

1+4 პროგრამის
კურსდამთავრებულების დასაქმების
შესაძლებლობების კვლევა ზოგადი
კონტექსტისა და კონკრეტული
მაგალითის ანალიზის საფუძველზე



unag

საქართველოს ხარის ასოციაცია



USAID

ეკიპი სამსახური

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

**1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმებისა
შესაძლებლობების კვლევა ზოგადი კონტექსტისა და კონკრეტული
მაგალითის ანალიზის საფუძველზე**

ავტორები:

ნათია გორგაძე
შალვა ტაბატაძე

გამომცემლობა: © სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებაშორისი ურთიერთობების
ცენტრი

თბილისი, 2019



სარჩევი

მადლიერების გამოხატვა	5
თავი 1. საშეღავათო პოლიტიკის არსი და მისი განხორციელება საქართველოში....	6
თავი 2. კვლევის მეთოდოლოგია	10
კვლევის მეთოდები	11
თავი 3 . უმუშევრობა საქართველოში/ უმუშევრობა ქვემო ქართლსა და სამცხე- ჯავახეთში	18
თავი 4: დასაქმების ბაზრის ზოგადი ტენდენციები და კურსდამთავრებულთა პროგრამების არჩევანი	26
სკოლა, როგორც დამსაქმებელი	31
სკოლებში დასაქმების შესაძლებლობა www.pedagogi.ge -ს ვაკანსიების ანალიზი	37
ვაკანსიები საჯარო სექტორში HR.GOV.GE-ს ანალიზის საფუძველზე	41
თავი 5. კურსდამთავრებულთა მოსაზრებები შრომის ბაზრისა და დასაქმებასთან დაკავშირებულ ტენდენციებთან დაკავშირებით.....	49
უნივერსიტეტის ბაკალავრის საფეხურის კურსდამთავრებულთა სატელეფონო გამოკითხვა.....	49
ფოკუსჯგუფი კურსდამთავრებულებთან	62
თავი 6. შემთხვევის შესწავლა. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრის პროგრამა.....	70
მასწავლებლების გადანაწილება არაქართულენოვან სკოლებსა და სექტორებში	70
ქართული, როგორც მეორე ენის დამხმარე მასწავლებლები.....	71
სკოლის დირექტორების ონლაინ გამოკითხვა	77
ფოკუსჯგუფები დამხმარე მასწავლებლებთან.....	85

თავი 7. დასკვნები, ძირითადი მიგნებები, რეკომენდაციები.....	97
ძირითადი მიგნებები	97
რეკომენდაციები	99
ზოგადი რეკომენდაციები	99
საჯარო სამსახურის გამჭვირვალეობასა და წვდომადობის გაზრდასთან მიმართებით:	99
რეკომენდაციები საუნივერსიტეტო განათლებასთან მიმართებით.....	100
არაქართულენოვან სკოლებში განათლებისა და სახელმწიფო ენის სწავლების გაძლიერებისათვის	101
ბიბლიოგრაფია.....	102

მადლიერების გამოხატვა

პირველ რიგში, გვსურს გამოვხატოთ ჩვენი მადლიერება საქართველოს გაეროს ასოციაციისა და აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს მიმართ პროგრამის - „ტოლერანტობის, სამოქალაქო ცნობიერების და ინტეგრაციის მხარდაჭერა“ ფარგლებში ამ კვლევის განხორციელების შესაძლებლობისათვის. ასევე, მადლობა გვინდა გადავუხადოთ 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულ სტუდენტებს და დამხმარე მასწავლებლებს გამოკითხვასა და ფოკუსჯგუფებში მონაწილეობის მიღებისა და გულახდილი, საინტერესო საუბრისათვის.

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

თავი 1. საშეღავათო პოლიტიკის არსი და მისი განხორციელება საქართველოში

უმცირესობებისთვის უმაღლეს სასწავლებელში ჩარიცხვის შეღავათიანი სისტემა არაერთ სახელმწიფოში მოქმედებს. ლეპმიულერი და გრეგორი (2003) გვთავაზობენ გოლმანის მიერ ჩამოყალიბებულ საშეღავათო პოლიტიკის ოთხ ტიპს: წარსულზე ორიენტირებული, მომავალზე ორიენტირებული, ძლიერი უკუდისკრიმინაცია და სუსტი უკუდისკრიმინაცია. (ა) წარსულზე ორიენტირებული ქმედება აღიარებს უმცირესობათა მიმართ წარსულში არსებულ დისკრიმინაციას და სთავაზობს შეღავათიან პირობებს მისაღები გამოცდებისას, რათა ნაწილობრივ მაინც აღმოიფხვრას წარსული დისკრიმინაცია. (ბ) მომავალზე ორიენტირებული ქმედება კი, ერთი მხრივ, აღიარებს წარსულ დისკრიმინაციას, თუმცა, მეორე მხრივ, ამბობს, რომ მრავალფეროვნება მნიშვნელოვანია როგორც უმცირესობებისთვის, ასევე უმრავლესობისთვის და სწორედ მრავალფეროვნების შესაჭმნელად, უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში ხელს უწყობს უმცირესობათა წარმომადგენლების შეღავათიან პირობებში ჩარიცხვას. (გ) სუსტი უკუდისკრიმინაცია პრივილეგიას ანიჭებს უმცირესობის წარმომადგენელ იმ კანდიდატებს, რომლებსაც ისეთივე კვალიფიკაცია აქვთ, როგორიც უმრავლესობის კანდიდატებს. (დ) ძლიერი უკუდისკრიმინაციის პირობებში, უმცირესობის აბიტურიენტს ენიჭება უპირატესობა იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მისი კვალიფიკაცია ნაკლებია უმრავლესობის ჯგუფის აბიტურიენტის კვალიფიკაციაზე. გარდა ამ ოთხი მიდგომისა, არსებობს მეხუთე საშეღავათო პოლიტიკის მიდგომა, რომელიც გულისხმობს „კვოტირების სისტემის“ შემოღებას უმცირესობათა აბიტურიენტებისთვის (გუფთა, 2006). საქართველოს 2010 წლიდან სწორედ კვოტირების სისტემა აირჩია, როგორც მისაღებ გამოცდებზე საშეღავათო პოლიტიკის მიდგომა, თუმცა ამ სისტემის შემოღებამდე საშეღავათო პოლიტიკის სხვა ელემენტებიც დამახასიათებელი იყო საგანმანათლებლო რეფორმისთვის (ტაბატაძე და გორგაძე, 2017).

2005 წლიდან საქართველოს მთავრობამ განახორციელა რიგი საგანმანათლებლო რეფორმა, მათ შორის გახლდათ ერთიანი ეროვნული გამოცდების შემოღება. 2004 წელს წარმოდგენილი საგანმანათლებლო რეფორმა მიზნად ისახავდა ყველა

აბიტურიენტისათვის თანაბარი პირობების შექმნას საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში ჩატარებისას. შესაბამისად, მისაღები გამოცდების პროცესი ხორციელდებოდა ცენტრალიზებულად და უნივერსიტეტები დამოუკიდებლად აღარ ახორციელებდნენ აბიტურიენტთა შერჩევას. რეფორმის პირველი წლები საკმაოდ ნეგატიური აღმოჩნდა ეთნიკური უმცირესობებისთვის, რამეთუ ზოგადსაგანმანათლებლო საფეხურზე არსებული მძიმე მდგომარეობის გათვალისწინებით ეთნიკური უმცირესობების როგორც ენობრივი აგრეთვე საგნობრივი კომპეტენცია იყო უფრო დაბალი ვიდრე ქართულენოვანი სკოლების კურსდამთავრებულების და შესაბამისად ისინი არაკონკურენტუნარიანი აღმოჩნდნენ მისაღების გამოცდების ერთიანი სისტემის პირობებში და ვერ ახერხებდნენ ქართულ უმაღლეს სასწავლებლებში ჩარიცხვას.

საქართველომ ერთიანი ეროვნული გამოცდების პირველივე წლიდან დაიწყო „საშეღავათო პოლიტიკის“ განხორციელება ეთნიკური უმცირესობების აბიტურიენტებთან მიმართებით, თუმცა 2005-2010 წლებში მუდმივად იცვლებოდა ამ პოლიტიკის ფორმები, მეთოდები და მიდგომები.

უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობაზე საშეღავათო პოლიტიკა შეიძლება დავყოთ ორ ნაწილად: (ა) საშეღავათო პოლიტიკა უმაღლეს სასწავლებელში ჩასარიცხად; (ბ) საშეღავათო პოლიტიკა უმაღლესი განათლების დაფინანსების თვალსაზრისით. 2005 წლიდან ეთნიკური უმცირესობებისთვის სხვა სოციალურ ჯგუფებთან ერთად მოქმედებდა საშეღავათო პოლიტიკის სწავლის დაფინანსების ნაწილში. უმაღლესი განათლების შესახებ კანონის 43.1-ე მუხლი ითვალისწინებდა სტუდენტებისათვის სახელმწიფო სტიპენდიების გაცემას უნივერსიტეტიდან ან სხვა წყაროებიდან, ისევე როგორც ფინანსურ და მატერიალურ დახმარებებს. ხელისუფლება ფინანსურად გაჭირვებული სტუდენტებისათვის სოციალურ პროგრამებს ახორციელებდა განსაკუთრებულ შემთხვევებში (მუხლი 6.1.გ და 52.8). სოციალური პროგრამების ფარგლებში გათვალისწინებული იყო 2005-2009 წლებში არაქართულენოვანი სკოლის მოსწავლეთა დაფინანსებაც. სახელმწიფო 15 სტუდენტს აფინანსებდა ქვემო ქართლიდან, 15-ს _ ჯავახეთიდან და 10-ს _ თბილისიდან სოციალური პროგრამის ფარგლებში (ტაბატაძე და გორგაძე, 2016).

2006 წელს დაფინანსების მიღმა საშეღავათო პოლიტიკის სხვა ელემენტებიც შესთავაზა განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ ეთნიკური უმცირესობების აბიტურიენტებს. კერძოდ, 2006 წელს ცვლილებები შევიდა ერთიანი ეროვნული გამოცდების დებულებაში და აბიტურიენტებს ეძლეოდათ უფლება ზოგადი უნარების ტესტი, უცხო ენებისა და არჩევითი საგნების ტესტირება რუსულ ენაზე გაევლოთ. „საშეღავათო პოლიტიკის“ ნაწილი გახლდათ აგრეთვე აბიტურიენტთა მომზადების კურსების გახსნა, რომელსაც სახელმწიფო და საერთაშორისო ორგანიზაციები აფინანსებდნენ. (ტაბატაძე და გორგაძე, 2016). 2008 წლიდან კიდევ დამატებითი ნაბიჯები გადაიდგა ცვლილებები შევიდა ერთიანი ეროვნული გამოცდების დებულებაში და ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს მიეცათ უფლება ზოგადი უნარების გამოცდა ჩაებარებინათ სომხურ და აზერბაიჯანულ ენებზეც. ამასთანავე, მათთვის აქტიურად გაგრძელდა ერთიანი ეროვნული გამოცდებისათვის მოსამზადებელი შესაბამისი პროგრამის განხორციელება,

როგორც უკვე აღინიშნა, 2005 წლიდან განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ეთნიკური უმცირესობებისთვის უმაღლეს სასწავლებლებში ჩასარიცხად საშეღავათო პოლიტიკის სხვადასხვა ფორმებსა და მექანიზმებს მიმართავდა, რამაც გარკვეული შედეგი გამოიღო, თუმცა ეს ვერ აღმოჩნდა გარდამტები ქართულ უმაღლეს სასწავლებლებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლობისა და მათთვის უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობის მკვეთრად გასაზრდელად. 2005-2009 წლის ერთიან ეროვნული გამოცდებზე ეთნიკური უმცირესობების პრობლემატიკის გათვალისწინებით განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ გადაწყვიტა „საშეღავათო პოლიტიკის“ ყველაზე რადიკალური ფორმისთვის, „კვოტირების სისტემის“ შემოღებისთვის მიემართა. კერძოდ, უმაღლესი განათლების შესახებ კანონში 2009 წლის 19 ნოემბერს მიღებული ცვლილებების შესაბამისად დადგინდა იმ არაქართულენოვანი სტუდენტთა კვოტა (ტაბატაძე და გორგაძე, 2016).

საქართველოს მთავრობის გაცხადებული მიზანი გახლდათ უმაღლესი განათლების მიღების ხელშეწყობა ეთნიკური უმცირესობებისთვის მათი დასაქმებისა და საზოგადოების ინტეგრაციისთვის „უმაღლესი განათლების მიღების წახალისების პროგრამა ერთ-ერთია იმ პროექტებს შორის, რომელსაც საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენელთა სრულყოფილი განათლებისა და თვითრეალიზების ხელშეწყობის მიზნით ახორციელებს. სახელმწიფო

ენის ცოდნა და ამ ენაზე უმაღლესი განათლების მიღება ბევრად უმარტივებს არაქართულენოვან მოსახლეობას საკუთარ ქვეყანაში წარმატებული კარიერის შექმნას“ (განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2012)

თავი 2. კვლევის მეთოდოლოგია

საშეღავათო პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი მიზანი საზოგადოების ინტეგრაციაა, კერძოდ 2010 წელს საქართველოში უმაღლეს სასწავლებლებში მიღებისას დაწესებული კვოტირების სისტემა ჩაითვალა ინსტრუმენტად, რომელიც ხელს შეუწყობა ეთნიკური უმცირესობების უმაღლესი განათლების მიღებას საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში და შემდგომ დასაქმებას, ხოლო დასაქმებული ეს თაობა საზოგადოების ინტეგრაციას და ქვემო ქართლისა და სამცხე ჯავახეთის რეგიონების მოსახლეობის სოციალურ, ეკონომიკურ, პოლიტიკურ და კულტურულ ინტეგრირებას ქართულ სახელმწიფოში. შესაბამისად აღნიშნული კვლევის მიზანი გახლდათ შეგვესწავლა დასაქმების ბაზარზე არსებული მდგომარეობა და 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა შესაძლებლობები და პრობლემები დასაქმებულის თვალსაზრისით.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად კვლევის ფარგლებში შემდეგი ოთხი კვლევის კითხვა ჩამოყალიბდა, რომლებზე პასუხის გაცემა მნიშვნელოვანი იქნებოდა კვლევის მიზნების მისაღწევად:

რა შესაძლებლობებს სთავაზობს დასაქმების ბაზარი კურსდამთავრებულებს დასაქმების თვალსაზრისით ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთში;

როგორია 1+4 კურსდამთავრებულების კვალიფიკაცია პროგრამების მიხედვით და რომელ პროგრამებს ანიჭებენ უპირატესობას 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულები?

რამდენად თავსებადია კურსდამთავრებულთა პროგრამების არჩევანი ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის ეკონომიკურ მდგომარეობასა და დასაქმების შესაძლებლობებთან?;

რა პრობლემებს და გამოწვევებს აწყდებიან კურსდამთავრებულები შრომით ბაზარზე მოსახვედრად?

რამდენად ეფექტურია, რა პლიუსები და ხარვეზები გააჩნია მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის დამხმარე მასწავლებლების პროგრამას 1+4 კურსდამთავრებულთა დასაქმების თვალსაზრისით?

კვლევის მეთოდები

კვლევის კითხვებზე პასუხის გასაცემად და კვლევის მიზნების კომპლექსურებიდან გამომდინარე, მხოლოდ რაოდენობრივი ან მხოლოდ თვისებრივი კვლევის ჩატარება არასაკმარისი იქნებოდა, ამიტომ მიზანშეწონილად ჩაითვალა გამოგვეყენებინა კვლევის შერეული და მრავალფეროვანი მეთოდები, კვლევის შერეული მეთოდი შესაძლებლობებს იძლევა აღმოიფხვრას ის ხარვეზები, რომელიც მხოლოდ ერთი მეთოდის გამოყენებას ახლავს თან და ამასთანავე შესაძლებლობას იძლევა გამოიყენო როგორც რაოდენობრივი აგრეთვე თვისებრივი კვლევის ძლიერი მხარეები. რაც მნიშვნელოვანია შერეული კვლევის მეთოდი შესაძლებლობას იძლება ტრიანგულაციის ანუ ფენომენის შესწავლა სხვადასხვა ინსტრუმენტების გამოყენებით მოახდინო (იურსი და უერსმა, 2008). შესაბამისად, კვლევის ფარგლებში შემდეგი კვლევის მეთოდები გამოვიყენეთ: სამაგიდე კვლევა, შინაარსის ანალიზი, სტატისტიკური მონაცემები ანალიზი, გამოკითხვა და ფოკუსჯგუფებში ინტერვიუ. დეტალურად წარმოგიდგენთ თითოეული კვლევის მეთოდის აღწერას.

სამაგიდე კვლევა ეკონომიკური განვითარებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ რეგიონში;

ამ მიმართულებით კვლევა შემდეგ საჭმიანობას მოიცავდა: (ა) სფეროში არსებული კვლევების შესწავლა, ანალიზი და მიმოხილვა და არსებული შედეგების კვლევისთვის გამოყენება ანალიზის საფუძველზე; (ბ) დასაქმებას და ხელფასებთან დაკავშირებული პუბლიკაციების, წლიური ანგარიშების და ბიულეტენების შესწავლა, რომელიც მზადდება სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ რეგიონების მიხედვით, ეკონომიკური აქტივობის, სახელფასო განაკვეთების და ა.შ. შესახებ; (გ) საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიუროს მიერ მომზადებული კვლევების, სტატისტიკური მონაცემების და წლიური ანგარიშების ანალიზი; (დ) ბიზნეს რეესტრი ანალიზი ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონებში თითოეული რაიონის შესაბამისად. (ე) განათლების საინფორმაციო მართვის ცენტრიდან გამოთხოვილი ბაზები სკოლებში არსებული მასწავლებლების კადრების გადანაწილებისა და დემოგრაფიული მონაცემების შესახებ;

(3) მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის „არაქართულენოვანი სკოლების მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პროგრამის“ მიერ მოწოდებული სტატისტიკა და ბაზები

შინაარსის სტატისტიკური ანალიზი ვებგვერდების hr.gov.ge და pedagogi.ge-მონაცემთა ბაზების დამუშავების შედეგად;

კვლევის ფარგლებში მოხდა ბაზები გამოთხოვა მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრიდან www.pedagogi.ge. აღნიშნული ბაზა მოიცავდა სრულ ინფორმაციას 2011-2018 წლებში გამოცხადებული ვაკანსიების შესახებ. აღნიშნული ბაზის დამუშავება მოხდა წლების, რაიონების, საგნების, საფეხურების მიხედვით, რათა შესაძლებლობა მოგვცემოდა სკოლების მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებზე დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ.

რაც შეეხება hr.gov.ge-ს ეს ბაზა გახლავთ ლია და შესაბამისად ამ ბაზის დამუშავებაც განხორციელდა, რათა გაანალიზებულიყო საჯარო სექტორში ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში არსებული ვაკანსიები წლების და სამსახურის ტიპის მიხედვით, რათა შესაძლებლობა მოგვცემოდა საჯარო სექტორის მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებზე დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაცია გაგვეანალიზებინა 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზი;

აღნიშნული მიმართულებით განხორციელდა უმაღლეს სასწავლებლებში არსებული მონაცემებისა და ბაზების გამოთხოვა. კერძოდ კვლევის ფარგლებში სამიზნე უნივერსიტეტებიდან გამოვითხოვეთ მონაცემთა ბაზები შემდეგი მიმართულებით: (ა) 2010-2013 წლებში უმაღლეს სასწავლებელში ქართული ენის ერთწლიან პროგრამაზე ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობა; (ბ) 2011-2014 წლებში ერთწლიანი პროგრამის კურსდამთავრებულთა არჩევანი ფაკულტეტებისა და პროგრამების შესაბამისად; (გ) 2015-2018 წლებში ერთწლიანი პროგრამის კურსდამთავრებულთა მიერ ბაკალავრიატის დასრულების მონაცემები ფაკულტეტებისა და პროგრამების შესაბამისად. კვლევის ფარგლებში მოხდა აღნიშნული ბაზების დამუშავება და სტატისტიკური ანალიზი, რათა დაგვედგინდა: (1) უნივერსიტეტების მიხედვით ერთწლიანი პროგრამის დასრულების

მაჩვენებელი; (2) უნივერსიტეტების მიხედვით 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა პროგრამების პრიორიტეტულობა; (3) საბაკალავრო საფეხურის დასრულების მაჩვენებელი უნივერსიტეტების და პროგრამების შესაბამისად განხორცილდა:

1+4 პროგრამის 2015-2018 წლებში კურსდამთავრებულთა სატელეფონო გამოკითხვა

გამოკითხვა განხორციელდა 2019 წლის ივნისში და კურსდამთავრებულებთან დაკავშირება მოხდა უნივერსიტეტების მიერ მოწოდებულ ბაზებზე დაყრდნობით კურსდამთავრებულების ზუსტი ვინაობისა და საკონტაქტო ინფორმაციის დადგენის საშუალებით. გამოკითხვის მთავარი მიზანი იყო სხვადასხვა წლის კურსდამთავრებულთა შორის დასაქმებისა და უმუშევრობის დონის დადგება, ხოლო დასაქმებულთათვის კი დასაქმების საუნივერსიტეტო განათლებასთან/პროფესიასთან მიმართების, დასაქმების სფეროს და კვალიფიკაციის რგოლის / საფეხურის დადგენა. გამოკითხვის საშუალებით ასევე უნდა მომხდარიყო კურსდამთავრებულების დასაქმებასთან დაკავშირებული გამოცდილებისა და მოსაზრებების, მათ მიერ იდენტიფიცირებული პრობლემებისა და გამოწვევების განხილვა.

გამოკითხვას პასუხი უნდა გაეცა სამი კითხვისათვის:

1. რამდენად ახერხებენ უნივერსიტეტის საბაკალავრო საფეხურის კურსდამთავრებულები პროფესიით დასაქმებას და რა ტენდენციები იკვეთება ამ პროცესში?

2. თუ არსებობს უნივერსიტეტის ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ კურსდამთავრებულების დასაქმებასთან დაკავშირებული კონკრეტული მახასიათებლები და რამდენად შესაძლებელია ამგვარი კონკრეტული მახასიათებლების იდენტიფიცირება და ანალიზი?

3. რა ტიპის დომინანტი და იშვიათი გამოცდილებები და მოსაზრებები არსებობს უნივერსიტეტის ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ კურსდამთავრებულებს შორის დასაქმების ბაზართან მიმართებით საკუთარ პოზიციონირებასთან დაკავშირებით?

გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო კურსდამთავრებულებმა საქართველოს ოთხი უნივერსიტეტიდან, კერძოდ კი, თსუ, სჯსუ, სოხუმის სახელმწიფო და თბილისის

სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტებიდან. კურსდამთავრებულთა საერთო პოპულაცია (2015-2018 წლებში უნივერსიტეტის ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებული) შეადგენს 510 პირს. კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 140 პირი. გამოკითხვისათვის გამოვიყენეთ მოხერხებული შერჩევის (convenient sampling) მეთოდი, confidence level 95%, margin of error 7.05. სატელეფონო გამოკითხვა განხორციელდა სტანდატარტიზირებული კითხვარის გამოყენებით. გამოკითხვის დრო შეადგენდა 7-დან 10 წუთამდე დროს.

ფოკუსჯგუფი 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულებთან

რაოდენობრივი მონაცემების გარდა, სიღრმისეული ანალიზისათვის, ასევე საინტერესოდ მივიჩნიეთ, უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დეტალური პერსპექტივების შესწავლა დასაქმებასთან დაკავშირებით. კვლევის ინსტრუმენტად გამოვიყენეთ ფოკუსჯგუფი, რომელსაც უნდა ეჩვენებინა ის ძირითადი ტენდენციები, რომლებიც დასაქმების თვალსაზრისით არსებობს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ კურსდამთავრებულებს შორის. უფრო კონკრეტულად კი, ფოკუსჯგუფის მეშვეობით სამ ძირითად მიმართულებაზე/ასპექტზე გავამახვილეთ ყურადღება.

რამდენად არსებობს ეთნიკური უმცირესობების კურსდამთავრებულებისათვის სპეციფიკური ბარიერები დასაქმების პროცესში და რა ტიპის განსხვავებებზე შეიძლება საუბარი;

არსებობს თუ არა მკაფიოდ გამოხატული ტენდენციები ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების პერიოდსა და პროცესებში?

რა დამოკიდებულებებს/აღქმებს და მოლოდინებს ავლენენ კურსდამთავრებულები დასაქმების პოტენციალთან დაკავშირებით

უნდა ფოკუსჯგუფში, რომელიც დასაქმების ზოგადი საკითხების განსახილველად მოვიწვიეთ, უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულების საერთო სიიდან შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით მოხდა 12 მონაწილის იდენტიფიცირება. ფოკუსჯგუფში მონაწილეობაზე თანხმობა განაცხადა ყველამ, თუმცა დათქმულ დროს დისკუსიაში მონაწილეების მისაღებად გამოცხადდა 9 მონაწილე.

შემთხვევის ანალიზი (Case study),

გარდა 1+4 პროგრამით მოსარგებლეთა კურსდამთავრებულების დასაქმების ტენდენციების ზოგადი ანალიზისა, კვლევის ფარგლებში ასევე დაიგეგმა და განხორციელდა შემთხვევის ანალიზი, რაც გულისხმობდა მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის პროგრამის შესწავლას, რომელიც 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმებას გულისხმობს ასისტენტ მასწავლებლად.

შემთხვევის ანალიზის მნიშვნელობა რამდენიმე ფაქტორმა განისაზღვრა, კერძოდ:

შემთხვევის ანალიზი საშუალებას იძლევა სტრუქტურირებული და სისტემური ხედვის ჩამოყალიბებას დასაქმებული კურსდამთავრებულების პერსპექტივებთან დაკავშირებით შემთხვევის ანალიზის ფარგლებში გამოვლენილი ასპექტები ობიექტურად, გარე ვალიდობაზე მოქმედი ფაქტორების გამორიცხვის საშუალებით ვლინდება.

შემთხვევის ანალიზის ფარგლებში განხორციელდა პროგრამასთან დაკავშირებული ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი, პროგრამის მოსარგებლე სკოლების დირექტორთა ონლაინ გამოკითხვა და ოთხი ფოკუსჯგუფი პროგრამაში ჩართულ დასაქმებულ პირებთან / დამხმარე მასწავლებლებთან

პროგრამის მიმდინარეობის სამაგიდო ანალიზი

პროგრამის მიმდინარეობის სამაგიდო ანალიზი პროგრამაზე პასუხისმგებელი უწყების, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრიდან გამოთხოვილი ინფორმაციასა და ბაზებზე დაფუძნებით განხორციელდა. პროგრამის მიმდინარეობის სამაგიდო ანალიზის მთავარი მიზანი იყო პროგრამის სტატისტიკისა და იმ ზოგადი კონტექსტის შესწავლა, რომელიც პროგრამის განხორციელებასთან არის უშუალოდ დაკავშირებული. ამგვარ ანალიზს საშუალება უნდა მოეცა, შემთხვევის ანალიზის ფარგლებში გამოვლენილი ტენდენციების მართებული ინტერპრეტაცია მომზდარიყო. სამაგიდე ანალიზის ფარგლებში გაანალიზდა:

პროგრამაში ჩართულ არაქართულენოვან სკოლებში არსებული სიტუაცია მასწავლებლების გადანაწილების თვალსაზრისით საერთო კონტექსტის ანალიზის საფუძველზე

პროგრამაში ჩართული მონაწილეების პროფილის განსაზღვრა და სტატისტიკური ანალიზი

პროგრამით მოსარგებლე სკოლების დირექტორების გამოკითხვა

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა ეთნიკური უმცირესობების სკოლების დირექტორების ონლაინ გამოკითხვა სტანდარტიზებული კითხვარის საშუალებით, რომელიც ონლაინ პლატფორმაზე განთავსდა. გამოკითხვის საშუალებით გვინდოდა დაგვედგინა, თუ რამდენად ერთგვაროვანია დირექტორებთან მოსაზრებები დამხმარე მასწავლებლების სკოლისათვის საჭიროებასთან და ამ კადრების სარგებლობასთან დაკავშირებით.

კვლევაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იყო. კითხვარის ბმული ელექტრონული ფოსტების საშუალებით გავრცელდა იმ 83 სკოლაში გავრცელდა, სადაც, დამხმარე მასწავლებლების პროგრამის მესვეურების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის მიხედვით, კვლევის პერიოდისათვის ან უფრო ადრე დამხმარე მასწავლებელი იყო მივლინებული. 83 სკოლიდან, ონლაინ კითხვარი 49 სკოლის დირექტორმა შეავსო (59%).

ფოკუსჯუფები პროგრამაში ჩართულ დასაქმებულ პირებთან / დამხმარე მასწავლებლებთან

გარდა უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულებთან განხორციელებული საერთო ფოკუსჯუფისა, კვლევის ფარგლებში ასევე განხორციელდა ფოკუსჯუფები დამხმარე მასწავლებლების პროგრამაში ჩართული პირების მონაწილეობით. ფოკუსჯუფების ჩატარების მიზანი იყო უშუალოდ დამხმარე მასწავლებლების ხედვებისა და დამოკიდებულებების, პროგრამის შეფასებისა და მათი პროგრამასთან მიმართებით ცნობიერების დონის შესწავლა და ანალიზი. წინარე გამოცდილებისა და კვლევებზე დაყრდნობით ვივარაუდეთ, რომ რეგიონების მიხედვით პროგრამის მიმდინარეობა შესაძლებელია განსხვავებულად წარმართულიყო და შესაბამისად, განსხვავებული ასპექტები და დეტალების დანახვის საშუალება გაჩენილიყო. ამიტომ, დაიგეგმა 3 ფოკუსჯუფის ჩატარება, სადაც ერთი ქვემო ქართლში, ეთნიკური აზერბაიჯანელების თემის წარმომადგენელ დამხმარე მასწავლებლებთან, ერთი სამცხე-ჯავახეთის თემის, ხოლო ერთიც კი, შერეული ჯგუფისათვის ჩატარდებოდა. იმდენად, რამდენადაც

ფოკუსჯგუფების დაგეგმვის პროცესში გამოიკვეთა სამცხე-ჯავახეთში ორი სხვადასხვა მუნიციპალიტეტიდან დამხმარე მასწავლებლების შეკრების ლოჯისტიკური სირთულე, ფოკუსჯგუფი ორივე მუნიციპალიტეტში დამოუკიდებლად დაიგეგმა და ჩატარდა. შესაბამისად, დაგეგმილი 3 ფოკუსჯგუფის მაგივრად ჩატარდა 4, რომელშიც საერთო ჯამში მონაწილეობა მიიღო 31 დამხმარე მასწავლებელმა, საიდანაც 23 ქალი და 8 მამაკაცი იყო.

თავი 3 . უმუშევრობა საქართველოში/ უმუშევრობა ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში

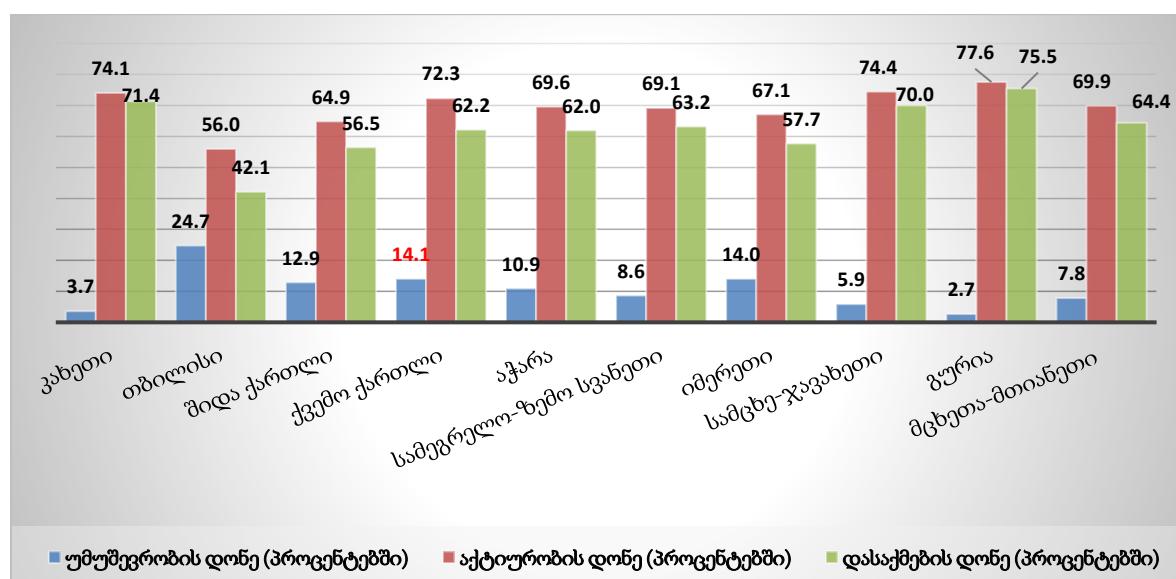
უმუშევრობის მაღალი დონე საქართველოს ეკონომიკის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს, შესაბამისად უმუშევრობის დონის შემცირება მომდევნო წლებში ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტია. საქართველოს მთავრობის ხედვით, რომ იმისათვის, რომ უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიმართულებით ეფექტური ეკონომიკური პოლიტიკა განხორციელდეს, მნიშვნელოვანია განხორციელდეს უმუშევრობისა და დასაქმების კომპონენტების ანალიზი, როგორც მიწოდების მიმართულებით, რაც გულისხმობს შრომის ბაზრის ასიმეტრიულობას, მობილობის დაბალ ხარისხს, დაბალი პროდუქტიულობისა და არაადექვატური კვალიფიკაციის არსებობას, ასევე მოთხოვნის მიმართულებით, რაც მოიცავს კერძო სექტორის არასაკმარის დივერსიფიცირებას, სხვადასხვა სექტორის არათანაბარ განვითარებას და ბიზნეს და სამეწარმეო საქმიანობის გეოგრაფიული კონცენტრაციის საკითხებს.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების თანახმად, 2018 წლის მონაცემებით, საქართველოში უმუშევრობის დონე 12.7%-ია, რაც წინა წელთან დაკავშირებით 1.2%-ით ნაკლებია. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა კი ამავე წელს 1939.9 ათას შეადგენს, საიდანაც დასაქმებული 1694.2 ათასი ადამიანია. ჩვენი კვლევის მიზნებიდან საინტერესოა ანალოგიური მონაცემები ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონებში.

ქვემო ქართლის რეგიონში 2018 წელს უმუშევრობის დონე 15,1 %-ს შეადგენს, აქტიური მოსახლეობა 229,5 ათას ადამიანს შეადგენს, რომელთაგან 194 ათასი ითვლება დასაქმებულად, რომელთაგან 80,4 ათასი დაქირავებულია, ხოლო 113,9 ათასი თვითდასაქმებული. სამცხე-ჯავახეთში უმუშევრობის დონე შედარებით დაბალია ქვემო ქართლთან და ის 6,8% შეადგენ. აქტიური სამუშაო ძალა 89,8 ათასი ადამიანი, რომელთაგან 61,9 ათასი თვითდასაქმებულია, ხოლო 27,9 დაქირავებით დასაქმებული. როგორც მონაცემებიდან ჩანს უმუშევრობის დონე ქვემო ქართლში უფრო მაღალია ვიდრე სამცხე-ჯავახეთში, თუმცა ამას განაპირობებს უმუშევრობით დათვლის მეთოდოლოგია

და არა რეალური ეკონომიკური აქტივობა რეგიონში. ამ საკითხს დეტალურად მოგვიანებით დავუბრუნდებით.

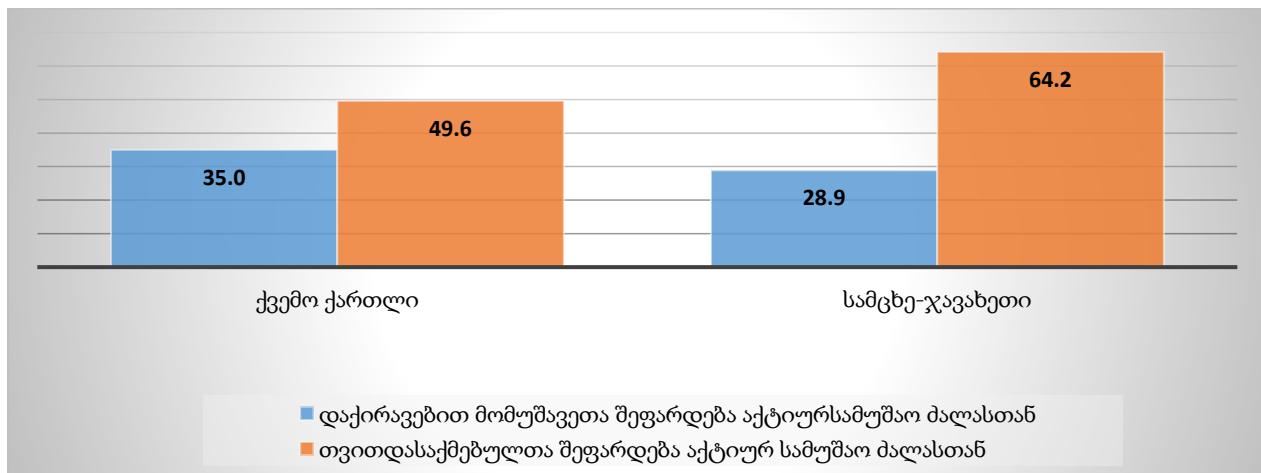
იმდენად, რამდენადც კვლევის ფარგლებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტთა დასაქმების პერსპექტივები გვინდა რომ შევისწავლოთ საჭიროდ ჩავთვალეთ, რომ მონაცემები რეგიონის ჭრილში გაგვეანალიზებინა და ფოკუსირებულად დასაქმების პერსპექტივაზე ორი რეგიონის - ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის პერსპექტივებზე გვესაუბრა. დიაგრამა საქართველოს აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის პროცენტულ განაწილებას აჩვენებს თითოეულ რეგიონში. მთელი საქართველოს მასშტაბით, როგორც დიაგრამაზე კარგად ჩანს, თბილისის შემდეგ, ყველაზე მაღალი უმუშევრობის მაჩვენებელია ქვემო ქართლში.



დიაგრამა 1: საქართველოს აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის პროცენტულ განაწილება საქართველოში

მიუხედავად იმისა, რომ საქსტატის მიერ განხორციელებული მეთოდოლოგიის შესაბამისად თბილისში, ქვემო ქართლსა და იმერეთის რეგიონში უმუშევრობის დონე ყველაზე მაღალია, ხოლო გურიაში, კახეთსა და სამცხე-ჯავახეთში ყველაზე დაბალი ეს მონაცემი რეალურად არ ასახავს არსებულ ვითარებას ეკონომიკური აქტივობისა და დაქირავებით მომუშავეთა პროცენტილ პროპორციის შესახებ. რეალურად თბილისი, აჭარა, ქვემო ქართლი ეკონომიკური აქტივობის თვალსაზრისით ყველაზე აქტიური რეგიონებია და დაქირავებით მომუშავეთა პროპორცია სამუშაო ძალასთან მიმართებით

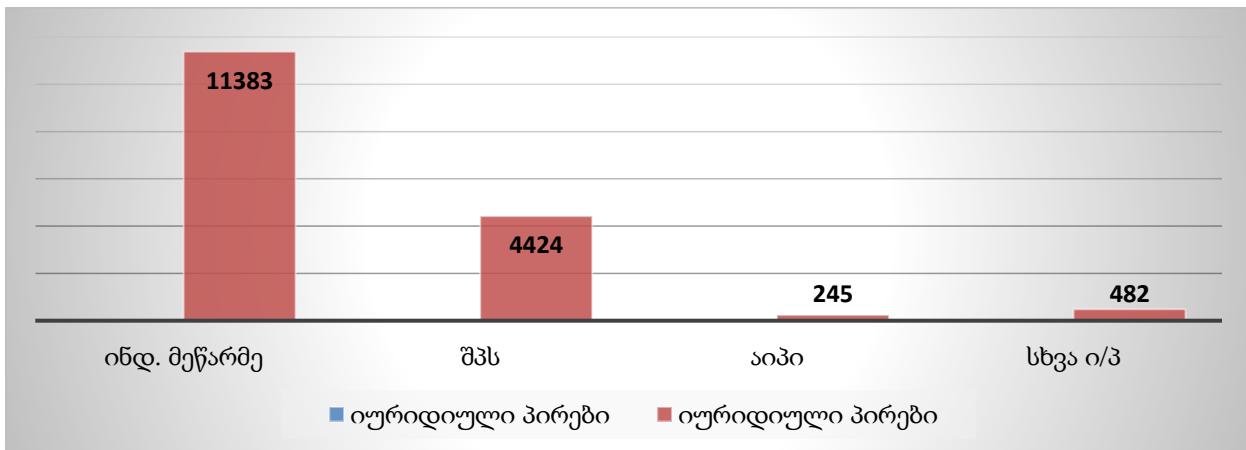
ერთ-ერთი ყველაზე მაღალია, განსხვავებით სამცხე-ჯავახეთის, გურიის, კახეთის და მცხეთა -თიანეთის რეგიონებისგან, სადაც თვითდასაქმებულთა წილია მაღალი (70 %-ის) ფარგლებში, ხოლო დაქირავებით მომუშავეთა წილი საკმაოდ დაბალი (მხოლოდ 30%-ის ფარგლებში). უმუშევრობის შედარებით დაბალი დონე ამ რეგიონში განპირობებულია თვითდასაქმებულთა (სასოფლო სამეურნეო მიწის მფლობელთა) მაღალი მაჩვენებლით. ქვემოთ წარმოდგენილი გრაფიკი ნათელ წარმოდგენას გვიქმნის დაქირავებით მომუშავეთა და თვითდასაქმებულთა პროპორციების შესახებ ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში, რაც თავისთავად უკავშირდება დასაქმების შესაძლებლობებს:



დიაგრამა 2. დაქირავებით მომუშავეთა და თვითდასაქმებულთა პროპორცია საერთო აქტიურ სამუშაო ძალასთან ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში

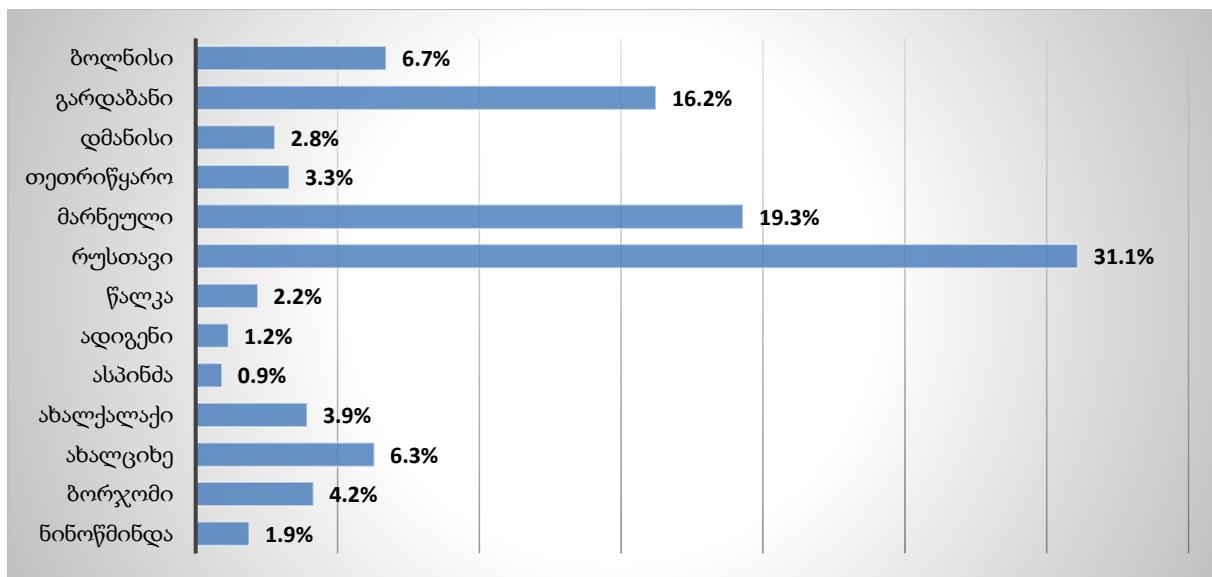
გრაფიკიდან თვალნათელია, რომ ქვემო ქართლში ჭარბობს დაქირავებით მომუშავეთა რაოდენობა სამცხე-ჯავახეთის ანალოგიურ პროპორციას, ხოლო თვითდასაქმებულთა პროპორცია საერთო აქტიურ სამუშაო ძალაში სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში მკვეთრად დიდია. იმის გასარკვევად, კერძო სტრუქტურებიდან თუ რამდენად მძლავრად არის ბიზნესს სექტორი წარმოდგენილი და რამდენად იძლევა დასაქმების შესაძლებლობებს, კვლევის ფარგლებში შევისწავლეთ ბიზნესს რეესტრი ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონებში. ბიზნესს რეესტრის შედეგებმა აჩვენა, რომ ორივე რეგიონში ერთად მთლიანიბა 16534 ბიზნეს სუბიექტია რეგისტრირებული, თუმცა ამ რეგისტრირებულ ბიზნეს სუბიექტებს შორის აბსოლუტური უმრავლესობა (69%, რესტავის გარეშე 75%). ინდივიდუალურ მეწარმეებს შეადგენენ. ქვემოთ წარმოდგენილი

გრაფიკი ასახავს იურიდიული პირების კლასიფიკაციას იურიდიული პირის სახის მიხედვით:



დიაგრამა 3 : ქვემო ქართლისა და სამცხე ჯავახეთის ბიზნესს რეესტრი იურიდიული პირების მიხედვით

რაც შეეხება ადმინისტრაციულ ტერიტორიული ორგანოების მიხედვით გადანაწილებას, ჩვენთვის საინტერესო იყო თუ რომელი რაიონები გამოირჩეოდნენ ბიზნეს აქტივობით თუნდაც რეგისტრირებული ბიზნესები თვალსაზრისით. ამ თვალსაზრისით აღმოჩნდა, რომ რეგისტრირებულ იურიდიულ პირთა დიდი ნაწილი კონცენტრირებულია რუსთავში 31,1%, მარნეულში 19,3%, გარდაბანში- 16, 2%. რეგიონალურ ჭრილობი ანალიზს რაც შეეხება ამ ორი რეგიონის საერთო მაჩვენებლიდან 81,6% ქვემო ქართლის რეგიონზე მოდის და მხოლოდ 18,4% სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში. ქვემოთ წარმოდგენილი ცხრილი დეტალურ ინფორმაციას იძლევა ამ ორ რეგიონში რაიონული პროპორციების შესახებ იურიდიული პირების თვალსაზრისით.:



დიაგრამა 4. ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში იურიდიული პირების პროცენტული გადანაწილება რაიონების მიხედვით

რაიონების მიხედვით იურიდიული პირების გადანაწილებაც საინტერესო სურათს იძლება, მაგალითად, ნინოწმინდის ახალციხისა და ახალქალაქის რაიონებში იურიდიულ პირთა უდიდეს უმრავლესობა ინდივიდუალური მეწარმეა (ახალქალაქი 87%-მდე; ნინოწმინდა 88% და ახალციხე-80%). იმ დროს, როცა იმავე წალკის რაიონში ინდ. მეწარმეთა ხვედრითი წილი მხოლოდ 57%, ხოლო შპს-ს წილი 27%-ს აღწევს. რაიონების მიხედვით ინსტიტუციები და უწყებები იურიდიული პროფილის მიხედვით, შემდეგნაირად არიან განაწილებულები.

დამსაქმებლის ტიპი	ბილნისი	გარდაბანი	დმანისი	თეთრიწყარო	მარნეული	რუსთავი	წალკა	ადგენი	ასპინძა	ახალქალაქი	ახალგიხე	ბორჯომი	ნინოწმინდა
ა(ა)იპ	2.0%	1.1%	2.4%	4.2%	0.6%	1.1%	4.1%	2.6%	5.2%	1.8%	1.6%	2.8%	2.2%
ამანაგომა	0.2%	0.1%	0.6%	0.9%	0.1%	0.1%	0.8%	0.5%	0.6%	0.2%	0.2%	0.4%	0.0%
ინდ.მენარძე	66.3%	67.7%	73.7%	63.5%	81.2%	56.0%	57.3%	77.0%	72.1%	86.8%	79.8%	77.0%	87.6%
კომპიუტერი	0.4%	0.2%	1.5%	1.3%	0.1%	0.0%	2.2%	0.0%	1.3%	0.2%	0.2%	0.1%	0.6%
სახელმწიფო დაწესებულება	0.3%	0.1%	0.4%	0.4%	0.1%	0.1%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
სას	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%
სს	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.3%	0.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	1.0%	0.0%
სსივ	2.9%	1.6%	5.8%	5.3%	2.3%	0.6%	8.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.1%	0.0%
ჯხოური აიპ	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ჯხოური საწმო	0.0%	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.1%	0.3%
პს	27.7%	28.4%	15.1%	23.9%	15.4%	40.9%	26.6%	18.8%	20.8%	10.8%	17.4%	17.8%	9.2%
კს	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
გაუგვავლი	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

ცხრილი 1: რაიონების მიხედვით იურიდიული პირების გადანაწილება

ბიზნეს რეესტრი არ გახლავთ ერთადერთი პარამეტრი ეკონომიკური აქტივობების შესაფასებლად. ამ თვალსაზრისით აგრეთვე საინტერესოა დაჭირავებით დასაქმებულთა შეფარდება მოსახლეობის საერთო რაოდენობასთან, აგრეთვე საინტერესოა დაჭირავებით დასაქმებულთა შორის სახელმწიფო და არასახელმწიფო საკუთრების ტიპის მიხედვით დასაქმებულთა გადანაწილება, რომ უფრო ნათელი წარმოდგენა შეიქმნას ამ ორ რეგიონში შრომითი ბაზარის და დასაქმებასთან დაკავშირებული შესაძლებლობების შესახებ.

	ქვემო ქართლი	სამცხე-ჯავახეთი
სულ 15+ მოსახლეობა	328.4	132.4
სულ აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)	229.5	96.4
დასაქმებული	194.4	89.8
დაჭირავებული	80.4	27.9
თვითდასაქმებული	113.9	61.9
გაურკვეველი	0.0	0.1
უმუშევარი	35.1	6.6

ცხრილი 2. ქვემო ქართლსა და სამცხე ჯავახეთში დასაქმების მაჩვენებლები

ცხრილიდან ნათლად ჩანს, რომ ქვემო ქართლის რეგიონში დაჭირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა სამჯერ აღმატება სამცხე-ჯავახეთის მაჩვენებელს, იმ დროს აქტიური სამუშაო ძალა, მხოლოდ 2,30-ჯერ. სამუშაო ძალის საერთო რაოდენობის 35 % და დასაქმებულთა 42% დაჭირავებით არის დასაქმებული, ხოლო სამცხე-ჯავახეთში ეს მაჩვენებლები შესაბამისად 21% და 29% მხოლოდ.

რაც შეეხება დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლებს ასაკობრივ ჭრილში, 2017 წლის საქსტატის მონაცემების მიხედვით, დასაქმების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 45-49 წლის მოსახლეობაზე მოდის და ამავე ასაკის მოსახლეობაში უმუშევრობის წილიც ყველაზე ნაკლებია. რაც შეეხება 20-24 წლის ახალგაზრდებს, აქ დასაქმებულთა პროცენტი მხოლოდ 45.3-ია, ხოლოა უმუშევრობის დონე კი ყველაზე მაღალია ასაკობრივ ჭრილში სხვა მაჩვენებლებთან შედარებით. დასაქმების დონე კიდევ უფრო დაბალია 15-19 წლის ახალგაზრდებში, რომელიც მეტწილად მოიცავს საბაკალავრო საფეხურზე მყოფ სტუდენტებსაც და აჩვენებს, რომ ამ პერიოდის ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე დაახლოებით 10%-ით უსწრებს დასაქმების დონეც. რაც იმაზე მეტყველებს, რომ ახალგაზრდებისათვის, მათ შორის უნივერსიტეტის სტუდენტებისა და ახალ

კურსდამთავრებულებისათვის, სამსახურის პოვნა განსაკუთრებულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული.

ამასვე მოწმობს ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ 2017 წელს ჩატარებული „ახალგაზრდების დამოკიდებულების კვლევა უმაღლესი განათლების და სტაჟირების საკითხებზე საქართველოში“, რომლის ფარგლებში გამოკითხული ახალგაზრდები დასაქმების პრობლემებს შორის განსაკუთრებით მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ საუნივერსიტეტო განათლებისა და განათლების ფარგლებში მიღებული და განვითარებული უნარების მეტ-ნაკლებ შესაბამისობას, თუმცა კიდევ უფრო საყურადღებოდ მიიჩნევენ, რომ დამსაქმებლების აბსოლუტური უმრავლესობა დასაქმებისათვის აუცილებელ პირობად სამუშაო გამოცდილებას ასახელებენ. სტუდენტების დასაქმების სირთულეებზე ლაპარაკობს საერთაშორისო კვლევის „ევროსტუდენტის“ მონაცემები, რომლის ადმინისტრირებას საქართველოში აი-პი-ემ-ი ანხორციელებდა. კვლევის შედეგების თანახმად, ქართველ სტუდენტებს დასაქმების საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელი აქვთ - მათი 30% არის დასაქმებული დროებით ან მუდმივ სამსახურში, რაც მათი ევროპელი თანატოლების მაჩვენებელს მნიშვნელოვნად ჩატარება. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ დასაქმებას სტუდენტის ასაკი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს. საქართველოში კი სტუდენტთა ასაკი ერთ-ერთი ყველაზე დაბალია ევროპის ქვეყნებს შორის.

„საქართველოში დასაქმებასთან დაკავშირებით არსებული სირთულეების ფონზე, სტუდენტებს პროფესიის დაუფლებასთან ერთად მუშაობაც ხშირად უწევთ. მათი მხრიდან შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრების მცდელობებს სხვადასხვა მიზეზი აქვს: ნაწილი მუშაობს იმისთვის, რომ საკუთარი თავის ფინანსურად უზრუნველყოფა შეძლოს, სხვების მდგომარეობა უფრო სახარბიელოა, რადგან ისინი მუშაობით პროფესიული გამოცდილების მიღებას/დაგროვებას ცდილობენ, ნაწილი კი სტუდენტობის პერიოდში საერთოდ არ მუშაობს“ - ვკითხულობთ კვლევის დოკუმენტში.

თავი 4: დასაქმების ბაზრის ზოგადი ტენდენციები და კურსდამთავრებულთა პროგრამების არჩევანი

ზემოთ მითითებული კვლევები ასევე ცხადყოფს, რომ ქართველი სტუდენტები ბევრად უფრო მეტად არიან კონცენტრირებულები რამდენიმე პროფესიული მიმართულების გარშემო, ვიდრე მათი დასავლელი თანატოლები. ქართველი სტუდენტების ყველაზე მეტი ნაწილი სოციალური მეცნიერებებისა და ჟურნალისტიკის მიმართულებით სწავლობს (36,8%), პოპულარულია ბიზნეს-ადმინისტრირებისა და სამართლის (13,8%), ასევე, ხელოვნებისა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტებზე სწავლის გაგრძელებაც (13,5%). საინტერესოა, რომ კვლევის თანახმად, ქართველი სტუდენტებისთვის ყველაზე არაპოპულარული სფერო განათლებაა (1,9%).

კვლევის ფარგლებში ჩვენ გამოვიყვლიეთ ანალოგიური ვითარება 1+4 პროგრამის სტუდენტებში. ანუ დავინტერესდით 2015-2019 წლებში თუ რა მიმართულებები, ფაკულტეტები და პროგრამები დაამთავრეს ამ პროგრამის მონაწილეებმა. მონაცემების ანალიზმა არაქართულენოვან სტუდენტებში ოდნავ განსხვავებული შედეგი აჩვენა. უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა ანალიზმა აჩვენა, რომ ყველაზე პოპულარული მიმართულება 1+4 პროგრამის სტუდენტებისთვის ბიზნესის ადმინისტრირების (თსუს კურსდამთავრებულთა 29%, ილიაუნის -21%; სამცხე-ჯავახეთის-51%) და ჰუმანიტარული და ხელოვნების მეცნიერების მიმართულებაა (თსუ- 30%; ილიაუნი-34 %; სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტი 36%). პოპულარულია, თუმცა ზემოთჩამოთვლილ ორ ფაკულტეტთან მიმართებით ნაკლებად მიმზიდველი იურიდიული და სოციალური და პოლიტიკური მეცნიერების ფაკულტეტები. მაგალითად იურიდიულ ფაკულტეტი დაამთავრა თსუ-ს 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა- 13%, ილიაუნის-6%, ხოლო სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის აგრეთვე - 6%. ანალოგიური ვითარებაა სოციალური და პოლიტიკური მეცნიერების ფაკულტეტზე, რომელიც თსუ-ს კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 8,5% დაამთავრა, სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტს საერთოდ არ აქვს ეს მიმართულება, ხოლო ილიას უნივერსიტეტში-16%. აქაც მკვეთრად დაბალი განათლების მიმართულების ხვედრითი წილი, თსუ-1%, ილიაუნი- 2%, სამცხე-ჯავახეთი-4%.

საინტერესო 1+4 პროგრამის სტუდენტებში ჰუმანიტარული მეცნიერების მიმართულების პოპულარობა. თუ ჰუმანიტარული მეცნიერებების მიმართულებს კიდევ დეტალურად ჩავშლით თვალნათელია, რომ ქართული ფილოლოგია გახდავთ ყველაზე პოპულარული. შეიძლება გამოვთქვათ ვარაუდი, რომ ქართული ფილოლოგია ასოცირდება ქართული ენისა და ლიტერატურის მასწავლებლის პროფესიასთან და ამ მიმართულებით დასაქმების პერსპექტივასთან. ანუ შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ განათლების მიმართულება პოპულარულია 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულებში, თუმცა მათ არ აქვთ სრული ინფორმაცია მასწავლებლის პროფესიაში შესასვლელად საჭირო კვალიფიკაციის შესახებ და ქართული ფილოლოგია მიაჩნიათ მართებულ გზად ნაცვლად განათლების მეცნიერების მიმართულებისა, ხოლო ქართული ფილოლოგიის პროგრამის კურსის დამთავრება ვერ იძლევა მასწავლებლის პროფესიაში შესვლის შესაძლებლობას განათლების მაინორ პროგრამის გავლის შემთხვევაშიც კი. შესაბამისად, ეს მცდარი და არა ინფორმირებული არჩევანი პრობლემატურია 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულებისთვის. ამ ვარაუდს ადასტურებს კიდევ ერთი ფაქტი, 2015 წლიდან თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში გაიხსნა განათლების და ფინანსობის ფაკულტეტზე მულტილინგვური მასწავლებლის განათლების პროგრამა და ამ პროგრამაზე 1+4 პროგრამის მონაწილეთა დაახლოებით 10% აკეთებს არჩევანს. ეს საკითხი განსაკუთრებით აქტუალურია, თუკი გავაანალიზებთ დასაქმების ბაზრის შესაძლებლობებს და სკოლას, როგორც დამსაქმებელს და ამ თვალსაზრისით არსებულ პრობლემებსა და გამოწვევებს, რაზეც დეტალური საუბარი ქვემოთ გვექნება:

ქვემოთ წარმოგიდგენთ ცხრილებს, რომლებიც დეტალურად აღწერს არსებულ ვითარებას კურსდამთავრებულთა მიერ პროგრამების არჩევის შესახებ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტის მაგალითზე:

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი						
ფაკულტეტი	2015	2016	2017	2018-19	სულ	%
ბიზნესი და ეკონომიკა	10	24	27	35	96	28.80%
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო	1	7	12	9	29	8.60%
იურიდიული	2	15	8	20	45	13.50%
ჰუმანიტარული/ქართული ფილოლოგია	9	20	28	41	98	29.40%
განათლება და ფინანსობის		1	1	1	3	1%

მედიცინა	0	1	10	22	33	10.00%
სოციალური და პოლიტიკური	1	6	11	11	29	8.60%
სულ:	23	74	97	139	333	

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი						
ფაკულტეტი	წელი					
	2015	2016	2017	2018-19	სულ	%
ბიზნესის სკოლა	2	0	5	12	19	21%
მეცნიერების და ხელოვნების სკოლა (ჰუმანიტარული)	1	1	3	25	30	34%
მეცნიერების და ხელოვნების სკოლა (სოც/პოლ)			4	10	14	16%
მეცნიერების და ხელოვნების სკოლა (დაწყებითი განათლება)				2	2	2%
მეცნიერების და ხელოვნების სკოლა (ხელოვნება)				1	1	1%
საბუნებისმეტყველო და საინჟინრო	0	0	4	13	17	20%
სამართალი	0	0	0	6	6	6%
სულ:	3	1	16	69	89	

სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტი						
	წელი					
ფაკულტეტი	2015	2016	2017	2018	სულ	%
ბიზნესი	8	12	7	23	50	51
სამართალი	0	0	1	5	6	6
ჰუმანიტარული	9	7	12	7	35	36
განათლება	1	2	0	1	4	4
ინჟინერია/ინფორმატიკა	0	0	2	1	3	3
სულ:	18	21	22	37	98	100

ცხრილი 3-5: კურსდამთავრებულთა მიერ პროგრამების არჩევის შესახებ

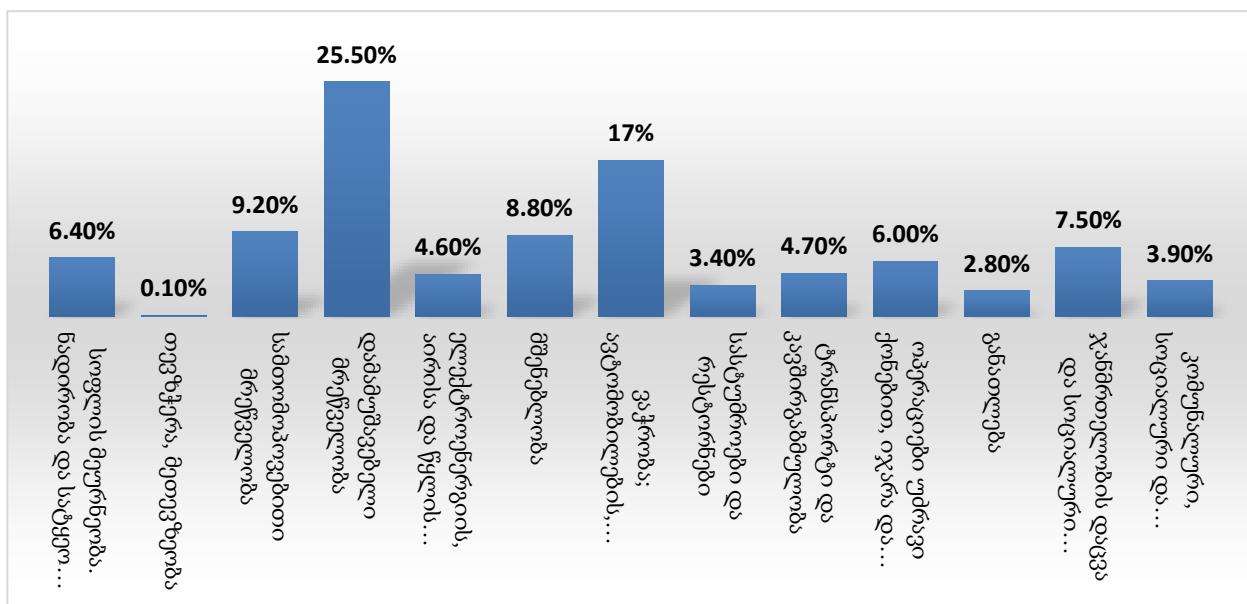
აქვე საინტერესოა, რომ ჩვენ შევისწავლეთ უნივერსიტეტის დამთავრების დინამიკაც 1+4 პროგრამის სტუდენტებისთვის.

გარდა პროგრამების არჩევანისა, საინტერესო იყო, ზოგადად 1+4 პროგრამის უნივერსიტეტის დამთავრების მაჩვენებელი. კვოტირების სისტემის შემოღების შემდგომ ქართულ უმაღლეს სასწავლებლებში ეთნიკური უმცირესობების ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობა მკვეტლად გაიზარდა და ეს მზარდი ტენდენცია დღემდე შენარჩუნებულია (ტაბატაძე და გორგაძე, 2013, 2016, 2017; გორგაძე და ტაბატაძე, 2017; სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ტოლერანტობის სამოქმედო გეგმის შესრულების 2009-2014 წლების შეფასება). მიუხედავად ჩარიცხულ სტუდენტთა განუხრელი ზრდისა საინტერესოა რამდენი ამთავრებს საბაკალავრო პროგრამას და მომზადებულია არსებულ შრომით ბაზარზე დასაქმებისთვის. ამ საკითხის გასარკვევად ჩვენ გავაანალიზეთ 2010-2013 წლებში კვოტირების სისტემით ჩარიცხულთა დამთავრების მაჩვენებელი 2015 წლიდან დღემდე. მონაცამეთა ანალიზმა აჩვენა, რომ დამთავრების მაჩვენებელი საკმაოდ დაბალია და ეს მაჩვენებელი განსაკუთრებით დაბალია თბილისი სახელმწიფო უნივერსიტეტში, სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტსა, საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში და ილიას უნივერსიტეტში, ხოლო სამცხე-ჯავახეთის უნივერსიტეტში და სოხუმის უნივერსიტეტში უფრო მეტად ახერხებენ ჩარიცხული სტუდენტების საბაკალავრო პროგრამის დასრულებას. ჭვემოთ წარმოგიდგენთ ცხრილს, სადაც დეტალურადაა ჩარიცხულ სტუდენტთა უმაღლესის დამთავრების მაჩვენებელი უნივერსიტეტების მიხედვით:

უმაღლესი სასწავლებელი	2010-2013 წლებში	2015 დან-დღემდე	დამთავრების კურსდამთავრებულთა რაოდენობა
რაოდენობა	ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობა	% მაჩვენებელი	
თსუ	1188	333	28%
ილიაუნი	288	89	30%
სამედიცინო	177	35	20%
ტექნიკური უნივერსიტეტი	269	75	27.9%
სამცხე-ჯავახეთი	157	98	63%
სოხუმის უნივერსიტეტი	54	44	81.50%
სულ:	2133	674	31.6%

ცხრილი 6: ჩარიცხულ სტუდენტთა უმაღლესის დამთავრების მაჩვენებელი უნივერსიტეტების მიხედვით:

ამ ფონზე საინტერესოა დასაქმების ბაზრის შესწავლა, არსებული დასაქმების შესაზღვებლობების როგორც ფრაოდენობრივი აგრეთვე სფეროების და სექტორების მიხედვით გაანალიზება. ქვემოთ არის მოცემული დიაგრამა, რომელიც 2017 წლის სტატისტიკას ასახავს. როგორც დიაგრამაზე ჩანს, ყველა იმ საქმიანობიდან, რომელიც ქვემოთაა მოცემული და საქმიანობის მიხედვით, განსხვავებული პროფესიის პროფესიონალების ჩართულობას გულისხმობს საქმიანობაში,



დიაგრამა 5: საქმიანობის მიხედვით, განსხვავებული პროფესიის პროფესიონალების ჩართულობა

საქართველოს საერთო მაჩვენებლის გარდა, კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე იყო უშუალოდ ქვემო ქართლისა და სამცხე -ჯავახეთის დაქირავებით დასაქმებულთა მონაცემები გაანალიზებულიყო ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით.

ქვემო ქართლის რეგიონში, 2017 წლის მონაცემების მიხედვით დაქირავებით დასაქმებულთა შორის ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილი დამამუშავებელ და სამთო მრეწველობას, ვაჭრობას, მშენებლობას, ჯანდაცვას და სოციალურ სფეროსა და სოფლის მეურნეობას გააჩნია.

დასაქმების თვალსაზრისით, რომელიც შესაძლოა შესაბამისი იყოს 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის, რამდენიმე მიმართულება შეიძლება გამოიყოს: (ა) კერძო სექტორი ნაკლებად განვითარებული, განსაკუთრებით სამცხე-ჯავახეთში და დაქირავებით დასაქმებულთა უმრავლესობა სახელმწიფო სექტორიდანაა, ისევე როგორც

ბიზნეს ორგანიზაციების აბსოლუტური უმრავლესობა ინდივიდუალური მეწარმეა. შესაბამისად ეს სეგ ნაკლებად ხელმისაწვდომია პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის, ამ სეგმენტში შესაძლოა კურსდამთავრებულთა ხელშეწყობა მოხდეს, რათა თვითონ განავითარონ კერძო სექტორი და განვითარონ თვითონ დამსაქმებლები, მითუმეტეს იმ ფონზე როცა კურსდამთავრებულთა დიდი უმეტესობა ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამიდანაა; (2) საჯარო სამსახური, სადაც დასაქმება მნიშვნელოვანი ამ პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის და სახელმწიფო პოლიტიკისა და ინტერვენციების შედეგების მისაღებად; (გ) სახელმწიფო სექტორი ზოგადად, რომელშიც დაქირავებით დასაქმებულთა ხვედრითი წილი მაღალია; (დ) განათლების სისტემა, რომელშიც 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა მოზიდვა ორმაგად მნიშვნელოვანია, ერთის მხრივ მათი დასაქმების ხელშესაწყობად და მეორეს მხრივ არაქართულენოვანი სკოლების რეფორმირებისათვის მომავალი თაობის განათლების ხარისხის გასაუმჯობესებლად.

აღნიშნული ანალიზიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანი იყო შეგვესწავლა საჯარო, სახელმწიფო და განათლების სექტორში არსებული ვითარება დასაქმების შესაძლებლობების თვალსაზრისით. ყველაზე კარგად განსაზღვრულ საქმიანობის მიმართულებად „განათლება“ შეიძლება ჩაითვალოს. განათლების მიმართულებით საქმიანობის წილი დასაქმების სფეროების გადანაწილებაში მეტწილად განპირობებულია განათლების ინსტიტუციების სიმრავლითა და სტაბილურობით საქართველოში, რომელიც საჯარო სკოლების, უნივერსიტეტების, პროფესიული განათლების დაწესებულებებისა და ადრეული ასაკის განათლების ინსტიტუციებით არის განპირობებული. ამ მოცემულობიდან გამომდინარე, ჩვენ საინტერესოდ მივიჩნიეთ სწორედ განათლების მიმართულების დასაქმების დაწესებულებებზე მოგვეხდინა კონცენტრირება კვლევის ფარგლებში და ამ პერსპექტივიდან გაგვეანალიზებინა დამსაქმებელების მოთხოვნების მიმართ სტუდენტების თავსებადობის საკითხები.

სკოლა, როგორც დამსაქმებელი

საქართველოს 2085 საჯარო სკოლიდან 208 საჯარო სკოლა ანუ ზუსტად სკოლების რაოდენობის 10% არაქართულენოვანი სკოლაა. ქვემოთ მოცემული ცხრილში წარმოდგენილია სკოლების რაოდენობა სწავლების ენის მიხედვით:

სკოლები	
1. აზერბაიჯანულენოვანი	80
2. რუსულენოვანი	11
3. სომხურენოვანი	117
სულ	208

ცხრილი 7. არაქართულენოვანი სკოლების რაოდენობა სწავლების ენის მიხედვით

208 არაქართულენოვანი საჯარო სკოლის გარდა საქართველო საჯარო სკოლებში ფუნქციონირებს არაქართულენოვანი სექტორები რუსული, სომხური და აზერბაიჯანული სწავლების ენით. მათი საერთო რაოდენობა 89 სექტორს შეადგენს. ქვემოთ მოცემული ცხრილი წარმოგვიდგენს სექტორთა გადანაწილებას სწავლების ენის მიხედვით:

სექტორები	
1. აზერბაიჯანულენოვანი	37
2. რუსულენოვანი	38
3. სომხურენოვანი	14
სულ	89

ცხრილი 8. არაქართულენოვანი სექტორების რაოდენობა სწავლების ენის მიხედვით

დასახლების ტიპის მიხედვით. ქვემო წარმოდგენილი ცხრილი ასახავს სწავლების ენის მიხედვით სკოლების განლაგებას სხვადასხვა დასახლების ტიპში:

დასახლების ტიპი				
სწავლების ენა	მაღალმთანი დასახლება	სოფელი	ქალაქი	სულ
აზერბაიჯანული	21	87	9	117
რუსული	10	7	32	49
სომხური	113	11	7	131
სულ	144	105	48	297

ცხრილი 9. არაქართულენოვანი სკოლები დასახლების ტიპის მიხედვით

ცხრილიდან თვალნათელია, რომ არაქართულენოვანი სკოლებისა და სექტორების უმრავლესობა განლაგებულია მაღალმთანი და სოფლის დასახლებაში (83,8%) და

მხოლოდ 16,2 % ქალაქის დასახლებაში. სურათი კიდევ მეტად განსხვავებულია კონკრეტულად სომხურენოვანი და აზერბაიჯანულენოვანი სკოლების განლაგებასთან დაკავშირებით. აზერბაიჯანულენოვანი სკოლების და სექტორების 92,3 % და სომხურენოვანი სკოლებისა და სექტორების 94,6 % სოფლისა და მაღალმთიან დასახლებებში. განლაგების ტიპს ამ შემთხვევაში უდიდესი როლი ენიჭება და გასათვალისწინებელი ფაქტორია პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელებისთვის.

არაქართულენოვან სკოლებსა და სექტორებში მოსწავლეთა რაოდენობა 51 250 შეადგენს და აქედან მოსწავლეთა 49,2 % აზერბაიჯანულენოვანი სკოლისა და სექტორის მოსწავლები არიან, 25,0 %-რუსულენოვანი და 25,8%-სომხურენოვანი. საქართველოში საჯარო სკოლის მოსწავლეთა საერთო რაოდენობა 523 958 მოსწავლეა. სკოლის მოსწავლები. მოსწავლეთა საერთო რაოდენობაში არაქართულენოვანი სკოლის მოსწავლების რაოდენობა, ისევე როგორც სკოლების რაოდენობა დაახლოებით 10%-ს აღწევს. სწავლების ენის მიხედვით მოსწავლეთა რაოდენობრივი და პროცენტული გადანაწილება ქვემოთ მოყვანილ ცხრილშია წარმოდგენილი:

სწავლების ენა	მოსწავლეთა რაოდენობა	პროცენტული რაოდენობა
ქართულენოვანი	472 221	90,1 %
სომხურენოვანი	13374	2,55 %
აზერბაიჯანულენოვანი	25443	4,85%
რუსულენოვანი	12920	2,5 %
სულ	523 958	100 %

ცხრილი 10. მოსწავლეთა რაოდენობა საჯარო სკოლებში სწავლების ენის მიხედვით

არაქართულენოვანი სკოლის მასწავლებლები

საინტერესოა არაქართულენოვანი სკოლის მასწავლებელთა გადანაწილება სწავლების ენის მიხედვით. არაქართულენოვანი სკოლის მასწავლებელთა საერთო რაოდენობის 43 % აზერბაიჯანულენოვანი სკოლის მასწავლებლებს შეადგენს, 37,8 % სომხურენოვანი და 19,2 % რუსულენოვანი სკოლის მასწავლებლები. თუ ამ მონაცემებს მოსწავლეთა პროპორციას შევადარებთ, ნათელი ხდება, რომ მოსწავლეთა რაოდენობის თვალსაზრისით მოსწავლის რაოდენობასთან შედარებით რუსულენოვან სკოლებში

მასწავლებელთა მცირე რაოდენობაა დასაქმებული, ხოლო სომხურენოვანი სკოლის მასწავლებელთა პროპორცია მაღალია მოსწავლეთა პროპორციასთან შედარებით. ანუ მოსწავლისა და მასწავლებლის რაციო განსხვავებული სწავლების ენის მიხედვით, რაც სავარაუდოდ გამოწვეული სკოლების განლაგებით. ანუ რუსული სკოლების უმრავლესობა საქალაქო დასახლებებში, სადაც მოსწავლისა და მასწავლებლის შეფარდება მაღალია, ხოლო სომხურენოვანი სკოლები განლაგებულია ძირითადად სოფლებსა და მაღალმთაიან რეგიონებში, სადაც მოსწავლე-მასწავლებლის შედარება დაბალი. სწორედ ეს იწვევს, სავარაუდოდ, ასეთ დისპროპორციას მოსწავლეთა და მასწავლებელთა შეფარდებებს შორის სწავლების ენის მიხედვით. ჭვემოთ გთავაზობთ ცხრილს, სადაც დეტალურადაა წარმოდგენილი მასწავლებელთა რიცხოვნება სწავლების ენისა და სქესის მიხედვით.

სწავლების ენა	ქალი	კაცი	სულ
აზერბაიჯანული	2332	1057	3389
სომხური	2509	470	2979
რუსული	1374	143	1517
სულ:	6215	1670	7885

ცხრილი 11: მასწავლებელთა რიცხოვნება სწავლების ენისა და სქესის მიხედვით

ცხრილიდან ნათლად ჩანს, რომ არაქართულენოვან სკოლებში მასწავლებელთა საერთო რაოდენობის მხოლოდ 21,2 %-ს მამაკაცები შეადგენენ, ხოლო ქალების წილი 78,8%. მიუხედავად ერთი შეხედვით მამაკაცების ნაკლები წილისა, თუ საქართველოს მასშტაბით არსებულ საერთო რაოდენობას შევადარებთ ეს წილი საკმაოდ მაღალია, რამეთუ საქართველოს საჯარო სკოლებში, მამაკაცთა ხვედრითი წილი, მხოლოდ 13, 6 %-ს შეადგენს. კიდევ უფრო საინტერესო სურათი წარმოჩნდება თუკი არაქართულენოვანი სკოლის მასწავლებელთა სქესობრივ შემადგენლობას სწავლების ენის მიხედვით ჩავშლით. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებით თვალსაჩინოა აზერბაიჯანულენოვან სკოლებში მამაკაცთა ხვედრითი წილი, რომელიც აზერბაიჯანულენოვან სკოლებში მასწავლებელთა საერთო რაოდენობის 31,2% შედგენს, სომხურენოვან სკოლებში 15,8, ხოლო რუსულენოვან სკოლებში მხოლოდ 9,4 %. მამაკაცთა ხვედრითი მაღალი წილი მნიშვნელოვანი რესურსი შეიძლება იყოს ამ სკოლებში განათლების რეფორმის განსახორციელებლად.

საქართველოში არაქართულენოვანი სკოლების ძირითადი ნაწილი განთავსებულია ეთნიკური უმცირესობების კომპაქტური განსახლების რეგიონებში ქვემო ქართლში, სამცხე-ჯავახეთსა და კახეთში. ამ სამი რეგიონის არაქართულენოვან სკოლებში მთლიანობაში 6818 მასწავლებელია დასაქმებული. რეგიონების მიხედვით მასწავლებელთა გადანაწილება შემდეგნაირად გამოიყურება:

რეგიონი	რაოდენობა
ქვემო ქართლი	3830
სამცხე-ჯავახეთი	2571
კახეთი	417
სულ	6818

ცხრილი 12: არაქართულენოვანი სკოლის მასწავლებლები რეგიონების მიხედვით

საინტერესოა არაქართულენოვანი სკოლების მასწავლებელთა ასაკობრივი სტრუქტურაც ქვემოთ წარმოდგენილი ცხრილი დეტალურ ინფორმაციას იძლევა არაქართულენოვანი სკოლების ასაკობრივი სტრუქტურის შესახებ სწავლების ენის მიხედვით.

სწავლების ენა	რაოდენობა	საპენსიო	პენსიონერთა წილი %
საქართველო	67344	13525	20%
აზერბაიჯანულენოვანი	3389	1179	34.80%
სომხურენოვანი	2979	604	20.30%
რუსულენოვანი	1517	438	28.9

ცხრილი 13. არაქართულენოვანი სკოლების ასაკობრივი სტრუქტურა სწავლების ენის მიხედვით

ცხრილის მიხედვით თვალსაჩინოა, რომ აზერბაიჯანულენოვან და რუსულენოვან სკოლებში ასაკოვან მასწავლებელთა წილი მაღალია. აზერბაიჯანულენოვან სკოლებში ის მასწავლებელთა საერთო რაოდენობის 34,8%-ს შეადგენს, ხოლო რუსულენოვან სკოლებში 28,9 %-ს. ანუ ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია ვიდრე საქართველოს მასშტაბით არსებული მონაცემი (საპენსიო ასაკის მასწავლებლები საერთო რაოდენობის 20 %-ს შეადგენენ, რაც თავისთავადაც მაღალი მაჩვენებელი). თუ 50 წელს ზევით მასწავლებელთა რაოდენობასაც გავაანალიზებთ, ამ თვალსაზრისით, არაქართულენოვანი სკოლების მასწავლებელთა 55, 0 % სწორედ 50 წელს ზევითაა (აზერბაიჯანულენოვან

სკოლებში 63,0 %-ს), ანუ რაოდენობრივად ეს მაჩვენებელი 4331 მასწავლებელს შეადგენს, რომელთა ჩანაცვლება უახლოესი წლების განმავლობაში უნდა განხორციელდეს.

საინტერესოა მოქმედი მასწავლებლების კვალიფიკაცია და მათი ჩართულობა პროფესიული განვითარების და კარიერული წინსვლის სქემაში, რომელიც ითვალისწინებს ოთხი კატეგორიის მასწავლებლის არსებობას, რომელთაგან ყველაზე დაბალი კატეგორია, პრაქტიკოსი მასწავლებელი, მიღევადი კატეგორია და რომელზეც არიან არაქართულენოვანი სკოლის მასწავლებელთა აბსოლუტური უმრავლესობა. თუკი ეს მასწავლებლები კატეგორიის ამაღლებას ვერ შეძლებენ მათი ჩანაცვლება დგება დღის წესრიგში.

	არ განსაზღვრული	არის	მენტორი	პრაქტიკოსი	უფროსი	წამყვანი
ქართული	2.9%	0.1%	52.9%	43.3%	0.8%	48296
აზერბაიჯანული	4.9%	0.0%	90.2%	4.6%	0.2%	2152
სომხური	4.8%	0.0%	89.4%	5.8%	0.0%	2700
რუსული	8.7%	0.0%	74.1%	16.9%	0.3%	355
სექტორები	3.6%	0.0%	66.6%	29.3%	0.5%	3925

ცხრილი 14: კატეგორიების მიხედვით მასწავლებელთა გადანაწილება სწავლების ენის ჭრილში

ამავე კონტექსტში საინტერესოა რაიონების მიხედვით მასწავლებელთა კატეგორიებად გადანაწილება. ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში დეტალურადაა წარმოდგენილი არაქართულენოვან სკოლებში მასწავლებელთა სტატუსების შესაბამისად გადანაწილება. ცხრილის მიხედვით თვალნათელია, რომ სტატუსის არ მქონე და პრაქტიკოსი მასწავლებლების რაოდენობა 78-დან 98%-მდე მერყეობს სხვადასხვა რაიონში.

რაიონი	მენტორი	წამყვანი	უფროსი	პრაქტიკოსი	სტატუსის	სულ: გარეშე
ასპინძა	0%	0%	26%	70%	4%	100%
ახალქალაქი	0%	0%	1.70%	95%	3.30%	100%
ახალციხე	0%	0%	12.80%	84.50%	2.70%	100%
ბოლნისი	0%	0.10%	3.50%	93.50%	2.90%	100%
გარდაბანი	0.15%	0.15%	9.40%	85.30%	5%	100%
დმანისი	0%	0%	3.00%	90.70%	6.30%	100%
თეთრი წყარო	0%	0%	1.50%	95.50%	3%	100%

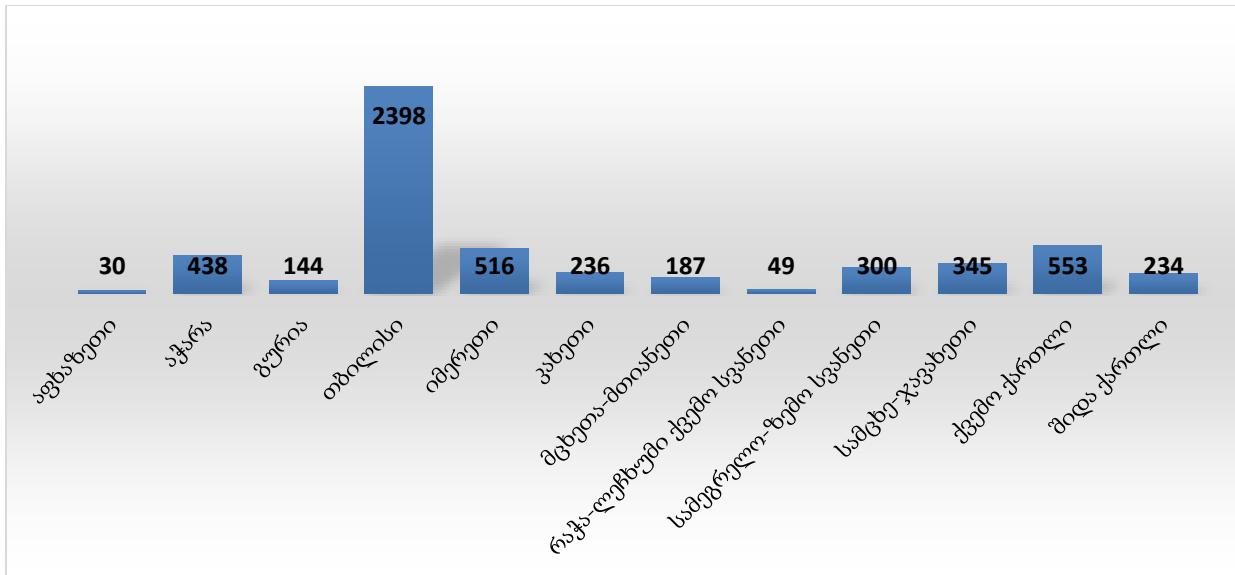
მარნეული	0%	0.11%	4.00%	92%	3.89%	100%
ნინოწმინდა	0%	0%	4.60%	91.80%	3.60%	100%
წალკა	0%	0%	3.50%	88.30%	8.20%	100%

ცხრილი 15: არაქართულენოვან სკოლებში მასწავლებელთა სტატუსების შესაბამისად გადანაწილება

დასკვნის სახით, შესაძლებელია ითქვას, რომ არაქართულენოვან სკოლებში, როგორც მასწავლებელთა ასაკის, აგრეთვე მათი კვალიფიკაციიდან და სახელმწიფო ენის ცოდნიდან გამომდინარე დღის წესრიგში დგას მასწავლებელთა ანალი თაობით ჩანაცვლების საკითხი, თუმცა რამდენად არის რეალიზებადი ეს საკითხი არსებული მოთხოვნით დასაქმების ბაზარზე, ისევე როგორც მიწოდების შესაძლებლობით მნიშვნელოვნად განსახილველი საკითხია.

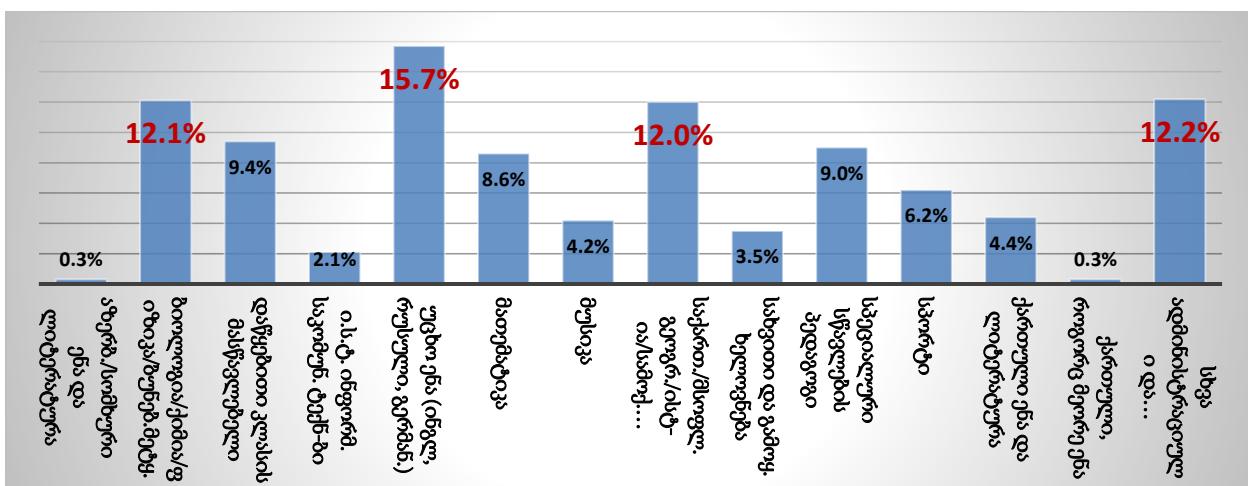
სკოლებში დასაქმების შესაძლებლობა WWW.PEDAGOGI-GE-ს
ვაკანსიების ანალიზი

ანალიზი განხორციელდა 2017-2018 წლებში გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით. ანალიზმა აჩვენა, რომ არსებული ვაკანსიების დიდი უმრავლესობა მოდის თბილისის სკოლებზე, იმერეთის, აჭარის, ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონების წილის მაღალია გამოცხადებულ ვაკანსიებში. მასწავლებელთა და სკოლის ადმინისტრატორთა ვაკანსიების გეოგრაფიული და რეგიონალური გადანაწილება, ქვემოთ წარმოდგენილ გრაფიკშია დეტალურად მოცემული:



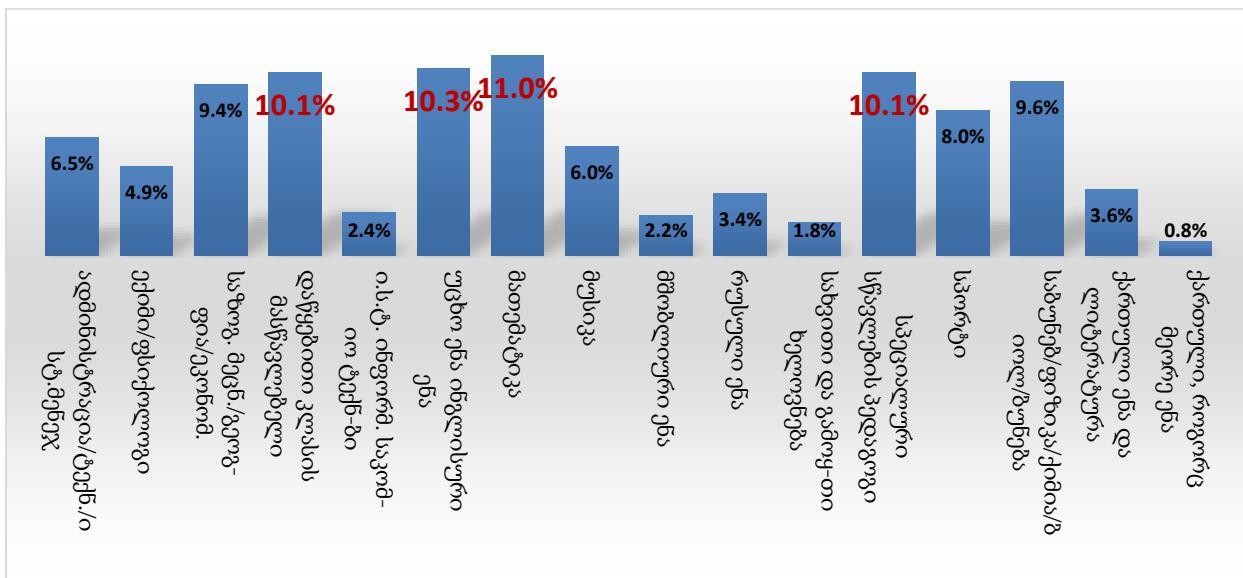
დიაგრამა 6: მასწავლებელთა და სკოლის ადმინისტრატორთა ვაკანსიების გეოგრაფიული და რეგიონალური გადანაწილება 2017-18 წლებში

რაც შეეხება საგნების მიხედვით მოთხოვნას მთელი საქართველოს მასშტაბით ყველაზე მეტად დიდი მოთხოვნა იკვეთება უცხო ენის და საბუნებისმეტყველო საგნების მასწავლებლებზე, მაღალია მოთხოვნა საზოგადოებრივი მეცნიერების, მათემატიკის, დაწყებითისა და სპეციალურ მასწავლებელზეც. ჭვემოთ წარმოდგენილი ცხრილი დეტალურ ინფორმაციას იძლევა საქართველოს მასშტაბით საგნების მიხედვით ვაკანსიების შესახებ.



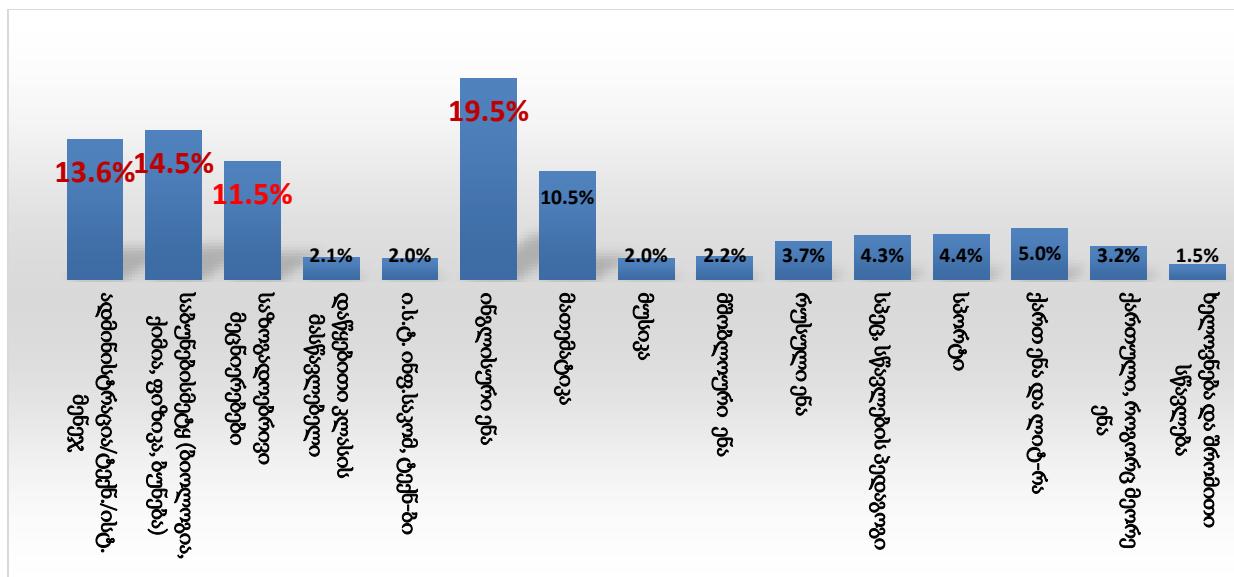
დიაგრამა 7: საქართველოს მასშტაბით სკოლებში ვაკანსიები საგნების მიხედვით 2017-18 წლებში

კვლევის ინტერესებიდან გამომდინარე, ცალკე მოხდა ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის ვაკანსიების ანალიზი. საკვლევ პერიოდში ქვემო ქართლში 553 ვაკანსია გამოცხადდა სკოლებში, ხოლო სამცხე ჯავახეთში ეს მაჩვენებელი 345 გახლდათ. ქვემო ქართლის რეგიონში მოთხოვნა დაბალანსებულად არის გადანაწილებული დაწყებითის, საბუნებისმეტყველო, საზოგადოებრივი მეცნიერებებისა, მათემატიკის და უცხო ენების მასწავლებლებზე. იკვეთება სპეციალურ მასწავლებელზე მაღალი მოთხოვნაც. ნაკლებად ჩანს მოთხოვნა ამ რეგიონის პრობლემურ ქართული, როგორც მეორე ენის, ისევე როგორც მშობლიური ენის მასწავლებლებზე. ქვემოთ მოცემული გრაფიკი დეტალურად აღწერს ამ თვალსაზრისით არსებულ ვითარებას ქვემო ქართლში.



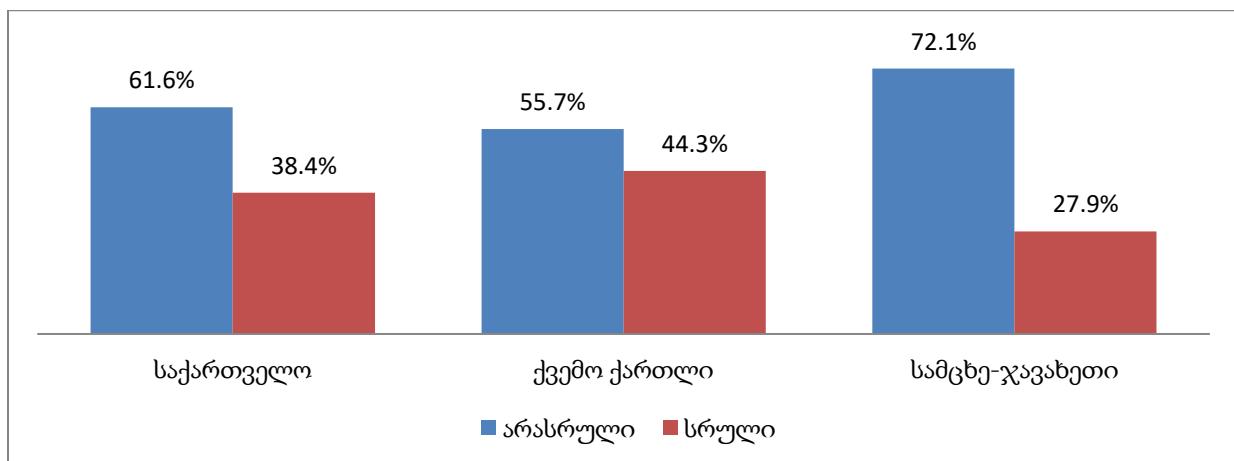
დიაგრამა 8: ქვემო ქართლის სკოლებში ვაკანსიები საგნების მიხედვით 2017-18 წლებში

რაც შეეხება სამცხე-ჯავახეთის რეგიონს, აქ გამოკვეთილად სჭარბობს უცხო ენისა და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების მასწავლებლებზე მოთხოვნა, რასაც მოსდევს საზოგადოებრივი მეცნიერებების, და მათემატიკისა მასწავლებლებზე ვაკანსიები. ქვემო ქართლთან შედარებით დაბალია მოთხოვნა დაწყებითის საგნების მასწავლებლებზე. ქვემოთ მოცემული გრაფიკი დეტალურად აღწერს ამ თვალსაზრისით არსებულ ვითარებას სამცხე-ჯავახეთში.



დიაგრამა 9: სამცხე-ჯავახეთის სკოლებში ვაკანსიები საგნების მიხედვით 2017-18 წლებში

რაც შეეხება საათობრივ დატვირთვას გამოცხადებულ ვაკანსიებში, ვაკანსიების უმრავლესობა არასრული განაკვეთს (15 საათამდე) გულისხმობს. ეს მონაცემი ერთნაირი, როგორც მთლიანად ჭვეყნის მასშტაბით, აგრეთვე ჭვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში, თუმცა სამცხე-ჯავახეთში ეს მაჩვნებელი გაცილებით მაღალია, რაც განპირობებულია, სავარაუდოდ ამ რეგიონის მაღალმთიანი და სასოფლო განსახლებით, რის გამოც სკოლები მცირეკონტინგენტიანი. ჭვემოთ წარმოდგენილ გრაფიკში ნათლად ჩანს არასრულსა და სრულ განაკვეთებს შორის არსებული განსხვავებები:



დიაგრამა 10: სრული და არასრული განაკვეთების თანაფარდობა სკოლებში 2017-18 წლებში

ვაკანსიები საჯარო სექტორში HR.GOV.GE-ს ანალიზის საფუძველზე
 საქართველოში 38009 საჯარო მოხელეა (საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიურო, 2019).
 საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიუროს მონაცემებით მათ შორის 9920 ადგილობრივი
 თვითმართველობის ორგანოების თანამშრომლებია, ხოლო 22081 სამინისტროებსა და
 სხაელმწიფო მინისტრის აპარატზე მოდის. 9920 ადგილობრივი თვითმართველობის
 თანამშრომლიდან 1110 თანამშრომელი ჭვემო ქართლის რეგიონშია დასაქმებული
 (საერთო რაოდენობის 11,2%, ხოლო 617 სამცხე-ჯავახეთის ადგილობრივი
 თვითმმართველობის ორგანოებში (საერთო რაოდენობის 6,2%).

ადგილობრივი თვითმმართველობის გარდა ჭვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის
 რეგიონში დასაქმებული არიან სხვადასხვა სამინისტროებისა, სამხარეო სამსახურებისა
 და სახელმწიფო რწმუნებულების-გობერნატორების ადმინისტრაციის საჯარო
 მოხელეები. მთლიანობაში პროფესიონალი საჯარო მოხელე და შრომითი
 ხელშეკრულებით დასაქმებული 1249 თანამშრომელია ჭვემო ქართლის რეგიონში.
 ყველაზე დიდი ხვედრითი წილი რუსთავზე მოდის, სადაც დასაქმებულია ჭვემო ქართლის
 საჯარო მოხელეთა 21,5%, ოდნავ ნაკლებია მარნეულისა და გარდაბნების
 მუნიციპალიტეტებში, ყველაზე ნაკლები კი დმანისის მუნიციპალიტეტში (ჭვემო
 ქართლის საჯარო მოხელეთე 7,6%). ჭვემოთ წარმოდგენილი ცხრილი იძლევა დეტალურ
 ინფორმაციას ჭვემო ქართლის რეგიონში რაიონების მიხედვით საჯარო მოხელეთა
 გადანაწილების შესახებ.

ჭვემო ქართლი	კაცი:	ქალი:	სულ:
რუსთავი	115	154	269
ბოლნისი	97	87	184
დმანისი	70	25	95
გარდაბანი	111	120	231
მარნეული	152	92	244
თეთრიწყარო	73	46	119
წალკა	68	39	107
სულ	686	563	1249

**ცხრილი 16: საჯარო მოხელეების გადაწილება ქართლის რეგიონში მუნიციპალიტეტების მიხედვით
 შესახებ.**

ცხრილიდან აგრეთვე თვალსაჩინოა თანამშრომელთა გენდერული გადანაწილება. ქვემო ქართლის საჯარო მოხლეთა 55% მამაკაცები შეადგენენ, ხოლო 45%-ს ქალბატონები. გენდერული გადანაწილება განსხვავებულია რაიონების მიხედვით. რუსთავისა და გარდაბნის მუნიციპალიტეტებში ქალბატონთა რაოდენობა ჭარბობს მამაკაცების რაოდენობას. ქალთა წარმომადგენლობა ყველაზე დაბალია დმანისისა და მარნეულის რაიონებში (26.3% და 37,7%).

რაც შეეხება სამცხე ჯავახეთის რეგიონს, აქ მთლიანობაში 694 თანამშრომელია საჯარო სამსახურში, რომელთაგან ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილი ახალქალაქის რაიონზე მოდის (158 საჯარო მოხელე, სამცხე-ჯავახეთის საჯარო მოხელეთა საერთო რაოდენობის 22,7%). ხოლო ყველაზე მცირე რაოდენობა ასპინძის რაიონშია (დეტალებისთვის იხილეთ ცხრილი ქვემოთ)

სამცხე-ჯავახეთი	კაცი	ქალი	სულ
ახალქალაქი	123	35	158
ახალციხე	64	77	141
ნინოწმინდა	77	40	117
ასპინძა	47	28	75
ბორჯომი	54	55	109
ადიგენი	58	36	94
სულ	423	271	694

ცხრილი 17: საჯარო მოხელეების გადანაწილება სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში მუნიციპალიტეტების მიხედვით შესახებ.

რაც შეეხება გენდერულ გადანაწილებას, აქ ქალთა პროპორცია შედარებით დაბალია ქვემო ქართლის რეგიონთან შედარებით, რამეთუ მამაკაცები საჯარო მოხელეთა 61%-ს, ხოლო ქალბატონები 39%-ს შეადგენენ. გენდერული გადანაწილება რაიონების მიხედვით აქაც მკვეთრად განსხვავებულია, მაგალითად ახალციხისა და ბორჯომის რაიონებში ქალბატონები სჭარბობენ მამაკაცებს, ხოლო ახალქალაქის რაიონში ქალბატონების ხვედრითი წილი საკმაოდ დაბალია და ის არ აღემატება საჯარო 22%-ს, ხოლო მამაკაცები ახალქალაქის საჯარო მოხელეთა 78%-ს შეადგენენ.

საჯარო სამსახური ერთ-ერთი მიმზიდველია სექტორია 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთატის, ისევე როგორც სახელმწიფოს პოლიტიკაა საჯარო სამსახურში

ამ რეგიონებში მოიზიდოს კვალიფიციური ორენოვანი კადრები, შესაბამისად საინტერესო იყო ამ თვალსაზრისით ვაკანსიების ანალიზი და მეორე მნიშვნელოვანი მიმართულება, რომელიც შევისწავლეთ გახლდათ საჯარო სამსახურსა და სექტორში არსებული ვაკანსიები ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში. აღნიშნულ მიმართულების შესწავლა განხორციელდა ვებგვერდის *HR.GOV.GE*-ს საშუალებით, სადაც განთავსებულია სავალდებულოდ საჯარო სამსახურში და აგრეთვე საჯარო სექტორში გამოცხადებული ვაკანსიები. მონაცემები გაანალიზდა 2011-2018 წლებში გამოცხადებული ვაკანსიების შესაბამისად. მონაცემები გაანალიზდა, როგორც რეგიონულ აგრეთვე რაიონულ ჭრილობი და გავარკვიეთ ის მიმართულებები და სამსახურები, სადაც ხშირად ცხადდება ვაკანსია.

2011-2018 წლებში ქვემო ქართლის რეგიონში მთლიანობაში 2212 ვაკანსია გამოცხადდა საჯარო სექტორში. ამ ვაკანსიათა უმრავლესობა რუსთავიზე მოდის, თუმცა თითოეულ რაიონში ვაკანსიები საკმაოდ ფართოდ არის წარმოდგენილი. საინტერესოა, რომ გარდაბნის რაიონში ვაკანსიების რაოდენობა აჭარბებს მარნეულის რაიონის ანალოგიურ მონაცემებს, მიუხედავად იმისა, რომ მოსახლეობის რაოდენობის, ისევე როგორც საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით მარნეულს გააჩნია უპირატესობა. ქვემოთ გთავაზობთ ცხრილს, რომელიც ნათელ წარმოდგენას გვიქმნის ქვემო ქართლის რეგიონში ვაკანსიების გადანაწილების შესახებ სხვადასხვა რაიონში:

ქვემო ქართლი		
ქალაქი/რაიონი	ვაკანსიები	
რუსთავი	712	32.20%
მარნეული	325	14.70%
ბოლნისი	242	11%
დმანისი	159	7.20%
წალკა	185	8.40%
თეთრიწყარო	206	9.30%
გარდაბანი	383	17.20%
სულ:	2212	100%

ცხრილი 18: ქართლის რეგიონში ვაკანსიების გადანაწილება

რაც შეეხება სამცხე ჯავახეთს, აქ ვაკანსიების რაოდენობა ოდნავ ჩამორჩება ქვემო ქართლის მაჩვენებელს და ის 2011-2018 წლებში 1944 შეადგენდა, ვაკანსიების დიდი

ნაწილი ახალციხის რაიონზე მოდის(41%-მდე), რაც განპირობებულია მისი სამხარეო ცენტრის ფუნქციითაც, საკმაოდ მაღალია ახალქალაქის რაიონის ხვედრითი წილის და ის 20%-ს აჭარბებს, ხოლო ყველაზე დაბალია ნინოწმინდის რაიონში გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა, რაც რეგიონში არსებული ვაკანსიების მხოლოდ 7,6% -ს შეადგენს. ქვემოთ გთავაზობთ ცხრილს, რომელიც ნათელ წარმოდგენას გვიქმნის ქვემო ქართლის რეგიონში ვაკანსიების გადანაწილების შესახებ სხვადასხვა რაიონში:

სამცხე-ჯავახეთი		
ქალაქი/რაიონი	ვაკანსიები	
ახალქალაქი	415	21.30%
ნინოწმინდა	148	7.60%
ახალციხე	790	40.60%
ალექსანდრე	162	8.30%
ბორჯომი	240	12.30%
ასპინძა	189	9.90%
სულ:	1944	100%

ცხრილი 19: სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში ვაკანსიების გადანაწილება

კვლევის ფარგლებში მოხდა რაიონების შესაბამისად არსებული ვაკანსიების სხვადასხვა სამსახურების/მიმართულებების მიხედვით დალაგება, რათა განგვესაზღვრა თუ რომელ სამსახურებში ცხადდება და სპეციალობებით ვაკანსიები ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში. ამ თვალსაზრისით ჩვენთვის საინტერესო იყო განსაკუთრებით კომპაქტური განსახლების რაიონებში არსებული დეტალური ინფორმაცია. ნინოწმინდისა და ახალქალაქის მაგალითმა

	ახალქალაქი	ნინოწმინდა		
საერთო რაოდენობა	415	100%	148	100%
ადამიანური რესურსების მართვა	5	1,2 %	2	1,4 %
ადმინისტრაცია	28	6,7 %	3	2%
განათლება-სწავლება	14	3,4 %	8	5,4 %
იურიდიული	20	4,8 %	3	2%
ბუღალტერია	15	3,6 %	0	0
ჯანდაცვა	20	4,8 %	13	8,8 %
საქმისწარმოება	9	2,2 %	4	2,7 %
ეკონომიკური	10	2,4 %	0	0%

საარჩევნო ადმინისტრაცია	6	1,4 %	4	3%
სამხედრო აღრიცხვა	7	1,7 %	0	0%
მომსახურება	9	2,2 %	3	2%
სოფლის მეურნეობა	9	2,2 %	7	4,7 %
სპორტი და ახალ.საქმეები	5	1,2 %	1	0,7 %
ადგილობრივი მმართველობა	176	42,4 %	72	48,6 %
გარემოს დაცვა და ბუნებრივი რესურსები	22	5,3 %	0	0
არქიტექტურა	5	1,2 %	0	0%
თარგმნა-რედაქტირება	0	0%	9	6,1 %
საბაჟო	0	0%	8	5,4 %
სხვა	55	13.30%	11	7%

ცხრილი 20: სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში ვაკანსიების გადანაწილება სხვადასხვა სამსახურების/მიმართულებების მიხედვით

ამავე დროს კვლევის ფარგლებში შევისწავლეთ ადგილობრივი თვითმართველობის სამსახურებში დასაქმების წამოყენებული მოთხოვნების ენის ფლობისა და სტაჟის მიხედვით. აღნიშნული საკითხის შესწავლა მოხდა ვაკანსიების შინაარსის ანალიზის მეთოდით. გასაანალიზებელი ვაკანსიები შეირჩა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით, გავაანალიზეთ ყოველი მეათე ვაკანსია ახალქალაქის, ნინოწმინდის, ახალციხის, მარნეულის, გარდაბნის, ბოლნისის, დმანისის, წალკისა და თეთრიწყაროს რაიონების ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ გამოცხადებული. შინაარსის ანალიზი მოხდა ორი მიმართულებით: (ა) რამდენად ითხოვენ გამოცხადებული ვაკანსიებისას სამუშაო სტაჟს; (2) რამდენად და რომელ ენობრივ კომპეტენციებს ითხოვენ ადგილობრივი ხელისუფლება თანამშრომელთა აყვანისას. ვაკანსიების შინაარსის ანალიზმა აჩვენა, რომ სტაჟის მოთხოვნა გამოცხადებულ ვაკანსიების 61,8%-ში გვხდება, ხოლო სტაჟს არ ითხოვენ 38,2%-ის შემთხვევაში. რაგონალურ ჭრილში სტაჟის მოთხოვა ქვემო ქართლის რეგიონში უფრო თვალსაჩინოა და ის გაანალიზებული ვაკანსიების 62%-ს შეადგენს, იმ დროს როცა ეს მაჩვენებელია სამცხე-ჯავახეთში 56%-ია (იხილეთ ცხრილი ქვემოთ). ამასთანავე საინტერესოა იყო მოთხოვნილი სტაჟის ხანგრძლივობა. ამ თვალსაზრისით 1 წლამდე სტაჟის მოთხოვნა 63,7% განაცხადებშია, ამასთანავე მაღალია იმ განაცხადების წილიც, სადაც სტაჟის მოთხოვნა ფიქსირდება, მაგრამ მისი ხანგრძლივობა დაკონკრეტებული არ

არის და ეს მონაცემი 15.7% შეადგენს. დანარჩენ შემთხვევებში სტაჟის ხანგრძლივობა 2-7 წლამდე პროპორციულად ნაწილდება

რეგიონი	ენობრივი კომპეტენციების მოთხოვნა	სტაჟის მოთხოვნა
ქვემო ქართლი (რუსთვის გარდა)	87.90%	62.60%
სამცხე ჯავახეთი (ბორჯომი, ადიგენი, ასპინძის გარდა)	92.00%	56%
სულ	92.70%	61.80%

ცხრილი 21: ადგილობრივი თვითმართველობის სამსახურებში დასაქმების წამოყენებული მოთხოვნების ენის ფლობისა და სტაჟის მიხედვით

ამათუ იმ ენობრივ კომპეტენციას ითხოვენ ვაკანსიების 92,7 და ეს მაჩვენებელია მაღალი, როგორც ქვემო ქართში აგრეთვე სამცხე -ჯავახეთში. ენობრივი კომპეტენციის თვალსაზრისით განსხვავებული სურათი გამოიკვეთა ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში. ქართულ ენის კარგი ფლობის მოთხოვნა ქვემო ქართლში გამოცხადებულ ვაკანსიების აბსოლუტურ უმრავლესობაში ფიქსირდება (87%), ამასთანავე გვხდება უცხო ენის ფლობის მოთხოვნა, ხოლო ქართულთან ერთად მოსახლეობისტის გასაგები მშობლიური ენის ცოდნის მოთხოვნა 99 შესწავლი შემთხვევიდან მხოლოდ 9 შემთხვევაში დაფიქსირდა (მხოლოდ 9%, 5 შემთხვევა აზერბაიჯანული ენის მოთხოვნით, 4 შემთხვევა სომხური ენის მოთხოვნით). ამ თვალსაზრისით განსხვავებული ვიტარებაა სამცხე-ჯავახეთში. ახალქალქის, ნინოწმინდის და ახალციხის გაანალიზებული ვაკანსიების შემთხვევაში 66 შემთხვევიდან 60 შემთხვევაში ფიქსირდება ქართულთან ერთად სომხური ენისა და რუსული ენის ფლობის მოთხოვნა (შემთხვევების 91%-ი) ანუ ქვემო ქართლში აქცენტი კეთდება მხოლოდ ქართული ენის ფლობაზე, ხოლო სამცხე-ჯავახეთში როგორც სახელმწიფო ენის, აგრეთვე მოსახლეობისტის გასაგები ენების ფლობაზე. ამ მოთხოვნების შესრულება პრაქტიკაში რამდენად ხდება ეგ ცალკე შესწავლის საკითხია.

საჯარო სამსახურის ვაკანსიებში არსებული ენობრივი პოლიტიკა კარგად არის ასახული რეალურ მდგომარეობასთან ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში საჯარო მოხელთა ეთნიკური შემადგენლობის თვალსაზრისით. საინტერესოა, რომ ქვემო ქართლის რეგიონის ზოგიერთი რაიონის, სადაც უმცირესობათა კომპაქტური განსახლებაა და სადაც საჯარო მოხელეთა უმრავლესობა მაინც ეთნიკურად დომინანტ ჯგუფს წარმოადგენს, რის მიზეზადაც დეკლარირებულად ხშირად უმცირესობათა მხრიდან ენის არ ცოდნა

სახელდება. ამ თვალსაზრისით საინტერესოა „მწვანე კავკასია“ 2016 წლის კვლევა, რომლის მიხედვით ქვემო ქართლში საჯარო მოხელეთა 83% დომინანტი ეთნიკური ჯგუფი წარმოადგენს და მხოლოდ 17% ეთნიკური უმცირესობა, იმ დროს როცა ამ რეგიონში მოსახლეობის 49% სწორედ ეთნიკურ უმცირესობებს წარმოადგენენ. რაიონების მიხედვით მერიისა და საკრებულოს აპარატებში ქვემო ქართლის რეგიონში თანამდებობის პირთა და საჯარო მოხელეთა ეთნიკური შემადგენლობა შემდეგნაირად არის წარმოდგენილი:

მუნიციპალიტეტები				
მუნიციპალიტეტი	თანამდებობ ის პირი	მ.შ. ეთნიკური უმცირეობა	მუნიციპალი- ტეტის საჯარო მოსამსახურე	მ.შ. ეთნიკური უმცირეობა
ქ. რუსთავი	13	0	224	3
გარდაბნის მუნიციპალიტეტი	13	2	180	20
მარნეულის მუნიციპალიტეტი	12	3	199	77
დმანისის მუნიციპალიტეტი	11	1	72	24
ბოლნისის მუნიციპალიტეტი	9	1	145	16
თეთრი წყაროს მუნიციპალიტეტი	13	0	99	5
წალკის მუნიციპალიტეტი	11	4	82	27
სულ ქვემო ქართლის მუნიციპალიტეტებში		82		1001
მ.შ. ეთნიკური უმცირესობები		11		172

ცხრილი 22. საჯარო მოხელეთა ეთნიკური შემადგენლობა ქვემო ქართლის მუნიციპალიტეტებში (ცხრილი შედგენილია ორგანიზაცია „მწვანე კავკასიის“ მიერ

ანალოგიური ვითარება არ გახლავთ სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში. თუ ორ რაიონს გავაანალიზებთ, სადაც ეთნიკური უმცირესობების კომპაქტური განსახლებაა განსხვავებული სურათი იქმნება. ახალქალაქის მერიისა და საკრებულოს თანამშრომელთა და თანამდებობის პირთა 85% ეთნიკურად სომეხია, ხოლო ეს

მაჩვენებელი 96 %-ია ნინოწმინდის რაიონში, ხოლო სომხურენოვანი მოსახლეობის ხვედრითი წილი ახალქალაქის რაიონში 92,9%-ს, ხოლო ნინოწმინდაში 94,98%-ს შეადგენს (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2014).

		საკრებულო	მერია	სულ:	სულ %
ახალქალაქი		53	86	139	100%
	დომინანტი ჯგუფი	9	13	22	15.80%
	უმცირესობა	44	73	117	84.20%
ნინოწმინდა		16	37	53	100
	დომინანტი ჯგუფი	0	2	2	3.80%
	უმცირესობა	16	35	51	96.20%

ცხრილი 23. საჯარო მოხელეთა ეთნიკური შემადგენლობა ახალქალაქისა და ნინოწმინდის მუნიციპალიტეტებში(ცხრილი შედგენილია მუნიციპალიტეტის ვებგვერდების: www.akhalkalaki.ge და www.ninotsminda.ge ინფორმაციაზე დაყრდნობით

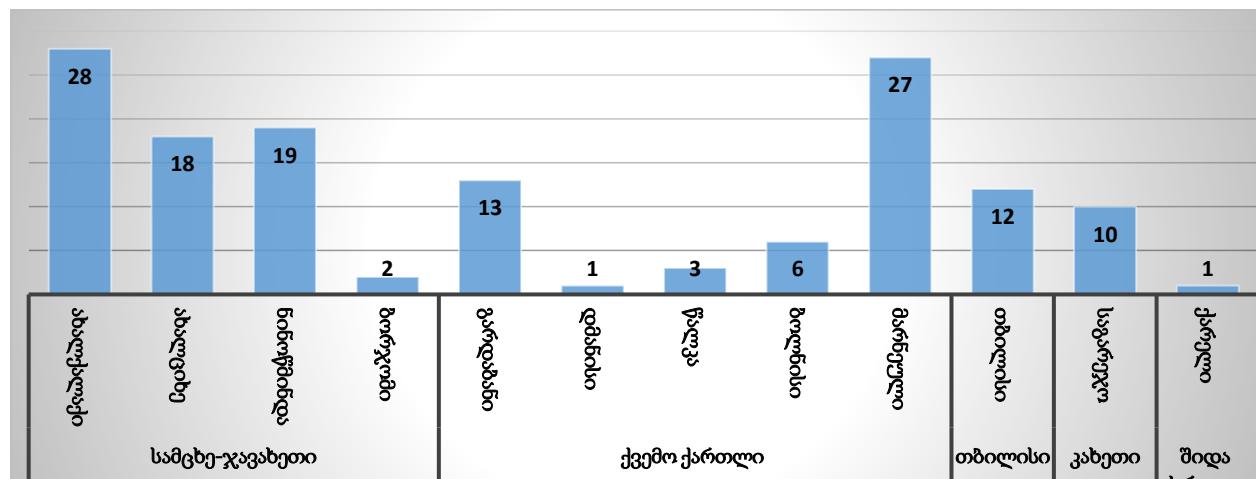
შესაბამისად, 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულები ქმნიან ახალ შესაძლებლობებს საჯარო სამსახურისთვის, რადგან გააჩნიათ პროფესიული ცოდნა, ისევე როგორც სახელმწიფო და ადგილობრივი მოსახლეობისთვის გასაგები ენის ცოდნა და იმ პირობებში, როცა ქვემო ქართლის რეგიონში ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფების დაუსაქმებლობის მთავარი არგუმენტი სახელმწიფო ენის არცოდნა გახლდათ, ეს არგუმენტი აღარ არსებობს. ამასთანავე ქართულენოვან საჯარო მოხელეებს ადგილობრივ მოსახლეობასთან კომუნიკაციის პრობლემა გააჩნდა, რადგან ადგილობრივი მოსახლეობის ენა არ იციან. შესაბამისად 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულები ამ პრობლემსაც ხსნიან. სამცხე-ჯავახეთში კი პრობლემა სხვანაირად დგას, მიუხედავად იმისა, რომ ეთნიკური უმცირესობები არიან უმეტესწილად კომპაქტური განსხლების რაიონებში დასაქმებულნი, მათ კომპეტენციის ნაკლებობა გააჩნიათ სახელმწიფო ენაში და ეს სამსახურები ხშირ შემთხვევაში სახელმწიფო ენაზე ვერ ფუნქციონირენ. ამ სიტუაციაში ამ პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმება ერთ-ერთი პრიორიტეტი უნდა იყოს.

თავი 5. კურსდამთავრებულთა მოსაზრებები შრომის ბაზრისა და დასაქმებასთან დაკავშირებულ ტენდენციებთან დაკავშირებით

**უნივერსიტეტის ბაკალავრის საფეხურის კურსდამთავრებულთა
სატელეფონო გამოკითხვა**

ჩატარდა კურსდამთავრებულთა რაოდენობრივი კვლევა, რათა დაგვეძგინა კუსრდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი, დასაქმების სფეროები და მიმართულებები, დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემების აღქმები 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა მხრიდან. ამ მიზნის მისაღწევად დღევანდელი მდგომარეობით არსებული კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობიდან, რომელი 510 ბაკალავრიატის საფეხურდამთავრებულს მოიცავს, გამოკითხა 140 კურსდამთავრებული. გამოკითხვამ მიმართულებებისა და პროგრამების გარდა, სხვა ტიპის საინტერესო შედეგებიც მოგვცა, რომელიც დეტალურად ქვემოთ არის განხილული.

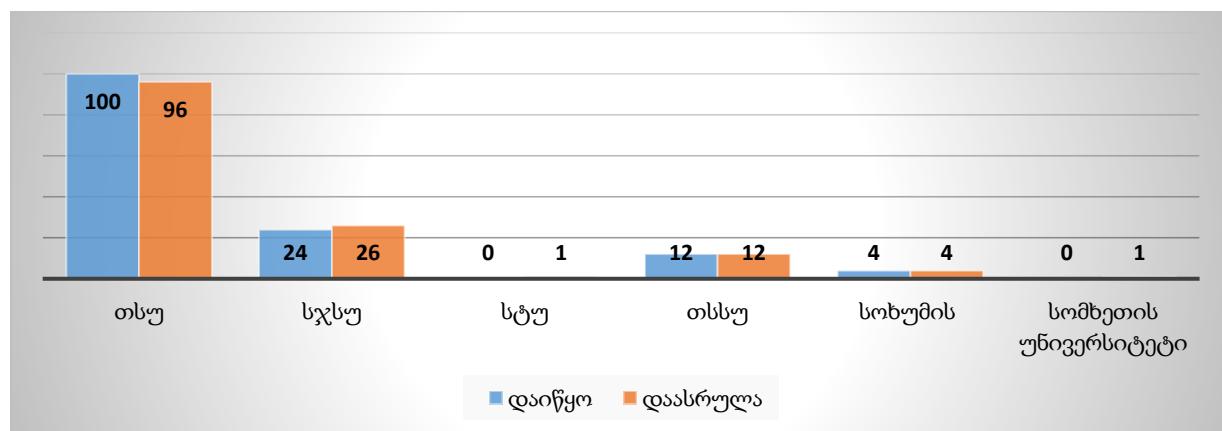
გამოკითხული 140 პირისაგან 51 ქვემო (36.4) ქართლიდან, 66 (47.1) სამცხე-ჯავახეთიდან, 12 (8.6) თბილისიდან, 10 (7.1) კახეთიდან და ერთი კი შიდა ქართლიდან (07) არიან. მუდმივი საცხოვრებელის დონეზე კი, 49 (35.0) ადამიანი ქალაქიდან, 89 (63.6) სოფლიდან, ხოლო 2 (1.4) კი დაბიდან არიან. მუნიციპალიტეტების დონეზე გამოკითხულები შემდეგნაირად არიან გადანაწილებულები:



დიაგრამა 11: გამოკითხვის მონაწილეთა გადანაწილება საცხოვრებლის მიხედვით

თითქმის ერთნაირი რაოდენობით არიან გადაწყილებულები გამოკითხული პირები ახალქალაქსა და მარნეულში, თუმცა, მცირე რაოდენობით დმანისში, ბოლნისსა და წალკაში. თითქმის ერთნაირი რაოდენობით არიან წარმოდგენილები გამოკითხული პირები თბილისიდან და საგარეჯოდან. ის, რომ სამცხე-ჯავახეთიდან მეტი გამოკითხულია წარმოდგენილი, ვიდრე ქვემო ქართლიდან, არ არის შესაბამისობაში 1+4 პროგრამაში აბიტურიენტთან მიღების მაჩვენებლისათვის არც ერთ წელს, იმის გათვალისწინებითაც კი, რომ კვლევაში სჯსუ-ს კურსდამთავრებულების გამოკითხვაც განხორციელდა, და ისინი 100%-ით სომხურენოვან მოსახლეობას წარმოადგენს. თუმცა, მეორე მხრივ, გამოკითხულ პირთა საცხოვრებელი რეგიონების მიხედვით გადაწყილება, სამცხე-ჯავახეთს, თბილისსა და კახეთში კარგად ასახავს იმ პროცენტულ გადაწყილებას, რაც საბაკალავრო კურსის დამთავრებისათვის არის დამახასიათებელი ყველა წელს.

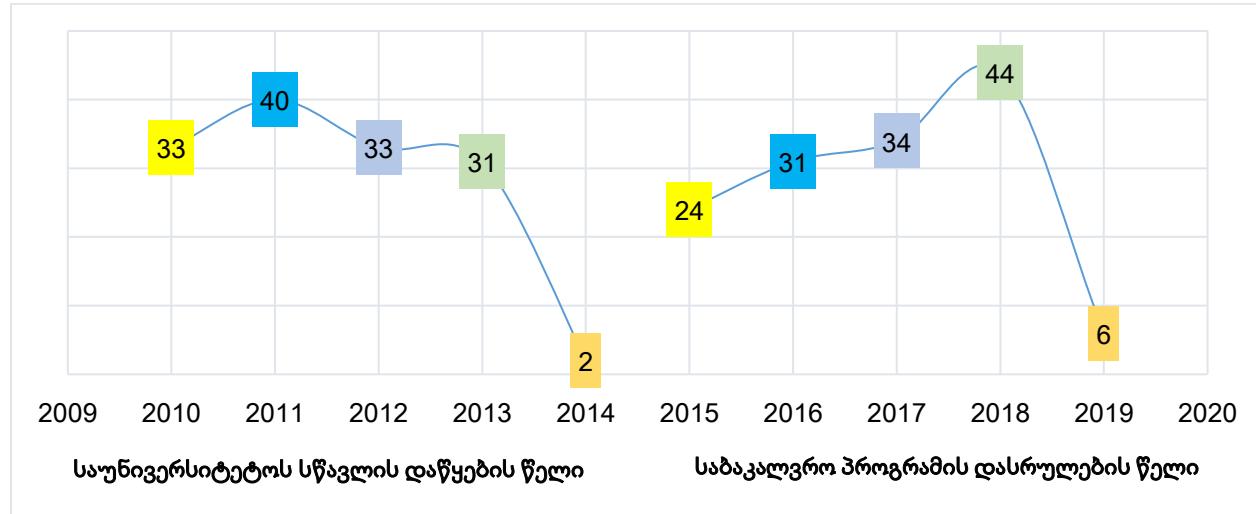
უნივერსიტეტების დონეზე გამოკითხულ პირთა გადაწყილება საბაკალავრო პროგრამის დაწყებისა და დასრულების მაჩვენებლების მიხედვით ძალიან უმნიშვნელოდ განსხვავებულია და აჩვენებს, რომ რეალურად, დაწყებული საბაკალავრო პროგრამა თსუ-ში მხოლოდ 4-მა სტუდენტმა დაასრულა სხვა უნივერსიტეტებში. აქედან, ერთი სტუდენტის ინფორმაციით, საქართველოში დაწყებული პროგრამა სომხეთში დაასრულა. ორი სტუდენტი გადავიდა სჯსუ-ში, ხოლო ერთი კი, ტექნიკური უნივერსიტეტში.



დიაგრამა 12: გამოკითხვის მონაწილეთა საბაკალავრო პროგრამების დაწყება-დასრულების გადაწყილება უნივერსიტეტების მიხედვით

გარდა ამისა, ასევე საინტერესოდ მივიჩნიეთ დაგვენახა, თუ რამდენად ახერხებდნენ 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულები საბაკალავრო პროგრამის დასრულებას იმ 10 სემესტრის განმავლობაში, რომელიც რეალურად საკმარისი უნდა ქართული ენის

ერთწლიანი (2 სემესტრი) პროგრამისა და საბაკალავრო საფეხურის 360 კრედიტიანი პროგრამის დასახურად. შესაბამისად, ერთმანეთს დავუკავშირეთ სტუდენტების მიერ დასახელებული დაწყებისა და დასრულების წლები.



დიაგრამა 13: გამოკითხვის მონაწილეთა საბაკალავრო პროგრამების დაწყება-დასრულების გადანაწილება წლების მიხედვით

თუ მოცემულ დიაგრამას დავაკვირდებით, დავინახავთ, რომ 2010 წელს გამოკითხული კურსდამთავრებულებიდან 33-მა ჩააბარა რომლებსაც 2015 წელს უნდა დაემთავრებინა სწავლა, თუმცა, რეალურად, მხოლოდ 24-მა შეძლო საბაკალავრო საფეხურის სწავლის დასრულება. 2011 წელს 40 სტუდენტს აქვს ჩაბარებული, თუმცა, 2016 წელს, 31-მა შეძლო საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის დასრულება. 2012 წელს კი, 33 ჩაბარებულის ფონზე, 2017 წელს 34-მა სტუდენტმა დაასრულა სწავლა. 2013-ში - 31-მა ჩააბარა, მაგრამ, 2018 წელს 44-მა დაამთავრა. ხოლო, 2014 წელს ჩაბარებული სტუდენტებიდან, მხოლოდ 2-ის გამოკითხვა მოხერხდა, თუმცა 2019 წელს 6 დაამთავრა საბაკალავრო საფეხურზე სწავლა გამოკითხული სტუდენტებიდან. ქვემოთ მოცემულ ცხრილში ეს მონაცემები პროცენტებით არის გამოხატული:

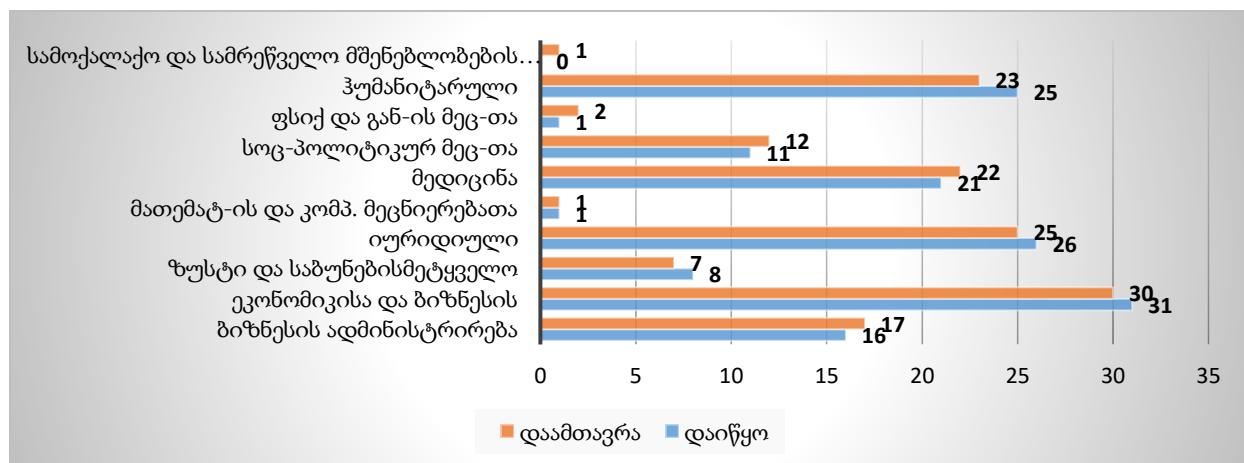
ქართული ენის პროგრამის დაწყების წელი				
2010	2011	2012	2013	2014
23.6	28.6	23.6	22.1	1.4
საბაკალავრო პროგრამის დასრულების წელი				
2015	2016	2017	2018	2019
17.1	22.1	24.3	31.4	4.3

ცხრილი 24: გამოკითხვის მონაწილეთა საბაკალავრო პროგრამების დაწყება-დასრულების პროცენტული გადანაწილება წლების მიხედვით

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის პირდაპირ ფოკუსი არ არის საუნივერსიტეტო სწავლის დინამიკის ანალიზი, და შესაბამისად, გამოკითხვაში არ დასმულა შეკითხვები უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში არსებულ გამოწვევებზე, თუმცა, რეალურად, საბაკალავრო საფეხურის სწავლის გახანგრძლივებული პერიოდი შეიძლება მეტყველებდეს სწავლის პროცესის სირთულეზეც 1+4 პროგრამით მოსარგებლე სტუდენტებისათვის, რაც თანხვედრაშია ფოკუსჯგუფებში გამოთქმულ მოსაზრებებთან ნაკლებ კონკურენტუნარიანობასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება ფაკულტეტებსა და პროგრამებს, გამოკითხული სტუდენტების გადანაწილება ფაკულტეტების მიხედვით, კარგად წარმოაჩენს პრიორიტეტების იმ ზოგად შესაბამისობას, რაც მიმართულების/სპეციალობის კუთხით არსებობს, თუმცა, სტუდენტების უმრავლესობა ასრულებს იმ ფაკულტეტზე სწავლას, რომელზეც დაიწყო. როგორც დიაგრამაზე კარგად ჩანს, ყველაზე მეტი გამოკითხულ პირს ეკონომიკისა და ბიზნესის და ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით აქვს სწავლა დაწყებული (47 პირი) და დასრულებული (47), რაც გამოკითხულ სტუდენტთა 33.5%-ს შეადგენს. იურიდიულ ფაკულტეტზე ჩაბარებულთა რიცხვი კი, 26-ია (18.6%). იგივე მიმართულებით სწავლა დაასრულა 25-მა პირმა (17.9%). ჰუმანიტარულზე დაწყებული 25 (17.9%) პირიდან, იგივე ფაკულტეტზე სწავლა დაასრულა 23-მა (16.4%) პირმა, ხოლო სამედიცინოზე კი, ჩაირიცხა 21 (15%) პირი და სწავლა დაასრულა 22 პირმა (15.7%). ასევე შედარებით რეპრეზენტაციულია სოციალურ-პოლიტიკური მეცნიერების დეპარტამენტზე ჩარიცხულ და კურსდამთავრებულთა რაოდენობაც ფსიქოლოგიისა და განათლების, ინჟინერიის და ტექნოლოგიების მიმართულების ფონზე. ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მიმართულებით, 8 ჩაბარებული სტუდენტიდან, ფაკულტეტი 7-მა დაამთავრა.

გამოკითხვა ასევე წარმოაჩენს ფაკულტეტების ფარგლებში უფრო ზუსტ პროგრამულ მიმართულებებს, რომლებზეც გამოკითხული პირები არიან განაწილებულები. ამ მხრივ, განსაკუთრებით საინტერესოდ მივიჩნიეთ ჰუმანიტარული, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო და სოციალურ-პოლიტიკურ მეცნიერებათა დეპარტამენტის ფარგლებში არჩეული სპეციალობები. ფარგლებში ჩვენ ასევე გვინდოდა დაგვედგინა, თუ რამდენად მოხდა საბაკალავრო სწავლის დასაწყისში არჩეული პროგრამის/მიმართულების ცვლილება საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის პერიოდში თავად ფაკულტეტის ფარგლებში.



დიაგრამა 14: გამოკითხვის მონაწილეთა საბაკალავრო განათლების გადანაწილება პროგრამების დაწყება-დასრულების მიხედვით

დეპარტამენტი	ჰუმანიტარული							სოციალურ-პოლიტიკური				ზუსტი და საბუნებისმეტყველო				
პროგრამა	არაბისტიკა	ეთნოლოგია	თურქელოგია	ინგლისური	ისტორია	იტალიური ენა	რუსული	ქართული	კოლონიალისტიკა	მეცნიერება	ჭარბალისტიკა	საერთაშორისო ურთიერთობები	გეოგრაფია	ინფორმატიკა	მათემატიკა	ქიმია
დაიწყო	1	1	1	7	1	1	1	12	1	2	8	2	2	3	1	
დაამთავრა	1	0	1	7	1	1	1	11	1	3	8	2	2	2	1	

ცხრილი 25: გამოკითხვის მონაწილეთა ჰუმანიტარული, სოც-პოლიტიკური და ზუსტი და საბუნებისმეტყველო ფაკულტეტების მიმართულებების/პროგრამების მიხედვით გადანაწილება

მოცემულ ცხრილში კარგად ჩანს, რომ რეალურად, პრაქტიკულად ცვლილებები არ განხორციელებულა. ასევე კარგად ჩანს, რომ ჰუმანიტარულ ფაკულტეტზე პრიორიტეტულია ქართული და ინგლისური ფილოლოგიის პროგრამები. სოციალურ-პოლიტიკურ მეცნიერებათა მიმართულებით კი, ყველაზე მეტი სტუდენტმა საერთაშორისო ურთიერთობების პროგრამაზე ისწავლა და დაამთავრა.

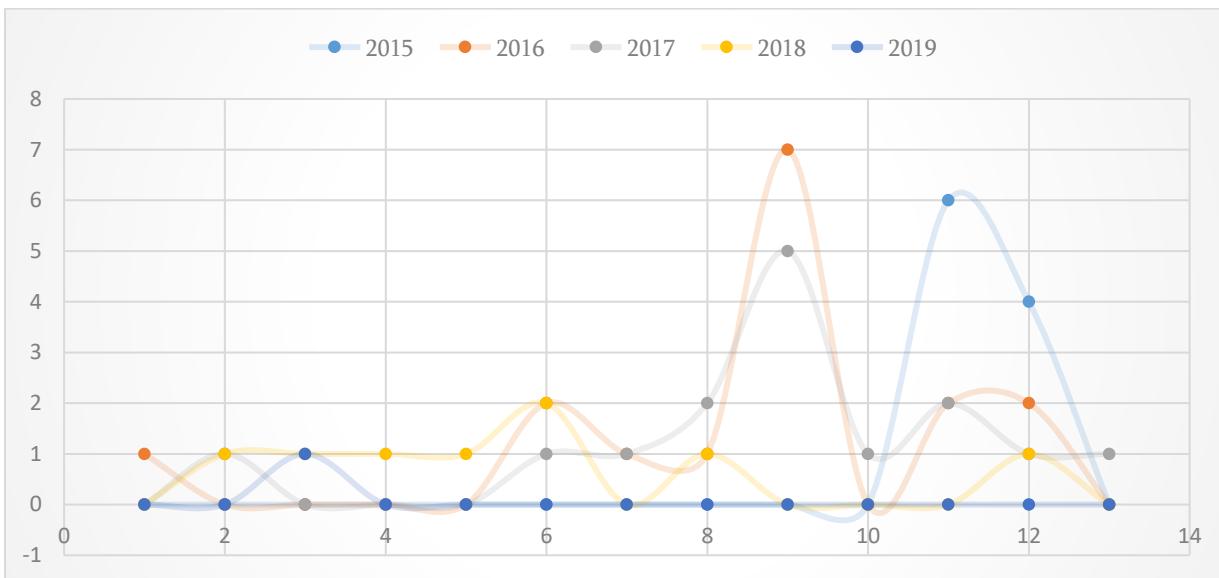
გამოკითხვის ფარგლებში დავინტერესდით, თუ რამდენად აგრძელებენ სწავლას ბაკალავრის საფეხურის დასრულების შემდეგ სტუდენტები მაგისტრატურაში. ამ კითხვაზე დადებითი პასუხი მივიღეთ 140 გამოკითხული სტუდენტისგან 36-გან (25.7%), რომლისგანაც მხოლოდ 8 პირი ამბობს, რომ მაგისტრატურის პროგრამის მიმართულება განსხვავდებოდა ბაკალავრიატის პროგრამის მიმართულებისგან, ამასთან ის პირები, რომლებსაც განსხვავებული მიმართულების პროგრამა აქვთ არჩეული, აზუსტებენ, რომ ასეთი არჩევანი განაპირობა განსხვავებული მიმართულების მიმართ ინტერესის გაღვიძებამ (4 ადამიანი) და დასაჭმების მეტი პოტენციალის დანახვამ მაგისტრურის საფეხურის მიმართულებაში (4) ადამიანი.

რაც შეეხება სამუშაო გამოცდილებას, გამოკითხული 140 ადამიანიდან, 96 (68.6%) ამჟამად დასაჭმებულია. ჯერ კიდევ უნივერსიტეტის საბაკალავრო საფეხურზე სწავლის პერიოდში მუშაობა დაიწყო 31 (22.1%) გამოკითხულმა. გარდა იმისა, რომ გამოკითხვაში გვაინტერესებდა ზოგადად დასაჭმებულ კურსდამთავრებულთა რაოდენობა, ასევე გვაინტერესებდა გაგვერკვია, რამდენი დასაჭმებული მუშაობს თავისი სპეციალობის, განათლების მიმართულების შესაბამისად. კითხვაზე დადებითად პასუხობს 51 ადამიანი, რაც საერთო გამოკითხულ პირთა 36.4%-ია, ხოლო საერთოდ დასაჭმებულ პირთა 53.1%. პროფესიით დასაჭმებულ პირთა სამუშაო გამოცდილება 1 თვიდან 5 წლამდე პერიოდს მოიცავს. კურსდამთავრებულების სამუშაო სტაჟი, მეტნაკლებად შესაბამისია კურსდამთავრებულების დამთვრებიდან გასული პერიოდისა.

სწავლის დაწყებით წელი	2015	2016	2017	2018	2019
მუშაობის სტაჟი (თვეებში)	გამოკითხულთა რაოდენობა				
2	0	1	0	0	0
7	0	0	1	1	0
8	0	0	0	1	1
9	0	0	0	1	0
10	0	0	0	1	0

12	0	2	1	2	0
16	0	1	1	0	0
18	0	1	2	1	0
24	0	7	5	0	0
26	0	0	1	0	0
36	6	2	2	0	0

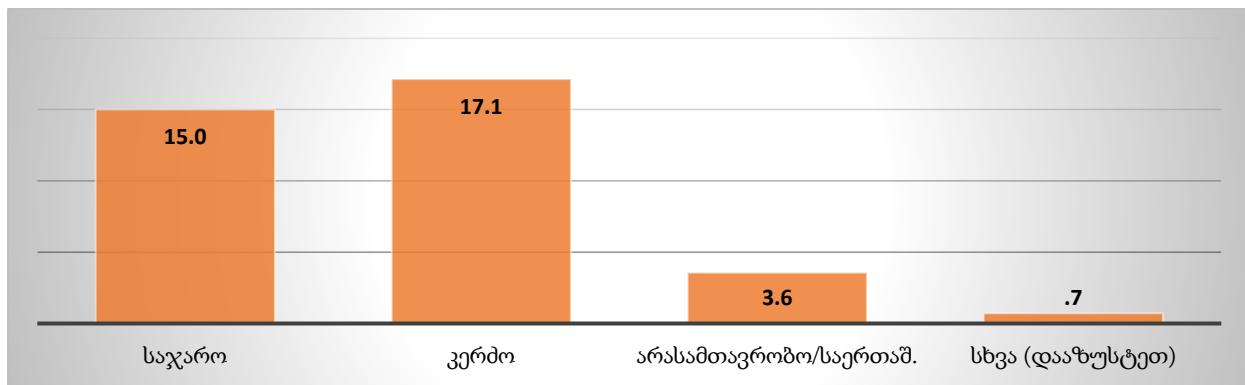
ცხრილი 26: გამოკითხვის მონაწილეთა დასაქმების გამოცდილება თვეებისა და პროგრამის დაწყულების მიხედვით



დიაგრამა 15: გამოკითხვის მონაწილეთა დასაქმების გამოცდილება 12+ თვეებისა და პროგრამის დასრულების წლების მიხედვით

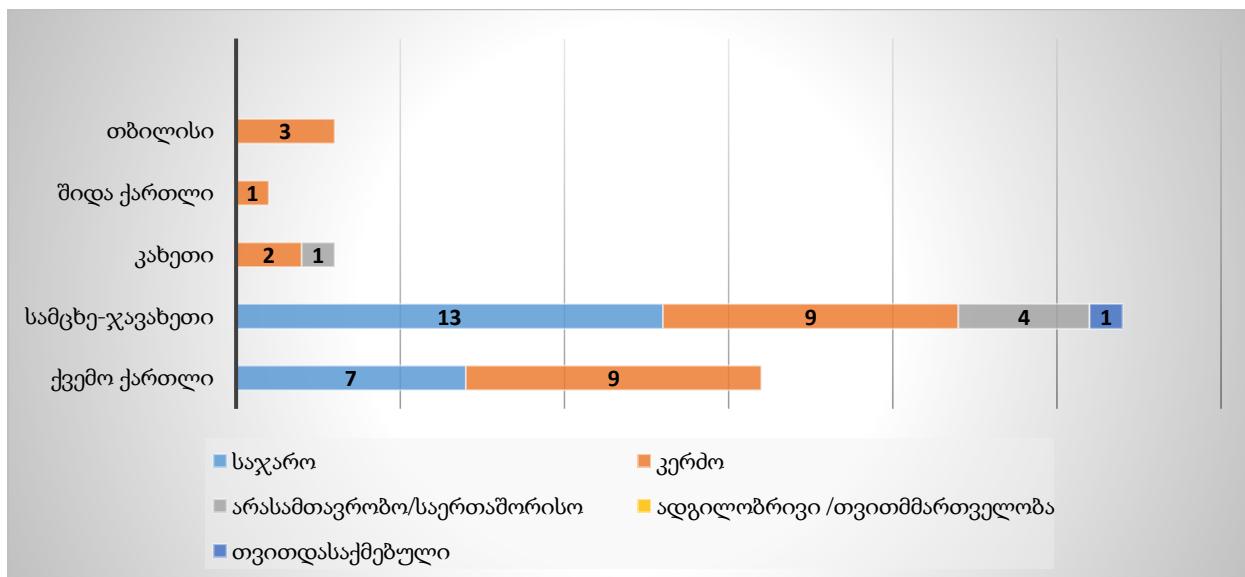
უფრო კონკრეტულად კი, 3 წლიანი სტაჟი აქვთ იმ 6 კურსდამთავრებულს, რომლებმაც დაამთავრეს 2015 წელს დაამთავრეს ბაკალავრიატი და ამხელავე გამოცდილება გააჩნიათ 2-2 კურსდამთავრებულს რომლებმაც მომდევნო წლებში დაასრულეს საბაკალავრო პროგრამა. ასევე, 2 წლიანი გამოცდილება აქვთ კურსდამთავრებულებიდან 12-ს, ვინც სწავლა 2016 და 2017 წლებში დაამთავრეს. სხვა შემთხვევაში, კურსდამთავრებულების სტაჟი არაპომოგენურად არის გადანაწილებული.

რაც შეეხება პროფესიის მიხედვით დასაქმებულთა გადანაწილებას, 24 ადამიანი (17.1%) კერძო სექტორშია დასაქმებული, ცოტა ნაკლები 21 (15%) კი, საჯარო სექტორშია. არასამთვრობო სექტორშია 5 (3.6) და სხვა (თვითდასაქმებული) კი, ერთი ადამიანია.



დიაგრამა 17: გამოკითხულ დასაქმებულთა გადანაწილება სეჭტორების მიხედვით

ჩვენ საინტერესოდ მივიჩნიეთ, რომ პროფესიით დასაქმებულების გადანაწილება ასევე გაგვეანალიზებინა რეგიონის ჭრილში.

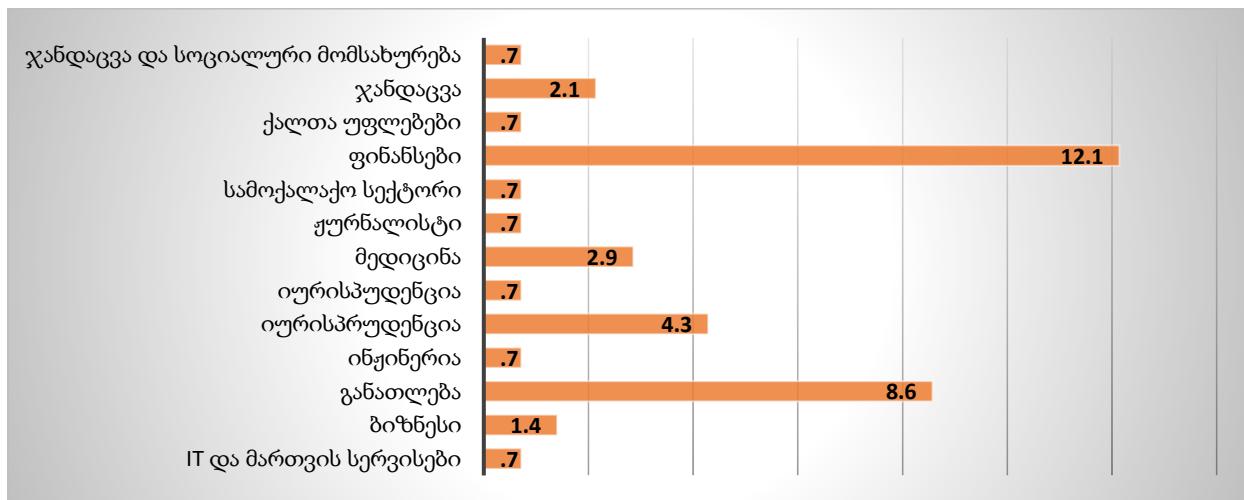


დიაგრამა 18: გამოკითხულ დასაქმებულთა სეჭტორებს შორის გადანაწილება საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით

როგორც დიაგრამაზე ჩანს, სამცხე-ჯავახეთში 13 ადამიანი საჯარო სეჭტორშია დასაქმებული, ქვემო ქართლში კი, 7 ადამიანია. კერძო სტრუქტურაში დასაქმებული კურსდამთავრებულები ყველა გეოგრაფიული მდებარეობიდან. თვითდასაქმებულია სამცხე-ჯავახეთში.

რაც შეეხება სფეროებს, დიაგრამაზე კარგად ჩანს, რომ 12%-ზე მეტი პროფესიით დასაქმებულებისა, საფინანსო სფეროში მუშაობს. როგორც გამოკითხულების

საბაკალავრო განათლების მიმართულება აჩვენებს, ყველაზე დიდი წილი, სწორედ ეკონომიკასა და ბიზნეს-ადმინისტრირებაზე მოდის, და სამუშაო ადგილებიც სწორედ ამ სფეროშია ყველაზე მეტად ხელმისაწვდომი. თუმცა, ის, რომ განათლებაშია დასაქმებული 8%-ზე მეტი იმ მოცემულობაში, როდესაც განათლების პროგრამა მხოლოდ ერთ ადამიანს აქვს დასრულებული, არ ასახავს საბაკალავრო განათლების შესაბამისობას დასაქმების ბაზართან. ამიტომ, რთულდება იმის ანალიზი, თუ რამდენად კურსდამთავრებულები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ პროფესიის მიხედვით არიან დასაქმებულები, განათლების სფეროში ამ ნიშნით არიან დასაქმებულები.

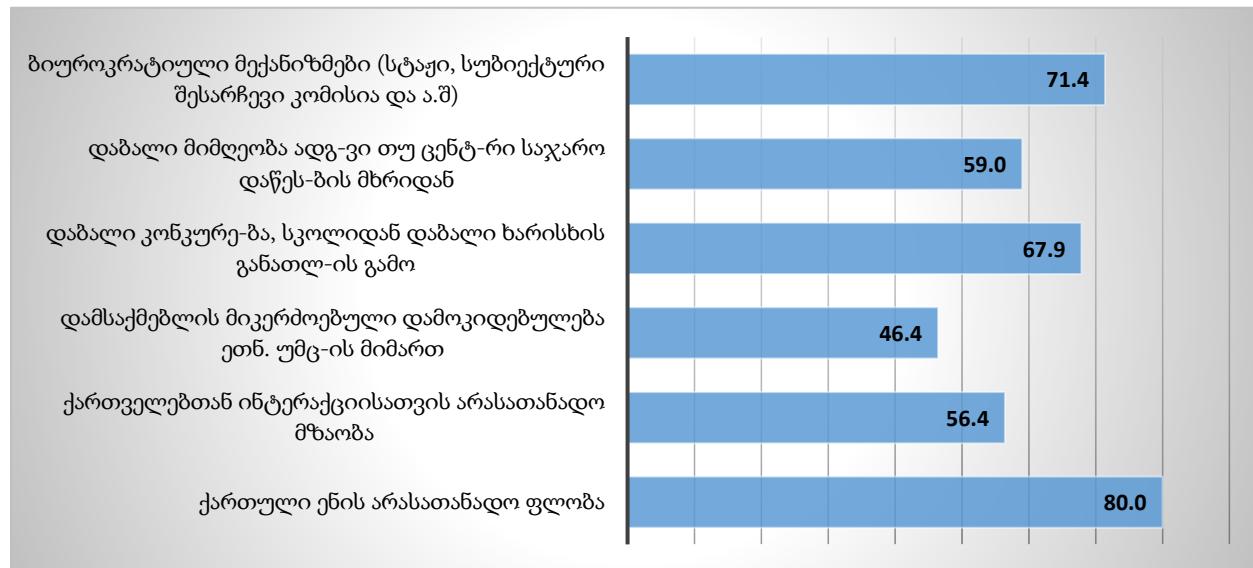


დიაგრამა 19: გამოკითხულ დასაქმებულთა გადანაწილება სფეროების მიხედვით

გამოკითხულებს ასევე ვთხოვთ დათანხმებოდნენ იმ ბარიერებს, რომლებიც მათი აზრით არსებობს მათი დასაქმებისათვის და სპეციფიკურია სწორედ ეთნიკური უმცირესობებისათვის.

როგორც დიაგრამაზე ჩანს, აბსოლუტური უმრავლესობა ქართული ენის არასათანადო ფლობას ყველაზე დიდი ბარიერად მიიჩნევს საბაკალავრო საფეხურის განათლების დასრულების შემდეგად. ბიუროკრატიული მექანიზმები ასევე სახელდება 70%-ზე მეტი გამოკითხულისგან, როგორც სერიოზული ბარიერი. საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ თითქმის 70% ასევე თვლის, რომ სასკოლო განათლების დაბალი ხარისხი იმთავითვე ნეგატიურად აისახება მათ დასაქმების ბაზარზე კონკურენტუნარიანობისთვის. 46.4% თვლის, რომ დამსაქმებელია მიკერძოებული ეთნიკური ნიშნის მიმართ. რეალურად, დამსაქმებლის ქსენოფობიურ განწყობაზე ყველაზე ნაკლებად საუბრობენ

გამოკითხულები, მაშინ როდესაც სახელმწიფო და დაბალი მიმღეობა ადგილობრივი თუ ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების მხრიდან 60%-მდე გამოკითხულისათვის არის ბარიერი. 56%-ზე ცოტა მეტი კი თვლის, რომ ქართველებთან ინტერაქციისათვის არასათანადო მზაობა ასევეა ბარიერი დასაქმებისათვის.



დიაგრამა 20: გამოკითხულთა მიერ დასაქმებისათვის არსებული ბარიერების არსებობის შეფასების გადანაწილება პროცენტულად

გამოკითხულთა აღქმები საინტერესოა ანალიზისათვის და საშუალებას იძლევა, რომ სხვადასხვა მიმართულებით უფრო დეტალური ანალიზი, და საჭირო სამუშაოები განხორციელდეს მათი აღმოსაფხვრელად. ეს განსაკუთრებით რეალისტურია ქართული ენის, როგორც ბარიერის მინიმუმამდე შესამცირებლად შესაბამისი საგანმანათლებლო სტრატეგიისა და ხედვების შემუშავებისა და განხორცილების შემთხვევაში.

იმ კომენტარებიდან, რომელიც „სხვა“ რუბრიკაში გაიტანეს გამოკითხულებმა, ბარიერებთან დაკავშირებით, და რომლებიც არ იმეორებს დებულებებში უკვე მოცემულ ბარიერებს, რამდენიმე ადამიანი ყურადღებას ამანვილებს გენდერულ უთანასწორობაზე დასაქმების პროცესში, ასევე შვილიანი ქალებისათვის არასათანადო პირობების შემნაზე და იგნორირებაზე. ერთერთი გამოკითხული ასევე საუბრობს არა ეთნიკური, არამედ რელიგიური ნიშნით დისკრიმინაციაზე და თვლის, რომ განსხვავებული რელიგიის გამო, არსებობს გარკვეული შიში, რაც დასაქმებისათვის დამატებით ბარიერებს ქმნის. თუმცა, გამოკითხულები ასევე საუბრობენ ვაკანსიების სიმცირეზე ზოგადად, და ხაზს უსვამენ იმ

ფაქტს, რომ მაღალი პროფესიონალიზმისა და სახელმწიფო ენის ფლობის შემთხვევაში, დასაქმებისათვის ბარიერები მინიმალურია.

მეორე მხრივ, კომენტარებში, გამოკითხულები საუბრობენ ნეპოტიზმის, ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის, ხელოვნურად შექმნილი ბარიერების შესახებ. ასევე ბევრია კრიტიკა ქართული ენის პროგრამის ქმედითობასა და ზოგადად, საუნივერსიტეტო განათლების დასაქმებისათვის მომზადებასთან დაკავშირებით, როგორც პროფესიული, ასევე სოციალურ უნარებისა და პროფესიული გამოცდილების შეძენის კუთხით.

<p>1+4 მოსამზადებელი პროგრამა ვერ ამზადებს სტუდენტებს სათანადოდ ბაკალავრიატის სპეციალობისთვის, უნდა იყოს მეტად გაძლიერებული ქართულის სწავლება პროფესიული მიმართულებით და არა მარტივად ლექსების დაზეპირება ან მსგავსი დავალებები.</p> <p>ბიუროკრატიული ბარიერები ყველასთვისაა შექმნილი, მხოლოდ ეთნიკურ უმცირესობებზე ერ ვიტყვით ამას.</p> <p>განათლების სისტემაში შესატანია ცვლილებები, სკოლა და უნივერსიტეტი ვერ იძლევა სათანადო ცოდნას. ლიტერატურა შესაცვლელია უნივერსიტეტში და საჭიროა ახლდებოდეს ბიბლიოთეკა და თანამედროვეობას უწყობდეს ფეხს, ასევე ლექტორების გადამზადება მოხდეს სისტემატურად.</p> <p>დამსაქმებელი უპირატესობას ქართველს მიანიჭებს რაც არ უნდა კარგად ვიცოდეთ ჩვენ ქართული, რადგან მათთვის მშობლიური ენაა. ზოგჯერ არც გამოწმებენ როგორ იცი, თავიდანვე ის დამოკიდებულებაა რომ არ იცი კარგად.</p> <p>დისკრიმინაცია არის პრობლემა, ძირითადად გვარს რომ უყურებენ მაშინვე უარს ამბობენ. ვაკანსიებზე გასაუბრება უნდა იყოს გამოყოფილი ეთნიკური უმცირესობისთვის ცალკე და ქართველების ცალკე.</p> <p>დისკრიმინაციის შემთხვევები დასაქმებისას. გვარის გადმოქართულება მომთხოვეს, თუკი სამსახურში ამიყვანდნენ.</p> <p>ვაკანსიებს აცხადებენ, მაგრამ უკვე გადაწყვეტილი აქვთ ვისაც აიყვანენ. ძირითადად ეს ეთნიკურ უმცირესობის წარმომადგენლებს ეხება, დამსაქმებელს ურჩევნია ნაკლებად მცოდნე ან იმ სფეროში არაკომპეტენტური აიყვანოს, ვიდრე განათლება მიღებული ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი.</p>
--

<p>ზოგ ვაკანსიებზე ითხოვენ ქართული იყოს მშობლიური ენა . მე ქართული კარგად ვიცი , მაგრამ მშობლიური ენა რადგან სომხურია , სადაც მოთხოვნა არის მშობლიური იყოს ქართული აღარ ვაგ ზავნი რეზიუმეს და ეს უკვე დისკრიმინაციაა. პროფესიის მხრივ სტაჟირება რაც გავიარე უნივერსიტეტების პერიოდში არ თვლიან მუშაობის სტაჟში. უნივერსიტეტის პერიოდში ვერ მექნებოდა მუშაობის სტაჟი, თუკი პრაქტიკას არ მითვლიან. დამსაქმებლების მხრიდანაც მიგრძნია რომ ურჩენიათ ქართველი აიუვანონ და ამას მიმანიშნებენ ხშირად.</p>
<p>ზოგადად ნაცნობობით არის სამსახურში აყვანა და ეთნიკურ უმცირესობებთან ეს არ არის კავშირში. დასაქმების ზოგადი პრობლემაა ნეპოტიზმი.</p>
<p>ზოგადად საქართველოში დასაქმების პრობლემა ყველასთვისაა. რაც შეეხება ეთნიკურ უმცირესობებს მათ სახელმწიფო ენასთან ერთად , უნდა იცოდნენ საერთაშორისო ენებიც რომ იყვნენ კონკურენტუნარიანი.</p>
<p>თუ სახელმწიფო ენა არ იცი ვერც დასაქმდები, ზოგი მიკერძოებულობას აბრალებს დამსაქმებელს, მაგრამ როგორ აიუვანენ სამსახურში თუ ქართული არ იცი.</p>
<p>თუკი ისწავლის უნივერსიტეტში კარგად და მოინდოობებს იყოს ძლიერი კადრი, მას არ შეექმნება სამსახურის შოვნის პრობლემა.</p>
<p>იუსტიციის სახლში ვმუშაობდი და მოთხოვნა იყო რომ ჩვენი რეგიონის სომეხ კლიენტებთან მხოლოდ ქართულად მესაუბრა, ამიტომაც დავტოვე სამსახური .</p>
<p>იუსტიციის სახლში მუშაობისას ახალქალაქში მუდმივად საყვედურს ვიღებდი იმის გამო რომ კლიენტს სომხურად ველაპარაკებოდი. ახალქალაქში კი უმეტესობამ ქართული არ იცის. როგორ გამეგებინებინა კლიენტისთვის თუ მას ქართული არ ესმის და გამეწია მომსახურება.</p>
<p>მე არ ვმუშაობ ჩემი პროფესიით ჩემივე სურვილის გამო.(კრივის მწვრთნელია) არ მგონია დასაქმების პრობლემა ჰქონდეთ რეგიონში მათ ვინც უნივერსიტეტს ამთავრებს</p>
<p>მთავარი ბარიერი შეიძლება იყოს ენის არ ცოდნა, სწვა დანარჩენი - არა</p>
<p>მთავარი პრობლემა სახელმწიფო ენის არცოდნაა და ასევე საერთაშორისო ენის.</p>
<p>მოსამზადებელ კურსზე უკეთ უნდა ისწავლებოდეს ქართული ენა</p>
<p>მსურს ისეთი პროგრამები შეიქმნას რომ სტუდენტებმა იცოდნენ სად არის ვაკანსია და სამუშაო ადგილები. არ მაქვს წვდომა ვაკანსიებზე</p>
<p>ნეპოტიზმი არის ძირითადად საჯარო სამსახურებში.</p>

<p>საჯარო სფეროში როდესაც გინდა მუშაობა ქართული უნდა იცოდე ძალიან კარგად, თითქმის მშობლიურის მსგავსად, უმეტესობა ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელობა მაინც არ იცის სრულყოფილად და შესაბამისად საჯარო სექტორში ვერ საქმდებიან.</p>
<p>სკოლა ვერ იძლევა სათანადო განათლებას და ბილინგვური წიგნები რაც იყო არც ენას ასწავლიდა და არც საგანს.</p>
<p>უნივერსიტეტში სწავლის დროს უნდა იყოს სამუშაო გამოცდილების მიღება</p>
<p>ქართული ენის არცოდნა არის ძირითადი პრობლემა სამუშაოს პოვნისას.</p>
<p>ქართული ენის არცოდნა არის ძირითადი მიზეზი რომ ვერ პოულობენ სამსახურს.</p>
<p>ყველა გთხოვს 2 წლიან სამუშაო გამოცდილებას, უნივერსიტეტი არ გაძლევს პრაქტიკულ სამუშაო გამოცდილების მიღების შესაძლებლობას</p>
<p>შეიძლება არსებობდეს მხოლოდ ენობრივი ბარიერი</p>
<p>ჩემი კურსელები ძირითადად ყველა მუშაობს უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ</p>
<p>ჩვენი კადრი ყოველთვის დაბალკონკურენტუნარიანია ქართველებთან რადგანაც უნივერსიტეტში, ჩვენ ვერ ვითვისებთ ქართულის არცოდნის გამო სრულფასოვნად პროფესიას. 1 წლიანი ქართულის სწავლება არ არის საკმარისი და რომ გადავდივართ ბაკალავრიატზე ვცდილობთ ისევ ქართული ვისწავლოთ და შემდეგ არის პროფესია. ბუნებრივია ქართველები პროფესიის ათვისებაში გვაჯობებენ.</p>
<p>ძირითადად მაინც დისკრიმინაციის გამო არ იღებენ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელებს, რაც არ უნდა ძლიერი კადრი იყოს.</p>
<p>ძირითადად ნაცნობობით ხდება დასაქმება</p>
<p>ძირითადად ქართული არ იციან და ამიტომ ვერ საქმდებიან და ქართველებთანაც უჭირთ ურთიერთობა</p>
<p>ძირითადად ქართული არ იციან და ამიტომ ვერ საქმდებიან.</p>
<p>ძირითადი პრობლემა არის ქართულის არცოდნა, შესაბამისად არ არიან ინტეგრირებულები, არ აქვთ ინფორმაცია ვაკანსიებზე. ასევე არ არიან თავდაჯერებულნი, რაც არ უნდა კარგი სპეციალისტი იყოს, ფიქრობს რომ არ არის ღირსი ამა თუ იმ სამსახურის .</p>

ნელოვნურად ქმნიან ბარიერს , წინასწარ იციან ვის აიუვანენ და აჰყავთ მაინც ნაცნობი. ეთნიკურ უმცირესობას რა შეეხება, რეგიონების მიხედვით ასხვავებენ, თუ რეგიონიდან ხარ ნაკლები შანსი გაქვს აგიუვანონ, აჰყავთ სამსახურში უფრო მეტად თბილისში მცხოვრები

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ მიუხედავად იმისა, რომ კომენტარების ნაწილი ერთი და იგივე აზრს იმეორებს, საინტერესოდ მივიჩნიეთ ყველა კრიტიკული კომენტარის წარდგენა. ზოგადად, გამოკითხვა იძლევა საკმაოდ მკაფიო სურათს როგორც უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დასაქმების არსებულ სიტუაციაზე, ასევე იმ დამოკიდებულებებსა და რწმენებზე, რომლებიც ამ ახალგაზრდებს გააჩნიათ დასაქმებასთან დაკავშირებით. უმეტესწილად, რაოდენობრივ მონაცემებს ამყარებს ფოკუსჯუფების პროცესში გამოვლენილი ტენდენციები და კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს იმ კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმის აუცილებლობას, რომელიც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულებს უფრო ქმედით, კონკურენტუნარიანს და რაც მთავარია, მოტივირებულს გახდის პროფესიონალებად ჩამოყალიბებისათვის.

ფოკუსჯუფი კურსდამთავრებულებთან

როგორც კვლევის მეთოდოლოგიის აღწერის ნაწილში უკვე აღვნიშნეთ, ჩვენ საინტერესოდ მივიჩნიეთ, სიღრმისეულად გაანალიზებულიყო თავად უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა პერსპექტივები დასაქმებასთან დაკავშირებით, და შესაბამისად, კვლევის ინსტრუმენტად გამოვიყენეთ ფოკუსჯუფი, რომელსაც უნდა ეჩვენებინა ის ძირითადი ტენდენციები, რომლებიც დასაქმების თვალსაზრისით არსებობს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ კურსდამთავრებულებს შორის.

ფოკუსჯუფის მონაწილეების პროფილი საკმაოდ განსხვავებულია და მოიცავს ილიაუნის, თსუს, სჯსუს, სტუს და სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის სტუდენტებს. სტუდენტებიდან 5 გოგონა და 4 ვაჟი იყო, საიდანაც 2 მონაწილეს უნივერსიტეტის საბაკალავრო საფეხური 2015 წელს ჰქონდა დამთავრებული; 3-ს - 2016

წელს, 3ს - 2017 წელს და ერთს კი, 2018 წელს. ქვემოთ მოცემულ ცხრილში კარგად ჩანს ფოკუსჯუფში მონაწილე უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა პროფილი.

თსუ		ილიაუნი	სჯსუ	სტუ	სსუ
ქალი	2 (2015, 2017)	0	1 (2015)	0	2 (2016, 2017)
ვაჟი	1 (2016)	2 (2016, 2017)	0	1 (2018)	0

ცხრილი 27: ფოკუსჯუფში მონაწილე კურსდამთავრებულთა გადაწყილება უნივერსიტეტების, დამთავრების წლებისა და სქესის მიხედვით

ფოკუსჯუფის მონაწილეებიდან, ამ ეტაპისათვის 6 დასაქმებულია პროფესიით, 1 დასაქმებულია, მაგრამ არა პროფესიის მიხედვით, ხოლო 2 დაუსაქმებელია. ფოკუსჯუფის დისკუსია სწორედ სამუშაო ადგილის შოვნასთან დაკავშირებულ საერთო სირთულეებზე აქცენტებით დაიწყო. ფოკუსჯუფის მონაწილეები თანხმდებიან, რომ რეალურად ქვეყანაში დასაქმების პრობლემატიკა სერიოზული გამოწვევაა, მიუხედავად ეთნიკური წარმომავლობისა და კულტურული განსხვავებების. მონაწილეები განსაკუთრებით აღნიშნავენ დასაქმების პრობლემას, რომელიც ახალგაზრდებისათვის განსაკუთრებულ სირთულეს წარმოადგენს.

„ახალგაზრდებისთვის საერთოდ წარმოუდგენელია იმ მოთხოვნების დაკმაყოფილება, რაც დამსაქმებლებს გააჩნიათ. მინიმუმ 5 წლის სტაჟი და იმხელა ცოდნა და გამოცდილება, რაც წარმოუდგენელია, რომ უნივერსიტეტის დასრულების დროს ადამიანს ჰქონდეს.“

„მე უნივერსიტეტში სწავლის დროსაც სულ ვმუშაობდი. გამოდის, რომ სანამ სამსახურს დავუწყებდი, 3 წლიანი გამოცდილება მქონდა. მიუხედავად ამისა, ის, რასაც ჩემი დამსაქმებელი ითხოვდა ჩემგან, ნამდვილად არ მქონდა ის უნარები. გასაუბრებამდე რომ მივედი, გამიმართლა. მერე გასაუბრებაზე ეტყობა სხვაზე უკეთესი პასუხები გავეცი შეკითხვებზე.“

თუმცა, ფოკუსჯუფის მონაწილეები ასევე საუბრობენ იმ კონკრეტულ პრობლემებზე, რომლებიც დასაქმებასთან დაკავშირებით ეთნიკურ ნიშანს უკავშირდება. ნიშანდობლივია ის ფაქტი, რომ კონკრეტული პრობლემატიკა, რომელიც ეთნიკურ უმცირესობებს უკავშირდება, მეტწილად არ არის განიხილება დისკრიმინაციული

დამოკიდებულების კონტექსტში. ამ კუთხით, შეიძლება რამდენიმე ასპექტზე გამახვილდეს ყურადღება.

პროფესიული კონკურენტუნარიანობა, რომელსაც უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულები ვერ წევენ თავის ქართველ თანატოლებთან

ამასთან კავშირში, თუმცა არა ყოველთვის ზუსტად იგივე ტიპის გამოწვევას წარმოადგენს:

სპეციფიკური პროფესიული მიმართულებები, რომლებიც იმგვარ უნარ-ჩვევებსა და ცოდნას მოითხოვენ, რომელიც მათ ნაკლებად აქვთ განვითარებული

დასაქმების ბაზრის შესახებ ნაკლები ინფორმირებულობა, რომელიც კვლავაც გამოწვეულია ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტთა ნაკლები მზაობით;

თუ კონკრეტულად თითოეულ მიმართულებას განვიხილავთ, მონაწილეები შემდეგ მოსაზრებებს აყალიბებენ:

1+4 პროგრამის წარმატებით დასრულებისა და საბაკალავრო პროგრამაზე სწავლის 4 წლიანი პერიოდის შემდეგ, ეთნიკური უმცირესობები პრაქტიკულად მზად არიან დასაქმების ბაზარზე შესაბიჯებლად, თუმცა ისინი კვლავ საუბრობენ იმ საბაზისო მზაობის შესახებ, რომლითაც ისინი უნივერსიტეტში აბარებენ და რომელიც, მათი განმარტებით საგრძნობლად ჩამოუვარდება მათი ქართველი თანატოლების ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს.

„ყოველთვის არა, მაგრამ ძალიან ხშირად ვარდებოდი იმ სიტუაციაში, როდესაც ლექტორი გვაძლევდა დავალებას, და მე მართლა მინდოდა, რომ საუკეთესოდ შემესრულებინა. მაგრამ უკვე დავალების შესრულების დროს ვგრძნობდი, რომ რასაც ითხოვდნენ, ძალიან რთული იყო. მარტო შესრულებისთვის კი არა, გასაგებადაც კი რთული იყო. ენის პრობლემა კი, გასაგებია. ჩემთვის შეიძლება უფრო რთული იყო გამეგო, რა უნდა გამეკეთებინა, მაგრამ უფრო ხშირად, ვიგებდი, მაგრამ არ ვიცოდი, როგორ უნდა გამეკეთებინა.“

„თუ ვინმე იტყვის, რომ არ იყო რთული, იტყუება. ჩემთვის ძალიან რთული იყო, ტექსტის საფუძველზე ანალიზის გაკეთება. მე მაგალითად საერთაშორისო

ურთიერთობებზე ვსწავლობდი, და იქ საჭირო იყო, ერთეულთი კურსის ფარგლებში რამდენიმე ქვეყნის საგარეო პოლიტიკის მაგალითზე შედარებითი ანალიზი უნდა გამეცეთებინა. ბევრი ვიმუშავე და მოვინდომე. მერე, ვნახე, და ჩემს კურსელებს ბევრად უკეთესად ჰქონდათ დაწერილი. არც გამკვირვებია. სკოლა ისე დავამთავრე, რომ არასდროს ასეთი დავალება არ გამიცეთებია. ახლა თავიდან რომ შემეძლოს, ქართულ სკოლას დავამთავრებდი“

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები კიდევ ერთ ასპექტზე ამანვილებენ ყურადღებას; ისინი საუბრობენ ლექტორების განსხვავებულ დამოკიდებულებებზე მათ მიმართ. კერძოდ კი, ამბობენ, რომ რიგ შემთხვევებში, ლექტორების ნაწილი ითვალისწინებდა მათ ენობრივ ბარიერებს და შეღავათებს უწევდა შეფასების დროს.

„ის, რომ ჩემი ლექტორები ცდილობდნენ ჩემს კითხვებზე პასუხის გაცემას, ცალკე მიხსნიდნენ და შეცდომებს „მპატიობდნენ“, დიდი სტიმული იყო და მე ამას კარგად ვხედავდი“.

თუმცა, მეორე მხრივ მონაწილეების ნაწილმა იმაზეც ისაუბრა, რომ ახლანდელი გადმოსახედიდან, არც კი იციან, რა უფრო სწორი მიდგომაა და რამდენად გამართლებულია, რომ საბაკალავრო პროგრამაზე ლექტორებმა შეღავათები გაუწიონ. ფოკუსჯგუფის მონაწილეები საუბრობენ იმაზე, რომ სასკოლო განათლებაში ჩავარდნა აქვთ არა იმდენად ცოდნის, რამდენადაც სწავლის და მაღალი სააზროვნო უნარების განვითარების კუთხით, რის კომპენსაციაც უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში რთული ან თითქმის შეუძლებელია.

გარდა მაღალი სააზროვნო უნარების, მონაწილეები ასევე საუბრობენ სოციალურ უნარებზეც და უშვებენ, რომ მათი სოციალური უნარები უნივერსიტეტის დასრულების პერიოდისთვისაც კი, შეიძლება ჩამორჩებოდეს ქართველი თანატოლებისას. რეალურად, დისკუსიის მიმართულებები მიუთითებს იმაზე, რომ მონაწილეები შეიძლება არა იმდენად უნარების სიმცირეზე საუბრობდნენ, არამედ იმ გარემოსთვის დამახასიათებელი სოციალური უნარების შესაბამისობაზე, რომელშიც მათ უწევთ კონკურენტუნარიანობის დადასტურება დასაქმების ბაზარზე. აქვე აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ფოკუსჯგუფის მონაწილეები ხაზგასმით აღნიშნავენ 1+4 პროგრამისა და საშეღავათო პოლიტიკის სიკეთეებს და თვლიან, რომ დროთა განმავლობაში, ისეთი განსხვავებები,

რომლებიც წინარე განათლებით ან კულტურული განსხვავებების გამო სოციალური უნარების შეუსაბამობით შეიძლება იყოს გამოწვეული, უფრო და უფრო შემცირდება თავად პროგრამის მასშტაბების და ეთნიკური უმცირესობების თემის რაოდენობის ზრდასთან ერთად.

„9 წელი ბევრიცაა და ცოტაც. მე პირველი ვიყავი, ვინც ჩემი სოფლიდან თბილისში წამოვიდა უნივერსიტეტში სასწავლად. მაშინ მარტო მე ვიყავი და მთელი სოფელი გაკვირვებული მიყურებდა. იმის მერე სკოლაშიც კი ბევრი რაღაც შეიცვალა. ბევრი წამოვიდა უნივერსიტეტში ჩასაბარებლად. ისინი უფრო მომზადებულები არიან სწავლისთვისაც, ცხოვრებისთვისაც და ურთიერთობისათვისაც. სკოლაც უფრო ამზადებს. იმედია, რომ კიდევ უფრო მეტი ისწავლის ქართულსაც, უნივერსიტეტშიც ჩააბარებს და სკოლაშიც კარგ განათლებას მიიღებს...“

ფოკუსჯუფის მონაწილეები ასევე საუბრობენ იმ ცოდნისა და უნარების ნაკლებობაზე, რომელიც მათ მიექმარებოდა უფრო მოთხოვნადია პროფესიის არჩევაში.

„მე მინდოდა ბიზნეს ადმინისტრირება დამემთავრებინა. ბავშვობიდან მინდოდა ასე. ეხლა, დავამთავრე, და დასაქმებაზე რომ ვუყურებ, ვფიქრობ, რომ ტექნიკური სპეციალობა რომ აერჩია უფრო ადგილი იქნებოდა დასაქმება და თან უფრო კარგი ხელფასიც მექნებოდა. ამიტომ ასეთი ინფორმაცია და ცოდნა უნდა გვქონდეს, როდესაც ფაკულტეტს და პროგრამას ვირჩევთ. მე მაგისტრატურაში შევიცვალე პროფესია და დავსაქმდი.“

დასაქმების შესაძლებლობებსა და პროფესიების არჩევისას, მონაწილებს მოჰყავთ კონკრეტული მაგალითები, თუ როგორ აღმოჩენდებიან ისინი იმთავითვე არაკონკურენტუნარიანები რომელიმე უწყებისა თუ ორგანიზაციისათვის.

„მე მინდა დიპლომატობა, მაგრამ ამ მიმართულებით სამსახურის შოვნა კი არა, სტაჟირების გავლაც კი არ შემიძლია საგარეო საქმეთა სამინისტროში. იქ საჭიროა ინგლისური ენის მაღალ დონეზე ფლობა და მე კი, სკოლაში საერთოდ არ მისწავლია ინგლისური. სტუდენტობის დროს საშუალება არ მომეცა. ამიტომ, ვერ შევძლებ იქ მოხვედრას, სანამ ინგლისურს კარგად არ

**ვისწავლი. ამისთვის მჭირდება ფული, ფულისთვის მჭირდება სამსახური.
ასეა ერთმანეთთან დაკავშირებული...“**

რაც შეეხება ეთნიკური უმცირესობების დასაქმების სპეციფიკურ ასპექტებს, ფოკუსჯგუფის მონაწილეები საუბრობენ ისეთ თავისებურებაზე, როგორიცაა დასაქმების პრიორიტეტად საკუთარი რაიონის ან სულაც თემის განსაზღვრა. ამ ტიპის პრიორიტეტის არსებობა, ფოკუსჯგუფის მონაწილეების აზრით, განპირობებულია ერთი მხრივ, დაბალი ანაზღაურებისა და საკუთარ სახლში ცხოვრების შემთხვევაში მგზავრობისა და ცხოვრების ხარჯების ეკონომიკის სურვილით, ხოლო მეორე მხრივ კი, იმ დამოკიდებულებით, რომელიც ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს განსაკუთრებულად გააჩნიათ საკუთარი სოფლის, თემის საზოგადოების მიმართ. მეორე მხრივ, დასაქმების ბაზარი იმდენად არ არის განვითარებული, რომ ეფექტურად უპასუხოს უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა მოთხოვნებს. მეტიც, ფოკუსჯგუფის მონაწილეები საუბრობენ კვალიფიციური სამუშაო ადგილების განსაკუთრებულ სიმწირეზე რეგიონულ ჭრილში და მიუთითებენ, რომ ბევრ შემთხვევაში, ერთადერთი პოტენციური დასაქმების ადგილი მათი სპეციალობის მიხედვით საჯარო სამსახურის და თვითმმართველობის სტრუქტურებია.

„არ არის სამუშაო რეგიონში. მე რომ ვიფიქრო, აი, აქ ვიმუშავებდი სიამოვნებითო, ეგეთი იქნება ალბათ ორი ან სამი ადგილი. ძირითადი დასაქმების ადგილია საჯარო სამსახურები. იქ მოხვედრა კიდევ გამორიცხულია. კერძო ბიზნესებში თავის ოჯახის წევრებს და ნათესავებს ასაქმებენ და ახალი თანამშრომელი არ ჭირდებათ. ისედაც, ბიზნესში უმაღლესი განათლება არ გჭირდება. მაღაზიებში კონსულტანტად, საამქროში სამუშაოდ... მაგისთვის არ გჭირდება 4 წელი სწავლა, წვალება...“

რეგიონულ ჭრილში დასაქმების საკითხებზე საუბრისას ფოკუსჯგუფის მონაწილეები საუბრობენ დისკრიმინაციის ისეთ ფორმებზე, რომელიც კორუფციის, ნეპოტიზმის და ნაციონალიზმის ნიშნებს შეიცავს. საჯარო სექტორში დასაქმების შესაძლებლობების განხილვისას, პრაქტიკულად ყველა მონაწილე საუბრობს იმ უხილავ თუ ხილულ ბარიერზე, რაც ამ სხვადასხვა უწყებებში ახალი კადრის მიღებას უკავშირდება.

„კონკურსი რომ გამოცხადდება, აზრი არ აქვს შეტანას. ენა უკეთ ვიცი, ყველა
კითხვას უკეთესად ვცემ პასუხს, მაგრამ მერე მაინც სწვა აჰყავთ. ჩემი
შემთხვევის მიხედვით საუბარი არ შეიძლება. ჩემზე სწვა გზა არ ჰქონდათ.
უცხო ადამიანები უყურებდნენ პროცესს და ვერაფერს ვერ იზამდნენ..

- ეთნიკური ნიშნით ხდება შერჩევა ? (მოდერატორი)

დიახ, ეთნიკურით, ოლონდ ეთნიკური უმცირესობის ნიშნით. ქართველი თუა
ჩარეული პროცესში, მაშინ გაქვს რაღაცის შანსი“

მეორე მხრივ, მონაწილეები აღნიშნავენ იმ არაობიექტურ, ცალსახად არაკეთილმოსურნე
დამოკიდებულებას, რომელსაც ისინი ხვდებიან საკუთარ თემში რეინტეგრაციის
თვალსაზრისით და თვლიან, რომ უნივერსიტეტის დამთავრება, სახელმწიფო ენის კარგი
ფლობა, ახალი ღირებულებები და შეძენილი სოციალური უნარები მათ დიდი
უპირატესობას ანიჭებს ადგილობრივ საჯარო მოხელეებთან დაკავშირებით. ამიტომ, მათი
სისტემაში შემოსვლა საფრთხის შემცველად არის აღქმული არსებული კადრების მიერ.

„სწვას რა უნდა მოსთხოვო, როდესაც შენივე ცდილობს, რომ არაფერს გაეკარო.
კატეგორიულად არ უნდათ, რომ სამსახური დავიწყო. მოხალისედ რომ იყო,
ისიც კი არ უნდათ...“

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები ასევე საუბრობენ ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინაციის
ცალკეულ შემთხვევებზეც, რომელსაც ზოგადად ქვეყანაში გატარებულ ცვლილებებსა და
რეგიონულ პოლიტიკას უფრო უკავშირებენ, ვიდრე ცალკეული ადამიანების
დამოკიდებულებებს. ისინი საუბრობენ იმ მოცემულობაზე, როდესაც ეთნიკური
უმცირესობებით დომინანტურ თემებში გადაწყვეტილების მიმღებ და წამყვანი
სპეციალისტების/ პასუხისმგებელი შემსრულებლების თანამდებობზე დომინანტურად
ეთნიკურად ქართველები არიან დასაქმებულები.

„აღარ არის ის დრო, რომ ჩვენთან ჩვენებმა ან ენა არ იცოდნენ ან განათლება,
უნარები და პროფესიონალიზმი ჰქონდეთ ნაკლები. ძალიან მაგრები გყავს,
მაგრამ ყველგან ქართველებს ნიშნავენ. იმიტომ არის ეს გაუგებრობები და
უზუსტობები. არ იციან ქართველებმა ისე კარგად, რა უნდა ჩვენს თემს,
საზოგადოებას“

ამგვარი გადანაწილება წარმოშობს უწყებებსა და ინსტიტუციებში ასევე რეგიონული მოსახლეობის კომპოზიციისათვის სტატისტიკურად არაშესაბამის თანამდებობრივ გადანაწილებასაც. ფოკუსჯგუფის მონაწილეებიდან არც ერთი არ აღიქვამს თავს ეთნიკური ნიშნით დისკრიმინირებულად. დასაქმებული მონაწილეები აღიარებენ, რომ კონკურსში მონაწილეობის მიღებისას, ისინი მიიღეს უწყებაში, სადაც ხელმძღვანელი ეთნიკურად ქართველი იყო. თუმცა, მეორე მხრივ, ისინი არ გამორიცხავენ, რომ შეიძლება ნაკლები შანსი მიეცეთ პოზიციური და პროფესიული დაწინაურებისათვის იმ საჯარო სტრუქტურაში, სადაც მუშაობა დაიწყეს, ეთნიკური ნიშნიდან გამომდინარე.

მონაწილეები არ ასახელებენ საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით ფაქტს, როდესაც კერძო სტრუქტურაში და არასამთავრობო სექტორში, სადაც ისინი დასაქმდნენ, ეთნიკური ნიშნის გამო დისკრიმინაცია იგრძნეს. მეორე მხრივ ორი მონაწილე საუბრობდა მეგობრების მაგალითზე, როდესაც მათ არაკვალიფიციური სამსახურის ძებნის დროს განიცადეს ეთნიკური ნიშნით სეგრეგაცია, მაგრამ დასძენენ, რომ დეტალები არ იციან და ამიტომ ზუსტად განსაზღვრა, რა ფაქტორები იკვეთებოდა ამ კონკრეტულ შემთხვევებში, უჭირთ.

ამრიგად, ფოკუსჯგუფის დისკუსიის ანალიზი მკაფიოდ აჩვენებს დასაქმების საკითხებთან დაკავშირებულ იმ კონკრეტულ ასპექტებს, გამოწვევებსა და პრობლემატიკას, რომელიც მოიცავს ფართო კონტექსტს და სათავეებს იღებს განათლების სისტემის სასკოლო საფეხურზე და სრულდება რეგიონულ-სტრუქტურული პოლიტიკითა და ქვეყნის ზოგადი სოციო-ეკონომიკური სიტუაციით. ფოკუსჯგუფის შედეგების ანალიზი იძლევა საშუალებას მოხდეს იმ ასპექტებზე ყურადღების გამახვილება, უფრო დეტალური შესწავლა და ანალიზი, რომელთა ცვლილება რეალისტურია და არა მხოლოდ დასაქმების ბაზრის გაჯანსაღებასა და ეკონომიკური სიტუაციის გაუმჯობესების, არამედ ზოგადი სოციალურ-კულტურული და საზოგადოებრივი მთლიანობისა და კეთილდღეობის უზრუნველყოფას შეუწყობს ხელს.

თავი 6. შემთხვევის შესწავლა. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრის პროგრამა

მასწავლებლების გადანაწილება არაქართულენოვან სკოლებსა და სექტორებში როგორც უკვე აღნიშნეთ, მასწავლებელთა გადანაწილების ანალიზისას, კარგად იკვეთება ის განსხვავებები, რომლებიც განათლების საფეხურის და შესაბამისობის კუთხით არსებობს ქართულენოვან და არაქართულენოვან სკოლებსა და სექტორიან სკოლებში., ქვემოთ მოცემულ ცხრილში ნაჩვენებია ის განსხვავებები, რაც მასწავლებლების უმაღლესი განათლების დონის მიხედვით არსებობს ქართულ, აზერბაიჯანულ, სომხურ, რუსულ და სექტორებიან სკოლებში. მიუხედავად იმ გამოწვევებისა, რაც ქვეყანაში ზოგადად არსებობს მასწავლებელთა განათლებისა და შესაბამისობის კუთხით სასკოლო განათლების მიზნებიდან გამომდინარე, მასწავლებლების განათლების ყველაზე მაღალი საფეხურის მიხედვით არსებული განსხვავებები ცხადია სწავლების ენების მიხედვით სკოლებში. ცხრილში წარმოჩენილია, რომ სომხურენოვან სკოლებში მასწავლებლების განათლების ყველაზე მაღალი საფეხური სრული ზოგადი განათლებაა 8%-ზე მეტი დასაქმებულისათვის, ხოლო პროფესიული განათლება კი, 14%-ზე მეტი მასწავლებლისათვის. ამასთან, მასწავლებლების თითქმის 1% -ის შემთხვევაში განათლების ყველაზე მაღალი საფეხური საერთოდ არ არის მითითებული. საერთო ჯამში მასწავლებლების მეხუთედზე მეტს სომხურენოვან სკოლებში არ გააჩნია უმაღლესი განათლება. ქართულენოვან სკოლებთან შედარებით, საკმაოდ მაღალია პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების, როგორც განათლების ყველაზე მაღალი საფეხურის მქონე მასწავლებლების გადანაწილებაც. მასწავლებლების განათლების უმაღლეს საფეხურს შორის განსხვავება, რომლებიც სწავლების ენების მიხედვით განსხვავებულ სკოლებში ვლინდება, კიდევ ერთხელ მიანიშნებს იმ გამოწვევებსა და ახალი კადრების მოზიდვის აუცილებლობაზე, რომელიც ამ სკოლებში განსაკუთრებულად აქტუალურია. სწორედ ამ კონტექსტშია საინტერესო და მნივშნელოვანი იმ პროგრამების განხილვა და ანალიზი, რომელიც სახელმწიფოს მიერ ხორცილდება არაქართულენოვანი სკოლების კვალიფიციური პედაგოგიური კადრებით უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.

სწავლების ენა	არ არის მითითებული	ბაკალავრი ან გათანაბრებუ ლი აკად. ხარისხი	დოქტორი ან გათანაბრებუ ლი აკად. ხარისხი	მაგისტრი ან ან გათანაბრებუ ლი აკად. ხარისხი	პროფესიული განათლება	სრული ზოგადი განათლება
აზერბაიჯანული	2.4%	23.3%	0.1%	58.8%	11.7%	3.6%
სომხური	0.9%	31.4%	0.0%	44.8%	14.4%	8.4%
ქართული	0.6%	14.7%	0.5%	76.8%	6.1%	1.3%
რუსული	3.7%	20.0%	0.3%	64.8%	7.6%	3.7%
სექტორები	0.7%	16.7%	0.5%	71.7%	8.3%	2.1%
საშუალო	0.7%	16.0%	0.4%	74.2%	6.9%	1.8%

ცხრილი 28: მასწავლებლების გადანაწილება ქართულ, აზერბაიჯანულ, სომხურ, რუსულ და სექტორებიან სკოლებში განათლების ყველაზე მაღალი საფეხურის მიხედვით

ქართული, როგორც მეორე ენის დამხმარე მასწავლებლები

2016 წლიდან, ცენტრი ახორციელებს არაქართულენოვანი სკოლების მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პროგრამას, რომელიც აერთიანებს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ გასულ წლებში განხორციელებულ პროგრამებს - "ვასწავლოთ ქართული, როგორც მეორე ენა" (2009-2015წწ) და "ქართული ენა მომავალი წარმატებისთვის" (2011-2015წწ), რომელთა მიზანი იყო საქართველოში მცხოვრები ეროვნული უმცირესობებისთვის სახელმწიფო ენის სწავლებისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ხელშეწყობა.

პროგრამის მიზანი

პროგრამის მიზანია არაქართულენოვანი სკოლების/სექტორების მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა და სწავლა/სწავლების ხარისხის გაუმჯობესება სახელმწიფო ენის სწავლების გაძლიერების გზით. გარდა ამისა, პროგრამა ორიენტირებულია (2016-2019 წწ.). არაქართულენოვანი სკოლების ადგილობრივი მასწავლებლების, როგორც საგნობრივი გამოცდებისთვის მომზადებაზე, ისე მათთვის სახელმწიფო ენის შესწავლაზე.

არაქართულენოვანი სკოლების საკადრო დეფიციტის შევსება

არაქართულენოვანი სკოლების საკადრო პრობლემების ნაწილობრივ მოგვარების მიზნით, პროგრამის ფარგლებში ეთნიკური უმცირესობებით კომპაქტურად დასახლებული რეგიონების (სამცხე-ჯავახეთი, ქვემო ქართლი და კახეთი) არაქართულენოვან სკოლებში 2016-2017 სასწავლო წელს მივლენილია მასწავლებელთა 3 ჯგუფი:

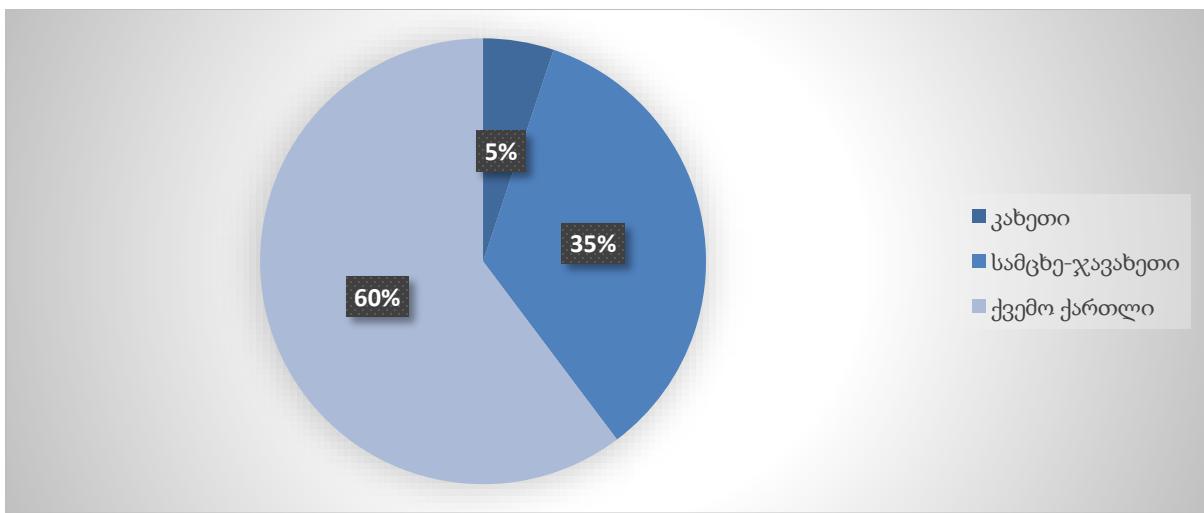
ქართულის, როგორც მეორე ენის კონსულტანტ-მასწავლებლები (114)

ქართულის, როგორც მეორე ენის და საზოგადოებრივი მეცნიერებების საგნების (ისტორია და გეოგრაფია) დამხმარე მასწავლებლები (136);

ბილინგვი დამხმარე მასწავლებლები, რომლებიც 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულები არიან და, ერთენოვანი დამხმარე მასწავლებლებისგან განსხვავებით, ადგილობრივ მასწავლებელთან ერთად მუშაობენ ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებულ ნებისმიერ სასკოლო საგანში (28).

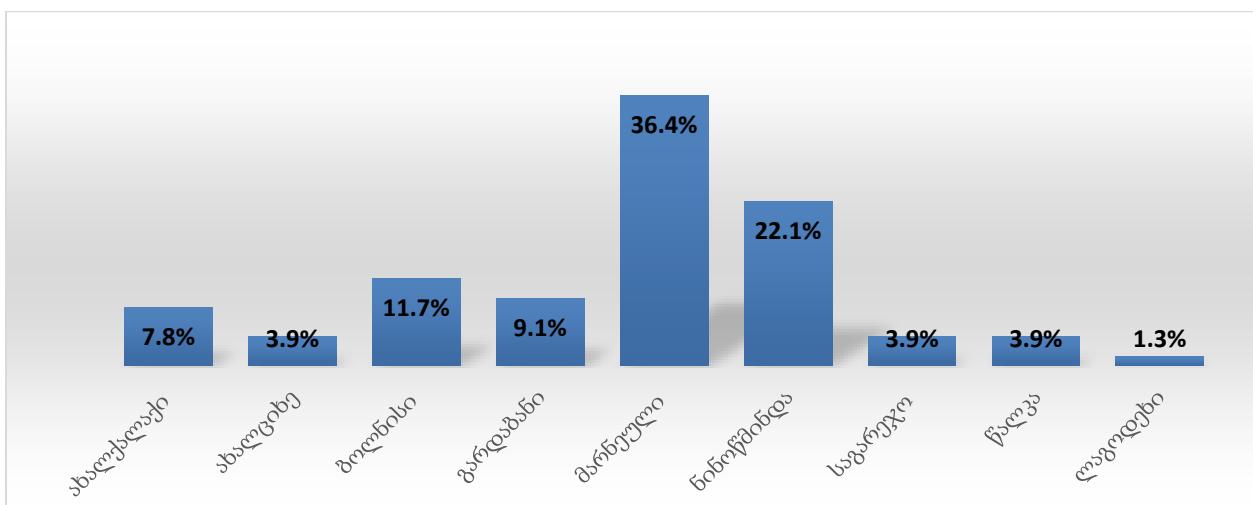
2018-2019 წელს კი, დამხმარე მასწავლებლების რაოდენობა გაიზარდა 77 ადამიანამდე. სკოლებში განაწილებამდე შერჩეულ მონაწილეებს უტარდებათ საორიენტაციო ტრენინგები შემდეგი მოდულების მიხედვით: საგაკვეთილო პროცესის დაგეგმვა, მართვა, შეფასება; ენისა და საგნის ინტეგრირებული სწავლება; ინკლუზიური სწავლება.

დამხმარე მასწავლებლების მონაცემები რეგიონების მიხედვით, სადაც 4 მონაწილე კახეთშია განაწილებული, 27 მონაწილე სამცხე ჯავახეთში, ხოლო 47 ქვემო ქართლში. ქვემოთ, ცხრილში, მოცემულია დამხმარე მასწავლებლების გადანაწილება პროცენტულად, საიდანაც კარგად ჩანს, რომ მონაწილეების ყველაზე დიდი წილი ქვემო ქართლის სკოლებზე მოდის.



დიაგრამა 21: დამხმარე მასწავლებლების გადანაწილება რეგიონების მიხედვით

მონაწილეების გადანაწილება რაიონების მიხედვით კი, შემდეგნაირია: მარნეული - 28 მონაწილე, ნინოწმინდა 17. ბოლნისში 9 მონაწილეა გადანაწილებული, გარდაბანში - 7 მონაწილე, ახალქალაქში კი, 6. ახალციხეში, საგარეჯოსა და წალკაში 3-3 მონაწილეა, ხოლო ლაგოდეხში კი - 1 მონაწილე.

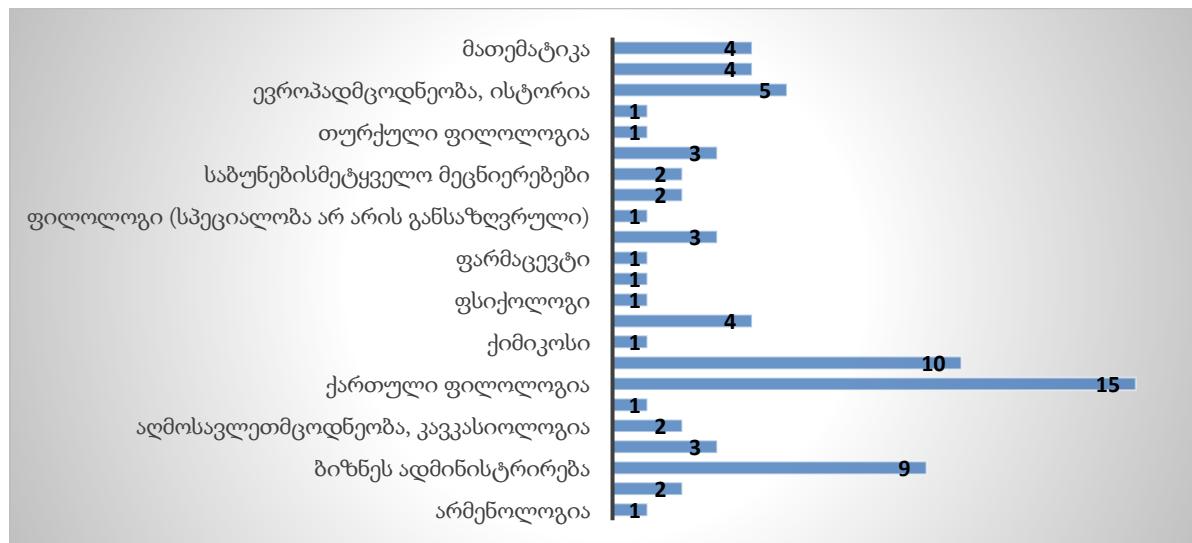


დიაგრამა 22: დამხმარე მასწავლებლების რაოდენობა მუნიციპალიტეტების მიხედვით

როგორც ამ მონაცემებიდან ჩანს, ამ დროისათვის პროგრამაში ჩართულია 79 დამხმარე მასწავლებელი, რომლებიც გადანაწილებულები არიან 11 ქალაქისა და 72 სოფლის

სკოლაში. აღსანიშნავია, რომ 5 სოფლის სკოლაში ორ-ორი დამხმარე მასწავლებელი არის მივლინებული.

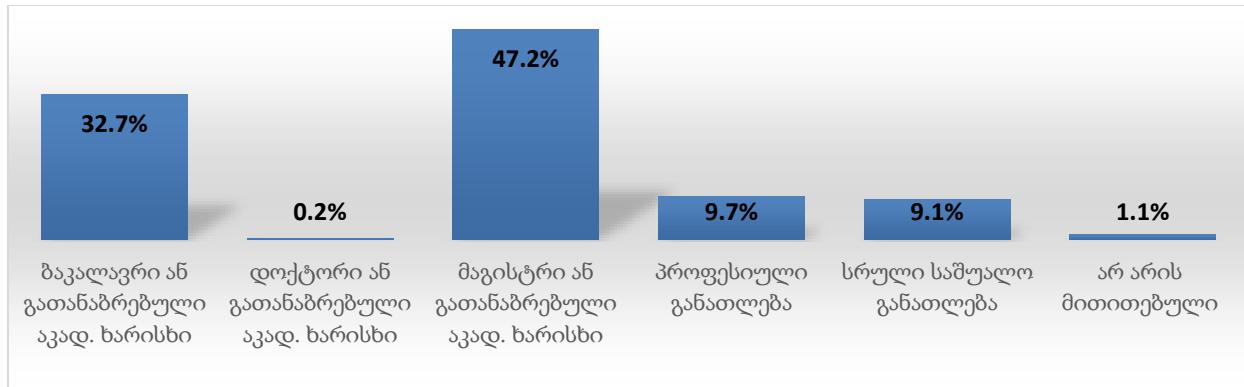
რაც შეეხება დამხმარე მასწავლებლების სპეციალობას, ის შემდეგნაირად არის გადანაწილებული:



დიაგრამა 23: დამხმარე მასწავლებლების რაოდენობა საუნივერსიტეტო განათლების მიმართულების/სპეციალობების მიხედვით

მონაწილეებიდან, 12 ადამიანი პროგრამაში ჩართულია 2015-16 წლებში, 16 ადამიანი - 2016-17-ში, 22 მონაწილე პროგრამას შეუერთდა 2017-2018 წლებში, ხოლო 28 მონაწილე კი, 2018-2019 წლებში. შესაბამისად, მონაწილეთა ჩართულობა კარგად აჩვენებს, რომ პროგრამაში ჩართულობა წლიდან წლამდე იზრდება და ბოლო 2019 წლისათვის ყველაზე დიდი რაოდენობით დამხმარე მონაწილე შეუერთდა პროგრამას.

მასწავლებლების გადანაწილება სკოლების მიხედვით, დღეისათვის სულ 1332 ქართული, როგორც მეორე ენის მასწავლებელი მუშაობს. განათლები/აკადემიური ხარისხის მიხედვით მასწავლებლები შემდეგნაირად არიან გადანაწილებულები:



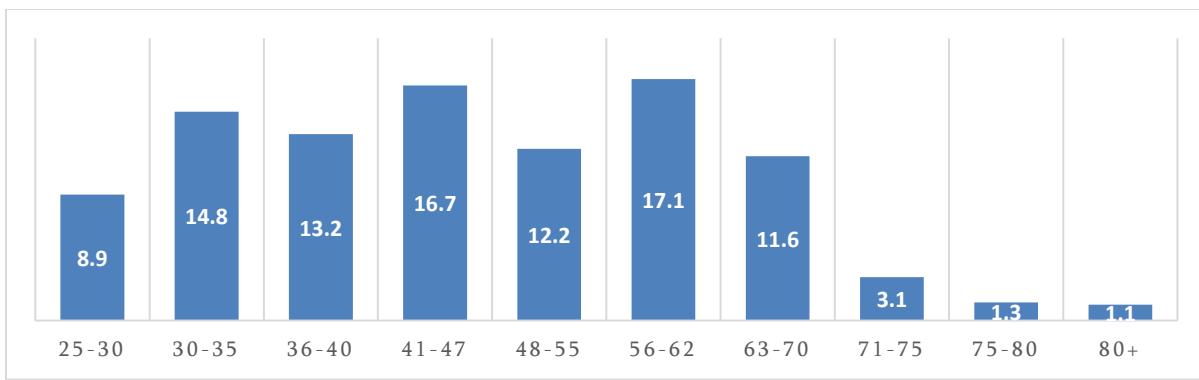
დიაგრამა 24: ქართული, როგორც მეორე ენის მასწავლებლების გადანაწილება განათლები/აკადემიური ხარისხის მიხედვით

კონკრეტულად კი, მასწავლებლები რაოდენობის მიხედვით შემდეგნაირად არიან გადანაწილებულები:

მასწავლებლების განათლება/აკადემიური ხარისხი 2019 წლისათვის	რაოდენობა
ბაკალავრი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი	435
დოქტორი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი	3
მაგისტრი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი	629
პროფესიული განათლება	129
სრული საშუალო განათლება	121
არ არის მითითებული	15

ცხრილი 29: ქართული, როგორც მეორე ენის მასწავლებლების რაოდენობრივი გადანაწილება განათლების ყველაზე მაღალი საფეხურის მიხედვით

წლების მიხედვით მასწავლებლები პროცენტულად შემდეგნაირად არიან განაწილებულები:



დიაგრამა 25: ქართული, როგორც მეორე ენის მასწავლებლების გადანაწილება ასაკის მიხედვით რაოდენობრივად, ეს მონაცემები შემდეგნაირად გამოიყურება:

ასაკი (კონკრეტულ ფარგლებში)	რაოდენობა
25-30	119
30-35	197
36-40	176
41-47	222
48-55	162
56-62	228
63-70	155
71-75	41
75-80	17
80+	15
სულ	1332

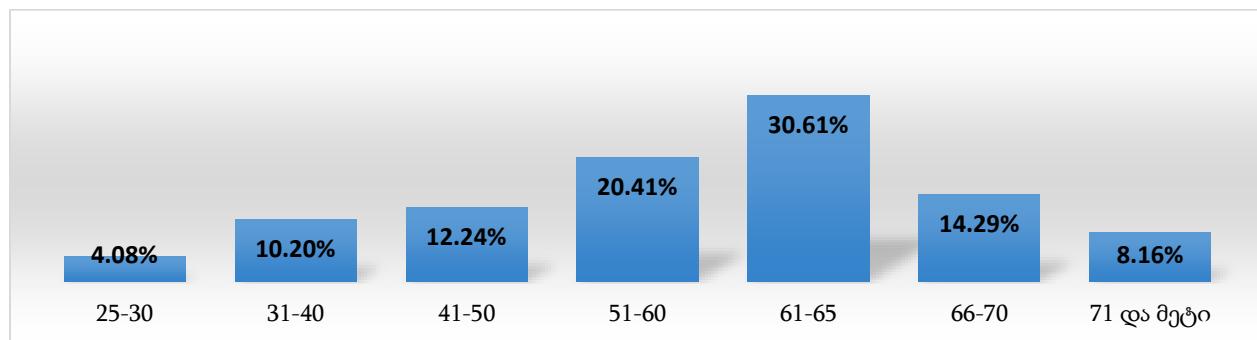
ცხრილი 30: ქართული, როგორც მეორე ენის მასწავლებლების რაოდენობრივი გადანაწილება ასაკის მიხედვით

სწავლების საფეხურის მიხედვით, 661 (49,6%) მასწავლებელი დაწყებით საფეხურზეა ძირითადად განაწილებული, 418 (31,4%) საბაზო, ხოლო დანარჩენი, 253 (19%) კი, საშუალო საფეხურზეა ძირითადი დატვირთვით.

სკოლის დირექტორების ონლაინ გამოკითხვა

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა ეთნიკური უმცირესობების სკოლების დირექტორების ონლაინ გამოკითხვაც სპეციალური ონლაინ ჰლატფორმის საშუალებით. გამოკითხვის საშუალებით გვინდოდა დაგვედგინა, თუ რამდენად ერთგვაროვანია დირექტორების კვლევა სკოლისათვის დამხმარე მასწავლებლების საჭიროებასთან / სარგებლობასთან დაკავშირებით. შესაბამისად, კითხვარის ძირითადი კითხვები სწორედ დამხმარე მასწავლებლების საკითხებს ეხებოდა.

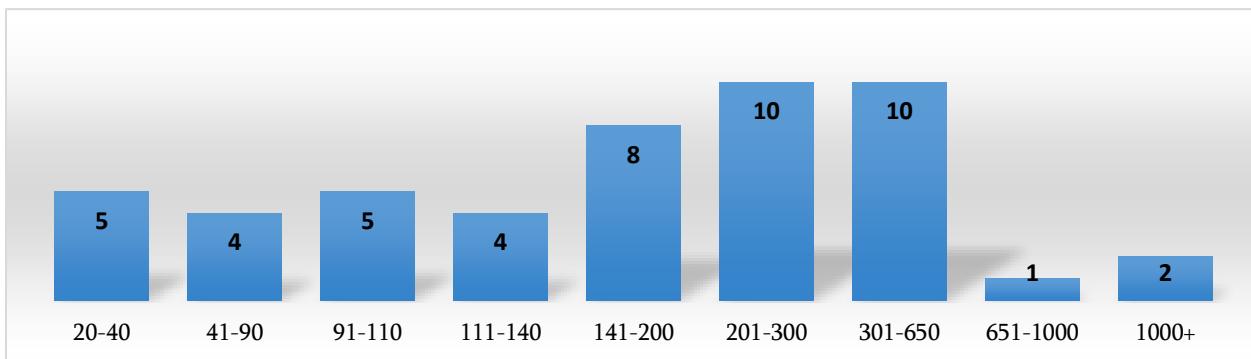
კვლევაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იყო და ინფორმაცია იმ 83 სკოლაში გავრცელდა, სადაც ამ დროისათვის ან უფრო ადრე დამხმარე მასწავლებელი იყო მივლინებული. 83 სკოლიდან, ონლაინ კითხვარი შეავსო 49 სკოლის დირექტორმა (59%). დირექტორები ასაკობრივად შემდეგნაირად არიან გადანაწილებულები:



დიაგრამა 26: გამოკითხულ დირექტორთა გადანაწილება ასაკის მიხედვით

როგორც დიაგრამიდან ჩანს, ყველაზე მეტი დირექტორი 51-დან 65 წლის ჭრილშია მოთავსებული (10+15 ადამიანი), თუმცა 66-70 წლისაა გამოკითხულ დირექტორთა 15%-მდე (7 ადამიანი) < ხოლო 71 წელზე მეტისაა 8.1% (4 ადამიანი). გამოკითხულ დირექტორთა 81.84% (45) ადამიანი, თავად არის საკუთარ სკოლაში მასწავლებელი.

ზომების მიხედვით სკოლები შემდეგნაირად არიან გადანაწილებულები:

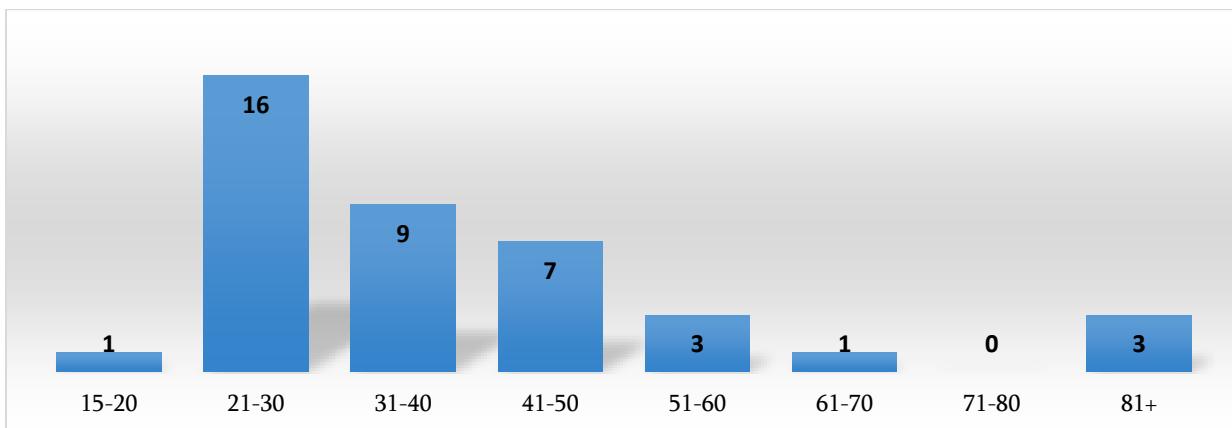


დიაგრამა 27: დირექტორების გამოკითხვაში მონაწილე სკოლებში მოსწავლეები რაოდენობრივი გადანაწილება

როგორც დიაგრამიდან კარგად ჩანს, სკოლების უმრავლესობა საშუალო ზომას მიეკუთვნება, სადაც 49-დან 20 სკოლაში 200-დან 300 მოსწავლეებამდე და 300-დან 650-მდე მოსწავლე სწავლობს.

რაც შეეხება მასწავლებლების გადანაწილებას, ქვემოთ მოცემულია ცხრილი, რომელშიც მასწავლებლების საერთო რაოდენობაა მოცემული და ასევე, თანაფარდობა მოსწავლეებთან.

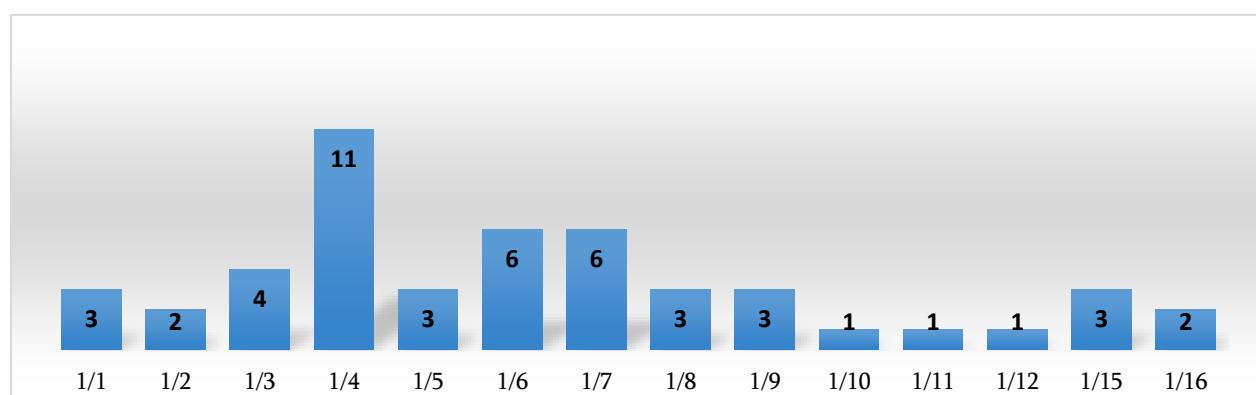
სკოლების მიხედვით მასწავლებლები შემდეგნაირად არიან გადანაწილებულები:



დიაგრამა 28: დირექტორების გამოკითხვაში მონაწილე სკოლებში მასწავლებლები რაოდენობრივი გადანაწილება

დიაგრამაში კარგად ჩანს, რომ სკოლების ყველაზე დიდი ნაწილში მასწავლებლების რაოდენობა 21-30-ს შორის მერყეობს (16 სკოლა), ხოლო 9 სკოლაში კი, 31-40 მასწავლებლები მუშაობს. მასწავლებლების რაოდენობა სკოლებში მოსწავლეების რაოდენობის მიხედვით საკმაოდ თანმიმდევრულად განაწილებულად შეიძლება მივიჩნიოთ რეგიონში, განსაკუთრებით კი, სამცხე-ჯავახეთში მთიანი სკოლებისა და შორი სოფლების მოსწავლეთა კონტიგენტის სიმცირის გათვალისწინებით.

ქვემოთ მოცემულია სკოლებში მოსწავლეებისა და მასწავლებლების შეფარდებაც:



დიაგრამა 29: დირექტორების გამოკითხვაში მონაწილე სკოლებში მასწავლებლების და მასწავლებლების თანაფარდობის რაოდენობრივი გადანაწილება

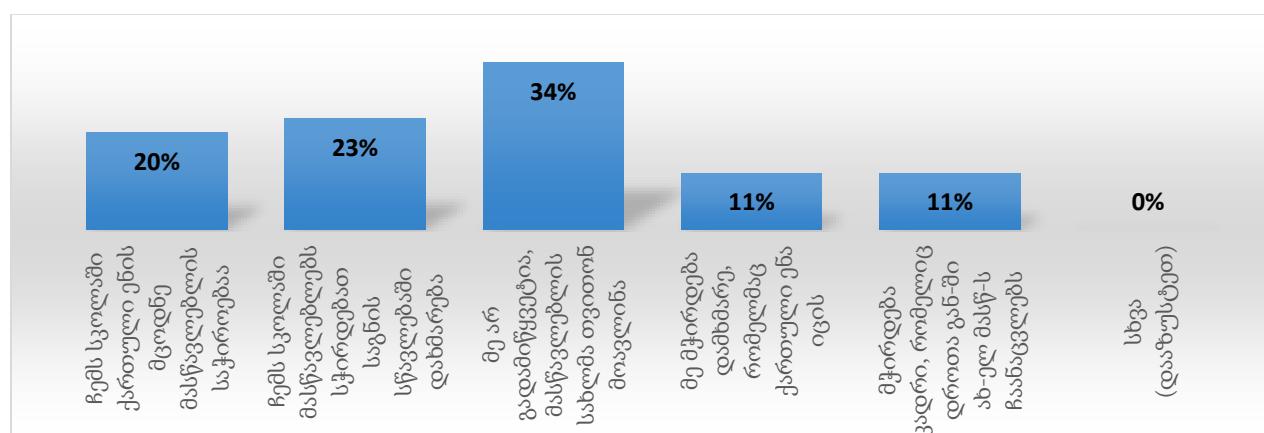
თუ გავითვალისწინებთ, რომ გამოკითხული სკოლებიდან არც ერთში არ არის 20 მოსწავლეზე ნაკლები, 20-40 მოსწავლე არის 5 ოთხ სკოლაში, ხოლო 41-90 მოსწავლე კი ხუთ სკოლაში, 91-140 მოსწავლე კი ასევე 9 გამოკითხულ სკოლაში, მაშინ შეიძლება ვისაუბროთ იმაზე, რომ გამოკითხულ სკოლებში მოსწავლე-მასწავლებლების თანაფარდობა შეესაბამება ზოგადად არაქართულენოვან სკოლებში არსებულ ტენდენციას.

რაც შეეხება მასწავლებლების ასაკობრივ ჭრილს, 50 და უფროსი ასაკის მასწავლებლების საერთო რაოდენობა გამოკითხულ სკოლებში 938-ია, თუმცა კითხვაზე პასუხი 48 სკოლის დირექტორმა გაგვცა. რაოდენობა სკოლებში სხვადასხვანაირად არის გადანაწილებული. უფრო კონკრეტულად კი, 18 სკოლაში იმ მასწავლებლების რაოდენობა, რომელთა ასაკი 50 ან მეტია, საშუალოდ 16-25 მასწავლებელს უდრის, ხოლო 6 სკოლაში კი, 26-35

მასწავლებელს შორის მერყეობს. 5 სკოლაში საერთო ჯამში მასწავლებლების საერთო რაოდენობა 36-დან 55-ს შორის მერყეობს.

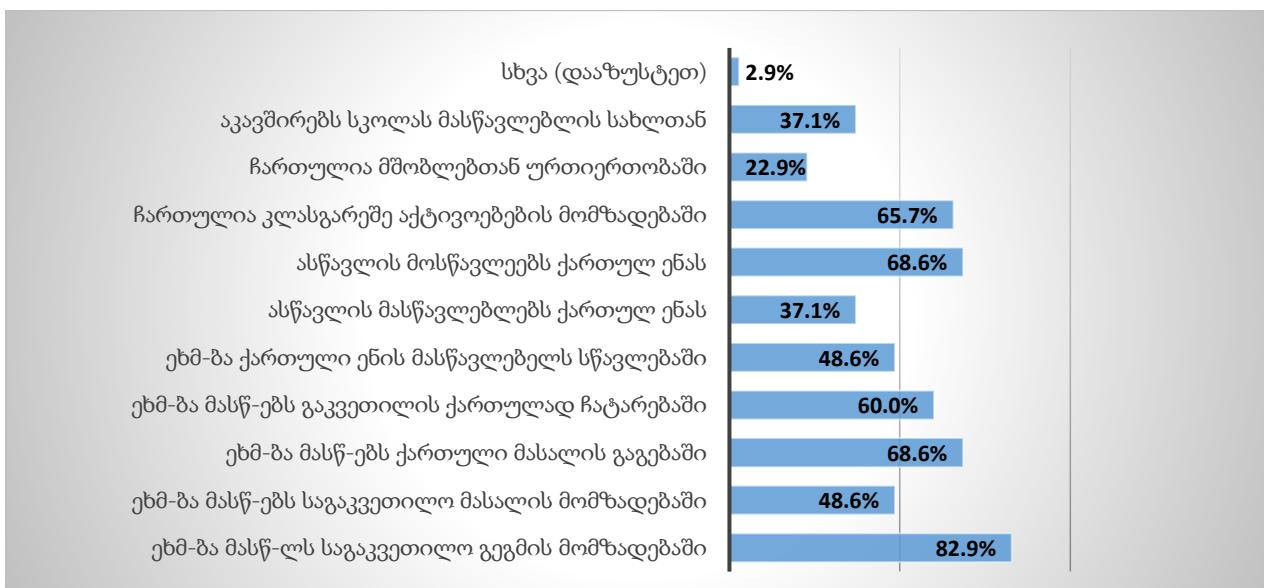
საინტერესოა დირექტორების მიერ მასწავლებლების კართული ენის ცოდნის შეფასების მაჩვენებელიც: გამოკითხულ 49 სკოლაში საერთო ჯამში 1780 მასწავლებელი მუშაობს, საიდანაც, დირექტორების განცხადებით, კართულ ენას ზოგადად 843 (47.4%) ფლობს. რაც შეეხება სახელმწიფო ენის ფლობის დონეებს, დირექტორების მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, თავისუფლად/გამართულად კართულ ენას 480 მასწავლებელი ფლობს, რაც საერთო მასწავლებლების 27%-ია. ეს მასწავლებელი მოიცავს კართული ენისა და კართული სექტორის მასწავლებლებსაც იმ სკოლების შემთხვევაში, რომლებიც რამდენიმე სექტორიანია. გამოკითხულ დირექტორთა 78.7% აცხადებს რომ სკოლაში მივლინებულია დამხმარე მასწავლებელი, რაც 37 სკოლაა, ხოლო 10 სკოლის დირექტორის ინფორმაციით, დამხმარე მასწავლებელი მის სკოლაში არ არის მივლინებული, 2 რესპონდენტი უარს აცხადებს კითხვაზე პასუხის გაცემაზე. მიუხედავად იმისა, რომ დამხმარე მასწავლებლების რიცხვი მზარდია, გამოკითხული სკოლების დირექტორების ინფორმაციით, 14 სკოლაში 38.9% დამხმარე მასწავლებლი 2 წელიწადზე მეტი ხანია არის მივლინებული, 10 სკოლაში კი, ორი წელიწადია (27.8%). 7 სკოლაში ერთი წელია, რაც დამხმარე მასწავლებელი იმყოფება (19.4%), 5 სკოლაში კი, ერთი სემესტრია (13.9%).

ჩვენ დირექტორებს ასევე ვთხოვეთ დაესახელებინათ მთავარი პრიორიტეტი დამხმარე მასწავლებლის აყვანისათვის.



დიაგრამა 30: დირექტორების მიერ დასახელებული პრიორიტეტი დამხმარე მასწავლებლის აყვანისათვის

ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაში კარგად ჩანს, რომ ყველაზე მეტი დირექტორი აცხადებს, რომ დამხმარე მასწავლებლის აყვანა არა მისი ინიციატივა, არამედ მასწავლებლის სახლის გადაწყვეტილება იყო, თუმცა 7 დირექტორი თვლის, რომ დამხმარე მასწავლებლის მოვლინების მთავარი მიზანი სკოლაში ქართული ენის მცოდნე მასწავლებლების სიმცირეს უკავშირდებოდა. 8 დირექტორი კი, დამხმარე მასწავლებლის მოვლინების მთავარ მიზეზს მასწავლებლების საგნის სწავლებაში დახმარება წარმოადგენს. დამხმარე მასწავლებლების მოვალეობები, რომლებსაც დირექტორები ასახელებენ თანხვედრაშია ფოკუსჯუფების დროს გამოვლენილ ტენდენციებთან და აჩვენებს, რომ რეალურად, დამხმარე მასწავლებლების ფუნქციები ბევრად უფრო ფართო, ვიდრე მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ არის დასახული. ქვემოთ მოცემულია დიაგრამა, სადაც დირექტორები ასახელებენ ყველა იმ ფუნქციას, რომელსაც დამხმარე მასწავლებლები ასრულებენ სკოლებში



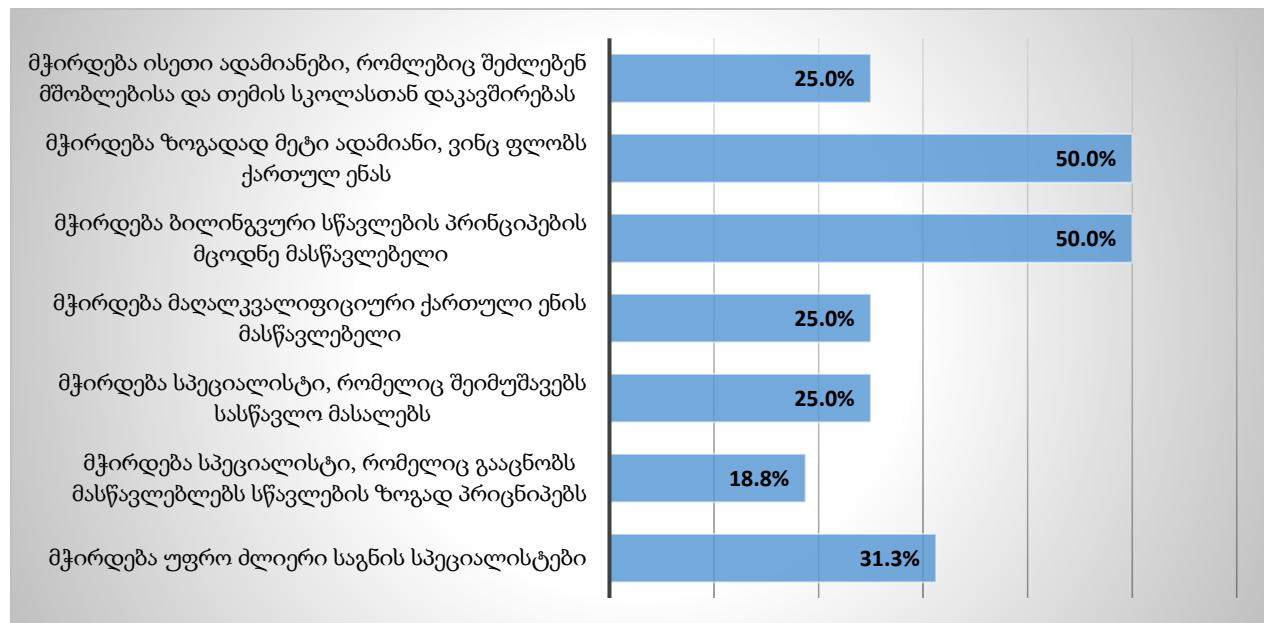
დიაგრამა 31: დირექტორების მიერ დამხმარე მასწავლებლების მიერ შესრულებული საქმიანობის აღწერა

პასუხი სხვა მოიცავს ადმინისტრაციულ საქმიანობაში დახმარებას, რომელიც გამოკითხვაში მონაწილე დირექტორებისგან ერთმა აღნიშნა დამხმარე მასწავლებლის საქმიანობას შორის. გამოკითხვიდან ჩანს, რომ პრაქტიკულად თითქმის ყველა დირექტორი ასახელებს საგაკვეთილო გეგმაში დამხმარე მასწავლებლების ჩართულობას, როგორც მიმდინარე საქმიანობას. ასევე მაღალია მასწავლებლებისათვის ქართული

მასალის გაგებისკენ მიმართული საქმიანობისა და გაკვეთილის ქართულ ენაზე ჩატარებაში ჩართულობის მაჩვენებელი, ქართულ ენაზე მასალების გაგებაში მასწავლებლების დახმარების მსგავსი ჩართულობა დააფიქსირეს დირექტორებმა მოსწავლეებისათვის ქართული ენის სწავლების თვალსაზრისით დამხმარე მასწავლებლების საქმიანობის აღწერისას. 65%-ზე მეტი დამხმარე მასწავლებელი აქტიურია კლასგარეშე საქმიანობის წარმართვის კუთხითაც. საინტერესოა, რომ დამხმარე მასწავლებლებიდან ნაწილი, (17 დირექტორის შემთხვევაში), მასწავლებლების დაკავშირების ფუნქციასაც ითავსებს საქმიანობაში მასწავლებლის სახლთან, რაც პედაგოგიური კოლექტივის პროფესიული განვითრებისა და ინფორმირების კუთხით მუშაობის წარმართვას გულისხმობს. ამდენივე დირექტორი დამხმარე მასწავლებლების საქმიანობას მასწავლებლებისათვის ქართული ენის სწავლების კუთხითაც აღნიშნავს. 8 დირექტორი საქმიანობათა ჩამონათვალში ასევე აღწერს მშობლებთან ურთიერთობასაც, რაც უდავოდ საინტერესოა დამხმარე მასწავლებლების საქმიანობაზე საუბრისას. საერთო ჯამში, მითითებულ საქმიანობებში დამხმარე მასწავლებლების ჩართულობა მიუთითებს მათ ინტენსიურ ჩართულობას სასკოლო ცხოვრების პროცესში და ამგვარი ჩართულობის მაღალ მნიშვნელობას უსვამს ხაზს.

გამოკითხვამ აჩვენა, რომ მიუხედავად ასეთი ინტენსიური მუშაობისა, დირექტორების მეტი ნაწილი 55.26% აცხადებს, რომ მეტი დამხმარე მასწავლებლის საჭიროებას ვერ ხედავს საკუთარ სკოლაში. იმის გათვალისწინებით, რომ პვლევაში მონაწილე დირექტორების სკოლების უმრავლესობაში 30-40 მასწავლებელი მუშაობს, და სკოლა, სადაც 30-ზე ნაკლები მასწავლებელია დასაქმებული, მხოლოდ ერთია, დირექტორის პოზიცია არსებული დახმარე მასწავლებლების საკმარისი რაოდენობის შესახებ მათ სკოლაში, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ამ მასწავლებლების ანაზღაურება არ შედის სკოლის ბიუჯეტში, არამედ სპეციალური პროგრამის ფარგლებში ხორციელდება მიუთითებს გარკვეული მიზეზების არსებობაზე, რომელიც უდავოდ უფრო კარგად არის შესასწავლი და გასაანალიზებელი. ასეთი ტენდენცია განსაკუთრებით საყურადღებოა იმ ფონზე, როდესაც გამოკითხულ დირექტორთა სრული შემადგენლობა დამხმარე მასწავლებლების ეფექტურობას 5 უმაღლესი ჭულიდან 5-ით აფასებდეს. დამხმარე მასწავლებლებთან ჩატარებული ფოკუსჯგუფების ინტერვიუების საფუძველზე შეიძლება გამოვთქვათ ვარაუდი, რომ სკოლაში არსებობს ერთგვარი საფრთხის და კონკურენციის არსებობის განცდა, რომელიც ახალგაზრდა და პოტენციური

კადრების სკოლაში შესვლისადმი წინააღმდეგობას იწვევს. იმ 17 დირექტორიდან, (44.74%), რომელიც დამატებითი დამხმარე მასწავლებლის საჭიროებას ეთანხმება, კითხვაში მოცემული დახმარების/საჭიროების სავარაუდო რამდენიმე შეთავაზებული ვერსიიდან რამდენიმეს აღნიშნავს. აქედან, ნახევარი აღნიშნავს, რომ ესაჭიროება ისეთი კადრები, რომლებიც ქართულ ენასა და ბილინგვური სწავლების პრინციპებს ფლობენ. მეოთხედი დამატებითი დამხმარე მასწავლებლის საჭიროებას მშობლების და ადგილობრივი თემის სკოლასთან დაკავშირების, მაღალკვალიფიციური ქართული ენის მასწავლებლისა და სასწავლო მასალების შემუშავების ცოდნის კუთხით ხედავენ. 5 დირექტორი საგნის უფრო კვალიფიციურ სპეციალისტების აუცილებლობაში ხედავენ, ხოლო 3 დირექტორი კი, დამხმარე მასწავლებლის როლს მასწავლებლებისათვის სწავლების ზოგადი პრინციპების გაცნობაში ხედავს.



დიაგრამა 32: დირექტორების მიერ დამხმარე მასწავლებლების საჭიროებების დეფინიცია

17 დირექტორიდან, რომელიც სკოლაში დამატებითი კადრების მოვლინების საჭიროებაზე საუბრობს, 9 აცხადებს, რომ სკოლაში არსებული საჭიროებების შესახებ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრისათვის მიუმართავს, ხოლო 8 კი აცხადებს, რომ საკუთარი საჭიროებების კომუნიკაცია არ მოუხდენია.

გამოკითხვის ბოლოს, ღია კითხვაზე დამატებითი საკითხების შესახებ საუბრის შესაძლებლების ფარგლებში, რამდენიმე დირექტორი კიდევ ერთხელ აფიქსირებს

მადლიერებას და კმაყოფილებას დამხმარე მასწავლებლების პროგრამასთან მიმართებით, ხოლო 2 კი, კვლავ საუბრობს საჭიროებებზე და რეკომენდაციის სახით, ერთერთი საბუნებისმეტყველო და საზოგადოებრივი მიმართულების დამხმარე მასწავლებლებზე ყურადღების გამახვილებას, ხოლო მეორე კი, ქართული ენის სწავლა-სწავლებისათვის დამატებითი რესურსების, კერძოდ კი, თვალსაჩინოებების უზრუნველყოფას ითხოვს.

ამრიგად, დირექტორების გამოკითხვა პასუხების / რესპონდენტების სიმცირის გამო ვერ განზოგადდება სრულად ყველა იმ სკოლაზე, სადაც დამხმარე მასწავლებლები არიან მივლინებულები, თუმცა აჩვენებს იმ ტენდენციებს, რომლებიც 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებული კადრების ამ მიმართულებით საქმიანობას აჩვენებს და მიუთითებს, რომ დამხმარე მასწავლებლების პროგრამა წარმოადგენს ერთადერთ მკაფიო მაგალითს ეთნიკური უმცირესობების აწალგაზრდა კურსდამთავრებული, კვალიფიციური კადრების მიზნობრივი დასაქმებისა. კვლევის ფოკუსი, რომელიც დამხმარე მასწავლებლების პროგრამაში უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა დასაქმების კონკრეტულ მაგალითს აანალიზებს, ამ მიმართულებით ჩატარებული სხვა კვლევის მეთოდების განხილვის საფუძველზე იძლევა საშუალებას, რომ შევიმუშაოთ ის სარეკომენდაციო მიმართულებები, რომლებიც დოკუმენტის ბოლოს არის წარმოდგენილი.

ფოკუსჯუფები დამხმარე მასწავლებლებთან

ფოკუსჯუფების ჩატარების მთავარი მიზანი იყო უშუალოდ დამხმარე მასწავლებლების ხედვებისა და დამოკიდებულებების, პროგრამის შეფასებისა და მათი პროგრამასთან მიმართებით ცნობიერების დონის შესწავლა და ანალიზი. წინარე გამოცდილებისა და კვლევებზე დაყრდნობით ვივარაუდეთ, რომ რეგიონების მიხედვით პროგრამის მიმდინარეობა შესაძლებელია განსხვავებულად წარმართულიყო და შესაბამისად, განსხვავებული ასპექტები და დეტალების დანახვის საშუალება გაჩენილიყო, დაიგეგმა 3 ფოკუსჯუფის ჩატარება, სადაც ერთი ქვემო ჭართლში, ეთნიკური აზერბაიჯანელების თემის წარმომომადგენელ დამხმარე მასწავლებლებთან, ერთი სამცხე-ჯავახეთის თემის, ხოლო ერთიც კი, შერეული ჯგუფისათვის ჩატარდებოდა. იმდენად, რამდენადაც ფოკუსჯუფების დაგეგმვის პროცესში გამოიკვეთა სამცხე-ჯავახეთში ორი სხვადასხვა მუნიციპალიტეტიდან დამხმარე მასწავლებლების შეკრების სირთულე, ფოკუსჯუფი ორივე მუნიციპალიტეტში დამოუკიდებლად დაიგეგმა და ჩატარდა. შესაბამისად, დაგეგმილი 3 ფოკუსჯუფის მაგივრად ჩატარდა 4, რომელშიც საერთო ჯამში მონაწილეობა მიიღო 31 დამხმარე მასწავლებელმა, საიდანაც 23 ქალი და 8 მამაკაცი იყო. ქვემოთ მიცემულია მონაწილეების ცხრილი რეგიონების, მუნიციპალიტეტების და სქესის მიხედვით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 31 მონაწილიდან 30 სოფლის სკოლებში არის დამხმარე მასწავლებლებად მივლენილი.

ფჯ-ის ფგუფი	სამიზნე ადგილი / სქესი	სამცხე	ქვემო ჭართლი	შერეული	სულ
ფჯ-ის ჩატარების ადგილი / სქესი	ახალქალაქი	ნინოწმინდა	თბილისი	ბაკურიანი	
ქალი	3	7	3	10	23
მამაკაცი	2	0	3	3	8

ცხრილი 31: ფოკუსჯუფის მონაწილე დამხმარე მასწავლებლები სქესისა და რაოდენობების მიხედვით

ქვემო ქართლისა და სამცხე-ჯავახეთის ფოკუსჯგუფებისათვის, მონაწილეების შერჩევა მოხდა მასწავლებლის პროფესიული განვითრების ეროვნული ცენტრის მესვეურების მიერ გაზიარებული პირადი ინფორმაციის გამოყენებაზე ნებართვით მოწოდებული სიის (სახელი და გვარი, საკონტაქტო ინფორმაცია) საფუძველზე. სია მოიცავდა 77 პირისაგან. დაკავშირებული პირებიდან, ფოკუსჯგუფში მონაწილეობას თანხმობა გადაცხადა 26-მა პირმა, საიდანაც ინტერვიუებზე გამოცხადდა 18 მონაწილე. შერეული შემადგენლობის ფოკუსჯგუფი ჩატარდა ტრენინგის მსვლელობისას ბაკურიანში, სადაც ყველა ტრენინგში ჩართულმა დამხმარე მასწავლებელმა გამოთქვა ფოკუსჯგუფში მონაწილეობის სურვილი.

ფოკუსჯგუფში მონაწილეთა პროფილი

მონაწილეების დამხმარე მასწავლებლად ჩართულობის სტაჟი, პროფესიული მიმართულებები და საცხოვრებელი ადგილები განსხვავებული აღმოჩნდა. ჩართულობის/მუშაობის სტაჟი პროგრამის დაწყების პერიოდიდან მეორე სემესტრის ფარგლებში მუშაობის გამოცდილებებს მოიცავდა. ფოკუსჯგუფის მონაწილეების უმრავლესობას დამთავრებული აქვს ჰუმანიტარული მიმართულების ფაკულტეტი ქართული ფილოლოგიის, აღმოსავლეთმცოდნეობის, არმენოლოგიისა და ირანისტიკის მიმართულებით. ასევე, საზოგადოებრივი მიმართულების სპეციალობები - გეოგრაფია, ისტორია. 3 მონაწილეს ეკონომიკური/ბიზნეს ადმინისტრირების მომართულებით აქვს უნივერსიტეტის ბაკალავრიატი დამთავრებული, ხოლო 2 კი, საერთაშორისო ურთიერთობების პროგრამა აქვს დამთარებული. მონაწილეებიდან ერთი პროგრამისტი აღმოჩნდა.

თავდაპირველად მონაწილეებს ვთხოვეთ შეეფასებინათ პროგრამა და მის მნიშვნელობაზე ესაუბრათ. პროგრამის მონაწილეები უკლებლივ ყველა საუბრობს მის მნიშვნელობაზე და ღირებულებაზე. ამასთან პროგრამა ფასდება როგორც პირადი პერსპექტივიდან, ასევე მისი გავლენის თვალსაზრისითაც არაქართულენოვან სკოლებში არსებულ სიტუაციაზე. მონაწილეები საუბრობენ იმაზე, რომ ისინი მოსწავლეებისათვის ბევრ შემთხვევაში როლ-მოდელები აღმოჩნდნენ, ხოლო მათი მაღალი ქმედითუნარიანობა და სასკოლო პროცესებში ჩართულობა კი დამარწმუნებელი აღმოჩნდა ადგილობრივი

თემისათვის, რომ არაქართულენოვანი საზოგადოებისათვისაც ქართული უნივერსიტეტების სივრცეები წარმატების მიღწევისათვის, პროფესიული და სოციალური განვითარებისათვის ლია. მონაწილეების აზრით, ის ფაქტი, რომ რიგი მოსწავლეები საკუთარ მომავალს მაინც სომხეთისა და აზერბაიჯანის უნივერსიტეტებში სწავლასთან აკავშირებენ, მეტწილად უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ სამსახურის შოვნის პერსპექტივის ხედვის ნაკლებობით არის გამოწვეული. მონაწილეები ასევე საუბრობენ პროგრამის იმ პოზიტიურ მხარეზე, რაც მათ მივლინებას უკავშირდება საკუთარ სკოლაში/თემში. დამხმარე მასწავლებლები უნივერსიტეტში მიღებულ გამოცდილებაზეც საუბრობენ და სხვადასხვა უნივერსიტეტში პედაგოგიური საქმიანობისათვის მომზადების კუთხით პრაქტიკის განსხვავებებს უსვამენ ხაზს.

„ პროგრამაზე სწავლისას, ჩვენ წინასწარ გვაცნობენ პროფესიებს, ფაკულტეტებს, გვესაუბრებიან... ილიაში ასეთი სიტუაციაა - ფაკულტეტს/საგნებს რომ ირჩევ, გეუბნებიან, რომ თუკი მასწავლებლობა გინდა ესა და ეს პროფესიული საგანი აირჩიეთ, რომ მერე დამატებით ერთი წელი სწავლა არ დაგჭირდეთ“.

„ მე მაგალითად, თსუ-ში რომ ჩავაბარე საბაკალავრო პროგრამაზე, ზუსტად ვიცოდი, რომ ბიზნესის სწავლა მინდოდა.. მაგრამ, დამატებით პედაგოგიკის საგნებს დიდი სიამოვნებით გავივლიდი, რომ მცოდნოდა, რომ მსგავსი პროგრამა არსებობდა.. “

პროგრამაზე საუბრისას, ასევე მოხდა მისი შედარება წინამორბედ პროგრამასთან, რომლის ფარგლებში ეთნიკურად ქართველი მოხალისეები, კონსულტანტები და დამხმარე მასწავლებლების გაგზავნა ხდებოდა ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებულ თემებში. სწორედ პროგრამების ქართველ მონაწილეების ჩართულობას უკავშირებენ ფოკუსჯგუფის მონაწილეები მათ მიმართ ერთგვარ უნდობლობასაც პროგრამის ფარგლებში სკოლაში მივლინების საწყის ეტაპზეც.

„ მანამდე ქართველები ჩადიოდნენ. ჩვენ რომ მივეღით სკოლაში, ყველა ფიქრობდა, ამათ რა უნდა გააკეთონო. მხოლოდ მერე, თანდათან დარწმუნდნენ, რომ ჩვენც შეგვეძლო რაღაცების კარგად კეთება.“

რაც შეეხება პირად პერსპექტივებს, ამ შემთხვევაშიც მონაწილეები თვლიან, რომ პროგრამა ძალიან სერიოზულ, პრაქტიკულად ერთადერთ შესაძლებლობას წარმოდგენდა მათთვის, რომ დასაჭმებულიყვნენ.

„ახალდამთავრებულებს, გამოცდილების გარეშე მოგვეცა შანსი, რომ დავსაქმებულიყვავით და გავზრდილიყავით. ასეთი შესაძლებლობა სხვაგან ნამდვილად არ მოგვეცემოდა“.

მონაწილეები, რომლები პროგრამის დაწყებისთანავე ჩაერთვნენ მასში, ასევე საუბრობენ იმ აქცენტებზე, რომლებიც მაშინ გაკეთდა მათი მოტივაციის გაზრდისათვის.

„კ-მ შეხვედრისას გვკითხა, გაიხსენეთ თქვენი თავები, მაშინ არ გავიჭირდათო? როგორ არ გავვიჭირდა, ქართული საერთოდ არ ვიცოდით-თქმ. ხოდაო, არ გინდათო, რომ რამე შეცვალოთო თქვენს თემშიო? თქვენ შევიძლიათ, რომ სხვები, ვინც ეხლა აბარებს, იმათთვის შეცვალოთ ეს სიტუაციაო.“

„ერთხელ კ-მ გვითხრა უნივერსიტეტში არ გინდათ რამე შეცვალოთო და მივწვდი რომ ჩვენ გვაქვს ეს უპირატესობა, ვიცით ადგილობრივი და მეორე ენა...“

- პროგრამამ მოგვცა მუშაობის შანსი

- კი, ეს იყო პირველი ჩვენი სამსახური სტაჟის გარეშე

- მე გეოგრაფი ვარ და არ ვფიქრობდი, რომ მასწავლებელი გავხდებოდი.. ვეძებე სხვა სამსახური და ვერ ვნახე.. თვითრეალიზაცია მჭირდებოდა, ცოდნა ვინმესთვის გადამეცა.. მერე ამ პროგრამის შესახებ გავიგე და... წალხს ვენმარები სოფელშიც და სკოლაშიც..“

პროგრამის პოზიტიურ მხარეებთან ერთად, მონაწილეები ასევე საუბრობენ იმ გამოწვევებზეც, რომლებიც მისი დაწყებიდან დღემდე არსებობს, როგორც სკოლაში მუშაობის, ასევე მათი, როგორც პროფესიონალების ზრდის და პერსპექტივების თვალსაზრისითაც. მონაწილეების ნაწილი საუბრობს უნდობლობასა და დაბალ მიმღეობაზე სკოლებში, პედაგოგიურ კოლექტივსა და ზოგიერთ შემთხვევაში დირექტორების მხრიდან. სკოლაში პირველად მისვლისას, ბევრ მათგანს მასწავლებლები

აღიქვამდნენ როგორც „ცენტრიდან“ მოვლენილ კადრს, რომელსაც ადგილობრივი მასწავლებლების მონოტორინგი და კონტროლი ევალებოდათ. მუშაობის პროცესში, მათ მიმართ ნდობა გაიზარდა, რადგან მასწავლებლები ნაკლებად ხედავენ მათში იმ კონკურენტებს, რომლებსაც მასწავლებლის ადგილის და საათების „წართმევა“ უნდოდა. რამდენიმე მონაწილე საუბრობს იმაზე, თუ როგორ უარს აცხადებდა მასწავლებელი მის გაკვეთილის პროცესში ჩართულობაზე.

„გეოგრაფიის მასწავლებელმა მითხრა, არ მინდა, რომ შეხვიდე ჩემს კლასშით. არ მჭირდებათ. დირექტორს რომ დავურეკე, ასე მითხრა, თუ მასწავლებელს არ უნდა დანძმარება, არავის აქვს უფლება, რომ დააძალოსო. დირექტორმა ვერაფერი შეძლო.
“

„ასე მეუბნებოდა, შენი შემოსვლა კლასში არ არის საჭირო, შენ სამასწავლებლოში დაჯუჭი და ეს ტექსტი თარგმნე ქართულიდანო“

მასწავლებლებთან დამოკიდებულების კუთხით მონაწილეები ასევე საუბრობენ განსხვავებული ტიპის გადაცდომებზეც, როდესაც მასწავლებლები სთხოვენ მათ, რომ მთელი გაკვეთილი ჩატარონ მათ მაგივრად, თითონ კი სკოლიდან მიდიან გაკვეთილის პერიოდში საკუთარი საქმეების მოსაგვარებლად. ფოკუსზეუფები აჩვენებს, რომ დამხმარე მასწავლებლების რესურსის გამოყენება ბევრი ისეთი მიმართულებით ხდება, რომელიც არ შედის მათ ფუნქციაში.

„საქმეთა მწარმოებელი გვყავს, პროფესიით ექთანია, მაგრამ რატომღაც საქმეთა მწარმოებლად მუშაობს. შემოღის წოლმე გაკვეთილზე და მეუბნება, იქნებ შენ აი, ეს დოკუმენტი გააკეთო/თარგმნო/პასუხი გაამზადო, მე კი გაკვეთილზე შენს მაგივრად დავრჩებოთ. იმას ჰვინია, რომ გაკვეთილის ჩატარებას მარტივად შეძლებს.“

„ქართული ენის მასწავლებელს 20 საათი აქვს დატვირთვა და თან საქმეთა მწარმოებლადაც მუშაობს. ქართული ცუდად იცის. გაკვეთილზე მე მიშვებს და თვითონ ადმინისტრაციულ საქმეებს აგვარებს. მე მიხარია, ხელს არ მიშლის. მოსწავლეები მეკითხებიან წოლმე, ლ. მასწავლებელი დღეს არ იქნება წომ? არ უნდათ, რომ მოვიდეს...“

ის, რომ ფოკუსჯგუფის მონაწილეებმა ზუსტად არ იციან საკუთარი ფუნქციები და მოვალეობები, ასევე მათი პროფესიული უფლებამოსილების ლიმიტები, გამოჩენდა ფოკუსჯგუფის მსვლელობისასაც, როდესაც ერთერთი მონაწილე არ კვევდა სხვებთან, რამდენად ჰქონდა უფლება მექვსეზე მაღალ კლასებში შესულიყო ქართულის გაკვეთილებზე დამხმარე მასწავლებლად. რეალურად, ყველა მონაწილეს საკუთარი პრაჭტიკა გააჩნია კლასებში მუშაობის, სასწავლო პროცესში ჩართულობის კლასგარეშე თუ ადმინისტრაციული ტიპის მუშაობის, ასევე სასკოლო ადამიანური რესურსების განვითარებაზე მუშაობის თვალსაზრისით.

მონაწილეების უფლება-მოვალეობების განუსაზღვრელობა კიდევ ერთ ასპექტში გამოიკვეთა, რომელიც სხვა მასწავლებლების დამხმარების მანკიერ და არასწორ მხარეებს გულისხმობს. მონაწილეები საუბრობენ იმ შემთხვევებზე, როდესაც მათ უწევთ ისეთი საქმიანობის განხორციელება, რომელიც კონკრეტული მასწავლებლების პროფესიული განვითარებას ეხება. ასეთი პრაჭტიკებია კრედიტების დასაგროვებლად დამხმარე მასწავლებლებისათვის გაკვეთილის გეგმის თუ რეფლექსის დაწერა და შემდეგ როგორც საკუთარი ნამუშევრის წარდგენა.

„მრცხვენია კიდევაც, ისეთ გაკვეთილზე მთხოვა რეფლექსის დაწერა, რომელიც არ ჩაუტარებია. გაკვეთილის გეგმა შენ დაწერე და წარმოიდგინე, როგორი იქნებოდა ეს გაკვეთილიაო და მაგის მიხედვით დაწერეო“

„ისე გადახატა ჩემი ტესტიდან პასუხები, ჩემზე ღამაზად გამოუვიდა, არაფრის შესწორება დასჭირვებია. კიდევაც აიღო 2 კრედიტი. მე კი, არაფერი. არ ვარ მასწავლებელი და კრედიტებსაც ვერ ვაგროვებ.“

ამგვარი შემთხვევების ფონზე აუცილებელია იმ ასპექტებზე საუბარიც, რომლებიც სკოლებისა და მასწავლებლების როლს თავად დამხმარე მასწავლებლების განვითარებაში წარმოაჩნის და რომელზეც ფოკუსჯგუფის მონაწილეებიც საუბრობენ. ასე მაგალითად, რამდენიმე მონაწილე საუბრობს იმ პოზიტიურ დამოკიდებულებასა და ნდობაზე, რომელსაც მასწავლებლები მის მიმართ გამოხატავენ.

„თავიდან ხომ ასე ეშინოდათ, ახლა ისინიც კი, ვინც თავიდან მტრულად იყო განწყობილი, მეუბნებიან, სკოლის დირექტორობას თუ მოინდომებ, მხარს დაგიჭრთო“.

მონაწილეების ასევე საუბრობენ პედაგოგიურ გამოცდილებაზე, რომელიც ადგილობრივ მასწავლებლებს გააჩნიათ, მათ კი, აკლიათ. რიგ შემთხვევებში მასწავლებლებთან ერთად დაგეგმილი გაკვეთილები კარგი გამოცდილება და პრაქტიკაა ახალბედა დამხმარე მასწავლებლებისათვის.

„ ჩვენი სკოლა დაბალკონტიგენტიანია. მესამე კლასში 4 მოსწავლეა და 2 მასწავლებელი შევდივართ ერთად, თუმცა, ორივე ძალიან აქტიურები ვართ. ერთად ვგეგმავთ გაკვეთილს, გვაქვს ჩვენი ვალდებულებები და მიმართულებები. მისგან ბევრ რამეს ვსწავლობ“

‘მონაწილეები პირდაპირ გამოყოფენ იმ კონკრეტულ საკითხებსა და მიმართულებებს, რომლებზე მუშაობისათვის დამხმარე მასწავლებლად მუშაობის პერიოდის პროდუქტიულად გამოყენებას გეგმავენ.

„ მე კიდევ მაქვს ცოდნის სივრცე, რომ სკოლაში დამხმარე მასწავლებლად მუშაობის პერიოდში მეტი ცოდნა შევიძინო შეფასების შესახებ. დაწყებით კლასებში ქულებით შეფასება არ კეთდება. ამიტომ ამ დროს გამოვიყენებ, რომ ვისწავლო სწორი შეფასების კრიტერიუმები. სანამ დამხმარე მასწავლებელი ვიქნები, ამაზე ვარ კონცენტრირებული“.

მეორე მხრივ, დამხმარე მასწავლებლები წუხან იმაზე, რომ არ ეძლევათ საშუალება მაქსიმალურად გამოავლინონ საკუთარი კომპეტენციები და წვლილი შეიტანონ მოსწავლეების განვითარებაში.

„ის 15 წუთი, რომელიც მე მაქვს გამოყოფილი გაკვეთილზე, არ მყოფნის, რომ ყველაფერი გავაკეთო ბავშვებისათვის. ამიტომ ჩემი კლუბი ჩამოვაყალიბე. გაკვეთილების შემდეგ ვამუშავებ ბავშვებს.“

გაკვეთილების შემდეგ დამატებით მუშაობა მოსწავლეებთან საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკაა დამხმარე მასწავლებლებისათვის, რომელსაც ისინი არაერთხელ მიმართავენ მოსწავლეებისათვის იმ ცოდნისა და კომპეტენციების ათვისებისათვის, რომელსაც ბავშვები საგაკვეთილო პროცესში ვერ ახერხებენ. დამხმარე მასწავლებლებისათვის განსაკუთრებით საყურადღებო და მნიშვნელოვანია მოსწავლეზე ორიენტირებული მიდგომების დანერგვა სკოლაში, რასაც ისინი გაკვეთილის პროცესში ჩართულობის დროს ცდილობენ და მასწავლებლებთან ერთად გაკვეთილის გეგმის შემუშავებისას,

მაქსიმალურად ითვალისწინებენ. საგულისხმოა, რომ დამხმარე მასწავლებლები თანამედროვე პედაგოგიური მიდგომების დანერგვას სკოლაში ხშირად დამხმარე მასწავლებლად მუშაობის მოტივაციას პირდაპირ უკავშირებენ და ამას მთავარ მიზნად/მისიად მიიჩნევენ.

დამხმარე მასწავლებლებთან ინტერვიუები ცალსახად მიუთითებს იმაზე, რომ ისინი სახელმწიფო ენის ფლობის საკითხებს სკოლაში ყველაზე სერიოზულ ასპექტად მიიჩნევენ და თვლიან, რომ მათი უპირველესი მოვალეობა და მისიაა, მოსწავლეებისათვის სახელმწიფო ენის ათვისებას შეუწყონ ხელი, რასაც არა მხოლოდ პირდაპირი სწავლების საშუალებით, არამედ ცნობიერების ამაღლებითა და ინფორმირებით, წახალისებით და მოტივაციის ამაღლებით, მოსწავლეების ჩართულობის ამაღლებით უწყობენ ხელს.

დამხმარე მასწავლებლებისთვის მთავარი პრობლემაა მათი როლი, უფლებამოსილებები და ფუნქციები სკოლაში, რომელიც ბევრად უფრო ნაკლებია, ვიდრე სხვა მასწავლებლებისა. ხშირად იგრძნობა დირექტორების მხრიდანაც, როდესაც ისინი პირდაპირ აცხადებენ, რომ დამხმარე მასწავლებელი კოლექტივის ნაწილი არ არის.

„ჩვენ ვმუშაობთ იქ და ვართ კოლექტივის ნაწილი, მაგრამ დირექტორი გეუბნება, შენ არ ხარ ჩვენი მასწავლებელი და ამიტომ არ ხარ კოლექტივის ნაწილი“

პროგრამის მიერ დადგენილი ლიმიტები კი, დამხმარე მასწავლებლებს რამდენიმე წლის შემდეგაც არათანაბარ სიტუაციაში აყენებს სხვა მასწავლებლებთან მიმართებით. მონაწილეების აზრით, პროგრამის მთავარი ნაკლი ის არის, რომ პროგრამაში ჩართულობის პერიოდი მათ როგორც პედაგოგიური სტაჟი არ განესაზღვრებათ, რადგან მათ არ გააჩნიათ პედაგოგის სტატუსი და მათი პედაგოგიური საქმიანობა არ რეგულირდება საკანონდებლო ჩარჩოთი. შესაბამისად, ის საქმიანობა, რომელსაც ისინი ეწევიან სკოლაში, და რომლის შედეგები ბევრ შემთხვევაში მოსწავლეების დამოკიდებულებებსა და სასწავლო შედეგებზე პოზიტიურად აისახება, არანაირად არ უწყობს ხელს მათი პედაგოგიური კვალიფიკაციის დამტკიცების, პროფესიული განვითარებისა და სტატუსის ზრდის საკითხებს.

„წერა-კითხვის უნარების განვითარების ტრენინგზე მასწავლებლებთან ერთად ვიყავი. არიან მასწავლებლები, რომლებიც ძლივს კითხულობენ და ამ ტრენინგზე დასწრებისათვის იღებენ კრედიტებს. მე ვწერდი ტექსტს, და

მასწავლებელი სიტყვა-სიტყვით იწერდა. ამ ტრენინგების, დავალებების საფუძველზე ჩვენ არ გვენიჭება კრედიტი. ისინი ვერ კითხულობენ, ჩვენგან იწერენ დავალებას, მაგრამ ენიჭებათ.“

სკოლაში ნამუშევარი საათები, პედაგოგობებისთვის, მოსწავლეებისათვის, ადმინისტრაციისათვის, სასკოლო საზოგადოებისა და თემისათვის გაწეული დახმარება სამუშაო საათებად არ აისახება. ის პირობები, რომლებსაც დამხმარე მასწავლებლებს სთავაზობს პროგრამა ასევე ზღუდავს მათ ადამიანურ უფლებებსაც ისეთი ბენეფიტების მიღების კუთხით, როგორებიცაა შვებულება, დეკრეტული შვებულება, სამედიცინო დაზღვევა, გადაადგილების/ტრანსპორტის ხარჯები და ა.შ. ამ საკითხებზე პრაქტიკულად ფოკუსჯაზუფებში მონაწილე ყველა პირი ამახვილებს ყურადღებას.

“წინ წასვლის შანსი არ გვაქვს - სქემაში ჩართვისათვის საჭიროა საათები - გამოცდების ჩაბარებისათვის საჭიროა საათები - ღია გაკვეთილები და ამდენი ნამუშევარი საათი- მუშაობა არ გვეთვლება სტაჟი, როგორც მასწავლებლებს”.

ფოკუსჯაზუფის მონაწილეების აბსოლუტური უმრავლესობა, 18-დან 16 მონაწილე საკუთარ პროფესიულ მომავალს საკუთარ თემში სკოლას უკავშირებს და თვლის, რომ მისი ჩართულობა განათლების სასკოლო ეტაპზე საკვანძოდ მნიშვნელოვანია ეთნიკური უმცირესობების საზოგადოებაში სამოქალაქო ცნობიერების ამაღლების, სახელმწიფოებრივი აზროვნების განვითარებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის სამოქალაქო ინტეგრაციისაკენ სწრაფვის თვალსაზრისით.

„7 წელი გავიდა, თბილისში წამოვედი და უნივერსიტეტში დავიწყე სწავლა. მაშინ მთელი სოფელი გაკვირვებული მიყურებდა. პირველი ვიყავი, ვინც თბილისში წამოსვლა გადაწყვიტა. ენა არ ვიცოდი, ადამიანს არ ვიცნობდი თბილისში. ჩემს მერე სიტუაცია ძალიან არის შეცვლილი და ვთვლი, რომ ამაში ჩემი დიდი წვლილია. ახლაც მინდა, რომ ადგილობრივმა ბავშვებმა ენები იცოდნენ, ქართული, ინგლისური, რუსული იცოდნენ, რომ მეტს მიაღწიონ და მეტის სამუალება ჰქონდეთ. იმიტომ წამოვედი აქ, თორემ მანამდე თბილისშიც კი ვმუშაობდი...“

ის, რომ დირექტორის ნებაზე ძალიან არის დამოკიდებული დამხმარე მასწავლებლის სამომავლო პროფესიული თვითდამკვიდრების და განვითარების პერსპექტივები, ყველა

მონაწილის ერთიანია აზრია. ამასთან, დირექტორების დამოკიდებულებას და დამხმარე მასწავლებლის სასკოლო ცხოვრებაში პროფესიულ, მასწავლებლის სტატუსით ჩართულობას მხოლოდ მისი სუბიექტური გადაწყვეტილებები და პრიორიტეტები არეგულირებს. მასწავლებლის საჭიროების შემთხვევაში, საათები ადგილობრივ კადრებს შორის ნაწილდება ან სკოლაში შემოდის ახალი კადრი, რომლის კვალიფიკაცია ხშირად საეჭვოა.

„თუ ჩავაბარებ შევძლებ საათების აღებას, ვიცნობ ისეთებსაც რომ დაამთავრეს მაგისტრატურაც, 60 კრედიტიანიც და სკოლაში 10 საათი ძლივს მისცეს.. სულ ვამბობ, რომ სკოლა სოციალური დაწმარების სააგენტოს ჰგავს, ვიდრე სკოლას. სხვა კადრი არ უნდათ. იმ საათებს მაინც შიდა კოლექტივში გადაანაწილებენ. ეს არის თითქმის ყველა სკოლაში“

„ მუსიკას ფიზიკის მასწავლებელი ასწავლის, გეოგრაფიის მასწავლებელი მუსიკას და ა.შ.

დამხმარე მასწავლებლები კიდევ უფრო მანკიერ პრაქტიკებზეც საუბრობენ და აცხადებენ, რომ დირექტორები ხშირად არიან ჩართულები კორუფციულ და ნეპოტისტურ სქემებეში.

„ჩვენი პროგრამა გვაძლევს იმის საშუალებას, რომ დამატებით კიდევ 10 საათი ავიღოთ იმავე ან სხვა სკოლაში, მაგრამ რადგან არ მქონდა პედაგოგიკა დამთავრებული დირექტორმა უარი მითხრა.. ჩემთვის უარის თქმის შემდეგ, ერთი წლის განმავლობაში იმდენი მასწავლებელი მოვიდა, რომელსაც იგივე კი არა უარესი სიტუაცია აქვს სტატუსის და განათლების კუთხით, და თან არც ჟართული არ იცის და ა.შ. მაგრამ არის ნათესავი, ნაცნობი ან ფული აქვს გადახდილი...“

„მიგიღებ, თუ საათები იქნება. ეს იმ შემთხვევაშიც კი, თუ გამოცდას ჩააბარებ. ანუ, უკარგავს გამოცდის ჩაბარების მოტივაციას და წინსვლის სურვილს“.

ფოკუსჯუფების უმრავლესობა საუბრობს იმ გამოწვევაზე, რომელიც სკოლაში პედაგოგიური კადრების კვალიფიკაციის შესახებ დაბალი ინტერესით არის გამოწვეული განათლების მესვეურების მხრიდან. პრაქტიკულად ყველა მათგანი თანხმდება იმაზე, რომ სკოლაში არსებობენ კვალიფიციური, პროფესიონალი მასწავლებლები, რომლებსაც

გააჩნიათ საგნობრივი ცოდნა და მდიდარი პედაგოგიური გამოცდილება. ისინი თანხმდებიან იმაზე, რომ ამგვარი კადრებისათვის სახელმწიფო ენის არცოდნის პრობლემაზე მუშაობა უნდა გრძელდებოდეს და ხელი უნდა ეწყობოდეს. თუმცა, მეორე მხრივ, თუ მასწავლებლების კვალიფიკაციის შეფასების რეალური მექანიზმები ამოქმედდება, დამხმარე მასწავლებლების აზრით, სკოლაში მხოლოდ ცალკეული პედაგოგები დარჩებიან როგორც ღირსეულები.

ფოკუსჯგუფის მონაწილეებს მოჰყავთ პოზიტიური მაგალითები სხვა სკოლებიდან, როდესაც დირექტორი არ არის ადგილობრივი თემის წარმომადგენელი, არ გააჩნია თემთან მიკუთვნებულობა და შესაბამისად, კადრების არჩევაში თავისუფალია.

„ გაუშვა ყველა უვარვისი, მოიყვანა ზოგი ქართველი, ზოგი აზერბაიჯანელი დატოვა და სკოლა მუშაობს გამართულად. სოფელიც კმაყოფილია ახლა, კარგი მასწავლებელი უნდა საბოლოოდ ყველას...“

დამხმარე მასწავლებლები კარგად არიან ინფორმირებულები მათთვის განკუთვნილი პროგრამის ფარგლებში განხორციელებული ცვლილებების შესახე შექმნის დღიდან დღემდე. მაგალითად, თავდაპირველი პირობა, რომ ორი წლის გავლის შემდეგ პროგრამის მონაწილეს თავიდან უნდა გაევლო გასაუბრება პროგრამაში მონაწილეობის გასაგრძელებლად, მომდევნო ეტაპზე შეიცვალა და პირველ ნაკადში მიღებული მონაწილეებისათვის გასაუბრების მეორედ გავლის საჭიროება მოიხსნა. თუმცა, ფოკუსჯგუფის მონაწილეები თვლიან, რომ პროგრამის ფარგლებში არსებობს დიდი შესაძლებლობა პოზიტიური ცვლილებების შეტანისათვის და მისი ეფექტის ზრდისათვის. ასეთ ცვლილებებს შორის, დასახელდა მაგისტრატურაზე სწავლის პროცესში, (რომელიც პროგრამის მონაწილეებისათვის ფინანსდება), პარალელურად დამხმარე მასწავლებლად მუშაობის შესაძლებლობის გაგრძელება, თუ სწავლის პროცესი იძლევა ამის საშუალებას. გარდა ამისა, მონაწილეები თვლიან, რომ დამხმარე მასწავლებლად მუშაობისა და გარკვეული სტაჟის დასრულების შემდეგ, პროგრამა უნდა ითვალისწინებდეს მათი კვალიფიკაციის შემოწმებისა და დადასტურების შემთხვევაში, სტატუსის შეცვლის მექანიზმებსაც.

„ კარგი იქნებოდა, ორი წლის მუშაობის შემდეგ, 10 საათი დატყვირთვის მოცემის გარანტიასაც რომ იძლეოდეს პროგრამა. ეს იქნებოდა ჩვენთვის

წინსვლის პერსპექტივა, სხვა შემთხვევაში, არანაირი წინსვლის შანსი აღარ გვაქვს“

მონაწილეები საუბრობენ ისეთ პრობლემებზე როგორიცაა დამატებითი შემოსავლისათვის აუცილებელი ძალისხმევა, სხვა სამსახურის ძიება, ტრენერად მუშაობა და ა.შ. ტრანსპორტირების თანხა ასევე სერიოზული პრობლემაა იმ კადრებისათვის, ვინც საკუთარ თემში არ არის მივლინებული და პროგრამის ანაზღაურებიდან უწევს ტრანსპორტირების თანხების გადახდა. ყველაზე დიდი საფიქრალი დამხმარე მასწავლებლებისათვის გაურკვევლობაა. მათი თქმით, ყველა დღის გათენების ეშინიათ, რადგან არ იციან, როდის ეტყვიან, რომ პროგრამა დამთავრდა და სამსახური აღარ აქვთ. შესაბამისად, ყველა ის გამოწვევა, რომელიც პროგრამის განხორციელების პროცესში არის იდენტიფირებული, მხოლოდ ახლობლებთან განიხილება. სტაბილურობის შეგრძნების უქონლობა კი, მთავარი და ძირითადი გამოწვევაა მათთვის.

ფოკუსჯგუფში მონაწილე დამხმარე მასწავლებლებმა აღნიშნეს, რომ ამგვარი ერთობლივი დიალოგები და რეფლექსიები იმ საკითხებზე, რომელიც ყველა მათგანისათვის აქტუალურია, საინტერესო და სასარგებლოვა მათთვისაც გამოცდილების გაზიარების, საკუთარი მოსაზრებების ხმამაღლა გამოთქმისა და მოვლენებისა და სიტუაციების თავიდან შეფასებისათვის. შესაბამისად, დამხმარე მასწავლებლებმა მიიჩნიეს, რომ გარდა პროფესიული განვითარებისაკენ მიმართული აქტივობებისა, სასურველი იქნებოდა მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი ასეთი შეხვედრების ფორმატსაც ითვალისწინებდეს მათთვის. პროგრამის ფარგლებში, გარკვეული სტაჟის დაგროვების შემდეგ მონაწილეები.

თავი 7. დასკვნები, ძირითადი მიგნებები,

რეკომენდაციები

ძირითადი მიგნებები

- კერძო სექტორში დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობა, განსაკუთრებით სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში;
- ბიზნესს სექტორში ინდ. მეწარმეთა დომინაცია ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში და დაქირავებით მომუშავეთა დაბალი ხვედრითი წილი და პროპორცია;
- სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა მაღალი ხვედრითი წილი კერძო სექტორთან შედარებით;
- საუნივერსიტეტო პროგრამების შერჩევა ამ პროგრამების არასრულყოფილად ცოდნისა და გაცნობიერების გარეშე;
- აცდენები კურსდამთავრებულთა პროგრამების არჩევანსა და ეკონომიკურ სფეროებს შორის როგორც ქვემო ქართლში აგრეთვე სამცხე-ჯავახეთში;
- აცდენები არჩეულ პროგრამასა და რეალურ სურვილსა და საჭიროებებს შორის. ქართული ფილოლოგია, ნაცვლად განათლების მეცნიერებების პროგრამისა;
- განსხვავება 1+4 პროგრამის მონაწილეთა არჩევანსა და საქართველოში არსებულ ზოგად სურათს შორის. სოციალური და პოლიტიკური მეცნიერებების აგრეთვე სამართლის პროგრამის შედარებით დაბალი წილი კურსდამთავრებულებში;
- 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა დაბალი ხვედრითი წილი ჩარიცხულ სტუდენტებთან შედარებით;
- 1+4 პროგრამის კურსის დამთავრების სხვადასხვა მაჩვენებელი სხვადასხვა უნივერსიტეტში;
- კურსდამთავრებულთა უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი (დაახლოებით 30%);
- დაქირავებით დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა არა შესაბამისი პროფესიით ან კვალიფიკაციით მუშაობის მაღალი მაჩვენებელი
- სკოლა, როგორც მნიშვნელოვანი პოტენციური დამსაქმებელი მოქმედი მასწავლებლების საპენსიო ასაკისა და მიღევად რეჟიმში მყოფი კატეგორიის ანუ დაბალი კვალიფიკაციის გამო;

- სასკოლო ვაკანსიებთან დაკავშირებული მოთხოვნები ინგლისურის, საბუნებისმეტყველო საგნების, სპეც-პედაგოგის, მათემატიკის მასწავლებლის და მიწოდების არ არსებობა;
- პროცედურები და რეგულაციები, რომელიც ხელს უშლის კურსდამთავრებულებს შევიდნენ მასწავლებელი პროფესიაში, იმ დროს, როცა მათზე მოთხოვნა იზრდება მასწავლებელთა საპენსიო რეფორმის კვალდაკვალ;
- საჯარო სამსახურში და სახელმწიფო სექტორში დასაქმების პერსპექტივები რაიონული პერსპექტივის გათვალისწინებით და აცდენები სტუდენტთა არჩევანში;
- საჯარო სამსახურში დასაქმების პერსპექტივის შეზღუდვა დაწესებული სტაჟის გამო;
- საჯარო სამსახურში დასაქმების პრინციპებში სტაჟირებისა და ინდივიდუალური მიღწევების აღიარების მექანიზმების არარსებობა
- ენობრივი მოთხოვნები და განსხვავებული მიდგომები ქვემო ქართლსა და სამცხე-ჯავახეთში. ქართულ-სომხური ორენოვნების მოთხოვნა სამცხე-ჯავახეთში და მხოლოდ ქართულის მოთხოვნა ქვემო ქართლში და შესაბამისი ეთნიკური შემადგენლობა საჯარო სამსახურებში;
- ქვემო ქართლში საჯარო სამსახურში დომინანტი ჯგუფის დომინაცია მოსახლეობისთვის გასაგები ენის ცოდნის გარეშე
- საუნივერსიტეტო განათლების პროცესში კარიერული წინსვლისათვის და პროფესიული არჩევნის შეჯერებისათვის აუცილებელი მხარდაჭერისა და კონსულტაციების არარსებობა ან არასაკმარისი ეფექტურობა;
- საუნივერსიტეტო განათლების პროცესში საბაზო მოთხოვნებისა და დასაქმების ბაზრის ტენდენციების შესახებ ინფორმაციული ვაკუუმი;
- სასკოლო განათლებაში არსებული ხარვეზები, რომლებიც არაქართულენოვანი სკოლადამთავრებულების არათანაბარ აკადემიურ და სოციალურ უნარებსა და ცოდნას აძლევს და შესაბამისად, არაკონკურენტუნარიანს ხდის საუნივერსიტეტო განათლების მიღებამდე

რეკომენდაციები

ზოგადი რეკომენდაციები

1. კერძო სექტორის და კერძო ინიციატივების წასახალისებლად კურსდამთავრებულთათვის რეგიონზე ორიენტირებული ბიზნეს პროექტების დაფინანსების პროგრამა;
2. ადგილობრივ თემებთან საინფორმაციო და ცნობიერების ამაღლებისაკენ მიმართული მუშაობის გაძლიერება, რაც არა მხოლოდ ჭართული საუნივერსიტეტო განათლების პროპაგანდას, არამედ უნივერსიტეტდამთავრებული კადრების რეინტეგრაციის მნიშვნელობაზე გაამახვილებს ყურადღებას.
3. ინტეგრაციის მნიშვნელობისა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მნიშვნელობაზე ორიენტირებული განათლების უზრუნველყოფა სამოქალაქო საზოგადოების, კერძო და საჯარო სექტორის, აკადემიური სფეროს წარმომადგენლებისათვის თითოეულ ჯგუფზე მორგებული, მრავალფეროვანი და კარგად დაგეგმილი სტრატეგიის ფარგლებში, რომელიც ერთჯერადი კამპანიის სახეს არ ატარებს.

საჯარო სამსახურის გამჭვირვალეობასა და წვდომის გაზრდასთან მიმართებით

1. ენობრივი მოთხოვნების სტანდარტის შექმნა საჯარო სამსახურში და მისი განხორციელების მონიტორინგი, რათა არ გახდეს ის გადარჩევის ინსტრუმენტი შემრჩევი კომისიის ხელში;
2. უკუკავშირის მექანიზმების შექმნა საჯარო სამსახურში კადრების შერჩევასთან დაკავშირებულ ხარვეზებს, შეცდომებსა და დარღვევებზე, რაც საშუალებას მისცემს დასაქმების კანდიდატებს გამარტივებულ რეჟიმში მოახდინონ მათ მიმართ დისკრიმინაციული პოლიტიკის შესახებ საჯარო ანგარიში

3. სტაჟის მოთხოვნის პოლიტიკის გადახედვა განსაკუთრებით საჯარო სამსახურის დაბალი რანგის თანამდებობებზე;
4. საჯარო სამსახურში თანამშრომელთა შერჩევის კომისიების დაკომპლექტების წესის გადახედვა, რათა ვაკანსიებს არ მიეცეთ ფორმალური სახე;
5. ეთნიკური უმცირესობებით დასახლებული რეგიონების საჯარო სამსახურის პოლიტიკის გადახედვა და რეგიონის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანა

რეკომენდაციები საუნივერსიტეტო განათლებასთან მიმართებით

1. აბიტურიენტებთან მუშაობა არამხოლოდ კვოტირების სისტემის შესახებ ინფორმირების შესახებ, არამედ შრომითი ბაზრის მოთხოვნების და დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი ასპექტების შესახებ;
2. უნივერსიტეტების მხრიდან აკადემიური მხარდაჭერის მექანიზმების გაძლიერება უნივერსიტეტის მიტოვების მაჩვენებლების შესამცირებლად;
3. უნივერსიტეტების მხრიდან აქტიური მუშაობა სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან პროფესიული განვითარებისა და კარიერული ზრდის მიმართულებით;
4. საუნივერსიტეტო განათლების დაწყების პირველსავე ეტაპზე და საბაკალავრო პროგრამების მიმდინარეობის პარალელურად, ტერმინოლოგიური, პროფესიული და საქმიანი (ბიზნეს-კომუნიკაცია) უნარების განვითარებაზე ორიენტირებული სხვადასხვა ტიპის ისეთი პროგრამების შექმნა და დაფინანსება, რომლებიც ამ სტუდენტებს აუცილებელი საგნების მიღმა, სურვილისებრ ენობრივი კომპეტენციების განვითარების საშუალებას მისცემს.
5. თსუ-ში არსებული „სამრეწველო ინოვაციების ლაბორატორია და ბიზნეს-ინკუბატორის“, „თსუ ცოდნის გადაცემისა და ინოვაციების ცენტრის“ და სხვა სამეწარმეო უნარებისა და იდეების გენერირებაზე ორიენტირებული რგოლების მუშაობაში 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულების ჩართვაზე აქცენტირებული მუშაობა
6. ბიზნეს-ინკუბატორების მოდელის დანერგვა და 1+4 პროგრამის სტუდენტების ჩართულობის წახალისება უნივერსიტეტების ბაზებზე.

არაქართულენოვან სკოლებში განათლებისა და სახელმწიფო ენის სწავლების გაძლიერებისათვის

1. მასწავლებლის პროფესიაში შესვლის მექანიზმების შექმნა იმ კურსდამთავრებულებისთვის, რომელთაც მონაწილეობა აქვთ მიღებული სახელმწიფო პროგრამებში და გააჩნიათ სკოლებში მუშაობის გამოცდილება;
2. სკოლის ვაკანსიებზე შერჩევის პროცესზე დაკვირვების და მონიტორინგის სისტემის შექმნა, რაც გაზრდის სკოლათა ავტონომიურობას და შეამცირებს
3. დამხმარე მასწავლებლის სტატუსის შემუშავება და მისი პროფესიაში შესვლის სისტემური ხედვისა და მექანიზმების ჩამოყალიბება, რაც საშუალებას მისცემს სისტემაში მყოფ ადამიანებს ბარიერებისა და სუბიექტური შერჩევის წესის გარეშე განვითარდნენ და დარჩნენ პროფესიაში.
4. დამხმარე მასწავლებლების პროგრამის ფარგლებში ინტენსიური მუშაობა არაქართულენოვან სკოლებთან დამხმარე მასწავლებლების ფუნქციების და ვალდებულებების, ასევე სკოლების, ადმინისტრაციისა და პედაგოგიური კოლექტივის ფუნქციების შესახებ პროგრამის ეფექტურად წარმართვისათვის.
5. დამხმარე მასწავლებლების მივლინებულ სკოლაში საქმიანობის მონიტორინგის მექანიზმების ამუშავება, რაც საშუალებას მისცემს პროგრამას გაანალიზოს არსებული პრაქტიკები და გამოავლინოს საუკეთესო და ნაკლებად ეფექტური დამხმარე მასწავლებლები.
6. დამხმარე მასწავლებლებისათვის პროცედურულად გამარტივებული მექანიზმების შეთავაზება მასწავლებლის პროფესიაში შესასვლელად აუცილებელი წესებისა და პროცედურების შესრულებისათვის.

ბიბლიოგრაფია

გუჯთა (2006) Gupta, A. (2006). Affirmative action in higher education in India and the US: A study in contrast. Center for Studies in Higher Education;

გორგაძე, ნ. და ტაბატაძე, შ., (2017) ეთნიკური უმცირესობის სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა პროფესიული განვითარების, კარიერული წინსვლისა და დასაქმების შესაძლებლობები და პერსპექტივები, სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი

ებერტის ფონდი (2017) თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თბილისი, საქართველო.

ლეჰმილერი და გრეგორი (2003) Lehmueller, P. & Gregory, E. D. (2003). Affirmative action: From before Bakke to after Grutter. NASPA journal, 42 (4), pp. 430-459

მწვანე კავკასია (2016) ეთნიკური უმცირესობები ქვემო ქართლის მუნიციპალურ ორგანოებში. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://www.ivote.ge/GREENCAUCASUS/wp-content/uploads/2017/01/Minorities-in-Kvemo-Kartli-Municipal-Administrations -research-presentation-16092016.pdf>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო (2012) ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები ეროვნულ გამოცდებზე. ინტერნეტ ახალი ამბავი. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://www.mes.gov.ge/content.php?id=3786&lang=geo>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2019) დასაქმებისა და ხელფასების სტატისტიკა საქართველოში. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/37/dasakmeba-khelfasebi>

საჯარო სამსახურის ბიურო (2019) საჯარო სამსახურის ბიუროს საქმიანობის 2018 წლის ანგარიში. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <http://csb.gov.ge/uploads/964872018.pdf>

ტაბატაძე, შ. და გორგაძე, ნ.(2016) ქართულ ენაში მომზადების ერთწლიანი პროცესის ეფექტურობის კვლევა. სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი, თბილისი, საქართველო;

ტაბატაძე და გორგაძე (2013) - კვოტირების სისტემა საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში, თბილისი, საქართველო: სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი

ტაბატაძე და გორგაძე (2014) - კვოტირების სისტემის ეფექტურობის კვლევა საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში, თბილისი, საქართველო: სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი

ტაბატაძე, შ. და გორგაძე, ნ. (2017) Tabatadze, S., & Gorgadze, N. (2017). Affirmative action policy in admissions system of higher education of post-Soviet Georgia. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 9(3), 363-377.

შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის სამინისტრო (2015) ტოლერანტობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კონცეფციისა და სამოქმედო გეგმის შესრულების შეფასება 2009-2014. თბილისი. საქართველო. მოპოვებულია ვებგვერდიდან:

http://smr.gov.ge/Uploads/Assessment_17cd328e.pdf

ჰაუშილდტი, კ., გროსკი, კ., ნეტცი, ნ., მირშა, (2015) ს., Hauschmidt, K., Gwosć, C., Netz, N.. & Mishra, S., (2015) Social and Economic Conditions of Student Life in Europe, Synopsis of Indicators | EUROSTUDENT V 2012–2015, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Eurostudent.eu