



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Empowered lives.
Resilient nations.

პროექტის სტანდარტების შემუშავებისა და დამტკიცების

კონცეფცია

2020 წელი

სარჩევი

1. შესავალი	3
1.1. კონცეფციის მიზანი და მეთოდოლოგია.....	3
1.2 ქვეყნის ზოგადი სიტუაციის მიმოხილვა.....	3
2. საერთაშორისო გამოცდილება - პროფესიული სტანდარტების მომზადება და დამტკიცება	9
2.1. საერთაშორისო მაგალითები - დიდი ბრიტანეთი, გერმანია, საბერძნეთი.....	13
3. საქართველოში არსებული მდგომარეობა - პროფესიული სტანდარტების მომზადება და დამტკიცება	16
3.1. პოლიტიკური გარემო.....	16
3.2 უნარების მოთხოვნის შეფასება.....	17
3.3 სტანდარტების მომზადება და დამტკიცება	18
3.4. არსებული გამოწვევები.....	21
4. დასკვნები და რეკომენდაციები	24
4.1. დასკვნები.....	24
4.2. რეკომენდაციები	24

1. შესავალი

1.1. კონცეფციის მიზანი და მეთოდოლოგია

კონცეფციაში განხილულია საქართველოში პროფესიის სტანდარტების მომზადებისა და დამტკიცების არსებული მდგომარეობა და საერთაშორისო გამოცდილება. ანალიზის საფუძველზე ჩამოყალიბებულია რეკომენდაციები პროფესიის სტანდარტების მომზადებასა და დამტკიცებასთან დაკავშირებით.

ანგარიში მომზადდა საკაბინეტო კვლევისა და დაინტერესებულ მხარეებთან ინტერვიუების საფუძველზე. საკაბინეტო კვლევისას გაანალიზდა არსებული საკანონმდებლო და მარეგულირებელი დოკუმენტები, კვლევები, მონაცემები. კვლევაში გამოყენებული იყო პროფესიული განათლების მასწავლებლის პროფესიის ანალიზის დროს შეგროვილი მეორადი მონაცემები.

ინტერვიუები ჩატარდა პროფესიული განათლების განვითარების დეპარტამენტის, ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრის და ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებთან (სავაჭრო-სამრეწველო პალატა, დამსაქმებელთა ასოციაცია, საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია). ინტერვიუს მიზანი იყო არსებული სიტუაციის შესწავლა და დაინტერესებული მხარეების დამოკიდებულებების კვლევა პროფესიის სტანდარტის შემუშავების სამომავლო მოდელთან დაკავშირებით.

1.2 ქვეყნის ზოგადი სიტუაციის მიმოხილვა

ამ ნაწილში განხილულია საქართველოში არსებული მდგომარეობის ის ასპექტები, რომლებიც პროფესიული სტანდარტების მომზადებასა და გამოყენებას უკავშირდება. მათ შორისაა ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობის მოკლე ანალიზი, ადამიანური კაპიტალის განვითარება და უნარების მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შეუსაბამობა.

საქართველო საშუალოზე ნაკლები შემოსავლის მქონე ქვეყანაა. ქვეყანაში გარდამავალი პროცესი დაახლოებით 20 წლის წინ დაიწყო, რამაც მნიშვნელოვანი ეკონომიკური და სოციალური ცვლილებები გამოიწვია. საქართველოზე გავლენა იქონია გლობალური რეცესიის პერიოდმა 2008-2009 წლებში და 2008 წელს მომხდარმა კონფლიქტმა რუსეთთან. ამის შემდეგ, საქართველოში გაუმჯობესდა მდგომარეობა და წელიწადში თითქმის 5%-იანი ეკონომიკური ზრდას მიაღწია. ეკონომიკური გაჯანსაღების მიუხედავად, სიღარიბე კვლავ გამოწვევად რჩება (ზოგადი სიღარიბე 20.9% -ს შეადგენს, 2018). 2018 წელს საქართველომ მე-6 ადგილი დაიკავა მსოფლიოს 190 ეკონომიკას შორის ბიზნესის განხორციელების სიმარტივის თვალსაზრისით. გლობალური განვითარების ინოვაციების ინდექსებისა და ეკონომიკური კონკურენტუნარიანობის დონის მიხედვით საქართველო საშუალო პოზიციას იკავებს.

ცხრილი 1. მოკლე მონაცემები საქართველოს შესახებ

პარამეტრი	საქართველო	წელი
მოსახლეობის რაოდენობა	3,729,600	2018
ზრდის ტემპი	-0.07	2019
ახალგაზრდები	17.6	2019

პარამეტრი	საქართველო	წელი
მშპ ერთ სულ მოსახლეზე	4 505.76	2018
რეალური მშპ ზრდის ტემპი	4.5	2018
ინფლაცია (%)	3.6	2018
მოსახლეობა სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ	20.9	2018
უმუშევრობის დონე	12.7	2018
უმუშევრობა ახალგაზრდებში (15-24)	26.6	2018
თვითდასაქმებულები	49.2	2018
NEET პირები	26.9	2018
წიგნიერების დონე (მოსახლეობის%)	99.6	2018
ინოვაციების გლობალური ინდექსი	35.0	2018

წყარო: საქსტატი

ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულება (AA), რომელიც 2014 წელს გაფორმდა და 2016 წელს ამოქმედდა უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია ქვეყნის პოლიტიკურ და ეკონომიკურ განვითარებისთვის. ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ (DCFTA) შეთანხმება, რომელიც ასოცირების ხელშეკრულების ნაწილია და მთელ რიგ სფეროებში რეფორმას უწყობს ხელს (მაგალითად, ვაჭრობა, გარემო, სოფლის მეურნეობა, ტურიზმი, ენერჯეტიკა, ტრანსპორტი, დასაქმება და განათლება. ქვეყანა მიისწრაფის ვაჭრობის ლიბერალიზაციისკენ და ა.შ) ასევე ითვალისწინებს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის თანამშრომლობას "დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების" სფეროებში (თავი 148, მუხლები 348–354, დანართი XXX) და "განათლება, ტრენინგი ახალგაზრდობის" სფეროში (თავი 16 სტატიები 358–361, დანართი XXXII).

1.2.1 დემოგრაფიული ტენდენციები

საქართველოს მოსახლეობა 3.7 მილიონს შეადგენს (საქსტატი 2018), რომლის 57% ცხოვრობს ქალაქებში, ხოლო თბილისში 1,1 მილიონი. მოსახლეობა დაბერების რისკის ქვეშ არის შობადობის დაბალი მაჩვენებლისა და ემიგრაციის გამო. მოსახლეობის 16% საზღვარგარეთაა წასული (ETF 2015). ბოლო ათწლეულების განმავლობაში, მოსახლეობაში ახალგაზრდების წილი მცირდება (2011 წელს 21.8% -დან 2018 წელს 17.8% -მდე) (იხ. ცხრილი 9). დემოგრაფიული და სოციალური მდგომარეობა გავლენას ახდენს სამუშაო ძალის დასაქმებისა და აქტივობების დონეზე. 2017 წელს სამუშაო ძალა 0.7%-ით შემცირდა, ხოლო 2018 წელს 1.9%-ით, მაშინ, როდესაც 2017 წელს აქტიურობის დონე 0,5%-ით, ხოლო 2018 წელს 2.2%-ით შემცირდა (MoES 2019).

1.2.2. ეკონომიკური მდგომარეობა

2018 წლის მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) საშუალო რეალურმა ზრდამ 4.7% შეადგინა. წინასწარი შეფასებით, ნომინალურმა მშპ-მ 2018 წელს 41,527.2 მილიარდი ლარი, ხოლო ერთ სულ მოსახლეზე 11,139 ლარი შეადგინა.

ეკონომიკური სექტორების მთლიანი ღირებულების თითქმის 58% მოდის მომსახურებაზე, 23% მრეწველობაზე და მხოლოდ 7% სოფლის მეურნეობაზე (საქსტატი 2018).

სამუშაო ადგილების შექმნა მჭიდროდ არის დაკავშირებული საერთაშორისო ინვესტიციებთან, რაც რეგიონების მიხედვით განსხვავდება. 2018 წელს განხორციელებული პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების (დაახლოებით 1 232.4 მლნ. აშშ დოლარი) 78.4% თბილისზე მოდის და შეადგენს 966.7 მლნ. აშშ დოლარს, მეორე ადგილზე იმერეთი 47.1 მლნ. აშშ დოლარით. ქვეყნის ეკონომიკის მასშტაბით, მთლიანი დამატებული ღირებულების თითქმის ნახევარი თბილისში იქმნება. ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით მკვეთრი განსხვავება გავლენას ახდენს შიდა მიგრაციაზე, სამუშაო ძალის მობილიზებაზე რაც თავის მხრივ ზრდის თბილისში უმუშევრობის დონეს (24.7%-ს და ეროვნულ დონეზე 12%).

საქართველოში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა არ შეესაბამება ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებელს. MoESD- ის (2018 წ) თანახმად, დასაქმების საშუალო წლიური ზრდის ტემპი იყო 1.4%, ხოლო მშპ-ის ზრდის წლიური მაჩვენებელი 5% -ზე მეტი იმავე პერიოდში. 2018 წლის მე-4 კვარტლის მონაცემებით, ბიზნეს სექტორში სამუშაო ადგილების რაოდენობამ 684 ათასი შეადგინა, რაც გასული წლის შესაბამისი პერიოდის მაჩვენებელს 3.7 %-ით (24.5 ათასით მეტი სამუშაო ადგილი) აღემატება, თუმცა არასაკმარისია დასაქმების ხელშეწყობის თვალსაზრისით. ეკონომიკური ზრდა მეტწილად პროდუქტიულობისა და კაპიტალის ზრდით იყო განპირობებული, ამიტომ მისი გავლენა დასაქმებაზე შეზღუდული იყო. ეკონომიკური საქმიანობის უმეტესი ნაწილი დედაქალაქში არის კონცენტრირებული.

1.2.3 შრომის ბაზარი

ბოლო წლებში უმუშევრობის დონე შემცირდა, ხოლო დასაქმების საშუალო წლიურმა ზრდამ 1.4% შეადგინა; ზრდა ძირითადად დაქირავებით დასაქმებულთა ზრდით იყო განპირობებული. 2018 წლის მდგომარეობით მამაკაცებში აქტიურობის დონე 73,6%-ს, ხოლო ქალებში 55,6%-ს შეადგენს. შედეგად, 2018 წელს უმუშევრობის დონემ 12.7% შეადგინა, რაც ბოლო 13 წლის განმავლობაში უმუშევრობის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელია.

შემცირების მიუხედავად, უმუშევრობის დონე მაინც მაღალია, განსაკუთრებით ახალგაზრდებში. შეიძლება გამოიყოს 3 სტრუქტურული გამოწვევა:

1. არასაკმარისი (მაღალკვალიფიციური) სამუშაო ადგილების შექმნა - საქართველოში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა ჩამორჩება ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლებს. MoESD- ის (2018 წ) თანახმად, დასაქმების საშუალო წლიური ზრდის ტემპი იყო 1.4%, ხოლო მშპ-ის ზრდის წლიური მაჩვენებელი 5% -ზე მეტი იმავე პერიოდში.
2. თვითდასაქმების მაღალი მაჩვენებელი განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობაში - სოფლის მეურნეობაში დასაქმება დაახლოებით 40%-ს აღწევს.
3. ურბანული უმუშევრობის მაღალი დონე, განსაკუთრებით ახალგაზრდებში - ახალგაზრდებთან დაკავშირებული შრომის ბაზრის ყველა ინდიკატორი გვიჩვენებს რთულ გადასვლას განათლებიდან დასაქმებაზე, რაც იწვევს უმუშევრობას ან უმოქმედობას (ე.წ. NEET). უმუშევრობის ყველაზე მაღალი დონე 20-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში ფიქსირდება, რასაც მოსდევს 15-19 ასაკობრივი ჯგუფი, (MoESD 2018a). მოცემული უმუშევრობის ყველაზე მაღალი დონე ემთხვევა იმ პერიოდს, როდესაც ახალგაზრდები უმაღლესი და პროფესიული განათლებიდან გადადიან სამუშაო ბაზარზე, პირველი დასაქმების მოსაძიებლად. და ბოლოს, უმუშევრობა უკვე მნიშვნელოვნად იკლებს 25-29 წლის ასაკობრივ ჯგუფში, რაც მოწმობს შრომის ბაზრის თანდათანობით გაუმჯობესებას პირველი დასაქმების შემდეგ.

1.2.4 განათლება

განათლება და ეკონომიკური ზრდა პრიორიტეტულია საქართველოს 2020 წლის სტრატეგიაში. ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სამი ძირითადი მიზნიდან “უნარების გაუმჯობესება” ერთ-ერთი პრიორიტეტია. ოთხპუნქტიანი სამთავრობო პროგრამა 2016-2020წწ განსაზღვრავს მიზნებს ეკონომიკის, განათლებისა და საჯარო მენეჯმენტის სფეროებში (ჯერ კიდევ ძალაშია პროფესიული განათლების რეფორმის 2013-2020 წწ და განათლების ერთიანი 2017-2021 სტრატეგიები). “შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის ეროვნული სტრატეგია 2019-2023წწ” მთავარი პოლიტიკის დოკუმენტია დასაქმების სფეროში.

საქართველოში მიღებული განათლების დონე მაღალია; ზოგადად, ახალგაზრდები უკეთეს განათლებასაც იღებენ, რადგან უმაღლესი განათლების მიღწევის დონემ 2018 წელს 30-34 ასაკობრივ ჯგუფში 44.1% მიაღწია. ქალების მეტი რაოდენობა იღებს საუნივერსიტეტო განათლებას, ვიდრე კაცების (48.5% და 39.9%). თუმცა განათლების მაღალი დონე არ ნიშნავს კვალიფიციურობას. ახალგაზრდებს ხშირად არ აქვთ შესაბამისი ტექნიკური, გამჭოლი, ციფრული, ლინგვისტური და სამეწარმეო უნარები (IBRD & WB 2019). განათლების მაღალი დონის პარალელურად მაღალია NEETS მაჩვენებლის დონეც (26.9%-2018).

საქართველო ატარებს მიმდინარე და სამომავლო უნარების საჭიროებების ანალიზს, რაც მნიშვნელოვანია პროფესიული სტანდარტების მოსამზადებლად, თუმცა განათლების სისტემები ამ ინფორმაციას ნაკლებად იყენებს¹. 2017 წელს, საქართველოში ჩატარდა პირველი უნარების გამოკითხვა, რომელიც მოიცავდა 6000 კომპანიას ყველა სექტორში.

პროფესიული განათლება

საქართველოში საბჭოთა პერიოდიდან დაწყებული პროფესიული განათლების დაბალმა პრესტიჟმა, შემდგომში კი პროფესიული სასწავლებლების დიდი ნაწილის დახურვამ, პოტენციური სამუშაო ძალის მომზადების დაბალმა დონემ, გარკვეული ახალი პროფესიების დაუფლების შესაძლებლობის ბარიერებმა, ბაზარზე არაკვალიფიცირებული/დაბალი კვალიფიკაციის მუშახელის სიჭარბემ და დასაქმების პრობლემებმა, დააყენა პროფესიული განათლების განვითარების მიზნით რეფორმების გატარების საჭიროება. მას შემდეგ, რაც ევროინტეგრაციის გზაზე საქართველოს ხელისუფლებამ აქტიურად დაიწყო უმუშევრობის პრობლემის გადასაჭრელად ნაბიჯების გადადგმა, მნიშვნელოვან საგანმანათლებლო რეფორმებს ჩაეყარა საფუძველი. მათ შორის პროფესიული განათლების მიმართულებით. დამტკიცდა „პროფესიული განათლების კონცეფცია“ (2005 წ. 31 აგვისტო. №150 დადგენილება) - რაც წარმოადგენს ხედვის დოკუმენტს, რომლის საფუძველზეც დაიწყო პროფესიული განათლების სისტემური რეფორმა.

საქართველოს პარლამენტის მიერ კანონის „პროფესიული განათლების შესახებ“² მიღება 2007 წლის 23 აპრილს, იყო მნიშვნელოვანი წინ გადადგმული ნაბიჯი სისტემაში არსებული პრობლემების გადაჭრის გზაზე. აღნიშნულ კანონში³ პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა განიმარტება, როგორც „პროგრამა, რომელიც ორიენტირებულია პრაქტიკული ცოდნისა და უნარების გამომუშავებაზე; სრულდება შესაბამისი პროფესიული კვალიფიკაციის

¹ პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს ახალგაზრდების სამუშაოზე გადასვლას სომხეთში, აზერბაიჯანში, ბელორუსში, საქართველოში, მოლდოვასა და უკრაინაში, ETF 2019

² საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ. 2007. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/23608> publication

³ საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ (მუხლი 4. პუნქტი უ) 2.2007წ.)

მინიჭებით“. პროგრამა აერთიანებს კვალიფიკაციის მისანიჭებლად საჭირო სასწავლო კურსებს/მოდულებს. პროგრამით განისაზღვრება პროგრამის მიზნები, სწავლის შედეგები, სწავლების მეთოდები და შეფასების ფორმები.

კანონით (2010 წლის) იქნა განსაზღვრული **პროფესიული სტანდარტი** – ეროვნული პროფესიული სააგენტოს მიერ დამტკიცებული, პროფესიულ კვალიფიკაციათა ჩარჩოს შემადგენელი დოკუმენტი, რომლითაც განსაზღვრულია ის პროფესიული ცოდნა, უნარ-ჩვევები და კომპეტენციები, რომლებსაც უნდა ფლობდეს კონკრეტული პროფესიის წარმომადგენელი (მუხლი4.3. “ს“). ასევე განისაზღვრა შესაბამისი განმახორციელებელი ინსტიტუცია - ეროვნული პროფესიული სააგენტო, საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც პროფესიული განათლების რეგულირების მიზნით შეიმუშავებს პროფესიულ სტანდარტებს და ასრულებს ამ კანონით გათვალისწინებულ სხვა უფლებამოსილებებს (მუხლი4.3. “ე“).

2009 წლიდან საქართველოს მთავრობამ ახალი ფართო მასშტაბიანი რეფორმების ტალღის ფარგლებში არაერთი საკანონმდებლო და ინსტიტუციური ცვლილება განახორციელა. „პროფესიული განათლების შესახებ“ კანონის მიღებიდან დაახლოებით ორ წელში შემუშავდა „პროფესიული განათლების განვითარების 2009-2012 წლების შუალედური სტრატეგია“, რომლის ფარგლებშიც ჩამოყალიბდა **ეროვნული კვალიფიკაციათა ჩარჩო და პროფესიული განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმები**. განისაზღვრა საჭიროებები, რომელთა შესაბამისად დაიწყო მუშაობა **პროფესიული სტანდარტების** მომზადებისთვის საფუძვლის შესაქმნელად და 2010 წლის, 10 დეკემბერს საქართველომ ეროვნული **კვალიფიკაციების ჩარჩო დამტკიცა**.

2012-2013 წლებში ხორციელდებოდა ევროკავშირის პროექტი „ხარისხის განვითარებისა და შესაძლებლობების გაძლიერების ხელშეწყობის პროგრამა საქართველოს პროფესიული განათლების სექტორში“ (EuropeAid/132132/C/SER/GE), რომელმაც ხელი შეუწყო რეფორმების განხორციელებას მათ შორის, პროფესიული განათლების ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა: **პროფესიული სტანდარტების, პროფესიული საგანმანათლებლო სტანდარტებისა და მოდულური პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების მომზადება**. პროფესიული სტანდარტების შემუშავება/გადამუშავება ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის მიერ რეკომენდებული მეთოდოლოგიით სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრმა 2013 წლიდან დაიწყო.

შემუშავების პროცესში აქტიურად ჩაერთნენ დამსაქმებლები, დარგობრივი ასოციაციების/კავშირების წარმომადგენლები. ცენტრის დირექტორის ბრძანებით (N733, 04.08.2016; ცვლილებები ბრძანება N652, 26.07.2019) განისაზღვრა პროფესიული სტანდარტების შემუშავების წესი. ფუნქციონირება დაიწყო სამმხრივმა დარგობრივმა საბჭოებმა, რომელთა ფუნქციებს შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების ანალიზი, კვალიფიკაციების პროგნოზირება და დამსაქმებელთა სამუშაო ჯგუფების მიერ DACUM მეთოდოლოგიით შემუშავებული პროფესიული სტანდარტებისა და ჩარჩო დოკუმენტების (საგანმანათლებლო სტანდარტების) განხილვა და დამტკიცებაზე რეკომენდაციების შემუშავება იყო. საბჭოებმა ფუნქციონირება ვადის ამოწურვის გამო 2017 წელს შეწყვიტეს. თუმცა 2019 წელს იყო საბჭოების შეკრებისა და გარკვეული ჩარჩო დოკუმენტების განხილვის, ცვლილების შეტანისა და დამტკიცების შემთხვევები.

2018 წლის სექტემბერში დამტკიცდა ახალი კანონი “პროფესიული განათლების შესახებ“, რომელიც აღარ აღიარებს პროფესიული სტანდარტების შემუშავების პროცესში განათლების სამინისტროსა და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ფუნქციებს. არამედ განმარტავს, რომ მისი შემუშავების წესი მთავრობის დადგენილებით უნდა დამტკიცდეს. ახალმა კანონმა შექმნა სამართლებრივი საფუძველი განახლებული ეროვნული კვალიფიკაციათა ჩარჩოს დამტკიცების, მისი დანერგვისა და შემდგომი განვითარებისათვის, რაზეც ხარისხის ცენტრი 2017 წლიდან „ევროპის განათლების ფონდთან“ (ETF) ერთად მუშაობდა. ევროკავშირის „Twinning“ პროექტის ფარგლებში (ძალაშია 2019 წლის იანვრიდან), ჩარჩოს დანერგვაზე მუშაობა გრძელდება (მათ შორის, მოიაზრება ეროვნული კვალიფიკაციების ელექტრონული რეესტრის შექმნა).

უნარების მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შესაბამისობა

პროფესიული განათლების კურსდამთავრებულთა კვლევა გვიჩვენებს, რომ 2016 წლის კურსდამთავრებულთა 56.2% (61.1% კაცი და 49.7% ქალი) დასაქმებული იყო სწავლის დასრულებიდან 6 თვის მანძილზე⁴. ზოგადად, ყველაზე წარმატებულად საქმდებიან უმაღლესი განათლებისა და საშუალო პროფესიული განათლების კურსდამთავრებულები. საინტერესოა, რომ ზედა საშუალო განათლების კურსდამთავრებულები უკეთეს შედეგებს აჩვენებენ, ვიდრე პროფესიული განათლებისა და სწავლების კურსდამთავრებულები სწავლის დასრულებიდან სამი წლის შემდეგ (ETF, 2019).

ცხრილი 4. 18-35 წლის ახალგაზრდების დასაქმება წილი სწავლის დასრულების შემდეგ სქესის და განათლების მიხედვით

	დასაქმება სწავლის დასრულების შემდეგ				
სქესის მიხედვით	6 თვე	12 თვე	24 თვე	36 თვე	60 თვე
კაცი (%)	52	61	72	79	87
ქალი (%)	41	49	61	68	78
განათლების დონის მიხედვით	6 თვე	12 თვე	24 თვე	36 თვე	60 თვე
ქვედა საშუალო (%)	41	47	53	62	73
ზედა საშუალო (%)	43	50	62	71	80
საწყისი პროფესიული განათლების (%)	38	47	57	64	75
საშუალო პროფესიული განათლების (%)	47	52	64	69	74
ბაკალავრიატი (BA) (%)	49	58	71	79	87
მაგისტრატურა და დოქტორანტურა (MA / PhD)%	56	67	73	76	82

წყარო: ბადურაშვილი და სხვა (2018)

⁴ 2016 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში (TRACER STUDY). საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო პროფესიული განათლების განვითარების დეპარტამენტი 2017

ETF უნარების შეუსაბამობის კვლევის მიხედვით (ETF 2019), საქართველოში აღინიშნება როგორც ზედმეტი, ასევე ნაკლები კვალიფიკაციის პრობლემა. ზედმეტი კვალიფიკაცია ყველაზე გავრცელებულია უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა შორის (თითქმის 43%), შემდეგ მოდის პროფესიული განათლების კურსდამთავრებულები (თითქმის 38%). ზედმეტი კვალიფიკაციის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა ნახევრადკვალიფიციურ პროფესიებში. სერვისისა და გაყიდვების მუშაკთა 30% -ს, მცენარეთა და მანქანების ოპერატორების 26%-ს, ელემენტარული პროფესიების 19%-ს და ხელნაკეთობებისა და მასთან დაკავშირებულ საქმიანობაში 16%-ს ჰქონდა უმაღლესი განათლება. 2017 წელს, ტურიზმის სექტორში შრომის ბაზრის კვლევის თანახმად, ტურიზმის მთლიანი მუშაკთა მხოლოდ 17% იყო პროფესიული განათლების (ტურიზმის) კურსდამთავრებული, ხოლო 47%-ს ჰქონდა უმაღლესი განათლება და 36%-ს საშუალო განათლება (MoESD 2018b). ზოგადად, ქალები და არაფორმალურ სექტორში მომუშავე დასაქმებულები მათი სამუშაო ადგილებისთვის “ზედმეტად კვალიფიციურები” არიან. ზოგ შემთხვევაში, ეს მაჩვენებელი 29%-ია⁵.

შეუსაბამო კვალიფიკაცია ყველაზე გავრცელებულია საშუალო განათლების კურსდამთავრებულთა შორის (თითქმის 39%), შემდეგ მოდიან უნივერსიტეტისა და პროფესიული განათლების კურსდამთავრებულები (დაახლოებით 28% ორივე).

შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის შეუსაბამოა მოკლევადიან პერსპექტივაში იწვევს ახალგაზრდების უმუშევრობას, ხოლო გრძელვადიან პერსპექტივაში ადამიანური კაპიტალის დაკარგვასა და რესურსების არაეფექტიან გამოყენებას.

2. საერთაშორისო გამოცდილება - პროფესიული სტანდარტების მომზადება და დამტკიცება

პროფესიული სტანდარტები, მათთან დაკავშირებული საგანმანათლებლო პროგრამები/სტანდარტები და სწავლება-შეფასება წარმოადგენს დამაკავშირებელი რგოლის ერთ-ერთ ფორმას (შრომის ბაზრის ინფორმაციისა და დუალური განათლების გვერდით) სამუშაო ადგილზე დასაქმების მოთხოვნებსა და ადამიანური კაპიტალის განვითარებას შორის. პროფესიულ სტანდარტი ასახავს პროფესიაში ფუნქციების წარმატებით შესრულების შესაძლებლობას, ცოდნისა და უნარების გამოყენებას. პროფესიული სტანდარტი განსაზღვრავს სამუშაოსთან დაკავშირებულ მოთხოვნებს. პროფესიული სტანდარტები დამსაქმებლების მოლოდინია დასაქმებულების შესრულებასთან დაკავშირებით. საგანმანათლებლო სტანდარტები იქმნება პროფესიულ სტანდარტების საფუძველზე, რათა უზრუნველყონ უნარ-ჩვევებისა და ცოდნის შექმნა პროფესიულ სტანდარტში ასახული მოთხოვნების შესაბამისად.

პროფესიული სტანდარტების ჩამოყალიბებაზე დიდი გავლენა მოახდინა “კომპეტენციის” კონცეფციამ, რაც ევროპაში ბოლო ათწლეულში დიდი პოპულარობით სარგებლობს.

კომპეტენცია განმარტებულია როგორც რაიმეს წარმატებულად/სტანდარტებთან/მოთხოვნებთან შესაბამისად ან ეფექტურად გაკეთების უნარი. შესაბამისად, კომპეტენცია თავისი არსით გულისხმობს უფრო შესრულების

⁵ Handel, M. (2017a) Predictors and Consequences of Mismatch in Developing Countries: Results from the World Bank STEP Survey. ILO: Geneva.

შესაძლებლობას, ვიდრე საქმესთან დაკავშირებული ცოდნას, უნარებს, დამოკიდებულებებს, რომლებიც ადამიანს კომპეტენტურად მოქმედების შესაძლებლობას აძლევენ. 2018 წლიდან აღნიშნული ტერმინის დაზუსტების მიზნით კვალიფიკაციები სამი კომპონენტით აღიწერება (იხ. ცვლილებები ევროპულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოში): ცოდნა, უნარები და ავტონომიურობის/პასუხისმგებლობების ხარისხი, იმის საჩვენებლად, რომ კომპეტენცია დამოუკიდებელი ასპექტი კი არ არის, არამედ ამ სამის ერთობლიობაა.

პროფესიული და საკვალიფიკაციო სტანდარტების შემუშავების სათავეებთან ერთ-ერთი პირველები საბჭოთა კავშირი და საფრანგეთი არიან, თუმცა მსოფლიომ ეს პრაქტიკა ძირითადად ბრიტანული სამყაროდან გაიცნო (Arjen Dei, ETF, 2017). თუმცა ყველაზე განვითარებული სისტემა ბრიტანეთსა და მისი გავლენით, ავსტრალიასა და ახალ ზელანდიას ჰქონდა.

მე-20 საუკუნის ოთხმოციანი წლებიდან დიდი ბრიტანეთისა და ევროკავშირის სააგენტოების მეშვეობით (CEDEFOP და ETF) გაიზარდა პროფესიული სტანდარტების გამოყენება ბევრ ქვეყანაში; ძირითადი მიზანი იყო პროფესიაში ეფექტური საქმიანობისთვის საჭირო მოთხოვნების დადგენა და გათვალისწინება სწავლების პროცესში (CEDEFOP 2009).

პროფესიული სტანდარტები შემდეგ ფუნქციებს ასრულებენ:

- აყალიბებენ კომპეტენციის მოთხოვნებს, რომელიც აუცილებელია პროფესიაში კონკრეტული ამოცანების/საქმიანობის შესასრულებლად
- აღწერენ კონკრეტულ სფეროში სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ კარგ პრაქტიკას
- მენეჯერებისთვის შეიძლება შეასრულონ სამუშაო ძალის მართვისა და ხარისხის კონტროლის ინსტრუმენტის ფუნქცია
- აყალიბებენ ჩარჩოს ადამიანური კაპიტალის მომზადებისა და განვითარებისთვის
- ქმნიან პროფესიული კვალიფიკაციის საფუძველს.

რთულია ევროპის საკვალიფიკაციო სისტემების და პროფესიული სტანდარტების შედარება, რადგან დიდია ქვეყნებს შორის განსხვავება. განსხვავებები გვხვდება რამდენიმე მნიშვნელოვან საკითხთან დაკავშირებით: (1) პროფესიული სტანდარტების როლი, ანუ რა გავლენას ახდენს პროფესიული სტანდარტები სასწავლო პროგრამების შემუშავებაზე; (2) სტანდარტიზების ხარისხი; მაგალითად გერმანიას და ავსტრიას აქვთ სტანდარტიზებული სისტემები, ხოლო დიდ ბრიტანეთს მოქნილი და ნაკლებად სტანდარტიზებული სისტემები (3) ეროვნული პროფესიული სტანდარტების აღწერის ფორმა; სტანდარტი მოიცავს სწავლის შედეგებს თუ სამუშაო პროცესებზეა მიმართული; (4) პროფესიული და საკვალიფიკაციო სტანდარტების მიმართება კვალიფიკაციის ჩარჩოსთან ან სხვა ოფიციალურ ინსტრუმენტებთან. მნიშვნელოვანია, სწავლის შედეგების უფრო მკაფიოდ განმარტება და მათ საფუძველზე კვალიფიკაციების აღწერა, რადგან ეს არის ერთადერთი გზა ევროპული კვალიფიკაციების გამჭვირვალობისა და თავსებადობის მისაღწევად.

პროფესიულ სტანდარტებთან დაკავშირებით ევროპაში შეიძლება განვასხვაოთ სამი ტიპის ქვეყანა: 1) ქვეყნები, რომელთაც აქვთ პროფესიული სტანდარტი კვალიფიკაციისა და სასწავლო გეგმებისგან დამოუკიდებლად (გაერთიანებული სამეფო, პოლონეთი და საბერძნეთი); 2) ქვეყნები, სადაც კომპეტენციის აღწერილობები საწყის პროფესიულ განათლებაშია ასახული (გერმანია და ავსტრია) ან 3) ქვეყნები, სადაც კომპეტენციის აღწერები

საკვალიფიკაციო სპეციფიკაციებშია ასახული (ირლანდია). ბევრი ქვეყანა იყენებს სტანდარტებს, თუმცა დიდ ბრიტანეთში მისი გამოყენების ენთუზიაზმი მცირდება იმის გამო, რომ პროფესიული სტანდარტების დადებითი გავლენა საწყის პროფესიულ განათლებაზე არ არის ნათლად დადასტურებული. ამისგან განსხვავებით იზრდება კომპეტენციის სტანდარტების გამოყენება პროფესიული ლიცენზირებისთვის და პროფესიული კვალიფიციების მისანიჭებლად.

გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ პროფესიული განათლების სისტემა თუ რამდენად ასახავს შრომის ბაზრის საჭიროებებს, არ არის დამოკიდებული პროფესიული სტანდარტების დამოუკიდებელ არსებობაზე. ამგვარი სისტემის გარეშე ევროპის ქვეყნებში სოციალური პარტნიორების (მაგალითად, დამსაქმებელთა, პროფკავშირებისა და პროფესიონალური ორგანოების) მონაწილეობა პროფესიული პროგრამის შინაარსის განსაზღვრაში ისეთივე ძლიერი და ეფექტურია, როგორც იმ ქვეყნებში, რომლებსაც პროფესიული სტანდარტები ცალკე დოკუმენტის სახით აქვთ. მაგალითად გერმანიაში, ინდუსტრია უფრო ჩართულია ტრენინგის სპეციფიკაციების შემუშავებაში, ვიდრე პროფესიული სტანდარტების. მეტიც, არის გარკვეული მტკიცებულებები, რომ ცალკე მდგომი პროფესიული სტანდარტები საგანმანათლებლო პროგრამებს შედარებით ვიწრო უნარებსა და კონკრეტული დავალებების შესრულებაზე ორიენტირებულს ხდიან. როდესაც პროფესიული მოთხოვნები უფრო ფართო პროგრამაში ან კვალიფიკაციის სტანდარტშია გაერთიანებული, მაგალითად, გერმანიასა და ირლანდიაში, ეს ხელს უწყობს განათლების სისტემას მოამზადოს სტუდენტები ფართო კარიერული და პროფესიული განვითარებისთვის და არა სპეციფიკური სამუშაოებისთვის.

გასათვალისწინებელია ისიც, რომ პროფესიულ სტანდარტებს ყოველთვის მსგავსი ფუნქციები არ აქვთ. მაგალითად, პოლონეთში პროფესიულ სტანდარტებს აქვთ საკონსულტაციო ფუნქცია, საბერძნეთში ნორმატიული ფუნქცია, თუმცა ჯერჯერობით მას უფრო მეტი შედეგი ლიცენზირების პროცესზე აქვს, ვიდრე პროფესიული განათლების სისტემაზე. რაც შეეხება პროფესიულ სტანდარტებს დიდ ბრიტანეთში, მათ სავალდებულო ფუნქცია ჰქონდათ და ღრმა ანალიზის საფუძველზე მზადდებოდა. თუმცა ახლა ისინი უფრო მეტად საკონსულტაციო ფუნქციას ათავსებენ, ხოლო მათი მნიშვნელობა და გავლენა, როგორც პოლიტიკის ინსტრუმენტისა, ბოლო ათწლეულში მცირდება.

გასათვალისწინებელია პროფესიული სტანდარტების შემუშავების **მეთოდოლოგიაც**. ქვეყნები, რომელთაც პროფესიული სტანდარტები ცალკე აქვთ ხშირად იყენებენ დაახლოებით ერთნაირ მეთოდოლოგიას. აღსანიშნავია, რომ ბრიტანულმა მოდელმა დიდი გავლენა იქონია მეთოდოლოგიაზე. დაახლოებით მეოთხედი საუკუნის განმავლობაში, დიდ ბრიტანეთში პროფესიული და ფუნქციური ანალიზები ძირითად მეთოდოლოგიად იყო აღიარებული. მხოლოდ ბოლო პერიოდში დაიწყო სხვა ალტერნატივების განხილვა (Mitchell and Mansfield, 1996). ფუნქციურ ანალიზთან დაკავშირებით გამოიყო სხვადასხვა შეზღუდვები, მათ შორის ის, რომ ეს არის დედუქციური, ვიდრე კვლევაზე დაფუძნებული მეთოდი; ის იძლევა ხშირად ხისტ და ზედმეტად დეტალურ დახასიათებებს, არ აქვს ფოკუსი კომპეტენციის ნაკლებად ხელშესახებ, მაგრამ არსებით ასპექტებზე. ფუნქციონალური ანალიზის განხილვის შემდეგ ბრიტანეთიც უფრო პრაგმატული და შერეული მეთოდების მოძიებაზე აკეთებს აქცენტს. გერმანიაში, ირლანდიაში და ავსტრიაში ნაკლებად სტანდარტიზებული მეთოდოლოგია გამოიყენება; დამატებით წყაროდ ასევე იყენებენ ექსპერტიზისა და სხვადასხვა კვლევის მონაცემებს.

პროფესიული სტანდარტების სპეციფიკაციისთვის გამოყენებული მონაცემები უნდა აკმაყოფილებდეს გარკვეულ პირობებს. პირველი, კვლევის მონაცემები უნდა იყოს სტრუქტურირებული როგორც სექტორის, ისე პროფესიის მიხედვით. მეორე, პროფესიები უნდა განისაზღვროს ISCO- ს ან მისი თავსებადი ნებისმიერი კლასიფიკაციის საფუძველზე; სექტორები უნდა განისაზღვროს NACE- ს ან მასთან თავსებადი ნებისმიერი კლასიფიკაციის საფუძველზე. მესამე, კვლევის მონაცემები უნდა იყოს ამომწურავი და მოიცავდეს შრომის ბაზრის დიდ ნაწილს.

ქვემოთ მოცემულია ინფორმაციის წყაროები, რომლებიც აკმაყოფილებენ ყველა კრიტერიუმს და შეიძლება პროფესიული უნარების სპეციფიკაციისთვის მათი გამოყენება:

1. ევროპული სოციალური გამოკითხვა, ESS 1-5, ჩატარდა 2002-11 წლებში (საერთაშორისო) - ის წარმოადგენს მნიშვნელოვან წყაროს პროფესიული უნარების პროფილების ზოგიერთი ძირითადი განზომილების, დონის და განათლების სფეროს განსაზღვრისთვის. ის თითქმის 200 000 რესპონდენტს აერთიანებს ევროპის დაახლოებით 30 ქვეყანაში. ESS- ის კვლევები ტარდება ორ წელიწადში ერთხელ. აქამდე სულ ხუთი ტური ჩატარდა
2. O * NET 2000-11 (აშშ) - წარმოადგენს ყოვლისმომცველ ონლაინ სისტემას პროფესიული მონაცემების შეგროვების, ორგანიზებისა და გავრცელებისთვის. ის 1998 წელს დაარსა აშშ-ს დეპარტამენტმა. O * NET მონაცემების გამოყენება შეიძლება სამუშაო ძალის განვითარების, ეკონომიკური და კარიერის განვითარების, აკადემიური და პოლიტიკის კვლევისა და ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის მიმართულებით. მონაცემთა ბაზა წელიწადში ერთხელ ივსისში ქვეყნდება.
3. აშშ BLS განათლებისა და ტრენინგის მოთხოვნების კატეგორიები (1996–2012) - პროფესიული პერსპექტივის სახელმძღვანელო, რომელსაც ამზადებს შრომის სტატისტიკის ბიუროს პროფესიული სტატისტიკის სამსახური და დასაქმების პროგნოზების სამსახური, შეიცავს დაახლოებით 750 პროფესიის სწავლებისა და ტრენინგის მოთხოვნების დეტალური აღწერას. თითოეულ მათგანში გამოყოფილია განათლებისა და ტრენინგის კატეგორიები.
4. BIBB / BAuA Erwerbstatigenbefragung 2006 (გერმანია)- დასაქმების პერიოდული კვლევები კვალიფიკაციისა და სამუშაო პირობების შესახებ გერმანიაში 1979 წლიდან ყოველ 5-7 წელიწადში ერთხელ ატარებს პროფესიული განათლებისა და სწავლების ფედერალური ინსტიტუტის (BIBB).
5. Indagine sulle professioni 2007 (იტალია)-იტალიის გამოკითხვა პროფესიის შესახებ ჩატარდა 2006-07 წლებში 16 000 დასაქმებულ რესპონდენტთან. მისი მიზანია საინფორმაციო სისტემის შექმნა, რომელიც აღწერს ყველა არსებული პროფესიის მახასიათებლებს იტალიის შრომის ბაზარზე.
6. კვალიფიკაციები 2008 (ჩეხეთი) - ვრცელი კვლევა კვალიფიკაციების შესახებ ჩატარდა ჩეხეთში 2007-08 წლებში 6 000 დასაქმებულ რესპონდენტთან. მასში გაერთიანდა აშშ-ს O * NET- ისა და ბრიტანეთის უნარების კვლევებში გამოყენებული ინდიკატორები, ESS-2 -ში გამოყენებული კითხვები, ასევე EQF სამი განზომილება (ცოდნა, უნარები, კომპეტენცია).

ევროპაში მნიშვნელოვანი მიმართულებაა პროფესიული განათლების დაახლოება შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. ამ მიზნის მისაღწევად დიდ ბრიტანეთსა და ავსტრალიაში დაიწყეს დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე შესრულების ანალიზი. თუმცა ორივე ქვეყანაში ეროვნული პროფესიული კვალიფიკაციის სისტემა არაერთხელ გააკრიტიკეს იმის გამო, რომ ბევრი პროფესიული სტანდარტი შემუშავდა, რომელთა ნაწილი არასდროს ყოფილა

გამოყენებული. ირლანდიაში სტანდარტები იმდენად კონკრეტული გახდა, რომ პროვაიდერებს სირთულეები შეექმნათ პროგრამის ადაპტირების პროცესში ინდუსტრიის მოთხოვნის შესაბამისად. ამრიგად, პროფესიული სტანდარტების შემუშავება ავტომატურად არ ნიშნავს საგანმანათლებლო სექტორის დაახლოვებას შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან.

2.1. საერთაშორისო მაგალითები - დიდი ბრიტანეთი, გერმანია, საბერძნეთი

2.1.1. დიდი ბრიტანეთი

დიდი ბრიტანეთი იყო პირველი ქვეყანა, რომელმაც შეიმუშავა პროფესიული სტანდარტების ყოვლისმომცველი სისტემა. სისტემა 1980-იანი წლების შუა პერიოდში დასაქმების დეპარტამენტის მიერ იქნა დაარსებული. პროცესს წინ უძღოდა პროფესიულ კვალიფიკაციების ანალიზი (Manpower Services Komision 1986). ბრიტანეთში სავალდებულო გახდა პროფესიული სტანდარტების შემუშავება (NOS) ფუნქციური ანალიზის საფუძველზე (Mitchell and Mansfield 1996). პროფესიული სტანდარტების დანერგვის ერთ – ერთი მიზანი იყო ინდუსტრიის წახალისება და კოორდინაცია პროფესიული განათლებისა და კვალიფიკაციის ამალგამის პროცესში. თავიდან დაახლოებით 200-ზე მეტი პროფესიული სტანდარტის კომიტეტები წარმართავდა ამ პროცესს, ხოლო მოგვიანებით 21 ფართო დარგობრივი უნარების საბჭოები გახდნენ ამაზე პასუხისმგებლები. პროფესიული სტანდარტი წარმოადგენს სამუშაოს შესრულების სტანდარტებს და განსხვავდება პროფესიული პროგრამების კვალიფიკაციისგან, მაგრამ მათ საფუძველს ქმნის. ეს სტანდარტები პირდაპირ იქნა გამოყენებული, როგორც ეროვნული პროფესიული კვალიფიკაციის სპეციფიკაციები (NVQ) და შეფასების სტანდარტის განმსაზღვრელი.

ბრიტანული განათლების რეფორმატორების ნაწილი კომპეტენციებისადმი ფართო მიდგომას უჭერდა მხარს. შესაბამისად, კომპეტენციების ჩამოყალიბება პროფესიული სტანდარტების საშუალებით კრიტიკას იმსახურებდა, რადგან უფრო ვიწრო იყო და რეალურად დავალების შესრულებაზე აკეთებდა აქცენტს (Hyland 1997) ვიდრე მაღალი დონის როლების შესრულებაზე (ელიოტი 1991).

დიდი ბრიტანეთს ჰყავს ძლიერი პროფესიული ორგანიზაციები, რომლებიც იყენებენ სახელმწიფოს მიერ დამტკიცებულ რეგულაციებს; ბრიტანეთში თვითმმართველი გაერთიანებებიც მრავლად არის; დაახლოებით 400 სხვადასხვა ტიპის ორგანო არსებობს (PARN 2015), რომლებიც პროფესიულ სპექტრს კარგად ასახავენ. ამ ორგანოებიდან ბევრი ადგენს პრაქტიკის სტანდარტებს და ატარებს სხვადასხვა სახის შეფასებას ლიცენზირებისთვის თავიანთ სფეროებში. თავდაპირველად ეს სტანდარტები ასახავდა სასურველ უნარებს, ცოდნასა და დამოკიდებულებებს (Bloom et al 1956 გავლენით), თუმცა 90-იანი წლებიდან დაწყებული აქცენტი უფრო პროფესიულ შესაძლებლობებზე კეთდება (Lester 2014a).

პროფესიულ კვალიფიკაციის დამტკიცების ახალ წესში გაწყვეტილია კავშირი პროფესიულ სტანდარტებსა და კვალიფიკაციას შორის, ხოლო ინგლისში სულ ცოტა ხნის წინ შეგირდობის სტანდარტების განსხვავებული, უფრო ლაკონური მიდგომა დაინერგა (HM Government 2015). გაერთიანებული სამეფოს დასაქმების და უნარ-ჩვევების კომიტეტმა გააგრძელა პროფესიული სტანდარტების შესწორებულ მიდგომებით მუშაობა, მაგრამ ორგანიზაცია 2016 წელს გაუქმდა. პროფესიული სტანდარტების ამჟამინდელი პერსპექტივა იმაში მდგომარეობს, რომ ისინი

გამოიყენება დიდ ბრიტანეთში, სადაც მათ შესაბამისი ინდუსტრიების მხარდაჭერა ექნებათ, მაგრამ იმ სექტორებში, სადაც დამსაქმებლები არ არიან დაინტერესებულები, ისინი ნაკლებად გამოიყენება.

დიდი ბრიტანეთის საკვალიფიკაციო სისტემა სწავლის შედეგებზეა ორიენტირებული. სტანდარტებში ნათლად არის განსაზღვრული თითოეული კვალიფიკაციის შესატყვისი სწავლის შედეგები.

2.1.2. გერმანია

პროფესიული სტანდარტები აღწერილია ორი დოკუმენტის მეშვეობით, სასწავლო დებულება (Ausbildungsordnung) და პროფესიული სკოლების ჩარჩო სასწავლო გეგმა. ისინი ერთად განსაზღვრავენ სამუშაო პროფილებს. სასწავლო დებულებებს (Ausbildungsordnung) ერთობლივად ქმნიან სოციალური პარტნიორები და შესაბამისი სამინისტროები. განათლების ფედერალური მინისტრების მუდმივმოქმედი კონფერენცია ჩარჩო სასწავლო გეგმას შეიმუშავებს. სამუშაო პროცესების აღწერილობები ჩარჩო სასწავლო გეგმაში შედის.

გერმანიას შეიძლება ითქვას, რომ კომპეტენციის ორი განსხვავებული, მაგრამ ურთიერთდაკავშირებული კონცეფცია აქვს; ერთი გამოიყენება განათლების სისტემაში, როგორც პიროვნების შესაძლებლობების განვითარების საფუძველი (Kultusministerkonferenz 2004), ხოლო მეორე "დუალური" პროფესიული განათლების სამუშაოს ნაწილს უკავშირდება და ასახავს პროფესიულ შესაძლებლობებს (berufliche Handlungsfähigkeit). გერმანიის კვალიფიკაციების ჩარჩო (DQR) 2013 წელს დაინერგა; ის მიზნად ისახავს ორივე ამ კონცეფციის გაერთიანებას; კომპეტენცია განისაზღვრება, როგორც ცოდნის, უნარების, სოციალური კომპეტენციის, ავტონომიის ან თვითდაჯერების (self-reliance) ერთობლიობა.

ბრიტანეთისგან განსხვავებით, გერმანიას აქვს შეგირდობის ძლიერი ტრადიცია, რომელიც მეოცე საუკუნის დასაწყისიდან გახდა წამყვანი; მას აქვს ძლიერი დუალური განათლების სისტემა. პროფესიული განათლებუს აქტი, რომელიც ამჟამად მოიცავს ამ სისტემის მუშაობის კომპონენტს, მიღებულია 1969 წელს და განახლდა 2005 წელს (BIBB 2014). სამუშაოზე დაფუძნებული განათლება რეგულირებულია (ტრენინგის რეგულირება), რომელიც მოიცავს ცოდნის, უნარებისა და შესაძლებლობების გამომუშავებას, აგრეთვე ტრენინგის გეგმას და შეფასების წესებს; მიუხედავად იმისა, რომ მისი პირველი ნაწილი შეიძლება ჩაითვალოს პროფესიულ სტანდარტად, იგი სპეციფიკაციის შემადგენელი ნაწილია და არა ცალკე მდგომი დოკუმენტი. გერმანული სისტემა განიხილება, როგორც ძლიერი უნარების, ავტონომიურობისა და პასუხისმგებელ მქონე მუშახელის მომზადების საფუძველი. კრიტიკა შეეხება იმ საკითხს, რომ ის ზღუდავს შესვლის მოქნილობას, ვერ ადასტურებს ნაკლებად სტრუქტურირებული ფორმებით მიღებულ სწავლას და შეიძლება ნელა ასახავდეს შრომის ბაზარზე ცვლილებებს.

საწყისი პროფესიული განათლების გარდა არსებობს რეგულირებადი, მაგრამ ნაკლებად სტანდარტიზებული უწყვეტი პროფესიული განათლება (Fortbildungsordnungen), რომელიც სრულდება უფრო მაღალი დონის პროფესიულ კვალიფიკაციით DQR / EQF 5-დან 7 დონემდე, მათ შორის, Meister- ის დონეზე 6 (BMBF / KMK 2012). რეგულირდება მხოლოდ გამოცდის შინაარსი და პროცედურა, ხოლო ინდივიდუალური პირების მიერ შერჩეული განათლების გზა და მოსამზადებელი კურსების შინაარსი ღია რჩება. 2015 წელს 767 პროფესია იყო

სამრეწველო პალატის მიერ განსაზღვრული ვაჭრობის, ხელოსნობის ან სოფლის მეურნეობის მიმართულებით, ხოლო 221 რეგულაცია არსებობდა ფედერალურ დონეზე, ძირითადად მეთრეის კვალიფიკაციისთვის; ხოლო 226 რეგულაცია განსაზღვრული იყო სახელმწიფო დონეზე ჯანმრთელობის სფეროში.

გერმანიის საკვალიფიკაციო სისტემა ინფუტზე ორიენტირებულია, თუმცა სულ უფრო მეტად გამოიყენება სწავლების შედეგები. სწავლის შედეგები განსაზღვრულია თითოეულ პროფესიული პროფილისთვის, რომელიც უკავშირდება პროფესიულ პროფილებს და აყალიბებს საწყისი პროფესიული განათლების შედეგების პრაქტიკულ სწავლების სწავლის შედეგებს.

2.1.3. საბერძნეთი

საბერძნეთს აქვს „კომპეტენციებზე დაფუძნებული“ მიდგომა პროფესიული განათლების სფეროში; ამ მიზნით საბერძნეთი შეიმუშავებს „პროფესიულ პროფილებს“, რომლებიც განსაზღვრავენ შრომის ბაზრის საჭიროებებს და პროფესიული განათლების სწავლების შინაარსს. მათი უმეტესობა EQF მე-4 ან ქვედა დონეებზეა. ამ პროცესს ხელმძღვანელობს ეროვნული კვალიფიკაციის ორგანო (EKEPIS, ახლა EOPPEP) და თანამშრომლობს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთა წარმომადგენლობით ჩამოყალიბებულ კომიტეტთან.

პროფესიული პროფილების შემუშავება ხდება სტანდარტული მეთოდოლოგიით, რომელიც აერთიანებს სამაგიდო კვლევებს, დელფის ტექნიკის და ფუნქციური ანალიზს და დასაქმებულებთან ინტერვიუს. ის განსაზღვრავს ძირითად ფუნქციებს, ამოცანებსა და სამუშაო პროცესებს; პროფესიისათვის საჭირო ცოდნას, უნარ-ჩვევებსა და შესაძლებლობებს; განათლებისა და ტრენინგის გზებს; და შეფასების ინდიკატურ მეთოდებს.

პროფესიული პროფილები გამოიყენება სასწავლო პროგრამების ფორმირებისთვის და პროფესიული განათლების სასწავლო გეგმების აკრედიტაციის პროცესისთვის. ისინი ასევე გამოიყენებულ იქნა რამდენიმე სფეროში, უშუალოდ ტექნიკოსებისა და ოპერატორების ლიცენზირებისთვის. ძირითადი კრიტიკა შეეხება მათ ცვალებადობის ხარისხს, განახლების პროცესსა და სირთულესა და მოცულობას. პრაქტიკაში ისინი ისე ფართოდ ვერ დაინერგა როგორც იგეგმებოდა და ვერ მოიპოვეს ნდობა პროფესიული განათლების სფეროში. ზოგადად, აღმოჩნდა, რომ ისინი უფრო სასარგებლოა, როგორც ლიცენზირების ან აკრედიტაციის ინსტრუმენტები, ვიდრე პროფესიული განათლების პროგრამების შინაარსის განსაზღვრელი.

პროფესიული პროფილების ჩამოყალიბებისას სულ უფრო მეტად გამოიყენება სწავლის შედეგები. სამუშაო პროფილებიც სწავლის შედეგებს ემყარება. ეს მეთოდოლოგია ახალია საბერძნეთისათვის, რადგან მას ტრადიციულად რესურსებზე ორიენტირებული (ნაცვლად სწავლის შედეგებისა) მიდგომა ჰქონდა.

2.1.4. ფინეთი

ფინეთს არ აქვს პროფესიული სტანდარტები, ცალკე დამტკიცებული დოკუმენტების სახით, თუმცა სისტემა, რომლის საშუალებითაც ხდება პროფესიული საგანმანათლებლო

პროგრამების შემუშავება გამოირჩევა სოციალური პარტნიორების ჩართულობის მაღალი ხარისხით.

საგანმანათლებლო სტანდარტების შემუშავება ხდება ე.წ. „საჭიროების შესაბამისად“ შედგენილი სამუსაო ჯგუფების მიერ, რომელიც სამმხრივია. მასში მონაწილეობენ საგანმანათლებლო სექტორის, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების წარმომადგენლები.

ჯგუფის მუშაობის კოორდინაციას ფინეთის განათლების საბჭო აკეთებს, დაფინანსება თანაბრადაა გადანაწილებული სამივე მხარეზე (დამსაქმებლების და დასაქმებულების წარმომადგენლების მონაწილეობასა და ჩართულობას პროცესში ტექნიკურად და ფინანსურად ეს მხარეები თავად უზრუნველყოფენ). ყველა მხარეს ჰყავთ ამ საკითხებისადმი სპეციალურად გამოყოფილი პერსონალი და ყველა მხარეს თანაბარი პასუხისმგებლობები აქვს პროცესის მიმართ (პეტრი ლიმპენონი, ფინეთის დამსაქმებლეთა ასოციაციის ადამიანური რესურსების განყოფილების ხელმძღვანელი, 2015 წ).

შემუშავებული საგანმანათლებლო სტანდარტები პრაქტიკაზე ორიენტირებულია, სწავლის შედეგებით არის გაწერილი და გამოიყენება როგორც ფორმალურ განათლებაში, ასევე წინმსწრები განათლების აღიარების მიზნებისთვისაც.

2.1.5. აშშ

ამერიკის შეერთებულ შტატებს არ აქვს ე.წ. პროფესიული სტანდარტები, თუმცა აქვს კარგად განვითარებული პროფესიული, შრომის ბაზრის ინფორმაცია (<https://www.onetonline.org>). ინფორმაცია მოიცავს სამუშაო პროფილებს - თითოეული პროფესიისთვის (სტანდარტული კლასიფიკატორის - SOC - შესაბამისად) საჭირო კომპეტენციებისა და კვალიფიკაციების მოთხოვნებს, ასევე ამ პროფესიის მქონე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნაზე, პოტენციურ ანაზღაურებასა და სამუშაო პირობების შესახებ რაოდენობრივ ინფორმაციასა და რამოდენიმე წლის ტენდენციას. ინფორმაცია ღიად არის განთავსებული საიტზე და იძლევა სხვადასხვა პარამეტრით დამუშავების საშუალებას.

ინფორმაციის დამუშავება ხდება თვისებრივი და რაოდენობრივი სისტემური და ერთჯერადი კვლევების საფუძველზე და მაღალი ვალიდურობით გამოირჩევა (<https://www.onetcenter.org/content.html>).

3. საქართველოში არსებული მდგომარეობა - პროფესიული სტანდარტების მომზადება და დამტკიცება

3.1. პოლიტიკური გარემო

ჩვენი ქვეყნის სახელმწიფო პოლიტიკის გაცხადებული პრიორიტეტი მომავალი თაობის ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფა და ქვეყნის მომავალში კვალიფიციური ადამიანური რესურსების ინვესტირებაა. ხელისუფლების მიერ პროფესიული განათლების სისტემა ეკონომიკური ზრდის და ადამიანური კაპიტალის განვითარების პროცესში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად არის მიჩნეული. მთავრობა მიზნად ისახავს დასაქმებაზე, სამუშაო ადგილების შექმნასა და ინოვაციებზე დაფუძნებული ეკონომიკის ფორმირების ხელშეწყობას.

შესაბამისად, სახელმწიფო პოლიტიკის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ამოცანაა პროფესიული განათლების მიმზიდველობისა და ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის გზით სისტემის გაფართოება და მასში ჩართულობის გაზრდა.

ამავდროულად, გასათვალისწინებელია, რომ პროფესიული განათლება გრძელვადიან შედეგებზე ორიენტირებული სფეროა. ამიტომ პროფესიული განათლება არა მხოლოდ შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისი პროფესიული კადრების მომზადებას უნდა უზრუნველყოფდეს ადგილობრივი და საერთაშორისო შრომის ბაზრისათვის, არამედ მომავლის პროფესიებისთვის საჭირო პროფესიული უნარების განვითარებაზე და მთელი სიცოცხლის განმავლობაში პირის მიერ სწავლის შესაძლებლობის შექმნაზეც უნდა იყოს ორიენტირებული.

3.2 უნარების მოთხოვნის შეფასება

უმუშევრობის შემცირების და დასაქმების ზრდის მიმართულებით ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განსახორციელებლად, მნიშვნელოვანია **უნარების მოთხოვნისა და მიწოდების შესაბამისობაში მოყვანა**, რაც დიდწილად პროფესიული განათლების ეფექტიანობაზე დამოკიდებულია. დამსაქმებლებიც და დასაქმების მაძიებლებიც კურსდამთავრებულთა პროფესიონალიზმის ნაკლებობას, პრაქტიკული საქმიანობისთვის საჭირო უნარების დაბალ დონეს ან სრულიად არარსებობას ასახელებენ.

2017 წელს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს დაემატა ფუნქცია შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევა-აწარმოების მიმართულებით. შესაბამისად, შრომის ბაზრის მოთხოვნის ტენდენციების შესასწავლად, დღის წესრიგში დადგა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევის“ ჩატარება. **კვლევის მიზანი იყო საწარმოების მიერ მოთხოვნილი პროფესიული უნარების შესწავლა**, რომელიც აუცილებელია პიროვნების დასაქმებისთვის, რათა მაქსიმალურად გაიზარდოს უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ბალანსი, უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტი და კერძო სექტორის ინვესტირება განათლებასა და პროფესიულ გადამზადებაში. კვლევის ანგარიშში გაანალიზებულია სამუშაო ძალის ცვლილების ტენდენციები 2016-2017 წლების მიხედვით, დასაქმებულთა რაოდენობას პროფესიების (დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის ქვეჯგუფების დონეზე - ISCO88), განათლების მიღწეული დონეების (საშუალო, პროფესიული და უმაღლესი), გენდერისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით. წარმოჩენილია პრობლემები, რომლებიც თან ახლავს სხვადასხვა პროფესიულ ჯგუფში მყოფი ადამიანების დასაქმებას.

კვლევა აგრეთვე აანალიზებს თუ რა წყაროზე დაყრდნობით ახდენენ კადრების აყვანას საწარმოები, რა **უნარები აკლიათ შრომის ბაზარზე აპლიკანტებს**, საწარმოების მიერ დაქირავებული სამუშაო ძალის კომპეტენციას, საჭირო უნარების ნაკლებობას და იმ ზომებს, რომლებსაც საწარმოები მიმართავენ სამუშაო ძალის უნარების განვითარების კუთხით, კვლევის ჩატარებიდან მომავალი თორმეტი თვის განმავლობაში პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ახალი თანამშრომლების დაქირავების შესაძლებლობებს, არსებული ვაკანსიების რაოდენობას, პროფესიული ჯგუფების მიხედვით სამუშაო ძალის მოთხოვნის ზრდისა და შემცირების ტენდენციებს, მათ გამომწვევ მიზეზებს, საწარმოებში პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების დასაქმების მაჩვენებელს, პროფესიულ სასწავლებლებთან კომპანიების თანამშრომლობის ფორმებს და მათ დამოკიდებულებას პროფესიული სწავლების მიმართ, და

სხვა. კვლევის ბოლოს წარმოდგენილი მიგნებების გათვალისწინება მიზანშეწონილი იქნება მომდევნო წლებში შრომის ბაზრის განვითარების, შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ბალანსის უზრუნველყოფის, დასაქმების ზრდისა და უმუშევრობის შემცირების ხელშეწყობისთვის.

უნარების მოთხოვნა - მიწოდების შესაბამისობის შესაწავლაზე ასევე მუშაობდა ორი მსხვილი სახელმწიფო სააგენტო: სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების სამსახური და „აწარმოე საქართველო“. საქართველოში არსებული მსხვილი, საშუალო თუ მცირე კომპანიებში ელექტრიკოსებისა და ელ. ენერჯის აღრიცხვისა და ტექნიკური მომსახურების სპეციალისტების კვალიფიციაციის კვალიფიციური კადრების მოძიება/გადამზადებასთან დაკავშირებული კვლევა ჩაატარა „Energo-Pro Georgia“, ამ მიმართულებით მუშაობენ ასევე „დამსაქმებელთა ასოციაცია“ და „საქართველოს სავაჭრო სამრეწველო პალატა“. ტარდება დარგობრივი კვლევები ტურიზმისა და მშენებლობის სექტორში გამოწვევების იდენტიფიკაციისა და მომავლის უნარების პროგნოზირების მიზნით.

პროფესიული კადრების მომზადების პროცესის შეფასებისას ექსპერტები გამოყოფენ პროფესიულ საწარმოო პრაქტიკის ნაკლებობის და ხშირად მხოლოდ თეორიულ საკითხებზე აქცენტირების პრობლემას. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში პროფესიული განათლების ყველა საგანმანათლებლო პროგრამების 40%-ს წარმოადგენს პრაქტიკა. შეფასებისას ასევე აღნიშნავენ, სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლებისა და დუალურ განათლების ჯერ კიდევ აუთვისებელ სეგმენტს და შესაძლებლობებს, მაღალი ხარისხის პროფესიონალების (ოსტატების) დაბალ ჩართულობასა და მოტივაციას პრაქტიკულ სწავლებაში და პრაქტიკასთან არაავთენტურ პროფესიულ სტანდარტებს. სასწავლო პროცესის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანეს გამოწვევად განიხილავენ ასევე პროფესიული მასწავლებლების მიერ სტუდენტთა ინდივიდუალური განვითარების მეთოდოლოგიის იგნორირებას, რომელიც დაეხმარებოდა შემსწავლელს უნიკალური უნარებისა და შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოვლენაში, ხელს შეუწყობს სწავლის შედეგების უკეთ მიღწევას.

3.3 სტანდარტების მომზადება და დამტკიცება

საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“ (2018) პროფესიის სტანდარტის შემდგომ განმარტებას გვთავაზობს: „პროფესიის სტანდარტი – კონკრეტულ პროფესიასთან დაკავშირებული ამოცანებისა და მოვალეობების ერთობლიობა“ (მუხლი 3).

პროფესიის სტანდარტი და პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა გარკვეულწილად 2007 წლის „პროფესიული განათლების შესახებ“ კანონის პროფესიული სტანდარტისა და ჩარჩო დოკუმენტის სამართალმემკვიდრეებად მოიაზრებს. შესაბამისად, ქვემოთ გვექნება პროფესიული სტანდარტს მომზადებისა და დამტკიცების არსებულ პრაქტიკაზე საუბარი.

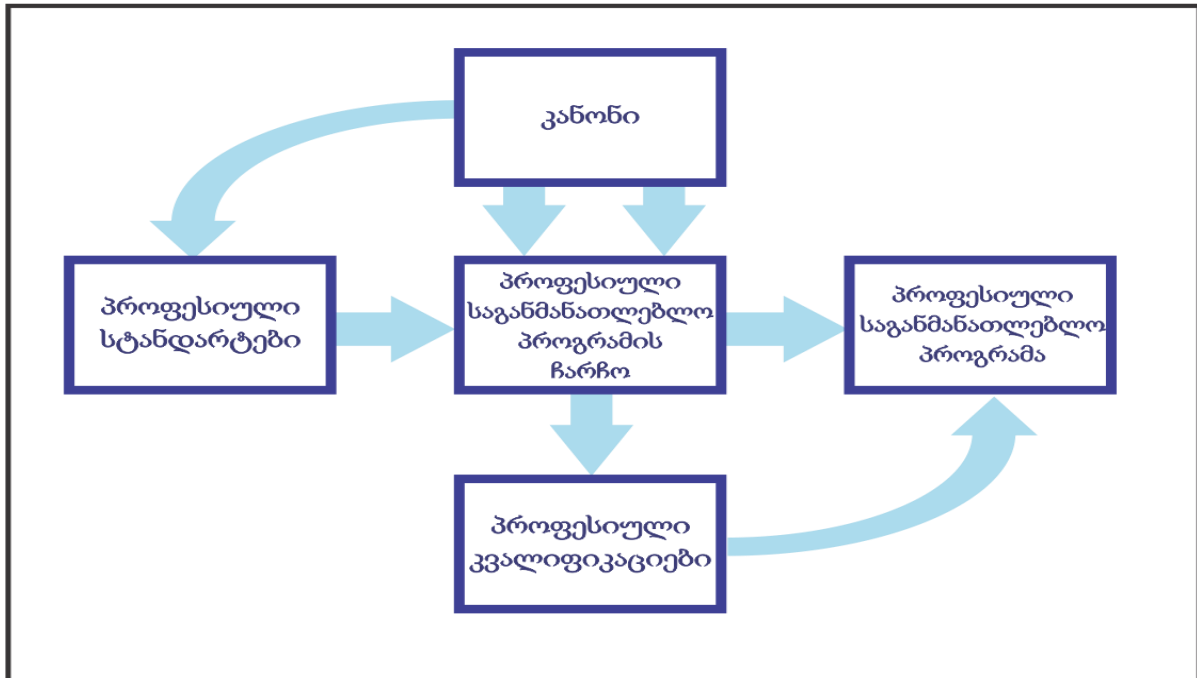
განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ოფიციალურ ვებგვერდზე მოცემულია **პროფესიული სტანდარტების განმარტება**⁶: „პროფესიული სტანდარტის დოკუმენტი პროფესიის მოვალეობებისა და ამოცანების აღწერაა, რომელიც გვიჩვენებს სამუშაო ადგილზე შესასრულებელ დავალებებს“. პროფესიული სტანდარტები განსაზღვრავს იმ საქმიანობას, რომლის შესრულება დასაქმებულმა უნდა შეძლოს კონკრეტული საქმის ან

⁶ <https://eqe.ge/geo/static/665/vocational-education/>

ფუნქციის შესასრულებლად. ის აყალიბებს იმ კომპეტენციების მოთხოვნებს, რომელიც აუცილებელია პროფესიაში კონკრეტული ამოცანების/საქმიანობის შესასრულებლად და ასახავს პროფესიაში ფუნქციების წარმატებით შესრულების შესაძლებლობას, მიღებული ცოდნისა და შეძენილი უნარებისა გამოყენების პერსპექტივას.

სტანდარტის შინაარსი და თვისობრივი ხარისხი ზემოქმედებას ახდენს პროფესიული განათლების ხარისხზე და შედეგებზე, ვინაიდან პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩო დოკუმენტი ეყრდნობა სამ მარეგულირებელ დოკუმენტს (ასევე, იხილეთ ქვემოთ მოცემული სქემა):

1. საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“
2. ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩო
3. პროფესიული სტანდარტი/სტანდარტები



აღსანიშნავია, რომ პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს ხუთ დონეზეა განთავსებული. თითოეული დონის პროგრამის დასრულების შემდეგ გაიცემა შესაბამისი პროფესიული დიპლომი. პროგრამები აგებულია პროფესიული კრედიტების სისტემით. ინერგება მოდულური პროგრამები, რომელიც ეფუძნება სწავლის შედეგებს და შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს.

2007 წლის შემდგომ „პროფესიული განათლების შესახებ კანონისა“ და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის მიერ დამტკიცებული ნორმატიული და ინდივიდუალური აქტების საფუძველზე პროფესიული სტანდარტის შემუშავება-განვითარების ორი გზა მოქმედებდა:

1. როდესაც ინიციატორი ცენტრს მიმართავს დოკუმენტების ცენტრის მიერ

შემუშავების/განვითარების შესახებ;

2. როდესაც ინიციატორი გამოხატავს მზაობას დოკუმენტების საკუთარი სახსრებითა და შესაბამისი ადამიანური რესურსით შემუშავების/განვითარების შესახებ.

პროფესიულ სტანდარტს ან მის პროექტს განიხილავდა შესაბამისი დარგობრივი საბჭო, რის შემდგომაც მათი რეკომენდაციის საფუძველზე ამტკიცებდა ცენტრის დირექტორი. 2013 წლიდან განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ და მის ფარგლებში მიმდინარეობს პროფესიული სტანდარტების შემუშავება, რომელთა დიდი ნაწილი დამტკიცებულია, თუმცა ნაწილი პროექტების სახით არსებობს.

დამტკიცებული პროფესიული სტანდარტები ხელმისაწვდომია დაინტერესებული პირებისთვის და განთავსებულია ვებ-გვერდებზე - www.eqe.ge (<https://eqe.ge/geo/static/665/vocational-education/>) და www.vet.ge. აქვეა განთავსებული დოკუმენტები: „პროფესიული სტანდარტის შემუშავების ან არსებულში ცვლილებების შესახებ გარე ინიცირების გზამკვლევი“ და დანართები.

დანართი 1 - პროფესიული სტანდარტის სტრუქტურა;

დანართი 2 - საექსპერტო დასკვნის ფორმა;

დანართი 3 - პროფესიათა ანალიზი და პროფესიული სტანდარტების შემუშავება,

დანართი 4 - DACUM სქემა

დანართი 5 - შემაჯამებელი ცხრილი (ვერიფიკაცია)

დანართი 6 - შესრულებული სამუშაოს ანგარიში . სტანდარტის შემუშავება

ხორციელდებოდა განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ განსაზღვრული მეთოდოლოგიის საფუძველზე. პროფესიული სტანდარტის შემუშავება-განვითარება დამსაქმებელთა ჩართულობით უზრუნველყოფილი იყო როგორც ცენტრის ფარგლებში, ასევე გარეშე პირების მოთხოვნით/ან მათ მიერ.

ინიციატივის უფლება ნებისმიერი ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს ჰქონდა, რომელიც განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს მიმართავდა ერთ-ერთი შემდეგი განცხადებით:

- ცენტრის მიერ ახალი პროფესიული სტანდარტის შემუშავების შესახებ;
- ახალი პროფესიული სტანდარტის თავად-ინიციატორის მიერ შემუშავების შესახებ;
- უკვე შემუშავებულ პროფესიულ სტანდარტში ცვლილებების შესახებ;
- წარმოადგენს ინიციატივას ჩარჩო დოკუმენტის ან/და მოდულების შემუშავების შესახებ.

მოქმედი რეგულაციების შესაბამისად პროფესიული სტანდარტის ინიციატორის მიერ შემუშავებისას ინიციატორი უფლებამოსილია თავად შეიმუშაოს პროფესიული სტანდარტი, თუმცა ცენტრის მიერ განსაზღვრული წესითა და მეთოდოლოგიით (იხ. პროფესიული სტანდარტის შემუშავების მეთოდოლოგია). პროფესიული სტანდარტის პროექტის შემუშავების შემდეგ, ინიციატორმა ცენტრში უნდა წარადგინოს შესაბამისი დოკუმენტაცია და ანგარიში, ცენტრის მიერ დამტკიცებული ფორმის შესაბამისად⁷. **არსებულ პროფესიულ სტანდარტში ცვლილებების ინიცირება** - ინიციატორის მიერ ცენტრისგან გამოთხოვილი

⁷ www.eqe.ge

პროფესიული სტანდარტისა და პროექტების ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელია გამოიკვეთოს ახალი პროფესიული სტანდარტის დაწერის ნაცვლად, არსებულ პროფესიულ სტანდარტში/პროექტში ცვლილებების საჭიროება.

ადგილობრივი და საერთაშორისო შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი პროფესიული სტანდარტებისა ან/და პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების ჩარჩო დოკუმენტების/მოდულების ფორმირება-დამტკიცების ხელშეწყობის და ეფექტური სისტემის განვითარების მიზნით განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის ბრძანებით⁸, შეიქმნა სათათბირო ორგანო - დარგობრივი საბჭოები - ასევე, განისაზღვრა დარგობრივი საბჭოს საქმიანობის მიზანი, ფუნქციები და მიმართულებები.

ცენტრი უზრუნველყოფს შემუშავებული პროფესიის სტანდარტის/სტანდარტების პროექტის/პროექტების და კვალიფიკაციების განვითარების სამმართველოს მიერ მომზადებული დოკუმენტების დარგობრივ საბჭოზე წარდგენა-განხილვას. ცენტრი უფლებამოსილია დარგობრივ საბჭოზე დოკუმენტების განხილვისას მოიწვიოს გარეშე პირი ან/და უზრუნველყოს ნებისმიერი დაინტერესებული პირის დასწრება.

2013-2018 წლებში შემუშავებული და დამტკიცებულია 200-მდე პროფესიული სტანდარტი⁹ ყველაზე მოთხოვნად პროფესიაზე. პროცესში ჩართული იყო განათლებისა და დარგის 120 ექსპერტი საქართველოს წამყვანი კომპანიებიდან და პროფესიული ასოციაციებიდან. შეიქმნა დარგობრივი საბჭოები თერთმეტი მიმართულებით (97 წევრი). პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია (2013-2020) ითვალისწინებდა დარგობრივი საბჭოების ფუნქციონირების ეფექტურობის გაზრდას მათი გაფართოებული მანდატით, განახლებული რეგულაციებითა და წევრთა გაზრდილი შესაძლებლობით, თუმცა 2017 წლიდან საბჭოების განახლებული შემადგენლობები აღარ დამტკიცებულა და ეს ორგანოები ამჟამად აღარ ფუნქციონირებს. **სტანდარტების შემუშავების პროცესი 2018 წლიდან შეჩერებულია.**

პროფესიული განათლების შესახებ ახალ კანონში სტანდარტების შემუშავების მიმართ მიდგომა შეცვლილია. კანონის თანახმად, საქართველოს მთავრობა განსაზღვრავს პროფესიის სტანდარტის/პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისა და დამტკიცების წესს (საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ .20.09.1. მუხლი 21, პ. „მ“). კანონში ასევე შეცვლილია ტერმინი “პროფესიული სტანდარტი“ ტერმინით - „პროფესიის სტანდარტი“.

3.4. არსებული გამოწვევები

მოქმედი პროფესიული სტანდარტების და სტანდარტების პროექტების მომზადების კრიტიკა ძირითადად შეეხება:

- მათ არაერთგვაროვან ხარისხს -ზოგიერთი მათგანი ვიწრო მიმართულებით დეტალურად არის გაშლილი, სპეციფიკური სამუშაოს ძალიან მცირე ნაწილს უკავშირდება, ზოგი კი -კრებითი და განზოგადებულია;
- ინოვაციების დანერგვისა და პროფესიის განვითარების შესაბამისად განახლების პროცესის მოუქნელობას;

⁸ ეროვნული ცენტრის დირექტორის ბრძანება 2015 წლის 13 ივლისს #489 , ცვლილებები #434. 2016 წ 17 ივნისი. ბრძანება # 680 / n 06.08.2019

⁹ პროფესიული განათლების რეფორმის ანგარიში 2017-2018

- ზოგჯერ პროფესიის ძირითადი ფუნქციების, ამოცანებისა და სამუშაო პროცესებისთვის საჭირო ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და შესაძლებლობების შეუსაბამობას წარმოებაში დანერგილ პროცესებსა და პროცედურებთან, ან/და თანამედროვე ტექნოლოგიებთან, პროდუქციის ხარისხის სტანდარტებთან;
- სტანდარტის განზოგადებულ და მრავლისმომცველი განმარტებებს, კონკრეტიკის და მკაფიოობის ნაკლებობას, სტანდარტების არქმის სირთულეს და მოცულობას;
- სტანდარტების შემუშავების დარგში გახანგრძლივებულ პერიოდსა და დამტკიცების ბიუროკრატიული პროცედურების მოუქნელობას; და
- სოციალური პარტნიორების ნაკლებად აქტიურად მონაწილეობას პროფესიული განათლების პოლიტიკის ჩამოყალიბებისა და სტანდარტების შემუშავების პროცესებში.

ხშირად კრიტიკის საფუძველი ხდება ის, რომ პროფესიული სტანდარტების გარკვეულმა ნაწილმა პრაქტიკაში ვერ მოიპოვა ნდობა და აღიარება როგორც პროფესიული განათლების წარმომადგენლების, ასევე, ბიზნესის მხრიდან. ისინი ფართოდ ვერ დაინერგა წარმოების მენეჯერების მიერ, როგორც კონტროლის ან ტექნიკოსების/ოპერატორების შეფასება/ლიცენზირების ინსტრუმენტი და პროფესიულ განათლებაში, როგორც პროფესიული სტუდენტების შეფასების ობიექტური მექანიზმი. ზოგადად, მიჩნეულია, რომ მოქმედი პროფესიული სტანდარტები უფრო ღირებულია, როგორც ავტორიზაციის, ან აკრედიტაციის ინსტრუმენტები, ვიდრე პროფესიული პროგრამების და მოდულების შინაარსის საფუძველი;

საქართველოში მოქმედი პროფესიული სტანდარტების დიდი ნაწილი სტანდარტიზირებულია ვიწრო სპეციალიზირებული მიმართულებით. აღმოჩნდა, რომ მათი შემუშავებისას ყოველთვის არა ან ნაკლებად იყენებებენ კონკრეტული პროფესიის/სპეციალობის ფუნქციურ ანალიზს. შემუშავებული სტანდარტები ერთი სტრუქტურით არის მომზადებული, მაგრამ შინაარსობრივად სხვადასხვა ხარისხისაა. მაგალითად თუ განვიხილავთ IT გაყიდვების სპეციალისტის, არქივისტის, ელექტრომომარაგების დისპეტჩერის, ლიანდაგის მონტიორის, მეცხოველეს, პირის ღრუს ჰიგიენისტის, სავალი ნაწილის მექანიკოსის, ფერმერის, ფეხსაცმლისა და ტყავის აქსესუარების სპეციალისტის სტანდარტებს და შევადარებთ, აშკარა გახდება რამდენად არათანაზომადი შეიძლება იყოს პროფესიის როგორც ანალიზის ხარისხი ასევე, შინაარსი და სტანდარტები. ზოგიერთი მათგანი ძალიან ვიწრო სპეციალიზაციას ეხება, ზოგიერთი მათგანი კი, კრებითი და ძალიან ზოგადი აღმწერის სახით არის წარმოდგენილი. მათი ერთი ნაწილი აღწერს და მოიცავს სწავლის შედეგებს, მეორე ნაწილი კი - სამუშაო პროცესებზეა მიმართული და ტექნიკასთან ურთიერთობის უნარ-ჩვევების ფლობაზეა აქცენტირებული მხოლოდ.

საინტერესო ფაქტია, რომ თსუ-ს საერთაშორისო ეკონომიკური სკოლა ISET-ის კვლევითი ინსტიტუტის პროექტის „რეფორმეტრის“ ფარგლებში 2017 წელს პირველად შეფასდა ქვეყანაში მიმდინარე მნიშვნელოვანი ეკონომიკური რეფორმები და მიღებული შედეგები. მათ შორის შეფასდა პროფესიული განათლების რეფორმა, ვინაიდან ამ რეფორმას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და სიღარიბის დაძლევის საქმეში. შეფასების შედეგად რეფორმის გამოწვევებიდან უმთავრესად წარმოჩინდა კერძო სექტორის დაბალი ინტერესი და ჩართულობა პროფესიული განათლების სისტემაში. გამოიკვეთა ისეთი განწყობებიც, როგორიცაა კერძო სექტორის მიერ პროფესიული

განათლების ხარისხთან დაკავშირებით პასუხისმგებლობის არსებითად მოხსნა, რადგან მიაჩნიათ, რომ პროფესიულ განათლებაზე ზრუნვა უმთავრესად სახელმწიფოს ვალდებულებაა და ისინი ერთვებიან პერიოდულად, მხოლოდ თავიანთი სოციალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში.

კერძო სექტორის გარკვეული ნაწილისთვის მნიშვნელოვანია პროფესიული სტანდარტების შემუშავების, პროფესიული განათლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესში, მეტი კოორდინაცია და ჩართულობა. პროფესიული უნარების შესაბამისობაში მოყვანის პრობლემის მოსაგვარებლად მეწარმეები ითხოვენ ნათლად დაინახონ, რომ მათ მიერ პროფესიულ განათლებაში ინვესტიცია არის ბიზნესისთვის ხელშესახები შედეგების მომტანი და გამართლებული. ამავდროულად მათ კარგად ესმით, რომ გარკვეული დრო არის საჭირო ამ ინვესტიციიდან ამონაგების მისაღებად. ზოგიერთი ინდუსტრია ხაზს უსვამს როგორც პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების, ისე დამსაქმებლების პოტენციალის განვითარების საჭიროებას. გარკვეული ინდუსტრიების მხრიდან წამოსული კრიტიკა კი, შეეხება შემდეგ საკითხებს: სტანდარტი ზღუდავს პროფესიაში შესვლის მოქნილობას, ვერ ადასტურებს ნაკლებად სტრუქტურირებული/ არაფორმალური ფორმებით მიღებულ სწავლას და შრომის ბაზარზე მომხდარ ცვლილებებზე ძალიან ნელა რეაგირებს. პროფესიის სტანდარტები სამუშაოზე დეფუქციონული სწავლების პრაქტიკის ნაწილში არ არის ავთენტური ან მხოლოდ სპეციფიკური სამუშაოს ძალიან მცირე ნაწილს უკავშირდება. არის მოსაზრებები, რომ პროფესიული სტანდარტების განვითარება არის საჭირო იმისათვის, რომ პროფესიულმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა სტუდენტები მოამზადონ ფართო სპექტრის კარიერული ზრდისა და პროფესიული განვითარებისთვის. ბიზნესის წარმომადგენლებსა და მათ რეპრეზენტატორებს მიაჩნიათ, რომ პროფესიის სტანდარტი, უნდა შემუშავდეს მხოლოდ სექტორის, პროფესიისა და სამუშაოს ანალიზის საფუძველზე დამსაქმებლების და დარგის სპეციალისტების ჩართულობით. ასევე, მნიშველოვანია, რომ პროფესიის სტანდარტები იყოს განახლებადი პროფესიების განვითარებისა და ინოვაციური ტენდენციების შესაბამისად. ეს იქნება ეფექტური გზა საგანმანათლებლო პროგრამების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოსაყვანად, რაც ამავდროულად სწრაფად ცვალებადი ტექნოლოგიის პირობებში, საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვა-განხორციელების მოქნილობასაც შეუწყობს ხელს.

პროფესიული განათლების 2013-2020 წლის სტრატეგიის ანალიზის მიხედვით, საქართველოში პროფესიული განათლების ძირითად გამოწვევებად უნდა განვიხილოთ:

1. სოციალური პარტნიორობისა და სამოქალაქო საზოგადოების ნაკლები ჩართულობა პროფესიული განათლების ყველა პროცესში - დაგეგმვიდან შეფასებამდე;
2. სახელმწიფო და კერძო პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების სუსტი ქსელი, როგორც გეოგრაფიული ხელმისაწვდომობის, ასევე საგანმანათლებლო პროგრამების/დისციპლინების მრავალფეროვნების თვალსაზრისით;
3. საგანმანათლებლო პროგრამების ნაკლები შესაბამისობა შრომის ბაზრის ამჟამინდელ და სამომავლო მოთხოვნებთან;
4. პროფესიული განათლების პედაგოგიური კადრების მომზადებისა და გადამზადების სისტემის განვითარება თანამედროვე პროფესიული სტანდარტებისა და მოთხოვნების შესაბამისად;
5. ძირითადი პრობლემა, რომელიც ექმნებათ საწარმოებს ახალი კადრის აყვანისას კვალიფიკაციასთან მიმართებით - ტექნიკური უნარ-ჩვევების არცოდნა დაწესებულებაში

გამოყენებულ კონკრეტულ აღჭურვილობასთან ან პროცესებთან მიმართებით (30,5% „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევის“ თანახმად)

6. პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულების უმეტესობა შედარებით ვიწრო უნარებსა და კონკრეტული დავალებების შესრულებაზეა ორიენტირებული, მაშინ, როდესაც პროფესიული მოთხოვნები უფრო ფართო პროგრამაში ან კვალიფიკაციის სტანდარტშია გაერთიანებული;

7. საწარმოების მხრიდან პროფესიის სტანდარტების შინაარსის არცოდნა - სასწავლებლებთან საკმაოდ მწირ თანამშრომლობა განაპირობებს ის გარემოება, რომ მათ უმრავლესობას 60.8% (32,164 საწარმო) უახლოეს მომავალში არ აქვთ საჭიროება/მზაობა/სურვილი პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის და მათ მიერ მომზადებული/შეფასებული კადრების დასაქმების.

4. დასკვნები და რეკომენდაციები

4.1. დასკვნები

სააქართველოში პროფესიულ სტანდარტებს აქვთ **ნორმატიული ფუნქცია და არა საკონსულტაციო ან საორიენტაციო** ჩარჩოს ფუნქცია. იმის გამო, რომ **სტანდარტები ხშირად სტანდარტიზირებულია ვიწრო სპეციალიზირებული მიმართულებით ან ძალიან ზოგადია, არ არის მოქნილი**, ისინი ვერ იქცა მაღალი დონის პროფესიული უნარების და პასუხისმგებლობის მქონე მუშახელის მომზადების საფუძველად და მათი დასაქმების ხელშემწყობად.

ცალსახად დგას დაინტერესებულ მხარეებს შორის მეტი კომუნიკაციისა და კოორდინაციის საჭიროება პროფესიის სტანდარტების შემუშავების, პროფესიული განათლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესში.

პროფესიულ განათლებაში 2010 წლიდან დღემდე საქართველოში არსებული სიტუაციის ანალიზის ეტაპზე გამოიკვეთა პროფესიული განათლების პოლიტიკის გავლენა და დასახული ამოცანის საბაზისო და სამიზნე (დღეს არსებული) მაჩვენებლებს შორის რეალური განსხვავება და პოზიტიური დინამიკა. პროფესიული სტანდარტების შექმნის რაოდენობრივი მაჩვენებლების მიხედვით, პროგრესი სახეზეა, რადგან საწყისი პერიოდისთვის სტანდარტები არ არსებობდა. ხარისხობრივი მაჩვენებლების მიხედვით, რომლის ინდიკატორიც უნდა იყოს პრაქტიკაში გამოყენების საჭიროება და გამოყენებადობა, ასევე დადებითად უნდა შეფასდეს. თუმცა, თუ შევასებთ გამოყენების არეალს და ეფექტურობას, აშკარაა რომ ისინი ძირითადად საგანმანათლებლო მიზნებიდან გამომდინარე იქმნებოდა, ამიტომ სახეზეა პრაქტიკასთან კავშირის სიმწირე, არაერთგვაროვანი ხარისხი, დაბალი დონის ავთენტურობა, დამსაქმებლების მხრიდან შენიშვნების ფართე სპექტრი. ასევე აღსანიშნავია, რომ პროფესიული სტანდარტების შემუშავების პროცესი იმდენად გახანგრძლივდა, რომ ბევრი მათგანი დღეს უკვე შეუსაბამოა, მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებს და გადამუშავებას საჭიროებს.

4.2. რეკომენდაციები

მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში საქართველოში პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისას გაიზარდა კერძო სექტორის ჩართულობა, მნიშვნელოვანია, რომ კერძო

სექტორს წამყვანი ფუნქცია ჰქონდეს ამ პროცესში. სახელმწიფო უწყებები პასუხისმგებელი შეიძლება იყვნენ პროფესიის სტანდარტების შემუშავებაზე იმ შემთხვევაში, თუ შრომის ბაზარზე არის მოთხოვნა კონკრეტული კვალიფიკაციების. ხოლო რაც შეეხება პროფესიის სტანდარტებს, ისინი არ არიან შემუშავებული ან კერძო სექტორისთვის არ არის პრიორიტეტული ამ სტანდარტების შემუშავება, მაგალითად საარქივო ფონდის კონსერვაცია, სამოქალაქო თავდაცვა და ა.შ.

მთავრობამ ხელი უნდა შეუწყოს საჯარო-კერძო დიალოგის განვითარებას და დამსაქმებელთა ჩართვას პროფესიული განათლების სისტემაში. კვალიფიკაციასა და შრომითი ბაზრის საჭიროებებს შორის შეუსაბამობის პრობლემის გადაწყვეტისათვის, მნიშვნელოვანია ეფექტური სოციალური პარტნიორობის ქსელის ჩამოყალიბება. განსაკუთრებით იმ დარგებში, სადაც არ არის ძლიერი დარგობრივი ასოციაციები. საჭიროა გაუმჯობესდეს კავშირები კერძო სექტორთან, რათა ბიზნეს სექტორმა რეალურად გააცნობიეროს ურთიერთანამშრომლობიდან მიღებული სარგებელი და მისი მნიშვნელობა; შეიქმნას თანამშრომლობის წარმატებული მაგალითები, რათა ბიზნეს სექტორი აქტიურად მონაწილეობდეს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების და ზოგადად პროფესიული განათლების განვითარების პროცესში.

პროფესიის სტანდარტების რელევანტურობისა და ეფექტიანობის ამაღლებისთვის, მნიშვნელოვანია დაიწყოს მოქმედი სტანდარტების ანალიზი და შეფასება, გადამუშავების/ახლის შექმნის/განვითარების საჭიროების განსაზღვრა. ახალი პროფესიის სტანდარტების ხარისხის და ქმედუნარიანობის უზრუნველსაყოფად, გადასახედია მათი შემუშავების მოდელი, მეთოდოლოგია და პროცესი.

იმისათვის, რომ პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები იყოს მოქნილი, ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული და კომპეტენციებზე დაფუძნებული, და რაც მთავარია, ხელს უწყობდეს კურსდამთავრებულთა დასაქმებასა და თვითდასაქმებას, პირველი რიგის ამოცანაა პროფესიულ სტანდარტებთან დაკავშირებული პრობლემური საკითხების გადაჭრა. კვალიფიკაციების ახალი ჩარჩო და განახლებული კანონმდებლობა მათ დროულად მოსაგვარებლად ახალ შესაძლებლობას ქმნის.

საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით შესაძლებელია ითქვას, რომ პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისას 3 ფაქტორია გასათვალისწინებელი: ლიბერალური კონცეფცია/მიდგომა, მოქნილი მეთოდოლოგია და კომპეტენტური გუნდი, რომელსაც შეუძლია ხარისხიანი პროცესების უზრუნველყოფა და დაინტერესებული მხარეების ეფექტური ჩართვა.

გამოცდილება აჩვენებს, რომ ქვეყნებმა, რომლებმაც თავდაპირველად შეიმუშავეს სტანდარტები, როგორც მკაცრად მარეგულირებელი დოკუმენტები, ეტაპობრივად ცვლიან ამ მიდგომას; მნიშვნელოვანია, რომ კვალიფიკაციის შინაარსი, რომელიც ითვალისწინებს შრომის ბაზრის საჭიროებებს, იყოს ისეთივე დინამიური, როგორც ის სფერო, რომლისთვისაც შემუშავებულია სტანდარტები. საქართველოს შემთხვევაში, რეკომენდებული მოქნილი მიდგომის დანარგვა. თუ შრომის ბაზარი სწრაფად ითხოვს გარკვეული კვალიფიკაციის კადრებს, პროფესიის სტანდარტების მომზადების სტანდარტული და ხანგრძლივი მიდგომის ნაცვლად რეკომენდებულია სწრაფი მიდგომის გამოყენება, მაგალითად პროფესიის სტანდარტების მომზადება პროფესიული პროფილების საფუძველზე; არსებული კვლევების

გამოყენება და ა.ს. რეკომენდებულია გარკვეულ სფეროებში და გარკვეულ სიტუაციაში სხვა ქვეყნებში არსებული სტანდარტების მოძიება და ადაპტირება.

როგორც საერთაშორისო გამოცდილება გვიჩვენებს ქვეყნები იყენებენ პროფესიული სტანდარტების მომზადების სხვადასხვა მიდგომებს; სტანდარტული მეთოდოლოგიები ევროპაში არ არსებობს. მიუხედავად იმისა, რომ LO კონცეფცია ფართოდ არის მიღებული, არ არსებობს მისი საერთო ან უნივერსალური გაგება. გამჭვირვალეობის უზრუნველყოფა შესაძლებელია თუკი პროფესიულ სტანდარტში მკაფიოდ იქნება ასახული სამუშაო მოთხოვნები/პროცესები და ნათელი იქნება კავშირი მისაღწევ სწავლის შედეგებთან.

საქართველოში არსებული სიტუაციისა და დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციის გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია შემდეგი მიდგომა, რომელიც ასახულია სქემაზე #1 ხოლო პროცესი სქემაზე #2

სქემა #1. პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისა და დამტკიცების სისტემა

სქემა #2. პროფესიის სტანდარტის მომზადებისა და დამტკიცების პროცესი

I ეტაპი- პროფესიული სტანდარტის მომზადების საჭიროების შეფასება

ამ ეტაპზე განისაზღვრება რა სფეროში და რა ტიპის პროფესიის სტანდარტის მომზადებაა საჭირო; ამისათვის საჭირო იქნება სექტორის დონეზე ინფორმაციის მოძიება, კვლევების ანალიზი და ა.შ. კოორდინირების ფუნქციას შეასრულებს სავაჭრო-სამრეწველო პალატა. პალატამ პროფესიის სტანდარტების საჭიროების იდენტიფიცირებისას საჭიროა შეიმუშაოს და დანერგოს სპეციალური მეთოდოლოგია (მაგ. შრომის ბაზრის არსებული კვლევების კაბინეტური ანალიზი და ექსპერტულ სამუშაო ჯგუფში ვალიდაცია; დელფის მეთოდი და ა.შ.). კერძო სექტორის ცართულობის უზრუნველსაყოფად, საჭიროა, შეიმუშაოს ინსტრუმენტი, რაც უზრუნველყოფს ყველა დაინტერესო მხარის ჩარჩულობასა და თანაბარ მონ აწილებას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში (მაგ. წარმომადგენლობითი საკონსულტაციო საბჭო, როგორც გადაწყვეტილების მიღების აუცილებელი რგოლი).

II ეტაპი - პროფესიული სტანდარტის მომზადება

მიმდინარე დისკუსიებისა და განხილვების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ პროფესიის სტანდარტების მომზადებაზე პასუხისმგებელი ორგანო შესაძლებელია იყოს საქართველოს სავაჭრო-სამრეწველო პალატა; პალატა მნიშვნელოვანი ბიზნეს გაერთიანებაა და მისი სტრუქტურა ქვეყნის ტერიტორიული მოწყობის პრინციპზეა აგებული. სისტემაში არსებობს ცენტრალური პალატა, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და რეგიონების პალატები; მას ფართო მასშტაბიანი საერთაშორისო კონტაქტები აქვს და გამოცდილი კადრები. პალატამ პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისას რეკომენდირებულია უზრუნველყოს მისი წევრი ორგანიზაციების წარმომადგენლების ჩართვა სხვა დიდი საწარმოებისა და ექსპერტიზის მქონე ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან ერთად.

საფეხური 1 - დაგეგმვა

მნიშვნელოვანია პალატა პროცესს წარუძღვეს სხვა დამსაქმებელთა და პროფესიულ ასოციაციებთან მჭიდრო კოორდინაციით, მაგალითად დამსაქმებელთა ასოციაცია, საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია და სხვ.. რეკომენდებულია GGCI-ს ჰყავდეს სტანდარტების დეპარტამენტი ან “უნითი” რომელიც პასუხისმგებელი იქნება პროფესიული სტანდარტების შემუშავების კოორდინირებაზე, სამუშაო ჯგუფების ჩამოყალიბებაზე, პროფესიული სტანდარტების შემუშავების მეთოდოლოგიისა და ხარისხის უზრუნველყოფის პროცედურების განსაზღვრაზე.

რეკომენდებულია სავაჭრო-სამრეწველო პალატამ აწარმოოს რეესტრი რომელიც გააერთიანებს არსებული პროფესიულ ასოციაციებს, მსხვილი კომპანიებს რომელთაც აქვთ შესაბამისი რესურსები მონაწილეობა მიიღონ პროფესიის სტანდარტების მომზადების პროცესში. სადაც არ არის ასოციაციები რეკომენდებულია ესპერტული ჯგუფების იდენტიფიცირება.

სავაჭრო-სამრეწველო პალატამ სტანდარტების მომზადების პროცესში ასევე უნდა უზრუნველყოს სამდივნოს ფუნქცია; აქ მოიაზრება სამუშაო ჯგუფებისთვის ყველა საჭირო ინფორმაციის მიწოდება, არსებული კვლევების თავმოყრა, შეხვედრების დაგეგმვაში, ჩატარებასა და დოკუმენტირებაში ტექნიკური დახმარება.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, მოდელში #1 მოყვანილ სხვა უწყებებთან ერთად, პროფესიული სტანდარტების მომზადების მეთოდოლოგიის განსაზღვრისას და უნარების მოთხოვნის მონიტორინგის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შეუძლია.

ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს LMIS შესახებ ინფორმაციის მიწოდება შეუძლია, სხვა უწყებებთან ერთად, როგორცაა, მაგალითად საქსტატი.

საფეხური 2 - სამუშაო ჯგუფების ფორმირება

პროფესიის სტანდარტების DACUM მეთოდოლოგიით მოსამზადებლად მნიშვნელოვანია სამუშაო ჯგუფების დაკომპლექტება შესაბამისი დარგობრივი ასოციაციების წევრებითა და დამსაქმებლებით. ორგანიზაციებმა უნდა წარმოადგინონ საკუთარი წევრები, რომლებიც მონაწილეობას მიიღებენ პროფესიის სტანდარტის შემუშავებაში. სამუშაო ჯგუფი რეკომენდებულია შედგებოდეს 10-15 წევრისგან. პროფესიის სტანდარტების სხვა მეთოდოლოგიით მომზადებისაც რეკომენდებულია პროცესი წარმომართოს მცირე ჯგუფებში, მოხდეს საკითხის განხილვა და შეჯერება. პალატამ ასევე უნდა მოამზადოს სტანდარტების შემუშავების მეთოდოლოგია და სამუშაო ჯგუფის მუშაობისთვის საჭირო სამუშაო ფორმები, მაგალითად სტანდარტების განხილვის, შეფასების ფორმები.

რეკომენდებულია სპეციალური სოფტის შემუშავება, რომელიც სტანდარტების შემუშავების პროცესის ავტომატიზაციას შეუწყობდა ხელს. ეს გაამარტივებდა და უფრო მოქნილს გახდიდა როგორც დოკუმენტების გაცლასა და გაზიარებას, ასევე განხილვის პროცესს.

მნიშვნელოვანია, სტანდარტების ვალიდაციის პროცესში დარგობრივი საბჭოების როლის განსაზღვრა, რადგან სტანდარტების შემუშავებაში კერძო სექტორის როლი გაძლიერდება. დაინტერესებული მხარეების ნაწილს მიაჩნია, რომ დარგობრივ ასოციაციებთან პროფესიის სტანდარტების ვალიდაციის საჭიროება აღარ იკვეთება. შესაძლებელია სტანდარტების პირდაპირ დამტკიცება, რაც, დაინტერესებული მხარეების რეკომენდაციით უფრო მოქნილი პროცესია.

საფეხური 3. მეთოდოლოგიის შერჩევა და გამოყენება

1. შესაძლებელია ამჟამად უკვე აპრობირებული DACUM ან ფუნქციური ანალიზის მეთოდების გამოყენება. თუმცა ამ უკანასკნელს მეტი რესურსი სჭირდება; შესაბამისად ამ ეტაპზე რეკომენდირებულია DACUM მეთოდოლოგიის გამოყენება, რომელიც შედარებით მარტივია და მისი გამოყენების გამოცდილება ქვეყანაში არსებობს. DACUM მეთოდოლოგიის გამოყენებით დარგის ექსპერტებთან, დამსაქმებლებთან ფოკუს ჯგუფის საშუალებით შესაძლებელია კონკრეტული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო მოვალეობებისა და ამოცანების გამოყოფა, ცოდნისა და უნარების იდენტიფიცირება.

არსებული გამოცდილება გვიჩვენებს რომ მნიშვნელოვანია ამ პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს შემდეგ საკითხებს: 1) ფოკუს ჯგუფებში მიღებული DACUM სქემის-შედეგების ვერიფიკაცია დარგის ფართო სპექტრთან, რაც პროფესიის სტანდარტის შემუშავებისას დამსაქმებლების ჩართულობას გაზრდის 2) ფასილიტატორების მომზადება DACUM მეთოდოლოგიის გამოყენებაში. ბევრ ქვეყანაში DACUM ფასილიტატორების სერთიფიცირება სავალდებულოა, საქართველოში შეიძლება ფასილიტატორების მომზადება შეთანხმებული ტრენინგ პროგრამების გამოყენებით და სართაოშირისო ექსპერტების ჩართვა მოზადების პროცესში.

2. განსაკუთრებით რეკომენდებულია პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისას შერეული მეთოდების გამოყენება, მაგალითად უნარების პროგნოზირების, რასაც საერთაშორისო გამოცდილებაც გვიჩვენებს. ბევრ ქვეყანაში ამგვარ პროგნოზს სხვადასხვა სექტორში კვლევითი ორგანიზაციები და უნივერსიტეტები/ინსტიტუტები ატარებენ. LMIS პორტალის გაუმჯობესებასა და განავითარებასთან ერთად, რაც მიმდინარე პროცესია, ამ მიდგომის გამოყენება უფრო პერსპექტიული შეიძლება გახდეს. LMIS –ის პლატფორმის დახმარებით, შესაძლებელია უნარების პროგნოზის უზრუნველყოფა, რაც პროფესიის სტანდარტების შემუშავებისას ინფორმაციის მნიშვნელოვანი წყაროა. დაინტერესებულ მხარეებთან შეხვედრებმა აჩვენა, რომ ეკონომიკის სამინისტროს, საქსტატთან ერთად პროფესიის პროფილების შესახებ ინფორმაციის მოძიების თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი როლის შესრულება შეუძლია. მათ ამ კუთხით, ქვეყანაში ყველაზე კარგი შესაძლებლობები, მეთოდოლოგია და გამოცდილება აქვთ. მაგალითად, 2020 წელს ეკონომიკის სამინისტრო 2 დარგში უნარების საჭიროების ჩაღრმავებულ კვლევას გეგმავს, რაც პროფესიის სტანდარტების მომზადების პროცესში მნიშვნელოვანი ინფორმაცია შეიძლება იყოს. ასევე შესაძლებელია სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციის, NGO-ისა და კვლევითი ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული უნარების საჭიროებების სანდო და ვალიდური კვლების შედეგების გამოყენება. არსებული მდგომარეობის ანალიზიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია პროფესიის სტანდარტების შემუშავებაზე პასუხისმგებელი იყოს არა საგანმანათლებლო სექტორი, არამედ ბიზნეს სექტორი/მათი წარმომადგენლობითი გაერთიანება .

III ეტაპი- პროფესიის სტანდარტის დამტკიცება

შესაძლებელია 2 მიდგომის განხილვა: 1) სავაჭრო-სამრეწველო პალატა სამუშაო ჯგუფების დახმარებით შეიმუშავებს და დაამტკიცებს სტანდარტებს და გამოქვეყნდება სპეციალურად გამოყოფილ ველში ვებ-გვერდზე; შესაძლებელია პროფესიული სტანდარტები დაამტკიცოს შესაბამისმა დარგობრივმა ასოციაციამაც 2) სავაჭრო-სამრეწველო პალატა შეიმუშავებს პროფესიის სტანდარტს და ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო ფორმალურად ამტკიცებს სტანდარტებს; დამტკიცებული სტანდარტები შესაძლებელია გამოქვეყნდეს აკრედიტაციის ერთიანი ეროვნული ორგანო -აკრედიტაციის ცენტრი ვებ-გვერდზე; შესაძლებელია სტანდარტები გამოქვეყნდეს ფორმალური დამტკიცების გარეშეც, რაც უფრო მოქნილს გახდის პროცესს.

დამატებითი რეკომენდაციები

შესაძლებლობების გაძლიერება:

გასათვალისწინებელია, რომ დარგობრივი ასოციაციების შესაძლებლობები არ არის თანაბარი ყველა სფეროში; ზოგი მათგანი უკეთ არის ორგანიზებული და აქვს ადეკვატური შესაძლებლობები (მაგ., სოფლის მეურნეობა, ტურიზმი და ა.შ), ზოგს კი, მწირი რესურსი გააჩნია, მაგალითად: ენერგეტიკის სფეროში. ასეთ ასოციაციებს გაუჭირდებათ დამსაქმებლების მოხილიზება, რაც აისახება პროფესიული სტანდარტების ხარისხზე. ამიტომ, მნიშვნელოვანია ასოციაციების შესაძლებლობების გაძლიერება სტანდარტების შეიმუშავების პროცესში. მთავრობამ და სავაჭრო-სამრეწველო პალატამ უნდა მიიღონ დამატებითი ზომები, რომ ხელი შეუწყონ შესაძლებლობების გაძლიერებას ეროვნულ და ასოციაციების დონეზე. ექსპერტების შესაძლებლობის გაზრდის გარდა რეკომენდებულია მეთოდოლოგიური სახელმძღვანელოების მომზადება, მყარი და მდგრადი ინსტიტუციური ცოდნის ჩამოყალიბება.

ასევე მნიშვნელოვანია სავაჭრო სამრეწველო-პალატის შესაძლებლობების გაძლიერება სტანდარტების მომზადების პროცესში, მაგალითად მეთოდოლოგიურ, კოორდინირების საკითხებზე.

ცნობიერების ამაღლება:

უნდა მოხდეს ცნობიერების ამაღლება პროფესიის სტანდარტების და მათი სარგებლის შესახებ განსაკუთრებით დამსაქმებლებს შორის. ამ ეტაპზე, პროფესიის სტანდარტების ძირითადი მომხმარებელი საგანმანათლებლო სისტემაა; ონ-ლაინ აქტივობების გარდა მნიშვნელოვანია დამსაქმებლებთან, მენეჯერებთან და HR მენეჯერებთან კომუნიკაციის მრავალფეროვანი მიდგომების გამოყენება, პროფესიული სტანდარტების მნიშვნელობის შესახებ. სექტორულ ასოციაციებს შეიძლება ჰქონდეთ მნიშვნელოვანი როლი ამ პროცესში.

ასევე მნიშვნელოვანია, საგანმანათლებლო სტანდარტებისა და პროგრამების ფორმულირების პროცესში, საგანმანათლებლო სექტორის ინფორმირება პროფესიული სტანდარტების როლსა და მნიშვნელობაზე. შესაბამისი მეთოდოლოგიების დახვეწა და შესაძლებლობების გაძლიერება.

მოდელი 2. საგანმანათლებლო სტანდარტების მომზადება

მოდელი გამოიყენება იმ შემთხვევაში, როდესაც ქვეყანაში არსებობს გარკვეულ კვალიფიკაციებზე მოთხოვნა, მაგრამ პროფესიის სტანდარტები ამ სფეროში არ არსებობს და არც მომავალში იგეგმება მათი მომზადება. ეს იქნება გამონაკლისი შემთხვევები.

ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის სამუშაო ჯგუფები ამ შემთხვევაში პირდაპირ შეიმუშავენ საგანმანათლებლო სტანდარტებს, DACUM ან სხვა მეთოდოლოგიის გამოყენებით. სამუშაო ჯგუფების შემადგენლობაში იქნებიან დამსაქმებლები და საგანმანათლებლო სფეროს წარმომადგენლები. ვალიდაციას გააკეთებს დარგობრივი საბჭოები.