაო აღწერილობების კრიტერიუმები პროცენტებში**

მოთხოვნილია ქართული ენის სრულყოფილი ცოდნა	23.8%
მოთხოვნილია ინგლისური ენის ცოდნა	51.1%
მოთხოვნილია რუსული ენის ცოდნა	42.1%
მოთხოვნილია სხვა ენის ცოდნა	4.3%
მოთხოვნილია კომპიუტერული უნარები	61.9%
მოთხოვნილია წინარე პროფესიული გამოცდილება	78.9%
დაზუსტებულია სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა	75.5%
განსაზღვრულია კოგნიტური უნარები	29.4%
მოთხოვნილია პერსონალური მართვის უნარები	35.6%
განსაზღვრულია სხვადასხვა ინსტრუმენტალური უნარები	51.4%
განსაზღვრულია სხვადასხვა ინტერპერსონალური უნარები	63.8%
განსაზღვრულია პროფესიული დამოკიდებულებასა და ეთიკასთან დაკავშირებული სხვადასხვა საჭირო მოთხოვნები	59.4%

შესაბამისად, საუნივერსიტეტო განათლების საფეხურზე დასაქმებისა და კარიერული განვითარებისათვის მომზადების შესაბამისობაზე მსჯელობისას, აუცილებლად მივიჩნით, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დამოკიდებულების კვლევა საუნივერსიტეტო განათლების ეფექტურობის შესახებ დასაქმებისათვის მომზადების კუთხით. გამოკითხვის შედეგები დეტალურად არის გაანალიზებული მომდევნო თავში.



## უნივერსიტეტების კარიერის დაგეგმვისა და დასაქმების პოლიტიკის მიმოხილვა

კვლევის ფარგლებში მოხდა სამიზნე უნივერსიტეტების, კერძოდ კი - თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტისა და საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტთა პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლისა და დასაქმების პერსპექტივების მიმართულებით არსებული ინიციატივების შესწავლა და ანალიზი. შეირჩა ის უნივერსიტეტები, რომლებიც ანხორციელებენ 1+4 პროგრამას და შესაბამისად, სწორედ ამ უნივერსიტეტებში ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტები უფრო ინტენსიურად არიან წარმოადგენილნი. თითოეულ უნივერსიტეტს გაეგზავნა წერილი სტუდენტთა პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლისა და დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ არსებული საჯარო ინფორმაციის გაზიარების თხოვნით, სადაც მოცემული იქნებოდა სამიზნე უნივერსიტეტის მიერ ამ მიმართულებით დაგეგმილი აქტივობების განმახორციელებელი რგოლისა და სტრუქტურის შესახებ ინფორმაცია, 2014-16 წლებში ამავე მიმართულებით განხორციელებული აქტივობების მოკლე აღწერა და ზოგად საქმიანობასთან დაკავშირებული სტატისტიკა. კვლევის ფარგლებში ასევე განხორციელდა უნივერსიტეტების ვებ-გვერდების კვლევა და ანალიზი, რათა შეგვესწავლა სტუდენტებისათვის პროფესიული და კარიერული განვითარების, დასაქმების პერსპექტივების აქტივობები, მათი მახასიათებლები, სიხშირე და მათი ხილვადობა.

2012-2014 წელს ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის „სტუდენტთა კარიერული სერვისების განვითარება საქართველოში (CASEDE)“, ლიტვის, უნგრეთისა და ბრიტანეთის უნივერსიტეტებთან პარტნიორობის საფუძველზე, რამდენიმე ქართულ სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩამოყალიბდა სტუდენტთა პროფესიული განვითარებასა კარიერულ წინსვლაზე ორიენტირებული ცენტრი. კვლევის მიზნობრივ უნივერსიტეტებს შორის, თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი და სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტები მონაწილეობდნენ პროექტში. შესაბამისად, 2013 წლიდან სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ფუნქციონირება დაიწყო სტუდენტთა კარიერული ზრდისა და განვითარების ცენტრმა,

ხოლო თსუ-ში კი სტუდენტთა კარიერული განვითარების ცენტრი 2014 წლიდან მოქმედებს.

სსიპ სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტთა კარიერული ზრდისა და განვითარების ცენტრის დებულების მიხედვით, ცენტრი რამდენიმე მრავალი სხვადასხვა მიმართულებით მუშაობს, კერძოდ:

1. ცენტრის მთავარი მიზანია სტუდენტური ცხოვრების განვითარების ხელშეწყობას. დებულებაში ხაზგასმულია, რომ ცენტრი თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელობს საქართველოს კანონებით, კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით, უნივერსიტეტის წესდებით, უნივერსიტეტის ნორმატიული და სამართლებრივი აქტებით, წინამდებარე დებულებითა და შესაბამისი საერთაშორისო პროექტის ფარგლებში.

ცენტრის დებულებით გაცხადებული ფუნქციებია:

- ა. ზრუნავს სტუდენტის პროფესიულ განვითარებაზე, დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლაზე;
- ბ. თანამშრომლობს სტუდენტურ თვითმმართველობებთან;
- გ. ამყარებს და ინარჩუნებს მუდმივ კონტაქტს სტუდენტთან / კურსდამთავრებულთან;
- დ. ქმნის საინფორმაციო ბაზას, რომელიც მოიცავს სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების საკონტაქტო მონაცემებს, ინფორმაციას დასაქმებისა და თანამდებობის შესახებ;
- ე) მოიძიებს პოტენციურ დამსაქმებლებს და თანამშრომლობს მათთან სტუდენტის და კურსდამთავრებულის დასაქმების მიზნით, ასევე აწყობს ან მონაწილეობას იღებს დასაქმების ფორუმში;
- ვ) თანამშრომლობს საჯარო და კერძო სამართლის იურიდიულ პირებთან სხვადასხვა პროექტში მონაწილეობის მიზნით; მოიძიებს გრანტებს და კოორდინირებას უწევს საგანმანათლებლო გრანტების განხორციელების პროცესს;
- ზ) ატარებს სოციოლოგიურ და მარკეტინგულ კვლევებს საგანმანათლებლო სფეროსა და სამუშაო ბაზრის შესწავლის და ანალიზის მიმართულებით;
- თ) სტუდენტური აქტივობების შესახებ აგზავნის შეტყობინებებს უნივერსიტეტის შიდაქსელში/ინტრანეტში;
- ი) პოტენციურ დამსაქმებლებთან მუდმივი კონტაქტის ქონა და აქტიური სტაჟირების პროგრამის შექმნა უნივერსიტეტის პრიორიტეტული მიმართულებებით

საგულისხმოა, რომ ცენტრის სტრუქტურაში შედის ერთი არასამტატო ერთეული, რომელიც წარმადგენილია ცენტრის ხელმძღვანელის სახით.

ამასთან, ბოლო წლებში ცენტრის მიერ განხორციელებული აქტივობების შესახებ ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი უნივერსიტეტის ვებგვერდზე. უნივერსიტეტში არსებულ სხვადასხვა ფუნქციის მატარებენ ცენტრებს შორის, რომელთა ჩამონათვალი ცალკე რუბრიკის სახით არის მოცემული უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, სტუდენტთა კარიერული ზრდისა და განვითარების ცენტრი არ გხვდება ჩამონათვალში. შესაბამისად, ცენტრის მოძიება ვებგვერდზე, სპეციალური საძიებო ფუნქციის გამოყენების გარეშე, პრაქტიკულად შეუძლებელია. გამოთხოვილი ინფორმაცია ცენტრის საქმიანობის შესახებ იტყობინება, რომ ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული ტემპუსის პროექტის ფარგლებში გამოიცა სახელმძღვანელო სტუდენტებისათვის „მართე შენი კარიერა“, რომელიც ეხმარება სტუდენტებს:

- გაარკვიონ კარიერის არსი;
- უკეთესად შეიცნონ საკუთარი თავი;
- შეისწავლონ საქმიანი და განათლების სამყარო;
- სწორად შეარჩიონ სამსახური
- მართონ საკუთარი კარიერა;

თუმცა, არ არის მოცემული ინფორმაცია სახელმძღვანელოს გამოშვების წლის შესახებ. მოწოდებული ინფორმაციის მიხედვით, სახელმძღვანელოზე დაფუძნებით ჩატარდა ტრენინგები 40 სტუდენტისათვის და გაეწია ინდივიდუალური კონსულტაცია 10 სტუდენტს. ცენტრის რეკომენდაციის საფუძველზე სტაჟირება გაიარა 5 სტუდენტმა, ხოლო ამჟამად 3 სტუდენტია ჩართული საჯარო სამსახურში სტაჟირების პროგრამაში. სხვა ინფორმაცია დებულებაში ჩამოთვლილი ფუნქციების შესაბამისად, არც მოწოდებულ წერილსა და არც უნივერსიტეტის ვებგვერდზე ხელმისაწვდომი არ არის.

**თბილისის ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კარიერული ცენტრის მიზნებია:**

- სტუდენტების ხელშეწყობა დასაქმებისათვის აუცილებელი ზოგადი უნარ-ჩვევების განვითარებაში;
- სტუდენტების ინფორმირება შრომის ბაზრის შესაძლებლობების, პერსპექტივების შესახებ ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციების საშუალებით;
- ტრენინგების ჩატარება CV-ს, სამოტივაციო წერილისა და სხვა სააპლიკაციო დოკუმენტების წერასა და დამსაქმებელთან ინტერვიუსთვის მომზადებაში

(იგულისხმება აპლიკაციის მომზადება როგორც დასაქმების, ასევე სწავლის გაგრძელების / დაფინანსების მოპოვების მიზნით);

- სტუდენტების დახმარება პროფესიულ ორიენტაციასა და თვითგამორკვევაში, პრიორიტეტების განსაზღვრაში და საკუთარი განათლებისა და კარიერის სწორად წარმართვაში;
- სტუდენტების დახმარება დამსაქმებლებთან ურთიერთობაში: თემატური ღონისძიებები, სემინარები, შეხვედრები, დასაქმების ფორუმები;
- დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა სტუდენტებისთვის დასაქმების სხვადასხვა შესაძლებლობების ხელშეწყობის მიზნით (სტაჟირება და სხვა).

ცენტრის პასუხისმგებელი პირისგან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, ცენტრის სერვისებით სარგებლობა შეუძლია ნებისმიერ სტუდენტს და კურსდამთავრებულს. ძირითად საქმიანობას, რომელიც 2015-2016 წლებში განხორციელდა ამ კუთხით, ტრენინგები წარმოადგენდა, რომლებიც დაინტერესებულ აუდიტორიას დასაქმებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავებაში ეხმარებოდა. სატრენინგო საკითხები ორიენტირებული იყო რეზიუმეს წერისა და სხვადასხვა აპლიკაციების შევსების ტექნიკების გაუმჯობესებაზე და დამსაქმებელთან ინტერვიუსათვის მომზადებისა და, გასაუბრების ტექნიკაზე. ტრენინგებზე აქცენტი კეთდებოდა როგორც დასაქმებისთვის საჭირო სააპლიკაციო დოკუმენტების მომზადებაზე, ასევე სწავლის გაგრძელების, დაფინანსების მოპოვების მიზნით აპლიკაციის მომზადებაზეც (შესაბამისი სამოტივაციო წერილის დაწერითა და გასაუბრებისთვის მომზადების ჩათვლით). ცენტრი ასევე არის ჩართული დასაქმების ფორუმების მოწყობაში, რომელიც საშუალებას აძლევს სტუდენტებს, შეხვდნენ პოტენციურ დამსაქმებლებს. საგულისხმოა, რომ ცენტრი არ აწარმოებს სტატისტიკას სერვისების მიმღები სტუდენტების შესახებ, რაც ნაწილობრივ კადრების სიმცირითა (2 ადამიანი) და დიდი დატვირთვით შეიძლება აიხსნას. შესაბამისად, რა შედეგები მოჰყვა ცენტრის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაში მითითებული მიმართულებებით მუშაობას, რამდენად ეფექტური და აქტუალურია მისი, როგორც უნივერსიტეტის სტრუქტურული ერთეულის ფუნქციონირება, რამდენად არის ის ორიენტირებული სტუდენტების ინდივიდუალურ თუ ჯგუფურ საჭიროებებზე, მოწოდებული ინფორმაცია არ იძლევა დასკვნების გამოტანის საშუალებას, ხოლო დამატებითი ინფორმაცია კი არ არის ხელმისაწვდომი.

**თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის** ადმინისტრაციულ ერთეულს წარმოადგენს სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის სამსახური,

რომლის ფუნქციებს დებულების მიხედვით წარმოადგენს კარიერული სერვისის განვითარება, სტუდენტებისთვის და კურსდამთავრებულთათვის დასაქმებისა და სტაჟირების ხელშეწყობა და ამ მიზნით თანამშრომლობის კოორდინირება სამოქალაქო, კერძო და სახელმწიფო სექტორთან. საინტერესოა, რომ ცენტრის ამოცანები, რომლებიც პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას, სხვადასხვა ტიპის სასწავლო აქტივობების ორგანიზებას, საკონსულტაციო სერვისების განვითარებას, დამსაქმებლებთან ურთიერთობების გაღრმავებასთან ერთად, ცენტრი განცხადებულ ამოცანებს შორის ასახელებს *„უნივერსიტეტის სოციალურად დაუცველი, იძულებით გადაადგილებული, ეთნიკური უმცირესობის და უცხოელი სტუდენტების საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში ინტეგრაციის ხელშეწყობა“*; ამ კუთხით, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტში არსებული ცენტრი ერთადერთია მიზნობრივ უნივერსიტეტებს შორის, რომელიც საკუთარ დებულებაში სტუდენტთა მრავალფეროვნების გათვალისწინებასა და ამ კუთხით მუშაობას ასახელებს ამოცანად.

რაც შეეხება ცენტრის მიერ განხორციელებულ აქტივობებს, მათ მიერ მოწოდებულ ანგარიშში დასახელებულია პროფესიული სტაჟირების და დასაქმების ხელშეწყობის პროექტები, რომლებშიც საერთო ჯამში 500-ზე მეტმა სტუდენტმა მიიღო მონაწილეობა. მონაწილეებს 20 დღის განმავლობაში მიეცათ საშუალება, გავლოთ სტაჟირება სხვადასხვა კლინიკური, ფარმაკოლოგიური დისციპლინებისა თუ ჯანმრთელობის მენეჯმენტის მიმართულებით. ცენტრი ასევე აწარმოებს სტატისტიკას ბილატერალურ გაცვლით პროგრამებში ცენტრის ხელშეწყობით მონაწილე სტუდენტების შესახებ. ცენტრს ასევე გააჩნია ინფორმაცია 2015-2016 წელს კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და სტუდენტთა სტაჟირების შესახებ. ანგარიშში ცალკეა გამოყოფილი სტუდენტებისათვის ადაპტაციისა და ინტეგრაციის კვირეულის შესახებ ინფორმაცია, რომელიც უცხოელი სტუდენტებისათვის იყო ორიენტირებული და ხელმისაწვდომი. და ბოლოს, ცენტრს გააჩნია სტატისტიკა თემატურ ვორქშოფებსა და ტრენინგებში მონაწილე სტუდენტების შესახებ. შესაბამისად, სამედიცინო უნივერსიტეტი რეგულარად აწარმოებს სტატისტიკას და ახდენს აქტივობებისა და ღონისძიებების მის დიფერენციაციას აქტივობების სახეების და პროფილების მიხედვით.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე შექმნილია სტუდენტურ საქმეთა დეპარტამენტი, სტრუქტურული ერთეული, რომელიც „სტუდენტების დაკვალიანებისა და საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში მეტი ჩართულობისთვის, საინტერესო და

მრავალფეროვანი სტუდენტური ცხოვრების უზრუნველყოფისა და ადმინისტრაციასა და სტუდენტებს შორის ეფექტური კომუნიკაციისთვის“ მუშაობს. ცენტრი მულტიფუნქციურია და მისი ფუნქციები და მოვალეობები შემდეგნაირად არის აღწერილი:

- საუნივერსიტეტო სივრცეში სტუდენტების ინტეგრირების ხელშეწყობა;
- სტუდენტური კლუბების დარეგისტრირება და სტუდენტური პროექტების განხორციელების ხელშეწყობა;
- სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა (დასაქმების ფორუმების ორგანიზება, ვაკანსიებზე ინფორმაციის მიწოდება);
- გასვლითი სეზონური სკოლების ორგანიზება;
- სპორტული აქტივობების დაგეგმვა და განხორციელება;
- საინტერესო პროექტების, საჯარო შეხვედრების, სემინარებისა და ღონისძიებების დაგეგმვა;
- სასწავლო პროცესებთან დაკავშირებული ხარვეზების რეგისტრაცია და ადმინისტრაციასთან კომუნიკაცია;
- სტუდენტებისთვის ინფორმაციის მიწოდება.

საგულისხმოა, რომ ილიას უნივერსიტეტის ცენტრს საფუძვლად უდევს საერთაშორისო გამოცდილება სტუდენტურ საქმეთა მართვისა და ფასილიტაციის მიმართულებით, რომელიც ტემპუსის პროექტის “სტუდენტების დახმარებისა და განვითარების სერვისების (SSDS)” ფარგლებში მიიღო.

რაც შეეხება ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტურ საქმეთა დეპარტამენტის მიერ განხორციელებული აქტივობების შესახებ ინფორმაციას, უნივერსიტეტის ვებგვერდზე ხელმისაწვდომია ინფორმაცია დაგეგმილი აქტივობის - დასაქმების კვირეულის შესახებ, რომელიც 2017 წლის 1-17 ნოემბერს შედგება და რომლის ფარგლებშიც, „1-დან 15 ნოემბრის ჩათვლით, 60-ზე მეტი ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერები, ხელმძღვანელი პირები, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტებს შეხვდებიან, გამართავენ პრეზენტაციებს და გააცნობენ მათ ორგანიზაციაში არსებულ დასაქმების პოლიტიკას, მოთხოვნებსა და სტანდარტებს“, ხოლო 16-17 ნოემბერს კი წლის შემაჯამებელი 2-დღიანი დასაქმების ფორუმი გაიმართება. აქტივობების ფარგლებში ასევე დაგეგმილია „ილიაუნის ბიზნესის სკოლის ლექტორების მიერ სტუდენტებისათვის მასტერკლასები გასაუბრების ტექნიკაზე, ეფექტური CV-ის შედგენასა და სხვა საკითხებზე, რომლებიც მათ დასაქმებას გაუადვილებს“. ინფორმაცია

წინა წლებში დეპარტამენტის მიერ განხორციელებული საქმიანობის შესახებ არ არის ხელმისაწვდომი.

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ბაზაზე კარიერული განვითარებისა და დაგეგმვის საკითხები ინტეგრირებულია პერსპექტიული განვითარების სამსახურის საქმიანობასთან, ამ სამსახურის დებულების მიხედვით. დებულებაში განსაზღვრულია სამსახურის ფუნქციები, კერძოდ: „საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის საწესდებო ამოცანებიდან გამომდინარე, სტუ-სთვის გადმოცემული უძრავი ქონების მართვის სტრატეგიის განსაზღვრა, საწარმოო და ინტელექტუალური პოტენციალის რეალიზაციისათვის პირობების მომზადება და სამეურნეო, ეკონომიკური და სამეწარმეო საქმიანობის წარმართვა.“, ასევე, „ტექნოპარკებისა და ახალი ტექნოლოგიების დანერგვაზე ორიენტირებული სხვა სამეწარმეო სტრუქტურების ფორმირებით ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზარზე კონკურენტუნარიანი პროდუქციის შექმნისათვის ხელის შეწყობა და თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის მოდერნიზაცია“. რაც შეეხება სამსახურის ფუნქციებსა და საქმიანობის მთავარ მიმართულებებს, ისინი ორიენტირებულია უნივერსიტეტის ბაზების გარდაქმნაზე ინოვაციური, ეფექტური და ეფექტიანი ოპერირებისათვის. შესაბამისად, სამსახურის მუშაობა მეტწილად ინფრასტრუქტურული განვითარებისათვის ხელშეწყობის პერსპექტივიდან განიხილავს სტუდენტთა პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს. დებულება არ მოიცავს საკითხებს, რომლებიც სტუდენტების ან კურსდამთავრებულების პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლის და დასაქმების პერსპექტივების შექმნის ხედვას კონკრეტულად წარმოაჩენდნენ. ცენტრს ჰყავს სამსახურის უფროსი, სხვა თანამშრომლების შესახებ დებულებაში ინფორმაცია არ არის მოცემული. ასევე არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია წინა წლებში ცენტრის მუშაობის ან განხორციელებული აქტივობების შესახებ.

## დასკვნა

ამრიგად, გამოთხოვილი და ხელმისაწვდომი ინფორმაციის საფუძველზე, რომელიც სამიზნე უნივერსიტეტების პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლისა და დასაქმების პერსპექტივების ხელშეწყობაზე ორიენტირებული სტრუქტურების

კონცეფციებთან და საქმიანობასთან არის დაკავშირებული, რამდენიმე საერთო მახასიათებელზე შეიძლება საუბარი, კერძოდ:

ყველა უნივერსიტეტის შემთხვევაში, სტრუქტურულ ერთეულებში არ არის საკმარისი კადრები იმისათვის, რომ ეფექტურად უპასუხოს იმ ამოცანებს, რომლებიც ამ კუთხით დგას უნივერსიტეტების წინაშე. ეს ასპექტი ასევე შეიძლება მივიჩნიოთ უნივერსიტეტებში დასაქმებისა და კარიერული განვითარებისათვის სტუდენტთა მომზადების არამესაბამის ხედვად, რომელიც არასაკმარისად კარგად არის ინტეგრირებული საუნივერსიტეტო განათლების მიზნებსა და დანიშნულებებში.

უნივერსიტეტების ვებგვერდების ანალიზის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ, ძირითად შემთხვევაში, შესაბამისი სტრუქტურები, რომლებიც წარმოდგენილია ცენტრების, სამსახურებისა და დეპარტამენტების სახით, არ არიან საკმარისად ინტეგრირებულნი ზოგადსაუნივერსიტეტო სივრცეში და ნაკლებად არიან წარმოჩენილნი, როგორც უნივერსიტეტის მნიშვნელოვანი ფუნქციური ელემენტი. შესაბამისად, მათი, მათ მიერ შეთავაზებული სერვისებისა, და ასევე, მათ მიერ განხორციელებული თუ დაგეგმილი აქტივობების ხილვადობა არასაკმარისია.

უნივერსიტეტების სტრუქტურების ხედვა დაფუძნებულია პრობლემის მრავალფეროვანი, სხვადასხვა მიმართულების, მოცულობით ხედვაზე, რომელიც ასევე ფართოდაა ასახულია ცენტრების დებულებებში. თუმცა, რეალურად, იმ შემთხვევებშიც კი, როდესაც ხელმისაწვდომია სპეციალური სტრუქტურების მიერ განხორციელებული აქტივობებისა და ინტერვენციების აღწერილობა, შეიძლება გამოითქვას ვარაუდი, რომ სტრუქტურას არ გააჩნია შესაბამისი რესურსი და მზაობა ყველა პრიორიტეტული მიმართულების დასაფარად და მრავალფუნქციური სერვისის მისაწოდებლად სამიზნე ჯგუფებისათვის. შესაბამისად, დებულებებში დასახელებული ამოცანების ფართო ჩამონათვალი ფორმალურ ხასიათს უფრო ატარებს და არ არის ორიენტირებული მრავალფეროვანი საჭიროებების კარგად განსაზღვრისა და დანახვის, მათი გადაჭრისათვის აუცილებელი რესურსების მოძიებისა და განვითარების რეალისტურ ხედვაზე.

სპეციალური უწყებები/სტრუქტურები ნაკლებად არიან ორიენტირებულნი თვალსაჩინო სტატისტიკისა და პრაქტიკული მაგალითების წარმოებაზე, რაც თავისთავად დაეხმარებოდა მათ გამოცდილებაზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღებაში სამომავლო განვითარებისათვის.

უნივერსიტეტების პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლის, დაგეგმვისა და დასაქმების პერსპექტივების გაზრდაზე ორიენტირებული სტრუქტურების მუშაობა



მეტწილად დაფუძნებულია საკითხების კოლექტიურ ინტერესებზე მორგებულ და ორიენტირებულ მიდგომებზე, სადაც ნაკლებად ჩანს მოსარგებლე სტუდენტებზე ინდივიდუალური მიდგომის გამოყენების რესურსები და მცდელობები.

უწყებების/სტრუქტურების დებულებებში ნაკლებად არის აქცენტი იმ მრავალფეროვნებაზე, რომელიც სტუდენტებისა და კურსადამთავრებულების საზოგადოებაში არსებობს. შესაბამისად, გაწერილი ამოცანები ნაკლებადაა ორიენტირებული განსხვავებული საჭიროებების და მულტიკულტურული მიდგომების დანერგვასა და განხორციელებაზე თუნდაც ჯგუფებთან მუშაობის პროცესში.

# სტუდენტებისა და უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები

## გამოკითხვის ინსტრუმენტი

გამოკითხვა განხორციელდა სტრუქტურირებული კითხვარის საშუალებით, რომელიც 94 კითხვისაგან შედგებოდა. კითხვარი 10 სექციად იყო დაყოფილი, და დემოგრაფიულ და სტუდენტების საგანმანათლებლო და სამუშაო მონაცემებსა ერთად, იკვლევდა გამოსაკითხთა დამოკიდებულებას დასაქმებასთან დაკავშირებულ კომპეტენციებსა და ამ კომპეტენციების შესაბამისად, მათ საუნივერსიტეტო მომზადებასთან დაკავშირებით. უფრო კონკრეტულად კი კითხვარი შედგებოდა შემდეგი მუხლებისაგან:

- A. დემოგრაფიული მონაცემები
- B. საგანმანათლებლო პროფილი
- C. სამუშაო გამოცდილება
- D. წარსული სამუშაო გამოცდილება
- E. სამუშაოს შოვნისათვის აუცილებელი გამოცდილება
- F. უმაღლესი სასწავლებლები და სამუშაოსათვის აუცილებელი გამოცდილება
- G. ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების საკითხი
- H. სწავლის ფაზების ეფექტურობა
- I. ეფექტური ასპექტები

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, კითხვარი მეტწილად დახურული კითხვებისგან შედგებოდა ან არჩევითი პასუხის საშუალებას იძლეოდა. ყველა კითხვასთან მიმართებით რესპონდენტს მოცემული პასუხებიდან განსხვავებული მოსაზრება ვარიანტში „სხვა“ შეეძლო დაეფიქსირებინა. საუნივერსიტეტო განათლების რელევანტურობასთან ან გაუმჯობესებასთან დაკავშირებულ დამოკიდებულებას რესპონდენტები სკალაზე აფასებდნენ 0-დან 10-მდე ან 0-დან 5-მდე ქულებით.

კითხვარის შევსებას 20-დან 30 წუთი სჭირდებოდა.

## შერჩევა

სტუდენტთა შერჩევა მოხდა მიზნობრივად, ივანე ჯავახიშვილის სახ. სახელმწიფო, თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო, საქართველოს ტექნიკური და სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტების მიერ მოწოდებული ბაზების შესაბამისად. ასევე, გამოყენებულ იქნა პიტას ფარგლებში ჩართული სტუდენტების საკონტაქტო ინფორმაცია. სამიზნე ჯგუფისათვის კითხვარის ბმულის გაგზავნა მოხდა სოციალური ქსელისა და ე-ფოსტის გამოყენების საშუალებით. გამოკითხვის შესახებ ინფორმაცია ინფორმანტებს მიეწოდათ სატელეფონო გასაუბრებითაც. ნიშანდობლივია, რომ ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი სტუდენტები და კურსდამთავრებულები არ არიან ღია გამოკითხვისათვის და ხშირ შემთხვევაში უარს აცხადებენ გამოკითხვაში მონაწილეობის მიღებაზე. მიზეზად კი ისინი ხშირ და უსარგებლო გამოკითხვებს ასახლებენ, რომელშიც მონაწილეობის მიღება უწყევთ.

## სამიზნე ჯგუფი

კვლევის ფარგლებში სულ 65 ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი სტუდენტი ან უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული გამოიკითხა. პასუხების შედეგად 63 კითხვარი ვალიდურად მივიჩნიეთ. გამოკითხვა განხორციელდა ონლაინ რეჟიმში. სტუდენტებს დაეგზავნათ კითხვარის ბმული.

გამოკითხულთაგან, 40 (63.5%) მდებარეობითი, ხოლო 23 (36,5%) კი - მამრობითი სქესის წარმომადგენელი იყო. ამასთან, 23 - ქვემო ქართლიდან, 23 სამცხე-ჯავახეთიდან, 13 თბილისიდან, თითო-თითო სტუდენტი მცხეთა-მთიანეთიდან და საინგილოდან, ხოლო ორი სტუდენტი შიდა ქართლიდან იყო წარმომადგენელი.

**ცხრილი 8: გამოკითხულთა რაოდენობრივი და პროცენტული გადანაწილება მხარეების მიხედვით.**

ადგილმდებარეობა/წარმოშობა	%0	რაოდენობა
თბილისი	20,6	13
მცხეთა მთიანეთი	1,6	1
საინგილო	1,6	1
სამცხე-ჯავახეთი	36,5	23
ქვემო ქართლი	36,5	23
შიდა ქართლი	3,2	2

რაც შეეხება გამოკითხულთა მშობლიურ ენას, 19 რესპონდენტისათვის მშობლიური ენა აზერბაიჯანული, 7-ისთვის რუსული, 32-ისთვის სომხური, ხოლო 5-ისთვის კი - ქართული ენებია.

**ცხრილი 9: გამოკითხულთა ენობრივი გადანაწილება წარმოშობის რაიონების მიხედვით.**

ენა	%	რაოდენობა
აზერბაიჯანული	30,2	19
რუსული	11,1	7
სომხური	50,8	32
ქართული	7,9	5

მუნიციპალიტეტების მიხედვით, ყველაზე მეტი რესპონდენტი ნინოწმინდიდანაა (12 პირი), 8 - მარნეულიდან, 6 - ახალქალაქიდან, 5 - წალკიდან, 4 - გარდაბნიდან, 3 - ბოლნისიდან, 2 - ახალციხიდან და დმანისიდან, ხოლო თითო-თითო კი - ახალქალაქიდან, მცხეთისა და ქარელის რაიონიდან, ერთიც - აზერბაიჯანის ზაქათალას რაიონიდან. როგორც ზემოთ უკვე აღვნიშნეთ, გამოკითხულთაგან 13 თბილისიდანაა.

**ცხრილი 10: გამოკითხულთა გადანაწილება წარმოშობის მუნიციპალიტეტების მიხედვით.**

მუნიციპალიტეტი	რაოდენობა
ახალქალაქი	1
ახალქალაქი	6
ახალციხე	2
ბოლნისი	3
გარდაბანი	4
დმანისი	2
ზაქათალა (აზერბაიჯანი)	1
თეთრიწყარო	1
კასპი	1
მარნეული	8
მცხეთის რაიონი	1
ნინოწმინდა	12
ქარელი	1
წალკა	5
<b>თბილისი</b>	<b>13</b>
არ არის დაზუსტებული	2

## გამოკითხვის შედეგების ანალიზი სამუშაო გამოცდილება

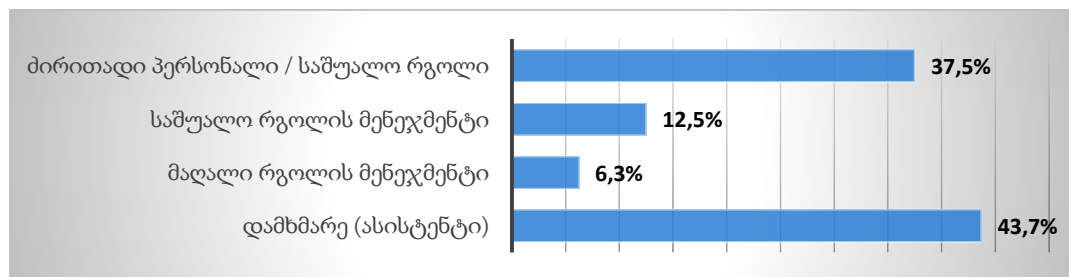
გამოკითხულ სტუდენტთა ნახევარზე მეტმა (50,8) განაცხადა, რომ დღესდღეობით მუშაობს. რაც შეეხება სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობას, პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა: გამოკითხულთა 17,5% 1-5 თვეა, რაც მუშაობს, ხოლო 14,3% კი - 6-11 თვეა, რაც დასაქმებულია. 12-17 თვეა რაც დასაქმებულია გამოკითხულთა 9,5%. გამოკითხულთა 4,8% წელიწადნახევრიდან ორ წლამდე და ამდენივე ორი წლიდან და უფრო ხანგრძლივი პერიოდია, რაც მუშაობს. შესაბამისად, დასაქმებულ სტუდენტთა უმრავლესობას ერთ წლამდე მუშაობის სტაჟი გააჩნია.

რაც შეეხება დასაქმების სექტორს, გამოკითხულთა 51,6% კერძო სტრუქტურაშია დასაქმებული, 41,9% საჯაროში, ხოლო 6,5% კი არასამთავრობო სექტორში.

საგულისხმოა, რომ დარგების მიხედვით, ყველაზე მეტი გამოკითხული განათლებისა და ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სექტორშია დასაქმებული (5-5 ადამიანი), ხოლო გამომცემლობა-მედიასა და ფინანსების სფეროში 4-4 ადამიანია დასაქმებული. გამოკითხულთა ნახევარი სრულ განაკვეთზეა დასაქმებული. 28,1%, ნახევარ განაკვეთზე, ხოლო 21,9% თავისუფალი გრაფიკით მუშაობს.

კითხვაზე პოზიციური რგოლის შესახებ, კითხვები შემდეგნაირად გადანაწილდა: ძირითადი პერსონალი/საშუალო რგოლი - 37,5%; დამხმარე (ასისტენტი), 43,7%; საშუალო რგოლის მენეჯმენტი 12,5%, ხოლო მაღალი რგოლის მენეჯმენტი კი - 6,3%.

### დიაგრამა 11: გამოკითხულთა გადანაწილება კარიერული საფეხურების მიხედვით.



კითხვაზე, არიან თუ არა დასაქმებული ძირითადი სპეციალობის მიხედვით დასაქმებულები, 53,1%-მა დადებითად უპასუხა, 43,8%-მა უარყოფითად, ხოლო 3,1%-მა პასუხისაგან თავი შეიკავა.

ნიშანდობლივია, რომ დასაქმებულთა უმეტესი ნაწილი (80%) თბილისშია დასაქმებული. ამასთან, გამოკითხულთა 48,5% თვლის, რომ მისი ანაზღაურება შეესაბამება

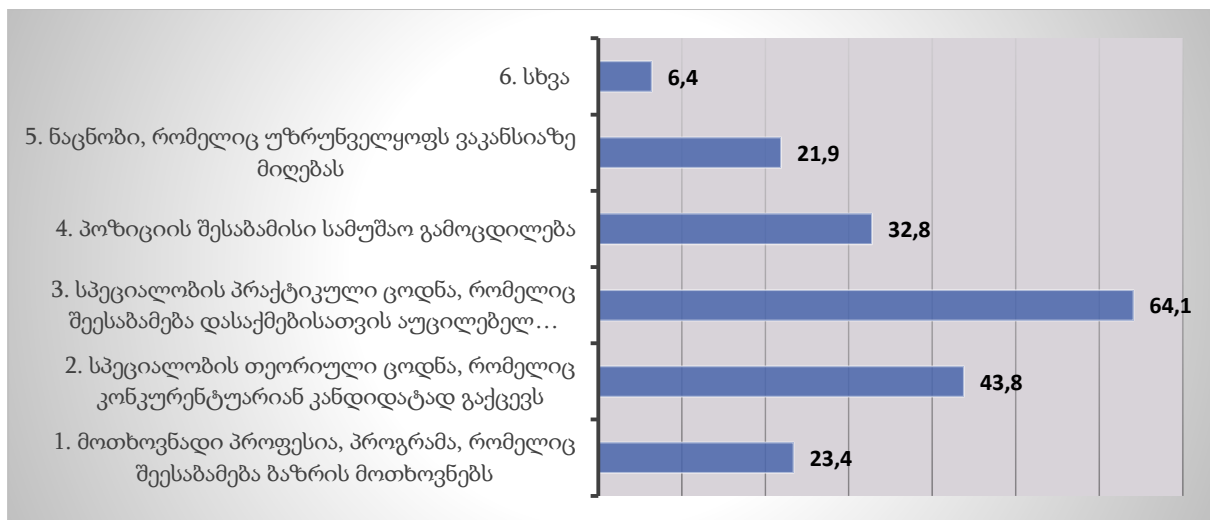
მის კვალიფიკაციას და შესრულებულ სამუშაოს, 6% ნაწილობრივად კმაყოფილი, 6,1% უარს აცხადებს პასუხის გაცემაზე, ხოლო 39.4% კი არ არის კმაყოფილი.

საინტერესოა, რომ გამოკითხულთა 48,3% აცხადებს, რომ მუშაობდა სტუდენტობის პერიოდშიც, საიდანაც მომუშავეთა 51,7% აცხადებს, რომ მომავალი პროფესიის შესაბამისად მუშაობდა.

## სამსახურის შოვნისათვის აუცილებელი წინაპირობები

კითხვაზე, რა წინაპირობებია აუცილებელი მუშაობის დაწყებისათვის და რომელიც საშუალებას აძლევდა, გამოკითხულთა პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

**დიაგრამა 12: გამოკითხულთა მიერ სამსახურის შოვნისათვის აუცილებელი წინაპირობების გადანაწილება**

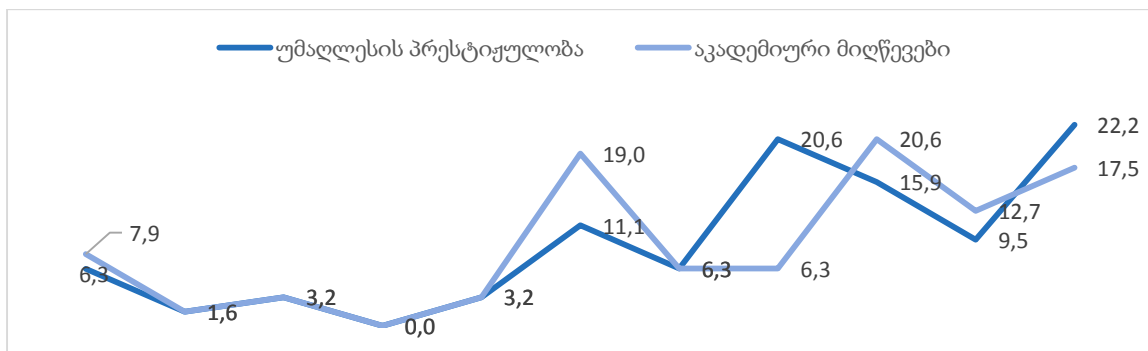


ყველაზე მეტად მუშაობის დაწყებისათვის აუცილებელ წინაპირობად რესპონდენტები სპეციალობის პრაქტიკულ ცოდნას ასახელებენ, რომელიც შეესაბამება დასაქმებისათვის აუცილებელ მოთხოვნებს (64,1), ხოლო სპეციალობის თეორიული ცოდნა, რომელიც კონკურენტუნარიან კანდიდატად გაქცევს, გამოკითხულთა თითქმის 44%-ს მიაჩნია დასაქმების აუცილებელ წინაპირობად. რესპონდენტთა 32,8%-ის აზრით, პოზიციის შესაბამისი გამოცდილება აუცილებელი წინაპირობაა სამუშაოს დაწყებისათვის. თავად პროფესიაზე მოთხოვნა, და შესაბამისად, საგანმანათლებლო პროგრამის თავსებადობა დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან, გამოკითხულთა 23,4%-ს მიაჩნია მნიშვნელოვნად. ყველაზე ნაკლებად მნიშვნელოვანი რესპონდენტებს ისეთი ნაცნობის ყოლა მიაჩნიათ, რომელიც მათ სამსახურში მიღებაში დაეხმარებათ (21,9). გამოკითხულთა ის მცირე

ნაწილი, რომელიც სხვა წინაპირობებს ასახელებს სამსახურის შოვნისათვის მნიშვნელოვნად, განმარტავს, რომ დიპლომისა და ენების ცოდნაა ძალიან მნიშვნელოვანი.

გამოკითხვის მონაწილეები ასევე აფასებდნენ ლიკერტის სკალაზე 1-დან 10-მდე მნიშვნელობის ზრდასთან ერთად უმაღლესი სასწავლებლის პრესტიჟსა და აკადემიურ მიღწევებს სამსახურის შოვნისთვის. ამასთან, რესპონდენტთა 47,6 პროცენტი უმაღლესის პრესტიჟს 8-დან 10 ქულამდე, ხოლო აკადემიურ მოსწრებას კი ასეთივე ქულებით 50,8% აფასებს. საგულისხმოა, რომ უმაღლესის პრესტიჟის მნიშვნელობა ყველაზე ხშირად (20,6%) შვიდი ქულით ფასდება, ხოლო ასეთივე სიხშირით აკადემიური მოსწრების მნიშვნელობას გამოკითხულები 8 ქულით აფასებენ.

**დიაგრამა 13: უმაღლესი სასწავლებლის პრესტიჟულობისა და აკადემიური მიღწევების მნიშვნელობა სამსახურის შოვნისათვის**

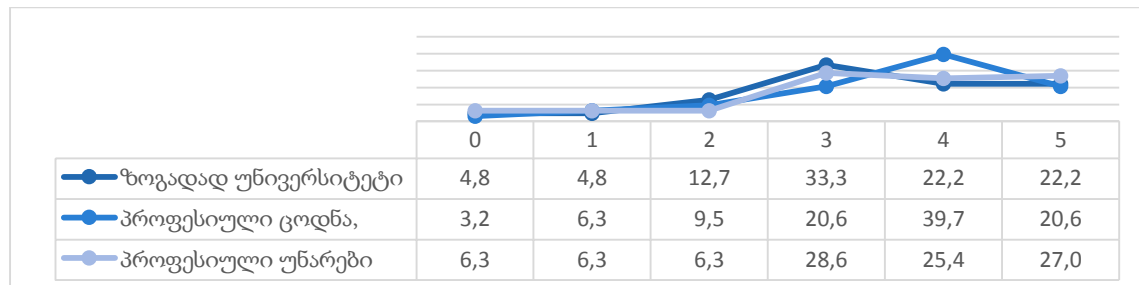


კითხვაზე, „როგორ შეაფასებდით ზოგადად უნივერსიტეტის მიერ თქვენს მომზადებას სამუშაო კარიერისათვის?“ 21 გამოკითხული (33,3%) მზაობას 5 უმაღლესიდან, 3 ქულით აფასებს, 14-14 (22,2%) კი - 4 და 5 ქულით. რესპონდენტთა თითქმის 13% საუნივერსიტეტო განათლებას სამუშაო კარიერისათვის მომზადების კუთხით 2 ქულით აფასებს. ამავდროულად, პროფესიული ცოდნას 4 და 5 ქულით აფასებს გამოკითხულთა 60%-ზე მეტი, ხოლო საუნივერსიტეტო განათლების ფარგლებში შეძენილ უნარებს კი იმავე ქულებით დაახლოებით 52% აფასებს. ეს საფუძველს გვაძლევს ვივარაუდოთ, რომ სტუდენტთა დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტმა ადეკვატური ცოდნა და უნარები მისცა მათ კარიერული ზრდისათვის.

ნიშანდობლივია, რომ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ 2016 წელს ჩატარებული კვლევის შედეგების მიხედვით, ახალგაზრდების 52% განათლების ხარისხით საშუალოდ კმაყოფილია, ხოლო თვისებრივ კვლევაში კი ეს მონაცემი უფრო სკეპტიკურად

გამოიყურება და თვლის, რომ უნივერსიტეტი არ აძლევს იმ ცოდნასა და უნარებს, რომლებიც დასაქმებისათვის არის აუცილებელი<sup>5</sup>.

დიაგრამა 14: ზოგადად უნივერსიტეტის, მიღებული პროფესიული ცოდნისა და უნარების შეფასება სამსახურებრივი კარიერისათვის.



## უმაღლესი განათლება და დასაქმებისათვის აუცილებელი უნარები

სამუშაო აღწერილობების ანალიზმა გამოკვეთა ის ძირითადი უნარ-ჩვევები, რომლებიც ყველაზე ხშირად არის მოთხოვნილი დასაქმების კანდიდატებისაგან. ეს უნარები პირობითად 5 კატეგორიად იყოფა: კოგნიტური, ინტერპერსონალური, ინსტრუმენტალური, პერსონალური მენეჯმენტისა და პროფესიული დამოკიდებულებისა და ეთიკის სახით. შესაბამისად, საჭიროდ მივიჩნიეთ იმის ანალიზი, თუ რამდენად მნიშვნელოვნად აფასებენ კვლევის რესპონდენტები ამ უნარებს დასაქმების პერსპექტივის ჭრილში და რამდენად მიაჩნიათ, რომ უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში ისინი საკმარისად იძენენ მათ. კითხვარში მოცემული იყო უნარები კატეგორიების მიხედვით, რომელთა მნიშვნელობა დასაქმებისათვის რესპონდენტებს 0-დან (არარელევანტური) 5-მდე (ძალიან მნიშვნელოვანი) ქულით უნდა შეეფასებინათ. ასევე, 0-5 ქულით უნდა შეეფასებინათ მათ უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარის განვითარების ინტენსივობა.

პასუხების სიხშირულმა გადანაწილებამ შემდეგი შედეგები მოგვცა:

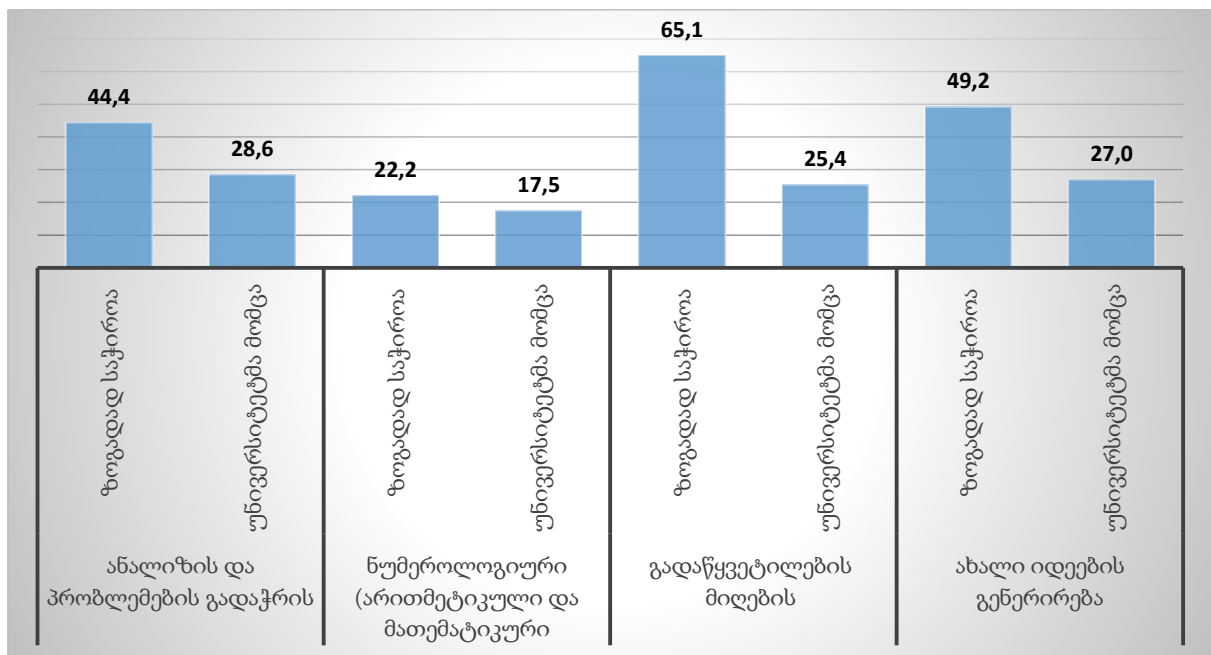
კოგნიტური უნარების კატეგორიიდან, სტუდენტებს დასაქმებისათვის ყველაზე მნიშვნელოვნად გადაწყვეტილების მიღების უნარი მიაჩნიათ (65,1%), თუმცა, 25,4% მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტმა ეს უნარი საკმარისად კარგად განუვითარა. გამოკითხულთა თითქმის ნახევარი უმნიშვნელოვანესად დასაქმებისათვის მიიჩნევს ახალი იდეების გენერირებისათვის აუცილებელ უნარებს. ნიშანდობლივია, რომ უნივერსიტეტის მიერ ამ

<sup>5</sup> ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა 2016, [http://youth.gov.ge/FES\\_Report\\_GEO-Web.5889dcd5ff88e2463e197598.pdf](http://youth.gov.ge/FES_Report_GEO-Web.5889dcd5ff88e2463e197598.pdf)



უნარის განვითარების ხარისხს საუკეთესოდ მიიჩნევს გამოკითხულთა 27%. ასევე მაღალი ქულებით აფასებს ანალიზისა და პრობლემის გადაჭრის უნარების ქონას დასაქმებისათვის გამოკითხულთა 44,4%, ხოლო 28,6% კი აცხადებს, რომ უნივერსიტეტმა ამ უნარების განვითარება ეფექტურად შეძლო. ყველაზე ნაკლებად რელევანტური კოგნიტური უნარებიდან გამოკითხულებმა არითმეტიკული და მათემატიკური ნუმეროლოგია მიიჩნიეს. დასაქმებისათვის მნიშვნელოვნად გამოკითხულთა 22,2% მიიჩნევს და შესაბამისად, საუნივერსიტეტო განათლების ეფექტურობას შესაბამისად ამ კუთხით 17,5% თვლის. ასაგულისხმია, რომ ამ უნარების საჭიროებას გამოკითხულთა 14%-ზე მეტი არარელევანტურად მიიჩნევს, ხოლო 20%-ზე მეტი კი 1 ან 2 ქულით აფასებს. უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარის განვითარების ხარისხს 0-2 ქულით გამოკითხულთა 41%-ზე მეტი აფასებს.

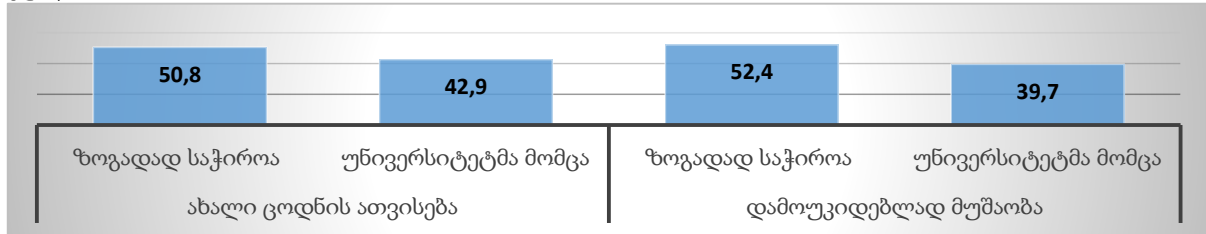
**დიაგრამა 15:** გამოკითხულთა მიერ კოგნიტური უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.



რაც შეეხება პერსონალურ მართვასთან დაკავშირებულ უნარებს, რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი მიიჩნევს, რომ ახალი ცოდნის ათვისება აუცილებელი უნარია დასაქმებისათვის და მას 4 ან 5 ქულით აფასებს. უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარის განვითარების ხარისხს იმავე ქულებით გამოკითხულთა თითქმის 42% აფასებს. რესპონდენტების 52%-ზე მეტი ასევე მნიშვნელოვნად ან ძალიან მნიშვნელოვნად მიიჩნევს დამოუკიდებლად მუშაობის უნარსაც დასაქმებისათვის. საუნივერსიტეტო განათლების

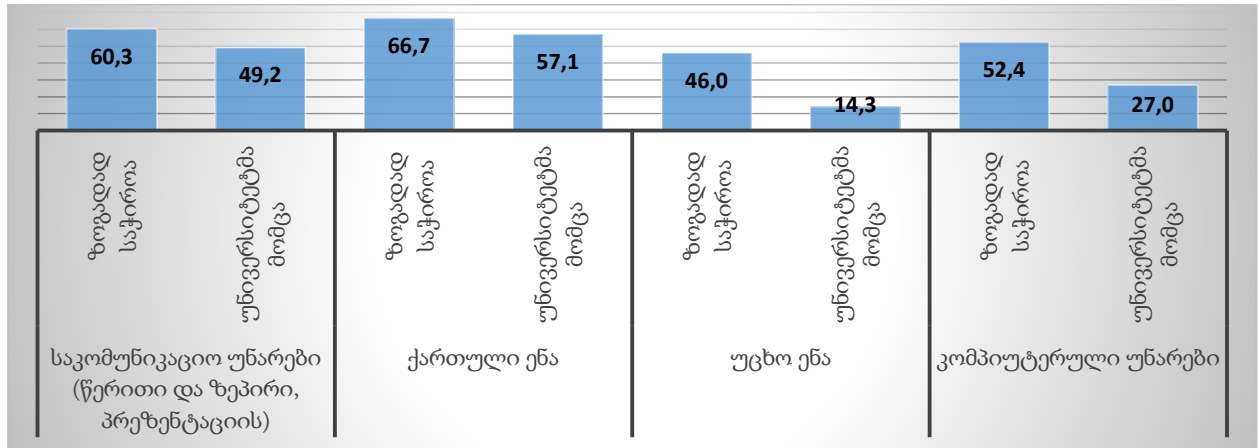
ეფექტურობას ამ მიმართულებით მაღალი ქულებით გამოკითხულთა თითქმის 40% აფასებს.

**დიაგრამა 16: გამოკითხულთა მიერ პერსონალური მენეჯმენტის უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.**



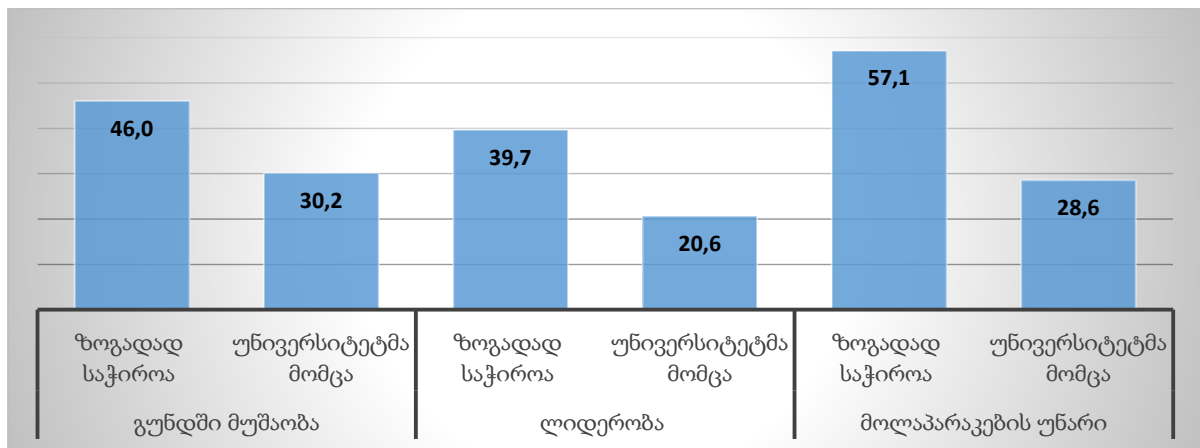
ძალიან მნიშვნელოვნად ან მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ ინსტრუმენტალური უნარების ქონას დასაქმების პერსპექტივებისათვის გამოკითხულთა დიდი პროცენტი. უფრო კონკრეტულად, 60%-ზე მეტი მიიჩნევს, რომ საკომუნიკაციო უნარები, რომლებიც წერით ზეპირ და პრეზენტაციის უნარებს აერთიანებს მნიშვნელოვანი და ან ძალიან მნიშვნელოვანია დასაქმებისათვის. ამავდროულად, ამ უნარების განვითარების ხარისხს შესაბამისი ქულებით გამოკითხულთა ნახევარზე ნაკლები აფასებს. ნიშანდობლივია, რომ ქართული ენის სათანადოდ ფლობა ინსტრუმენტალურ უნარებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვნად არის მიჩნეული და ამ უნარის ქონა დასაქმებისათვის ძალიან მნიშვნელოვნად ან მნიშვნელოვნად გამოკითხულთა 66 პროცენტზე მეტს მიაჩნია. საუნივერსიტეტო განათლების ეფექტურობას მაღალი ქულებით გამოკითხულთა ასევე დიდი ნაწილი, 57% აფასებს. ნიშანდობლივია უცხო ენის აუცილებლობის აღქმადობა და საუნივერსიტეტო განათლების ამ კუთხით ეფექტურობას შორის დიდი განსხვავება; მაშინ, როდესაც 46%-ს უცხო ენის ფლობა მნიშვნელოვნად ან ძალიან მნიშვნელოვნად მიაჩნია, 14%-ზე ცოტა მეტი აფასებს საუნივერსიტეტო განათლებას ამ კუთხით ეფექტურად ან ძალიან ეფექტურად. გამოკითხულთა ნახევარზე მეტი ასევე ეთანხმება კომპიუტერული უნარების მნიშვნელობას, თუმცა უნივერსიტეტის ეფექტურობას მაღალი ქულებით გამოკითხულთა 27% აფასებს.

დიაგრამა 17: გამოკითხულთა მიერ ინსტრუმენტალური უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.



რაც შეეხება ინტერპერსონალურ უნარებს, გამოკითხულების დიდი ნაწილი ასევე მნიშვნელოვნად აღიქვამს გუნდში მუშაობის, ლიდერობისა და მოლაპარაკებების უნარებს და, შესაბამისად, 46, 39,7 და 57,1 პროცენტი მაღალ შეფასებას ანიჭებს მათ დასაქმების პერსპექტივისათვის, თუმცა, საშუალოდ 26%-ს მიაჩნია, რომ მიღებული საუნივერსიტეტო განათლება ეფექტური ან ძალიან ეფექტური იყო ამ უნარების განვითარების კუთხით.

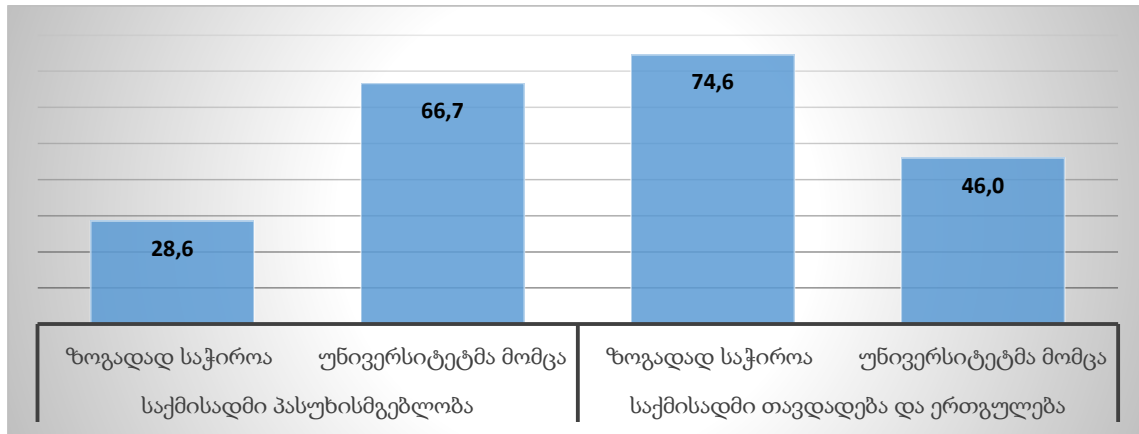
დიაგრამა 18: გამოკითხულთა მიერ ინტერპერსონალური უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.



აუცილებლად უნდა აღინიშნოს, რომ პროფესიული დამოკიდებულება და ეთიკა ის კომპეტენციებია, სადაც საქმისადმი პასუხისმგებლობა ძალიან მნიშვნელოვნად გამოკითხულთა ნაკლებმა პროცენტმა (28,6) მიიჩნია და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარის განვითარების ხარისხი 5 ქულით უფრო მეტმა რესპონდენტმა შეაფასა, თუმცაღა ამავდროულად, საქმისადმი თავდადებასა და ერთგულებას დასაქმებისათვის ძალიან

მნიშვნელოვნად რესპონდენტთა თითქმის ¾ მიიჩნევს და მათგან 46% თვლის, რომ უნივერსიტეტმა შეძლო ამ უნარის შესაბამისად განვითარება.

**დიაგრამა 19: გამოკითხულთა მიერ პროფესიული დამოკიდებულება და ეთიკა დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება უმაღლესი ქულით.**



ამრიგად, მიუხედავად იმისა, რომ ეთნიკური უმცირესობები მთლიანობაში პოზიტიურად არიან განწყობილნი საკუთარი უმაღლესი სასწავლებლების მიმართ და ამ საკითხთან მიმართებით დასმულ ზოგად კითხვაზე სტუდენტთა დიდი ნაწილი საუნივერსიტეტო განათლებას საჭირო უნარებთან შესაბამისად ახასიათებს, ცალკეული უნარებისა და კომპეტენციების შეფასებისას, მათ პრაქტიკულად ყველა მიმართულებით აჩვენებს ამ უნარების მნიშვნელობასა და საუნივერსიტეტო განათლების შედეგად შეძენისა და განვითარების ხარისხს შორის არსებულ დისბალანსს. რეალურად, ის ტენდენცია, რომელიც გამოკითხვამ აჩვენა, დასტურდება თვისობრივ კვლევაშიც, სადაც სტუდენტები ასევე გამოთქვამენ შენიშვნებს საუნივერსიტეტო განათლების ფარგლებში პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების ხარისხთან დაკავშირებით.

## ეთნიკური უმცირესობის დასაქმების საკითხები

კითხვარში ასევე იყო დასახელებული ის სავარაუდო მიზეზები, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობის სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის სპეციფიკური ტიპის გამოწვევებს შეიძლება წარმოადგენდნენ და ხელს უშლიდნენ მათი დასაქმების პერსპექტივებს. სავარაუდო ბარიერები შემდეგნაირად იყო განსაზღვრული:

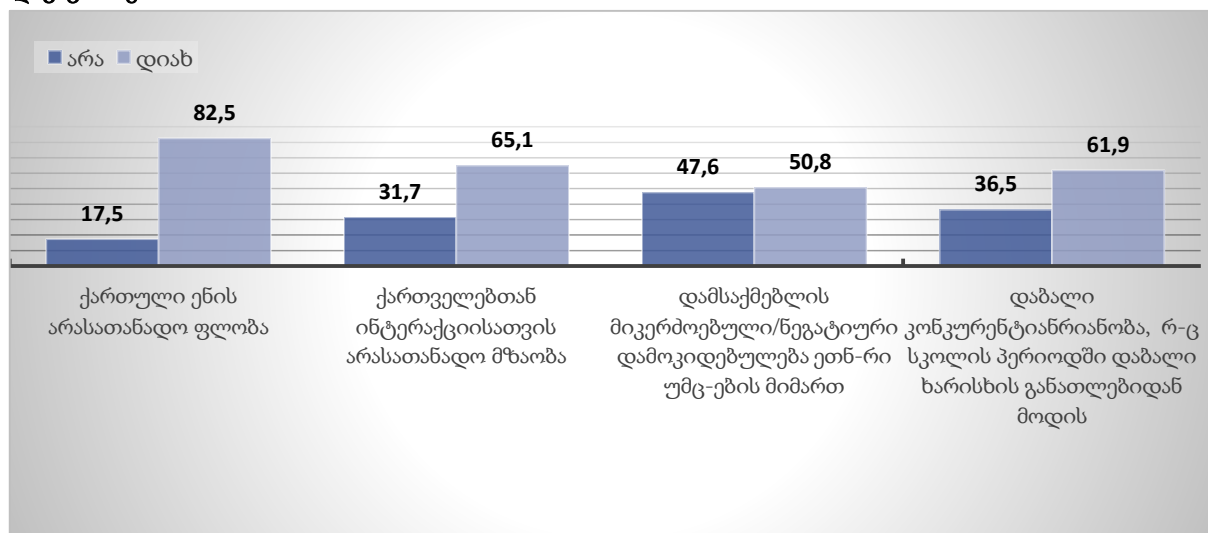
1. ქართული ენის არასათანადო ფლობა;

2. ქართველებთან ინტერაქციისათვის არასათანადო მზაობა;
3. დამსაქმებლის მიკერძოებული ან ნეგატიური დამოკიდებულება ეთნიკური უმცირესობების მიმართ;
4. დაბალი კონკურენტუნარიანობა, რომელიც ჯერ კიდევ სკოლაში სწავლის პერიოდში უფრო დაბალი ხარისხის განათლებიდან იღებს სათავეს.

გამოკითხულებისათვის 4 სავარაუდო პასუხი იყო მიცემული: ა. დიახ (ვეთანხმები); ბ. არა (არ ვეთანხმები); 3. არ ვიცი; 4. უარი პასუხზე; მოცემულ დებულებებზე პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

გამოკითხულთა 82.5% მიიჩნევს, რომ ქართული ენის არასათანადო ფლობა ბარიერია ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის, ხოლო 17.5% კი არ თვლის ქართული ენის არასათანადო ფლობას დასაქმების ბარიერად. ეთნიკურ ქართველებთან ინტერაქციისათვის არასაკმარისი მზაობა გამოკითხულთა 65%-ზე მეტს მიაჩნია ბარიერად. ამასთან, დამსაქმებლის მიკერძოებულ ან ნეგატიურ დამოკიდებულებაზე დასაქმებლის მიმართ ეთნიკური ნიშნით, ბარიერად გამოკითხულთა ნახევარზე მეტი მიიჩნევს (50,8%), 1,6%-ი აცხადებს, რომ არ იცის, ხოლო 47.6% კი თვლის, რომ ასეთი პრაქტიკა არ წარმოადგენს დასაქმებისათვის ბარიერს. რაც შეეხება დაბალ კონკურენტუნარიანობას, რომელიც არასაკმარისი სასკოლო განათლებით შეიძლება იყოს სავარაუდოდ განპირობებული, გამოკითხულთა 61,9% ამას პრობლემად მიიჩნევს და მას მომავალში დასაქმებისათვის ბარიერად აღიქვამს. ხოლო გამოკითხულთა 36,5% კი - სასკოლო განათლების არასაკმარისს ხარისხს მომავალში დასაქმებისათვის გამოწვევად არ მიიჩნევს.

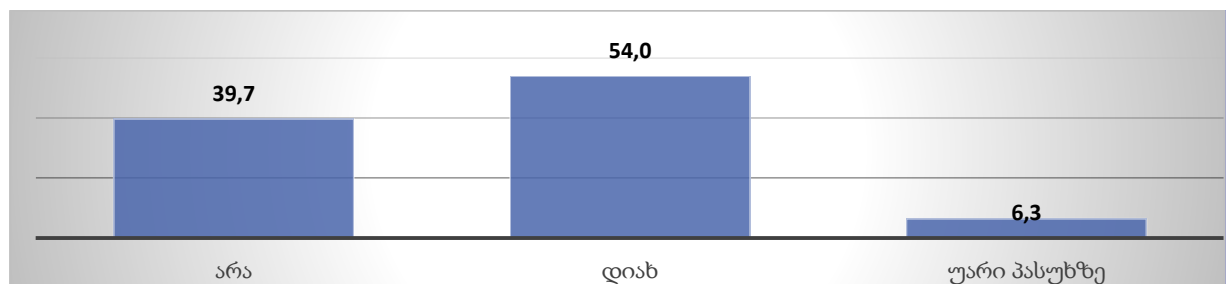
**დიაგრამა 20: პასუხების გადანაწილება ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების შესაძლო ბარიერებთან დაკავშირებით:**



საერთო ჯამში, თუ პასუხებს გავანალიზებთ საუნივერსიტეტო განათლებისა და დასაქმების პერსპექტივების ურთიერთკავშირის კრილში, შეგვიძლია ვისაუბროთ იმ ხარვეზებზე, რომლებიც სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მიერ არის იდენტიფიცირებული და იმ უნარ-ჩვევების ნაკლებობაზე მიუთითებს, რომლებიც აუცილებელ მოთხოვნას წარმოადგენენ ეროვნულ დასაქმების დღევანდელ ბაზარზე. ეს უნარ-ჩვევები კარგად არის წარმოჩინებული იმ სტატისტიკაში, რომლებიც ბოლო 3 წლის მანძილზე გამოცხადებულ სამუშაო ადგილების აღწერილობებშია მოცემული და რომლებიც გაანალიზდა ამ კუთხით კვლევის ფარგლებში. უფრო კონკრეტულად შესაბამისო საუნივერსიტეტო განათლებასა და დასაქმების ბაზრის მიერ მოთხოვნილ უნარ-ჩვევებს შორის, ზემოთ კითხვარის წინა სექციებში მოცემული კითხვების ანალიზში იკვეთება.

საინტერესო ტენდენცია გამოიკვეთა კითხვაზე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისათვის შესაძლო შეღავათების შესახებ დასაქმების ბაზარზე. გამოკითხულთა ნახევარზე მეტი - 54% მიიჩნევს, რომ გარკვეული შეღავათების არსებობა მართებული იქნებოდა. თუმცა, თითქმის 40% არ თვლის შეღავათების არსებობას მიზანშეწონილად, ხოლო 6%-ზე მეტი პასუხისგან თავს იკავებს. მიუხედავად იმისა, რომ კითხვარი არ იძლევა საშუალებას, რესპონდენტების პასუხებს უკან მდგომი მოსაზრებები მოვისმინოთ ამ კითხვასთან მიმართებით, კითხვარის ბოლოს მოცემულ ღია კითხვაზე დაფიქსირებული შენიშვნებიდან და კომენტარებიდან რამდენიმე ნათლად ასახავს რესპონდენტთა არგუმენტებს დასაქმების ბაზარზე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიმართ გარკვეული შეღავათების არამართებულობასთან დაკავშირებით. ეს კომენტარები დეტალურად ქვემოთ, მომდევნო სექციაში არის განხილული.

**დიაგრამა 21: რესპონდენტთა პასუხების გადანაწილება კითხვაზე, უნდა არსებობდეს თუ არა დასაქმების ბაზარზე ეთნიკური უმცირესობების მიმართ საშეღავათო პოლიტიკა**



როგორც უკვე ავლინებთ, კითხვარის ბოლოს რესპონდენტებს საშუალება ეძლეოდათ, ღია კითხვის ფარგლებში გამოეთქვათ საკუთარი მოსაზრებები და დაემატებინათ ის საკითხები, რომლებიც კითხვარში არ იყო მოცემული. ღია კითხვაზე საკუთარი მოსაზრება გამოკითხულთაგან 18-მა (28,6%) პირმა დააფიქსირა. საინტერესოდ მივიჩნიეთ რამდენიმე პასუხი, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელმა სტუდენტებმა გამოთქვეს კითხვარის საკითხებთან, კერძოდ, სახელმწიფოს მიერ გატარებულ საშეღვათო პოლიტიკასთან მიმართებით;

*„მოცემულ რეალობაში უნდა იყოს სახელმწიფოს მხრიდან შეღვათი, მაგრამ ზოგადად არ ვეთანხმები ამ შეღვათებს. განათლება ყველასთვის თანაბარი უნდა იყოს და როცა ერთ დონეზე იქნება, მაშინ არც შეღვათები უნდა არსებობდეს.“*

*„სახელმწიფომ ეთნიკური უმცირესობები უნდა უზრუნველყოს ხარისხიანი საშუალო და უმაღლესი განათლებით, რათა მათ შეძლონ კონსტიტუციით მათთვის მინიჭებული უფლებებით სრულყოფილად სარგებლობა. მაშინ მათ არ დასჭირდებათ შეღვათები, რაც ხაზს უსვამს მათ განსხვავებულობას. გარდა ამისა, შეღვათები ზოგმა შეიძლება ბოროტადაც გამოიყენოს. ამდენად, საქართველოს ყველა მოქალაქეს დაბადებიდანვე უნდა ჰქონდეს განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები.“*

რესპონდენტების პასუხებიდან მკაფიოდ ვლინდება, რომ არსებობს განათლებისა და განვითარებისათვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის მოლოდინი, რომელიც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების დასაქმებას არა შეღვათების სარგებლობის, არამედ მათი კონკურენტუნარიანობის საფუძველზე უზრუნველყოფს. ამასთან, რესპონდენტები ხაზს უსვამენ, რომ საშეღვათო პოლიტიკა, რომელიც მათ მიმართ ტარდება სახელმწიფოში, მხოლოდ დროებით ხასიათს უნდა ატარებდეს და გამოთქვამენ მოლოდინს, რომ ეს იქნება მხოლოდ ტრანზიტული პერიოდი იმ განათლების პოლიტიკის დაგეგმვასა და განხორციელებამდე, სანამ სახელმწიფო უზრუნველყოფს ხარისხიან და თანასწორ სასკოლო და საუნივერსიტეტო განათლებას ყველასათვის. ნიშანდობლივია ის აქცენტიც, რომელიც საშეღვათო პოლიტიკის გატარებისას ეთნიკური უმცირესობების „განსხვავებულობას“ წარმოაჩენს, და რომელიც ნეგატიურად აღიქმება თავად უმცირესობების მიერ.

*„ყველა განათლებულმა ადამიანმა უნდა იმუშაოს თავის ქვეყანაში. მნიშვნელობა არ უნდა ჰქონდეს, ეს ადამიანი რა ეროვნებისაა. თუ ჭკვიანია, მაშინ უნდა იმუშაოს, რათა ჩვენი ქვეყანა განვითარების მაღალ დონეზე იყოს.“*

*„ჩემი აზრით, დასაქმება არა მხოლოდ ეთნიკური უმცირესობების, არამედ ქართველების პრობლემაცაა. ქართული ენის ცოდნა და კარგი სწავლა ეხმარება სამუშაოს ძებნაში, მაგრამ როგორც წესი, ხდება ხშირად სხვა გზებით (ნაცნობების საშუალებით, ქრთამით და სხვ.) დასაქმება. მე, როგორც ახალკურსდამთავრებული ექიმი, ვფიქრობ რომ უნდა მაქსიმალურად შემცირდეს ასეთი შემთხვევები. ამის გარეშე ჩვენი სამშობლოს განვითარება ძნელია“.*

გამოკითხული სტუდენტები და კურსდამთავრებულები ასევე კარგად ითავისებენ, რომ დასაქმებისათვის აუცილებელია მაღალი პროფესიონალიზმი და სამუშაოსათვის აუცილებელი უნარ-ჩვევები. ისინი ხაზს უსვამენ ჯანსაღი კონკურენტუნარიანობის პრინციპზე დაფუძნებული დასაქმების ბაზრის აუცილებლობას, რომელიც არა მათ ეთნიკურ კუთვნილებაზე, სოციალურ კავშირებსა და წარმომავლობაზე გააკეთებს აქცენტებს, არამედ კვალიფიკაციისა და განათლების დონის მიხედვით დასასაქმებელთა შერჩევას.

ნიშანდობლივია, რომ რესპონდენტები გამოჰყოფენ იმ ნეგატიურ ასპექტებს, რომლებშიც მათ უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში მიიღეს გამოცდილება სწავლის სხვადასხვა საფეხურზე. ღია კითხვებზე გაცემულ პასუხებში არაერთხელ გაჟღერდა ქართული მოსამზადებელი კურსის, მისი მიზნისა და ხარისხის მიმართ გამოთქმული კრიტიკა.

*„მოსამზადებელი კურსი ძალიან სუსტი იყო, ბაკალავრიატზე სწავლა გამიჭირდა. ენა ჩემით ვისწავლე შემდეგ“.*

*„ქართული ენის მომზადების პროგრამაზე მეტად პრაქტიკული დავალებები ჰქონდეთ და არა მხოლოდ გრამატიკა და თეორია“.*

*„ქართულის მოსამზადებელ კურსზე უნდა დაეთმოს მეტი ყურადღება პირველი კურსისთვის და მომავალი პროფესიისთვის მომზადებას, იქ მიღებული ქართული ცოდნა არასაკმარისია პირველი კურსზე პროფესიის შესწავლისას“.*

*„მეგობრებისგანაც ვიცი, რომ მოსამზადებელ კურსზე მიღებული ცოდნა არის სრულიად უსარგებლო და ბაკალავრიატისთვის გამოუყენებელი“.*

*„მოსამზადებელ პროგრამაზე მეტი ინტერაქციაა საჭირო ქართველებთან არა მარტო ენის კუთხით“.*

*„აზერბაიჯანელი ვარ, მაგრამ კარგი იქნებოდა, რომ სკოლაში ქართულად მესწავლა“.*

მიუხედავად იმისა, რომ ქართული ენის მოსამზადებელი კურსი არ არის პირდაპირ დაკავშირებული დასაქმების საკითხებთან, და კითხვარიც არ იყო ამ პროგრამის შესახებ ინფორმაციის მიღებაზე ორიენტირებული, რეალურად, ის კავშირები, რომლებსაც



რესპონდენტები ხედავენ ქართული ენის ერთწლიანი მომზადების პროგრამასა და უნივერსიტეტის შემდგომ სწავლის საფეხურზე, ნიშანდობლივია. რესპონდენტები არაპირდაპირ უკავშირებენ ქართული ენის მოსამზადებელი პროგრამის ფარგლებში მიღებულ ცოდნასა და უნარებს დასაქმებისათვის აუცილებელს.

გარდა ამისა, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები საუბრობენ საუნივერსიტეტო სწავლების იმ ხარვეზზე, რომელიც პრაქტიკული უნარების განვითარების სიმცირესთან არის დაკავშირებული და აცხადებენ, რომ უნივერსიტეტი მათ მხოლოდ თეორიულ ცოდნას აძლევს, რაც არ არის საკმარისი და რელევანტური დასაქმების პერსპექტივებისათვის.

*„სტაჟირების პროგრამები ეთნიკური უმცირესობებისთვის უშუალოდ სწავლის პერიოდში, რადგან საუნივერსიტეტო სწავლება მთლიანად ორიენტირებულია თეორიულ სწავლებაზე“.*

*„უნივერსიტეტის თეორიული ცოდნა არავის აინტერესებს, მხოლოდ მრავალწლიან სამუშაო გამოცდილებას ითხოვენ და უნივერსიტეტდამთავრებულებს არ აქვთ შანსი დაიწყონ მუშაობა თუნდაც დაბალ პოზიციაზე“.*

*„უფრო მეტი პრაქტიკა რომ იყოს სამედიცინო ფაკულტეტის სტუდენტებისთვის კარგი იქნება. უნივერსიტეტის პრაქტიკით არაფერი მისწავლია, სტომატოლოგიური პრაქტიკა უნივერსიტეტისგან დამოუკიდებელად მივიღე.“*

## დასკვნა

და ბოლოს, მიუხედავად იმისა, რომ კითხვარში არ არის გაკეთებული აქცენტები საუნივერსიტეტო პოლიტიკასა და ინიციატივებზე, რომელიც დასაქმების ბაზართან მჭიდრო თანამშრომლობას და, შესაბამისად, სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების პერსპექტივებთან არის დაკავშირებული, არც ერთმა რესპონდენტმა, რომლებიც საკუთარ აზრს აფიქსირებს კითხვარის ბოლოს, არ ისაუბრა მსგავსი ტიპის საუნივერსიტეტო პრაქტიკის სიკეთეებზე, რაც შეიძლება იმის მანიშნებლად ჩავთვალოთ, რომ მათ არ აქვთ მსგავსი ტიპის ქსელების არსებობის მოლოდინი.

## ფოკუსჯგუფის შედეგები

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, კვლევის ფარგლებში ასევე ჩატარდა ფოკუსჯგუფი მიზნობრივი სახელმწიფო უნივერსიტეტის 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულების მონაწილეობით, რომლებიც ამჟამად მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისა ეროვნული ცენტრის მიერ განხორციელებულ ორენოვანი დამხმარე მასწავლებლის პროგრამაში არიან ჩართულები. ფოკუსჯგუფში მონაწილეობა მიიღო 6 პირმა, საიდანაც 5 ქალი და 1 მამაკაცი იყო. ამასთან, ოთხი მონაწილე სამცხე-ჯავახეთის, ხოლო 2 კი - ქვემო ქართლის სოფლებიდან იყვნენ წარმომობით. ფოკუსჯგუფის მონაწილეები კვლევის მიზნობრივი სახელმწიფო უნივერსიტეტების სხვადასხვა საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულები იყვნენ და ფოკუსჯგუფში მონაწილეობა მოწვევის საფუძველზე გადაწყვიტეს. ყველა მონაწილეს ორენოვანი დამხმარე მასწავლებელთა პროგრამაში მონაწილეობის ორწლიანი გამოცდილება აქვს.

ფოკუსჯგუფის ჩატარების მიზანი იყო მონაწილეთა დამოკიდებულებების გარკვევა კვლევის საკითხებთან მიმართებით. შესაბამისად, მიღებული ინფორმაცია კოდირების შემდეგ სამი ძირითადი მიმართულების ქვეშ გადანაწილდა:

1. ამჟამინდელი სამუშაო ადგილის აღქმა და მისი ურთიერთმიმართება მონაწილეთა პროფესიასთან;
2. საუნივერსიტეტო განათლების როლი და მნიშვნელობა პროფესიული ზრდისა და დასაქმების პერსპექტივისათვის;
3. დასაქმების ბაზარზე არსებული ტენდენციების აღქმა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულისათვის.

ფოკუსჯგუფის შედეგების ანალიზიც სწორედ ამ მიმართულებების მიხედვით არის განხილული და შესაბამისი თანმიმდევრობით მოცემული.

### სამუშაო ადგილის აღქმადობა და მისი ურთიერთმიმართება მონაწილეთა პროფესიასთან

ფოკუსჯგუფმა აჩვენა, რომ მონაწილეებისგან პროფესიის შესაბამისად პროგრამაში დასაქმებული მხოლოდ 1 მონაწილეა. დანარჩენისათვის კი პროგრამა შემოსავლის, ზოგადი სამუშაო გამოცდილების მიღებისა და დასაქმების უკეთესი პერსპექტივების საკუთარ რეგიონებში მოძიების კარგ შესაძლებლობად აღიქმება.

ერთ-ერთი მონაწილის აზრით, მისი, როგორც იურისტის პროფესიული განვითარება ამჟამინდელი პროგრამის ფარგლებში არ ხდება. სკოლაში მუშაობა მის იურიდიული ცოდნასა და პროფესიულ კომპეტენციებს ვერ ამაღლებს, თუმცა მონაწილე აცნობიერებს, რომ ამ ტიპის სამუშაო, ბევრ განსხვავებულ ადამიანთან ყოველდღიური, ინტენსიური ურთიერთობა და სასკოლო გარემო, კარგ გამოცდილებას იძლევა ინტერპერსონალური უნარების განვითარებისათვის.

ფოკუსჯგუფის მონაწილეებისგან ნაწილი ასევე ხაზს უსვამს, რომ გარდა ინტერპერსონალური უნარების განვითარებისა, პროგრამა ენობრივი განვითარების საკმაოდ ეფექტურ საშუალებასაც წარმოადგენს.

მონაწილეების ნაწილი მიიჩნევს, რომ პროგრამა „კარგი გამოსავალია“ დასაქმების მსურველისათვის. ნაწილისათვის ის ასევე წარმოადგენს სამომავლო, პროფესიით დასაქმების პერსპექტივასთან „ახლოს ყოფნის“ საშუალებას. უფრო კონკრეტულად კი - პროგრამის მონაწილეებისგან მხოლოდ ერთს აქვს შანსი, რომ პროგრამის დასრულების შემდგომ უნივერსიტეტში მიღებული განათლების შესაბამისად, პირდაპირ გააგრძელოს პროფესიით მუშაობა სკოლასთან ხელშეკრულების გაფორმების კვალდაკვალ. სხვა მონაწილეები, ისინიც კი, ვისაც რელევანტური (სასკოლო-საგნობრივი) საბაკალავრო პროგრამა აქვს დასრულებული, სასკოლო განათლების შესაბამის საგნობრივ-პროფესიულ დიპლომსა და ცოდნას ფლობს და ამჟამად პროგრამის ფარგლებში არა მხოლოდ ენობრივი დამხმარე მასწავლებლის ფუნქციას, არამედ საგნობრივი დამხმარე მასწავლებლის ფუნქციასაც ასრულებს, სავარაუდოდ, პროგრამის დასრულების შემდგომ, ვერ შეძლებს ამჟამინდელ სკოლაში, ან თუნდაც იმავე რაიონის რომელიმე სხვა სკოლაში პირდაპირ დასაქმდეს. ამის მიზეზად მონაწილეები, ერთი მხრივ, სკოლებში მასწავლებლის ვაკანსიების არარსებობას ასახელებენ, ხოლო მეორე მხრივ კი, მათ მიერ დასრულებული საუნივერსიტეტო განათლების პროგრამის არასათანადო შესაბამისობაზე საუბრობენ მასწავლებლობის უფლების მოპოვების დადგენილ წესთან მიმართებით.

*„სირთულეები არსებობს. სკოლაში ამჟამად ისინი მუშაობენ, ვისაც რეალურად არ აქვს მასწავლებლობის უფლება. საგნობრივი გამოცდა არ ჩაუბარებიათ, ქართულად ერთი სიტყვა არ ესმით და მაგრამ მათ მაინც მისცეს პრაქტიკოსი მასწავლებლის სტატუსი. ჩემთვის კი მასწავლებლის სტატუსის მოპოვება სირთულეა. ჯერ საგნის გამოცდა უნდა ჩავაბარო და მერე კიდევ ერთი წელი მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე ვისწავლო. სხვას პირდაპირ მისცეს სერტიფიკატი და შეუძლია იმუშაოს და მე კი, არა. არ არსებობს ასაკობრივი ზღვარი და პროფესიული კომპეტენციის ქვემო ნიშნული ან ბარიერი.“*

*„საგნის გამოცდა ჩაბარებული მაქვს, მაგრამ არ მამბლევინ საათებს, არ არის ვაკანსია. არადა, ვინც ამჟამად მუშაობს, მათ ვერ ჩააბარეს საგნის გამოცდა. ერთი კრედიტ-ქულაც არ აქვთ აღებული. მე 3 ქულა დამაკლდა, მაგრამ ვისაც 15-16 წელი გამოცდილება აქვს, ისინი გამოცდაზე რამდენჯერმე გავიდნენ და ვერ ერთი კრედიტი ვერ აიღეს ვერცერთხელ. და მაინც, სკოლაში სწავლების უპირატესობა მაინც მათ აქვთ.“*

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის პროგრამას პროფესიული განვითარების, კარიერული ზრდისა და დასაქმების პერსპექტივის თვალსაზრისით, დადებითად აფასებს ფოკუსჯგუფის ის მონაწილე, რომელიც პროფესიის შესაბამისად არის პროგრამაში დასაქმებული და მიიჩნევს, რომ ეს პროგრამა კარგი შანსია პროფესიაში შესვლის, პროფესიული პასუხისმგებლობის აღებისა და კარიერული წინსვლისათვის. მონაწილე დარწმუნებულია, რომ პროექტის დასრულების შემდგომ, შეძლებს ვაკანსიის მოძიებას და პროფესიის შესაბამისად საკუთარ რაიონში დასაქმებას.

*„ჩემთვის ერთადერთი მიზანი იყო არაქართულენოვანი მოსწავლეებისათვის ქართულის სწავლება. კარგი პროგრამაა ახალკურსდამთავრებულებისთვის. ანაზღაურებადია და მაგისტრატურაშიც მუშაობს. თან პირველი სამსახურია და პასუხისმგებლობას ვგრძობ, რომ ყველაფერი მაქსიმალურად გავაკეთო, რომ ჩემს მიზანს მივაღწიო და ბავშვებმა ქართული ისწავლონ“.*

მთლიანობაში, ფოკუსჯგუფის მონაწილეები თვლიან, რომ ამგვარი პროგრამის არსებობა, რომელიც კონკურსის წესით შერჩევას გულისხმობს, და მათ აკადემიურ მოსწრებას, ცოდნას და მოტივაციას აფასებს, მნიშვნელოვანი და სასარგებლოა კურსდამთავრებულების, ახალგაზრდა პროფესიონალების ჩამოყალიბებასა და განვითარებაში.

## **საუნივერსიტეტო განათლების როლი და მნიშვნელობა კარიერისა და დასაქმების პერსპექტივისათვის**

საუნივერსიტეტო განათლებისა როლსა და მნიშვნელობის შესახებ მსჯელობისას, კარიერული წინსვლისა და დასაქმების პერსპექტივისათვის, ფოკუსჯგუფის მონაწილეები პირველ რიგში საუბრობენ იმ უზარმაზარ ცხოვრებისეულ გამოცდილებაზე, რომელიც მათ უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში შეიძინეს.

*„უნივერსიტეტში გავიგე და ვისწავლე, როგორი უნდა იყოს სრულყოფილი, ნორმალური, დადებითი ადამიანი. ამაში დიდი როლი ითამაშა“*

ფოკუსჯგუფის მონაწილეების აზრით, დასაქმებისათვის მნიშვნელოვანი განათლება და პროფესიონალიზმია, რომელიც საუნივერსიტეტო განათლებამ უნდა უზრუნველყოს. შესაბამისად, უნივერსიტეტის მთავარ როლსა და მნიშვნელობას სწორედ ამაში ხედავენ. საგულისხმოა, რომ განათლებასა და პროფესიონალიზმზე საუბრისას, ისინი აქცენტს სახელმწიფო და უცხო ენების სათანადოდ ფლობის აუცილებლობაზე აკეთებენ და საუბრობენ იმ ბარიერებზე, რომლებიც მათ საუნივერსიტეტო განათლების პროცესში ქართული და უცხოური ენების არასათანადო ფლობის გამო ხვდებოდათ. მათი ინფორმაციით, ბევრი სტუდენტური შესაძლებლობა, რომელიც მათი პროფესიული ცოდნისა და უნარების განვითარებას წაადგებოდა, მათთვის სწორედ ენობრივი ბარიერის გამო იყო მიუწვდომელი.

*„უნივერსიტეტს ჰქონდა დამატებითი ღონისძიებები და აქტივობები, რომლებიც პროფესიული განვითარების კარგ შესაძლებლობებს იძლეოდა. მაგრამ ჩვენ ვერ ვიღებდით მონაწილეობას რიგი მიზეზების გამო. გაცვლითი პროგრამები იყო ბევრი, რომელიც ახალ შესაძლებლობებს ხსნიდა სტუდენტების წინაშე და რომელშიც ბევრმა ჩემმა ქართველმა კურსელმა მიიღო მონაწილეობა. ჩვენ კი სკოლაში ენა არ გვისწავლია, სკოლის შემდეგაც უცხო ენის სწავლა ფასიანი იყო. ამიტომაც ვერ ვიღებდით მონაწილეობას. შიდა პროგრამებიც, პროექტები არსებობდნენ, მაგრამ ხშირად ზუსტი ინფორმაცია არ გვექონდა მათ შესახებ. ქართული ენაც ბარიერი იყო ჩვენთვის. შიდა საუნივერსიტეტო პროგრამებშიც მონაწილეობა ვერ ვცადავ, იმიტომ რომ მერიდებოდა ენის არცოდნის გამო“.*

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები ასევე კრიტიკულად აფასებენ კონკრეტული საუნივერსიტეტო პროგრამების შინაარსობრივ შესაბამისობას დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან და თვლიან, რომ ბევრი კურსი, რომელიც მათ გაიარეს, არ იყო ეფექტური იმ პრაქტიკული პროფესიული უნარების განვითარებისათვის, რომლებიც მათ დასაქმების ბაზარზე წარმატებას განაპირობებდა.

*„სილაბუსებში რომ წერია, რა უნარები განუვითარდება სტუდენტს კურსის დასრულებისათვის, იმაზე ძალიან მეცინება. რეალურად ეს კურსი ამ უნარების უმრავლესობას ვერ აწვდის. ცოდნას იძლევა კურსში მოცემული საკითხების შესახებ, მაგრამ მათი პრაქტიკაში გამოყენებისათვის აუცილებელ უნარებს ვერანაირად“.*

*„იყო ბევრი ისეთი კურსი, რომელიც მხოლოდ იმიტომ გავიარე, რომ სავალდებულო იყო ან კრედიტები მჭირდებოდა. არაფერი მისწავლია, არაფერი მომიმზადებია, მხოლოდ გამოცდაზე გავდიოდი“.*

კურსდამთავრებულთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ მრავალი შინაარსობრივად არასაჭირო კურსი გაიარეს პროგრამის ფარგლებში, რომელიც პროფესიით დასაქმების შემთხვევაში არაფერში გამოადგებათ, მაგრამ ასევე აღნიშნავენ, რომ კურსების ნაწილი

სასარგებლო და აუცილებელი იყო - მათი შინაარსიდან გამომდინარე; ამ შემთხვევაშიც კი, ისინი საუბრობენ კურსების პრაქტიკული უნარების განვითარებისთვის არასაკმარის ორიენტაციაზე

*„ახლა მახსენდება კურსი, ეკონომეტიკა, რომელიც ბევრი სხვადასხვა მიმართულებისგან შედგება და რეალურად, ძალიან სასარგებლო და საინტერესოა. ამ კურსის სილაბუსში წერია, რომ სტუდენტს განუვითარდება პრაქტიკული უნარები, მაგრამ პრაქტიკულ უნარების განვითარებაზე საერთოდ არ შეიძლება საუბარი, მხოლოდ თეორია იყო.“*

*„პრაქტიკულად შეუძლებელია, რომ სტუდენტმა აითვისოს ყველაფერი, რაც პროგრამის აღწერილობაში წერია. ავითვისეთ თეორიული ცოდნა, თუმცა, ცხადია, სრულყოფილად ისიც კი არ მიგვიღია“.*

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები დასაქმებისათვის აუცილებელ წინაპირობად მუშაობის პრაქტიკულ გამოცდილებას ასახელებენ და თვლიან, რომ დამსაქმებელს სხვა რაღაცებზე მეტად სწორედ სამუშაო გამოცდილება აინტერესებს. ამიტომ ფიქრობენ, რომ საუნივერსიტეტო განათლების პროცესში პრაქტიკული პროფესიული უნარების განვითარებას გადაამწყვეტი როლი ენიჭება. მათი აზრით, საუნივერსიტეტო პროგრამები არ არის პრაქტიკული უნარების განვითარებაზე ორიენტირებული. კურსდამთავრებულები ღიად საუბრობენ საუნივერსიტეტო განათლებაში პრაქტიკის სიმცირესა და არასაკმარისობაზე და მიიჩნევენ, რომ დასაქმებისათვის ყველაზე საჭირო სწორედ ასეთი პრაქტიკული უნარების ქონაა.

*გეოგრაფებს არ გვექონდა სავლე პრაქტიკა. გვექონდა მხოლოდ ერთხელ 3-დღიანი, მხოლოდ მესამე კურსზე, რაც არ იყო საკმარისი“*

*ისტორიაში იმდენს ვსწავლობდით ისტორიული ადგილებისა და ძეგლების შესახებ. არადა, ციხე-ქალაქებში, პრაქტიკულად, არც ერთხელ არ ვყოფილვართ. მხოლოდ თეორიულად „ვიცნობდით“ იმ ძეგლებს, რომლებზეც ამხელა ინფორმაცია ვისწავლეთ.“*

*„მეც მყავდა კარგი ლექტორები და კურსებსაც კარგადაც ვსწავლობდი. მაგალითად, ბულალტერიას, იმიტომ რომ პრაქტიკული და საჭირო კურსია. მაგრამ სწავლის პროცესში, რა იყო ეს ბულალტერია პრაქტიკაში, ვერც კი წარმომედგინა. ახლა სტაჟირებას გავდივარ ქუთაისში, ჟვანიას სკოლაში და რეალურად გავიგე, რა ყოფილა ბულალტერია.“*

კურსდამთავრებულების ნაწილი მიიჩნევს, რომ საუნივერსიტეტო პროგრამის ფარგლებში საკმარისი რაოდენობით ჰქონდათ პრაქტიკული ტიპის კურსები და აქტივობები. ამის შესახებ საუბრობს სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მასწავლებლის განათლების მაინორ პროგრამის კურსდამთავრებული, თუმცა აქვე აღნიშნავს, რომ ძირითადი საბაკალავრო პროგრამის - ქართული ფილოლოგიის

მიმართულებით, თეორიული ცოდნა მიიღო, რომელიც მას სკოლაში სწავლების პროცესში სჭირდება.

პრაქტიკულ გამოცდილებაზე დაფუძნებულ კურსებზე საუბრობს თბილისის ივ. ჯავახიშვილის სახელობის უნივერსიტეტის იურიდიული პროგრამის კურსდამთავრებულიც, რომელიც მიიჩნევს, რომ კურსების ფარგლებში მოცემული კაზუსები რეალისტური იყო და ასახავდა სასამართლო პროცესების მაგალითებს. ამასთან, მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტში ხარისხიანი თეორიული და პრაქტიკული ცოდნა და განათლება მიიღო, საჭირო საგნები შეარჩია და ძალიან კარგი ლექტორები ჰყავდა.

ფოკუსჯგუფის მონაწილეებიდან რამდენიმეს სტუდენტობის პერიოდში მუშაობის გამოცდილება აღმოაჩნდა. აქედან ერთ-ერთი მათგანი პროფესიით მუშაობდა, თვითდასაქმებული იყო.

*„მეორე კურსიდან თანასოფლელ ბავშვებს ქართულ ენას ვასწავლიდი. ეს არ იყო ანაზღაურებაზე ორიენტირებული საქმე. ჩემთვის ძალიან მნიშვნელოვანი ის იყო, რომ ბავშვები ქართულს სწავლობდნენ. კიდევ უფრო სასიხარულო კი ის იყო, რომ მშობლებმა საკუთარი შვილები მანდეს. ეს ძალიან მნიშვნელოვანი პროფესიული გამოცდილება იყო ჩემთვის, როგორც ქართული ენის ფილოლოგისა და მომავალი პედაგოგისათვის.“*

მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ პროფესიის სპეციფიკიდან გამომდინარე, სტუდენტობის პერიოდშივე, დასაქმების განსხვავებული შესაძლებლობები არსებობდა. სხვა კურსდამთავრებულები საუბრობენ სხვადასხვა ტიპის მოკლევადიან სამუშაო ადგილებზე, რომლებიც მათგან, პროფესიულზე მეტად, ზოგად უნარ-ჩვევებსა და კვალიფიკაციას მოითხოვდა. (ცესკო, ქართულ-სომხური კონტრაქტ-ოპერატორი, არასამთავრობო ორგანიზაციაში სამოქალაქო და განათლების საკითხებზე ორიენტირებული პროექტის კადრი, ქართულ-სომხური რადიოს ადმინისტრატორი).

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები ბევრს საუბრობენ სტაჟირობის პერიოდზე, რომელიც უშუალოდ იყო დაკავშირებული მათ სამომავლო პროფესიასთან და თვლიან, რომ ყველაზე მრავლის მომცემი, სწორედ ამ ტიპის გამოცდილება აღმოჩნდა.

*„საქსელაქო სასამართლოში ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში ვიყავი სტაჟიორად. სპეციალურ პროგრამაში მივიღე მონაწილეობა და იქ გავიმარჯვე კონკურსში. შემდეგ ვიფიქრე, ნინოწმინდაში წავალ, იქ გავაკეთებ კარგ საქმეებს ჩემი სპეციალობით -მეთი. ახლა ვნანობ, უნდა დავრჩენილიყავი. ალბათ მოგვიანებით სამსახურსაც დავიწყებდი იქ.“*

ფოკუსჯგუფის მონაწილეთაგან ზოგი აცხადებს, რომ სტუდენტობის პერიოდში არც უფიქრიათ სამსახურზე ან სტაჟირების შესაძლებლობაზე, რადგან სწავლის პროცესს მთელი დრო მიჰქონდა და დამატებით მუშაობა მათთვის შეუძლებელი იქნებოდა.

გარდა პროფესიული ცოდნისა და უნარებისა, კურსდამთავრებულები საუბრობენ იმ გამჭოლ კომპეტენციებსა და პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებზე, რომლებიც დასაქმებისათვის არის აუცილებელი და რომლებიც მათ საუნივერსიტეტო პროგრამების ფარგლებში მეტ-ნაკლებად შეიძინეს. ისინი საუბრობენ იმ უნარებზე, რომლებიც დამოუკიდებლად ეფექტურ მუშაობას უკავშირდება და რომლებიც სხვადასხვა საკითხის გარშემო საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, დამუშავებასა და ანალიზს, მის ჩამოყალიბებას, პრეზენტაციების გაკეთებას გულისხმობს და რომელიც უდავოდ მათ, როგორც მომავალ პროფესიონალებს, ავითარებს.

საუნივერსიტეტო განათლების როლისა და მნიშვნელობის შესახებ დასაქმებისას განსაკუთრებული ხაზი გაესვა ინტერპერსონალური უნარების განვითარების შესაძლებლობას, ახალი მეგობრებისა და პროფესიულ-აკადემიური წრის გაჩენას. ფოკუსჯგუფის მონაწილეები საუბრობენ თვითგანვითარებისათვის მუშაობაზე, რომელიც მათ უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში დასჭირდათ და რაც მათ მიერ სამუშაო ადგილის შოვნისათვის აუცილებელ უნარებს შორის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვნად დასახელდა. ასევე, თანაკურსელებთან და ლექტორ-მასწავლებლებთან ურთიერთობების თავისებურებებზე, რომლებმაც ისინი არა მხოლოდ პროფესიულად, არამედ პიროვნულადაც განავითარა. კურსდამთავრებულები საუბრობენ იმ დახმარებასა და მხარდაჭერაზე, რომელსაც მათ მიმართ ქართულენოვანი კურსელები და პროფესორები გამოხატავდნენ.

*„ქართული რომ არ ვიცოდი, წერით ვაბარებდი. ლექტორი ამოწმებდა და ქულებს მიწერდა. მოგვიანებით დავიწყე ვერბალური გამოცდების ჩაბარება“. კურსელებიც მეხმარებოდნენ. თვითგანვითარებაზეც ძალიან ბევრს ვმუშაობდი“.*

კურსდამთავრებულები საუბრობენ ზოგად საუნივერსიტეტო გარემოზე, რომელიც ყველას მიმართ ერთნაირი დამოკიდებულების პრინციპზე იყო ორიენტირებული და მათ სხვა სტუდენტებისაგან არ გამოარჩევდა. სტუდენტების ნაწილი საუბრობს ამგვარი გარემოს პოზიტიურ ასპექტებზე, რომელიც გამოწვევებს წარმოშობდა მათ წინაშე და ვალდებულს ხდიდა, მაქსიმალური გაეკეთებინა, რომ ენობრივი ბარიერის და არასაკმარისად განვითარებული ინტერპერსონალური უნარების გამო არ ჩამორჩენილიყო ან დარჩენილიყო საუნივერსიტეტო ცხოვრების მიღმა.

*„მოსამზადებლის მერე, დეკანატში კვითხულობდი, თუ იყო რაიმე ტიპის კონფერენცია ან სხვა პროფესიული აქტივობები. თვითონ ვეძებდი ყველაფერს და ვერთვებოდი. ენის ბარიერის გადალახვის მერე ყველაფერს ვაკეთებდი.“*



მონაწილეებმა ისაუბრეს იმ ჟინსა და რეზისტენტულობაზე, რომელსაც უნივერსიტეტში სწავლა მოითხოვდა.

*„უნივერსიტეტმა მებრძოლი გამხადა. ვინც მაქსიმალურად ცდილობდა, ყველაფერს აკეთებდა, რომ არ ჩამორჩენილიყო, ის კიდევაც აღწევდა შედეგს.“*

უნივერსიტეტის მიერ განვითარებულ და აუცილებელ უნარებს შორის, მონდომება და შრომისმოყვარეობა დასახელდა. მიუხედავად იმისა, რომ ენობრივი ბარიერი ყველაზე სერიოზულ გამოწვევად არის მიჩნეული, და ამას გამოკითხვის შედეგებიც ადასტურებს, თვისობრივ კვლევაში, საინტერესო ტენდენცია გამოვინდა. ფოკუსჯგუფის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ ქართული ენის არასაკმარისი ცოდნა სირთულის უმნიშვნელო ნაწილია.

*„ენა რომ არ იცის, ეგ არის სირთულის 25%. მონდომება, შრომისმოყვარეობა, რისკი, აი, ესენია საჭირო. ამის სწავლა ალბათ არ შეიძლება, მაგრამ განვითარება შესაძლებელი. ზოგს, ვინც მორცხვი იყო და ვერ ლაპარაკობდნენ სემინარზე, ლექტორები ხელს უწყობდნენ და სითამამისკენ მოუწოდებდნენ. ასე რომ, თუ სათქმელი ჰქონდათ, გაუმართავი ქართულითაც მშვენივრად გამოხატავდნენ.“*

სხვა აუცილებელ თვისებებსა და უნარებს შორის ასევე დასახელდა ტოლერანტობაც. მონაწილეებისათვის ასევე მნიშვნელოვნად მიიჩნევა ინტეგრირებულობა საზოგადოებასთან.

*„დასაქმებისათვის, აუცილებელია, რომ საზოგადოებაში იყო კარგად ინტეგრირებული. არ ვგულისხმობ მხოლოდ ქართულ საზოგადოებას, სომხურ, აზერბაიჯანულ საზოგადოებასაც ვგულისხმობ.“*

მეორე მხრივ კი, ფოკუსჯგუფის მონაწილეები საუბრობენ საკუთარ არაკონკურენტუნარიანობაზე სწავლის პროცესში, რაც მათ საუნივერსიტეტო ინიციატივების და აქტივობების მიღმა ტოვებდა და შესაბამისად, მათ პროფესიული ცოდნისა და უნარების განვითარებაზე უარყოფითად აისახებოდა.

*„კონკურენტუნარიანი არ ვიყავი. უნივერსიტეტის ფარგლებში ორგანიზებულ შიდა, სპეციალობის შესაბამის კონკურსებში, პირველ ეტაპზე გავდიოდი, მერე კი უკან ვრჩებოდი. ვკითხულობდი, რას ვაკეთებდი არასწორად და ცუდად, მაგრამ არ მიხსნიდნენ, არ იყო ჩამორჩენის მიზეზი. ჩვენი მენეჯმენტის კათედრის გამგეს რამდენჯერმე ვკითხე, რატომ ვერ გავდიოდი შემდეგ ეტაპზე. ამიხსნა, მაგრამ მაინც ვერ გავიგე (ბიზნესის ადმინისტრაცია)“.*

კარიერული შესაძლებლობებისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებს ფოკუსჯგუფის მონაწილეთა ნაწილი სტუდენტური თვითმართველობის წევრობაში ხედავს და თვლის, რომ სწორედ თვითმმართველობაში ხდებოდა უამრავი პროფესიული კუთხით საინტერესო ინფორმაციის აკუმულირება და მოგვიანებით კი იმ პირებს შორის გავრცელება, რომლებიც თვითმმართველობასთან რაიმე ნიშნით იყვნენ

დაკავშირებულები. კურსდამთავრებული ჰყვება არაერთჯერადი მცდელობის შესახებ, თავადაც გამხდარიყო სტუდენტების თვითმართველობის წევრი, მაგრამ უშედეგოდ. კონკურსში ვერ გაიმარჯვა. კურსდამთავრებულის აზრით, ყველაზე მეტად ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელ სტუდენტთა მიმართ დისკრიმინაცია სტუდენტთა თვითმართველობაში მათი წარმომადგენლობითი ქვოტის არარსებობაში გამოიხატება, რაც არაქართულენოვან სტუდენტებს ინფორმაციის დროული და ეფექტური წვდომის საშუალებას არ აძლევს და, შესაბამისად, ბევრი საინტერესო შესაძლებლობის ფარგლებს გარეთ ტოვებს.

ფოკუსჯგუფის მონაწილეთა აზრით, საუნივერსიტეტო პროგრამების ფარგლებში სწავლა თავიდანვე უნდა ყოფილიყო უკეთ დაკავშირებული დასაქმებისათვის აუცილებელ პრაქტიკულ ცოდნასა და უნარებთან. ასევე, საინტერსიტეტო განათლებას თავიდანვე უნდა შეეწყოს ხელი სტუდენტებისათვის, საკუთარი პოტენციალი და შესაძლებლობები კარგად განესაზღვრათ და გადაწყვეტილებები სასურველი პროგრამისა თუ უნივერსიტეტის შესახებ ისე მიეღოთ.

*„ბევრმა თანაკურსელმა შეიცვალა ფაკულტეტი. ვერ სწავლობდნენ. ჩემს კურსზე 2 აზერბაიჯანელი ვიყავით, ჩემს მერე 11 მოვიდა, მაგრამ არც ერთი არ დარჩა. გადავიდნენ ტექნიკურ უნივერსიტეტში და სხვაგან.“*

*„კარგი იქნება, რომ ჩააბარებს, უნივერსიტეტში 2-3 კვირა პრაქტიკებზე იაროს და ნახოს, ადვილია თუ რთულია სწავლა. ის, რომ მობილობით შეიძლება გადავიდეს, ინფორმაცია დევს უნივერსიტეტის საიტზე. ჩემი თანაკურსელები იყვნენ საერთაშორისო სამართალზე და მობილობის საშუალებით გადავიდნენ სამართალზე. ვისაც აინტერესებს, იციან. სხვა უნივერსიტეტებშიც გადასვლის შესაძლებლობების შესახებაც იციან.“*

*„პრესტიჟის გამო ვისწავლე ამ პროგრამაზე, თორემ არც მინდოდა. ეს პრობლემა მოდის ოჯახებიდან. არც უნივერსიტეტში დამხმარებია ვინმე, რომ რაც მაინტერესებდა, ის მესწავლა.“*

*„მე მყავდა თანაკურსელი, რომელსაც ჟურნალისტიკაზე ან იურიდიულზე უნდოდა, მაგრამ დედამისს უნდოდა და თან ფილოლოგია უფასო იყო, ამიტომ სწავლობდა ჩვენთან.“*

ყურადღება მახვილდება ასევე გამოცდების ჩაბარების იმ სპეციფიკაზე, რომელიც თბილისის ი. ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტში არსებობს და რომელიც ართულებს სწავლის პროცესს იმ ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლისათვის, ვისაც წერითი უნარები ნაკლებ აქვს განვითარებული, ზეპირ სამეტყველოსთან შედარებით.

*„სტილი გართულებულია. გამოცდების ეროვნულ ცენტრში აბარებ. ზეპირი გამოცდები არ არის. ბაკალავრიატში განსხვავებული სტილით ასწავლიან, მაგრამ სულ მაღლივში აბარებენ.*

საგულისხმოა, რომ კურსდამთავრებულები საუბრობენ ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებებზე, რომელთა შემთხვევები საუნივერსიტეტო სწავლის საკუთარი გამოცდილებიდან დაასახელებს. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტები ამ შემთხვევებს პირდაპირ არ უკავშირებენ დასაქმების პერსპექტივებსა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობებს, მიიჩნევენ, რომ ამგვარი დამოკიდებულებები აფერხებს მათი, როგორც პროფესიონალების ჩამოყალიბების პროცესს და ნეგატიურად აისახება როგორც კონკრეტული საგნობრივი ცოდნის მიღებაზე, ასევე სწავლის მოტივაციაზე ზოგადად.

*„ერთმა ლექტორმა მითხრა, რა გინდა აქ, წადი შენს სამშობლოში და იქ ისწავლეო. მე ვუთხარი, რომ ეს არის ჩემი სამშობლო“.*

*„მე მოვეყვი უფრო კარგად და დამიწერა უფრო დაბალი ქულა, ვიდრე ჩემს ჯგუფებს. ვკითხე „რატომ, რა მიზეზით“, და მიპასუხა, რომ შენ ხარ აზერბაიჯანელი და მაღალი ქულა არ უნდა დაგიწერო.“*

კურსდამთავრებულებმა არ იციან, არსებობს თუ არა მექანიზმი, სადაც შეიძლება, რომ დისკრიმინაცია გაასაჩივრონ. ზოგიერთ მათგანს გააჩნია ინფორმაცია, რომ შესაძლებელია გასაჩივრება, მაგრამ ზუსტი მექანიზმის შესახებ ინფორმაციის მოპოვება ვერ შეძლეს. ერთ-ერთი მონაწილის ინფორმაციით, მას უნდოდა, რომ ლექტორის არასათანადო დამოკიდებულება გაესაჩივრებინა, მაგრამ უნივერსიტეტის ადმინისტრაციაში აუხსნეს, რომ გასაჩივრების ასეთი მექანიზმი არ არსებობს. ხოლო ერთ-ერთმა სტუდენტმა დეკანატში განცხადება დაწერა დისკრიმინაციის ინციდენტთან დაკავშირებით, თუმცა, ამას არანაირი რეაგირება არ მოჰყოლია და ლექტორს სიტყვიერი შენიშვნაც კი არ მიუღია.

## **ინფორმაცია კარიერული წინსვლისა და დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრებისა და მათი საქმიანობის შესახებ**

კარიერული წინსვლის და დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრის შესახებ ინფორმაცია ფოკუსჯგუფის მონაწილე კურსდამთავრებულებისგან არც ერთი არ ფლობდა.

მინიშნებების შემდეგ ერთ-ერთმა გაიხსენა, რომ უნივერსიტეტის რომელიღაც სამსახურის ხელშეწყობით, ყოველ წელს ეწყობა დასაქმების ფორუმები. ასევე, სხვადასხვა კომპანიის წარმომადგენლებთან არის ხოლმე ორგანიზებული შეხვედრები. თუმცა, აქვე აღნიშნა, რომ არც ერთ წელს ასეთ ფორუმში არ მიუღია მონაწილეობა, რადგან ასეთი ღონისძიების მნიშვნელობას ვერ ხედავდა. სხვა მონაწილის ინფორმაციით, მას დღემდე მოსდის ე-ფოსტაზე თსუ-დან ვაკანსიების ჩამონათვალი, რომლებიც მის პროფესიასთანაა დაკავშირებული. თუმცა, მონაწილე ვერ აკავშირებს კონკრეტულ სახელსა და გვარს, ვისგანაც სიახლეებს იღებს, უნივერსიტეტის რომელიმე სამსახურთან. იმავე მონაწილის ინფორმაციით, მან თსუ-ს დომენიდან მიღებულ ვაკანსიაზე რამდენჯერმე გააგზავნა საკუთარი მონაცემები, თუმცა არანაირი პასუხი არ მიუღია.

რაც შეეხება კურსდამთავრებულების მიერ მსგავსი ცენტრის შესაძლო ფუნქციების აღქმას, ისინი მიიჩნევენ, რომ ასეთი ცენტრის არსებობა მნიშვნელოვანია და კარგი იქნებოდა, რომ უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში მისი არსებობის შესახებ მეტი ინფორმაცია ჰქონოდათ. ცენტრის შესაძლო და სასარგებლო ფუნქციები მონაწილეებმა შემდეგნაირად გამიჯნეს:

1. *მიაწოდოს სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს ინფორმაცია დასაქმების ბაზარზე არსებული ვაკანსიების შესახებ;*
2. *განავითაროს სტუდენტებში სამუშაო ადგილის მოძიებისა და დასაქმებისათვის საჭირო სხვადასხვა უნარ-ჩვევები ტრენინგების, ვორკშოპებისა და პრეზენტაციების საშუალებით;*
3. *გაუწიოს სტუდენტებს კონკრეტული რეკომენდაციები და კონსულტაციები უნივერსიტეტში ჩარიცხვისთანავე, მთელი სწავლის პროცესის განმავლობაში, სამომავლო პროფესიული კარიერის მიზნობრივ დაგეგმვისა და განვითარებისათვის.*

კითხვაზე, რა ტიპის ცოდნა შეიძლება გამოადგეთ სამუშაოს ძიების პროცესში, იმ აქტივობების ფარგლებში, რომელსაც ინფორმაციაზე დაყრდნობით ცენტრი ანხორციელებს, კურსდამთავრებულებმა რეზიუმეს წერა და გასაუბრებაზე ქცევის წესები დაასახელეს და აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტში, ქართული ენის მოსამზადებელი პროგრამის ფარგლებში, ისწავლეს რეზიუმეს მომზადება ერთ-ერთი კურსის ფარგლებში. თუმცა, საბაკალავრო პროგრამის ფარგლებში, არსებული ცოდნის გაუმჯობესების შესაძლებლობა აღარ ჰქონიათ. მათი ინფორმაციით, გასაუბრების გავლისათვის მომზადება მათთვის ძალიან მნიშვნელოვანი იქნებოდა, თუმცა, ამ უნარის განვითარებაზე

ორიენტირებული აქტივობა სტუდენტობის პერიოდში არც გაუგიათ და, შესაბამისად, საჭიროების დროს, ინტერნეტის საშუალებით დამოუკიდებლად მოემზადნენ ინტერვიუსთვის.

სტუდენტებისვე ინფორმაციით, გასაუბრებისათვის მომზადება ჟვანიას სახელობის სახელმწიფო ადმინისტრირების სკოლაში B1-დონეზე არის შესაძლებელი, სადაც საკითხი დეტალურადაა განხილული და ვიდეომასალით გამყარებული, მაგრამ ფოკუსჯგუფის მონაწილეებისგან ყველას არ ჰქონდა ასეთი მომზადება გავლილი.

## დასაქმების ბაზარზე არსებული ტენდენციების აღქმა ეთნიკური უმცირესობების კურსდამთავრებულისათვის

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები კარგად აცნობიერებენ იმ სირთულებებს, რომელიც სამუშაო ადგილების სიმცირესთანაა დაკავშირებული ქვეყანაში და თვლიან, რომ უნივერსიტეტში სწავლის შესაძლებლობა, რომელიც მათ საშეღავათო პოლიტიკის შედეგად გაუჩნდათ, და შემდგომი 5 წელი, რომლებიც მათ უნივერსიტეტში გაატარეს, სრულიად საკმარისი შეღავათია იმისათვის, რომ ისინი სამუშაო ბაზარზე, საერთო კონკურენციის პირობებში, სპეციალური პირობების გარეშე შევიდნენ. ამასთან, მიაჩნიათ, რომ სტაჟირების პროგრამები, რომლებიც საუნივერსიტეტო განათლების პარალელურად არის მათთვის, რეალურად იძლევა საშუალებას, რომ აუცილებელი გამოცდილება მოაგროვონ და სამსახური იშოვონ.

საგულისხმოა, რომ დასაქმების ბაზარსა და სამუშაო ადგილებზე საუბრისას, ფოკუსჯგუფის მონაწილეები მეტწილად საჯარო სამსახურს (საგანმანათლებლო ინსტიტუტების ჩათვლით) ან საბანკო სექტორს გულისხმობენ. მათ სწორედ ეს ორი სეგმენტი მიაჩნიათ სტაბილურად, სადაც სამსახურის შოვნაც და კარიერული წინსვლაც არის შესაძლებელი. ამასთან, მათი აზრით, რომ სამსახურის შოვნა და პროფესიული ცოდნის გამოყენება ყველაზე ეფექტურად სწორედ საჯარო სამსახურსა და საბანკო სექტორშია შესაძლებელი.

ამასთან, ისინი საუბრობენ იმ ფაქტორებზე, რომლებიც ახალკურსდამთავრებულის დასაქმების პერსპექტივაზე განსაკუთრებულ გავლენას ახდენენ. ამ ფაქტორებიდან, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას სტუდენტები ძლიერ სანაცნობო წრეს ანიჭებენ და

მიიჩნევენ, რომ დასაქმებისათვის ნეპოტიზმი განათლების დონესა და პროფესიონალიზმზე უფრო მნიშვნელოვანია. საგულისხმოა, რომ მონაწილეების აზრით, სანაცნობო წრე დასაქმებაზე მეტ გავლენას ეთნიკური უმცირესობების თემებში უფრო ახდენს, ვიდრე ქართულ საზოგადოებრივ სივრცეზე.

ფოკუსჯგუფმა გამოკვეთა რიგი სპეციფიკური ფაქტორები, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა დასაქმებაზე ახდენენ გავლენას. ამ ფაქტორებს შორის ისინი, ერთი მხრივ, ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციაზე, ხოლო, მეორე მხრივ, საკუთარ თემში მიმღეობის და რეინტეგრაციის პრობლემებზეც საუბრობენ და ამ საკითხებს საჯარო სამსახურში სამსახურის დაწყების პერსპექტივებთან აკავშირებენ.

ერთ-ერთი კურსდამთავრებულის ინფორმაციით, მათ ვერ შეძლო ადგილობრივი მთავრობისა და თვითმმართველობის ვერც ერთ უწყებაში სამსახურის დაწყება, იმისდა მიუხედავად, რომ ტესტირებაში ყველაზე მაღალი შედეგი აჩვენა და გასაუბრებებიც წარმატებით გაიარა. ამასთან, ფოკუსჯგუფის მონაწილე საუბრობს ნეპოტიზტურ კავშირებსა და კორუფციულ სქემაზე, რომელიც სამუშაო ადგილზე კადრის აყვანას განაპირობებს. ფოკუსჯგუფის მონაწილე ხაზს უსვამს, რომ დისკრიმინაცია მის შემთხვევაში ეთნიკურ ნიშანს არ ატარებდა და მისივე ეთნიკური წარმოშობის წარმომადგენლებისგან ჰქონდა ადგილი. მონაწილე აღნიშნავს, რომ რეალურად მისი კვალიფიკაცია და უნარები ადგილობრივ თვითმმართველობასა და რეგიონულ უწყებებში დაინახეს და ყველა იმ შემთხვევაში, როდესაც იურიდიულ საკითხებზე კონსულტაციები ან ქართული ენის ფლობაა საჭირო, არაფორმალურად სწორედ მას მიმართავენ ან კონსულტაციებისათვის სხვადასხვა პირებს მასთან უშვებენ. სხვა მონაწილე საუბრობს ისეთ შემთხვევაზეც, როდესაც სამსახურის ძიების დროს ეთნიკურად ქართველი კომისიის წევრის ყოფნამ დადებითად იმოქმედა და ის მოკლევადიან სამსახურში აიყვანეს.

*„არჩევნების დროს კომისიის წევრობა მინდოდა. ჩვენთან, უბანზე ცივი უარი მითხრეს. მივედი და რაიონის საარჩევნო კომისიაში პირდაპირ ქართველს მივმართე. მაშინვე ამიყვანეს და სხვა უბანში გამანაწილეს. ჩვენებმა რომ გაიგეს, მათ, ვინც უარით გამომისტუმრეს, თვალები შუბლზე აუვიდათ. ხოდა, ამიტომ შუამავალს აღარ ვეძებ. ქართველთან უფრო მეადვილება. ქართველი თუ არის კომისიაში, მირჩევნია.“*

თუმცა, ფოკუსჯგუფის მონაწილეთა ინფორმაციით, თვითმმართველობისა და რეგიონულ უწყებებში განსხვავებული ეთნიკური ნიშნის გამო სამუშაო ადგილზე მიღების ნაკლები შანსიც ხშირია.

*„ბოლონისში არის ეთნიკური დისკრიმინაცია. აზერბაიჯანელი რომ ხარ, მხოლოდ ამიტომ არ მიგიღებენ და არც ხსნიან. მაგრამ „სოკარში“ აზერბაიჯანელიც არ მიგიღებს აზერბაიჯანელს, იმიტომ რომ თავისი ახლობელი ჰყავს მისაღები. ვერც გაბრაზდები.“*

*„ახალციხეში ქართველს უფრო მეტად მისცემენ უპირატესობას, ვიდრე სომეხს. ნინოწმინდაში ეს ჯერ არ შემოსულა.“*

*„სხვაგან ქართველი თუ არის, ქართველი მიჰყავს“*

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ მათ ერთგვარად „ნავსი გატეხეს“ საკუთარ თემში მაშინ, როდესაც უმაღლესი განათლებისათვის ქართული უნივერსიტეტები აირჩიეს და თვლიან, რომ მიუხედავად ზოგადი პოზიტიური ცვლილებებისა, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობების მიერ ქართულ უნივერსიტეტებში სწავლის მზარდ სურვილში გამოიხატება, დღემდე არსებობს ერთგვარი გაუცხოების მომენტი მათ მიმართ. კურსდამთავრებულები საუბრობენ პიროვნულ არჩევანზე და მიიჩნევენ, რომ, მიუხედავად იმ სირთულეებისა, რომლებიც დასაქმების ბაზარზე ხვდებათ, ქართული უნივერსიტეტის დამთავრება სომხეთსა და აზერბაიჯანში დამთავრების ნაცვლად - სწორი არჩევანი იყო.

*„ჩემი კლასელების უმრავლესობა სომხეთში წავიდა და იქ მიიღო უმაღლესი განათლება. სამსახურებიც იშოვეს და იქვე დარჩნენ. ეს მათი არჩევანი იყო. მე კი საქართველოში გადავწყვიტე განათლების მიღება და ეს ჩემი არჩევანია. თავდაპირველად, თბილისში რომ მოვდიოდი, არც კი ვიცოდი, სად მოვდიოდი. თანასოფლელები გაკვირვებულები მეკითხებოდნენ, ქართულ უნივერსიტეტში რა გინდაო. ახლა, როდესაც სომხეთიდან ჩემი თანაკლასელი ჩამოვა და აქ დასაქმება მოუნდება, მე მაქვს უპირატესობა, იმიტომ რომ სახელმწიფო ენას ვფლობ და ვიცნობ აქაურ სპეციფიკას. მან რომ ვერ იშოვოს სამსახური, არ უნდა გაუკვირდეს. მე აუცილებლად ვიშოვი.“*

## დასკვნა

ამრიგად, ფოკუსჯგუფმა საშუალება მოგვცა, უფრო სიღრმისეულად დაგვეჩინა ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლის თუ დასაქმების ის ტენდენციები, რომლებიც გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა. ასევე, გაგვეანალიზებინა ის ფაქტორები, რომლებიც განსაკუთრებულ გამოწვევად არის აღქმული ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიერ და, შესაბამისად, დაგვეკავშირებინა ფოკუსჯგუფის შედეგები და მიგნებები კვლევის შედეგად გამოხატულ საერთო სურათთან.





# რეკომენდაციები

## ზოგადი ხასიათის რეკომენდაციები

აუცილებელია, რომ მულტიკულტურული მრავალფეროვნების ასახვა უკეთ ხდებოდეს იმ საკანონმდებლო დოკუმენტებსა და რეგულაციებში, რომლებიც ახალგაზრდების საკითხებზეა ორიენტირებული.

სასურველია, რომ იმ საკანონმდებლო დოკუმენტაციასა და რეგულაციებში, რომლებიც ახალგაზრდების პროფესიული განვითარებას, კარიერულ წინსვლასა და დასაქმებაზე არიან ორიენტირებულნი, ინტეგრირებული იყოს ეროვნული ინტეგრაციის ამოცანები და მიზნები, როგორც სახელმწიფო ხედვა, და შესაბამისად, აისახოს როგორც თავად დოკუმენტებში, ასევე კრიტერიუმებსა და ინდიკატორებში, რაც შესაბამისი სტატისტიკის წარმოების და ამ საკითხებზე სათანადო ყურადღების გამახვილების შესაძლებლობას გააჩენს და ანგარიშვალდებულების კონკრეტულ საზომებს შექმნის.

## უნივერსიტეტებისათვის

აუცილებელია, რომ ეთნიკური უმცირესობების საჭიროებები უკეთ იყოს ასახული ზოგადსაუნივერსიტეტო ხედვაში, რომელიც მულტიკულტურული ასპექტების ინტეგრირებით არის შესაძლებელი;

აუცილებელია, რომ არსებობდეს შიდასაუნივერსიტეტო კომუნიკაციის მოქნილი სისტემა, რომელიც საშუალებას მისცემს სპეციალურად გამოყოფილ პასუხისმგებელ უწყებას მოახდინოს 1+4 პროგრამის ფარგლებში ჩარიცხული მოსწავლეების კოორდინირება და დახმარება. ასევე, სტატისტიკური მონაცემების წარმოება როგორც უშუალოდ საუნივერსიტეტო სწავლის, ასევე უნივერსიტეტის პროგრამის კურსის დასრულების შემდგომაც გონივრული პერიოდის განმავლობაში.

სასურველია, რომ უნივერსიტეტებს ჰქონდეთ შემუშავებული 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულებთან ურთიერთობის მკაფიო პოლიტიკა, რომელიც მათ მიერ მიღწეული შედეგების შემდეგი ნაკადების სწრაფი და ეფექტური ინტეგრირებისა და გაძლიერებისთვის იქნება გამოყენებული ცოდნის, გამოცდილების და სოციალური კავშირების გაცვლის და გაზიარების საშუალებით.

სასურველია, რომ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტებს საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის პროცესშიც ჰქონდეთ შესაძლებლობა, ისარგებლონ სპეციალურად მათ საჭიროებებსა და აუცილებლობებზე ორიენტირებული

მომსახურებით, რომელიც დაეხმარება მათ საუნივერსიტეტო ცხოვრებაში უკეთ ორიენტირებასა და შესაბამისად, ინტეგრირებაში;

სასურველია, რომ უნივერსიტეტებში რეგულარულად ხდებოდეს 1+4 პროგრამის ფარგლებში ჩარიცხული სტუდენტების საჭიროებების რეგულარული კვლევა და შესაბამისად, მათი საჭიროებების ინტეგრირება არა მხოლოდ აკადემიურ, არამედ სხვა საუნივერსიტეტო სერვისებშიც. ასეთი კვლევების წარმართვა შესაძლებელია სხვადასხვა, საუნივერსიტეტო რელევანტური პროგრამების ფარგლებში, სტუდენტებისა და დოქტორანტების მიერ, რაც სტუდენტთა ცნობიერების ამაღლებას და ეთნიკური უმცირესობების საკითხების გათავისებებს შეუწყობს ხელს, დააკავშირებს მათ უშუალოდ ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებთან და ხელს შეუწყობს ინტეგრაციის პროცესებს, მეორე მხრივ კი, ინტერდისციპლინალური განათლების ინტეგრირებისათვის იქნება სასარგებლო და საუნივერსიტეტო განათლებასა და კვლევას ერთმანეთთან ლოგიკურად შეაკავშირებს. შესაბამისად, საუნივერსიტეტო განათლების ეფექტურობას მრავალი პერსპექტივიდან აამაღლებს სპეციალური ფინანსური კონტრიბუციის გარეშე.

სასურველია, რომ უნივერსიტეტებს გააჩნდეთ მექანიზმები სტუდენტთა თვითმმართველობაში ეთნიკური და სხვა უმცირესობების სტუდენტთა წარმომადგენლობის უზრუნველსაყოფად;

აუცილებელია, რომ უნივერსიტეტის პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლისა და დაგეგმვისა და დასაქმების პერსპექტივებზე ფოკუსირებულ ცენტრების დებულებებში აისახოს სტუდენტთა კურსდამთავრებულთა მულტიკულტურული მრავალფეროვნების ხედვა, მისი მართვის მექანიზმები და გადაიდგას შესაბამისი ნაბიჯები ამ ხედვების რეალობაში გასატარებლად.

### **პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლის, დაგეგმვისა და დასაქმების პერსპექტივებზე ფოკუსირებული საუნივერსიტეტო სტრუქტურებისათვის**

აუცილებელია, რომ კარიერული განვითარების ცენტრები რეგულარულად აწარმოებდნენ დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების კვლევას და შესაბამისად ახდენენ რეაგირებას როგორც საკუთრივ ცენტრის საქმიანობაში მათი ასახვით, ასევე საუნივერსიტეტო ადმინისტრაციულ და საგანმანათლებლო რგოლებთან მუდმივი კომუნიკაციის საშუალებით.

სასურველია, რომ არსებობდეს საუნივერსიტეტო კარიერული განვითარების ცენტრთა კარგად კოორდინირებული ქსელი, რაც საშუალებას მისცემს მათ დროულად გაეცნონ

ერთმანეთის წარმატებულ მაგალითებს, გაუზიარონ ერთმანეთს მონაცემები, კვლევის და ანალიზის შედეგები და შესაბამისად, მიაღწიონ კონსოლიდირებულ ხედვას სტუდენტებისათვის ეფექტური მომსახურებისა საერთო მახასიათებლების, ხარისხის და მათი განხორციელების შესახებ.

სასურველია, რომ მიზნობრივმა სტრუქტურებმა შეიმუშაონ პროგრამები და აქტივობები, რომლებიც 1+4 პროგრამის ფარგლებში ჩარიცხული სტუდენტების საჭიროებებზე იქნება ორიენტირებული;

სასურველია, რომ მიზნობრივმა სტრუქტურებმა უზრუნველყონ თანამშრომლობა არა მხოლოდ მსხვილ და ადვილად იდენტიფიცირებად პოტენციურ დამსაქმებლებთან, არამედ იმათთანაც, ვინც 1+4 პროგრამის ფარგლებში ჩარიცხული სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის მათსავე რეგიონებში სტაჟირებისა და დასაქმების პერსპექტივებზე იქნება ორიენტირებული;

სასურველია, რომ მოხდეს მიზნობრივი სტრუქტურების თანამშრომლების მულტიკულტურული კომპეტენციების განვითარება სხვადასხვა ტიპის ცნობიერების ამაღლებისა და საგანმანათლებლო აქტივობების საშუალებით;

სასურველია, რომ მიზნობრივმა უწყებებმა მოახდინონ 1+4 პროგრამის სტუდენტებთან უზრუნველყონ რეგულარული შეხვედრების ორგანიზება უნივერსიტეტში სწავლის დაწყებისთანავე მათი საბაკალავრო პროგრამებში სწავლის პერიოდის ჩათვლით, რათა გაუწიონ მათ ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები საუნივერსიტეტო პროგრამების, მომავალი პროფესიის არჩევის, კარიერული დაგეგმვისა და სხვა, მათ მიერ იდენტიფიცირებულ მნიშვნელოვან საკითხებზე.

სასურველია, რომ მიზნობრივ უწყებებმა განახორციელონ 1+4 პროგრამის სტუდენტებისათვის სწავლის პირველსავე წელს, ქართული ენის ერთწლიანი პროგრამის დაწყებისთანავე, უნივერსიტეტის სხვადასხვა პროგრამებთან რეფერირებაზე ორიენტირებული აქტივობები, რათა საშუალება მისცენ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტებს ჯერ კიდევ ქართული ენის მოსამზადებელი კურსის ფარგლებში შეძლონ სასურველი პროგრამების მოთხოვნებისა და სპეციფიკის გაცნობა და შესაბამისი დასკვნების გამოტანა საკუთარ არჩევანთან დაკავშირებით.

სასურველია, რომ მიზნობრივ უწყებებს გააჩნდეთ ადამიანური რესურსი, რომელიც შეძლებს 1+4 პროგრამის სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის კარიერული და ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის მიმართულებით რჩევების მიცემას და კონსულტირებას.

## ცხრილები და დიაგრამები

### ცხრილები:

ცხრილი 1: ახალგაზრდა მოსახლეობის წილი სრულ მოსახლეობაში 2014-2017 წლებში.

ცხრილი 2: 14-20 წლის და საერთო მოსახლეობის დასაქმებულის პროცენტული მაჩვენებელი.

ცხრილი 3: უმუშევრობის, აქტიურობისა და დასაქმების დონეები ახალგაზრდების კატეგორიების ჭრილში სრული მოსახლეობის მაჩვენებელთან მიმართებით 2014-2016 წლებისათვის.

ცხრილი 4: დასაქმებულთა განაწილება ინსტიტუციური სექტორების მიხედვით, 2006-2016.

ცხრილი 5: მოსახლეობის საერთო რაოდენობისა და სამუშაო ადგილების შეფარდება მიზნობრივი მუნიციპალიტეტების მიხედვით.

ცხრილი 6: სახელფასო განაკვეთები და ვაკანსიების რაოდენობა სამცხე-ჯავახეთისა და ქვემო ქართლის მხარეების მუნიციპალიტეტების მიხედვით სხვადასხვა ჭრილში.

ცხრილი 7.1: სამხარეო ოლქებსა და მუნიციპალიტეტებში პოზიციების გადანაწილება სახელფასო კატეგორიების მიხედვით

ცხრილი 7.2: პოზიციების გადანაწილება სახელფასო კატეგორიებად სამხარეო ოლქებსა და მუნიციპალიტეტებში მიხედვით

ცხრილი 8: ცხრილი 7: 2013-2016 წლებში გამოცხადებული სამუშაო ადგილების კრიტერიუმები პროცენტებში.

ცხრილი 9: გამოკითხულთა რაოდენობრივი და პროცენტული გადანაწილება მხარეების მიხედვით.

ცხრილი 10: გამოკითხულთა ენობრივი გადანაწილება წარმოშობის რაიონების მიხედვით.

ცხრილი 11: გამოკითხულთა გადანაწილება წარმოშობის მუნიციპალიტეტების მიხედვით.

### დიაგრამები:

დიაგრამა 1: საჯარო სამსახურის ვაკანსიები მიზნობრივ მუნიციპალიტეტებად გადანაწილების მიხედვით.

დიაგრამა 2: გამოცხადებული ვაკანსიების გადანაწილება რეგიონების მიხედვით.

დიაგრამა 3. გამოცხადებული ვაკანსიები დასახლების ტიპის მიხედვით 2013-2016 წლებში.

დიაგრამა 4: 2013-16 წლებში გამოცხადებული ვაკანსიების ენა.

დიაგრამა 5: გამოცხადებული ვაკანსიები/პოზიციები საქმიანობის სფეროს / მიმართულების მიხედვით.

დიაგრამა 6. სამუშაო აღწერილობები განათლების მოთხოვნილი საფეხურის შესაბამისად.

დიაგრამა 7: სამუშაო აღწერილობები კარიერული საფეხურის მიხედვით.

დიაგრამა 8: სამუშაო აღწერილობების გადანაწილება მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების მიხედვით.

დიაგრამა 9: სამუშაო აღწერილობებში მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების მიმართულებები.

დიაგრამა 10: სამუშაო აღწერილობები ენის ცოდნის მოთხოვნის გადანაწილების მიხედვით.

დიაგრამა 11: გამოკითხულთა გადანაწილება კარიერული საფეხურების მიხედვით.

დიაგრამა 12: გამოკითხულთა მიერ სამსახურის პოვნისათვის აუცილებელი წინაპირობების გადანაწილება.

დიაგრამა 13: უმაღლესი სასწავლებლის პრესტიჟულობისა და აკადემიური მიღწევების მნიშვნელობა სამსახურის შოვნისათვის.

დიაგრამა 14: ზოგადად უნივერსიტეტის, მიღებული პროფესიული ცოდნისა და უნარების შეფასება სამსახურეობრივი კარიერისათვის.

დიაგრამა 15: გამოკითხულთა მიერ კონკრეტული უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.

დიაგრამა 16: გამოკითხულთა მიერ პერსონალური მენეჯმენტის უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.

დიაგრამა 17: გამოკითხულთა მიერ ინსტრუმენტალური უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.

დიაგრამა 18: გამოკითხულთა მიერ ინტერპერსონალური უნარების დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება 4 და 5 ქულით.

დიაგრამა 19: გამოკითხულთა მიერ პროფესიული დამოკიდებულება და ეთიკა დასაქმებისათვის აუცილებლობისა და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების განვითარების ხარისხის შეფასება უმაღლესი ქულით.

დიაგრამა 20: პასუხების გადანაწილება ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების შესაძლო ბარიერებთან დაკავშირებით.

დიაგრამა 21: რესპონდენტთა პასუხების გადანაწილება კითხვაზე, უნდა არსებობდეს თუ არა დასაქმების ბაზარზე ეთნიკური უმცირესობების მიმართ საშეღავათო პოლიტიკა.

## გამოყენებული ლიტერატურა

ახალგაზრდების ეროვნული კვლევა საქართველოში, საქართველოში ახალგაზრდების მდგომარეობისა და საჭიროებების ანალიზი, გაეროს ბავშვთა ფონდი, 2014.

Byars-Winston, A.M., Fouad, N., A., Metacognition and Multicultural Competence: Expanding the Culturally Appropriate Career Counseling Model, *The Career Development Quarterly*, March 2006/54, 146-152.

Brown, S.D., & Ryan Krane, N.E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3rd ed., pp. 740-766). New York: Wiley.

Drabik-Podgórna, V., Multicultural Career Counselling: Helping Minority Groups, *Czech-Polish Historical and Pedagogical Journal*, 8/1, 136-144.

Oliver, L.W., & Spokane, A.R. (1988). Career-counseling outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.

თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2016.

Tomlinson-Clarke, S., Multicultural Counseling Competencies: Extending Multicultural Training Paradigms Toward Globalization, *ACa Professional Information/Library, Ideas and Research You Can Use: VISTAS 2013*.

"საქართველო- ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და ასოცირების დღის წესრიგის განხორციელება 2014-2017.

საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება №92 2001 წლის 12 მარტი ქ. თბილისის ახალგაზრდობის სახელმწიფო მხარდაჭერის კონცეფციის დამტკიცების შესახებ.

საქართველოს სახელმწიფო ახალგაზრდული პოლიტიკის დოკუმენტი.

საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ.

„საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე.

„საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №410 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის შესახებ.

სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის 2015 წლის ანგარიში.

სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის 2016 წლის ანგარიში.

ტაბატაძე, შ., გორგაძე, ნ., ქართულ ენაში მომზადების ერთწლიანი პროგრამის  
ეფექტურობის კვლევა, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათმშორისი  
ურთიერთობების ცენტრი, 2016.

University Policy on Careers Education, Information, Advice and Guidance, University of  
Strathclyde, June 2009.

# კვლევის ინსტრუმენტები

## სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა კითხვარი

კითხვარის ნომერი \_\_\_\_\_

რესპონდენტის ნომერი \_\_\_\_\_ (ინტერვიუერს! თქვენ ნუ შეავსებთ ამ გრაფას)

ინტერვიუერის სახელი და გვარი \_\_\_\_\_

CCIIR  
PITA

ბოლო კურსის სტუდენტის/კურსდამთავრებულის კითხვარი

მაისი, 2016



**სექცია A: შესავალი/თანხმობის მიღების ტექსტი**

A1. ეს არის გამოკითხვა რომელიც ტარდება საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში. ამ გამოკითხვის გარდა, პროექტის ფარგლებში ასევე ჩატარდება დამსაქმებლის პრიორიტეტებისა და დასაქმების ბაზრის მახასიათებლების ანალიზი. ეს აქტივობები ხორციელდება კვლევითი პროექტის ფარგლებში, რომელსაც ანხორციელებს CCIIR და რომლის მიზანია იმ პირობებისა და შესაძლებლობების შესწავლა, რომელიც დღესდღეობით არსებობს დასაქმების ბაზარზე ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულებისათვის. ინფორმაცია, რომელსაც თქვენ მოგვაწვდით კონფიდენციალური დარჩება და გაერთიანდება სხვა სტუდენტების/კურსდამთავრებულების პასუხებთან, რათა შევძლოთ უკეთ გავარკვიოთ ახალგაზრდების დასაქმების გამოცდილების, დამოკიდებულებებისა და მოლოდინების შესახებ. თქვენი პასუხები მოგვეხმარება უფრო ქმედითი უმაღლესი განათლების დაგეგმვასა და მისი დასაქმების ბაზართან უკეთ დაკავშირებაში. თქვენი ვინაობის იდენტიფიცირება არ მოხდება თქვენს პასუხებთან არც ანალიზის და არც შემდგომ ანგარიშის მომზადების ეტაპზე. შეგიძლიათ არ უპასუხოთ მოცემული კითხვიდან ნებისმიერს, რომელზეც პასუხის გაცემას არ ისურვებთ. თქვენ არ ხართ ვალდებული, მიიღოთ მონაწილეობა გამოკითხვაში, თუ არ გაქვთ ამისი სურვილი. გამოკითხვაში მონაწილეობა სულ 45 წუთს წაგართმევთ. გთხოვთ აღნიშნოთ, გსურთ მონაწილეობა მიიღოთ გამოკითხვაში?

ა. დიახ

ბ. არა

A1. გთხოვთ ჩაწეროთ თქვენი დაბადების თარიღი

/\_\_\_\_/ /\_\_\_\_//\_\_\_\_/

თვე დღე წელი

A2. შემოხაზეთ თქვენი სქესი?

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

- 1. მამრობითი
- 2. მდედრობითი
- 99. უარი პასუხზე

A3. რესპოდენტის ID. გთხოვთ ჩაწეროთ თქვენი პირადი 11 ნიშნა ნომერი.

/\_\_\_\_\_/

A4. რესპოდენტის სრული სახელი და გვარი (გთხოვთ დაწეროთ თქვენი სრული სახელი და გვარი როგორც ეს აღნიშნულია თქვენი დაბადების მოწმობაში?)

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

A5. მშობლიური ენა

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

- 1. ქართული
- 2. აზერბაიჯანული
- 3. სომხური
- 4. რუსული
- 5. სხვა(დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_

- 77. არ ვიცი
- 99. უარი პასუხზე

**A6. საცხოვრებელი რეგიონი**

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

- 1. სამეგრელო და ზემო სვანეთი
- 2. გურია
- 3. აჭარა
- 4. რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი
- 5. იმერეთი
- 6. სამცხე-ჯავახეთი
- 7. შიდა ქართლი
- 8. მცხეთა-მთიანეთი
- 9. ქვემო ქართლი
- 10. კახეთი
- 11. თბილისი → **გადადით A8-ზე**
- 77. არ ვიცი
- 99. უარი პასუხზე

**A7.**

**რაიონის დასახელება  
დაწერეთ მხოლოდ ერთი**

---

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**A8**

**დასახლების ტიპი**

- 1. ქალაქი
- 2. სოფელი
- 3. დაბა
- 4. სხვა
- 77. არ ვიცი
- 99. უარი პასუხზე

## სექცია B: სტუდენტის საგანმანათლებლო პროფილი

### **B1. გთხოვთ დაწეროთ სკოლის სრული სახელწოდება, რომელიც დაამთავრეთ**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

### **B2. სკოლის დასრულების წელი**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

### **B3. სკოლის სწავლების ძირითადი ენა შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი**

1. ქართული
  2. აზერბაიჯანული
  3. სომხური
  4. რუსული
  5. სხვა(დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

### **B4. უმაღლესი სასწავლებელი, რომელშიც ჩაირიცხეთ**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

### **B5. უმაღლესი სასწავლებელი, რომელშიც ამჟამად სწავლობთ (თუ სხვა ინსტიტუტში ჩააბარეთ და მოგვიანებით გამოიცვალეთ). დაასახელეთ იმ უმაღლესი სასწავლებლის სრული სახელწოდება, რომელშიც ამჟამად დადიხართ ან რომელიც დაამთავრეთ.**

1. \_\_\_\_\_

8. არ შემიცვლია  
77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

---

### **B6. ფაკულტეტი, რომელზეც ჩაირიცხეთ )**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

### **B6A. ფაკულტეტი, რომელზეც ამჟამად სწავლობთ (შეცვლის შემთხვევაში მიუთითეთ, თუ იგივეა მიუთითეთ იგივე)**

1. \_\_\_\_\_

8. არ შემიცვლია  
77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

### **B7. პროგრამის სახელწოდება, რომელიც დაამთავრეთ (რომელზეც ამჟამად სწავლობთ)**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

**B7A. რომელ წელს დაასრულეთ სწავლა (თუ არ დაგისრულებიათ, დასრულების სავარაუდო წელი)**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

**B8. უმაღლესი სასწავლებელი, რომელშიც ქართული ენის მოსამზადებელი პროგრამა გაიარეთ**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

**B8A. ქართული ენის მოსამზადებელ პროგრამაზე ჩარიცხვის წელი**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

**B8B. ქართული ენის მოსამზადებელი პროგრამის დასრულების თარიღი**

---

77. არ ვიცი  
99. უარი პასუხზე

## სექცია C: სამუშაო გამოცდილება

### **C1. მუშაობთ თუ არა ამჟამად**

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

1. დაიხ → C2-ზე
2. არა → D1-ზე
77. არ ვიცი გადადით → D1-ზე
99. უარი პასუხზე გადადით → D1-ზე

### **C2. რამდენი ხანია, რაც მუშაობთ?**

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

1. 1-5 თვეა
2. 6-11 თვეა
3. 12-17 თვეა
4. 18-23 თვეა
5. 2 წელია
6. 2 წელზე მეტია
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

### **C3. რომელ სექტორში მუშაობთ?**

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

1. საჯარო
2. კერძო
3. არასამთავრობო
4. საერთაშორისო
5. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

### **C4. მუშაობთ თუ არა მომავალი პროფესიის შესაბამისი მიმართულებით?**

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

1. დაიხ
2. არა
3. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

### **C5. რომელ სფეროში მუშაობთ?**

შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი

1. ფინანსები
2. კვლევა და განვითარება (R&D)
3. ინდუსტრია, წარმოება
4. კომერცია/ვაჭრობა
5. სოფლის მეურნეობა
6. ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება
7. მეცნიერება
8. განათლება

- 9. ინჟინერია
- 10. იურისპრუდენცია
- 11. კვების პროდუქტების წარმოება
- 12. IT და მართვის სერვისები
- 13. ადმინისტრაცია
- 14. გამომცემლობა/მედია
- 15. მარკეტინგი/პიარი
- 16. ტურიზმი
- 17. მშენებლობა
- 18. ტრანსპორტი
- 19. კავშირგაბმულობა
- 20. სხვა (დააზუსტეთ)

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**C6. როგორი გრაფიკით მუშაობთ?**

- 1. ნახევარ განაკვეთზე
- 2. სრულ განაკვეთზე
- 3. თავისუფალი გრაფიკით
- 4. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**C7. რომელ რგოლში მუშაობთ?**

**შემოხაზეთ ყველა შესაბამისი პასუხი**

რომელ რგოლში მუშაობთ?

- 1. დამხმარე/ასისტენტი
- 2. ძირითადი პერსონალი/საშუალო რგოლი
- 3. საშუალო რგოლის მენეჯმენტი
- 4. მაღალი რგოლის მენეჯმენტი
- 5. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**C8. დაახვლეთ თქვენი სამუშაოს ადგილმდებარეობა შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი**

**1. რაიონი /დედაქალაქი**

თბილისი → D9-ზე

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_
- 3. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**2. რეგიონი**

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**3. გეოგრაფიული ადგილმდებარეობა**

1. ქალაქი
2. სოფელი
3. დაბა
4. სხვა (დააზუსტეთ)
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**C9. მიგაჩნიათ თუ არა, რომ თქვენი ანაზღაურება შეესაბამება თქვენს კვალიფიკაციას და შესრულებულ სამუშაოს?**

1. დიახ
2. არა
3. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**სექცია D: წარსული სამუშაო გამოცდილება**

**D1. გიმუშავიათ თუ არა სტუდენტობის პერიოდში?**

**შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი**

1. დიახ → D2-ზე
2. არა → E1-ზე
3. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_ → E1-ზე
77. არ ვიცი გადადით → E1-ზე
99. უარი პასუხზე გადადით → E1-ზე

**D2. რამდენი ხანი უმუშავეთ?**

**შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი**

1. 1-3 თვე
2. ნახევარი წელი
3. ერთი წელი
4. 1.5 წელი
5. 2 წელი
6. 2 წელზე მეტი
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**D3. რომელ სექტორში მუშაობდით?**

**შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი**

1. საჯარო
2. კერძო
3. არასამთავრობო
4. საერთაშორისო
5. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**D4. მუშაობდით თუ არა მომავალი პროფესიის შესაბამისი მიმართულებით?  
შემოხაზეთ მხოლოდ ერთი პასუხი**

1. დაიხ
2. არა
3. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**D5. როგორი გრაფიკით მუშაობდით?**

1. ნახევარგანაკვეთზე
2. სრულ განაკვეთზე
3. თავისუფალი გრაფიკით
4. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**D6. რომელ რგოლში მუშაობდით?**

**შემოხაზეთ ყველა შესაბამისი პასუხი**

1. აუნაზღაურებელი სტაჟირება
2. ანაზღაურებადი სტაჟირება
3. დამხმარე/ასისტენტი
4. ძირითადი პერსონალი/საშუალო რგოლი
5. საშუალო რგოლის მენეჯმენტი
6. მაღალი რგოლის მენეჯმენტი
7. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**D7A დაახლოებით თქვენი სამუშაოს ადგილმდებარეობა (რეგიონი /დედაქალაქი)**

1. თბილისი → D8-ზე
2. \_\_\_\_\_
3. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**D7B რეგიონი**

1. \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**D7C გეოგრაფიული ადგილმდებარეობა**

5. ქალაქი
6. სოფელი
7. დაბა
8. სხვა (დააზუსტეთ)
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე



**D8. კმაყოფილი იყავით თუ არა იმ ანაზღაურებით /შექმნილი პირობებით, რომელსაც დამსაქმებელი/პრაქტიკის პროვაიდერი გთავაზობდათ?**

1. დაიხ
2. არა
3. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**სექცია E: სამუშაოს შოვნისათვის აუცილებელი უნარები**

**E1. რა წინაპირობებია აუცილებელი მუშაობის დაწყებისათვის?**

**შემოხაზეთ ყველა შესაბამისი პასუხი**

1. მოთხოვნილი პროფესია, პროგრამაზე სწავლა/დასრულება, რომელიც შეესაბამება ბაზრის მოთხოვნებს
2. სპეციალობის თეორიული ცოდნა, რომელიც კონკურენტუარიან კანდიდატად გაქცევს
3. სპეციალობის პრაქტიკული ცოდნა, რომელიც შეესაბამება დასაქმებისათვის აუცილებელ მოთხოვნებს
4. პოზიციის შესაბამისი სამუშაო გამოცდილება
5. ნაცნობი, რომელიც უზრუნველყოფს ვაკანსიაზე მიღებას
6. სხვა (დააზუსტეთ) \_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**E2. რამდენად მნიშვნელოვანია უმაღლესი სასწავლებლის პრესტიჟი სამუშაოს შოვნისთვის? შეაფასეთ 0-დან 10-მდე სკალაზე მნიშვნელობის ზრდასთან ერთად უფრო მაღალი ქულით**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

**E3. რამდენად მნიშვნელოვანია აკადემიური მიღწევები სამუშაოს შოვნისათვის? შეაფასეთ 0-დან 10-მდე სკალაზე მნიშვნელობის ზრდასთან ერთად უფრო მაღალი ქულით**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

**E4. როგორ შეაფასებდით ზოგადად უნივერსიტეტის მიერ თქვენს მომზადებას სამუშაო კარიერისათვის? შეაფასეთ 0-დან 10-მდე სკალაზე მნიშვნელობის ზრდასთან ერთად უფრო მაღალი ქულით**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

**E5. შეაფასეთ ზოგადად პროფესიული ცოდნა, რომელიც უნივერსიტეტმა მოგცათ კვალიფიციური სამუშაოს შოვნისთვის? შეაფასეთ 0-დან 10-მდე სკალაზე მნიშვნელობის ზრდასთან ერთად უფრო მაღალი ქულით**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

**E6. შეაფასეთ ზოგადად ის პროფესიული უნარები, რომელიც უნივერსიტეტმა მოგცათ კვალიფიციური სამუშაოს შოვნისთვის? შეაფასეთ 0-დან 10-მდე სკალაზე მნიშვნელობის ზრდასთან ერთად უფრო მაღალი ქულით**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

**სექცია F - უმაღლესი სასწავლებლები და სამუშაოს აუცილებელი უნარები**

შეაფასეთ უნარები, რომლებიც თქვენი აზრით მნიშვნელოვანია სამუშაოს შოვნისა და შენარჩუნებისათვის და რამდენად უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს ამ უნარის ათვისებას და განვითარებას.

შეაფასეთ თითოეული უნარის მნიშვნელობა კვალიფიციურ სამუშაოს შოვნისა და შენარჩუნებისათვის და უნივერსიტეტის მიერ ამ უნარების შეძენისა და განვითარების ხარისხი მნიშვნელობის მიხედვით დაბლიდან მაღალი ქულისკენ.

**F1. კოგნიტური**

ანალიზის და პრობლემის გადაჭრის	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ნუმეროლოგიური	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
გადაწყვეტილების მიღების	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ახალი იდეების შემოთავაზების	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F1A. უნივერსიტეტმა ეს უნარი განმივითარა**

ანალიზის და პრობლემის გადაჭრის	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ნუმეროლოგიური	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
გადაწყვეტილების მიღების	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ახალი იდეების შემოთავაზების	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F2. პერსონალური მენეჯმენტი**

ახალი ცოდნის ათვისება	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
დამოუკიდებლად მუშაობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F2A. უნივერსიტეტმა ეს უნარი განმივითარა**

ახალი ცოდნის ათვისება	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
დამოუკიდებლად მუშაობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F3. ინსტრუმენტალური უნარები**

საკომუნიკაციო უნარები: წერითი და ზეპირი მეტყველების უნარი, პრეზენტაციის უნარი	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ქართული ენის ფლობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
უცხო ენის ფლობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
კომპიუტერის ფლობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F3A. უნივერსიტეტმა ეს უნარი განმივითარა**

საკომუნიაციო უნარები: წერიტი და ზეპირი მეტყველების უნარი, პრეზენტაციის უნარი	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ქართული ენის ფლობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
უცხო ენის ფლობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
კომპიუტერის ფლობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F4. ინტერპერსონალური უნარები**

გუნდში მუშაობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ლიდერობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
მოლაპარაკების უნარი	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F4A. უნივერსიტეტმა ეს უნარი განმივითარა**

გუნდში მუშაობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
ლიდერობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
მოლაპარაკების უნარი	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F5. პროფესიული დამოკიდებულება და ეთიკა**

საქმისადმი პასუხისმგებლობა	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
საქმისადმი თავდადება და ერთგულება	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**F5A. უნივერსიტეტმა ეს უნარი განმივითარა**

საქმისადმი პასუხისმგებლობა	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
საქმისადმი თავდადება და ერთგულება	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A

**სექცია G: ეთნიკური უმცირესობის დასაქმების საკითხები**

**G1. დაასახელეთ ის ძირითადი ბარიერები, რომლებიც ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლისათვის სამუშაოს მოძიების დროს შეიძლება არსებობდეს**

**1. ქართული ენის არასათანადო ფლობა**

- ა. დიახ
- ბ. არა
- გ. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
- 77. არ ვიცი
- 99. უარი პასუხზე

**2. ქართველებთან ინტერაქციისათვის არასათანადო მზაობა**

- ა. დიახ
- ბ. არა
- გ. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
- 77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე
3. დამსაქმებლის მიკერძოებული ან ნეგატიური დამოკიდებულება ეთნიკური უმცირესობების მიმართ
- ა. დიახ
- ბ. არა
- გ. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე
4. დაბალი კონკურენტუნარიანობა, რომელიც ჯერ კიდევ სკოლაში სწავლის პერიოდში უფრო დაბალი ხარისხის განათლებიდან იღებს სათავეს?
- ა. დიახ
- ბ. არა
- გ. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_
77. არ ვიცი
99. უარი პასუხზე

**G2. შეაფასეთ სწავლის ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაზებიდან და კურსებიდან თითოეული სამუშაოს დაწყებისათვის მოსამზადებლად ეფექტურობის მიხედვით. (მცირედან დიდისკენ ზრდა ეფექტურობის ზრდის შესაბამისად)**

**1. ქართული ენის მომზადების პროგრამა**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**2. საუნივერსიტეტო კურსები;**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**3. სასიცოცხლო უნარების განვითარებაზე ორიენტირებული არჩევითი კურსები;**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**4. სპეციალობის კურსები**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**5. საუნივერსიტეტო პრაქტიკა**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

6. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**G3. შეაფასეთ გავლენის მიხედვით ასპექტები, რომელთა გაუმჯობესება სწავლას ორიენტირებულს გახდიდა დასაქმების ბაზარზე წარმატებისათვის**

1. უფრო მეტად პრაქტიკული კურსი

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

2. კვლევების ანალიზზე მორგებული კურსები

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

3. მდიდარი სასწავლო რესურსები

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

4. ეფექტური სტაჟირება

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

5. მჭიდრო თანამშრომლობა დამსაქმებლებთან

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

6. უნივერსიტეტის დასაქმების ბაზარზე ორიენტირებული ხედვა და შესაბამისი სტრატეგიები ზოგადად

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

7. სხვა (დააკონკრეტეთ) \_\_\_\_\_

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N/A
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

**G4. თქვენი აზრით, უნდა არსებობდეს თუ არა გარკვეული შედეგათები ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენლებისათვის სახელმწიფოსგან დასაქმების ბაზარზე**

ა. დიახ

ბ. არა

გ. სხვა (დააზუსტეთ) \_\_\_\_\_

77. არ ვიცი

99. უარი პასუხზე

რამეს ხომ არ დაამატებდით?

**G5. მონიშნეთ ინტერვიუს ჩატარების ენა**

1 ქართული

2 აზერბაიჯანული

3 სომხური

4 რუსული

**G6. გთხოვთ მოგვაწოდოთ ინფორმაცია თქვენთან დაკავშირებლად :**

სახელი გვარი \_\_\_\_\_

მისამართი \_\_\_\_\_

ტელეფონის ნომერი \_\_\_\_\_

ე-ფოსტა

მადლობას გიხდით იმისათვის, რომ დაგვითმეთ დრო და მიიღეთ მონაწილეობა  
გამოკითხვაში .

**სექცია H: ველის სუპერვაიზერისთვის**

1. სუპერვაიზერის სახელი, გვარი  
\_\_\_\_\_
2. სუპერვაიზერის კოდი  
/\_\_\_/
3. დასრულებული კითხვარი შემოწმებული და დადასტურებულია სუპერვაიზერის მიერ?
  1. დიახ
  2. არა
4. დადასტურების თარიღი  
/\_\_\_/ /\_\_\_//\_20\_\_\_/  
თვე დღე წელი

# ფოკუსჯგუფის პროტოკოლის ჩარჩო

## შესავალი

ფოკუსჯგუფის წესები

გაცნობა, მონაწილეების დემოგრაფიული, საგანმანათლებლო და პროფესიული პროფილი, სამუშაო გამოცდილება

### ნაწილი პირველი: ზოგადი აღქმა

რა არის ის უნარ-ჩვევები და ცოდნა, რაც აუცილებელია სამსახურის პოვნისათვის?

რა არის განსაკუთრებული ახალკურსდამთავრებულის/სტუდენტის დასაქმების პროცესში?

რა არის სტუდენტობის დროინდელი ან ამაზე უფრო ადრეული პერიოდის გამოცდილება?

### ნაწილი: 2 საუნივერსიტეტო გამოცდილება

რა არის უნივერსიტეტის როლი და როგორ შეუძლია შეუწყოს ხელი დასაქმებისათვის მომზადებაში?

იმ უნარების დახასიათება, რომლებიც უნივერსიტეტს უნდა მოეცა, რომ დასაქმებაში ხელი შეგიწყოს. (ჩაღრმავება)

რომელი ცოდნა და უნარები მოგცათ უნივერსიტეტმა იქიდან, რაც დაგჭირდათ ან გგონიათ, რომ დაგჭირდებოდათ? რისი დანაკლისი გაქვთ ყველაზე მეტად? რა უნდა გაეკეთებინა უნივერსიტეტს ამ ამოცანების გადასაჭრელად?

(ჩაღრმავება უნარების კოგნიტური, ინსტრუმენტული, ინტერპერსონალური, თვითმართვის და ეთიკური კატეგორიების მიხედვით)

პროგრამის შესაბამისობის შეფასება დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან

პროფესორ-მასწავლებლების დამოკიდებულებების შეფასება კარიერულ გავითრებასთან დაკავშირებით (probe)

დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებისთვის რელევანტური კურსების მიმოხილვა

სტაჟირობის შესაძლებლობები

### ნაწილი 3: კარიერული განვითარების ცენტრების შესახებ

რა სმენიათ ამ უწყებების შესახებ (ჩაღრმავება)

საკუთარი გამოცდილების შესახებ, ზოგადი გამოცდილების შესახებ. (განვრცობა, განზოგადოება)

რას უნდა აკეთებდეს ასეთი ცენტრი უნივერსიტეტში? (ჩაღრმავება)

#### **ნაწილი 4: ეთნიკური უმცირესობების შესაძლებლობები**

არსებობს თუ არა განსხვავებები ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებსა და ქართველებს შორის დასაქმების შესაძლებლობებს შორის?

რა შეიძლება გაკეთდეს უკეთ უნივერსიტეტში იმისათვის, რომ ასეთი განსხვავება არ არსებობდეს? / ეთნიკური უმცირესობებისათვის შეიქმნას უკეთესი პირობები? პროგრამების დონეზე? ლექტორების/კურსების დონეზე? სტუდენტთა კარიერული განვითარების ცენტრების დონეზე?

უნდა არსებობდეს თუ არა გარკვეული შეღავათებები ან წახალისების სისტემა დასაქმების ბაზარზე ეთნიკური უმცირესობების დასაქმებისათვის?

#### **ნაწილი 5: შეჯამება**

იმ ასპექტების ამოღება, რაც პროცესში განივრცო

დასასრულისკენ წასვლა