

**აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და
დასაქმების გაზრდის მოთხოვნებს შორის
შესაბამისობის კვლევა
სოციალურ მეცნიერებებში**

კვლევის ანგარიში

ანგარიში მომზადდა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის პროექტის ფარგლებში: „უმაღლესი განათლების პროგრამების ეფექტურობის განსაზღვრა კარიერული განვითარებისთვის: სოციალურ მეცნიერებებში აკადემიური პროგრამებისა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა“.

ავტორები: დიანა ლეჟავა, მარიამ ამაშუკელი

სამეცნიერო რედაქტორი: ლია ნულაძე

გამოცემულია ფონდი „ღია საზოგადოება – საქართველოს“ ფინანსური მხარდაჭერით. ავტორის/ავტორების მიერ საინფორმაციო მასალაში გამოთქმული მოსაზრება შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდ „ღია საზოგადოება-საქართველოს“ პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

შინაარსი

| | |
|--|----|
| შესავალი..... | 4 |
| ლიტერატურის მიმოხილვა..... | 5 |
| ნაწილი 1. რაოდენობრივი კვლევა..... | 9 |
| კვლევის მეთოდი..... | 9 |
| კვლევის შეზღუდვები..... | 10 |
| კითხვარის შემუშავება და პილოტური კვლევა..... | 11 |
| კვლევის ძირითადი შედეგები..... | 11 |
| 1.1 კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატუსი, სექტორი და სფერო..... | 12 |
| 1.2 კომპეტენციების შეფასება უნივერსიტეტებისა და აკადემიური პროგრამების მიხედვით..... | 18 |
| 1.3 სტაჟირება და უნივერსიტეტის როლი დასაქმებაში..... | 19 |
| ნაწილი 2. თვისებრივი კვლევა..... | 21 |
| 2.1. დამსაქმებლებთან ჩატარებული ფოკუს ჯგუფების შედეგები..... | 21 |
| 2.2 აკადემიური პერსონალის დამოკიდებულებები და შეფასებები..... | 30 |
| 2.3 კარიერული განვითარების ცენტრების წარმომადგენელთა შეხედულებები..... | 36 |
| ძირითადი დასკვნები..... | 38 |
| რეკომენდაციები..... | 40 |
| გამოყენებული ლიტერატურა:..... | 41 |
| დანართები..... | 42 |
| დანართი #1 – ცხრილები..... | 42 |
| დანართი #2 – რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი..... | 47 |
| დანართი #3 – გზამკვლევი ფოკუს ჯგუფებისთვის..... | 66 |
| დანართი #4 – გზამკვლევი სიღრმისეული ინტერვიუსთვის..... | 68 |

შესავალი

წინამდებარე ანგარიში მომზადდა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის პროექტის ფარგლებში: „უმაღლესი განათლების პროგრამების ეფექტურობის განსაზღვრა კარიერული განვითარებისთვის: სოციალურ მეცნიერებებში აკადემიური პროგრამებისა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა,“ რომელიც განხორციელდა 2014-2015 წლებში ფონდ „ღია საზოგადოება – საქართველოს“ ფინანსური მხარდაჭერით.

კვლევა მიზნად ისახავდა სოციალურ მეცნიერებებში აკადემიური პროგრამების შესაბამისობის განსაზღვრას დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან, იმის დასადგენად, თუ რა მნიშვნელობა აქვს საქართველოში კარიერული განვითარებისა და წინსვლისათვის უმაღლესი განათლების პროგრამებს, როგორია დამოკიდებულება განათლების პროგრამების ეფექტურობასა და კურსდამთავრებულთა დასაქმებას შორის, რამდენად მზად არიან კურსდამთავრებულები შრომის ბაზრის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.

კვლევა ჩატარდა თბილისის ორ სახელმწიფო და ორ კერძო უნივერსიტეტში: ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, თავისუფალი უნივერსიტეტი. კვლევაში გამოყენებულ იქნა როგორც თვისებრივი, ასევე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები. გამოკითხულ იქნა ჯამში 1001 კურსდამთავრებული ოთხივე უნივერსიტეტიდან, ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები სამიზნე უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალთან და კარიერული სამსახურების/სტუდენტთა მომსახურების სამსახურების წარმომადგენლებთან, და ფოკუს ჯგუფები პოტენციურ დამსაქმებლებთან.

წინამდებარე ანგარიში შედგება ოთხი თავისგან: პირველი თავი ზოგადად მიმოიხილავს საკითხის არსს და სხვა ქვეყნების გამოცდილებას ამ მიმართულებით. მეორე თავი მიმოიხილავს პროექტის ფარგლებში ჩატარებულ რაოდენობრივ კვლევას. მესამე თავში აღწერილია თვისებრივი კვლევის შედეგები. მეოთხე თავი მოიცავს კვლევის დასკვნებსა და ზოგად რეკომენდაციებს უნივერსიტეტებისა და სახელმწიფოსთვის, კვლევის ფარგლებში გამოვლენილი პრობლემების დაძლევისა და შემდგომი რეფორმებისთვის.

ლიტერატურის მიმოხილვა

უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის გაზრდა თანამედროვე სამყაროსთვის მეტად მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს.¹ ბოლონის პროცესის ფარგლებში ბოლო ათწლეულების განმავლობაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, უმაღლესი განათლების ძირითადი აქცენტები შეიცვალა და დაიწყო ტრადიციული აკადემიური პროგრამებისთვის დამახასიათებელი თეორიული სწავლების ინტეგრირება ახალ, ბაზარზე ორიენტირებულ სწავლებასთან,² რაც გულისხმობს პროფესიული (დარგობრივი) ცოდნისა და ტრანსფერული (ზოგადი) უნარების სინთეზს.

პირველ რიგში, უნდა განვსაზღვროთ, რა იგულისხმება ტრანსფერულ უნარებში. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) განმარტების მიხედვით, ტრანსფერული უნარები მოიაზრებს ანალიზისა და სინთეზის უნარს, ეფექტურ მენეჯმენტსა და სტრატეგიულ ხედვას პრობლემების გადასაჭრელად, ჯგუფურად და დამოუკიდებლად მუშაობის უნარს, გადანყვეტილებების მიღების უნარს, სწავლისა და კვლევის უნარს, ტექნოლოგიური უნარებს, უცხო ენის ცოდნას, ინოვაციურობასა და სხვ.³ ევროკომისიის განათლებისა და ტრენინგის სამუშაო პროგრამაში ერთმანეთისგანაა გამიჯნული „ტრადიციული“ (მშობლიურ ენაზე კომუნიკაცია, უცხო ენების ცოდნა, კომპიუტერული უნარები, წერა-კითხვა, ელემენტარული მათემატიკა, ა.შ.) და „ჰორიზონტალური“ უნარები (სწავლის უნარი, სოციალური და სამოქალაქო პასუხისმგებლობა, ინიციატივის გამომჟღავნების შესაძლებლობა, კულტურული ცოდნა, კრეატიულობა, ა.შ.); მათი ერთობლიობა კი აღნიშნულია, როგორც ის ძირითადი კომპეტენციები, რომლებიც ეხმარება ინდივიდს, ადგილი დაიმკვიდროს საზოგადოებაში.⁴ თუმცა, OECD 2012 წლის კომპეტენციების სტრატეგიაში „უნარი“ და „კომპეტენცია“ ერთმანეთის სინონიმად არის გამოყენებული, და განისაზღვრება, როგორც ცოდნის, ატრიბუტებისა და შესაძლებლობების ნაკრები, რომელიც ისწავლება, სწავლის კვალდაკვალ ფართოვდება, და ინდივიდებს საშუალებას აძლევს, წარმატებულად და თანმიმდევრულად განახორციელონ მათთვის სასურველი საქმიანობა.⁵

აღნიშნული უნარების განვითარებისა და უმაღლესი განათლების თანამედროვეობის მოთხოვნებთან შესაბამისობისთვის, ბოლონის დეკლარაციის ხელმოწერით, საფუძველი ჩაეყარა საუნივერსიტეტო განათლების მოდერნიზების პროცესს. უნივერსიტეტის როლი განისაზღვრა, როგორც „განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის არსებული უფსკრულის დამაკავშირებელი ხიდისა“.⁶ ამ გამოწვევის საპასუხოდ, ევროპულმა დაწესებულებებმა დაწერეს კომპეტენციებზე დაფუძნებული სასწავლო მოდელი კურსდამთავრებულთა დასაქმების შანსების გასაზრდელად, რაც მათ არამხოლოდ დასაქმებაში დაეხმარებოდათ, არამედ საშუალებას მისცემდა, მარტივად მოეხდინათ ადაპტირება მუდმივად ცვალებად პროფესიულ გარემოსთან.⁷ ამ მხრივ გამონაკლისს არც საქართველო წარმოადგენს, რომელიც ბოლონის პროცესს ოფიციალურად 2005 წელს შეუერთდა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს კონკრეტული რეგულაციები დაუწესა: აკრედიტაციის სტანდარტები პირდაპირ ითხოვენ უნივერსიტეტებისგან სხვადასხვა ტიპის უნარ-ჩვევების გამომუშავებას და სწავლების სხვადასხვა მეთოდების ერთობლიობას, რომელიც უზრუნველყოფს პროგრამით გათვალისწინებული შედეგების მიღწევას, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს კურსდამ-

1 OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>

2 Argentin G., Triventi M., Social Inequality in Higher Education and LabourMarket in a Period of Institutional Reforms: Italy, 1992-2007, Higher Education, Vol. 61, No. 3, Differentiation in higher education and its consequences for social inequality (March 2011), pp. 309-323

3 OECD (2013), OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>

4 http://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en.htm, ნანახია 11/10/2015

5 OECD (2012)

6 Humburg M., Van der Velden R., Verhagen A., The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective, European Commission, 2013

7 Corominas E., Saurina C. and Villar E., "The Match between University Education and Graduate Labour Market Outcomes (Education-Job Match). An analysis of three graduate cohorts in Catalonia", 2010

თავრებულთა კონკურენტუნარიანობას დასაქმების ბაზარზე.⁸

უმაღლეს განათლებასა და დასაქმების ბაზარს შორის დამოკიდებულება ორი მიმართულებით შეიძლება განიხილებოდეს – დამოკიდებულება და შედარებითი ავტონომია. დამოკიდებულება გულისხმობს კურსდამთავრებულის პროფილის შესაბამისობას მის სამუშაოსთან, ხოლო შედარებითი ავტონომია კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს აღნიშნულ დამოკიდებულებას და ამტკიცებს, რომ დასაქმებულის უნარები შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს მას, მარტივად ადაპტირდეს მოცემულ კონტექსტში და შეძლოს, მისსავე სამუშაო ადგილას არსებულ ცვალებად მოთხოვნებს მოერგოს.⁹ მიუხედავად იმისა, რომ ყველა საჭირო უნარს მხოლოდ საუნივერსიტეტო განათლება ვერ უზრუნველყოფს და საჭიროა თეორიული განათლების ინტეგრირება პრაქტიკასთან,¹⁰ საუნივერსიტეტო განათლებას (თეორიული ცოდნისა და ტრანსფერული უნარების ერთობლიობას) განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება, როგორც ინსტრუმენტს სტუდენტის მოსამზადებლად, სამუშაო გამოცდილების და კონტაქტების გარეშე გავიდეს კონკურენტულ სამუშაო ბაზარზე.

მიუხედავად იმისა, რომ თანამედროვე საგანმანათლებლო სისტემა მოითხოვს კავშირის არსებობას უმაღლეს განათლებასა და დასაქმებას შორის, საქართველოში დგას განათლებისა და დასაქმების ბაზარს შორის არსებული შეუსაბამობის პრობლემა. ეს ეხება, განსაკუთრებით, საკუთარი პროფესიით (სპეციალობით) დასაქმებას. 2013 წელს, განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, „საქართველოში უმაღლესი აკადემიური განათლების მქონე დასაქმებულ პირთა შორის საკუთარი სპეციალობით დაახლოებით 60% მუშაობს, რაც ნიშნავს, რომ ქვეყნის მასშტაბით უმაღლესი განათლების მქონე პირთა მხოლოდ 24% დასაქმებულია და მუშაობს საკუთარი სპეციალობით.“¹¹ გარდა ამისა, დამსაქმებლების უმეტესობა მიიჩნევს, რომ დასაქმებულთა კომპეტენციები არ შეესაბამება მათ მოთხოვნებს.¹² აქედან გამომდინარე, დგება რეალობა, რომ მიუხედავად უმაღლეს განათლებაში განხორციელებული ზემოთაღნიშნული რეფორმებისა, დასაქმებულს ესაჭიროება ისეთი ზოგადი უნარების ნაკრები, რაც საშუალებას მისცემს მოერგოს დასაქმების ბაზარს, ადაპტირდეს მის მოთხოვნებთან და კონკურენტუნარიანი გახდეს. აღნიშნულის ფონზე უფრო და უფრო დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ე.წ. კარიერულ განათლებას, რაც კონკრეტული უნარებისა და კომპეტენციების განვითარებას გულისხმობს, როგორცაა გუნდური მუშაობისა და პიროვნული მენეჯმენტის უნარები და სხვ.¹³

თუმცა, მეორე მხრივ, გასათვალისწინებელია თავად დასაქმების ბაზარზე არსებული მდგომარეობა. სხვადასხვა კვლევის მიხედვით, მსოფლიო საბაზრო ეკონომიკა სულ უფრო და უფრო კონცენტრირებული ხდება დაბალ ანაზღაურებად სამუშაოზე. მოთხოვნა მაღალი დონის ტექნოლოგიურ განათლებაზე იკლებს და სულ უფრო და უფრო მეტად მოთხოვნადი ხდება ისეთი სფეროები, რომლებიც დასაქმებულისგან დაბალ უნარებს მოითხოვენ, მათ შორისაა ტურიზმის სფერო, საცალო ვაჭრობა, კვებითი მომსახურება.¹⁴ შესაბამისად, ბაზარზე არსებული მოთხოვნა არ შეესაბამება ქარბად არსებულ მიწოდებას, რაც ხელს უწყობს უმუშევრობის დონის ზრდას, ვინაიდან უმაღლესი განათლების მქონე პირს არ სურს ისეთ სამუშაოზე დათანხმება, რომელიც არ შეესაბამება მის განათლებას.¹⁵ საქართველოში არსებულ მსგავს ტენდენციასზე მიუთითებს მსოფლიო ბანკის მიერ 2013 წელს ჩატარებული კვლევა, რომლის თანახმადაც, საქართველოს ინდუსტრიული სტრუქტურის გათვალისწინებით, ბაზარზე ყველაზე მეტად დომინანტური დასაქმების სფეროები – სოფლის

8 უმაღლესი საგანმანათლებლო დანესებულების საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტები, ხელმინსანვდომია: <http://eqe.ge/old/uploads/Accreditation/umaglesi.pdf>, ნანახია 30/08/2015

9 Corominas et al, გვ. 23

10 Sala et al., 2007 in Corominas et al 2010

11 უმაღლესი განათლების გავლენა სამუშაო ძალის ფორმირებაზე, კვლევის ანგარიში, განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი, 2013

12 ბრეგვაძე თ., „უმაღლესი განათლება და დასაქმება“, უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში უმაღლესი განათლების პოლიტიკის ანალიზი ხუთი სტრატეგიული მიმართულების მიხედვით, 2013

13 Hyslop-Margison E., Welsh B., „Career Education and Labour Market Conditions: The Skills Gap Myth“, The Journal of Educational Thought (JET) / Revue de la Pensée Éducative, Vol. 37, No. 1 (Spring, 2003)

14 იქვე, გვ. 10

15 Patrinos, H. (1997) in Livanos I, „The relationship between higher education and labour market in Greece: the weakest link?“, Higher Education, Vol. 60, No. 5 (November 2010)

მეურნეობა და ვაჭრობა – ნაკლებად მოითხოვს უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალებს.¹⁶

მიუხედავად ზემოთაღნიშნული სირთულეებისა, რომლებიც სამუშაო ბაზარზე არსებულ მოთხოვნას უკავშირდება, ბოლო პერიოდში ჩატარებული კვლევების თანახმად, საქართველოში უმაღლესი განათლება ხელს უწყობს შემოსავლისა და დასაქმების ზრდას: უმაღლესი განათლების მქონე პირთა საშუალო შემოსავალი თითქმის ორჯერ აღემატება უმაღლესი განათლების არმქონე პირთა საშუალო შემოსავალს.¹⁷ 2013 წელს ჩატარებული კვლევის თანახმად, საქართველოში უმაღლესი განათლების მქონე პირთა საშუალო შემოსავალი თითქმის ორჯერ აღემატება უმაღლესი განათლების არმქონე პირთა საშუალო შემოსავალს.¹⁸ ამავე კვლევის თანახმად, დასაქმების თვალსაზრისით განსხვავებაა უმაღლესი განათლების მიმართულებებს შორის: სოციალურ მეცნიერებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი 33% შეადგენს, რაც დაბალია ბიზნესის (40%), საინჟინრო (40%) და ზუსტ და საბუნებისმეტყველო მიმართულებათა (41%) კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელზე.¹⁹ რაც შეეხება უმაღლესი განათლების საფეხურებს, მათთან მიმართებაში დასაქმების მაჩვენებელი იზრდება,²⁰ რაც, ერთი მხრივ, თანხვედრაშია ადამიანური კაპიტალის თეორიასთან, რომლის თანახმად, განათლებაში ინვესტირება ზრდის ადამიანის პროდუქტიულობას და მის შემოსავალს: რაც უფრო მაღალ განათლების საფეხურზეა ადამიანი, მით უფრო მატულობს მისი დასაქმების შანსები და შესაბამისად, პოტენციური შემოსავალი.²¹ თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს შემთხვევაში, განათლების უფრო მაღალი საფეხური არ წარმოადგენს უფრო მაღალი ხელფასის გარანტიას. მაგალითად, 2013 წელს განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, ხელფასის თვალსაზრისით, ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხის მფლობელებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობა არ დაფიქსირებულა, თუმცა, გამოვლინდა, რომ მაგისტრატურის დასრულების შემთხვევაში, პიროვნებას დაახლოებით 15%-ით ეზრდება დასაქმების შანსი.²²

მიუხედავად აღნიშნული კვლევების არსებობისა, საქართველოში სათანადოდ შესწავლილი არ არის თავად დასაქმების ბაზრის მდგომარეობა: რა ტიპის მოთხოვნა დომინირებს ამ ეტაპზე, უფრო დიდია მოთხოვნა უმაღლეს განათლებაზე თუ პროფესიულ განათლებაზე, და ა.შ.²³ დასაქმების ბაზრის შესწავლას აქტიურად ცდილობს მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (IOM), რომლის ბოლო კვლევა ამ მიმართულებით 2010 წელს ჩატარდა და მოიცვა 4,483 დამსაქმებელი ქვეყნის მასშტაბით. აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ დამსაქმებელთა 17% უჭირს უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალი კადრის მოძიება,²⁴ ხოლო ბიზნესის განვითარებისთვის დასაქმებული კადრის პროფესიონალიზმს განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება – ბიზნესის განვითარების 28 ფაქტორს შორის პროფესიონალიზმი მე-3 ადგილზე დასახელდა.²⁵ ამასვე ამბობს მსოფლიო ბანკის ანგარიში, რომლის თანახმადაც, იმ დამსაქმებლებისთვის, რომელთათვის საჭიროა უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალი კადრები, პრობლემას წარმოადგენს ასეთი კადრის მოძებნა, რადგან უმაღლესი განათლების მქონე პირთა უმეტესობას არ აქვს სათანადო

16 Georgia Skills Mismatch and Unemployment, Labor Market Challenges, The World Bank, 2013, გვ. 19

17 ბრეგვაძე (2013)

18 უმაღლესი განათლების გავლენა სამუშაო ძალის ფორმირებაზე, 2013

19 იქვე, გვ. 22

20 იქვე, გვ. 24

21 უმაღლესი განათლების გავლენა სამუშაო ძალის ფორმირებაზე, კვლევის ანგარიში, განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი, 2013

22 უმაღლესი განათლების გავლენა სამუშაო ძალის ფორმირებაზე, 2013

23 საქართველოს შრომის ბაზრის უახლესი ფართომასშტაბიანი კვლევა ჩატარდა 2015 წლის გაზაფხულზე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ. კვლევა მიზნად ისახავდა საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის აღწერას, ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და კვალიფიკაციების, ბაზრის დინამიკისა და განვითარებადი პროფესიების განსაზღვრას განათლების მომავალი სტრატეგიის ჩამოყალიბებისთვის. კვლევაში მონაწილეობას იღებდა 6,220 დამსაქმებელი ქვეყნის მასშტაბით (წყარო: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, <http://www.mes.gov.ge/content.php?id=5607&lang=geo>, ნანახია 04/11/2015). თუმცა აღნიშნული კვლევის შედეგები წინამდებარე ანგარიშის წერის დროს საჯაროდ ცნობილი არ არის.

24 საქართველოს ეროვნული შრომის ბაზარი, კვლევის ანგარიში, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2010, გვ. 34

25 იქვე, გვ. 33

უნარები.²⁶ მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებლები (31%) ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად კადრების გადამზადების საჭიროებას ასახელებენ, გამოკითხულთა მხოლოდ 21% უზრუნველყოფს დასაქმებულებს კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ღონისძიებების გატარებით.²⁷

IOM-ის 2011 წელს გამოქვეყნებული ანგარიშის მიხედვით, საქართველოში ყველაზე მოთხოვნადია/დეფიციტურია პროფესიონალი კადრები შემდეგ სფეროებში: ჯანდაცვა, განათლება, საინჟინრო/სამშენებლო დარგები, სოფლის მეურნეობა, ბიზნესი და სამართალი.²⁸ თუმცა ამავე ანგარიშის თანახმად, ბოლო წლებში საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მცირდება სტუდენტების რაოდენობა ჯანდაცვის, განათლებისა და სოფლის მეურნეობის მიმართულებით, თუმცა იზრდებოდა მოთხოვნა სოციალური მეცნიერებების, ბიზნესის, სამართლის და საინჟინრო მიმართულებებით. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია ვიმსჯელოთ, რომ დასაქმების ბაზარზე უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალთა მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის არაადექვატური შესაბამისობაა, რაც ასევე გამომწვეულია სხვადასხვა ფაქტორებით, როგორცაა: შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი სპეციალობების სწავლება ზემოთაღნიშნული სფეროების შიგნით, რეგიონული შრომის ბაზრის საჭიროებების განსაზღვრა, მომზადებული კადრების პროფესიონალიზმის დონე დამსაქმებლებისთვის, და ა.შ.²⁹

კვლევის შედეგების მიხედვით, საქართველოში არსებობს უმაღლესი განათლების მქონე პირთა შრომის ბაზარზე ჭარბი მიწოდება, თუმცა, დამსაქმებლებს შორის არსებობს უკმაყოფილება დაქირავებულების კომპეტენციებთან დაკავშირებით. აქედან გამომდინარე, დგება საჭიროება განისაზღვროს, რეალურად რა მოთხოვნა არსებობს დღეს სამუშაო ბაზარზე უმაღლესი განათლებისა და კომპეტენციების თვალსაზრისით, და აკმაყოფილებს თუ არა დღევანდელი საუნივერსიტეტო განათლება ამ მოთხოვნებს. წინამდებარე ანგარიში ცდილობს, ამ საკითხს დასაქმებულთა პერსპექტივიდანაც შეხედოს და აჩვენოს, როგორია მათი დამოკიდებულება უნივერსიტეტში მიღებული განათლებისა და კომპეტენციების მიმართ; თუმცა, კვლევა მხოლოდ სოციალური მეცნიერებების მიმართულებას ეხება და მისი განზოგადება სხვა მიმართულებებზე არ შეიძლება.

26 Georgia Skills Mismatch and Unemployment, 2013

27 IOM, საქართველოს ეროვნული შრომის ბაზარი, გვ. 39

28 საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება, კვლევის ანგარიში, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2011, გვ. 67

29 იქვე, გვ. 70

ნაწილი 1. რაოდენობრივი კვლევა

კვლევის მეთოდი

პროექტის ფარგლებში რაოდენობრივი გამოკითხვა განხორციელდა 2015 წლის მაის-ივლისში. კვლევა განხორციელდა ორ საჯარო და ორ კერძო უნივერსიტეტში: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თავისუფალი უნივერსიტეტი და შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი. შერჩევა მოიცავდა 1200 რესპონდენტს, რომლებიც უნივერსიტეტების მიხედვით შემდეგნაირად განაწილდა: 500 – თსუ, 500 – ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 100 – შავი ზღვის უნივერსიტეტი, 100 – თავისუფალი უნივერსიტეტი. ამგვარი განაწილება გამომდინარეობდა სამიზნე უნივერსიტეტებში სამიზნე პროგრამებზე კურსდამთავრებულების არსებული საერთო რაოდენობიდან. საბოლოოდ, კვლევაში მონაწილეობაზე თანხმობა განაცხადა სოციალური მეცნიერებების, ეკონომიკისა და ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულების 1001-მა კურსდამთავრებულმა, რომელთაც სწავლა დაასრულეს 2012, 2013, 2014 წლებში. ამ აღნიშნულ საერთო რაოდენობას (1001) შეადგენენ, როგორც მხოლოდ ბაკალავრიატის, ასევე მაგისტრატურის კურსდამთავრებულები. შესაბამისად, უნივერსიტეტებისა და სასწავლო დონეების მიხედვით, მონაცემები შემდეგნაირად ნაწილდება: საერთო ჯამში, გამოკითხულთა შორის, 570 რესპონდენტს (51%) თსუ აქვს დამთავრებული, 406-ს (36%) – ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 85-ს (8%) – შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, ხოლო 50 (5%) თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულია.³⁰ კვლევის რესპონდენტთა 84% პროცენტს (838 რესპონდენტი) ბაკალავრიატი აქვს დამთავრებული, ხოლო 16%-ს (163 რესპონდენტი) მაგისტრატურა.

კვლევის ფარგლებში, ძირითადად, მოხდა დასაქმებული რესპონდენტების გამოკითხვა, ასევე გამოიკითხნენ ის კურსდამთავრებულები, რომლებიც დროებით არ მუშაობენ ავადმყოფობის, დეკრეტული შვებულების ან შვებულების გამო, და დაუსაქმებელი კურსდამთავრებულები, რომლებიც აქტიურად ეძებენ სამსახურს. კვლევაში ვერ მოხვდნენ ის რესპონდენტები, რომლებიც არიან დაუსაქმებლები და არ ეძებენ სამსახურს, არიან თვითდასაქმებულები, ან გადიან ანაზღაურებად/არაანაზღაურებად სტაჟირებას, ვინაიდან ჩვენი რაოდენობრივი კვლევა ფოკუსირებულია იმაზე, თუ როგორ აფასებენ დასაქმებული კურსდამთავრებულები უნივერსიტეტების როლს მათ დასაქმებაში, კერძოდ, აღმოუჩინეს თუ არა უნივერსიტეტებმა რესპონდენტებს მხარდაჭერა შრომის ბაზარზე გასასვლელად და რა ფორმით.

თითოეულ სამიზნე უნივერსიტეტში ჩატარდა კვლევის მონაწილეთა წინასწარი რეკრუტი უნივერსიტეტის თანამშრომლების მიერ, რომლებსაც პროექტის ფარგლებში გაუფორმდათ ხელშეკრულებები კურსდამთავრებულთა შერჩევისთვის. მიუხედავად ამისა, დაფიქსირდა საკმაოდ ბევრი შემთხვევა, როდესაც წინასწარ შერჩეულმა რესპონდენტებმა უარი განაცხადეს კვლევაში მონაწილეობაზე.

ვინაიდან პროექტი ეხებოდა სოციალურ მეცნიერებათა კურსდამთავრებულების დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხების კვლევას, შერჩევაში მოხვდნენ სამიზნე უნივერსიტეტების იმ აკადემიური პროგრამების კურსდამთავრებულები, რომლებიც მინიმუმ სამ უნივერსიტეტში იყო ხელმისაწვდომი: პოლიტიკური მეცნიერება, საერთაშორისო ურთიერთობები, ფსიქოლოგია, სოციოლოგია, ბიზნესის ადმინისტრირება, ეკონომიკა, ტურიზმი, საბანკო საქმე. თუმცა, კვლევაში მონაწილეობაზე განაცხადებული უარების გამო, საჭირო გახდა სხვა მიმართულებების დამატება, როგორცაა სოციალური სამუშაო, საზოგადოებრივი გეოგრაფია, ჟურნალისტიკა და მასკომუნიკაცია.

30 მოცემული რაოდენობების ჯამს წარმოადგენს 1111, და არა – 1001. ამის მიზეზია ის ფაქტი, რომ ამ რაოდენობაში (1111) შედიან, როგორც ბაკალავრიატის, ასევე მაგისტრატურის კურსდამთავრებულები, ხოლო კვლევაში მონაწილე 110 კურსდამთავრებულს ერთსა და იმავე უნივერსიტეტში აქვს ბაკალავრიატი და მაგისტრატურა გავლილი, შესაბამისად, მათი განცალკევება უნივერსიტეტების მიხედვით ვერ მოხერხდა.

კვლევის შეზღუდვები

როგორც უკვე აღინიშნა, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ განხორციელებული კვლევა მოიცავს სოციალური მეცნიერებების მიმართულებებს, როგორცაა პოლიტიკური მეცნიერება, საერთაშორისო ურთიერთობები, ფსიქოლოგია, სოციოლოგია, ბიზნესის ადმინისტრირება, ეკონომიკა, ტურიზმი, საბანკო საქმე, ჟურნალისტიკა და მასკომუნიკაცია, სოციალური სამუშაო, საზოგადოებრივი გეოგრაფია. კვლევა არ მოიცავს უმაღლესი აკადემიური პროგრამების სხვა მიმართულებებს, შესაბამისად, კვლევის შედეგების განზოგადება არ შეიძლება. გარდა ამისა, კვლევის ფარგლებში მოხდა მხოლოდ ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა გამოკითხვა.

მიუხედავად იმისა, რომ პროექტის ფარგლებში განხორცილდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა მასობრივი გამოკითხვა, კვლევა არ არის რეპრეზენტატიული, ვინაიდან მოიცავდა თბილისში მდებარე ოთხ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას, შესაბამისად, კვლევის შედეგები არ ასახავს მთელ სურათს ქვეყნის მასშტაბით. გარდა ამისა, კვლევის მიზანს არ წარმოადგენს უნივერსიტეტების ერთმანეთთან შედარება, არამედ – დასაქმების ბაზართან აკადემიური პროგრამების შესაბამისობის ძირითადი ტენდენციების აღმოჩენა.

კვლევის შეზღუდვას, ასევე წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელთა აზრის შესწავლა მოხდა თვისებრივი მეთოდით – ფოკუს ჯგუფების მეშვეობით. შესაბამისად, დასაქმების ბაზარზე არსებული იდენტიფიცირებული მოთხოვნა, დასაქმებულთა ცოდნის და კომპეტენციების თვალსაზრისით, წარმოადგენს მხოლოდ იმ დამსაქმებელთა აზრს, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს ფოკუს ჯგუფის დისკუსიებში. მიუხედავად ამისა, კვლევის შედეგად გამოვლინდა ზოგადი ტენდენციები, რომელზე დაყრდნობითაც, კვლევითმა ჯგუფმა შეიმუშავა კონკრეტული რეკომენდაციები უმაღლესი განათლებისა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების თანხვედრაში მოსაყვანად.

კითხვარის შემუშავება და პილოტური კვლევა

მოსამზადებელი სამუშაოების [2015 წლის მარტი-აპრილი] ფარგლებში მოხდა რაოდენობრივი კვლევისთვის კითხვარის შემუშავება, რომელიც შედგებოდა 72 კითხვისგან და მოიცავდა შემდეგ ბლოკებს: დასაქმების სტატუსი, სასწავლო პროგრამა, სასწავლო პროგრამის შეფასება, დასაქმება, სამსახურში მიღება, ღირებულებითი ორიენტაციები, დაუსაქმებელი ახალგაზრდები, დემოგრაფიული მონაცემები. კითხვარი მომზადდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) School-to-Work Transition Survey (SWTS) კითხვარისა და ევროკომისიის დაფინანსებით განხორციელებული საერთაშორისო პროექტის Higher Education as a Generator of Strategic Competences (HEGESCO) კვლევის ინსტრუმენტის მიხედვით.³¹

კვლევის ძირითადი შედეგები

როგორც უკვე აღინიშნა, კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 1001-მა კურსდამთავრებულმა. 700 დასაქმებულ კურსდამთავრებულს შორის 36% აცხადებს, რომ დასაქმებულია მისი ძირითადი პროფესიით (რაშიც იგულისხმება რესპონდენტის მიერ განათლების უმაღლეს საფეხურზე მიღებული ცოდნა), ხოლო 33% აღნიშნავს, რომ თავისი სპეციალობით ამჟამად არ მუშაობს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ძირითადი სპეციალობით დასაქმებული რესპონდენტების უმრავლესობის აზრით მათი ამჟამინდელი სამუშაო იმაზე მეტ ცოდნასა და უნარებს საჭიროებს, ვიდრე უნივერსიტეტში სწავლის შედეგად მიიღეს (70%). თუმცა, ამის პარალელურად, ოთხივე უნივერსიტეტის (თსუ, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, შავი ზღვის და თავისუფალი უნივერსიტეტი) გამოკითხული კურსდამთავრებულები, უმეტეს შემთხვევაში, საშუალოზე მეტად პოზიტიურად აფასებენ უმაღლესი სასწავლებლების როლს მათში სხვადასხვა პროფესიული კომპეტენციის განვითარების კუთხით (დეტალურად იხ. გვ. 45, ცხრილი 5, 6)

იმ რესპონდენტებს შორის, რომლებიც მათი სპეციალობით არ მუშაობენ, 61% ამბობს, რომ გაუვლია სამსახურთან დაკავშირებული გადამზადება, რის მთავარ მიზეზებად სახელდება: ზოგადი პროფესიული განვითარების საჭიროება (62%), დასაქმებისთვის აუცილებელი ერთ-ერთი ეტაპი (38%), ხელმძღვანელის მოთხოვნა (23%) და სხვ. სამუშაოს შესასრულებლად არასაკმარისი ცოდნა სპეციალობით დაუსაქმებლობის მიზეზია რესპონდენტთა 21%-სთვის.

როგორც მიღებული მონაცემებიდან ვლინდება, 679 დასაქმებული რესპონდენტიდან, უმრავლესობისთვის დასაქმების სამი ყველაზე სასურველი სფეროა: ფინანსები (22%) [ფინანსური ინსტიტუტები: ბანკი, მიკროსაფინანსო და სხვ.], მარკეტინგი (14%) და ფსიქოლოგია (11%). თუ ამ მონაცემებს შევადარებთ კურსდამთავრებულთა დასაქმების რეალურ სფეროებს, ვნახავთ, რომ დასაქმების სფეროების მიხედვით პირველ ადგილზეა ფინანსური ინსტიტუტები (19%), შემდეგ მოდის მარკეტინგი (8%), უძრავი ქონება (6%), საჯარო მართვა (5%), განათლება (5%), ფსიქოლოგია (4%) და ა.შ. (დეტალურად იხ. გვ. 42, ცხრილი 1, 2, 3, 4)

რესპონდენტების უმრავლესობას მიაჩნია, რომ დღეს, საქართველოში დასაქმების შემაფერხებელი ფაქტორებია შეზღუდული სამუშაო ადგილები (53%), სამუშაო გამოცდილების არქონა (46%) და ნეპოტიზმი (45%). რესპონდენტებისთვის ყველაზე ნაკლებად შემაფერხებელ ფაქტორებად კი მიიჩნევა სქესი (92%), ასაკი (86%), არასათანადო/არასაკმარისი ტრანსფერული უნარების ქონა (82%) და კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგების სიმცირე (80%).

გამოკითხულთა უმრავლესობა (61%) აღნიშნავს, რომ დღეს, საქართველოში სასურველი სამსახურის საშოვნელად მაგისტრის ხარისხი აუცილებელია, რასაც დასაქმებული მაგისტრანტების 46% იზიარებს, 44%-ის აზრით კი ბაკალავრიატიც საკმარისია სასურველი სამუშაო ადგილის მოსაპოვებლად. მსგავსი განწყობაა დასაქმებულ ბაკალავრებს შორისაც [N=544]: 56%-ს მიაჩნია, რომ ბაკალავრის ხარისხი საკმარისია, ხოლო 35% იზიარებს მაგისტრის ხარისხის მიღების საჭიროებას. როგორც კვლევის შედეგებიდან ჩანს, მაგისტრის ხარისხის უპირატესობას აღნიშნავენ ის რესპონდენტები, რომელთაც აქვთ მხოლოდ ბაკალავრის ხარისხი და კვლევის პერიოდში ეძებდნენ სამსახურს.

31 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140857.pdf, http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_final_ENG.pdf

გამოკითხულთა უმრავლესობას მიაჩნია, რომ უცხო ენების ცოდნა (24%), პრაქტიკული გამოცდილება (17%), კომპიუტერული უნარ-ჩვევები (13%) და კარგი პირადი კონტაქტები (13%) ის ფაქტორებია, რომელიც აუცილებელია დღეს, საქართველოში დასასაქმებლად. აღნიშნულ კომპონენტებთან შედარებით ნაკლები მნიშვნელობა ენიჭება საზღვარგარეთ მიღებულ უმაღლეს განათლებას (7%), საქართველოში მიღებულ უმაღლეს განათლებას (4%), კომუნიკაციის უნარს (6%), ვინრო სპეციალიზაციას (3%), ჯგუფური მუშაობისა და ანალიტიკურ უნარებს (1.4%).

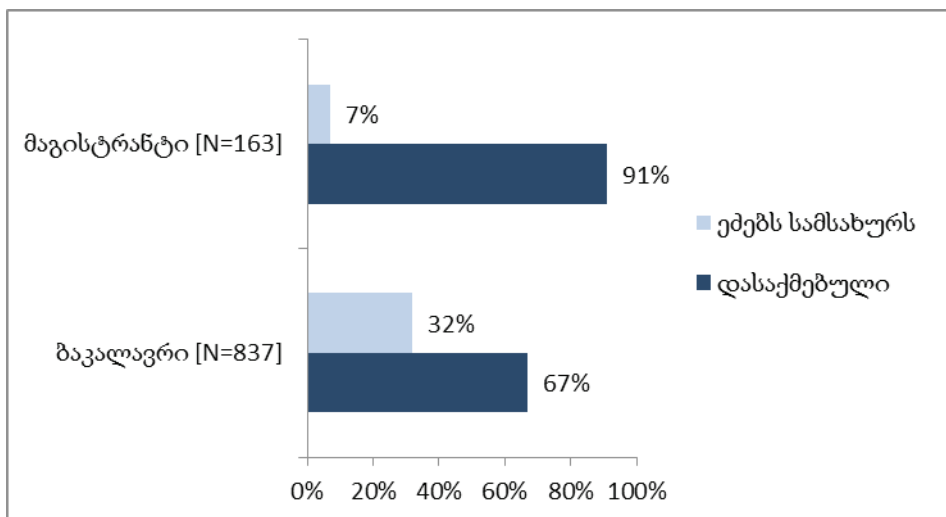
რაც შეეხება იმას, თუ, რესპონდენტების აზრით, რეალურად რომელი უნარები და გარემოებები ეხმარება მათ დასაქმებაში ან დაეხმარებათ მომავალში, დასაქმებული რესპონდენტების უმრავლესობა [N=689], პირადი გამოცდილების საფუძველზე, ასახელებს პრაქტიკულ გამოცდილებას (17%), უცხო ენების ცოდნას (16%), კომუნიკაციის უნარს (14%) და მიღებულ უმაღლეს განათლებას (10%). მათი უმრავლესობა კი, ვინც კვლევის პერიოდში არ იყო დასაქმებული, მაგრამ სამსახურს ეძებდა [N=256], ამბობს, რომ მნიშვნელოვანია უცხო ენების ცოდნა (14%), მიღებული უმაღლესი განათლება (10%) და პირადი კონტაქტები (9%).

1.1 კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტატუსი, სექტორი და სფერო

ვინაიდან წინამდებარე კვლევა კონცენტრირდება იმ კომპეტენციების კვლევაზე, რომლითაც უნივერსიტეტმა სტუდენტები უნდა აღჭურვოს დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად, რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში მოპოვებული ინფორმაცია სწორედ ამ მიმართულებით იქნა გაანალიზებული. უპირველესად, განისაზღვრა გამოკითხული კურსდამთავრებულების დასაქმების სტატუსი კვლევის ჩატარების პერიოდისთვის. კვლევის შედეგების თანახმად, 1001 გამოკითხულიდან დასაქმებული აღმოჩნდა 71%, დროებით უმუშევარი – 2%, ხოლო სამსახური ძიების პროცესში იყო 29%.

838 ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულთაგან 66% დასაქმებულია, ხოლო 32% ეძებს სამუშაო ადგილს. მაგისტრანტების შემთხვევაში კი, 163 გამოკითხულიდან 91%-ია დასაქმებული, ხოლო 7% სამსახურს ეძებს. (იხ. დიაგრამა 1)

დიაგრამა 1: ბაკალავრი და მაგისტრანტი კურსდამთავრებულების დასაქმების სტატუსი

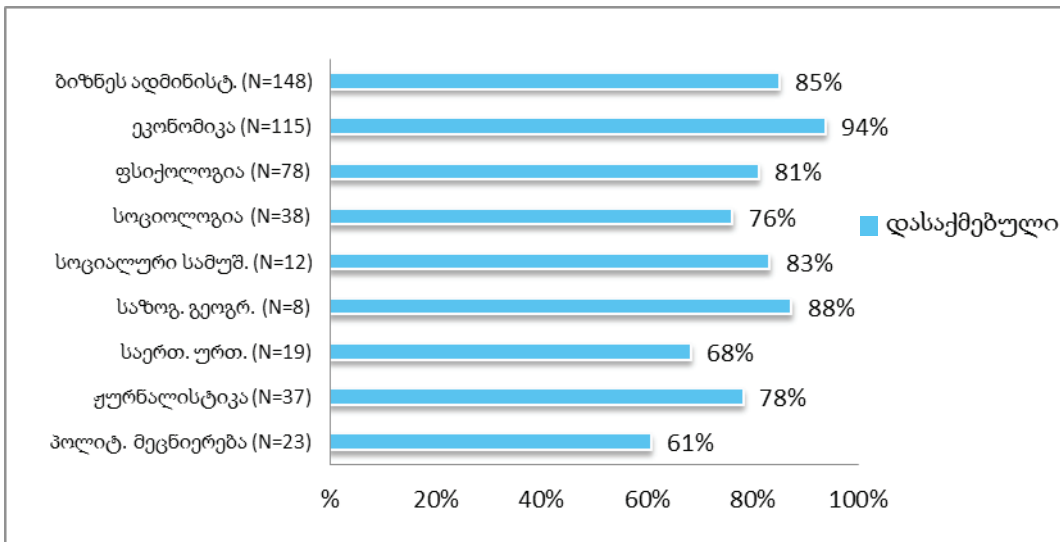


კვლევის მონაცემები საშუალებას გვაძლევს, დავაკვირდეთ დასაქმების ტენდენციებს კვლევაში მონაწილე უნივერსიტეტების აკადემიური პროგრამებისა და სასწავლო დონეების (ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა) მიხედვით. მაგალითად, დასაქმების 80%-ზე მაღალი მაჩვენებელი აქვს თსუ-ს რამდენიმე საბაკალავრო პროგრამას, კერძოდ: ბიზნეს ადმინისტრირებას (85%), ეკონომიკას (94%), ფსიქოლოგიას (81%), სოციალურ სამუშაოს (83%) და საზოგადოებრივ გეოგრაფიას (88%) (იხ.

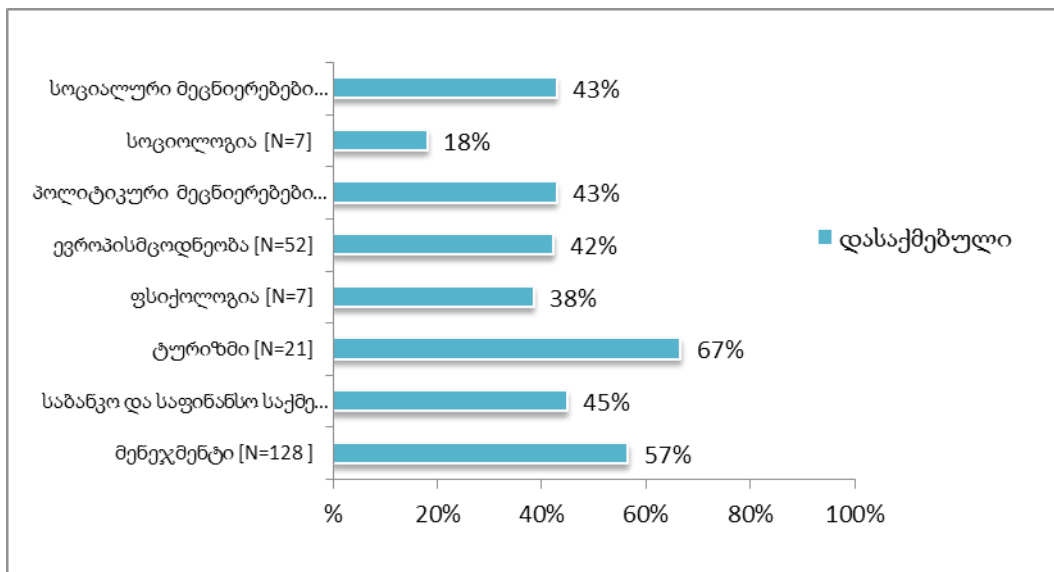
დიაგრამა 2). ილიას უნივერსიტეტის შემთხვევაში, დასაქმების 45% და უფრო მაღალი მაჩვენებელი აქვს ტურიზმის (67%), მენეჯმენტის (57%) და საბანკო- საფინანსო საქმის (45%) საბაკალავრო პროგრამებს (იხ. დიაგრამა 3).

შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ბაკალავრიატის და მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები გაერთიანებულია რესპონდენტების სიმცირის გამო და საერთო დიაგრამაზეა წარმოდგენილი. როგორც დიაგრამაზე ვხედავთ (იხ. დიაგრამა 4), დასაქმების პროგრამული მაჩვენებლები 80%-ზე მაღალია. კვლევის შერჩევაში თავისუფალი უნივერსიტეტის მხოლოდ ორი საბაკალავრო პროგრამაა წარმოდგენილი – ბიზნეს ადმინისტრირება და საერთაშორისო ურთიერთობები. შესაბამისად, შერჩევაში ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულთა რაოდენობაც ძალიან დაბალია და შეადგენს მხოლოდ 51 ადამიანს. ამ მიზეზით, ისევე როგორც შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის შემთხვევაში, აქაც ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა მონაცემები ერთად არის გაანალიზებული. აღნიშნული რაოდენობიდან ბაკალავრიატი აქვს დამთავრებული 43-ს, ხოლო მაგისტრატურა – 8-ს. ბაკალავრიატის შემთხვევაში დასაქმებულია 37 პირი, ხოლო მაგისტრატურის შემთხვევაში – 7 (იხ. დიაგრამა 5).

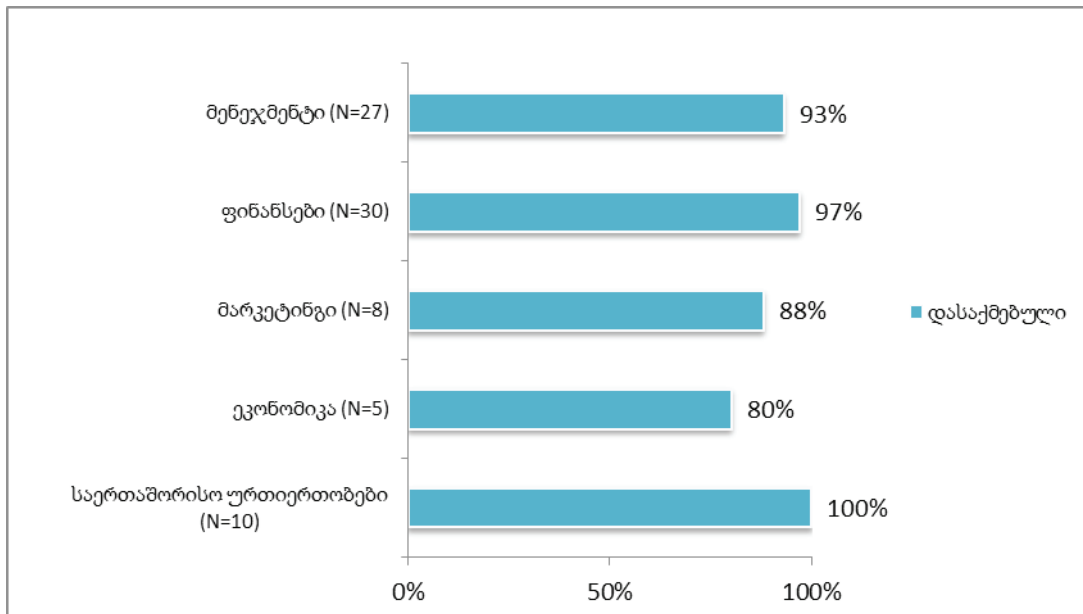
დიაგრამა 2: თსუ-ს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები საბაკალავრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით



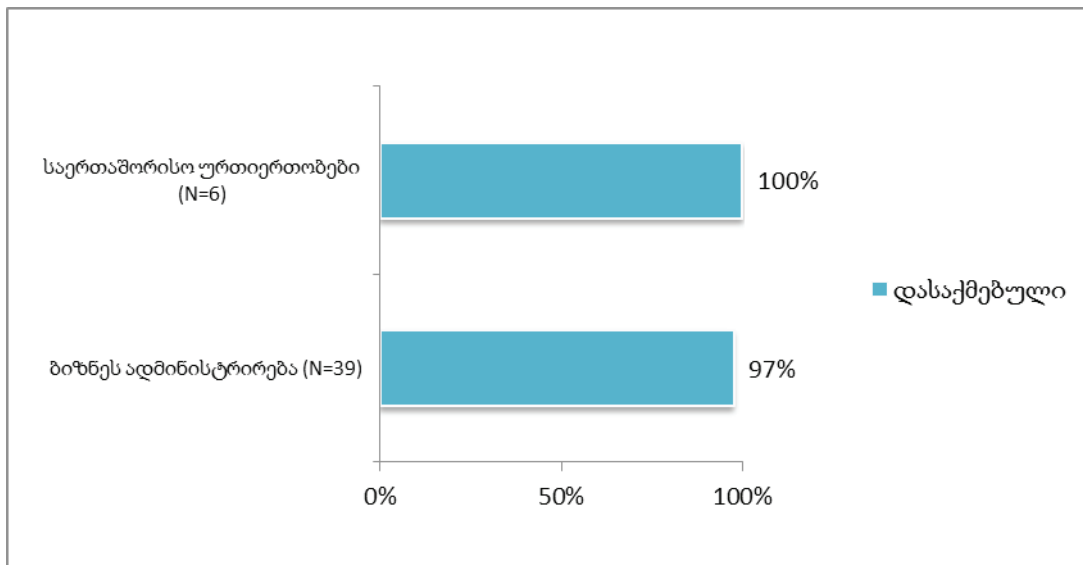
დიაგრამა 3. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები საბაკალავრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით



დიაგრამა 4. შავი ზღვის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები საბაკალავრო და სამაგისტრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით



დიაგრამა 5. თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები საბაკალავრო და სამაგისტრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით

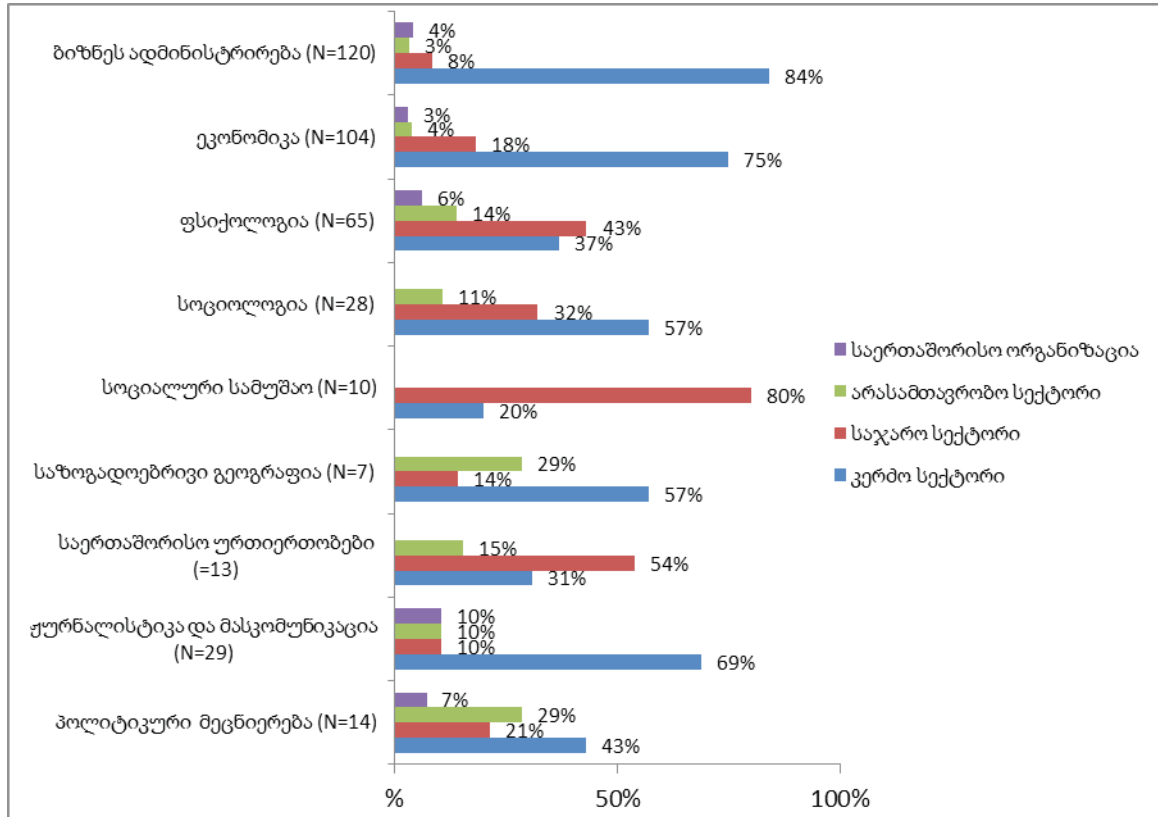


რაც შეეხება დასაქმების მაჩვენებლებს სექტორების მიხედვით, თსუ-ს ბაკალავრიატის გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა შორის უმრავლესობა (65%) კერძო სექტორშია დასაქმებული, 23% – საჯარო სექტორში, 8% – არასამთავრობო სექტორში, ხოლო 4% – საერთაშორისო ორგანიზაციებში. როგორც დიაგრამა 5 გვიჩვენებს, კერძო სექტორში უმთავრესად დასაქმებული არიან ბიზნეს ადმინისტრირების (84%), ეკონომიკის (75%) და მასკომუნიკაციების (69%) კურსდამთავრებულები (დეტალურად იხ. დიაგრამა 6).

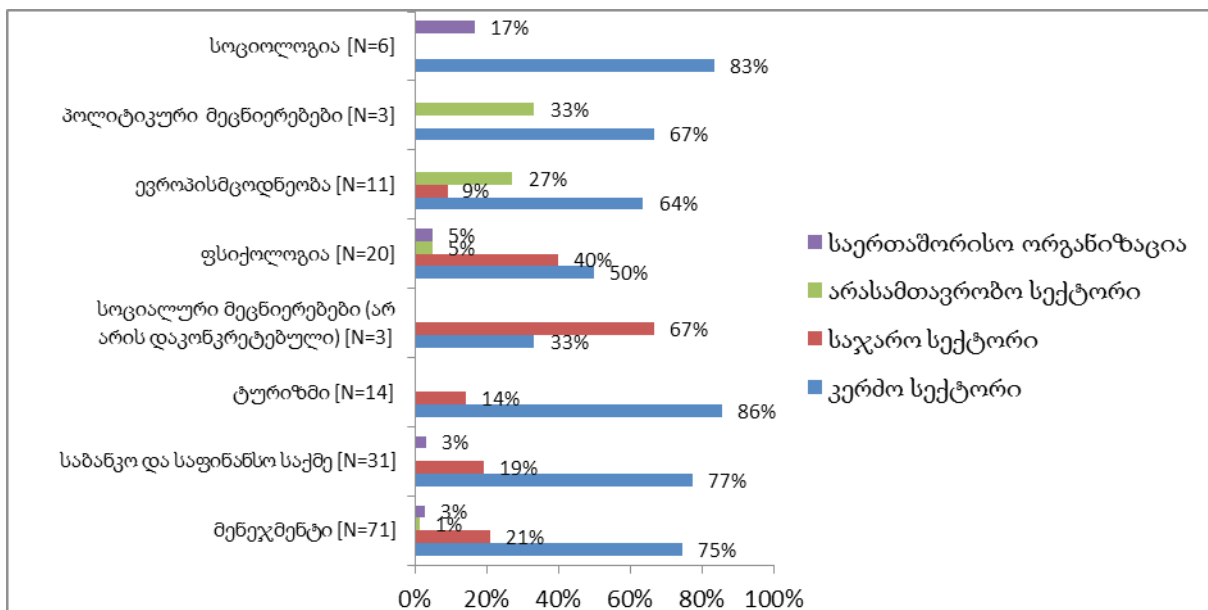
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაკალავრიატის საფეხურზე გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა შორის 70% კერძო სექტორშია დასაქმებული, 22% – საჯარო სექტორში, 5% – არასამთავრობო სექტორში, ხოლო 3% – საერთაშორისო ორგანიზაციებში. ამ შემთხვევაშიც კერძო სექტორში დასაქმებულების უმრავლესობას ბიზნეს ადმინისტრირების კურსდამთავრებულები წარმოადგენენ: მენეჯმენტი (53%), ფინანსები და საბანკო საქმე (24%), და ტურიზმი (12%). (დეტალურად იხ. დიაგრამა 7).

შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის შემთხვევაში წარმოდგენილია მხოლოდ სამი სექტორი: საერთაშორისო ორგანიზაციები, საჯარო და კერძო სექტორები. მათ შორისაც ლიდერობს კერძო სექტორი – ყველა საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამის შემთხვევაში (დეტალურად იხ. დიაგრამა 8). თავისუფალი უნივერსიტეტის შემთხვევაში, 44 გამოკითხული კურსდამთავრებულნიდან 30 კერძო სექტორშია დასაქმებული, 7 – საჯარო სექტორში, ხოლო დანარჩენი – არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებში (დეტალურად იხ. დიაგრამა 9).

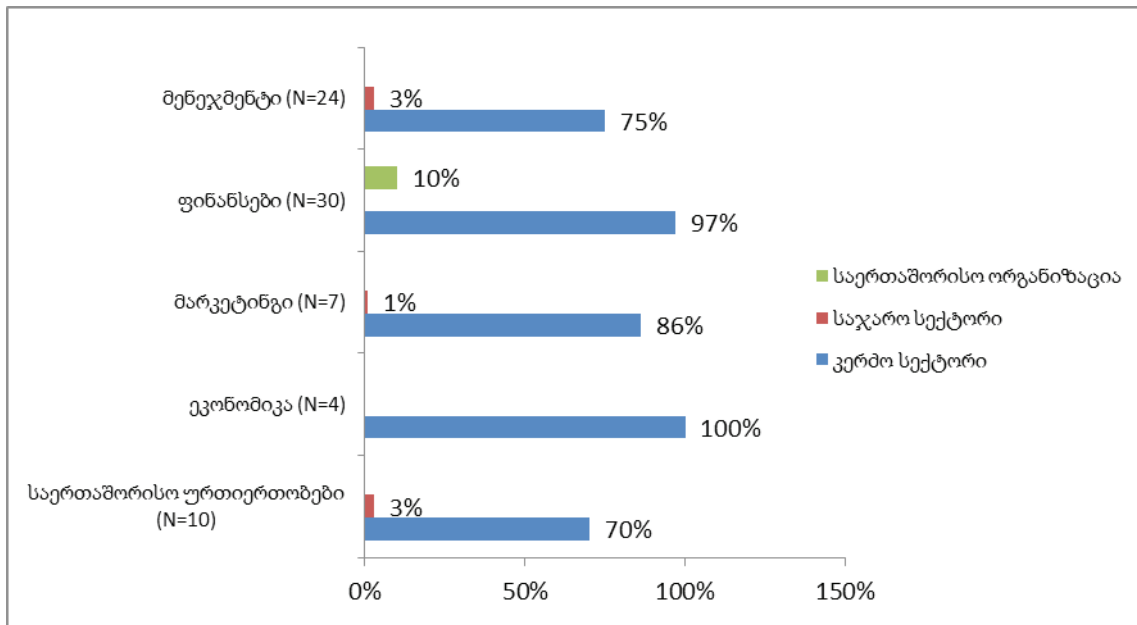
დიაგრამა 6. თსუ-ს კურსდამთავრებულთა დასაქმების სექტორი საბაკალავრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით



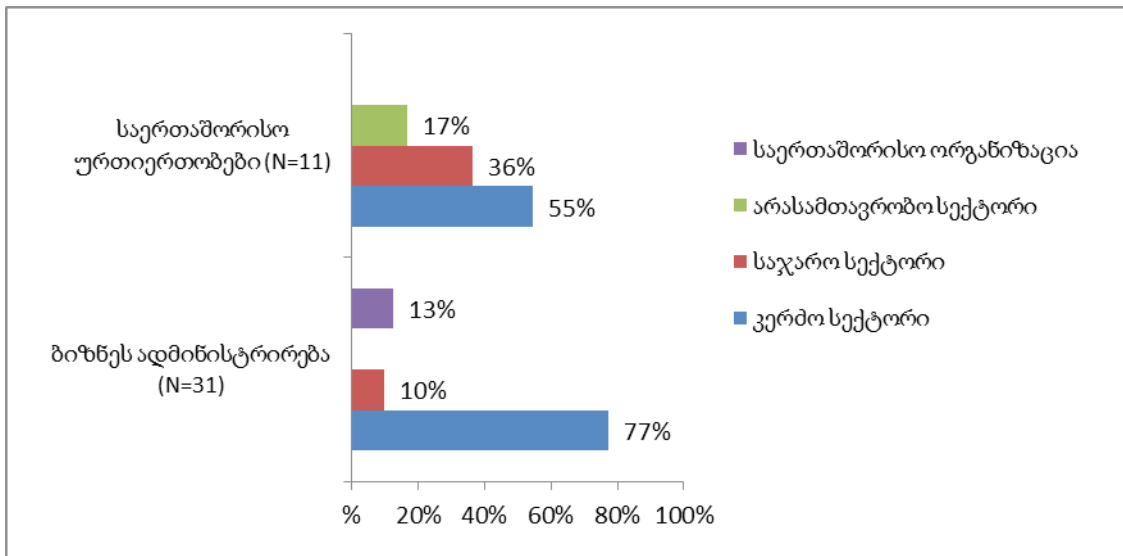
დიაგრამა 7. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების სექტორი საბაკალავრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით



დიაგრამა 8: შავი ზღვის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების სექტორი საბაკალავრო და სამაგისტრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით



დიაგრამა 9: თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების სექტორი საბაკალავრო და სამაგისტრო აკადემიური პროგრამების მიხედვით



რაც შეეხება კურსდამთავრებულთა დასაქმების სფეროებს, თსუ-ს შემთხვევაში, ბიზნეს ადმინისტრირება და ეკონომიკა, ფსიქოლოგია და ჟურნალისტიკა ის აკადემიური პროგრამებია, რომლის კურსდამთავრებულებიც ყველაზე მეტად არიან თავისი სპეციალობით დასაქმებულები (იხ. ცხრილი 1). ილიას უნივერსიტეტის შემთხვევაშიც მსგავსი ტენდენცია იკვეთება: მენეჯმენტისა და საბანკო-საფინანსო პროგრამების კურსდამთავრებულების უმრავლესობა დასაქმებულია ფინანსურ ინსტიტუტებში (ბანკი, მიკროსაფინანსო და სხვ.), ხოლო ფსიქოლოგი ბაკალავრების უმეტესობა ფსიქოლოგიის მიმართულებით მუშაობს (იხ. ცხრილი 2).

თსუ-ს მაგისტრატურის შემთხვევაში, სულ გამოკითხულ იქნა 74 კურსდამთავრებული, აქედან 89% დასაქმებულია. დასაქმების სფეროსთან დაკავშირებულ კითხვას პასუხი გასცა 67 რესპონდენტმა; მათი მონაცემები სექტორების მიხედვით ასე ნაწილდება: 54% კერძო სექტორშია დასაქმებული, 38% საჯარო სექტორში, ხოლო 8% არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებში. რაც შეეხება დასაქმების მიმართულებების, ამ შემთხვევაშიც საბანკო-საფინანსო მიმართულება

ლიდერობს (34%), მას მოყვება საჯარო ადმინისტრირების მიმართულება (16%). აღსანიშნავია, რომ მაგისტრატურის დონეზე დასაქმების სფეროები უფრო მეტად ემთხვევა კურსდამთავრებულების აკადემიური გამოცდილებას, რაც ნიშნავს, რომ გამოკითხულ მაგისტრანტთა უმეტესობა საკუთარი სპეციალობითაა დასაქმებული. თუმცა, აქვე აღინიშნოს, რომ მაგისტრანტთა მცირე შერჩევის გამო, აღნიშნული შედეგების მიხედვით, მხოლოდ ზოგად ტენდენციებზე შეგვიძლია ვისაუბროთ, რაც განზოგადების საშუალებას არ იძლევა.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრატურის შემთხვევაში, სულ გამოკითხულ იქნა 47 კურსდამთავრებული, მათგან 89% დასაქმებულია. დასაქმების სფეროსთან დაკავშირებულ კითხვას პასუხი გასცა 41 რესპონდენტმა; მათი მონაცემები სექტორების მიხედვით ასე ნაწილდება: 66% კერძო სექტორშია დასაქმებული, 24% საჯარო სექტორში, ხოლო 10% არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებში. რაც შეეხება დასაქმების მიმართულებების, ისევე როგორც თსუ-ს შემთხვევაში, აქაც საბანკო-საფინანსო მიმართულება ლიდერობს (28%), მას მოყვება საჯარო ადმინისტრირებისა და მარკეტინგის მიმართულებები 10-10%-ით.

1.2 კომპეტენციების შეფასება უნივერსიტეტებისა და აკადემიური პროგრამების მიხედვით

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა კურსდამთავრებულთა მიერ იმ ცოდნისა და უნარების (კომპეტენციების) შეფასება, რომლის მიღება და განვითარება მათი საუნივერსიტეტო სწავლებით იყო გათვალისწინებული, კერძოდ: დარგობრივი ცოდნა, ანალიტიკური აზროვნება, კომუნიკაცია, ჯგუფური მუშაობა, მართვის უნარი, შემოქმედებითი აზროვნება, კომპიუტერული და პრეზენტაციის უნარები, და სხვა.

რესპონდენტების შეფასება გაიზომა 5-ბალიანი სკალით, სადაც „1“ ნიშნავს კურსდამთავრებულის სრულ უკმაყოფილებას აკადემიური კურსის ფარგლებში მიღებული კომპეტენციებით, ხოლო „5“ – სრულ კმაყოფილებას. მონაცემების ანალიზისთვის გამოყენებულია მოდა. მიღებული მონაცემები ცხადყოფს, რომ კვლევის მონაწილე ყველა უნივერსიტეტის სამიზნე აკადემიური პროგრამების (ორივე, საბაკალავრო და სამაგისტრო დონე) კურსდამთავრებულთა შეფასების საშუალო მაჩვენებელი ძირითადად არის „4“, რაც გამოხატავს კმაყოფილებას. რაც შეეხება უარყოფით შეფასება, მაგალითად, თსუ-ს საბაკალავრო პროგრამების მიხედვით, კურსდამთავრებულები ნაწილობრივ უკმაყოფილებას („3“) და უკმაყოფილებას („2“) გამოხატავენ უცხო ენების სწავლების და დასაქმებისთვის საჭირო ისეთი უნარების სწავლების მიმართ, როგორც არის CV-ის შედგენა და დამსაქმებელთან გასაუბრება. მსგავსი ვითარებაა თსუ-ს და ილიაუნის მაგისტრანტების შემთხვევაშიც. ილიაუნის საბაკალავრო პროგრამებისა და შავი ზღვის უნივერსიტეტის ორივე საფეხურის კურსდამთავრებულთა შემთხვევაში „3“-ზე დაბალი საშუალო მაჩვენებელი თითქმის არ ფიქსირდება (მხოლოდ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამაგისტრო პროგრამის კურსდამთავრებულები აფასებენ უცხო ენების ცოდნას უარყოფითად („1“). რაც შეეხება თავისუფალ უნივერსიტეტს, საბაკალავრო საფეხურზე ყველა კომპეტენციის მიმართულებით, ძირითადად სრული კმაყოფილება („5“) და კმაყოფილება („4“) ფიქსირდება. მაგისტრატურის დონეზე თავისუფალი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულების მიერ ტრანსფერული უნარები ძირითადად კმაყოფილებით („4“) ფასდება. (გასათვალისწინებელია, რომ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო თავისუფალი უნივერსიტეტის სულ 7-მა კურსდამთავრებულმა). საერთო ჯამში კი უნდა ითქვას, რომ ოთხივე სამიზნე უნივერსიტეტში რესპონდენტების მიერ საუნივერსიტეტო სწავლების დროს მიღებული ცოდნა და გამოიმუშავებული ზოგადი უნარები უფრო პოზიტიურად არის შეფასებული (დეტალურად იხ. დამატებითი ცხრილები 1.2.)

1.3 სტაჟირება და უნივერსიტეტის წვლილი დასაქმებაში

კვლევის ფარგლებში ჩვენ დავინტერესდით, თუ როგორ შეაფასებდნენ სამიზნე უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები უნივერსიტეტის როლს მათ დასაქმებაში. აქედან გამომდინარე, ინდიკატორად შევარჩიეთ რამდენიმე მნიშვნელოვანი კომპონენტი, კერძოდ: უნივერსიტეტში კარიერული ცენტრის არსებობა, უნივერსიტეტის მიერ პოტენციურ დამსაქმებლებთან პერიოდული შეხვედრების ორგანიზება, დამატებითი (უფასო) ტრენინგები/სემინარები სტუდენტებისთვის და პროფესიული სტაჟირება. აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტების ნახევარზე მეტის (52%) აზრით, უნივერსიტეტი მათ დაეხმარა დასაქმებაში. ამის პარალელურად აღმოჩნდა, რომ სასწავლო პროგრამის ფარგლებში გამოკითხულთა მხოლოდ 35%-სთვის იყო სტაჟირება სავალდებულო; მათგან 46%-ს უნივერსიტეტი დაეხმარა სტაჟირების ადგილის მოძებნაში, ხოლო 50%-ს თავად უწევდა სტაჟირების ადგილის მოპოვებაზე ზრუნვა. გამოკითხულთა უმრავლესობა (46%) არ იყო ინფორმირებული, ფუნქციონირებდა თუ არა მის უნივერსიტეტში კარიერული განვითარების ცენტრი; 31%-მა უარყო, ხოლო 22%-მა დაადასტურა ასეთის არსებობა.³² რაც შეეხება დამსაქმებლებთან შეხვედრებს, კურსდამთავრებულთა 49%-მა აღნიშნა, რომ ასეთი ღონისძიება მის უნივერსიტეტში ტარდებოდა, 26%-მა უარყო, ხოლო 24% არ იყო ინფორმირებული. ტრენინგ-სემინარებთან დაკავშირებით 30%-ს პასუხი არ ჰქონია, 34% უარყო, ხოლო 34%-მა დაადასტურა უნივერსიტეტში მათი არსებობა.

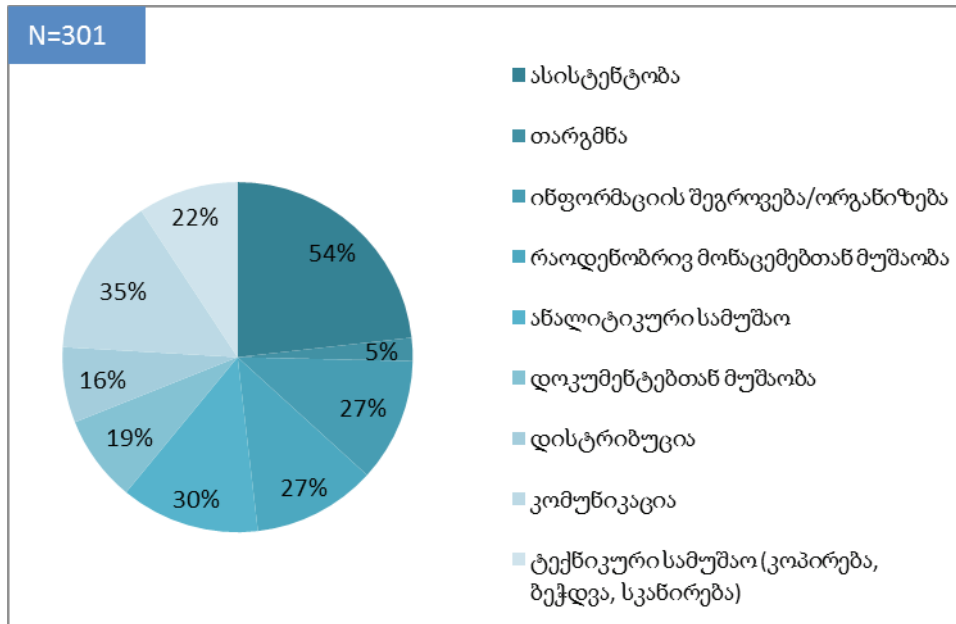
მნიშვნელოვანია ითქვას, რომ გამოკითხულთა შორის, ვისთვისაც პროფესიული სტაჟირება სავალდებულო კომპონენტი იყო საუნივერსიტეტო სწავლების დროს, 87% დასაქმებულია. უნივერსიტეტების მიხედვით, სავალდებულო სტაჟირების არსებობა შემდეგნაირად განაწილდა: თსუ-ში რესპონდენტთა 52%-სთვის იყო სტაჟირება სავალდებულო, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში – 7%, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტში – 31%, და თავისუფალ უნივერსიტეტში – 65%. როგორც აღმოჩნდა, სავალდებულო სტაჟირების კომპონენტი მეტწილად სამაგისტრო პროგრამებშია გათვალისწინებული. გამონაკლისს წარმოადგენს ბიზნეს ადმინისტრირებისა და ეკონომიკის მიმართულებები, სადაც საბაკალავრო დონეზეც სავალდებულოა სტაჟირება. ეს ტენდენცია, ერთი მხრივ, აიხსნება იმ ფაქტით, რომ საბაკალავრო დონეზე გაცილებით მეტი სტუდენტი სწავლობს, შესაბამისად, რთულია ყველა სტუდენტის სტაჟირების ადგილით უზრუნველყოფა. განსხვავებული შემთხვევაა სამაგისტრო დონე, სადაც ყველა სამიზნე უნივერსიტეტში სტუდენტთა რაოდენობა გაცილებით დაბალია, ხოლო უნივერსიტეტსა და თავად პროგრამის ხელმძღვანელობას უფრო მეტი შესაძლებლობა აქვს, იზრუნოს სტუდენტის სტაჟირებაზე.

გამოკითხულთა დიდმა ნაწილმა (46%) სტაჟირება კერძო კომპანიაში, 24%-მა – სახელმწიფო დაწესებულებაში, ხოლო 19%-მა ბანკსა და მიკრო საფინანსო კომპანიაში გაიარა. გამოკითხულთა 77% კმაყოფილია გავლილი სტაჟირებით. კურსდამთავრებული უმეტესობა სტაჟირებით კმაყოფილების ძირითად მიზეზად პრაქტიკული გამოცდილების მიღებას (73%), მოქნილ სამუშაო გრაფიკსა (54%) და საინტერესო სამუშაოს (53%) ასახელებენ. განსაკუთრებით საინტერესოა კურსდამთავრებულთა მიერ სტაჟირების დროს მიღებული პრაქტიკული გამოცდილების დადებითად შეფასება, რადგან მათი უმეტესობა 49% მიიჩნევს, რომ პრაქტიკული გამოცდილების არქონა ერთ-ერთი შემაფერხებელი ფაქტორია დასაქმებისთვის.

სტაჟირებით უკმაყოფილობის ძირითად მიზეზად მონოტონური სამუშაო (56%), ძირითად სპეციალობასთან შეუთავსებლობა (34%) და არაანაზღაურებადი სტაჟირება (30%) სახელდება. საშუალოდ, სტაჟირება 3.5 თვე გრძელდებოდა. მათ შორის, ვინც სავალდებულო სტაჟირება გაიარა, 54%-ს ასისტენტის მოვალეობის შესრულება უწევდა, 35%-ის ვალდებულებებში პარტნიორ ორგანიზაციებთან და კლიენტებთან კომუნიკაცია შედიოდა, 30%-ს კი – ანალიტიკური სამუშაოს შესრულება ევალებოდა, როგორცაა სხვადასხვა ანგარიშების მომზადება, თვისებრივი და რაოდენობრივი მონაცემების დამუშავება. სამუშაო ვალდებულებების დეტალური განაწილება იხილეთ დიაგრამაზე 10.

³² აღსანიშნავია, რომ ყველა სამიზნე უნივერსიტეტში მსგავსი ცენტრი არსებობს, თუმცა სხვადასხვა სახელწოდებით.

დიაგრამა 10: სტაჟიორის მოვალეობები



ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ სტაჟირების გავლა, ზოგადად, ზრდის დასაქმების შანსებს (სტაჟირებაგავლილ რესპონდენტთა 87% დასაქმებულია), განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ თანამედროვე უმაღლესი განათლება მოიაზრებს თეორიული და პრაქტიკული სწავლების ერთობლიობას. ბოლონიის პროცესის შედეგად განხორციელებული რეფორმები კი სტაჟირებას მოიაზრებს, როგორც დასაქმების მაჩვენებლის გაზრდის საშუალებას. თუმცა, ამ მხრივ, წინამდებარე კვლევის სამიზნე უნივერსიტეტები არ წარმოადგენენ გამონაკლისს. მსგავსი ტენდენციები გამოვლინდა აღმოსავლეთ ევროპის სხვა ქვეყნებშიც, როგორცაა სერბეთი, ბოსნია ჰერცეგოვინა და მონტენეგრო. ტემპუსის პროგრამის ფარგლებში ჩატარებული ერთ-ერთი კვლევის შედეგებში, რომლებიც ზემოთაღნიშნულ ქვეყნებს მოიცავდა, სწორედ სტაჟირების კომპონენტის ნაკლებ განვითარებასა და ზოგადად, მის მნიშვნელობაზეა საუბარი.³³

33 From Student to (Un)Employed Professional, Findings from the first graduate survey in Serbia, Bosnia and Herzegovina and Montenegro within the Tempus project CONGRAD, 2014, გვ. 16

ნაწილი 2. თვისებრივი კვლევა

პროექტის ფარგლებში თვისებრივი კვლევა განხორციელდა უმაღლესი განათლების სისტემაში არსებული გამოწვევების გამოსავლენად დასაქმების ბაზართან მიმართებაში. თვისებრივ კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს დასაქმების ბაზრის სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლებმა (კერძო ბიზნესი, ბანკები და სადაზღვევო ორგანიზაციები, საჯარო ორგანიზაციები, კვლევითი და საგანმანათლებლო ორგანიზაციები და ადგილობრივი არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციები) და უნივერსიტეტის, როგორც აკადემიურმა პერსონალმა, ასევე კარიერული ცენტრების წარმომადგენლებმა. კვლევის პირველ ეტაპზე ჩატარდა 5 ფოკუს ჯგუფი თბილისში, პოტენციურ დამსაქმებლებთან. ჯგუფურმა დისკუსიამ მოიცვა ისეთი საკითხები, როგორც არის დასაქმების ბაზრის პრობლემები, კანდიდატთა შერჩევის კრიტერიუმები, დამსაქმებლების მოლოდინები კანდიდატების კომპეტენციების შესახებ და საქართველოში უმაღლესი განათლების სისტემის ძლიერი და სუსტი მხარეების შეფასება.

მეორე ეტაპზე დაიგეგმა და ჩაინერა სიღრმისეული ინტერვიუები კვლევის სამიზნე უნივერსიტეტების (თსუ, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის, შავის ზღვის და თავისუფალი უნივერსიტეტი) წარმომადგენლებთან (სულ 17 სიღრმისეული ინტერვიუ). რესპონდენტებმა ინტერვიუში ისაუბრეს ისეთ თემებზე, როგორც არის უმაღლესი განათლების გამოწვევები და უმაღლესი განათლების შესაბამისობა დასაქმების ბაზართან, განსხვავებები კერძო და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის დასაქმებასთან მიმართებაში სტუდენტების სტაჟირება და სხვ. საველე სამუშაოს დასრულების შემდეგ, მომზადდა ჩანერილი ფოკუს ჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების ტრანსკრიპტები, და განხორციელდა მიღებული ინფორმაციის კოდირება, კატეგორიზაცია და ანალიზი ძირითადი თემატური საკითხების მიხედვით. მომდევნო ქვეთავებში განხილულია თვისებრივი კვლევის ძირითადი შედეგები.

2.1. დამსაქმებლებთან ჩატარებული ფოკუს ჯგუფების შედეგები

დასაქმების ბაზარზე არსებული პრობლემების მოკლე მიმოხილვა

დისკუსიის მსვლელობისას, ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა დასაქმების ბაზართან დაკავშირებულ სხვადასხვა პრობლემაზე ისაუბრეს. თუმცა, განსაკუთრებული ყურადღება კვალიფიციური კადრების ნაკლებობის საკითხს დაეთმო. საბანკო და სადაზღვევო სფეროს წარმომადგენლებმა ამ მიმართულებით დისკუსია უფრო განავრცეს და აღნიშნეს, რომ რეგიონებში, დედაქალაქისგან განსხვავებით, პროფესიონალი კადრის მოძიება განსაკუთრებით დიდ პრობლემას წარმოადგენს ასეთის არარსებობის გამო. **თბილისის შემთხვევაში კი კვალიფიციური კადრის მიერ მოთხოვნილი ანაზღაურება, ხშირად, აღემატება კომპანიის მიერ შეთავაზებულ თანხას, რის საფუძველზეც დამსაქმებელი ნაკლებად კვალიფიციური კადრის დასაქმებას ჯერდება ან ანაზღაურების მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად, ბიუჯეტიდან მეტი თანხის გამოყოფა უწევს.**

„სტრუქტურული უმუშევრობაა, ანუ როდესაც ნორმალური ადამიანი გჭირდება, ვერ პოულობ.“ (საერთაშორისო ორგანიზაცია)

„ჩემი შეხედულებით, დღეს ნებისმიერი მიმართულებით არის კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა. წელიწადნახევარზე მეტია მაქვს ვაკანსია. არ გვექონდა მძიმე მოთხოვნები ტექნიკური კვალიფიკაციის მიმართულებით. იყო ზოგადი მოთხოვნა, ანალიტიკური უნარი, ფართო სოციალური და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების წარმომადგენელი, საგანმანათლებლო სფერო. ვერ ვიტყვი, რომ ასეთი კადრები არ არის საქართველოში, მაგრამ ფაქტია, რომ სამმართველოში ნამდვილად მაქვს ვაკანსია. ხშირად, მოსული კონტიგენტი, რომელსაც განაცხადი შემოაქვს hr.gov.ge-ის საშუალებით, არ შეესაბამება არააუ ჩვენს მოთხოვნებს, არამედ პირველ ეტაპსაც ვერ ლახავს, რომელიც გულისხმობს რეზიუმეების გადარჩევას.“ (საჯარო სექტორი)

„ჩვენ რეგიონებშიც ვართ წარმოდგენილი კომპანიის მოცულობიდან გამომდინარე. რეგიონში არის კვალიფიციური კადრების ძალიან დიდი პრობლემა. მზად ხარ გადაიხადო და იშოვნო კვალიფიციური კადრი, მაგრამ ვერ შოულობ.“ (კერძო სექტორი)

საჯარო სექტორის წარმომადგენლებს შორის ითქვა ისიც, რომ კვალიფიციური კადრების დეფიციტია საქმიანობის კონკრეტული ტიპის მიხედვითაც, რაც განპირობებულია დასაქმების ბაზარზე საჯარო, კერძო და საერთაშორისო სექტორის მიერ შეთავაზებულ პირობებს შორის მკვეთრი განსხვავებით, უკანასკნელი ორის სასარგებლოდ. კადრების ნაკლებობის კონტექსტში მნიშვნელოვანია სამუშაო პოზიციის გათვალისწინებაც. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მე-ნეჯერულ პოზიციაზე დასასაქმებელ კადრს, რომელსაც კარგი ანალიტიკური, სტრატეგიული უნარების ქონა და მართვის გამოცდილება ესაჭიროება, დამსაქმებლები, ხშირად, კვალიფიკაციის შესაბამის ანაზღაურებას და პირობებს ვერ სთავაზობენ ან, უბრალოდ, ვერ არჩევენ სასურველ კანდიდატურას დასაქმების ბაზარზე მათი არარსებობის გამო.

*„თუ ვერ სთავაზობ იმას, რასაც მას კერძო სექტორი შესთავაზებს ან სხვა ორგანიზაცია სა-
ჯარო სექტორში, მაშინ დიდია ამ კადრის დაკარგვის რისკი.“ (საჯარო სექტორი)*

არასამთავრობო, კვლევით და საგანმანათლებლო ორგანიზაციებმა, ასევე საერთაშორისო ფონდების წარმომადგენლებმა დამსაქმებელთა პასუხიმგებლობის საკითხზეც ისაუბრეს და აღნიშ-
ნეს, რომ თავად დამსაქმებელთა ბუნდოვანი მოლოდინები კადრის მიმართ და განუსაზღვრელი
სამუშაო აღწერილობა, საჭირო და კვალიფიციური თანამშრომლის მოძიების ალბათობას მკვეთრად
ამცირებს. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ დღეს, საქართველოში, ბანკებს და საერთაშორისო ორ-
განიზაციებს ყველაზე კარგად აქვთ განსაზღვრული თავისი საჭიროებები, და შესაბამისად, ნათე-
ლია მათი მოლოდინები და მოთხოვნები დასაქმებულების ან მომავალი თანამშრომლების მიმართ.
რესპონდენტებს შორის, ასევე, მნიშვნელოვან პრობლემად დასახელდა ნეპოტიზმი, ვინაიდან ის
ქმნის საფუძველს, კვალიფიციური კადრი ვერ დასაქმდეს ან სამსახური დაკარგოს. სხვა სფეროს
წარმომადგენლები დისკუსიის მსვლელობისას ნეპოტიზმის თემას არ შეხებია.

*„ჩვენ 2009 წელს გავაკეთეთ კვლევა დამსაქმებლებთან. ერთ-ერთი პრობლემა ის იყო, რომ
ძალიან ბევრ დამსაქმებელს არ ჰქონდა ჩამოყალიბებული მოლოდინი. საბანკო სექტორი
გამოირჩეოდა, რომელმაც იცოდა, რა უნდოდა და საერთაშორისო ორგანიზაციები. დან-
არჩენ სექტორებში დამსაქმებლებისგან პასუხი ვერ მივიღეთ, რა უნდა სტუდენტისგან.
ითხოვდნენ, რომ კადრი ყოფილიყო პატიოსანი. ახლა არ ვიცი, ამ მხრივ რამე პროგრესი არის
თუ არა“ (საერთაშორისო ორგანიზაცია)*

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებს შორის აღინიშნა ისიც, რომ ქვეყანაში არ არის პროფესიული
განათლების კულტურა, ყველა ისწრაფვის, მიიღოს უმაღლესი განათლება, რომელიც ერთგვარ
აუცილებლობას წარმოადგენს. რესპონდენტებს კი მიაჩნიათ, რომ დასაქმების ბაზარზე სწორედ
რომ პროფესიული განათლების მქონე კადრების დეფიციტია, რაც საქართველოში პროფესიული
სასწავლებლების სიმწირით არის განპირობებული.

*„ჩვენთან არ არსებობს პროფესიული სასწავლებელი. მოლარე-ოპერატორს არ არის საჭირო
უმაღლესი განათლება ჰქონდეს, მას სჭირდება პროფესიული განათლება. ესეც მნიშ-
ვნელოვანი პრობლემაა. როდესაც უმუშევრობაა და არ არიან კვალიფიციური კადრები,
სჭირდებათ არა მხოლოდ უმაღლესი განათლების კადრები, არამედ პროფესიული განა-
თლების კადრებიც, კონკრეტული უნარების მქონე ადამიანები. რა თქმა უნდა, უნივერსიტე-
ტი მოლარე-ოპერატორს ვერ მოამზადებს. ასევე, ჩვენი დასაქმების ბაზარი ძალიან პატა-
რეა და საერთაშორისო ურთიერთობების ამდენი სპეციალისტი და ფინანსისტი, იურისტი არ
არის საჭირო.“ (საერთაშორისო ორგანიზაცია)*

უმაღლესი განათლების შესაბამისობის შეფასება დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან

კვლევის რესპონდენტებმა საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში არსებულ
იმ ხარვეზებზე ისაუბრეს, რომლის გამოც ის დასაქმების თანამედროვე ბაზრის მოთხოვნებს ვერ
პასუხობს. მხედველობაშია მისაღები ის გარემოებაც, რომ ფოკუს ჯგუფის რესპონდენტების უმ-
რავლესობას (საერთაშორისო ფონდების გარდა) კურსდამთავრებულთა დასაქმების გამოცდილება
აქვს. როგორც კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, კურსდამთავრებულებს, თავდაპირველად, სტა-

ქიორის სტატუსით ასაქმებენ ან დაბალ პოზიციაზე აჰყავთ ხოლმე გამოსაცდელი ვადით და შემდგომი დანინაურების პერსპექტივით. შესაბამისად, რესპონდენტების მსჯელობა უმაღლესი განათლების სისტემის შესაძლებლობებისა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისობაზე, მათ პრაქტიკულ გამოცდილებას ეყრდნობა.

უპირველესად, რესპონდენტებს შორის აღინიშნა, რომ ქართული საუნივერსიტეტო სივრცე „დღეს, საკმარისად დემოკრატიული და თავისუფალი არ არის (კერძო სექტორი), რაც უნივერსიტეტებში სწავლების მეთოდოლოგიაზეც აისახება. კერძოდ, ქართული უმაღლესი სასწავლებლები არ არიან ორიენტირებულნი, სტუდენტებს კრიტიკული აზროვნების უნარების გამომუშავებაში დაეხმარონ, რაც დამახასიათებელია, მაგალითად, ევროპული საგანმანათლებლო სივრცისთვის.

„კრიტიკული აზროვნება არის ის, რაც უცხოეთში და განსაკუთრებით დასავლეთში ნასწავლ და ნამუშევარ ადამიანებს აქვთ. მათ იციან, რომ უფროსი ღმერთი არ არის და თუ გაქვს განსხვავებული აზრი, შეგიძლია ეს აზრი დააფიქსირო, რაც მის პროგრესშიც ვლინდება და კომპანიისთვისაც მეტი ბენეფიტი მოაქვს. ყველაზე მნიშვნელოვანი მახასიათებელია კრიტიკული აზროვნება, რაც აკლია ჩვენს განათლების სისტემას.“ (კერძო სექტორი)

დისკუსიის შედეგად გამოიკვეთა, რომ რესპონდენტები საკმაოდ დიდ ყურადღებას აქცევენ კურსდამთავრებულების ისეთ ტრანსფერულ უნარებს, როგორცაა ანალიტიკური აზროვნების უნარი, კომუნიკაციის უნარი, პრეზენტაციის უნარი და უცხო ენის მაღალ დონეზე ცოდნა. ზემოთხსენებულის ფონზე, რესპონდენტების უმრავლესობას მიაჩნია, რომ თეორიულთან ერთად პრაქტიკული სწავლება, რომელიც სტუდენტების პროფესიული ცხოვრებისთვის საჭირო და გამოსადეგი უნარ-ჩვევების გამომუშავებას გულისხმობს, ქართული უნივერსიტეტების შემთხვევაში, პრიორიტეტული არ არის. შედეგად კი, კურსდამთავრებულების უმრავლესობას აქვს პოტენციურ ან მოქმედ დამსაქმებლებთან კომუნიკაციის, საკუთარი თავის პრეზენტაციისა და აზრის არგუმენტირებულად ჩამოყალიბების პრობლემა; ასევე, აკადემიური და ანალიტიკური წერის სუსტად განვითარებული უნარი და ინგლისური ენის ცოდნის დაბალი დონე.

„კარგი წერის უნარის დეფიციტია ახალ კურსდამთავრებულებშიც, არამედ ძველ კურსდამთავრებულებშიც, რომელსაც შეიძლება საზღვარგარეთაც აქვს განათლება მიღებული. ასევე მოკლედ და ლაკონურად გადმოსცეს აზრი, არ ჰქონდეს უსაფუძვლო მტკიცებები ემპირიული მასალების გარეშე. ვფიქრობ, რომ მსგავს უნარებზე უნივერსიტეტები არ მუშაობენ.“ (საერთაშორისო ორგანიზაცია)

„[ქართულ უნივერსიტეტებში] უნდა იყოს მეტი პრაქტიკა: წერა, მეტყველების უნარები, საკომუნიკაციო უნარები აუცილებელია.“ (კერძო სექტორი)

„[კურსდამთავრებულებს] არამხოლოდ წერითი კომუნიკაციაში, ვერბალურ კომუნიკაციაშიც ძალიან სერიოზული პრობლემები აქვთ. როდესაც მირეკავენ, კითხვას ვერ აყალიბებენ, სამეტყველო აპარატი არ აქვთ განვითარებული. ეტყობა, ოთხი წლის განმავლობაში ამის პრაქტიკა უნივერსიტეტში არ გაუვლიათ. ცხრა დამატებითი კითხვა უნდა დაუსვა, რომ გაარკვიო, რას გეკითხება.“ (საერთაშორისო ორგანიზაცია)

„საქართველოში არსებობს სახელმძღვანელოების და პრაქტიკული მეცადინეობების პრობლემა, არ არის პრაქტიკის გავლა სავალდებულო. არ ასწავლიან საჭირო უნარ-ჩვევებს, ეკონომიკაში საერთოდ არ არის განსაზღვრული ინფორმაციული ტექნოლოგიების კურსი, განსაკუთრებით თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, ჩვენ ასეთი გამოცდილება გვქონდა. არ მიმდინარეობს ადგილობრივი შემთხვევების სწავლება, ფედერალური ბანკის მაგალითზე ასწავლიან და წარმოდგენა არ აქვთ, რა არის საქართველოს ეროვნული ბანკის ფუნქციები.“ (კვლევითი ორგანიზაცია)

რესპონდენტებს შორის ხაზი გაესვა იმ გარემოებას, რომ ქართული უნივერსიტეტები არ მუშაობენ მაღალი სტანდარტის დანესებაზე. შესაბამისად, სტუდენტებისთვის არ ქმნიან კონკურენტულ ასპარეზს და საბოლოოდ, კონკურენტუნარიან კურსდამთავრებულს. თავის მხრივ, უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში მაღალი სტანდარტის არარსებობა ვლინდება არაკვალიფიციური ლექტორების დასაქმებამდე. შედეგად კი ვიღებთ უხარისხო საგანმანათლებლო სისტემის კვლავწარმოებას.

„კარგ უნივერსიტეტში არის მაღალი სტანდარტი და უნივერსიტეტი ამ სტანდარტს იცავს. ვინც ვერ ახერხებს ამ სტანდარტის დაცვას, ის ანებებს თავს სწავლას. საქართველოში ყოველთვის შეგიძლია ერთ უნივერსიტეტში დაანებო სწავლას თავი და მეორე უნივერსიტეტში მაინც მიგიღებენ. სადაც ფუნქციონირებს სისტემა, არიან კარგი სტუდენტები, მათ შორის არის კონკურენცია, შესაბამისად, აქ არ მიდის ცუდი ლექტორი, რადგან მას ეშინია კარგი სტუდენტის. აქ კარგ სტუდენტს ხვდება კარგი ლექტორი და სისტემა ასე თუ ისე მუშაობს. მაგრამ ასეთია მხოლოდ პატარ-პატარა პროგრამები დიდ უნივერსიტეტში. შეიძლება მათგან აიღო მაგალითი და შეცვალო სიტუაცია.“ (არასამთავრობო ორგანიზაცია)

დისკუსიის მონაწილეებისთვის რეალურ პრობლემას წარმოადგენს ის, რომ უნივერსიტეტებში დანერგული სასწავლო პროგრამები არ არის სპეციალიზირებული და შესაბამისად, „არ უშვებს“ კადრებს ისეთი ვიწრო პროფესიული მიმართულებებით, რომელიც კურსდამთავრებულს დღეს რეალურად დაასაქმებს, მაგალითად, რეკლამის სპეციალისტს, გაყიდვების სპეციალისტს, ციფრული მარკეტინგის სპეციალისტს და მსგავსს.

„დიდი პრობლემაა ის, რომ ინსტიტუტების მიერ მომზადებულ კადრს არ შეესაბამება ნომენკლატურაში არსებული სპეციალობები. როდესაც მარკეტინგზე ვლაპარაკობთ, მაქსიმუმ, რაც შეიძლება უნივერსიტეტმა გამოუშვას, არის BBA მარკეტინგის major-ით. არავინ უშვებს “copy writer“-ს, რეკლამის სპეციალისტს ან “digital“-ს. ეს არის მიმართულებები, რომლებმაც უნდა დაგასაქმოს. არის კომპანიები, რომელსაც ერთკაციანი მარკეტინგი ეყოფა და არის ჩამოშლილი სტრუქტურები, რომელიც თავის სპეციალისტებს ვერ პოულობს.“ (კერძო სექტორი)

„როდესაც საქმე ეხება გაყიდვებს, ეს არის კომუნიკაციის და ძალიან მძიმე შრომის უნარი, ეს ძალიან სტრესული პროფესიაა, რომელსაც საქართველოში ყველაზე ნაკლებად ალიქვამენ პროფესიად. გაყიდვები, როგორც პროფესია, სამუხაროდ, დღეს საქართველოში არ ისწავლება.“ (კერძო სექტორი)

უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობა და პრეფერენციები

კვლევის რესპონდენტების უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის კონტექსტში გამოიკვეთა, რომ უმაღლესი სასწავლებლისთვის პრიორიტეტის მინიჭება განპირობებულია ისეთი ფაქტორებით, როგორც არის დასაქმების/საქმიანობის სფერო, კონკრეტული ფაკულტეტი და საქმიანობის ტიპი/სამუშაო პოზიცია.

ბიზნესისა და საბანკო სექტორის წარმომადგენლები უნივერსიტეტებთან ურთიერთობაში ყველაზე აქტიურები აღმოჩნდნენ. ისინი თითქმის ყველა უნივერსიტეტთან თანამშრომლობენ საქართველოს მასშტაბით: ატარებენ პრეზენტაციებს, სთავაზობენ ვაკანსიებს და სხვ., თუმცა, დისკუსიის მსვლელობისას აღნიშნული სექტორის წარმომადგენლებმა ისაუბრეს იმ ინსტიტუციონალურ პრობლემაზე, რომელსაც უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის კონტექსტში ხშირად აწყდებიან, კერძოდ კი, უნივერსიტეტებს ან საერთოდ არ გააჩნიათ კონკრეტული დეპარტამენტი (მაგ.: კარიერული განვითარების ცენტრი), რომელიც სტუდენტების პოტენციურ დამსაქმებლებთან ურთიერთობაზე არის პასუხისმგებელი, ან ასეთის არსებობის შემთხვევაში, დეპარტამენტის მუშაობა არამიზნობრივია, რადგან რეალურად არ არის ორიენტირებული სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობაზე. შესაბამისად, ფოკუს ჯგუფის მონაწილეები, რომლებიც კურსდამთავრებულებითვის პოტენციური დამსაქმებლები არიან, თავად უფრო აქტიურობენ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის ჩამოყალიბების მიზნით, თუნდაც იმით, რომ სანყის ეტაპზე, უნივერსიტეტის შიგნით პირად კონტაქტებს მიმართავენ და ცდილობენ, კონკრეტული ინფორმაცია მიიღონ კონკრეტული სტუდენტის შესახებ.

„თვითონ უნივერსიტეტებში არის კარიერული ცენტრები. მე მქონდა პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც მინდოდა ხუთი საუკეთესო სტუდენტის დაფინანსება, რომლებსაც ასევე გაუშვებდი სემინარებზე. მინდოდა გავსაუბრებოდი საუკეთესო სტუდენტებს, ერთი კვირა ვიარე ... [დასახელებულია უნივერსიტეტი] და არ მაღირსეს სია, დღემდე არ მოუციათ.“ (კერძო სექტორი)

„ვერ ვთანამშრომლობთ იმიტომ, რომ უნდა არსებობდეს რაღაც დეპარტამენტი, რომელიც იქნება შენთვის შესასვლელი კარი. როდესაც დიდი კომპანია ხარ, დიდი რეკრუტი გჭირდება, ახლა ან ლექტორს უნდა დაელაპარაკო, ან ვინმეს.“ (კერძო სექტორი)

„მაგალითად, ... [დასახელებულია უნივერსიტეტი] მივეცი ზუსტი განსაზღვრება, მინდა მეოთხეკურსელი და გამომიგზავნეს პირველკურსელთა სია, ეს უკვე არასერიოზულია და მართლა ნაცნობი უნდა მოვძებნო, რომ ის მომცენ, რაც მინდა.“ (კერძო სექტორი)

უნდა აღინიშნოს, რომ კერძო სექტორის წარმომადგენლები განსაკუთრებულ უპირატესობას თავისუფალ უნივერსიტეტს ანიჭებენ, რადგან, რესპონდენტების აზრით, კონკრეტულად მათი სფეროსთვის საჭირო მოთხოვნებს ყველაზე უკეთ ამ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები აკმაყოფილებენ. რესპონდენტებმა ისიც აღნიშნეს, რომ შედარებით დაბალი პოზიციებისთვის ახალ კადრს კერძო უნივერსიტეტში (მაგ., თავისუფალი უნივერსიტეტი, კავკასიის ბიზნეს სკოლა, შავი ზღვის უნივერსიტეტი), როგორც წესი, არ ეძებენ, რადგან მისი კურსდამთავრებულები, განსხვავებით სახელმწიფო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულისგან, თავიდანვე მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე ცდილობენ დასაქმებას, აქვთ შესაბამისი თავდაჯერება და ამბიციაც. კერძო სექტორის წარმომადგენლების გარკვეული ნაწილი ფიქრობს, რომ კერძო უმაღლესი სასწავლებლებისგან განსხვავებით, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი სტუდენტებს აძლევს ფუნდამენტურ აკადემიურ განათლებას, მაგრამ ამ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულებს არ აქვთ გამოიმუშავებული დასაქმებისთვის საჭირო ისეთი პრაქტიკული უნარები, როგორც არის ეფექტური კომუნიკაცია და უცხო ენების სამუშაო დონეზე ფლობა.

„ჩემს შემთხვევაში, ეს იქნება შავი ზღვის უნივერსიტეტი, კავკასიის ბიზნეს სკოლა და, რა თქმა უნდა, ჯავახიშვილი, რადგან ის ნამდვილად იძლევა ფუნდამენტურ განათლებას. მეორეა, რამდენად აქვთ ამ ბავშვებს თავისი თავის გაყიდვის უნარი, რამდენად სხარტები არიან; რაღაც ვაკანსიას არ წავიღებ თავისუფალ უნივერსიტეტში იმიტომ, რომ ვიცი, მათი სტუდენტები არიან ძალიან ამბიციურები იმისთვის, რომ ფინანსურ კლერკად იმუშაონ.“ (კერძო სექტორი)

„თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ბევრად უფრო კარგი ბუღალტრის და ფინანსისტის ნახვა შეიძლება ცოდნით, მაგრამ ინგლისურში უჭირთ ძალიან და საპრეზენტაციო უნარებში. თუმცა, არ ანუხებთ ზედმეტი ამბიციები.“ (კერძო სექტორი)

„საცალო გაყიდვების აგენტებს არ ვარჩევთ ძვირადღირებული უნივერსიტეტებიდან. ისინი რომ მოდიან, დირექტორის თანამდებობას უყურებენ, თავისუფალია თუ არა. უფრო ჯავახიშვილი და ტექნიკური უნივერსიტეტი.“ (კერძო სექტორი)

ბიზნეს სექტორში დასაქმების კუთხით, თავისუფალი უნივერსიტეტი მონინავე ადგილს რომ იკავებს, ეს საჯარო სფეროს წარმომადგენლებმაც აღნიშნეს, თუმცა, საქართველოში არსებულ სხვა უმაღლესი სასწავლებლების უპირატესობაზეც გაამახვილეს ყურადღება. რესპონდენტებს შორის აღინიშნა, რომ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს ძლიერი სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა და იურიდიული ფაკულტეტები აქვს, და საკმაოდ მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კურსდამთავრებულებს უშვებს. ასევე, აღინიშნა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სადაც მეცნიერებისა და ხელოვნების ფაკულტეტი ერთ-ერთ ნამყვან ფაკულტეტად დასახელდა.

„უნივერსიტეტების შიგნით განსხვავდება ფაკულტეტები. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტიდან გამოვყოფდი იურიდიულ ფაკულტეტს, რომელიც სტუდენტების დასაქმებას უწყობს ხელს. ასევე, აღვნიშნავ, რომ სოციალური მეცნიერებებისა და ფსიქოლოგიის ფაკულტეტის სტუდენტები უფრო ჩანან. იმავეს ვერ იტყვი სხვა ფაკულტეტებზე.“ (საჯარო სექტორი)

„გააჩნია ფაკულტეტს და გააჩნია პროგრამას. დღეს ძალიან ბევრია ბაზარზე ავტორიზებული უმაღლესი სასწავლებელი. ეს რაოდენობა ძალიან ამცირებს განათლების ხარისხს. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები უფრო დასაქმებულები არიან, კონკრეტულად, სამართლის პროგრამის კურსდამთავრებულები.“ (საჯარო სექტორი)

„თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ყველა ფაკულტეტზე ვერ ვიტყვი, მაგრამ რამდენიმეს გამოვარჩევდი. ილიას უნივერსიტეტში განათლების ადმინისტრირების პროგრამაზე

მხოლოდ კარგის თქმა შემიძლია, აქედანაც მოგვივიდა სტუდენტებზე რეკომენდაციები და სიამოვნებით გავესაუბრებთ მათ, მაგრამ მასშტაბურად ვერ ვიტყვით, რომ ყველაფერი კარგად არის.“ (საჯარო სექტორი)

რაც შეეხება კვლევით, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებს, მათ მიაჩნიათ, რომ სულ რამდენიმე უნივერსიტეტია საქართველოში, რომელსაც მათი სფეროსთვის შესაფერისი კურსდამთავრებულები ჰყავს. იმ შემთხვევაში, თუ ჩნდება ფსიქოლოგის, სოციოლოგის ან სხვა სოციალური მეცნიერების წარმომადგენელი კადრის საჭიროება, როგორც წესი, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტს მიმართავენ. რესპონდენტებმა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის და ISET-ის სტუდენტების კვალიფიციურობა საც გაუსვეს ხაზი.

„მე თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს გამოვყოფდი. მოხალისეები აგვყავდა რაოდენობრივი კვლევის ინტერვიუებზე, შემოვიდა 270 აპლიკაცია, აქედან შევარჩიეთ 20 კურსდამთავრებული, უმრავლესობა იყოს თსუ-ს ფსიქოლოგიის ან სოციოლოგიის სტუდენტი, რადგან მხოლოდ მათ ჰქონდათ ინფორმაცია, რას ნიშნავს რაოდენობრივი კვლევა, როგორ ტარდება ანკეტირება და როგორ უნდა იქცეოდეს ინტერვიუერი. მათ ძალიან კარგი თეორიული ცოდნა ჰქონდათ.“ (საერთაშორისო და კვლევითი ორგანიზაციები)

განათლების სისტემაზე საუბრისას კვლევითი, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები არა მხოლოდ უმაღლეს, არამედ საშუალო განათლებასთან დაკავშირებულ პრობლემებსა და არსებულ ხარვეზებსაც შეეხნენ. რესპონდენტებს მიაჩნიათ, რომ საქართველოში, განათლების დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობის პრობლემა სასკოლო საფეხურიდან იწყება. შესაბამისად, სკოლებმაც უნდა აიღონ პასუხისმგებლობა, მოსწავლეები ისეთი ანალიტიკური თუ პრაქტიკული უნარებით აღჭურვონ, რომელიც მომავალში დაეხმარება, საკუთარი საქმის პროფესიონალურად ჩამოყალიბდნენ.

„განათლების სისტემაში არ არის სწორი დამოკიდებულება განათლების მიმართ, ეს ეხება სკოლასაც. სულ რამდენიმე სკოლაა, სადაც სწორ დამოკიდებულებას უყალიბებენ ბავშვებს, რაც შემდეგ მათ უნივერსიტეტებშიც მიყვებათ. სწავლა ჩაბარებისთვის, ნამდვილად გაუგებარია. ასევე აღვნიშნავ, რომ პრაქტიკული შემთხვევები და მაგალითები ნამდვილად აკლია განათლების სისტემას. ეს კადრები, ხომ დამსაქმებლისთვის მზადდება? ეს კავშირი უნდა გააქტიურდეს, ახლა თითქოს განწყვეტილია.“ (კვლევითი და საგანმანათლებლო ორგანიზაციები)

რესპონდენტების დამოკიდებულება საქართველოში მოქმედი სტაჟირების პრაქტიკის მიმართ

კერძო სექტორის წარმომადგენლებმა (ბანკები, კერძო კომპანიები), გამომდინარე სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების მათივე გამოცდილებიდან, საკმაოდ კრიტიკულად შეაფასეს სტაჟირების პრაქტიკა და ხაზი გაუსვეს ისეთი სისტემის შექმნის აუცილებლობას, რომლის ფარგლებშიც ბიზნესი, სახელმწიფო და უნივერსიტეტები ორგანიზებულად ითანამშრომლებენ. კერძოდ, სახელმწიფო, ერთი მხრივ, დაინტერესებული უნდა იყოს უნივერსიტეტების მხარდაჭერით და მეორეს მხრივ, ბიზნესის ნახალისებით, გადასახადებზე შეღავათის დაწესებით, რათა ეს უკანასკნელი ღია იყოს სტაჟირების მსურველი ახალგაზრდებისთვის. თავის მხრივ, საუნივერსიტეტო სწავლება (იგულისხმება აკადემიური პროგრამების სილაბუსები, სწავლების მეთოდები, ინფრასტრუქტურა) თეორიული ცოდნის გარდა, სტუდენტებისთვის პრაქტიკული უნარების გამომუშავებაზე უნდა იყოს ორიენტირებული, რისი ლოგიკური გაგრძელებაც სტუდენტების სტაჟირების შესაძლებლობით უზრუნველყოფა იქნება.

„თეორიულად ვამბობ, უნდა არსებობდეს პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც უნივერსიტეტიც, ბიზნესიც და სახელმწიფოც იქნება დაინტერესებული. სახელმწიფოს ინტერესი უნდა იყოს კვალიფიციური კადრების შექმნა, ბიზნესს ჰქონდეს საგადასახადო შეღავათი, თუნდაც 10 სტუდენტზე 1%, უნივერსიტეტისთვის უკვე მომგებიანია, რადგან მისი სტუდენტები მიდიან პრაქტიკაზე.“ (კერძო სექტორი)

„საგადასახადო შეღავათი უნდა დაანესოს სახელმწიფომ სტაჟირებაგავლილ ადამიანებზე, სახელფასო კუთხით, მაშინ სიამოვნებით ავიყვან სტაჟიორებს, სხვა შემთხვევაში რატომ უნდა ავიყვანო?“ (კერძო სექტორი)

„ჩემთვის, რაც აკლიათ, არის თეორიული ცოდა პრაქტიკულ საქმეში. ნორმალურ უნივერსიტეტში ბოლო წლები პრაქტიკულ სამუშაოებს ეთმობა, რაც არ ხდება ჩვენთან, ადამიანი მოდის მხოლოდ თეორიული ცოდნით, იქ მესამე კურსიდან უკვე იწყებენ მუშაობას, ეს პროექტი უნივერსიტეტს რომ ჰქონდეს, განვითარდებიან და უნარებსაც შეიძენენ და მოვლენ ნამუშევრები.“ (კერძო სექტორი)

რესპონდენტებმა დამატებით აღნიშნეს რამდენიმე საკითხი, რომელიც, მათი აზრით, მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტებმა გაითვალისწინონ, ზემოხსენებულ სისტემაში წარმატებით მონაწილეობის მიზნით:

- **უნივერსიტეტს უნდა გააჩნდეს სტუდენტის სტაჟირების მონიტორინგის მექანიზმი და რეალური შეფასების სქემა.**

მონიტორინგი ფუნქციურად მნიშვნელოვანი კომპონენტია უნივერსიტეტსა და კერძო სექტორს შორის თანამშრომლობაში, გამომდინარე იქიდან, რომ აუნაზღაურებელი შრომის შემთხვევაში (და საქართველოში, სტუდენტებს, როგორც წესი, უფასო სტაჟირებას სთავაზობენ) დამსაქმებელს არ გააჩნია „ბერკეტი“ სტუდენტს მოსთხოვოს სამსახურში სისტემატიურად სიარული და მიცემული დავალებების კეთილსინდისიერად შესრულება, თუ ამ ყოველივეს სტუდენტი თავად არ აკეთებს პირადი ინტერესებიდან (სამუშაო გამოცდილების მიღება) და/ან მისი პასუხისმგებლობის გრძობიდან გამომდინარე. შესაბამისად, უნივერსიტეტმა უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა მისი სტუდენტის სტაჟირების მიმდინარეობაზე.

„ზოგ უნივერსიტეტში სავალდებულოა პრაქტიკა, მაგრამ ამ ბავშვებს შეტენიან პრაქტიკაზე და არც კითხულობენ, ეს ბავშვები დადიან თუ არა. მე მჭირდება წესიერი სტაჟირება, რომ დავინახო ამ ბავშვის პოტენციალი, აქ არის და ბარემ გამოვიყენო. ასევე, არის სოციალური პასუხისმგებლობის თემაც, სანამ არ გვექნება ეს პასუხისმგებლობა, ვიქნებით ბანანის რესპუბლიკა.“ (კერძო სექტორი)

- **უნივერსიტეტთან თანამშრომლობა ხელმისაწვდომი უნდა იყოს კერძო სექტორის წარმომადგენლებისთვის.**

მნიშვნელოვანია მედიატორი განყოფილების არსებობა სტუდენტთა კარიერული განვითარების ცენტრების სახით. თუმცა, აღინიშნა ისიც, რომ რიგ უნივერსიტეტებში ასეთი ცენტრები მართალია არსებობს, მაგრამ თავის რეალურ ფუნქციას ვერ/არ ასრულებს. რესპონდენტებს მიაჩნიათ, რომ სწორედ კარიერული განვითარების ცენტრი უნდა იყოს პასუხისმგებელი სტუდენტის სტაჟირებით უზრუნველყოფასა და, ზოგადად, პოტენციურ დამსაქმებლებთან კონტაქტების დამყარებაზე. გარდა ამისა, უნივერსიტეტში უნდა მუშაობდნენ დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების შესწავლასა და სპეციალური კადრების, ე.წ. მენტორების უზრუნველყოფაზე, რომლებიც სტუდენტებს კარიერის დაგეგმვაში კონსულტაციებს გაუწევენ.

„არ ვიცი, ეს რამდენად არის უმაღლესი სასწავლებლების ფუნქცია, მაგრამ მე რაც ყველაზე მეტად მაკლია, არის უმაღლესებში სტუდენტებისთვის მიმართულების მიცემა.“ (კერძო სექტორი)

„უმაღლესმა სასწავლებლებმა რომ დახარჯონ 2 კვირა და შეხედონ საუკეთესო 50 კომპანიის სტრუქტურას საქართველოში და დაფიქრდნენ, როგორ შეესაბამება ეს პოზიციები მათ დიპლომებს.“ (კერძო სექტორი)

„თვითონ უნივერსიტეტებში არის კარიერული ცენტრები. მე მქონდა პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც მინდოდა 5 საუკეთესო სტუდენტის დაფინანსება და გავუშვებდი სემინარებზე. მინდოდა გავსაუბრებოდი საუკეთესო სტუდენტებს. ერთი კვირა ვიარე ... [დასახელებულია უნივერსიტეტი] და არ მაღირსეს სია, დღემდე არ მოუციათ. CSB-იმ და ESM-მა ცოტა გვიან მოგვცეს. დავაფინანსე 5 ბავშვი, იარეს და 3 ჩემი თანამშრომელია.“ (კერძო სექტორი)

- საუნივერსიტეტო სწავლება ორიენტირებული უდა იყოს პრაქტიკულ სწავლებასა და ვინრო სპეციალიზაციაზე, თუნდაც ბაკალავრიატის ბოლო საფეხურზე, განსაკუთრებით კი, მაგისტრატურის დონეზე.

რესპონდენტების აზრით, ვინრო სპეციალიზაციის საჭიროება არსებობს გამომდინარე, ერთი მხრივ, დასაქმების ბაზრის ერთფეროვნებიდან, რომელსაც გადახალისება სჭირდება და მეორე მხრივ, საქმიანობის ინოვაციური ტიპების განვითარებიდან. როგორც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, უნივერსიტეტებში პროფესიული ამბიციების კულტივირების ნაცვლად, ყურადღება უნდა მახვილდებოდეს ხელობის შესწავლაზე. დასაქმების ბაზრის ჰომოგენურობაზე მიუთითებს რესპონდენტებს შორის გაჟღერებული კომენტარი იმის თაობაზე, რომ ბანკი არის ადგილი, სადაც კურსდამთავრებულს დასაქმების რეალური შანსი აქვს, მიუხედავად იმისა, თუ რა პროფესიას ეუფლებოდა ის ოთხი წლის განმავლობაში ბაკალავრიატში.

„უნდა დაინერგოს სწავლების თანამედროვე მეთოდები, რაც, სამწუხაროდ, ქართულ რეალობას ადრე არ ჰქონდა; კაზუსები და კონკრეტული შემთხვევების განხილვა და ა.შ.“ (კერძო სექტორი)

„არანაირი მნიშვნელობა არ აქვს, რომელ უნივერსიტეტს დაამთავრებს საქართველოში სტუდენტი. მე სხვა სფეროში მაქვს განათლება მიღებული და შემდეგ გადავედი საბანკო სექტორში.“ (კერძო სექტორი)

„თეორიულად ვისურვებდი, რომ უნივერსიტეტებმა მაგისტრატურაში ჩაშალონ სპეციალობები. მაგალითად, იურისტი-სამედიცინო სამართლის მაგისტრი, იურისტი-სადაზღვევო სამართლის მაგისტრი. კარგი იქნება, ზოგადი განათლება მიიღოს ბაკალავრიატში და სპეციალიზაცია მაგისტრატურაში.“ (კერძო სექტორი)

„ერთი თვის წინ იძულებული ვიყავი, გაგვეხსნა სკოლა, მივედით [დასახლებულია უნივერსიტეტი], ვიქირავეთ ფართი და დავარქვით „ლემონდო ტრეინინგს“. ის სტუდენტები, რომლებიც იყვნენ ნიჭიერები და კარგად სწავლობდნენ, ვერ მოდიოდნენ ჩემთან, რადგან სტაჟირებაზე ძალიან დიდი დრო უნდა დამეხარჯა, ეს ჩავარდნა ამოვაკეთ ამ ცენტრით.“ (კერძო სექტორი)

საჯარო სექტორის წარმომადგენლებმა არაერთხელ გაუსვეს ხაზი იმას, რომ კურსდამთავრებულის რეალური ცოდნა და განათლების ხარისხი, ძირითადად, არ შეესაბამება და ბევრად დაბალია იმ კვალიფიკაციასთან შედარებით, რასაც მას უნივერსიტეტი დიპლომში ოფიციალურად უწერს. რესპონდენტების უმრავლესობა აღნიშნულს უკავშირებს იმ გარემოებას, რომ საქართველოში უნივერსიტეტები არ არიან ორიენტირებული სტუდენტებისთვის ხარისხიანი განათლების მიწოდებაზე, არამედ სტუდენტების რაოდენობაზე, რაც, თავის მხრივ, უნივერსიტეტისთვის მეტ შემოსავალს ნიშნავს. უნივერსიტეტების მხრიდან ასეთი დამოკიდებულების გამომდინარე იმის, რომ:

- საბაკალავრო და სამაგისტრო დონეებზე სწავლებას შორის განსხვავება საერთოდ არ არის ან მხოლოდ უმნიშვნელოა;
- სტუდენტების დიდი ჯგუფებად დაკომპლექტება ხდება, რაც ხელს უშლის სასწავლო პროცესის პროდუქტიულად/ეფექტურად წარმართვას;
- სტუდენტები არასაკმარისი პასუხიმგებლობით ეკიდებიან საუნივერსიტეტო სწავლებას;
- განათლების საფასური არ შეესაბამება განათლების შეთავაზებულ ხარისხს;
- უნივერსიტეტები არ სწავლობენ დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს და საჭიროებებს;
- უნივერსიტეტები არ იჩენენ ინიციატივას, დანერგონ ხარისხიანი და სტუდენტების ინტერესებზე მორგებული სტაჟირების პროგრამები და პროექტები, რომელიც სტუდენტებში პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებას უზრუნველყოფს და მათ სამუშაო გამოცდილების მიღების მოტივაციას აუმაღლებს.

„ძალიან ბევრი უნივერსიტეტი არ არის ორიენტირებული ხარისხზე, ასევე ბევრ კერძო სასწავლებელში ფასები ძალიან მაღალია და განათლება არის ამ ფასის შეუსაბამო, ამას თავად მათი კურსდამთავრებულები ამბობენ.“ (საჯარო სექტორი)

„80-90% კურსდამთავრებულის დიპლომი არ შეესაბამება მიღებულ განათლებას.“ (საჯარო სექტორი)

„ესა თუ ის კვალიფიკაცია, რომელსაც უნივერსიტეტი სტუდენტს ანიჭებს და რასაც დიპლომში უწერს, მის განათლებას არ შეესაბამება. როდესაც უწერია, რომ არის სამართლის ბაკალავრი ან რაღაცის მაგისტრი, შესაბამისად, ეს სიმართლეს არ შეესაბამება.“ (საჯარო სექტორი)

„შესაბამისად, უნივერსიტეტების უმრავლესობა ვერ აძლევს შესაბამის ცოდნას და არსებობს უნარების პრობლემა. უნარებში ვგულისხმობ იმას, რომ მიუხედავად იმისა, რომ არ გაუვლიათ სათანადო კურსი, შეუძლიათ დასაქმების ადგილას დროულად მოახდინონ ადაპტაცია.“ (საჯარო სექტორი)

„ჩვენთან პრობლემა ეს არის, ის, რაც უმაღლეს სასწავლებელში ისწავლება, ხშირ შემთხვევაში, არ პასუხობს იმ მოთხოვნებს, რაც არის საჯარო სექტორში.“ (საჯარო სექტორი)

რესპონდენტების მოლოდინები სტაჟიორების მიმართ

უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტებს განსხვავებული წარმოდგენები და მოთხოვნები აქვთ სტაჟიორების მიმართ. რესპონდენტებს შორის დომინირებს მოსაზრება, რომლის თანახმად, სტაჟიორების მსურველს არ უნდა ჰქონდეს იმის მოლოდინი, რომ მისი შრომა ანაზღაურებული იქნება. თავად რესპონდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მსურველებს უფასო სტაჟირებას სთავაზობენ, მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟიორისთვის ანაზღაურება (თუნდაც, მცირე ოდენობით) გარკვეულწილად, მოტივატორია. თუმცა, სტაჟიორის მთავარი ინტერესი უნდა იყოს სამუშაო გამოცდილების შექმნა, ინიციატივისა და მონდომების გამოჩენა, პასუხისმგებლობის გრძნობის რეპრეზენტაცია და ნებისმიერი დავალებული სამუშაოს წარმატებით შესრულება თავის გამოჩენის მიზნით.

რესპონდენტებს შორის აღინიშნა, რომ სტაჟიორს არ მოეთხოვება სამუშაო გამოცდილების ქონა, თუმცა, რესპონდენტები საკმაოდ დიდ დროსა და ენერგიას ხარჯავენ სტაჟიორისთვის საქმის სპეციფიკის ასახსნელად და მასში საჭირო უნარების გასავითარებლად, რადგან სტაჟირებაზე მოსულ სტუდენტებს, უნივერსიტეტში სწავლის შედეგად, ის ელემენტარული ანალიტიკური უნარებიც კი არ აქვთ გამომუშავებული, რომელიც მათ ახალი კომპეტენციების შექმნას გაუადვილებდა. აქედან გამომდინარე, სტაჟიორმა, შესაძლოა, ვერ გაართვას თავი დავალებული საქმის შესრულებას და დამსაქმებელს მაინც მოუწიოს დამატებითი, ანაზღაურებადი კადრის დაქირავება იმ სარგებელის მოლოდინის ფონზე, რომ დამსაქმებლისთვის სტაჟიორი უფასო თანამშრომელია, რომელიც, მინიმუმ, ტექნიკურ საქმეს მაინც შეასრულებს.

„ჩემთვის რაც აკლიათ, არის პრაქტიკული ცოდნა. ნორმალურ უნივერსიტეტში, ბოლო წლებია, პრაქტიკულ სამუშაოებს ეთმობა, რაც არ ხდება ჩვენთან (საქართველოში). ადამიანი მოდის მხოლოდ თეორიული ცოდნით.“ (კერძო სექტორი)

„მეც ასე ვუყურებდი, არ ვთვლიდი, რომ სტაჟიორების დროს ანაზღაურება უნდა მქონოდა. თავს თუ გამოიჩინს, დიდი შანსი აქვს დარჩენის.“ (კერძო სექტორი)

„ძირითადად ასე ხდება, გამოჩნდება რაღაც საქმე, აიყვანენ სტაჟიორს, მერე აღმოჩნდება, რომ ეს საქმე მაინც გასაკეთებელია და ამ კადრის დამატება სჭირდებოდათ.“ (კერძო სექტორი)

„სტაჟიორებს ძალიან ბევრი მიხედვა სჭირდებათ, იმდენს არაფერს აკეთებენ, რამდენიც უნდა ამეცადინო.“ (კვლევითი ორგანიზაცია)

„ჩვენთან მოსულ სტაჟიორებს, ძირითადად, აქვთ ანალიტიკური უნარების პრობლემა, საერთოდ არ აქვთ პრეზენტაციის უნარი, ერთ-ერთმა განაცხადა, რომ თუ პრეზენტაციის გაკეთება მოუწევდა, ნავიდოდა სამსახურიდან. აქვთ საჯაროდ გამოსვლის და საუბრის პრობლემა, არ აქვთ კითხვის დასმის უნარი და კრიტიკული აზროვნება.“ (კვლევითი ორგანიზაცია)

2.2 აკადემიური პერსონალის დამოკიდებულებები და შეფასებები

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში მოხდა სამიზნე უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალისა და კარიერული განვითარების (დასაქმების) ცენტრების წარმომადგენელთა გამოკითხვა. საერთო ჯამში ჩაინერა 17 სიღრმისეული ინტერვიუ.

უმალეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური პროგრამების დასაქმების ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებთან შესაბამისობას, კვლევაში მონაწილე აკადემიური პერსონალი განსხვავებულად აფასებს. რესპონდენტებს დავუსვით კითხვა, თუ როგორ უწყობს ხელს უნივერსიტეტი სტუდენტებს დასაქმდნენ, სთავაზობს თუ არა სტაჟირებას, ან რა ალტერნატიული გზებით ცდილობს უნივერსიტეტი, სტუდენტებს პრაქტიკული უნარ-ჩვევები ჩამოუყალიბოს, როგორ აფასებენ ისინი ზოგადად უმაღლესი განათლების სისტემას საქართველოში და ა.შ.

სტაჟირება და დასაქმების ხელშეწყობა

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული აკადემიური პერსონალის უმრავლესობა ხაზს უსვამს სტაჟირების მნიშვნელობას სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა დასაქმებაში. თუმცა ნაწილი მათგანი აღნიშნავს, რომ სტაჟირება მნიშვნელოვანია, მაგრამ უნივერსიტეტისთვის ხშირად შეუძლებელია ყველა სტუდენტის უზრუნველყოფა სტაჟირების ადგილით.

უნივერსიტეტების წარმომადგენლები აღწერენ, თუ რა მეთოდებით ცდილობს უნივერსიტეტი, სტუდენტები დასაქმებისთვის საჭირო უნარებით აღჭურვოს.

ერთ-ერთმა რესპონდენტმა თავისუფალი უნივერსიტეტიდან აღნიშნა, რომ სწავლების პრაქტიკული კომპონენტის ფარგლებში პირველი კურსის ბოლოს სტუდენტებს აქვთ ე.წ. საველე პრაქტიკა, რომლის ფარგლებშიც, სტუდენტები „მიდიან ექსტრემალურ პირობებში რეგიონებში, ნაწილდებიან ბანაკებად და ასრულებენ ნებისმიერ სამუშაოს, რასაც დაავალდებენ“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი). მეოთხე კურსის მეორე სემესტრში სტუდენტებს აქვთ საგანი „მუშაობა ორგანიზაციაში“, რომელსაც მინიჭებული აქვს კრედიტების გარკვეული რაოდენობა. საგნის გავლის შემდეგ, დამსაქმებელი მათზე წერს დასკვნას და რეკომენდაციას, თავად სტუდენტები კი წერენ საქმიანობის აღწერას. იმ შემთხვევაში, თუ სტუდენტი ისედაც დასაქმებულია, მუშაობის პროცესს პრეზენტაციის სახით წარადგენს და მიღებული სამუშაო გამოცდილება კრედიტად ეთვლება.

დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებით, თავისუფალი უნივერსიტეტის მართვისა და საზოგადოებრივ მეცნიერებათა სკოლის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ სტუდენტების დასაქმების მხრივ უნივერსიტეტს პრობლემა არ აქვს. როგორც ერთ-ერთი რესპონდენტი ამბობს, 100%-იანი დასაქმებაა მესამე-მეოთხე კურსელებს შორის და ისინი დასაქმებული არიან როგორც კერძო კომპანიებში, ასევე სამინისტროებში, სხვა საჯარო სტრუქტურებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებში.

„ჩვენ ზოგიერთ სტუდენტს აქვს თავისი ბიზნესი. ასევე, გვყავს დასაქმებული სტუდენტები, ერთი სტუდენტი არის კატარის საელჩოში და არის ელჩის ასისტენტი; ჰუალინგ ჯგუფში თითქმის ყველა ჩვენი კურსდამთავრებული და სტუდენტია. თითქმის ნებისმიერ საელჩოში, რაც კი საქართველოშია და საქართველოს მისიებში საზღვარგარეთ, არიან ჩვენი კურსდამთავრებულები.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის განათლებისა და ფსიქოლოგიის ფაკულტეტის წარმომადგენლის ინფორმაციით, სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობად უნივერსიტეტში ფუნქციონირებს კარიერული ცენტრი, რომელიც ცდილობს სტუდენტების დახმარებას, რომ უფრო კონკურენტუნარიანები იყვნენ დასაქმების ბაზარზე, და სთავაზობს ტრენინგებს სხვადასხვა მიმართულებით, როგორიცაა რეზიუმეს შედგენა, ინტერვიუზე მოქცევა, ა.შ. ასევე, აღნიშნული ცენტრი სოციალურ ქსელებში ათავსებს ინფორმაციას არსებული ვაკანსიების შესახებ, თუმცა სტუდენტები დიდ ყურადღებას არ იჩენენ ამ ინფორმაციის მიმართ. მსგავსი ცენტრის არსებობაზე საუბრობს ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელიც: ამ უნივერსიტეტის დასაქმების ცენტრი პერიოდულად ატარებს ტრენინგებს სტუდენტებისთვის სხვადასხვა პრაქტიკულ თემებზე.

„ჩვენ გვაქვს დასაქმების ცენტრი და პერიოდულად ვატარებთ ტრენინგებს ჩვენი სტუდენტებისთვის თემებზე, თუ როგორ მოამზადონ რეზიუმე, როგორ გაიარონ გასაუბრება, ვცდილობთ ის უნარ-ჩვევები მივცეთ, რაც მათ კონკურენტუნარიანს გახდით.“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

რესპონდენტის აზრით, ერთ-ერთ პრობლემას წარმოადგენს სტუდენტების სტაჟირების ადგილებით უზრუნველყოფა, რადგან დასაქმების ბაზა, რომელსაც შეუძლია სტუდენტების მიღება პრაქტიკაზე, საკმაოდ პატარაა და ვერ ახერხებს იმ ოდენობის სტუდენტების მიღებას, რა მოთხოვნაც არსებობს. რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ სასურველია, მაგრამ არა აუცილებელი, სავალდებულო სტაჟირების კომპონენტის არსებობა, რადგან პროგრამამ შეიძლება სხვა პრაქტიკული სამუშაოების საფუძველზე ჩამოუყალიბოს სტუდენტს პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, როგორცაა, მაგალითად, რეალობის მოდელირება, ინტერვიუები, ტესტირებები, დასკვნის გამოტანა, დახმარების დაგეგმვა და განხორციელება სხვადასხვა ჯგუფებთან, ტესტის გამოყენება ტიპურ სიტუაციებში, შეფასებების ინტერპრეტაცია, ა.შ.

„სამწუხაროდ, ხშირად ჩვენ ვერ ვთავაზობთ სტაჟირებას. ჩვენი ინსტიტუტის მატერიალური ბაზიდან გამომდინარე, ჩვენ არ გვაქვს ფიზიკურად ადგილი, გარემო და, ასევე, არ გვყავს სპეციალისტები, რომლებიც სუპერვიზიას გაუწევენ. დაგეგმილად ძალიან გვიჭირს სტაჟირებების გაკეთება. წელიწადში 2-3 სტაჟიორი გვყავს ხოლმე.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

რესპონდენტებმა, ასევე, ხაზი გაუსვეს თავად დასაქმების ბაზარზე არსებულ პრობლემებს. თსუ-ს სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ერთ-ერთი წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ საქართველოში უმაღლესი განათლება უკეთეს მდგომარეობაშია, ვიდრე დასაქმების ბაზარი. ბაზარზე არ არის მოთხოვნა ანალიტიკური უნარების მქონე კადრებზე და არის შემთხვევები, როდესაც დაბალი კომპეტენციის კადრები მაღალ თანამდებობებზე არიან დასაქმებული. რესპონდენტი იმასაც უსვამს ხაზს, რომ საჯარო სამსახურში კადრების შერჩევის გამჭვირვალე კრიტერიუმები არ არსებობს და დასაქმება ნაცნობობით ხდება. რესპონდენტი ამბობს, რომ სტუდენტებს კერძო კომპანიებში უფრო უადვილდებათ დასაქმება, თუმცა შეიძლება არა თავიანთი სპეციალობით; სტუდენტები საქმდებიან საბანკო სფეროში, სატელეკომუნიკაციო კომპანიებში, სივრცული მონაცემების [საკადასტრო და სარეგისტრაციო საქმიანობა, დაგეგმარებითი საქმიანობა] დამუშავების სექტორში, რომელიც, თავის მხრივ, ძალიან მცირეა.

„განსაკუთრებით საზოგადოებრივ სექტორზე მაქვს საუბარი, სადაც არანაირი კრიტერიუმი არ არის, ვის იღებენ და ვის არ იღებენ სამსახურში. მე შთაბეჭდილება მრჩება, რომ უკეთეს სტუდენტებს არ იღებენ ისინი სამსახურში და იღებენ იმას, ვინც, ასე ვთქვათ, ვისაც იცნობენ. შეიძლება ისეთი ხალხი ნახოთ დასაქმებული და თან საკმაოდ მაღალ თანამდებობებზე, რომლებსაც, ვთქვათ, ძლივს აქვთ დამთავრებული.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

თსუ-ს წარმომადგენლის აზრით, საქართველოს სპეციფიკიდან გამომდინარე [იგულისხმება შრომის მცირე ბაზარი], აკადემიური პროგრამები [გულისხმობს მაგისტრატურის დონეს] აწყობილია იმგვარად, რომ კურსდამთავრებულს საშუალება ჰქონდეს არა მხოლოდ თავისი ვიწრო სპეციალიზაციით იშოვოს სამსახური. შესაბამისად, კურსდამთავრებულები საქმდებიან იმ ადგილას, სადაც შესაძლებლობა მიეცემათ. თუმცა აქაც სპეციალობის მიხედვით ცდილობენ ისეთი სამსახურის არჩევას, რომელიც მათ ცოდნას და უნარებს შეესაბამება, მაგალითად, ადამიანური რესურსების მართვა.

შრომით ბაზართან მიმართებაში რესპონდენტს მიაჩნია, რომ უნივერსიტეტი ყველა ტიპის უნარ-ჩვევებით მაინც ვერ უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულს და მთლიანად დამსაქმებლის მოთხოვნებს ვერ მოარგებს პროგრამას. დამსაქმებელმა თავადაც უნდა იზრუნოს დასაქმებულის კონკრეტულად იმ უნარების გაძლიერებაზე, რომელიც მას თავად სჭირდება. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა განათლება სწორედ იმ მიმართულებით ჰქონდეს მიღებული, სადაც საქმდება, მაინც საჭიროა დასაქმებული ორგანიზაციის სპეციფიკაში გაერკვეს, რაც უკვე დამსაქმებლის პრეროგატივაა. უნივერსიტეტმა უნდა გამოუმშავს კურსდამთავრებული, რომელიც აღჭურვილი იქნება ზოგადი ცოდნითა და კონკრეტული უნარებით, რომელსაც მოგვიანებით თავად დამსაქმებელი განუვითარებს მას. თუმცა, ამ ეტაპზე საქართველოში დგას პრობლემა, როდესაც უნივერ-

სიტეტი მსგავს საბაზისო განათლებას ვერ იძლევა. უნივერსიტეტი ბევრ კურსდამთავრებულს უშვებს, თუმცა კარგი სპეციალისტის შოვნა ყოველთვის პრობლემაა.

*„როდესაც კადრი მომზადებული მიდის, ზოგადი ცოდნა და გარკვეული ჩვევები აქვს, ის ძალიან სწრაფად სწავლობს, შესაბამისად, შენ გყავს ისეთი კადრი, როგორც შენ გინდა.“
(თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)*

რესპონდენტების ნაწილს მიაჩნია, რომ უნივერსიტეტი ვალდებული არ არის, სტაჟირების ადგილით უზრუნველყოს სტუდენტი, და თავად სტუდენტის ვალდებულებად მიიჩნევს ამას. ერთ-ერთი რესპონდენტის აზრით, იმისათვის, რომ სტუდენტი დასაქმდეს, აუცილებელია მან თავის „გაყიდვა“ იცოდეს და დარწმუნებული იყოს, რომ საჭირო კადრია:

*„არ მიყვარს ეს გამოთქმა, მაგრამ უნდა შეძლოს თავის გაყიდვა, დარწმუნებული იყოს, რომ საჭიროა. როდესაც ეს შეგრძნება უჩნდებათ სტუდენტებს, მაშინ ბევრი ბარიერი ირღვევა.“
(თავისუფალი უნივერსიტეტი)*

*„ადრე, სტაჟირებას გადიოდნენ მეორე კურსის ბოლოს. შემდეგ ეს გავაუქმეთ, რადგან მისი მენეჯმენტი გართულდა. ჩვენი პასუხისმგებლობა იყო, მემორანდუმის ფარგლებში გავვეშვა სტაჟირებაზე. ახლა, მეოთხე კურსზე მათი მოვალეობაა, უნარია, რომ სამუშაო იშოვნონ.“
(თავისუფალი უნივერსიტეტი)*

სტაჟირების მნიშვნელობაზე საუბრობენ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენლები. ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ, როდესაც კურსდამთავრებული ეძებს სამსახურს კონკურენტულ გარემოში და მისი რეზიუმე, ფაქტობრივად, ცარიელია, მას ის სტუდენტი გაუნევს კონკურენციას, რომელსაც სტუდენტობის პერიოდში სტაჟირებები აქვს გავლილი და ვისი რეზიუმეც შედარებით სავსეა. ამიტომ ძალიან მნიშვნელოვანია, სტუდენტს აუხსნან სტაჟირების მნიშვნელობა და აუცილებლობა კონკურენტულ გარემოში, რომ ის სწავლის დამთავრების პერიოდში აღჭურვილი იყოს გარკვეული გამოცდილებით, არ ჰქონდეს წარმოდგენა, რომ რომელიმე კომპანია მას იყენებს სტაჟირების დროს, და აცნობიერებდეს, რომ ის თავადაც სწავლობს და იღებს გამოცდილებას ამ კომპანიაში, რაც შემდგომ დასაქმებაში დაეხმარება.

*„არის ისეთი შეხედულება, რომ სტაჟირება ეს არის რაღაც კომპანიების მხრიდან გამოყენება. ყველა სტუდენტს, ფაქტობრივად, ყველა შეხვედრაზე ვუხსნით, რომ ეს ძალიან მნიშვნელოვანია. შეხედეთ ისე, რომ კომპანიაც რაღაც მხრივ, თავისთავად, შეიძლება თქვენ დროს იყენებს, რომ ვთქვათ, დაეხმაროთ, მაგრამ, მოდი, თქვენც გამოიყენეთ კომპანია, რომ მიიღოთ ცოდნა, მიიღოთ გამოცდილება, რომელიც ხვალ დაგეხმარებათ დასაქმებაში.“
(ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)*

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს ბიზნესის სკოლის ერთ-ერთი წარმომადგენელი ამბობს, რომ ილიას უნივერსიტეტის ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამა თავიდანვე ორიენტირებული იყო დასაქმების ბაზარზე და შესაბამისი შედეგიც აქვს სტუდენტების დასაქმების თვალსაზრისით. რესპონდენტის ინფორმაციით, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს 30-ზე მეტ ორგანიზაციასთან აქვს მემორანდუმი გაფორმებული, ამ ორგანიზაციებში სტუდენტები სტაჟირებას გადიან, ბევრი სტუდენტი სამუშაოდ დარჩა იმ ორგანიზაციაში, რომელშიც სტაჟირებას გადიოდა. ზოგ კომპანიას გრძელვადიანი სტაჟირების პროგრამა აქვს, ზოგს – მოკლევადიანი. რიგ კომპანიებს კონკრეტული მოთხოვნა აქვთ სტუდენტების გარკვეულ კატეგორიაზე.

*„ზოგიერთს შეიძლება აინტერესებდეს სტუდენტები, რომლებსაც ძალიან მაღალი აკადემიური მოსწრება აქვთ ინგლისურის მიმართულებით და ფინანსების მიმართულებით. სხვა ორგანიზაციას შეიძლება სხვა ინტერესები ქონდეს.“
(ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)*

თუმცა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ერთ-ერთი წარმომადგენელი ასევე აღნიშნავს, რომ სტაჟირებას, რომელსაც სტუდენტი უნივერსიტეტსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული მემორანდუმის საფუძველზე გადის, ხშირად ფორმალური ხასიათი აქვს და სტაჟირება რეალურად არ ხორციელდება, ამიტომ უნივერსიტეტი აქცენტს უფრო მეტად დასაქმების ფორუმებზე აკეთებს, რომელსაც უნივერსიტეტი წელიწადში ორჯერ აწყობს. რესპონდენტის ინფორმაციით, ბოლო ფორუმზე 100-მდე კომპანია იყო დარეგისტრირებული.

რესპონდენტი შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტიდან ხაზს უსვამს სტაჟირების აუცილებლობას საგანმანათლებლო პროგრამაში. თუმცა, ამ უნივერსიტეტში სტაჟირების ალტერნატივად ზოგ საბაკალავრო პროგრამაზე სტუდენტებს სთავაზობენ საბაკალავრო თეზისის წერას; სტუდენტს უფლება აქვს ამ ორს შორის არჩევანი გააკეთოს. რესპონდენტის ინფორმაციით, უნივერსიტეტი თავად უზრუნველყოფს სტაჟირებას სტუდენტებისთვის სხვადასხვა ორგანიზაციებთან გაფორმებული მემორანდუმების საფუძველზე. უნივერსიტეტში ცდილობენ, პარტნიორებად შეარჩიონ ისეთი ორგანიზაციები, სადაც პრაქტიკული უნარები გამოუმუშავდება სტუდენტს, რეალურად ისწავლის, და ფორმალური ხასიათი არ ექნება სტაჟირებას.

„ეს ძალიან დიდი პრობლემაა, სინამდვილეში, ქსეროქსს რომ აკეთებს ან ვინმეს ყავას უკეთებს და არ იღებს მონაწილეობას რაღაც ღონისძიებაში, ივენთის ორგანიზებაში ან დოკუმენტების წერაში, ანუ ნამდვილ პროცესში.“ (შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი)

პრაქტიკული (ტრანსფერული) უნარ-ჩვევები

რესპონდენტმა თავისუფალი უნივერსიტეტიდან ხაზი გაუსვა იმ გარემოებას, რომ თავისუფალი უნივერსიტეტის მთავარი ამოცანა სტუდენტებისთვის ფართო ლიბერალური განათლების მიცემაა. კურსდამთავრებულები არ ხდებიან სოციალური მიმართულების რომელიმე კონკრეტული სფეროს სპეციალისტები, ისინი სწავლობენ მართვის, მენეჯმენტის საგნებს, ხოლო არჩევითი საგნები საშუალებას აძლევთ, გარკვეული მომენტიდან სწავლა გააგრძელონ სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით. რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ ლიბერალური განათლებაზე მოთხოვნის მზარდი ტენდენციაა, რაც განაპირობებს კიდევ შრომის ბაზარზე თავისუფალი უნივერსიტეტის სტუდენტებზე მზარდ მოთხოვნას.

როგორც თავისუფალი უნივერსიტეტის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, ტრანსფერული უნარებიდან დიდი ყურადღება ექცევა წერის უნარის გამოუმუშავებას. ამიტომ, აკადემიური წერის გარდა, დამოუკიდებლად ისწავლება საგანი, რომელიც წერის ოსტატობაზეა ორიენტირებული.

თსუ-ს ერთ-ერთი წარმომადგენელი კრიტიკულად აღნიშნავს, რომ საზოგადოებისთვის, დამოკიდებულების დონეზე, ცოდნა, მართალია, ღირებულებად რჩება, თუმცა, ყოფით დონეზე მთავარი განათლების დამადასტურებელი ქულაა და არა აკადემიური ცოდნა. უნივერსიტეტებს ზედაპირული მიდგომა აქვთ და ორიენტირებულნი არ არიან ფუნდამენტური, ღრმა ცოდნის მიცემაზე. რეალურად კი, სწორედ ფუნდამენტურ თეორიულ ცოდნას აქვს დიდი მნიშვნელობა პროფესიონალად ჩამოყალიბებისთვის. რესპონდენტს მიაჩნია, რომ საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებს განსხვავებული ამოცანა აქვთ, კერძოდ, ბაკალავრიატი სტუდენტისთვის ზოგადი ცოდნის მიცემასა და საბაზისო ცნებების სწავლებას ემსახურება, გამოუმუშავებს ისეთ პრაქტიკულ უნარებს, როგორცაა კრიტიკული აზროვნების უნარი, ანალიზის უნარი და კვლევის უნარები. ასევე მნიშვნელოვანი დამოუკიდებლად აზროვნება და ინფორმაციის დამოუკიდებლად მოპოვებისა და გაანალიზების უნარის განვითარება; ნაკითხულის კრიტიკულად გააზრება და სხვადასხვა კრიტიკული ანალიტიკური ესეების წერის უნარის გაძლიერება. რესპონდენტი იმასაც ამბობს, რომ ამ ეტაპზე სტუდენტების კრიტიკული აზროვნების უნარები არც ისე დამაკმაყოფილებელია, რასაც, გარკვეულწილად, განაპირობებს უნივერსიტეტის მოთხოვნას, რომ კურიკულუმი შედგებოდეს ქართულენოვანი ლიტერატურისგან. აღნიშნული მოთხოვნა ხელს უშლის კრიტიკული აზროვნებისა და ანალიზის ჩამოყალიბებას; ქართულენოვანი მასალის, ასევე ქართულენოვანი ელექტრონული მასალის სიმწირის გამო, სტუდენტს არ შეუძლია მასალის დამოუკიდებლად მოძიება, გარჩევა და ინფორმაციის ანალიზი, სანინააღმდეგო აზრის მოძიება, რაც ხელს უშლის მის მიერ ნაკითხულის კრიტიკულად აღქმას და შეფასებას, აზრის სემანტიკურად დამუშავებას. უნივერსიტეტმა ისეთი კურსდამთავრებული უნდა გამოუმვას, რომელიც მოგვიანებით დამოუკიდებლად შეძლებს მუშაობას, მოიპოვებს ინფორმაციას და გადაამუშავებს მას.

„როდესაც უცხო ენაზე კითხულობ, ინფორმაციას ღრმად ამუშავებ და არასოდეს აღარ დაგავინწყდება. შესაბამისად, შეგიძლია ინტერნეტში შეაძარო, რა არის მართალი და რა არა, ანუ კრიტიკულად უყურო ერთსა და იმავე საკითხზე რამდენიმე ადამიანის მოსაზრებას, დღეს ეს ჩვენს სტუდენტებს ვერ უფითარდებათ.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

რესპონდენტის აზრით, მაგისტრატურისგან განსხვავებით, ბაკალავრიატი ფართო პროფილის სპეციალისტებს ამზადებს. მათ მიერ მიღებული ზოგადი ცოდნა საშუალებას აძლევს კურსდამთავრებულებს, როგორც პირდაპირი პროფილით, ასევე არაპირდაპირი პროფილით, სხვადასხვა მიმართულებით დასაქმდნენ, როგორცაა საჯარო სფერო, კერძო სტრუქტურები, ა.შ.

„მე თუ მკითხავთ, ბაკალავრიატს მეტი არაფერი სჭირდება, სტუდენტმა კარგად უნდა იცოდეს წერა-კითხვა, კითხვაში ვგულისხმობ წაკითხულის კრიტიკულად გააზრებას და წერაში-გამართულად წერას, სხვადასხვა ტიპის, კრიტიკული, არგუმენტირებული, ანალიტიკური ესეების წერას.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

რესპონდენტი ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტიდან მიიჩნევს, რომ კომპეტენციებს დასაქმების სფერო განსაზღვრავს. პრაქტიკულ საქმიანობაში მნიშვნელოვანია დარგის ცოდნა, კვლევის განხორციელების უნარი, ტრანსფერული უნარები, მნიშვნელოვანია ენების ცოდნა, განსაკუთრებით, ინგლისურის, ასევე წერა, კომუნიკაცია, პრეზენტაცია და დარგობრივი ცოდნა. სტუდენტს უნდა შეეძლოს ინდივიდუალური და ჯგუფური მუშაობის, იმ გარემოსთან ადაპტაციის უნარი, რაც მას ხვდება. რაც შეეხება აკადემიურ სამყაროს, აქ ადამიანს უნდა შეეძლოს მუდმივი დედალინების პირობებში კონკურენტუნარიანი და კომპეტენტური იყოს. შეეძლოს ინფორმაციის გაანალიზება, თემების ერთმანეთთან დაკავშირება, ამ შედეგის მიღწევა კი შესაძლებელია სწორი განათლების სისტემის პირობებში.

უმაღლესი განათლების გამოწვევები

თავისუფალი უნივერსიტეტის წარმომადგენლების აზრით, ქართული უმაღლესი სასწავლებლების მთავარი გამოწვევაა განათლების ადგილობრივი სისტემის ევროპულთან ჰარმონიზება. სტუდენტები, რომლებიც სწავლის გასაგრძელებლად საზღვარგარეთ მიდიან, არ არიან შესაბამისად მომზადებულნი, არ იციან წერა და ვრცელი მასალის დამუშავება, თუმცა, მზაობა და სურვილი აქვთ, რომ „ჩარჩოში მოექცნენ“. თანამედროვე სტანდარტების კვლევების ჩატარება, ასევე, პრობლემას წარმოადგენს ქართული უნივერსიტეტებისთვის. ერთ-ერთი რესპონდენტი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ კვალიფიციური პერსონალის გარდა, აკადემიურ პროგრამებს კვლევაზე მეტი ხელმისაწვდომობა სჭირდებათ. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ კერძო უნივერსიტეტებზე კვლევითი გრანტები უფრო რთულად გაიცემა.

„მე როგორც ვხედავ, ჩვენს ქვეყანაში კვლევა არ არის და ეს არის მთავარი პრობლემა. ძველი მოდელის კვლევები დღევანდელ მოთხოვნებს არ აკმაყოფილებს.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

თსუ-ს წარმომადგენლის აზრით, დღეს მისი უნივერსიტეტის პრობლემას წარმოადგენს აკადემიური პერსონალის ნაკლებობა: პერსონალის მობილობა თსუ-დან სხვა უნივერსიტეტებში, ასევე კურსდამთავრებულთა სხვა სფეროებში მუშაობა. თსუ-დან ხდება აკადემიური პერსონალის გადინება სხვა სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტებში, სადაც ანაზღაურება გაცილებით მეტია. ამის გამო უნივერსიტეტი კარგავს კონკურენტუნარიანობას და განვითარების საშუალებას. რესპონდენტის აზრით, კერძო უნივერსიტეტებს საკუთარი ნიშა აქვთ დაკავებული, სპეციფიური კუთხით მუშაობენ, როგორცაა საბანკო და ბიზნეს სფერო. ამ კუთხით კონკურენცია მაღალია, თუმცა თავად კერძო უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალი თსუ-ს პერსონალით არის დაკომპლექტებული. ერთი და იგივე პერსონალი რამდენიმე უნივერსიტეტში ასწავლის. განსხვავება მხოლოდ უნივერსიტეტების მენეჯმენტშია.

„ეს ნაწილობრივი გადინება უნივერსიტეტისთვის არის ძალიან ცუდი. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტმა მოამარაგა ყველა უნივერსიტეტი, ილიას უნივერსიტეტის ჩათვლით, მოამარაგა საუკეთესო კადრებით, რაც თავისთავად ძალიან სამწუხაროა, რადგან თვითონ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტს სჭირდება განვითარება და ძალიან ბევრის გაკეთება იმისთვის, რომ კონკურენტუნარიანი გახდეს.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

აკადემიური პერსონალის სიმცირეზე საუბრობს ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომად-

გენელიც. მისი აზრით, უნივერსიტეტებისთვის გამოწვევაა კვალიფიციური აკადემიური კადრების არარსებობა, რადგან დასავლეთში განათლებამიღებული კადრები სამუშაოდ საჯარო ან კერძო სფეროს ირჩევენ. რესპონდენტის აზრით, ასევე გამოწვევაა აკადემიური პერსონალის აკადემიურ სფეროში კონტრიბუციის და კვლევის უნარები, მატერიალური, ადამიანური და ინფრასტრუქტურული რესურსი.

„დასავლეთში განათლებამიღებული კადრების ძირითადი ნაწილი მაინც მიდის არააკადემიურ სფეროში სამუშაოდ, საქართველოში აკადემიური სფერო ჯერ არ არის „კარგი ტიპებისთვის“ მიმზიდველი.“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

ერთ-ერთი რესპონდენტი თსუ-დან აღნიშნავს, რომ შრომის ადგილობრივი ბაზარი სტუდენტებს განათლების მიღების მოტივაციას არ აძლევს. ასევე, დასაქმების ბაზარი განათლების სისტემას არ უკვეთავს ამა თუ იმ კვალიფიციაციის კადრს, არ დებს ამაში რესურსს. ამიტომ, გარდა საქართველოს დასაქმების ბაზრისა, საჭიროა საერთაშორისო ბაზარზე ორიენტაცია, ინტერნაციონალიზაცია, რაც გულისხმობს უცხო ენების მაღალ დონეზე ცოდნას, მეთოდოლოგიების ცოდნას და კვლევითი უნარების გამომუშავებას, რაც კადრს ბაზრის გარეთ დასაქმების საშუალებასაც აძლევს. კურსდამთავრებულების გარე ბაზარზე გადინებისთვის საჭიროა პროგრამების კონკურენტუნარიანობის გაზრდა, უცხოენოვანი კურსების ფართოდ დანერგვა და სტუდენტების მობილობის გაზრდა.

„საჭიროა არამხოლოდ ადგილობრივ, არამედ საერთაშორისო ბაზარზე ორიენტაცია, რადგან იქ უფრო მეტი შანსია დასაქმების. ასევე, შესაძლებელია ადგილობრივ ბაზარზე დამსაქმებელი იყოს არა ადგილობრივი, არამედ საერთაშორისო კომპანია.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენლის აზრით, ქართული უნივერსიტეტების და განათლების სისტემის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა, ორიენტირებულნი იყვნენ შრომის არსებული ბაზრის მოთხოვნებზე. არ გამოუშვან ისეთი კადრები, რომელთა მიერ მიღებული ცოდნა და უნარები, და თავად პროფესია, მოთხოვნადი არ არის.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტის ერთ-ერთი წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ საქართველოში მიღებული უმაღლესი განათლება შეესაბამება მხოლოდ ადგილობრივი დასაქმების ბაზარს და არა საერთაშორისოს, რაც პრობლემაა, რადგან ადგილობრივი განათლების სისტემა ჯერ ვერ უვითარებს კურსდამთავრებულებს და მეცნიერებს იმ უნარებს, რაც მათ კონკურენტუნარიანს გახდის საერთაშორისო დონეზე. რესპონდენტის აზრით, დღეს როგორი მოთხოვნაც არის ადგილობრივ აკადემიურ ბაზარზე, ისეთივეა მიწოდება. რაც შეეხება სტუდენტებს, ისინი იღებენ უფრო მეტად შიდა ბაზრის მოთხოვნების შესაბამის ცოდნას, განსაკუთრებით, მაგისტრატურის საფეხურზე.

„აღბათ, ჩვენი პრობლემა ის არის, რომ ჩვენი განათლება შეესაბამება ადგილობრივი დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს და არა საერთაშორისოს. ჩვენ ჯერ ვერ ვავითარებთ იმ უნარებს, რაც ჩვენს კურსდამთავრებულს და მეცნიერს კონკურენტუნარიანს გახდის საერთაშორისო დონეზე.“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

შავის ზღვის უნივერსიტეტის, სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის წარმომადგენლის აზრით, საქართველოში ძირითადი პრობლემაა თეორიულ ცოდნასა და პრაქტიკულ გამოცდილებას შორის არარსებული კავშირი. ასევე პრობლემას წარმოადგენს კავშირის სიმცირე დამსაქმებელსა და უნივერსიტეტს შორის და უნივერსიტეტების იმიჯი, როგორც თეორიული ცოდნის მიმცემი დაწესებულებისა. დამსაქმებლებს აქვთ წარმოდგენა, რომ უნივერსიტეტი არ აძლევს სათანადო უნარებს სტუდენტებს. დამსაქმებლებმა არ იციან, რას სთავაზობენ უნივერსიტეტები, და შესაბამისად, სტერეოტიპულად განიხილავენ ყველას: ამბობენ, რომ პრაქტიკულ უნარებს უნივერსიტეტი ვერ უმუშავებს კურსდამთავრებულს.

„დამსაქმებლების წარმოდგენაში, და ამაში არის უნივერსიტეტების ბრალიც ნაწილობრივ, უნივერსიტეტი თავისი ცოდნით არსებობს ცალკე. ეს მხოლოდ განათლებას არ უნდა დაეაბრალოთ. იმისთვის, რომ სტუდენტი წარმატებულად დასაქმდეს იმ სფეროში, სადაც სწავლობს, უნდა იყოს კავშირი უნივერსიტეტებსა და დამსაქმებლებს შორის.“ (შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი)

ამავე რესპოდენტის აზრით, უნივერსიტეტების წინაშე მდგარი ერთ-ერთი გამოწვევა დაკავშირებულია სწორედ მხოლოდ თეორიულ სწავლებასთან. უნივერსიტეტებმა არამხოლოდ თეორიული ცოდნა უნდა მისცენ სტუდენტებს, არამედ პრაქტიკულიც. ამისთვის უნდა შექმნონ პრაქტიკოსების მონაწილეობა. ის ლექტორი, რომელიც მხოლოდ თეორიულ ცოდნას არ ფლობს, უფრო მეტს ასწავლის სტუდენტს. მან იცის, რა კონკრეტული პრაქტიკული უნარი სჭირდება სტუდენტს დასაქმებისთვის. ასევე, მნიშვნელოვანია პრაქტიკის კომპონენტის არსებობა და ისეთი კურსები, რომლებიც ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების საშუალებას მისცემს კურსდამთავრებულს.

ერთ-ერთი რესპოდენტი მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია აკადემიური პროგრამების ინტერნაციონალიზაცია; მისი აზრით, აკადემიური პროგრამები უნდა ეფუძნებოდეს სფეროში წარმატებულ გამოცდილებას და დასავლეთის ანალოგიურ პროგრამებს. ასევე, მნიშვნელოვანია პროგრამებში უცხოელი პროფესორების ჩართვა. არსებითია ლექტორს ესმოდეს პროგრამის კონტექსტი და ლექციის მიმდინარეობის დროს სტუდენტს ჰქონდეს უკუკავშირი ლექტორისგან. რესპოდენტი თვლის, რომ აკადემიურ სამყაროში, ადამიანს უნდა შეეძლოს, მუდმივი „დედლიანების“ პირობებში, კონკურენტუნარიანი და კომპეტენტური იყოს; შეეძლოს ინფორმაციის გაანალიზება, თემების ერთმანეთთან დაკავშირება; ამ შედეგის მიღწევა შესაძლებელია სწორი განათლების სისტემის პირობებში. განათლების სისტემამ უნდა შექმნას თანამედროვე, კრიტიკულად და რაციონალურად მოაზროვნე მოქალაქე.

„სტუდენტს და პროფესორს შორის უნდა არსებობდეს უკუკავშირის ეფექტური მექანიზმი, სტუდენტს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, პროფესორისგან მიიღოს უკუკავშირი, თუნდაც რომელიმე კონკრეტული დავალების შეფასებისას, მხოლოდ ქულის დაწერა არ არის სწორი.“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„ამ გარემოში ჩვენი ერთადერთი სერიოზული იარაღი არის თანამედროვე მოქალაქე, რომელსაც კრიტიკულად და რაციონალურად აზროვნება, რომელსაც შეეძლება გააკრიტიკოს დომინანტი თემები, იმის შიშის გარეშე, რომ მას გააკრიტიკებენ. თუ უნივერსიტეტი შეძლებს, რომ გამოუშვას ადამიანები, რომლებსაც ექნებათ სამყაროს კრიტიკული ხედვა და საკუთარი თავის კრიტიკული ხედვა და ექნება შესაძლებლობა საკითხებს რაციონალურად შეხედოს, ეს უკვე შედეგი იქნება.“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

2.3 კარიერული განვითარების ცენტრების წარმომადგენელთა შეხედულებები

კვლევის ფარგლებში, ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები უნივერსიტეტების კარიერული განვითარებისა თუ დასაქმების ცენტრების წარმომადგენლებთან. როგორც აღმოჩნდა, მსგავსი ადმინისტრაციული ერთეული ყველა სამიზნე უნივერსიტეტშია განვითარებული, თუმცა სხვადასხვა სახელწოდებით. ამ ცენტრების ძირითად მისიას წარმოადგენს სტუდენტებისთვის კონკრეტული პრაქტიკული უნარების გამომუშავება, როგორცაა, მაგალითად, რეზიუმეს შედგენა, სამოტივაციო წერილის მომზადება, ტრენინგი დამსაქმებლებთან გასაუბრებაში, ა.შ. გარდა ამისა, აღნიშნული ცენტრები წარმოადგენს ერთგვარ შუამავალ ორგანოს დამსაქმებელსა და სტუდენტს შორის, რომელსაც დამსაქმებელის მიმართავს კონკრეტული ინფორმაციით, ცენტრის მოვალეობაში კი ამ ინფორმაციის სტუდენტებში გავრცელებაა. თუმცა ერთ-ერთი რესპოდენტი აღნიშნავს, რომ კარიერული ცენტრის მიზანი „მზა რეცეპტების“ გაყიდვა არ არის სტუდენტებზე. ცენტრი აქტიურად მუშაობს დამსაქმებლებთან, თუმცა ეს მუშაობა არ გამოიხატება სტუდენტების შერჩევაში კონკრეტული დამსაქმებლისთვის. ერთ-ერთი რესპოდენტი აღნიშნავს, რომ სტუდენტების გადარჩევა დამსაქმებლებისთვის არც სწორია და არც შესაძლებელი ცენტრის მხირი ადამიანური რესურსიდან გამომდინარე. ცენტრი არ არის დასაქმების სააგენტო, სადაც სტუდენტი მივა და სამუშაოს აშოვნინებენ.

„ანუ ჩვენ არ ვაკეთებთ გადამისამართებას, მე არ ვარჩევ რეზიუმეებს და არ ვუგზავნი დამსაქმებლებს, ეს არ არის სწორი... ჩვენ ხალხის გადამისამართების ელემენტარული ადამიანური რესურსი არ გვაქვს. ვთქვათ დამსაქმებელმა მითხრა, რომ სჭირდება მათემატიკის ფაკულტეტის მეოთხეკურსელი, მე რომ ყველას რეზიუმე გავუგზავნო, იქიდან შეიძლება ნახევარზე მეტი დასაქმებულია, რა პრინციპით ამოვარჩიო...“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„ჩვენი ცენტრი არ იღებს ვალდებულებებს, ცენტრი არის ხელშემწყობი ორგანო. ჩვენი ცენტრი ხელს უწყობს დასაქმებას და არა ასაქმებს.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

სტუდენტთა დასაქმების ხელშემწყობისთვის აღნიშნული ცენტრები ხშირად აფორმებენ თანამშრომლობის მემორანდუმებს კონკრეტულ დამსაქმებლებთან. გარდა ამისა, ერთ-ერთი მნიშვნელოვან მოვლენად რესპონდენტები ასახელებენ დასაქმების ფორუმებს, სადაც ერთ სივრცეში ხვდებიან დამსაქმებლები და სტუდენტები. მსგავს ფორუმებზე ხშირად დამსაქმებლები კონკრეტული ვაკანსიებითაც მოდიან და ადგილზე არჩევენ მათთვის მისაღებ კადრებს.

„...დასაქმების ფორუმის მოწყობა, რაზეც ახლახანს, წინა თვეში გავაკეთეთ ეს, რამდენიმე კომპანია იყო მონაწილე და საკმაოდ ნაყოფიერად ჩაიარა.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

„ჩვენ სტუდენტებისთვის ვაწყობთ საკმაოდ მასშტაბურ დასაქმების ფორუმებს, წელიწადში ორჯერ. ახლაც გვქონდა შემაჯამებელი ფორუმი, სადაც დაახლოებით 100-მდე კომპანია იყო დარეგისტრირებული. დასაქმების ფორუმით გავდივართ გარკვეულ კომპანიებზე.“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

რესპონდენტები ასევე აღნიშნავენ, რომ კარიერული (დასაქმების) ცენტრის ერთ-ერთ ფუნქციაში სტუდენტის დაკვალიანება შედის. სტუდენტებმა ხშირად არ იციან რა პროფესიით შეიძლება დასაქმდნენ, ან რა ფართო სპექტრს სთავაზობთ მათ არჩეული პროფესია. ხშირად ხვდებიან იქ, სადაც არ უნდოდათ, ჩამოუყალიბებლები არიან, წინასწარ განსაზღვრული არ აქვთ რა უნდათ, შესაბამისად ადგილსაც ვერ პოულობენ ბაზარზე, არ იციან რა აკეთონ.

„მათ სჭირდებათ სწორი კარიერული მიმართულებების მიცემა. რაშიც ზოგადად სტუდენტები დაბნეულები არიან და არ იციან. ვთქვათ თუ პირველკურსელია ხო საერთოდ... მეოთხე კურსზე უკვე შედარებით ჩამოყალიბებული აქვთ ხედვა. და ამაშიც ვეხმარებით რომ როგორია სწორი ხედვა როგორ განვუვითაროთ ასე ვთქვათ.“ (შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი)

„ჩვენთან ადამიანები უნივერსიტეტში ძალიან ქაოტურად ხვდებიან, ან მშობელს უნდა ან თავად უნდა, მაგრამ არ იცის, რატომ. ან სხვაგან აბარებდა და იქ ვერ მოხვდა. რეფორმის შემდეგ ხვდებიან ისეთ ადგილებზე სადაც არ უნდოდათ ჩაბარება.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

კარიერული განვითარების ცენტრების წარმომადგენლები ხაზს უსვამენ იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებლები განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობას კონკრეტულ უნარებს ანიჭებენ. მათი ინფორმაციით, ცოდნა, რა თქმა უნდა, მნიშვნელოვანია, თუმცა საბოლოო ჯამში, არჩევანი გაკეთებისას დამსაქმებლები მაინც აპლიკანტის სოციალურ უნარებს უყურებენ. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია უცხო ენების ცოდნა და კომპიუტერული უნარ-ჩვევები, ასევე ყველა რესპონდენტი აღნიშნავს, დამსაქმებლების მოთხოვნას კარგ კომუნიკაციისა და ანალიტიკურ უნარებზე.

„გასაუბრებაზე უკან გადადის GPA და რეზიუმე, თუ ადამიანი სოციალურად ნიჭიერია, აქტიური და პოზიტიურია.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„ყველა პროფესიის შემთხვევაში, მოთხოვნადია ენა, ძირითადად ინგლისური, არის სპეციფიური კომპანიები, სადაც სხვა ენებსაც ითხოვენ, მაგალითად, რუსულს. ჩვენთან შემოდის აზია-აფრიკის მიმართულება და, შესაბამისად, გვაკითხავენ კომპანიები, რომლებიც ითხოვენ ჩინურს, თურქულს და ა.შ.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

„კარგი ლიდერული თვისებები – ამაში უნდა ჰქონდეთ გამოცდილება და კონკრეტული მაგალითებით უნდა ამტკიცებდნენ, რომ ისინი მართლა კარგი ლიდერები არიან. ხომ ასეა, კარგი, ასე ვთქვათ, დროის მართვის უნარი ძალიან მნიშვნელოვანია კომპანიებისათვის. კარგი კომუნიკაციის უნარები, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია და დიდი პრობლემაა.“ (შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი)

ქირითადი დასკვნები

ტრანსფერული უნარების განვითარება

დამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ კურსდამთავრებულებს არასათანადო დონეზე აქვთ განვითარებული ტრანსფერული უნარები, როგორცაა ანალიტიკური აზროვნება, კომუნიკაცია, პრეზენტაცია და უცხო ენის შესაბამის დონეზე ფლობა, და აღნიშნავენ, რომ უნივერსიტეტები სათანადოდ ვერ ამზადებენ მათთვის მისაღებ კადრებს. შესაბამისად, ტრანსფერული უნარების ნაკლებობა ერთ-ერთ შემაფერხებელ ფაქტორს წარმოადგენს კურსდამთავრებულთა დასაქმებისთვის. თუმცა, დამსაქმებლების უმეტესობა მიიჩნევს, რომ თეორიული, დარგობრივი ცოდნის თვალსაზრისით, ბევრად უკეთესი მდგომარეობაა.

უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალისა და კარიერული განვითარების ცენტრების წარმომადგენლების შეფასებები მეტ-ნაკლებად ემთხვევა დამსაქმებლების შეხედულებებს. აკადემიურ პერსონალის ნაწილს მიაჩნია, რომ სტუდენტებისთვის აუცილებელია ტრანსფერული უნარების (ანალიტიკური აზროვნება, აკადემიური წერა და მასალი დამუშავება, ა.შ) უფრო მეტად განვითარება, რაც, თავის მხრივ, დაკავშირებულია სხვადასხვა შიდასაუნივერსიტეტო პრობლემასთან, როგორცაა ქართულენოვანი ლიტერატურის სიმწირე და უცხო ენის სწავლების არასათანადო დონე, აგრეთვე სასწავლო კურსებში პრაქტიკული კომპონენტების სიმცირე. რესპონდენტთა ნაწილს მიაჩნია, რომ კონკრეტულ უნარებზე მოთხოვნას დასაქმების ბაზარი განაპირობებს, შესაბამისად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ უნივერსიტეტების ერთ-ერთ ფუნდამენტურ პრობლემას შრომის ბაზრის სპეციფიკის არცოდნა ან დამსაქმებლებსა და უმაღლეს სასწავლებლებს შორის არასაკმარისი კომუნიკაცია წარმოადგენს.

რაც შეეხებათ თავად კურსდამთავრებულებს, ისინი საკმაოდ დადებითად აფასებენ უნივერსიტეტში სწავლის დროს გამოიმუშავებულ ტრანსფერულ უნარებს. აზრთა ასეთი სხვადასხვაობის გამო, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ სტუდენტებმა უბრალოდ არ იციან რა მოთხოვნები აქვთ მათ მიმართ დამსაქმებლებს, სანამ უშუალოდ არ მოუწევთ შრომით ურთიერთობებში ჩართვა ამას კი მივყავართ ისეთ საკითხთან, როგორცაა უნივერსიტეტში სწავლის დროს კონტაქტი დამსაქმებლებთან. როგორც კვლევამ გვიჩვენა, კურსდამთავრებულთა მხოლოდ მესამედს აქვს გავლილი სავალდებულო სტაჟირება. სახეზეა ვითარება, რომელიც მიუთითებს დამსაქმებლებს, უნივერსიტეტებსა და სტუდენტებს, როგორც პოტენციურ შრომით რესურსს შორის მისკომუნიკაციაზე და ურთიერთდამოკიდებული, სამივე რგოლისთვის მნიშვნელოვანი საკითხის,- საჭირო და შესაბამისი პროფესიული კომპეტენციების განუსაზღვრელობაზე.

სტაჟირება

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სტაჟირება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტია კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობების გასაზრდელად. ამ აზრს ემხრობა დამსაქმებლებისა და უნივერსიტეტების წარმომადგენლების აბსოლუტური უმრავლესობა. გარდა ამისა, აღნიშნული მოსაზრება დასტურდება იმ ფაქტითაც, რომ სტაჟირებაგავლილ სტუდენტთა 87%-ია დასაქმებული. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ უნივერსიტეტებისთვის რთულია სტაჟირების ადგილით სტუდენტთა უზრუნველყოფა, განსაკუთრებით, საბაკალავრო დონეზე, სტუდენტთა დიდი რაოდენობის გამო. შესაბამისად, უნივერსიტეტები ცდილობენ, სხვა საშუალებებით შეავსონ სტუდენტებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის არსებული მისკომუნიკაცია, როგორცაა, მაგალითად, შეხვედრები დამსაქმებლებთან, დასაქმების ფორუმები, ინფორმაციის გავრცელება არსებული სტაჟირებებისა თუ ვაკანსიების შესახებ.

რაც შეეხება თავად კურსდამთავრებულთა შეხედულებებს ამ საკითხთან დაკავშირებით, გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა ნახევარზე მეტი მიუთითებს, რომ უნივერსიტეტები არ აწყობდნენ დამსაქმებლებთან შეხვედრებს, ან არ უზრუნველყოფდნენ სტუდენტთა ინფორმირებულობას მსგავსი შეხვედრების შესახებ. თუმცა, კარიერული განვითარების ცენტრებისა და აკადემიური პერსონალის ინფორმაციით, უნივერსიტეტებში რეგულარულად ეწყობა დასაქმების ფორუმები. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ვიმსჯელოთ, რომ თავად უნივერსიტეტს შიგნით არის მისკომუნიკაციის პრობლემა სტუდენტებსა და უნივერსიტეტების ადმინისტრაციას შორის: სათანადო დონეზე არ ხდება სტუდენტთა

ინფორმირება არსებული შესაძლებლობების შესახებ, ან დასაქმების ფორუმები და შეხვედრები არ ეწყობა ისეთი ინტენსივობით, რომ დაკმაყოფილდეს სტუდენტთა უმრავლესობის მოთხოვნები.

აღსანიშნავია კიდევ ერთი გარემოება: დამსაქმებლები ამბობენ, რომ საკმაოდ მწირია უნივერსიტეტების როლი სტაჟირების მონიტორინგისას. ფაქტობრივად, უნივერსიტეტები არ აკონტროლებენ სტუდენტების მუშაობის ხარისხს სტაჟირების დროს, რაც სტაჟირების მიმართ ზერელე დამოკიდებულებას იწვევს როგორც თავად სტუდენტების, ასევე დამსაქმებლების მხრიდანაც: სტუდენტები, ხშირად, მოვალეობის მოხდის მიზნით გადიან სტაჟირებას და არა პრაქტიკული ცოდნის მიღებისთვის; დამსაქმებლების თქმით კი, ისინი სტუდენტს ვერ სთხოვენ სამსახურში სისტემატურად სიარულსა და მიცემული დავალებების კეთილსინდისიერად შესრულებას ისეთ პირობებში, როცა ამას თავად უნივერსიტეტი არ აკონტროლებს. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ უნივერსიტეტი არ/ვერ აკონტროლებს სტაჟირების მსვლელობას, ეს პასუხისმგებლობისგან არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს. უნივერსიტეტიდან მოსული სტუდენტის სტაჟირებად აყვანის მომენტში, თავად დამსაქმებელი პასუხისმგებლობას იღებს უნივერსიტეტის წინაშე, კეთილსინდისიერად უხელმძღვანელოს სტუდენტის სტაჟირებას. თუ სტუდენტი ზერელედ ეპყრობა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს, დამსაქმებელს სრული უფლება აქვს, შეწყვიტოს სტაჟირება და აღნიშნულის შესახებ აცნობოს უნივერსიტეტს, თუმცა ეს ასე არ ხდება, რასაც თავად დამსაქმებლები ადასტურებენ (იხ. გვ. 32). შესაბამისად, საჭიროება არსებობს იმისა, რომ უმაღლეს სასწავლებლებში გაიმართოს სტაჟირების სისტემა და მეტი მიზანმიმართულობით იფუნქციონიროს. ამისთვის კი კვლავ დგება დამსაქმებლებსა და უნივერსიტეტებს შორის ეფექტური კომუნიკაციის ჩამოყალიბების აუცილებლობა.

დასაქმების ბაზრის პრობლემები

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ კურსდამთავრებულთა დასაქმების შემაფერხებელ ერთ-ერთ სერიოზულ ფაქტორს თავად დასაქმების ბაზრის ჰომოგენურობა წარმოადგენს. დასაქმების მრავალფეროვანი ბაზრის არარსებობაზე მიუთითებს ის ფაქტი, რომ გამოკითხულთა დიდი ნაწილი საკუთარი სპეციალობით არ მუშაობს. გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ თავად დასაქმების ბაზარი არ არის სათანადოდ შესწავლილი არც უნივერსიტეტების მიერ და არც ეროვნულ დონეზე: არსებობს მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული რამდენიმე კვლევა საქართველოში შრომის ბაზრის შესახებ, რაც მხოლოდ ფრაგმენტულ მონაცემებს გვაძლევს; ხოლო სახელმწიფოს მიერ 2015 წლის გაზაფხულზე ჩატარებული შრომის ბაზრის ფართომასშტაბიანი კვლევის შედეგები ღიად ხელმისაწვდომი ჯერ-ჯერობით არ არის. შესაბამისად, უნივერსიტეტებს უჭირთ, სწორად დაგეგმონ კურსდამთავრებულთა დასაქმების სტრატეგია და შეიმუშაონ ისეთი პროგრამები, რომელთა კურსდამთავრებულებზეც სათანადო მოთხოვნა იქნება.

აღნიშნული პრობლემიდან გამომდინარე, გამოკითხული აკადემიური პერსონალის ნაწილი მიიჩნევს, რომ კურსდამთავრებულთა დასაქმების უზრუნველსაყოფად, უნივერსიტეტებმა აქცენტი არა მხოლოდ ადგილობრივ, არამედ საერთაშორისო ბაზარზეც უნდა გააკეთონ. ეს კი გულისხმობს უნივერსიტეტების ინტერნაციონალიზაციის გაძლიერების აუცილებლობას, სწავლების ხარისხის გაზრდას, და შესაბამისად, სტუდენტთა კომპეტენციების ამაღლებას მათი ტრანსფერული უნარების გაძლიერების გზით, პირველ რიგში კი, უცხო ენების შესწავლის მხრივ.

კარიერული ცენტრები

მნიშვნელოვანია კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრების ფუნქციონირების საკითხი. მიუხედავად იმისა, რომ მსგავსი ცენტრი ოთხივე სამიზნე უნივერსიტეტში არსებობს, სტუდენტების ნაწილი მაინც ამბობს, რომ არ სმენია ასეთი ცენტრის არსებობის შესახებ. ამასვე ამბობს დამსაქმებელთა ნაწილი. ამის მიზეზი შეიძლება იყოს ის ფაქტი, რომ, ერთი მხრივ, ასეთი ცენტრები მეტ-ნაკლებად ახალი ჩამოყალიბებულია, მეორე მხრივ კი, უნივერსიტეტებს მათში სათანადო მატერიალური და პიარ-რესურსი არ ჩაუდიათ, რაც გაზრდიდა ცენტრების ცნობადობას სტუდენტებშიც და დამსაქმებლებშიც, შედეგად, გააძლიერებდა მათ აქტივობას.

რეკომენდაციები

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შევიმუშავეთ კონკრეტული რეკომენდაციები, რომლებიც, ჩვენი აზრით, ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივების გაზრდას. წინამდებარე რეკომენდაციები შემუშავებულია როგორც უნივერსიტეტების, ასევე სახელმწიფო ორგანოებისა და განათლების პოლიტიკის დამგეგმავთა საყურადღებოდ:

1. პირველ რიგში, აუცილებელია უნივერსიტეტებმა სათანადოდ შეისწავლონ საქართველოს შრომის ბაზრის სპეციფიკა, თუ რა ტიპის სპეციალისტებზეა უფრო მეტი მოთხოვნა, რა კონკრეტული უნარების განვითარებაა საჭირო სტუდენტებისთვის. შრომის ბაზრის მოთხოვნების ცოდნა დაეხმარება უნივერსიტეტებს განვითარების სტრატეგიის სწორად დაგეგმვასა და რესურსების სწორ განაწილებაში;
2. სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და სასწავლო კურსების შემუშავებისას, აუცილებელია გათვალისწინებულ იქნას დამსაქმებელთა მოთხოვნები და პრეფერენციები პოტენციურ დასაქმებულთა კვალიფიკაციის მიმართ. აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია უნივერსიტეტებსა და შრომის ბაზრის წარმომადგენელთა შორის ინტენსიური კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის გზით;
3. უნივერსიტეტებმა უნდა გააძლიერონ პრაქტიკაზე ორიენტირებული კურსების სწავლება. აკადემიური კურსები ორიენტირებული უნდა იყოს არამხოლოდ დარგობრივი ცოდნის მიცემაზე, არამედ ძლიერი ტრანსფერული უნარების გამოიმუშავებაზე. სწორედ ძლიერი ტრანსფერული უნარები აძლევს საშუალებას კურსდამთავრებულს, არამხოლოდ სპეციალობით დასაქმდეს, არამედ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს მოერგოს და სხვა მიმართულებითაც დასაქმდეს;
4. აუცილებელია სასწავლო პროგრამებში სტაჟირების კომპონენტის გაძლიერება, რადგან სტაჟირების გავლა ხელს უწყობს კურსდამთავრებულთა დასაქმებას შემდეგი მიზეზების გამო: ა) სტუდენტებს საშუალება ეძლევათ თეორიული ცოდნა პრაქტიკაში გამოიყენონ და ისეთი დამატებითი პრაქტიკულ უნარები შეიძინონ, როგორიცაა გუნდური მუშაობა, დროის ეფექტურად მართვა, სტრესულ გარემოში მუშაობის შესაძლებლობა და ა.შ.; ბ) ფართოვდება სტუდენტების საკონტაქტო წრე; ჯერ კიდევ სტუდენტობის დროს ეცნობიან პოტენციური დამსაქმებლების მოთხოვნებს, რითაც, სამომავლოდ, საკუთარი დასაქმების შანსს ზრდიან. ამდენად, უნივერსიტეტებმა უნდა დანერგონ სავალდებულო სტაჟირების კომპონენტი სასწავლო პროგრამის კურიკულუმში და თავადვე უზრუნველყონ სტუდენტები სტაჟირების ადგილებით;
5. აუცილებელია სავალდებულო სტაჟირების მონიტორინგის გაძლიერება უნივერსიტეტების მხრიდან, რათა ადგილი არ ჰქონდეს სტაჟირების ფიქტიურად გავლას. ასევე, საჭიროა სტაჟირების ორმხრივი შეფასების სისტემის დანერგვა: თვითშეფასება სტუდენტის მიერ, და სტაჟირის შეფასება დამსაქმებლის მიერ წინასწარ განერილი კრიტერიუმების შესაბამისად. აღნიშნული შეამცირებს ფიქტიური სტაჟირების რისკებს;
6. საჭიროა კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრების როლის გაძლიერება და პოპულარიზაცია. აუცილებელია სტუდენტების ინფორმირებულობის გაზრდა მსგავსი ცენტრების არსებობისა და იმ შესაძლებლობების, სერვისებისა და რესურსების შესახებ, რომლებსაც მსგავსი ცენტრები სთავაზობენ სტუდენტებს.
7. მნიშვნელოვანია დასაქმების ფორუმებისა და პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრების სისტემატიზაცია, რომ მსგავს შეხვედრებს არ ჰქონდეს ფრაგმენტული ხასიათი და სტუდენტები მუდმივად ინფორმირებულნი იყვნენ მსგავსი შესაძლებლობების შესახებ;
8. საჭიროა დამსაქმებლების მეტი ინტეგრაცია სასწავლო პროცესში, პრაქტიკოსი ლექტორების მონაწილეობისა და პოტენციურ დამსაქმებლებთან მეტი, რეგულარული შეხვედრების ორგანიზების გზით.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
2. OECD (2013), OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
3. Corominas E., Saurina C. and Villar E., "The Match between University Education and Graduate Labour Market Outcomes (Education-Job Match). An analysis of three graduate cohorts in Catalonia", 2010
4. Hyslop-Margison E., Welsh B., "Career Education and Labour Market Conditions: The Skills Gap Myth".
5. The Journal of Educational Thought (JET) / Revue de la Pensée Éducative, Vol. 37, No. 1 (Spring, 2003)
6. Patrinos, H. (1997) in Livanos I, "The relationship between higher education and labour market in Greece: the weakest link?", Higher Education, Vol. 60, No. 5 (November 2010)
7. Argentin G., Triventi M., Social Inequality in Higher Education and LabourMarket in a Period of Institutional Reforms: Italy, 1992-2007, Higher Education, Vol. 61, No. 3, Differentiation in higher education and its consequences for social inequality (March 2011)
8. Humburg M., Van der Velden R., Verhagen A., The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective, European Commission, 2013
9. Georgia Skills Mismatch and Unemployment, Labor Market Challenges, The World Bank, 2013
10. From Student to (Un)Employed Professional, Findings from the First Graduate Survey in Serbia, Bosnia and Herzegovina and Montenegro within the Tempus project CONGRAD, 2014
11. საქართველოს ეროვნული შრომის ბაზარი, კვლევის ანგარიში, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2010
12. საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება, კვლევის ანგარიში, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2011
13. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტები, <http://eqe.ge/old/uploads/Accreditation/umaglesi.pdf>, ნანახია 30/08/2015
14. უმაღლესი განათლების გავლენა სამუშაო ძალის ფორმირებაზე, კვლევის ანგარიში, განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი, 2013
15. ბრეგვაძე თ., „უმაღლესი განათლება და დასაქმება“, უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში უმაღლესი განათლების პოლიტიკის ანალიზი ხუთი სტრატეგიული მიმართულების მიხედვით, 2013
16. <http://ec.europa.eu/education/policy/school/competences-en.htm>
17. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, <http://www.mes.gov.ge/content.php?id=5607&lang=geo>
18. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed-emp/documents/instructionalmaterial/wcms-140857.pdf>
19. <http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire-final-ENG.pdf>

1.2 დამატებითი ცხრილები: ტრანსფერული უნარების შეფასება უნივერსიტეტების სასწავლო დონეების მიხედვით

ცხრილი 5: სამიზნე უნივერსიტეტების ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულთა მიერ ტრანსფერული უნარების შეფასება სტატისტიკური მოდის (ყველაზე ხშირად დასახელებული პასუხის) მიხედვით.

გაითვალისწინეთ: „1“ ნიშნავს კურსდამთავრებულის სრულ უკმაყოფილებას აკადემიური კურსის ფარგლებში მიღებული კომპეტენციებით, ხოლო „5“ – სრულ კმაყოფილებას.

| საბაკალავრო პროგრამები | თსუ (N=494) | ილიას სახ. უნივერსიტეტი (N=353) | შავი ზღვის საერთ. უნივერსიტეტი (N=56) | თავისუფალი უნივერსიტეტი (N=42) |
|--|----------------|---------------------------------------|--|--------------------------------------|
| დარგობრივი ცოდნა | 4 | 4 | 4 | 4 |
| სხვა (მომიჯნავე) დისციპლინების ცოდნა | 3 | 4 | 3 | 4 |
| ანალიტიკური აზროვნება | 4 | 4 | 4 | 5 |
| ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება | 4 | 4 | 4 | 5 |
| კომუნიკაცია | 4 | 5 | 5 | 5 |
| დასკვნის უნარი | 4 | 4 | 5 | 5 |
| ეფექტური მოლაპარაკება | 4 | 4 | 4 | 5 |
| სტრესულ გარემოსა და შეზღუდულ დროში მუშაობა | 4 | 3 | 5 | 5 |
| დროის ეფექტურად განაწილება | 3 | 4 | 5 | 5 |
| ჯგუფური მუშაობა | 4 | 4 | 5 | 5 |
| მართვა და მენეჯმენტი | 3 | 4 | 4 | 4 |
| საკუთარი შესაძლებლობების ეფექტურად წარმოჩენა | 4 | 4 | 4 | 4 |
| კომპიუტერული უნარ-ჩვევები | 3 | 3 | 4 | 5 |
| შემოქმედებითი აზროვნება | 4 | 4 | 2 | 4 |
| პრეზენტაციის უნარი | 4 | 4 | 5 | 5 |
| ანგარიშების მომზადება | 3 | 3 | 3 | 5 |
| უცხო ენების ცოდნა | 3 | 3 | 5 | 5 |
| დასაქმებისთვის საჭირო უნარები (CV-ს შედგენა, ინტერვიუ, ა.შ.) | 2 | 3 | 3 | 5 |

ცხრილი 6: სამიზნე უნივერსიტეტების მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა მიერ ტრანსფერული უნარების შეფასება სტატისტიკური მოდის (ყველაზე ხშირად დასახელებული პასუხის) მიხედვით.

გაითვალისწინეთ: „1“ ნიშნავს კურსდამთავრებულის სრულ უკმაყოფილებას აკადემიური კურსის ფარგლებში მიღებული კომპეტენციებით, ხოლო „5“ – სრულ კმაყოფილებას.

| სამაგისტრო პროგრამები | თსუ (N=71) | ილიას სახ. უნივერსიტეტი (N=46) | შავი ზღვის საერთ. უნივერსიტეტი (N=29) | თავისუფალი უნივერსიტეტი (N=7) |
|--|---------------|--------------------------------------|--|-------------------------------------|
| დარგობრივი ცოდნა | 3 | 4 | 3 | 3 |
| სხვა (მომიჯნავე) დისციპლინების ცოდნა | 4 | 5 | 4 | 5 |
| ანალიტიკური აზროვნება | 4 | 5 | 4 | 5 |
| ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება | 4 | 4 | 4 | 4 |
| კომუნიკაცია | 5 | 5 | 5 | 3 |
| დასკვნის უნარი | 4 | 5 | 5 | 4 |
| ეფექტური მოლაპარაკება | 3 | 4 | 4 | 4 |
| სტრესულ გარემოსა და შეზღუდულ დროში მუშაობა | 5 | 5 | 4 | 3 |
| დროის ეფექტურად განაწილება | 3 | 5 | 4 | 3 |
| ჯგუფური მუშაობა | 3 | 5 | 5 | 5 |
| მართვა და მენეჯმენტი | 3 | 4 | 4 | 4 |
| საკუთარი შესაძლებლობების ეფექტურად წარმოჩენა | 4 | 4 | 4 | 4 |
| კომპიუტერული უნარ-ჩვევები | 3 | 5 | 4 | 3 |
| შემოქმედებითი აზროვნება | 3 | 5 | 3 | 4 |
| პრეზენტაციის უნარი | 4 | 5 | 5 | 4 |
| ანგარიშების მომზადება | 3 | 5 | 3 | 4 |
| უცხო ენების ცოდნა | 1 | 1 | 5 | 4 |
| დასაქმებისთვის საჭირო უნარები (CV-ს შედგენა, ინტერვიუ, ა.შ.) | 1 | 3 | 5 | 4 |

დანართი #2 – რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი

კითხვარის ნომერი

კითხვარის კოდი შეტანისას

(NN-NN)

(NN-NN)

სოციალურ მეცნიერებათა კურსდამთავრებულების დასაქმების საკითხების კვლევა

გამარჯობა! მე ვარ (ინტერვიუერის სახელი, გვარი) ა(ა)იპ სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრიდან (CSS), რომელიც ატარებს კვლევას სოციალურ მეცნიერებათა კურსდამთავრებულების დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხების შესწავლის მიზნით. კვლევა კონფიდენციალურია და მიღებული პასუხები განზოგადებული სახით გაანალიზდება, ამიტომ გთხოვთ, გულწრფელად უპასუხოთ ჩვენს შეკითხვებს. კვლევაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია, ინტერვიუზე თანხმობის შემთხვევაშიც კი თქვენ შეგიძლიათ არ უპასუხოთ თქვენთვის არასასურველ შეკითხვებს. ინტერვიუს ხანგრძლივობაა დაახლოებით 40 წუთი.

ინტერვიუერის სახელი და გვარი: _____ კოდი _____

ინტერვიუს დაწყების დრო: _____ / _____ ; დასრულების დრო: _____ / _____
(საათი/წუთი) (საათი/წუთი)

ინტერვიუს ჩატარების თარიღი: _____ / _____
(რიცხვი/თვე)

წინასწარ გიხდით მადლობას კვლევაში მონაწილეობისთვის!

ინტერვიუერის საყურადღებოდ! → O1 კითხვა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა კვლევის რესპონდენტის შესარჩევად. გთხოვთ, ყურადღებით გაეცნოთ და მიჰყევით O1 კითხვის ინსტრუქციას.

O1. დასაქმების სტატუსი (ფილტრი კითხვა)

1. რესპონდენტი დასაქმებულია → გააგრძელეთ ინტერვიუ
2. რესპონდენტი დროებით არ მუშაობს ავადმყოფობის/დეკრეტული შვებულების/შვებულების გამო → გააგრძელეთ ინტერვიუ
3. რესპონდენტი არ არის დასაქმებული, მაგრამ ეძებს სამსახურს → გააგრძელეთ ინტერვიუ → სრულად შეავსეთ ბლოკი A, ბლოკი B, ბლოკი D (D3 კითხვის გამოკლებით), ბლოკი F და ბლოკი G (G6 კითხვის გამოკლებით)
4. რესპონდენტი თვითდასაქმებულია → შეწყვიტეთ ინტერვიუ!
5. რესპონდენტი არ არის დასაქმებული, მაგრამ არ ეძებს სამსახურს → შეწყვიტეთ ინტერვიუ!
6. რესპონდენტი გადის ანაზღაურებად ან აუნაზღაურებელ სტაჟირებას → შეწყვიტეთ ინტერვიუ!

სასწავლო პროგრამა

A1. განათლების უმაღლესი საფეხური (იგულისხმება 2012 ან 2013 მიღებული უმაღლესი ხარისხი)

1. ბაკალავრიატი
2. მაგისტრატურა

ინტერვიუერის საყურადღებოდ! → A ბლოკის მომდენო შეკითხვებში ბაკალავრის ხარისხის მქონე რესპონდენტს ეკითხებით და აფასებინეთ მხოლოდ ბაკალავრის დონეზე სწავლებას, ხოლო მაგისტრის ხარისხის მქონე რესპონდენტს აუცილებლად ეკითხებით და აფასებინებთ ორივე დონეზე (ბაკალავრიატი+მაგისტრატურა) სწავლებას.

A2. მიუთითეთ უნივერსიტეტის სახელწოდება

A2.1. ბაკალავრიატის დონე: _____

A2.2. მაგისტრატურის დონე: _____

A3. მიუთითეთ თქვენი სასწავლო პროგრამის სახელწოდება (მაგ., ფსიქოლოგია, პოლიტიკის მეცნიერებები ეკონომიკა)

A3.1. ბაკალავრიატის დონე: _____

A3.2. მაგისტრატურის დონე: _____

A4. გთხოვთ, მიუთითოთ უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდი

A4.1. ბაკალავრიატის დონე → დაიწყო: _____ (წელი); დასრულდა: _____ (წელი)

A4.2. მაგისტრატურის დონე → დაიწყო: _____ (წელი); დასრულდა: _____ (წელი)

A5. რა იყო ის ძირითადი მიზეზი(ები), რის გამოც გადაწყვეტეთ კონკრეტულ უნივერსიტეტში და კონკრეტულ სასწავლო პროგრამაზე ჩაბარება? [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი!]

A5. 1. ბაკალავრიატის დონე →

| უნივერსიტეტი | | სასწავლო პროგრამა | |
|---|---|---|---|
| აკადემიური პრესტიჟი | 1 | აკადემიური პრესტიჟი | 1 |
| დასაქმების კარგი შესაძლებლობა | 2 | დასაქმების კარგი შესაძლებლობა | 2 |
| მისაღები ფასი | 3 | კვალიფიციური ლექტორები | 3 |
| გარეშე პირების გადაწყვეტილება (მაგ., ოჯახის წევრების მიერ) | 4 | სასურველი/საინტერესო სასწავლო კურსები (საგნები) | 4 |
| უბრალოდ, ჩემს მიერ მიღებული ქულებით მოვხვდი აღნიშნულ პროგრამაზე | 5 | სტაჟირების შესაძლებლობა | 5 |
| უმალესი განათლების მიღების გარდაუვალი აუცილებლობა | 6 | სფეროს მიმართ პირადი ინტერესი | 6 |
| | | გარეშე პირების გადაწყვეტილება (მაგ., ოჯახის წევრების მიერ) | 7 |
| გაცვლითი პროგრამების კარგი შესაძლებლობები | 7 | უბრალოდ, ჩემს მიერ მიღებული ქულებით მოვხვდი აღნიშნულ პროგრამაზე | 8 |
| სხვა (მიუთითეთ): _____ | | | |
| | | შემდგომ საფეხურზე (მაგისტრატურა, დოქტორანტურა) სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობა | 9 |
| | | სხვა (მიუთითეთ): _____ | |

A5. 2. მაგისტრატურის დონე →

| უნივერსიტეტი | | სასწავლო პროგრამა | |
|--|---|---|----|
| აკადემიური პრესტიჟი | 1 | აკადემიური პრესტიჟი | 1 |
| დასაქმების კარგი შესაძლებლობა | 2 | დასაქმების კარგი შესაძლებლობა | 2 |
| მისაღები ფასი | 3 | კვალიფიციური ლექტორები | 3 |
| გარეშე პირების გადაწყვეტილება (მაგ., ოჯახის წევრების მიერ) | 4 | სასურველი/საინტერესო სასწავლო კურსები (საგნები) | 4 |
| გაცვლითი პროგრამების კარგი შესაძლებლობები | 5 | სტაჟირების შესაძლებლობა | 5 |
| უნივერსიტეტთან დაკავშირებული წინა გამოცდილება | 6 | სფეროს მიმართ პირადი ინტერესი | 6 |
| სხვა (მიუთითეთ): _____ | | გარეშე პირების გადაწყვეტილება (მაგ., ოჯახის წევრების მიერ) | 7 |
| | | მაგისტრატურის დიპლომი აუცილებელია დასაქმებისთვის | 8 |
| | | შემდგომ საფეხურზე (დოქტორანტურა) სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობა | 9 |
| | | სამეცნიერო/აკადემიური კარიერა | 10 |
| | | პროფილის ცვლილების სურვილი | 11 |
| | | სხვა (მიუთითეთ): _____ | |

A6. გთხოვთ, ცხრილში აღნიშნოთ სწავლების ის მეთოდები, რომელსაც თქვენი სასწავლო პროგრამა ითვალისწინებდა→

| მეთოდები | A6.1. ბაკალავრიატის დონეზე | A6.2. მაგისტრატურის დონეზე |
|---|----------------------------|----------------------------|
| დებატები/დისკუსია | 1 | 1 |
| კვლევით პროექტებში მონაწილეობა | 2 | 2 |
| პრაქტიკული დავალებები | 3 | 3 |
| ჯგუფური დავალებების შესრულება | 4 | 4 |
| პროექტების/შემთხვევების განხილვაზე დაფუძნებული სწავლება | 5 | 5 |
| წერიტი დავალებები (მაგ.: რეფერატი, ესე) | 6 | 6 |
| ზეპირი პრეზენტაციები | 7 | 7 |
| ტესტირება (მაგ.: ქვიზები) | 8 | 8 |
| სტაჟირება (უნივერსიტეტის შუამდგომლობით) | 9 | 9 |
| სხვა (მიუთითეთ): | | |

A7. საშუალოდ, კვირაში რამდენ საათს უთმობდით სწავლას (მოიაზრეთ სალექციო საათები და დამოუკიდებლად ან ჯგუფურად მეცადინეობის საათებიც)?

A7.1. ბაკალავრიატის დონეზე _____ საათს კვირაში

A7.2. მაგისტრატურის დონეზე _____ საათს კვირაში

A8. მიუთითეთ თქვენი საბოლოო საშუალო ქულა (GPA)

A8.1. ბაკალავრიატის დონეზე _____ ქულა

A8.2. მაგისტრატურის დონეზე _____ ქულა

სასწავლო პროგრამის შეფასება

ინტერვიუერის საყურადღებოდ! → B ბლოკში კითხვებზე საპასუხოდ, რესპონდენტმა უნდა იგულისხმოს 2012 ან 2013 წელს მიღებული განათლების ხარისხი: ან მხოლოდ ბაკალავრის ან მხოლოდ მაგისტრის, თუ 2012 ან 2013 წელს დაამთავრა მაგისტრატურა.

B1. ცხრილში მოცემულია კომპეტენციები (უნარები), რომელიც თქვენ უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში უნდა შეგეძინათ. გთხოვთ, შეაფასოთ თითოეული მათგანი 1-დან 5-მდე, სადაც „1“ ნიშნავს, რომ თქვენს მიერ არჩეულმა სასწავლო პროგრამამ აღნიშნული კომპეტენცია ძალიან დაბალი ხარისხით განგივითარათ, ხოლო „5“ – ძალიან მაღალი ხარისხით.

| კომპეტენციები (უნარები) | 1 ძალიან დაბალი | 2 | 3 | 4 | 5 ძალიან მაღალი |
|--|-----------------------|---|---|---|-----------------------|
| დარგობრივი (არჩეული დისციპლინის) ცოდნა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სხვა (მომიჯნავე) დისციპლინების ცოდნა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ანალიტიკური აზროვნება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| კომუნიკაციის უნარი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| დასკვნის უნარი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ეფექტური მოლაპარაკება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სტრესულ გარემოში და შეზღუდულ დროში მუშაობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| დროის ეფექტურად განაწილება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ჯგუფური მუშაობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| მართვა და მენეჯმენტი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| საკუთარი შესაძლებლობების ეფექტურად წარმოჩენა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| კომპიუტერული უნარ-ჩვევები | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| შემოქმედებითი აზროვნება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ეფექტური პრეზენტაციის უნარი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ანგარიშების და სხვა სპეციფიკური ფორმატის დოკუმენტების წერა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| უცხო ენების ცოდნა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სხვა ქვეყნების ეკონომიკური, პოლიტიკური, საკანონმდებლო მდგომარეობის/გამოცდილების ცოდნა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| დასაქმებისთვის აუცილებელი უნარების განვითარება (მაგ., სამსახურის ძიების გზები, CV-ს შედგენა, დამსაქმებელთან ინტერვიუ, სხვ.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| თავისუფალი კრედიტების არჩევის შესაძლებლობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სხვა(მიუთითეთ): ----- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

B1.1. გთხოვთ, შეაფასოთ თქვენი კმაყოფილება უნივერსიტეტსა და საუნივერსიტეტო სწავლებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა საკითხებით 1-დან 5-მდე, სადაც „1“ ნიშნავს, რომ სრულიად უკმაყოფილო ხართ, ხოლო „5“ – სრულიად კმაყოფილი.

| საკითხები | 1 სრულიად უკმაყოფილო | 2 | 3 | 4 | 5 სრულიად კმაყოფილი |
|---|----------------------------|---|---|---|---------------------------|
| სასწავლო პროგრამის შინაარსი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სასწავლო კურსების კოორდინაცია | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სასწავლო კურსის მოთხოვნილ ვადებში დასრულების შესაძლებლობა (სავალდებულო ლექციების, სემინარების, დავალებების, გამოცდების და ა.შ. გათვალისწინებით) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| გამოცდების ორგანიზება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სწავლების პროცესის ორგანიზება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ლექტორების პროფესიული კომპეტენცია | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ლექტორებისგან სწავლის პროცესში მიღებული პროფესიული რჩევები და უკუკავშირი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ლექტორებთან კომუნიკაციის ხასიათი (ინტენსივობა/ფორმა) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| თანამშრომლობა კურსელებთან/ჯგუფელებთან | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სტუდენტის საჭიროებებზე ორიენტირებული მომსახურება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ლექტორების მიერ სწავლების თანამედროვე მეთოდების გამოყენება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ბიბლიოთეკა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ელექტრონულ ბაზებზე (სტატიები, წიგნები..) ხელმისაწვდომობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ინფრასტრუქტურა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სანიტარული ნორმები | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამების უზრუნველყოფა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| მონვეული საერთაშორისო ექსპერტების საჯარო ლექციების/სემინარების უზრუნველყოფა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| თანამედროვე სასწავლო ლიტერატურის ქართული თარგმანების მომზადება | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სხვა(მიუთითეთ): _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

B1. 2. ფუნქციონირებდა თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში კარიერის განვითარების ცენტრი?

1. დიახ
2. არა
3. გაიხსნა მას შემდეგ, რაც მე უნივერსიტეტი დავამთავრე
4. არ ვიცი/არ მაქვს ინფორმაცია

B1. 3. ეწყობოდა თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში პოტენციურ დამსაქმებლებთან სტუდენტების შეხვედრები?

1. დიახ
2. არა
3. არ ვიცი/არ მაქვს ინფორმაცია

B1. 4. სთავაზობდა თუ არა უნივერსიტეტი სტუდენტებს დამატებით უფასო პროფესიულ ტრენინგებს/სემინარებს?

1. დიახ
2. არა
3. არ ვიცი/არ მაქვს ინფორმაცია

B1. 5. თქვენს უნივერსიტეტში, სავალდებულო იყო თუ არა პროფესიული სტაჟირების გავლა დიპლომის მისაღებად?

1. დიახ → გადადით კითხვაზე B2
2. არა → გადადით კითხვაზე B7

B2. თქვენს უნივერსიტეტში:

1. პროფესიული სტაჟირების გავლა იყო სავალდებულო და უნივერსიტეტი ყველა სტუდენტისთვის უზრუნველყოფდა პროფესიული სტაჟირების პროგრამას
2. პროფესიული სტაჟირების გავლა იყო სავალდებულო და უნივერსიტეტი მხოლოდ უმაღლესი ქულების მქონე სტუდენტებისთვის უზრუნველყოფდა პროფესიული სტაჟირების პროგრამას
3. პროფესიული სტაჟირების გავლა იყო სავალდებულო, მაგრამ სტუდენტი ვალდებული იყო დამოუკიდებლად ეზრუნა სტაჟირების გავლაზე (უნივერსიტეტის დახმარების გარეშე)
4. სხვა (მიუთითეთ): _____

B3. თქვენ:

1. გაიარეთ უნივერსიტეტის მიერ უზრუნველყოფილი პროფესიული სტაჟირების პროგრამა
2. მოგინათ თავად გეზრუნათ პროფესიული სტაჟირების გავლაზე
3. სხვა (მიუთითეთ): _____

B4. რა აქტივობებს ითვალისწინებდა თქვენს მიერ გავლილი პროფესიული სტაჟირების პროგრამა? [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. სპეციალისტების ასისტირება პრაქტიკული სამუშაოს შესრულებაში (თანამშემუნედ მუშაობა)
2. თარგმანების მომზადება
3. ინფორმაციის შეგროვება და ორგანიზება (მაგ., რაოდენობრივი/თვისებრივი მონაცემების)
4. რაოდენობრივ მონაცემთა ბაზებზე მუშაობა (მონაცემთა შეყვანა, ორგანიზება, გაფილტვრა და სხვ.)

5. ანალიტიკური სამუშაოს შესრულება (შეფასებითი და ანალიტიკური ანგარიშების მოზადება, მონაცემთა რაოდენობრივი/თვისებრივი ანალიზი და სხვ.)
6. ადგილობრივ/საერთაშორისო დოკუმენტებზე მუშაობა
7. ორგანიზაციის საბუთების/დოკუმენტების ადრესატებისთვის მიწოდება
8. სამიზნე ჯგუფებთან/პარტნიორ ორგანიზაციებთან/კლიენტებთან კომუნიკაცია
9. ტექნიკური სამუშაოს შესრულება (მაგ., ქსეროქსის აპარატთან მუშაობა)
10. სხვა(მიუთითეთ): _____

B4. 1. თქვენ სტაჟირება გაიარეთ:

1. საერთაშორისო ორგანიზაციაში
2. ბანკში/მიკროსაფინანსო კომპანიაში
3. არასამთავრობო ორგანიზაციაში
4. სახელმწიფო სტრუქტურაში (მაგ., სამინისტრო)
5. კერძო კომპანიაში
6. სხვა (მიუთითეთ): _____

B5. მიუთითეთ, რამდენს თვეს გაგრძელდა თქვენი სტაჟირების პროგრამა: _____ თვე

B5.1. მიუთითეთ, რამდენ სამუშაო საათს ითვალისწინებდა სტაჟირება კვირის განმავლობაში: _____ საათი

B6. საერთო ჯამში, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენს მიერ გავლილი პროფესიული სტაჟირების პროგრამით?

1. უკმაყოფილო → გადადით კითხვაზე B6.1.
2. უფრო უკმაყოფილო, ვიდრე კმაყოფილი → გადადით კითხვაზე B6.1.
3. უფრო კმაყოფილი, ვიდრე უკმაყოფილო → გადადით კითხვაზე B6.2.
4. კმაყოფილი → გადადით კითხვაზე B6.2

B6.1. მიუთითეთ თქვენი უკმაყოფილების მიზეზი [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი: სტაჟირების გამო ლექციების/სემინარების/გამოცდების გაცდენა მიწვევდა
2. ჩემი ინტერესების/ინიციატივების გაუთვალისწინებლობა
3. ერთფეროვანი სამუშაო
4. საერთო არაფერი ქონდა ჩემს სპეციალობასთან
5. არაანაზღაურებადი სტაჟირება
6. დისკრიმინაციული გარემო → დააკონკრეტეთ: _____
7. ხელმძღვანელის/მენეჯერის არ არსებობა (რომელიც საქმის შესრულებაში დაგაკვალიანებდათ და დაგეხმარებოდათ)
8. არასასიამოვნო სამუშაო გარემო
9. სხვა (მიუთითეთ): _____

B6.2. მიუთითეთ თქვენი კმაყოფილების მიზეზი [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. მოქნილი სამუშაო გრაფიკი: ლექციებზე/სემინარებზე/გამოცდებზე დასწრების ხელშეწყობა
2. ანაზღაურებადი სტაჟირება
3. ჩემთვის საინტერესო სამუშაოს შესრულება

4. მრავალფეროვანი სამუშაო
5. პროფესიული განვითარება
6. პრაქტიკული გამოცდილების მიღება
7. პროფესიონალებთან მუშაობა
8. სასიამოვნო სამუშაო გარემო
10. სხვა (მიუთითეთ): _____

B7. საერთო ჯამში, დაგეხმარათ თუ არა უნივერსიტეტი დასაქმებაში?

1. დიახ → გადადით კითხვაზე B8
2. არა → გადადით კითხვაზე B7.1.

B7.1. რატომ ფიქრობთ, რომ უნივერსიტეტი არ დაგეხმარათ დასაქმებაში:

B8. ახლა რომ გქონდეთ არჩევანის შესაძლებლობა, აირჩევდით თუ არა იმავე სასწავლო პროგრამას, იმ უნივერსიტეტში, რომელიც დაამთავრეთ?

1. დიახ
2. ავირჩევდი სხვა პროგრამას იმავე უნივერსიტეტში
3. ავირჩევდი იმავე პროგრამას სხვა უნივერსიტეტში
4. ავირჩევდი სხვა პროგრამას სხვა უნივერსიტეტში
5. უმაღლეს განათლებას საზღვარგარეთ მივიღებდი
6. სხვა (მიუთითეთ): _____

C. დასაქმება

C1. მუშაობთ თუ არა ერთზე მეტ ადგილას?

1. დიახ
2. არა

C1.1. უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ, რამდენ ადგილას გიმუშავიათ საერთო ჯამში (იგულისხმეთ განათლების უმაღლესი საფეხურის შემდეგ სამუშაო ადგილების რაოდენობა)? ----- ადგილას

C2. საშუალოდ, რამდენ საათს მუშაობთ კვირაში (ამჟამინდელ სამსახურში)? ----- საათს

C3. რა ხანგრძლივობის შრომითი ხელშეკრულება გაქვთ გაფორმებული თქვენს ამჟამინდელ დამსაქმებელთან/დამსაქმებლებთან? (თუ ერთზე მეტი დამსაქმებელი ჰყავს, რესპონდენტი იმ დამსაქმებლის შესახებ პასუხობს, რომელსაც თავად თვლის ძირითადად)

1. ხელშეკრულება საერთოდ არ მაქვს → გადადით კითხვაზე კითვაზე C4
2. მაქვს ზეპირსიტყვიერი შეთანხმება → გადადით კითხვაზე კითვაზე C4

3. მაქვს წერილობითი დროებითი ხელშეკრულება → გადადით კითხვაზე კითხვაზე C3.1.
4. მაქვს წერილობითი მუდმივი ხელშეკრულება → გადადით კითხვაზე კითხვაზე C4
5. სხვა (მიუთითეთ): _____

C3.1. მიუთითეთ თქვენი დროებითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობა

- > 3 თვე
- 4-6 თვე
- 7 – 12 თვე
- 13 თვე <

C4. თქვენი სამსახური მდებარეობს

1. თბილისში
2. თბილისის შემოგარენში
3. ქალაქში
4. სოფელში
5. სახლიდან ვმუშაობ
6. სხვა (მიუთითეთ): _____

C5. რომელ სექტორში მუშაობთ?

1. კერძო სექტორში
2. საჯარო სექტორში
3. არასამთავრობო სექტორში
4. საერთაშორისო ორგანიზაციაში
5. სხვა (მიუთითეთ): _____

C6. თქვენი საქმიანობის სფეროა [შესაძლებელია მხოლოდ ერთი პასუხი]

1. სოციოლოგია, სოციოლოგიური კვლევები
2. ფსიქოლოგია
3. ჰუმანიტარული მეცნიერებები (კულტუროლოგია, ლინგვისტიკა, ისტორია, არქეოლოგია, ეთნოგრაფია, ანთროპოლოგია)
4. პოლიტიკის მეცნიერებები (საერთაშორისო ურთიერთობების ჩათვლით)
5. ხელოვნება
6. ფინანსური ინსტიტუტები (ბანკი, მიკროსაფინანსო და სხვ.)
7. დაზღვევა
8. ტურიზმი
9. მარკეტინგი
10. უძრავი ქონება, გაქირავება, ბიზნეს აქტივობები
11. საჯარო მმართველობა, სახელმწიფო ინსტიტუტები და შეიარაღებული ძალები

12. განათლება (სკოლა, უნივერსიტეტი)
13. ჯანდაცვა და სოციალური სამსახური
14. მედია და კომუნიკაცია
15. საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები
16. სოფლის მეურნეობა, მეტყვეობა, მეთევზეობა
17. სამთო მრეწველობა
18. მრეწველობა/წარმოება
19. ელექტროენერგია, გაზმომარაგება და წყალმომარაგება
20. მშენებლობა
21. ხელოსნობა, შეკეთება
22. საცალო და საბითუმო ვაჭრობა
23. სასტუმრო და რესტორანი
24. ტრანსპორტი
25. სხვა სათემო, სოციალური და პერსონალური სერვისი
26. სხვა (მიუთითეთ): _____

C6.1. მოკლედ აღწერეთ თქვენი საქმიანობა-მოვალეობები ამჟამინდელ სამსახურში:

C7. თქვენი თანამდებობა ამჟამინდელ სამსახურში არის: _____

C8. რამდენად აქტიურად იყენებთ უნივერსიტეტში მიღებულ ცოდნას და უნარებს თქვენი ამჟამინდელი სამუშაოს შესასრულებლად?

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|---|---|------------------------|
| დარგობრივი (დისციპლინის) ცოდნა | 1 საერთოდ არ ვიყენებ | 2 | 3 | 4 | 5 სრულად ვიყენებ |
| ტრანსფერული უნარები (წერა, პრეზენტაცია, კომუნიკაცია, სხვ.) | 1 საერთოდ არ ვიყენებ | 2 | 3 | 4 | 5 სრულად ვიყენებ |

ინტერვიუერის საყურადღებოდ! → თუ რესპონდენტს დამთავრებული აქვს მაგისტრატურაც, მაშინ უნდა იგულისხმოს განათლების ორივე დონე

C9. თქვენ:

ფიქრობთ, რომ დასაქმებული ხართ თქვენი ძირითადი სპეციალობით → გადადით კითხვაზე C9.1

ფიქრობთ, რომ არ ხართ დასაქმებული თქვენი ძირითადი სპეციალობით → გადადით კითხვაზე C10

ინტერვიუერის საყურადღებოდ! → ძირითად სპეციალობაში იგულისხმება რესპონდენტის მიერ განათლების უმაღლეს საფეხურზე მიღებული ცოდნა

C9.1. იმ შემთხვევაში, თუ თქვენი სპეციალობით ხართ დასაქმებული, მოითხოვს თუ არა თქვენი ამჟამინდელი სამუშაო იმაზე მეტ ცოდნასა და უნარებს, ვიდრე თქვენ მიიღეთ უნივერსიტეტში სწავლის განმავლობაში?

1. მოითხოვს
2. უფრო მოითხოვს, ვიდრე არ მოითხოვს
3. უფრო არ მოითხოვს, ვიდრე მოითხოვს
4. არ მოითხოვს

C10. გაგივლიათ თუ არა ოდესმე სამსახურთან დაკავშირებული რაიმე სახის გადამზადება/ტრენინგი?

1. დიახ → გადადით კითხვაზე C11
2. არა → გადადით კითხვაზე C12

C11. რა იყო ამის მთავარი მიზეზი? [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. ჩემი ცოდნა არ იყო საკმარისი სამსახურისთვის
2. ზოგადად პროფესიული განვითარება
3. დანინაურების პერსპექტივა
4. ხელმძღვანელის მოთხოვნა
5. დასაქმებისთვის აუცილებელი (ერთ-ერთი) ეტაპი იყო
6. სხვა (მიუთითეთ): _____

C12. რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი სამსახურით?

| | | | | |
|--------------------|---|---|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| სრულიად უკმაყოფილო | | | | სრულიად კმაყოფილი |

C13. რომელია თქვენთვის ყველაზე სასურველი (იდეალური) დასაქმების სფერო?

ინტერვიუერის საყურადღებოდ → *რესპონდენტმა უნდა შეარჩიოს მაქსიმუმ სამი სასურველი ვარიანტი C6 კითხვიდან. ჩანერეთ რესპონდენტის მიერ არჩეული პასუხების შესაბამისი კოდები პრიორიტეტების მიხედვით. რესპონდენტს უფლება აქვს აირჩიოს ის სფეროც, რომელშიც ამჟამად არის დასაქმებული, მაგრამ, თუ ჩამონათვალში მინიმუმ ერთი სფერო მაინც არის მითითებული, რომელშიც რესპონდენტს სურდა დასაქმება, მაგრამ ვერ დასაქმდა, გადადით კითხვაზე C14*

- I. _____
- II. _____
- III. _____

C14. იმ შემთხვევაში, თუ ვერ შეძელით თქვენთვის სასურველ სფეროში დასაქმება, თქვენი აზრით, რა იყო ამის მიზეზი? [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. საჭირო/სასარგებლო კონტაქტების არქონა/სიმწირე
2. ჩემს მიერ მოთხოვნილი ანაზღაურება
3. ჩემი სქესი
4. ჩემი ასაკი
5. ჩემი ოჯახური მდგომარეობა
6. შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების არქონა/სიმწირე
7. განათლების ზედმეტად მაღალი დონე

8. განათლების არასაკმარისი დონე
9. ჩემი განსხვავებული ხედვა/მოსაზრება
10. ნეპოტიზმი დასაქმების ბაზარზე
11. დასაქმების არასასურველი სექტორი
12. სხვა (მიუთითეთ): _____

C15. მუშაობდით თუ არა უნივერსიტეტში სწავლის პარალელურად?

1. დიახ → გადადით კითხვაზე C16
2. არა → გადადით კითხვაზე D1

C16. რა იყო სწავლის პარალელურად მუშაობის თქვენი მთავარი მოტივაცია? [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. სამუშაო გამოცდილების მიღება
2. მომავალში დასასაქმებლად სასარგებლო კონტაქტების დამყარება
3. მიღებული განათლების პრაქტიკაში გამოყენება
4. ანაზღაურება
5. სხვა (მიუთითეთ): _____

D. სამსახურში მიღება

D1. თქვენი აზრით, რა არის დასაქმების შემაფერხებელი ფაქტორები დღეს საქართველოში? [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. არასათანადო ზოგადი განათლება
2. არასათანადო უმაღლესი (დარგობრივი) განათლება
3. არასათანადო ტრანსფერული უნარები (წერა, პრეზენტაცია, კომუნიკაცია, სხვ.)
4. კვალიფიკაციის ასამაღლებელი/გადასამზადებელი ტრენინგების არ არსებობა/შეუსაბამობა
5. უფრო დიდი მოთხოვნები დასაქმების ბაზარზე, ვიდრე მიღებული განათლების დონეა
6. სამუშაო გამოცდილების არქონა
7. შეზღუდული სამუშაო ადგილები
8. ასაკი
9. სქესი
10. ნეპოტიზმი დასაქმების ბაზარზე
11. დაბალი ანაზღაურება
12. სხვა (მიუთითეთ): _____

D2. საშუალოდ, რა დრო გჭირდებათ სასურველი სამსახურის მოსაძებნად (თქვენი საერთო გამოცდილებიდან გამომდინარე)?

1. კვირაზე ნაკლები
2. 1-4 კვირა
3. 1-2 თვე

4. 3-6 თვე
5. 7 -12 თვე
6. 13 თვე <
7. სხვა (მიუთითეთ): _____

D3. როგორ დასაქმდით იმ სამსახურში, სადაც ამჟამად მუშაობთ?

1. წინა სამსახურში დამყარებული კონტაქტების საშუალებით
2. ორგანიზაციებში/კომპანიებში ჩემი CV-ის მიტანით
3. ჩემი მეგობრების/ნათესავების (ახლობლების) დახმარებით
4. უნივერსიტეტის კარიერული განვითარების/დასაქმების ცენტრის საშუალებით
5. დამოუკიდებლად ვიშოვე სამსახური, სხვების დახმარების გარეშე
6. სხვა (მიუთითეთ): _____

D4. როდესმე მიგიღიათ თუ არა უარი სამსახურში აყვანაზე?

1. დიახ → გადადით კითხვაზე D4.1.
2. არა → გადადით კითხვაზე D5

**D4.1. გთხოვთ, მიუთითოთ, რა იყო ოფიციალური მიზეზი, რის გამოც არ აგიყვანეს სამსახურში?
[შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]**

1. ოფიციალური მიზეზი ჩემთვის ცნობილი არ არის
2. ჩემს მიერ მოთხოვნილი ანაზღაურება
3. ჩემი სქესი
4. ჩემი ასაკი
5. ჩემი ოჯახური მდგომარეობა
6. შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების არქონა/სიმწირე
7. შესაბამისი ტრანსფერული უნარების არქონა/სიმწირე (წერა, პრეზენტაცია, კომუნიკაცია, სხვ.)
8. პროფესიული განათლების ზედმეტად მაღალი დონე
9. პროფესიული განათლების არასაკმარისი დონე
10. ჩემი განსხვავებული ხედვა/მოსაზრება
11. სხვა (მიუთითეთ): _____

**D4.2. თქვენი აზრით, რა იყო რეალური მიზეზი, რის გამოც არ აგიყვანეს სამსახურში?
[შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]**

1. ჩემს მიერ მოთხოვნილი ანაზღაურება
2. ჩემი სქესი
3. ჩემი ასაკი
4. ჩემი ოჯახური მდგომარეობა
5. შესაბამისი სამუშაო გამოცდილების არქონა/სიმწირე
6. შესაბამისი ტრანსფერული უნარების არქონა/სიმწირე (წერა, პრეზენტაცია, კომუნიკაცია, სხვ.)
7. პროფესიული განათლების ზედმეტად მაღალი დონე

8. პროფესიული განათლების არასაკმარისი დონე
9. ჩემი განსხვავებული ხედვა/მოსაზრება
10. ნეპოტიზმი დასაქმების ბაზარზე
11. სხვა (მიუთითეთ): _____

**D5. თქვენ თავად თუ გითქვამთ ოდესმე უარი შემოთავაზებულ სამსახურზე?
[შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]**

1. არა, არასდროს რადგან ჩემთვის ხელფასი ყველაზე პრიორიტეტულია (→ გადადით კითხვაზე D6)
2. დიახ, მითქვამს დაბალი ხელფასის გამო
3. დიახ, მითქვამს უინტერესო საქმიანობის გამო
4. დიახ, მითქვამს არახელსაყრელი მდებარეობის გამო
5. დიახ, მითქვამს საქმესთან ჩემი კვალიფიკაციის შეუსაბამობის გამო
6. დიახ, მითქვამს უკეთესი შემოთავაზების გამო
7. დიახ, მითქვამს მოკლევადიანი ხელშეკრულების გამო
8. დიახ, მითქვამს დანინაურების შესაძლებლობის არარსებობის გამო
9. დიახ, მითქვამს დასაქმების არასასურველი სექტორის გამო
10. სხვა (მიუთითეთ): _____

D6. თქვენი აზრით, რა დონის განათლებაა საჭირო სასურველი სამსახურის საშოვნელად დღეს საქართველოში?

1. უმაღლესი-ბაკალავრიატი
2. უმაღლესი-მაგისტრატურა
3. უმაღლესი-დოქტორანტურა
4. პროფესიულ-ტექნიკური
5. სასკოლო განათლებაც საკმარისია

D7. როგორ ფიქრობთ, თქვენს მიერ მიღებული უმაღლესი განათლება (ბაკალავრიატი და მაგისტრატურა ერთად ალებული) საკმარისია/გამოსადეგია დღეს საქართველოში სამსახურის საშოვნელად?

1. სრულიად საკმარისია
2. გარკვეულწილად საკმარისია
3. არ არის საკმარისი
4. მნიშვნელობა ენიჭება მხოლოდ დიპლომის ქონას და არა განათლების ხარისხს (რეალურ ცოდნას)
5. სხვა (მიუთითეთ): _____

D8. როგორ ფიქრობთ, ჩამოთვლილი თვისებებიდან, რომლის ქონაა ყველაზე აუცილებელი დღეს საქართველოში სასურველი სამსახურის საშოვნელად? შემოხაზეთ, თქვენი აზრით, სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისება პრიორიტეტების მიხედვით

| თვისებები | I რიგში | II რიგში | III რიგში |
|--|---------|----------|-----------|
| უცხო ენების ცოდნა | I | II | III |
| კომპიუტერული უნარები | I | II | III |
| ჯგუფური მუშაობის უნარი | I | II | III |
| კომუნიკაციის უნარები | I | II | III |
| კარგი ზოგადი განათლება | I | II | III |
| კარგი გარეგნობა | I | II | III |
| ბიზნეს-სამყაროს სპეციფიკის ცოდნა | I | II | III |
| ვინრო სპეციალიზაცია | I | II | III |
| უმაღლესი განათლება მიღებული საქართველოში | I | II | III |
| უმაღლესი განათლება მიღებული საზღვარგარეთ | I | II | III |
| კარგი კონტაქტები | I | II | III |
| მართვის უნარი | I | II | III |
| სტრატეგიული აზროვნების უნარი | I | II | III |
| პრობლემების ეფექტურად გადაჭრის უნარი | I | II | III |
| შეფასებისა და ანალიზის უნარები | I | II | III |
| პრაქტიკული გამოცდილება | I | II | III |
| სხვა(მიუთითეთ): _____ | I | II | III |

D8. 1. ჩამოთვლილიდან, ყველაზე მეტად რომელი 3 თვისება გეხმარებათ (ან დაგეხმარებათ მომავალში) დასაქმებაში? შემოხაზეთ, თქვენი აზრით, სამი ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისება პრიორიტეტების მიხედვით

| თვისებები | I რიგში | II რიგში | III რიგში |
|--|---------|----------|-----------|
| უცხო ენების ცოდნა | I | II | III |
| კომპიუტერული უნარები | I | II | III |
| ჯგუფური მუშაობის უნარი | I | II | III |
| კომუნიკაციის უნარები | I | II | III |
| კარგი ზოგადი განათლება | I | II | III |
| კარგი გარეგნობა | I | II | III |
| ბიზნეს-სამყაროს სპეციფიკის ცოდნა | I | II | III |
| ვინრო სპეციალიზაცია | I | II | III |
| უმაღლესი განათლება მიღებული საქართველოში | I | II | III |
| უმაღლესი განათლება მიღებული საზღვარგარეთ | I | II | III |
| კარგი კონტაქტები | I | II | III |
| მართვის უნარი | I | II | III |
| სტრატეგიული აზროვნების უნარი | I | II | III |
| პრობლემების ეფექტურად გადაჭრის უნარი | I | II | III |
| შეფასებისა და ანალიზის უნარები | I | II | III |
| პრაქტიკული გამოცდილება | I | II | III |
| სხვა(მიუთითეთ): _____ | I | II | III |

E. ღირებულებითი ორიენტაციები

E1. აღნიშნეთ, რამდენად მნიშვნელოვანია თქვენთვის ცხრილში მოცემული მახასიათებლები, სადაც „1“ ნიშნავს, რომ საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი, ხოლო „5“- ძალიან მნიშვნელოვანია

| მახასიათებლები | | საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი | | | | ძალიან მნიშვნელოვანია |
|----------------|---|-------------------------------|---|---|---|-----------------------|
| 1 | ავტონომიურობა/ დამოუკიდებლობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | უსაფრთხო სამუშაო გარემო | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | ახლის სწავლის შესაძლებლობები | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | მაღალი ხელფასი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ახალი გამოწვევები | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | წარმატებული კარიერის პერსპექტივები | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | საკმარისი თავისუფალი დრო | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | სოციალური პრესტიჟი | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | საზოგადოებისთვის სასარგებლო საქმის კეთების შესაძლებლობები | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | სამსახურის საოჯახო საქმეებთან შეთავსების შესაძლებლობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | პროფესიული რეალიზაციის შესაძლებლობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | მეგობრული/კეთილგანწყობილი თანამშრომლები | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | მაღალი/მენეჯერული თანამდებობის დაკავების შესაძლებლობა | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | სხვა (მიუთითეთ): _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

E2. მიუთითეთ E1 კითხვაში მოცემული ჩამონათვალიდან რომელი ახასიათებს თქვენს ამჟამინდელ სამსახურს. უჯრებში ჩაწერეთ პასუხის შესაბამისი კოდი. [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

F. დაუსაქმებელი ახალგაზრდები, რომლებიც სამსახურს ეძებენ

F1. ოდესმე თუ გიმუშავიათ?

1. დიახ → გადაადით კითხვაზე F2

2. არა → გადაადით კითხვაზე F3

F2. მიუთითეთ, რამდენი ხანია რაც დაუსაქმებელი ხართ?

_____ თვე

F3. რომელია თქვენთვის ყველაზე სასურველი (იდეალური) დასაქმების სფერო? [შესაძლებელია მხოლოდ 3 პასუხი]

1. სოციოლოგია, სოციოლოგიური კვლევები
2. ფსიქოლოგია
3. ჰუმანიტარული მეცნიერებები (კულტუროლოგია, ლინგვისტიკა, ისტორია, არქეოლოგია, ეთნოგრაფია, ანთროპოლოგია)
4. პოლიტიკის მეცნიერებები (საერთაშორისო ურთიერთობების ჩათვლით)

5. ხელოვნება
6. ფინანსური ინსტიტუტები (ბანკი, მიკროსაფინანსო და სხვ.)
7. დაზღვევა
8. ტურიზმი
9. მარკეტინგი
10. უძრავი ქონება, გაქირავება, ბიზნეს აქტივობები
11. საჯარო მმართველობა, სახელმწიფო ინსტიტუტები და შეიარაღებული ძალები
12. განათლება (სკოლა, უნივერსიტეტი)
13. ჯანდაცვა და სოციალური სამსახური
14. მედია და კომუნიკაცია
15. საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები
16. სოფლის მეურნეობა, მეტყვეობა, მეთევზეობა
17. სამთო მრეწველობა
18. მრეწველობა/ნარმოება
19. ელექტროენერგია, გაზომომარაგება და წყალმომარაგება
20. მშენებლობა
21. ხელოსნობა, შეკეთება
22. საცალო და საბითუმო ვაჭრობა
23. სასტუმრო და რესტორანი
24. ტრანსპორტი
25. სხვა სათემო, სოციალური და პერსონალური სერვისი
26. სხვა (მიუთითეთ): _____

F4. რა არის თქვენი დაუსაქმებლობის მიზეზი? [შესაძლებელია რამდენიმე პასუხი]

1. ცუდი განათლება
2. ავადმყოფობა
3. ორსულობა
4. ოჯახური ვალდებულებები
5. არ მაქვს საჭირო კონტაქტები
- 6 ჩემს პროფესიაზე მოთხოვნა არ არის
7. არ ვიცი როგორ დავსაქმდე
8. არასაკმარისი სამუშაო ადგილები
9. სამუშაო გამოცდილების არქონა
10. არ ვიცი უცხო ენა (ენები)

11. არ ვიცი/ცუდად ვიცი საოფისე პროგრამები (MS Office)

12. სხვა (მიუთითეთ): _____

F5. გეგმავთ თუ არა მომავალში განათლების მიღების გაგრძელებას/ტრენინგების გავლას?

1. დიახ
2. არა
3. არ ვიცი

G. დემოგრაფიული მონაცემები

G1. სქესი

1. მდედრობითი
2. მამრობითი

G2. ასაკი

1. 18 – 25
2. 26 – 35
3. 36 +

G3. საცხოვრებელი ადგილი

1. თბილისი
2. თბილისის შემოგარენი
3. ქალაქი ან დაბა
4. სოფელი
5. ფერმა ან დასახლება სოფლად

G4. ოჯახური მდგომარეობა

1. დაოჯახებული
2. მყავს სტაბილური პარტნიორი
3. მეუღლესთან არ ვცხოვრობ, თუმცა ოფიციალურად ისევ ქორწინებაში ვიმყოფები
4. განქორწინებული ვარ მეუღლესთან
5. ქვრივი
6. არასოდეს ვყოფილვარ ქორწინებაში/არასოდეს მყოლია პარტნიორი

G5. თქვენი და ბავშვების ჩათვლით, ჩვეულებრივ, რამდენი ადამიანი ცხოვრობს თქვენს ოჯახში?

| | რაოდენობა |
|---|-----------|
| 1. 18 წლისა და უფროსი ასაკის მოზრდილები | |
| 2. 7-17 წლის ბავშვები | |
| 3. 6 წლამდე ასაკის ბავშვები | |
| 4. ჯამში | |

G6. გთხოვთ, მიუთითეთ თქვენი პირადი ხელზე ასაღები თვიური ხელფასი

1. 130 ლარამდე
2. 130 – 250 ლარი
3. 251 – 400 ლარი
4. 401 – 700 ლარი
5. 701 – 1000 ლარი
6. 1001- 1300 ლარი
7. 1301 – 2000 ლარი
8. 2000 ლარზე მეტი
9. ამჟამად არ ვარ დასაქმებული, მაგრამ ვეძებ სამსახურს
10. მიჭირს პასუხის გაცემა
11. უარი პასუხზე

დანართი #3 – გზამკვლევი ფოკუს ჯგუფებისთვის

მოდერატორის შესავალი სიტყვა

პირველ რიგში, უღრმესი მადლობა, რომ დაგვთანხმდით ფოკუს ჯგუფის დისკუსიაში მიგელოთ მონაწილეობა. ჩემი სახელია _____ და მომდევნო ერთი საათის განმავლობაში მე გავუწევ ამ ფოკუს ჯგუფს მოდერაცია. მოკლედ აგიხსნით, თუ რაში მდგომარეობს ამ კვლევის მიზანი, რის გამოც გთხოვთ დღეს, აქ, შეკრება. აღნიშნული კვლევა ეხება უმაღლესი განათლების პროგრამების ეფექტურობის განსაზღვრას კარიერული განვითარებისთვის, კერძოდ, ჩვენ გვინტერესებს, რამდენად შეესაბამება სოციალური მეცნიერებებისა და ეკონომიკის აკადემიური პროგრამები დასაქმების ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებს. კვლევა ორ ეტაპად მიმდინარეობს: პირველ ეტაპზე რაოდენობრივი კომპონენტი განხორციელდება, რომელიც სამიზნე პროგრამების კურსდამთავრებულების რეალური კომპეტენციებისა და დასაქმების ისტორიის კვლევას გულისხმობდა. ამ ეტაპზე მონაცემები შეგროვებულია, მიმდინარეობს მონაცემთა დამუშავება და შედარებითი ანალიზი უნივერსიტეტების დონეზე. კვლევის მეორე ეტაპზე თვისებრივი კომპონენტი ხორციელდება, რაც გულისხმობს ფოკუს ჯგუფების ჩატარებას პოტენციურ დამსაქმებლებთან იმისთვის, რომ გავიგოთ, თუ რა მოლოდინები და მოთხოვნები აქვთ დამსაქმებლებს კურსდამთავრებულების მიმართ და რამდენად თანხვედრაშია მათი მოლოდინები კურსდამთავრებულთა კომპეტენციებთან. ფოკუს ჯგუფის განმავლობაში ჩვენ შევეხებით დასაქმების ირგვლივ სხვადასხვა საკითხს და გთხოვთ, გაგვიზიაროთ თქვენი დამოკიდებულებები და მოსაზრებები ზემოთხსენებულთან დაკავშირებით. მინდა შეგახსენოთ, რომ კვლევა კონფიდენციალურია და მიღებული პასუხები მხოლოდ და მხოლოდ განზოგადებული სახით გაანალიზდება. უმორჩილესად გთხოვთ, გამორთოთ ან ხმა ჩაუწიოთ მობილურ ტელეფონებს, შეინახოთ დიქტოფონისგან მოშორებით და ისაუბროთ მორიგეობით, რათა ხმის ჩანერას ხელი არ შეეშალოს. დისკუსია გაგრძელდება დაახლოებით ერთი საათი და გთხოვთ, მაქსიმალურად პროდუქტიულად გამოვიყენოთ ეს დრო.

ახლა კი, ვიდრე პირველ კითხვას დავსვამდე, გთხოვთ, თქვენი სახელები დაწეროთ დაკეცილ ფურცლებზე, მოკლედ წარმოადგინოთ თქვენი თავი და კომპანია, რომელსაც ხელმძღვანელობთ. დავინწყით საათის ისრის მიმართულებით. გისმენთ...

ძირითადი კითხვები

შესავალი კითხვა: მოდით ვისაუბროთ დასაქმების ბაზართან დაკავშირებულ პრობლემებზე. მოკლედ რომ მითხრათ, რა ძირითადი პრობლემებია დასაქმების ბაზარზე – კადრების ნაკლებობა? სამუშაო ადგილების ნაკლებობა?

Q1. რა წესით ხდება თქვენს ორგანიზაციაში ახალი კადრის მოძიება: აცხადებთ ღია კონკურსს, მიმართავთ დახურულ შერჩევას, აგროვებთ რეკომენდაციებს თუ რამე სხვა გზით? რეკომენდაციის ფაქტორი რამდენად მნიშვნელოვანია?

Q1.1 თქვენ, როგორც დამსაქმებელი, რა კრიტერიუმებით ხელმძღვანელობთ ახალი თანამშრომლის შერჩევის პროცესში? გთხოვთ, ჩამოთვალოთ.

- რამდენად ინტერესდებით მისი აკადემიური ხარისხით? რატომ?
- რამდენად ანიჭებთ უპირატესობას საზღვარგარეთ მიღებულ განათლებას? რატომ?

Q2. ახლა შევაფასოთ უმაღლესი განათლების სისტემა საქართველოში – როგორ ფიქრობთ, უზრუნველყოფს თუ არა უმაღლესი განათლების სისტემა საქართველოში სტუდენტებს იმ ცოდნითა და უნარებით (ლიდერობის უნარი, პრეზენტაციის უნარი, სტრუქტურული სიტუაციაში მუშაობის უნარი და სხვა) , რომლებიც შეესაბამება იმ სფეროს მოთხოვნებს, რომელსაც თქვენ წარმოადგენთ? თუ კი უზრუნველყოფს რაში გამოიხატება ეს? რომელი ქართული უნივერსიტეტის სტუდენტები არიან ყველაზე შესაფერისი კონკრეტულად თქვენი საქმიანობის სფეროსთვის? რატომ?

Q2.2. რომ წარმოიდგინოთ თსუ-ს, ილიაუნი-ს, შავი ზღვის უნივერსიტეტის და თავისუფალი უნივერსიტეტის, ერთი და იმავე ფაკულტეტისა და თანაბრად წარმატებული კურსდამთავრებულები, რის მიხედვით მიიღებდით გადაწყვეტილებას მათი დასაქმების შესახებ?

თქვენ თავად თუ თანამშრომლობთ ქართულ უმაღლეს სასწავლებლებთან? რომელ უნივერსიტეტთან? როგორი ფორმით? რა მიზნით? რამდენად ისურვებდით მსგავსი ტიპის თანამშრომლობას საქართველოში არსებულ სხვა უნივერსიტეტებთანაც?

Q3.1 რა სახის ხელშეწყობა ესაჭიროებათ საქართველოში სტუდენტებს იმისათვის, რომ პროფესიონალებად ჩამოყალიბდნენ?

- კურსდამთავრებულების პროფესიულ განვითარებას ვინ და რა გზებით უნდა შეუწყოს ხელი?
- სთავაზობთ თუ არა უნივერსიტეტ(ებ)ს სტუდენტთა პროფესიული სტაჟირების შესაძლებლობას? თუ კი: რამდენად აქვთ სტაჟირებს შანსი იმისა, რომ სამომავლოდ თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმდნენ?
- როგორი პირობებით მიმდინარეობს სტაჟირება? რა ევალუა სტაჟირორს, როგორ საქმიანობაშია ჩართული (ანუ რაზეა ორიენტირებული სტაჟირება – ცოდნის და პროფესიონალიზმის ამაღლებაზე თუ შავი სამუშაოს განხორციელებაზე?)

FILTER: გთხოვთ, გვითხრათ, გაქვთ თუ არა კურსდამთავრებულთა დასაქმების გამოცდილება, რომლებსაც არ აქვთ ჯეროვანი პროფესიული სამუშაო გამოცდილება?

თუ კი →

Q4. რა უპირატესობა/ნაკლოვანება აქვს კურსდამთავრებულის აყვანას სამსახურში?

Q5. თავდაპირველად, რა ტიპის სამუშაოს ასრულებენ კურსდამთავრებულები? როგორ ხდება მათთვის საქმის სწავლება (ტრენინგები, პირადი მენტორი)?

- ბაკალავრიატის და მაგისტრატურის ხარისხის მქონე კურსდამთავრებულები მსგავს სამუშაოს ასრულებენ თუ განსხვავებულს?

Q6. თქვენი გამოცდილების გათვალისწინებით, კურსდამთავრებული, რომელიც სამსახურში აგყავთ, უმეტესად რა ტიპის ტრენინგებს საჭიროებს და რატომ?

Q7. ჩვენი საუბრის დასასრულს, გთხოვთ, კიდევ ერთხელ მოკლედ შეაჯამოთ, რა აუცილებელი კომპეტენციებია საჭირო იმისთვის, რომ გამოუცდელი კადრი/კურსდამთავრებულები დასაქმდეს?

დანართი #4 – გზამკვლევი სიღრმისეული ინტერვიუსთვის

სიღრმისეული ინტერვიუები აკადემიურ პერსონალთან

1. გთხოვთ, მოკლედ აღწეროთ თქვენი BA/MA პროგრამის ძირითადი მიზანი.
2. გთხოვთ, მოკლედ შეაჯამეთ: რა ძირითადი ცოდნა და უნარები (როგორც დარგობრივი, ისე ტრანსფერული) გსურთ, რომ თქვენმა პროგრამამ მისცეს სტუდენტებს?
 - 2.1. როგორ, რა გზით ცდილობთ ამ უნარებისა და ცოდნის განვითარებას სტუდენტში?
3. ითვალისწინებს თუ არა თქვენი პროგრამა სტაჟირების/პროფესიული პრაქტიკის კომპონენტს?
[ინტერვიუერის საყურადღებოდ: იმ შემთხვევაში, თუ სტაჟირების კომპონენტი გათვალისწინებული არ არის, გადაადით შეკითხვაზე 3.3.]
 - 3.1. რაზეა ორიენტირებული სტაჟირება/პროფესიული პრაქტიკა?
[ინტერვიუერის საყურადღებოდ: იგულისხმება სტაჟირება, რომელშიც სტუდენტი იღებს კრედიტს, რომლის გარეშე დიპლომს ვერ აიღებს.]
 - 3.2. როგორც პროგრამის ხელმძღვანელი, თქვენ როგორ უზრუნველყოფთ სტაჟირების ადგილს სტუდენტისთვის?
[ინტერვიუერის საყურადღებოდ: იგულისხმება ანაზღაურება თუ არა შეხვედრებს დამსაქმებლებთან, აფორმებს თუ არა მემორანდუმებს ორგანიზაციებთან, ახვედრებს თუ არა სტუდენტებს დამსაქმებლებთან.]
 - 3.3. რამ განაპირობა ის, რომ თქვენი პროგრამა არ ითვალისწინებს სტაჟირების კომპონენტს?
- 3.4. სტაჟირების კომპონენტის ალტერნატიულ გზად რა პრაქტიკულ სამუშაოს ითვალისწინებს თქვენი პროგრამა?
[ინტერვიუერის საყურადღებოდ: გვინტერესებს პროგრამაში ჩადებულია თუ არა პრაქტიკული კურსები, მინი პროექტები, ჯგუფური სამუშაოები, ა.შ.]
4. თქვენი აზრით, რამდენად შეესაბამება საქართველოში მიღებული უმაღლესი განათლება ადგილობრივი დასაქმის ბაზრის მოთხოვნებს? დაასაბუთეთ თქვენი მოსაზრება.
 - 4.1. რა არის მთავარი გამოწვევა(ებ) ქართული უმაღლესი სასწავლებლებისთვის დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილების კონტექსტში?
 - 4.2. რაში გამოიხატება ის, რომ უნივერსიტეტის მიერ მიცემული ცოდნა აკმაყოფილებს ან ვერ აკმაყოფილებს დასაქმების ბაზრის მოთხოვნილებებს?
5. თქვენი აზრით, რა უნდა გაუმჯობესდეს უნივერსიტეტის აკადემიურ პროგრამებში (თუნდაც თქვენი უნივერსიტეტის მაგალითზე), რომ უკეთესი შედეგი მივიღოთ სტუდენტების დასაქმების თვალსაზრისით?
6. საქართველოში ბოლო დროს ბევრს საუბრობენ, რომ შეიმჩნევა ტენდენცია, რომ კერძო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები უფრო მარტივად საქმდებიან. იზიარებთ თუ არა თქვენ ამ მოსაზრებას? როგორ ფიქრობთ, რამ შეიძლება გამოიწვიოს მსგავსი ტენდენცია? (თუ არ ეთანხმება, მაშინ დაასაბუთოს, რატომ არ ეთანხმება). როგორ ფიქრობთ, აქვთ თუ არა კერძო უნივერსიტეტებს საკუთარი ნიშა, რის გამოც მათი კურსდამთავრებულები უკეთ საქმდებიან? (მაგ.: საქართველოს ბანკს აქვს საკუთარი უნივერსიტეტი, რომელიც საგანგებოდ ამზადებს თავისთვის კადრებს).
7. საუბრის დასასრულს, გთხოვთ, კიდევ ერთხელ მოკლედ შეაჯამოთ, რა აუცილებელი კომპეტენციებია საჭირო იმისთვის, რომ კურსდამთავრებულები დასაქმდნენ?

სიღრმისეული ინტერვიუები კარიერული განვითარების ცენტრის წარმომადგენლებთან

1. გთხოვთ, მოკლედ აღწეროთ თქვენი ცენტრის ძირითადი მიზანი.
2. თქვენი აზრით, რა ცოდნას და უნარებს მოითხოვს დასაქმების ბაზარი კურსდამთავრებულისგან? რატომ? თქვენი გამოცდილებიდან, რომელ მიმართულებაზე ყველაზე დიდი მოთხოვნა?
3. ითვალისწინებს თუ არა თქვენი ცენტრი სტუდენტებისთვის სტაჟირების/ინტერნშიფის ხელშეწყობას? როგორ ეხმარება თქვენი ცენტრი სასწავლო პროგრამებს სტუდენტებისთვის სტაჟირების ადგილის მოძებნაში? თუ არ ეხმარება, რატომ?
4. თქვენი აზრით, საქართველოში მიღებული უმაღლესი განათლება რამდენად შეესაბამება ადგილობრივი დასაქმის ბაზრის მოთხოვნებს? დაასაბუთეთ თქვენი მოსაზრება.
 - 4.1. რა არის მთავარი გამოწვევა(ები) ქართული უმაღლესი სასწავლებლებისთვის დასაქმების ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილების კონტექსტში?
 - 4.2 რაში გამოიხატება ის, რომ უნივერსიტეტის მიერ მიცემული ცოდნა აკმაყოფილებს ან ვერ აკმაყოფილებს დასაქმების ბაზრის მოთხოვნილებებს?
5. საქართველოში ბოლო დროს ბევრს საუბრობენ, რომ შეიმჩნევა ტენდენცია, რომ კერძო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები უფრო მარტივად საქმდებიან. იზიარებთ თუ არა თქვენ ამ მოსაზრებას? როგორ ფიქრობთ, რამ შეიძლება გამოიწვიოს მსგავსი ტენდენცია? (თუ არ ეთანხმება, მაშინ დაასაბუთოს, რატომ არ ეთანხმება).
6. ჩვენი საუბრის დასასრულს, გთხოვთ, კიდევ ერთხელ მოკლედ შეაჯამოთ, რა აუცილებელი კომპეტენციებია საჭირო იმისთვის, რომ კურსდამთავრებულები დასაქმდნენ?