

ლილი ბიბილაშვილი

სოციალურ მეცნიერებათა დოქტორი
ადმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

ლელა ფირალიშვილი

ფილოსოფიის დოქტორი
ადმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

ნინო გონაშვილი

ადამიანური რესურსების მართვა და ინდუსტრიული ურთიერთობის მაგისტრი
ადმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

ანოტაცია

ადმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ეგიდით ჩატარდა კვლევა VUCA (არამდგრად, განუსაზღვრელ, რთულ და არაერთაზროვან) სამყაროს აჩქარებული ტემპებით გამოწვეული განსხვავებული საინფორმაციო და საკომუნიკაციო რეჟიმის პირობებში სამომავლო, საბაზო კომპეტენციების გააზრებისა და დადგენის შესახებ საქართველოს შრომის ბაზარზე. შრომის ბაზრის თვისობრივი ცვლილებიდან და გაზრდილი კონკურენციიდან გამომდინარე, ფორმალურ განათლებასთან ერთად სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი ხდება საჭირო კომპეტენციების განვითარება სწავლის პარალელურად. თანამედროვე ადამიანური რესურსების მართვის ტენდენციებისა და პრაქტიკის მიხედვით, სამსახურში აყვანის დროს ტექნიკურ ცოდნასთან ერთად ფასდება პოზიციის შესაბამისი და, ასევე, ორგანიზაციის მიერ დადგენილი ძირითადი ტრანსფერული კომპეტენციები.

კვლევის მთავარი ხაზი ევროსაბჭოსა და ევროკომისიის ჩარჩო დოკუმენტის „განათლება და ტრენინგი 2020“-ის ძირითად იდეას მიუყვება, რომლის თანახმადაც რელევანტური და მაღალი ხარისხის ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების განვითარება ხდება უწყვეტი განათლების მიწოდების გზით და ისინი მჭიდრო კავშირშია დასაქმებასთან, ინოვაციასთან, აქტიურ მოქალაქეობასა და კეთილდღეობასთან. კვლევას ასევე საფუძვლად დაედო 2018 - 2021 წელს საკონსულტაციო კომპანია „დელოიტის“ მიერ ჩატარებული ადამიანური კაპიტალის გლობალური ტენდენციების კვლევა.

რაოდენობრივი კვლევის საშუალებით მოხდა კურსდამთვრებულთა და სამივე საფეხურის დამამთავრებული კურსის სტუდენტების დამოკიდებულების გაცნობა უმაღლეს სასწავლებლებში მოთხოვნილ საბაზო კომპეტენციების შეძენისა და განვითარების შესახებ. კვლევაში მოცემულია სხვადასხვა კლასტერის წარმომადგენელთაგან შემდგარი ფოკუს ჯგუფებიდან, ასევე განათლების, ბიზნესისა და ადამიანური რესურსების დარგის ექსპერტებთან ჩატარებული ინტერვიუებიდან მიღებული მონაცემების საფუძველზე გაკეთებული ანალიზის შედეგები. საყურადღებოა, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე გამოკვეთილი საბაზო კომპეტენციები განსხვავებულია და მხოლოდ ნაწილობრივ მოიცავს მსოფლიოში მიმდინარე ტენდენციებს. ციფრული უნარები, კომუნიკაციის უნარები და უცხოური ენის შესწავლა ის ძირითადი ტრანსფერული უნარებია, რომელიც შრომის ბაზარზე არსებულმა ყველა მოთამაშემ დაასახელა. დანარჩენი დისკურსები განხილულია კვლევაში.

კვლევის შედეგები გამოსადეგი იქნება არა მხოლოდ უმაღლესი სასწავლებლებისათვის, არამედ დამსაქმებლებისთვის და სამუშაოს მაძიებლებისთვისაც. კვლევის ბოლოს ჩამოყალიბებული რეკომენდაციები კი უმაღლესი სასწავლებლებისა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთვის სამოქმედო გეგმის ნაწილადაც შეიძლება იქცეს.

საკვანძო სიტყვები: კომპეტენციები, მომავლის პროფესიები, ციფრული უნარები, კომუნიკაციის უნარები, ტრანსფერული უნარები

ლილი ბიბილაშვილი

სოციალურ მეცნიერებათა დოქტორი
ადმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

ლელა ფირალიშვილი

ფილოსოფიის დოქტორი
ადმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

ნინო გონაშვილი

ადამიანური რესურსების მართვა და ინდუსტრიული ურთიერთობის მაგისტრი
ადმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

პანდემიამ და, შესაბამისად, იმ ტიპის „ლოქდაუნმა,“ რომელიც მთელ პლანეტაზე განხორციელდა, რა თქმა უნდა, არა თუ ცხოვრების წესი, არამედ ე. წ. მსოფლიო „განვითარების“ ვექტორი ბევრწილად შეცვალა. მსოფლიო პოლიტიკური და ეკონომიკური ცხოვრება სრულიად ახალ რაკურსში მოითხოვს განხორციელებას. ტრანსფორმირების ის ხარისხი, რომელიც უმოკლეს დროში მივიღეთ, განსაკუთრებული საჭიროებების წინაშე აყენებს არა თუ ქვეყნებსა და მათი განვითარების სამომავლო სტრატეგიებს, არამედ თითოეულ ქვეყანაში მცხოვრებ თითოეულ ადამიანს, რომელმაც უმოკლეს დროში გააცნობიერა მომავლის საჭიროებები და ის პრობლემები, რომელიც მის წინაშე დადგა.

განათლების სისტემის აკადემიური ვერსია, ისევე როგორც ბევრი სხვა ძველ კულტურულ პარადიგმაში მოქცეული პროცესი, ტურბულენტურ რყევებს განიცდის. ერთადერთი უეჭველი გახლავთ ის, რომ განათლების სფეროს ფორმატი ისეთი ვეღარ იქნება, როგორიც სულ რამდენიმე წლის წინ იყო. თუმცა, სრულიად ტრანსფორმირებულ მსოფლიოში განათლება ერთადერთი ბაზისური საყრდენია, საიდანაც ახალი ცხოვრების წესი ამოიზრდება. ამ თემამ საგანმანათლებლო სივრცე ახალი რეალობის წინაშე დააყენა. ქართული საგანმანათლებლო სივრცე ბევრწილად იმეორებს მსოფლიოში აპრობირებულ განათლების მოდელებს და ეს გასაგებიცაა. თუმცადა, ჩვენთვის უმნიშვნელოვანესია, საგანმანათლებლო სისტემამ ახალ თაობებს მისცეს და გადასცეს კომპეტენციების ის ძირითადი ნიშნულები და სიმყარეები, რომელთა გამოყენებითაც დღევანდელი ახალგაზრდა უსწრაფესად ცვალებად გარემოში ადაპტირებისას (გონიერებაზე ამოზრდილ მსოფლმხედველობრივ, თუ ცოდნისა და უნარის მინიმუმზე გათვლილ) საბაზისო საყრდენად გამოიყენებს. მით უფრო, უკვე რამდენიმე ათწლეულის გამოცდილება გვკარნახობს, რომ მყარად სახელდებული სპეციალობა ვეღარ იარსებებს, თუ გვინდა, რომ მომავალში კონკურენტუნარიანები ვიყოთ დღევანდელ კალენდოსკოპურად ცვალებად გარემოში.

VUCA სამყარო, გლობალიზაცია, გაზრდილი კონკურენცია და ა.შ. სერიოზული პრობლემების წინაშე აყენებს არა მხოლოდ პროფესიონალებს და ე.წ. დასაქმებულებს, არამედ კომპანიებს. სრული მოდერნიზაციის პირობებში არსებულ პრობლემებთან გასამკლავებლად განსაკუთრებული, სახეცვლილი მონაცემების მქონე ადამიანების გადასაბირებლად ნამდვილი ომია გაჩაღებული შრომის ბაზარზე. ეს ამკარად მიუთითებს თანამედროვე მოთხოვნებით განპირობებული კომპეტენციების ნაკლებობას, რაც აფერხებს და ხელისშემშლელი ფაქტორია კომპანიების საქმიანობისათვის და ბუნებრივია, პირდაპირ ასახვას პოვნებს ქვეყნის ეკონომიკასა და, შესაბამისად, მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხზე.

საქართველოს მთავრობა ნამდვილად აცნობიერებს განათლების როლს, მნიშვნელობას და ოფიციალურად აცხადებს: „**განათლება და მეცნიერება ქვეყნის ეკონომიკური და მდგრადი განვითარების ქვაკუთხედი**“.¹ მწყობრად ჩამოყალიბებული ხედვის მიუხედავად, რეალობა შორსაა დეკლარირებულისგან. პირველ რიგში, თავად განათლების სისტემის პოლიტიკის შემქმნელთა მხრიდან საზრისის გაცნობიერება და კონცენტრაციაა საჭირო იმ აუცილებელი კომპეტენციების განვითარებაზე, რომელიც თანამედროვე გამოწვევების პირობებში, არსებული სიტუაციის გათვა-

¹ განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია – 2017-2021

ლისწინებით, განათლების სისტემის ტრანსფორმაციასა და გაჯანსაღებას უზრუნველყოფს. ამ და კიდევ არაერთ მსგავს პრობლემას კომპლექსურად თუ შევხედვავთ, აღმოჩნდება, რომ ახალი მსოფლმხედველობრივი ბაზისის მოპოვების წინაშე ვდგავართ.

შესაბამისად, კვლევა მომავლის საბაზო კომპეტენციების მოდელების შესახებ პირველ რიგში, მიმოიხილავს VUCA სამყაროში გაჩენილ ახალ და მომავლის პროფესიებისთვის საჭირო კომპეტენციებს მსოფლიოში და საბაზო კომპეტენციების მოდელებს საქართველოში. არსებული ტენდენციებიდან გამომდინარე, ტექნოლოგიური ცვლილებები, ავტომატიზაცია და ხელოვნური ინტელექტის განვითარება განსხვავებულ მოთხოვნებს აყენებს, რაც თვალსაჩინოს ხდის შესაბამისი უნარების აუცილებლობას და მნიშვნელობას.

მოცემულ კვლევაში გამოყენებულია უკვე არსებული კვლევების საფუძველზე გამოკვეთილი ლიტერატურული წანამძღვარები, რომლებიც საშუალებას გვაძლევს ამ კომპლექსურ საქმიანობაში ჩვენი კვლევის ადგილი და საჭიროება გამოვკვეთოთ. კვლევის შედეგების საფუძველზე კი იკვეთება შესაძლებლობა გავარკვიოთ ის მსოფლმხედველობრივი წანამძღვრები, რომლებიც ახალ ერაში მცირეოდენ გზამკვლევად გამოგვადგება.

უდაოა, განათლება ადამიანის ღირებულებითი მსოფლმხედველობისათვის ფუნდამენტურ საყრდენს წარმოადგენს. ერთმნიშვნელოვნად აშკარაა მისი პრაგმატული როლიც ეთნოსის, ერის თუ სახელმწიფოსთვის. ძლიერი ეკონომიკის სახელმწიფოებში ემპირიული კვლევების თანახმად დასტურდება კაპიტალური კავშირი ორივე - მაკრო და მიკროეკონომიკურ დონეზე განათლებასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის. დღესდღეობით თანამედროვე განათლების ეკონომიკაში საზომად გამოიყენება მიღწევები კოგნიტური უნარების ტესტებში. ხოლო მიკროეკონომიკის კუთხით განიხილება კავშირი ინდივიდის საგანმანათლებლო მიღწევებსა და განათლების ამონაგებს შორის. სტანდარტული გაგებით, რაც უფრო მაღალია ფორმალური განათლების დონე, მით უფრო მაღალია ინდივიდის შემოსავალი. საერთაშორისო კვლევებით დგინდება, რომ ფორმალურ განათლებაზე დახარჯული ერთი წლის შესაბამისად ინდივიდის შემოსავალი იზრდება 10%-ით. ბოლო წლებში განათლების ამონაგების ოდენობა შემცირებულია ფორმალურ განათლებაზე უფრო მეტი ხელმისაწვდომობის გამო. ამის შედეგად ადგილობრივ შრომის ბაზრებზე კონკურენცია იზრდება და მრავლდება დაბალ შემოსავლიანი სამუშაო ადგილები, რაც, თავის მხრივ, დაბლა წევს განათლების ინდივიდუალურ ფინანსურ ამონაგებს (მარიამ ამაშუკელი, დიანა ლეჟავა, ნინო გუგუშვილი, 2017). IFTF კვლევის თანახმად, ყველაზე მნიშვნელოვანი უნარები, რომლებიც დასაქმებულს მომავალში წარმატების მისაღწევად დასჭირდება, მოიცავს კონტექსტურ ინტელექტს - საზოგადოების, ბიზნესის, კულტურისა და ადამიანების გაგებას და ასევე, ანტრეპრენიორულ აზროვნებას. (2022 Deloitte CxO Sustainability Report, (2020))

ევროსაბჭოსა და ევროკომისიის ჩარჩო დოკუმენტის „განათლება და ტრენინგი 2020“-ის თანახმად, ბაზისური უნარების განვითარება ხელს უნდა უწყობდეს საკვანძო კომპეტენციების განვითარებას, როგორიცაა: **კრეატიულობა, მეწარმეობა, ინიციატივის აღება, ციფრული კომპეტენციები, უცხო ენებში კომპეტენცია, კრიტიკული აზროვნება, ელექტრონული წიგნიერება და მულტიმედიაური ცოდნა**. ამ კომპეტენციების მქონე ადამიანური კაპიტალი უკვე ადვილად შეძლებს უპასუხოს სწრაფად განვითარებად ციფრულ და მწვანე ეკონომიკის მოთხოვნებსა თუ კლიმატურ და დემოგრაფიულ ცვლილებებს.

კომპეტენციების შესახებ საქართველოში არსებული სიტუაციის კვლევის საფუძველი სწორედ მსოფლიოს განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნების კვლევები გახდა. ევროპის მრავალმა ქვეყანამ, აშშ-მა და სხვა განვითარებულმა ქვეყნებმა რამდენიმე წლის წინ დაიწყეს მომავლის პროფესიებზე ფიქრი და შესაბამისი კვლევების ჩატარება. მომავლის პროფესიების ჭრილში უმნიშვნელოვანესია საბაზო კომპეტენციების განხილვა, რადგან ტრანსფერული კომპეტენციების გამოყენება მხოლოდ კონკრეტული პროფესიებისა და პოზიციების პერსპექტივიდან ხდება შესაძლებელი. ბოლო ათწლეულების განმავლობაში განისაზღვრა ძირითადი კომპეტენციების ნაკრები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD). სამი განზომილება დადგინდა: **ცოდნა, უნარები და პიროვნული თვისებები**.

2018 და 2020 წლებში საკონსულტაციო კომპანია „დელოიტის“ მიერ ჩატარებული ადამიანური კაპიტალის გლობალური ტენდენციების კვლევის საფუძველზე (Deloitte Global Human Capi-

tal Trends, 2018) ნათლად ჩანს, რომ ავტომატიზაციამ და ხელოვნური ინტელექტის უდიდესმა განვითარებამ მსოფლიოში მკვეთრად შეცვალა სამუშაო ძალების მიმართ მოთხოვნები და მათი განაწილება. კვლევაში მონაწილე 42 რესპოდენტთაგან უმრავლესობა მოელის, რომ ხელოვნური ინტელექტი უკვე ძალზე ფართოდ იქნება გამოყენებული ორგანიზაციების მიერ უახლოეს 3-5 წელიწადში. ტექნოლოგიური გიგანტი კომპანიები უდიდეს ინვესტიციებს დებენ ამ სფეროში და პროგრესიც სწრაფად მზარდია. ეს ტენდენცია საბოლოოდ იწვევს სამუშაო სტრუქტურის ცვლილებებს. ტექნოლოგიური წინსვლა უფრო მეტად განაპირობებს ადამიანების მხრიდან სერვისზე ორიენტირებულ, ინტერპერსონალურ და სოციალურ უნარებს, რომლის გარეშეც რთული იქნება ახალი პროფესიების შესაბამისი შედეგების მიღწევა. დელოიტის კვლევის თანახმად (2018), მომავლის სამუშაო ძალის მთავარი უნარებისა და კომპეტენციების კრებული შემდეგნაირი იქნება:

ცხრილი 1

მომავლის სამუშაო ძალის მთავარი უნარებისა და კომპეტენციები (დელოიტი – 2018)		
ტექნიკური უნარები	პროცესების ანალიზის უნარები	სენსორული შესაძლებლობები
კომპლექსური პრობლემის გადაჭრის უნარები	სოციალური უნარები	ფსიქომოტორული შესაძლებლობები
კოგნიტური შესაძლებლობები	კონტენტის ანალიზის უნარი	ფიზიკური შესაძლებლობები.

„მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის (21 ოქტომბერი, 2020)“ კვლევაც ადასტურებს, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი უნარებიდან მომავალ ათწლეულში ისეთი ადამიანური უნარები გახდება გადამწყვეტი, როგორიცაა: **კრიტიკული აზროვნება, პრობლემის გადაჭრა და თვითმართვის უნარები.**

საქართველოს შრომის ბაზარი გამოირჩევა გარვეული თავისებურებებით. ორგანიზაცია „ევროპული ტრენინგის ფონდის“ 2019 წლის ანგარიშის თანახმად, სერიოზული დაბრკოლებები წარმოიშვა საქართველოს შრომის ბაზრის ეფექტური მართვის კუთხით სათანადო საჯარო ინსტიტუტების ნაკლებობის გამო. 2007 წელს მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (International organization for Migration, IOM) დაიწყო კვლევა საქართველოში შრომის ბაზარზე უნარების შესაბამისობის შესახებ. 2010 წლის გამოკითხვამ აჩვენა, რომ მასობრივი უმუშევრობის პირობებში დამსაქმებელთა უმრავლესობა ვერ ახერხებდა შესაბამისი კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და უნარების მქონე ადამიანების აყვანას სამსახურში. უნარების შესაბამისობა ზოგადად მაშინ იკვეთება, როდესაც მიწოდებული უნარები არ შეესაბამება მოთხოვნად უნარებს. ანუ, როდესაც შრომის ბაზარზე არსებულ ადამიანებს არა აქვთ დამსაქმებლებისთვის საჭირო და მოთხოვნი უნარები (European Training Foundation, 2019). მსგავსი ტენდენცია ქვეყანაში დღემდე გრძელდება - ერთი მხრივ, არის უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი, მეორე მხრივ კი, რთულია დამსაქმებლების მიერ საჭირო ადამიანური კაპიტალის მოძიება და მათი სამსახურში აყვანა. ეს საკითხი კომპლექსურია და სათანადო შესწავლას მოითხოვს, თუმცა არსებული მონაცემებით, საქართველოს შრომის ბაზარზე არის სხვადასხვა ტიპის გამოწვევები, კერძოდ კი: ქვეყანა თავისი ეკონომიკური სიტუაციიდან გამომდინარე ვერ ახერხებს შრომის ბაზარზე არსებული მუშახელის დასაქმებას, ამავე დროს, შრომის ბაზარზე გვყავს ზედმეტი კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალა, რომლებიც ფლობენ დიპლომებს, თუმცა მაინც არა აქვთ საჭირო უნარები. საბოლოოდ, არსებული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ამ გამოწვევებით სავსე ეპოქაში აუცილებელი ხდება მომავლის პროფესიების შესახებ სტრატეგიული ხედვის შემუშავება და შესაბამისი კომპეტენციების განვითარების დაგეგმვა.

დ. ჩერქეზიშვილის, თ. სანიკიძისა და პ. გიბსის მიხედვით (2020), საქართველოში არსებული სიტუაციიდან გამომდინარე, უფრო მოქნილი და ყოველმხრივი ურთიერთობა საჭირო ბიზნესს, აკადემიასა და მთავრობას შორის. სწორედ ამ თანამშრომლობის აუცილებლობა იკვეთება წინამდებარე კვლევაშიც.

საკვლევი თემის ინტერდისციპლინარულობისა და მონაცემთა სიმწირიდან გამომდინარე, გამოყენებული იქნა, როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი კვლევის მეთოდები. რაოდენობრივი კვლევის საშუალებით დადგენილ იქნა კურსდამთვრებულთა და სამივე საფეხურის

დამამთავრებელი კურსის სტუდენტების დამოკიდებულება, რამდენად განივითარეს მოთხოვნილი საბაზო კომპეტენციები უმაღლეს სასწავლებლებში სწავლის პროცესში. ხოლო თვისებრივი კვლევის მეშვეობით შესაძლებელი გახდა დადგენილიყო ის მიზეზები, რომელიც ხელს უწყობს (ან უშლის) მოთხოვნილი კომპეტენციებით შრომის ბაზრის უზრუნველყოფას დღეს და მომავლში.

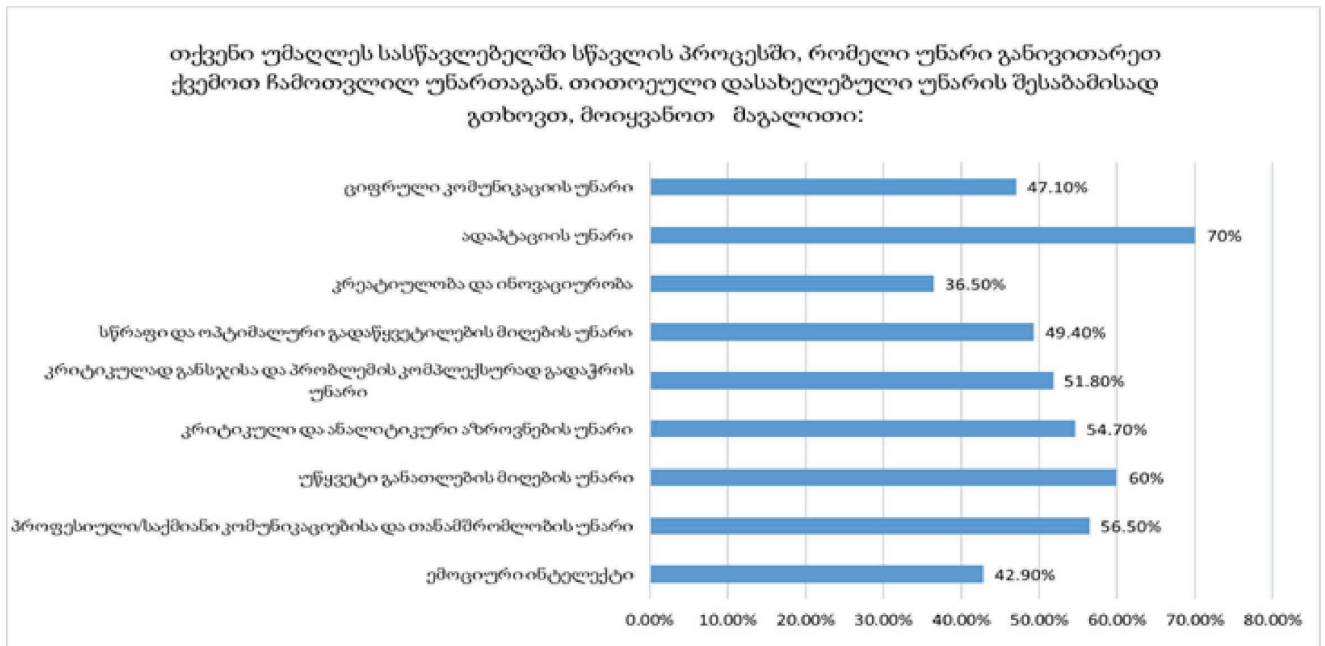
ექსპერტების შერჩევისას გათვალისწინებული იქნა კონკრეტული კრიტერიუმები: ექსპერტთა პროფესიონალიზმი, გამოცდილება და ხელმისაწვდომობა. ჩატრმავებული ინტერვიუები ჩატარდათ **ბიზნესის წარმომადგენლებს, HR ექსპერტებს, განათლების ექსპერტებს.**

ჩატრმავებული ინტერვიუების შედეგად მოგროვილი ინფორმაციის საფუძველზე საჭირო გახდა დამატებითი შეხვედრების მოწყობა და პრობლემებზე ფოკუსირება მრგვალი მაგიდის სახით. ჩატარდა ასევე გასაუბრება **ორ ფოკუსჯგუფში მონაწილე ექსპერტებთან.** მრგვალ მაგიდასთან მოწვეულები იყვნენ **განათლების ექსპერტები, ბიზნესასოციაციის წარმომადგენლები, დამსაქმებლები და კურსდამთავრებულები.**

მიღებული შედეგების ანალიზის საფუძველზე შესაძლოა ითქვას, რომ რესპონდენტებმა განსაკუთრებულად საჭირო კომპეტენციად დაასახელეს **კრიტიკულად განსჯისა და პრობლემების კომპლექსურად გადაჭრის უნარი და კრიტიკული და ანალიტიკური აზროვნების უნარი.**

გრაფიკი 1

უმაღლეს სასწავლებლებში შეძენილი უნარების ნუსხა



მიუხედავად იმისა, რომ ადაპტაციისა და უწყვეტი განათლების მიღების უნარი დასახელდა, როგორც უნივერსიტეტში განვითარებული უნარები, **სტუდენტები არ თვლიან, რომ ეს უნარები მომავლის კომპეტენციებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვანია.** სტუდენტების პასუხებიდან გამომდინარე, უნივერსიტეტის გავლენა ყველაზე მეტად **გამოვლინდა ადაპტაციის, კომუნიკაციისა და უწყვეტი განვითარების უნარების განვითარებაში.** კვლევის საფუძველზე, უმაღლესი სასწავლებლიდან **რესპონდენტები კრიტიკულ აზროვნებისა და განსჯის განვითარების უნარს მოითხოვენ.**

კვლევის ძირითადი საკითხების შერჩევისას, მკვლევართა ჯგუფი ძირითადად სამ საკვლევ თემას მოვიზრებდით: განათლება, როგორც ქვეყნის პოლიტიკა; განათლების თემის უწყვეტობა ქართულ კულტურაში; პროფესიონალიზმი და განათლება უმაღლეს სასწავლებელში. შესაბამისად, თვისებრივ კვლევაში აქცენტი გაკეთდა ისეთი რესპონდენტების შერჩევაზე, რომლებიც მუშაობენ – საკანონმდებლო ორგანოებში; აღმასრულებელ ორგანოებში; არიან დარგის ექსპერტები; საგანმანათლებლო დაწესებულებაში (უმაღლესი სასწავლებლები, საშუალო სკოლები, ტრენინგ – ცენტრები); ბიზნესის სფეროში – ბიზნესმენები (კომპანიის მფლობელი – მმართველები) და ადამიანური რესურსის მართვის მიმართულებით მომუშავე მაღალი კვალიფიკაციის ექსპერტები.

გარდა ამისა, მივმართეთ საკანონმდებლო ან აღმასრულებელ ხელისუფლებაში მომუშავე განათლების თემის საკითხებით დაინტერესებულ ჯგუფს, რათა თვალსაჩინო გახდეს, როგორია საკანონმდებლო და აღმასრულებელი ორგანოს განათლების პოლიტიკით დაინტერესებული რამდენიმე ადამიანის ხედვა საქართველოს საგანმანათლებლო პოლიტიკის ირგვლივ, ვეცადეთ ერთ საკვლევ მიმართულებად გამოგვეყო და შეგვეჩია ადამიანები, ვინც თავად დაგვთანხმდა ინტერვიუს (ზოგჯერ საკმაოდ რთული გამოდგა იმ ადამიანებთან დაკავშირება, ვისაც საკანონმდებლო დონეზე ეხება ქვეყნის განათლების პოლიტიკა). რამდენადაც ჩვენი არჩევანი ამჯერად არ გახლდათ შეუზღუდავი, შევხვდით ადამიანებს ვინც მართლაც გულწრფელად არიან დაინტერესებულნი ქართული განათლების სისტემის მოდერნიზებით.

იმისთვის, რომ უფრო თვალსაჩინო გახდეს გარკვეულწილად რა საბაზისო წანამძღვრებს ეყრდნობიან ის ადამიანები, რომლებსაც გარდამავალ ეპოქაში მოუწიათ საგანმანათლებლო სისტემის ადმინისტრირება, ერთ საკვლევ მიმართულებად გამოვყავით სწორედ ეს ე.წ. „სამიზნე ჯგუფი“.

ერთის მხრივ, ჩვენი არჩევანი განპირობებული იყო იმით, რომ ისინი შესანიშნავად ფლობენ იმ სიტუაციას, რომელიც უკვე აქ და ახლა წარმოშობს საგანმანათლებლო პრობლემებს და, სავარაუდოდ, მათი მოუგვარებლობის შემთხვევაში მომავალში უფრო მძიმეს გახდის იმ მოცემულობას, რომელიც პირდაპირი შედეგი იქნება დღეს გადაუჭრელი საკითხებისა. ამ საკითხებზე ინდივიდუალურ დონეზე ჩატარებული ჩაღრმავებული ინტერვიუების შემდეგ მეთოდოლოგიურად გამართლებულად მივიჩნიეთ ფოკუს-ჯგუფის ჩატარება, რამაც შესაძლებლობა მოგვცა მკვეთრი თუ ურთიერთშემავსებელი დებულებები მკაფიოდ გამოკვეთილიყო.

კვლევაში აქცენტი დაისვა კომპეტენციების იმ ნიშნულებზე, რომლებიც კომპეტენციების ჩარჩოდ იწოდება და რომლის მიხედვითაც ხდება შეფასება. აღმოჩნდა, რომ **1. კომპეტენციები, რომელიც შერჩეული გვაქვს სოციოლოგიურ კვლევაში, იშვიათად იმეორებს ტრანსკრიპტის მასალებიდან ამოღებული კომპეტენციების ჩამონათვალს; 2. ექსპერტების უმრავლესობა არ ლაპარაკობს იმ უნარებზე, რაც ჩვენ გვაქვს სოციოლოგიურ კვლევაში. სამაგიეროდ, ორი ექსპერტი ყურადღებას ამახვილებს პასუხისმგებლობაზე, რაც არ არის ჩვენი კითხვარის ჩამონათვალში; 3. არც ერთი ექსპერტი არ აკეთებს იდენტიფიცირებას თემებისას: ა. მსოფლიოში შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი კომპეტენციები ბ. საქართველოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი კომპეტენციები; 4. უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულების კომპეტენციები მკვეთრად ვერ იდენტიფიცირდება.**

ზემოთმოცემულ ჩამონათვალთან მიმართებაში გამოთქმული სოციალური კვლევისას მიღებული შედეგებისა და ექსპერტების მიერ გამოთქმული მოსაზრებების მიხედვით უმთავრეს კომპეტენციებად შეგვიძლია მივიჩნიოთ **კოგნიტური უნარები: კომუნიკაცია, ინფორმაციის დამუშავება, პრობლემის გადაჭრა, სწავლა, ციფრული წიგნიერება.**

ინტერპერსონალური უნარებიდან, რომელიც კვლევაში ამგვარადაა ჩაშლილი - გაცნობიერება/თვითრეფლექცია, შემეცნება, ადაპტურობა, სტრესთან გამკლავება, საკუთარი თავის/სხვების მენეჯმენტი, ორგანიზება, პასუხისმგებლობა, კრეატივი, ინიციატივა, შეფასების და რისკის გაწევა, უპირატესად სულ რამდენიმე უნარს ასახელებენ **1. ადაპტაციის უნარი; 2. პასუხისმგებლობა; 3. ორგანიზებულობა; 4. კრეატიულობა.** (დალაგებულია თემაზე აქცენტირების სიხშირის პრინციპით)

აქვე ვიტყვით, რომ აქცენტირების სიხშირის მიხედვით ძირითად უნარებად უპირობოდ ციფრული წიგნიერება და ინგლისური ენის ცოდნა მიიჩნევა. ეს გახლავთ ერთადერთი თემა, რომლის მიმართ ყველა რესპოდენტს ჰქონდა გამოთქმული მოსაზრება. შესაბამისად, **ტექნიკური უნარები** დღეს საგანმანათლებლო სისტემის მთავარ პრიორიტეტად მიიჩნევა. თუმცა ძალზე იშვიათია სასწავლო პროგრამებში ტექნიკური უნარების განვითარებაზე არსებული თეორიული მასალა თუ პრაქტიკული მეცადინეობები (რა თქმა უნდა, ეს არ ეხება იმ საბაკალავრო პროგრამებს, რომლებიც ტექნიკურ სწავლებებზეა ორიენტირებული).

კვლევაში ჩართული მხარეების, მონაწილეების ინფორმაციის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ საგანმანათლებლო პროცესის მთავარი აქტორები **კოორდინირებულად არ მუშაობენ და არ უზიარებენ ერთმანეთს არსებულ საჭიროებებს.** ხშირ შემთხვევაში თავადაც უჭირთ კონკრეტული უნარების აუცილებლობის შესახებ საუბარი ან დასაბუთება. შესაბამისად, **ეს ქაოტური ინფორმაცია ვერ ჰპოვებს ასახვას უმაღლესი სასწავლებლების მიდგომებსა და პროგრამებზე.**

რაოდენობრივ კვლევაში ჩართული **გამოკითხული სტუდენტების** უმეტესობა თვლის, რომ მთავარი უნარები უნდა იყოს კრიტიკულად განსჯისა და პრობლემების კომპლექსურად გადაჭრის უნარი, ასევე კრიტიკული და ანალიტიკური აზროვნების უნარი, მაშინ როცა **განათლების ექპერტები** თვლიან რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი ტრანსფერული - ადაპტაციისა და კომუნიკაციის უნარებია, ხოლო **ფოკუს ჯგუფში მონაწილე** მხარეები უპირატესობას ემოციურ ინტელექტს, ემპათიასა და გუნდური მუშაობის უნარებს ანიჭებენ. **ბიზნესი** საუბრობს ციფრული უნარების მნიშვნელობაზე, ინგლისური ენის ფლობასა და პასუხისმგებლობაზე. (ერთი ექსპერტის შემთხვევაში აქცენტი დაისვა რიტორიკის ხელოვნებაზე).

როდესაც ხვალინდელი სახელმწიფოს ადამიანური კაპიტალის აღწერას ვიწყებთ, ვფიქრობთ, უმნიშვნელოვანესია ვიცოდეთ ის მსოფლმხედველობრივი საყრდენები, რომლითაც მომავლის საქმიანობები იგება ნებისმიერ ქვეყანაში. ესენია **ზოგადი უნარები**: შემოქმედებითობა (კრეატიულობა), მეწარმეობა, კრიტიკული აზროვნება, ინიციატივის აღება, ციფრული კომპეტენციები, უცხო ენებში კომპეტენცია, ელექტრონული წიგნიერება და მულტიმედიაური ცოდნა. **პიროვნული თვისებები**: პასუხისმგებლობა, ემოციური ინტელექტი, ნებისმიერი კომუნიკაციისას ეტიკეტის ფარგლებში დარჩენა, ნდობის უნარი, ტოლერანტობა, თვითშემეცნებაზე ორიენტირებულობა, საკუთარი ემოციების მართვა, თვითმოტივაცია, თავდაჯერებულობა, სანდოობა, სინდისიერება.

ამ კომპეტენციების მქონე ადამიანური კაპიტალი უკვე ადვილად შეძლებს უპასუხოს სწრაფად განვითარებად ციფრულ და მწვანე ეკონომიკის მოთხოვნებსა თუ კლიმატურ და დემოგრაფიულ ცვლილებებს. **პროფესიული ცოდნა, უნარები და პერსონალური თვისებები** არის განმსაზღვრელი ადამიანური შემოქმედებითი კაპიტალისა, რომელიც შესაბამისი წვრთნის პირობებში **გაგვიყვანს ბიზნესისთვის საჭირო ადამიანურ კაპიტალზე**, რომლის შესაძლებლობები შესაძლოა ამგვარად აღიწეროს: ტექნიკური უნარები; კომპლექსური პრობლემის გადაჭრის უნარები; კოგნიტური შესაძლებლობები; პროცესების ანალიზის უნარები; სოციალური და კომუნიკაციის უნარები; კონტენტის ანალიზის უნარი; სენსორული შესაძლებლობები; ფსიქომოტორული შესაძლებლობები; ფიზიკური შესაძლებლობები.

თუ ამ ყველაფერს კრიტიკული აზროვნება, შემოქმედებითობა და საკუთარი თავისა თუ ადამიანების მართვის უნარებს დავამატებთ, **ეს იქნება სრულყოფილი რესურსი, რომ ქვეყნის ეკონომიკა და მისგან მიღებული სარგებელი არა მცირე სოციალურ ჯგუფზე, არამედ მთელ სოციალურ სისტემაზე მაღლიანად აისახოს და გადანაწილდეს.**

დიდი კრიზისის ეპოქაში, როცა განვითარებული ქვეყნების ბიზნესებსაც უჭირთ გადაწყობა ახალ რეჟიმზე, ჩვენი ტიპის სახელმწიფოში უფრო გაუჭირდებათ ბიზნესებს და ამიტომ ადამიანის **ტრანსფერული უნარები იქნება ის ძირითადი საყრდენი, რომელსაც ბიზნესის ადამიანური რესურსი დაეყრდნობა.**

მნიშვნელოვნად გვესახება **მოქნილობა სახელმწიფოს მხრიდან უმაღლეს სასწავლებელში. სწავლა-სწავლება შემოქმედებითი პროცესია** და ადმინისტრაცია, განათლების სამინისტრო თუ ხარისხის მართვის სამსახური მხოლოდ უნდა ეხმარებოდეს პროფესორ-სტუდენტის ურთიერთობას და **არა ხისტი სტანდარტებითა და მენეჯმენტით მართავდეს მათ საქმიანობას.**

კვლევითი სამუშაო თითქმის დასრულებული გვექონდა და ვსაუბრობდით პანდემის შედეგებით შეცვლილ მსოფლიოსა და ახალ ბიზნეს საჭიროებებზე, რომ ბიზნესისთვის თუ მთლიანად სახელმწიფოებისთვის პლანეტაზე ახალმა უმძიმესმა მოცემულობამ იჩინა თავი – ომმა – რუსული სახელმწიფოს აგრესიამ უკრაინის ტერიტორიაზე და მუქარამ აღმოსავლეთ ევროპისა თუ სხვა ქვეყნებზე. უკრაინიდან ლტოლვილთა რიცხვი რამდენიმე მილიონს აღწევს და არ ვიცით, ეს რიცხვი რომელ ქვეყანაში როგორ გაიზრდება. გარდა ომისა, იძულებითი მიგრაცია კიდევ ახალი თავსატეხია მსოფლიო წესრიგისათვის და მათ რიცხვში ბიზნესისათვის სრულიად ახალი მოცემულობაა, რომელსაც თვალის გასწორება და ადაპტირება ჭირდება. განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს თანამედროვე სწრაფად ცვლადი სამყარო, ტექნოლოგიური განვითარების მაღალი ტემპი, VUCA სამყაროსთვის დამახასიათებელ განსხვავებული წესებითა და კანონებით ცხოვრებას აიძულებს მსოფლიოს. დრო არასდროს ყოფილა ისეთი აჩქარებული და დაფასებული, როგორც დღეს – „სისწრაფე ბიზნესის ახალი ვალუტა“² და თუ ორგანიზაცია ვერ ახერხებს გარე და შიდა ტემპს შორის წონასწორობის დაცვას, პრობლემები გარდუვალი იქნება.

² Salesforce-ის აღმასრულებელი დირექტორი მარკ ბენიოფი (Salesforce's CEO Marc Benioff)

სწრაფად ძველდება ცოდნა, მეთოდები, იცვლება ტენდენციები. ეს ეხება ნებისმიერ სფეროს – ინდუსტრიას, საჯარო თუ კერძო სექტორს. ტექნოლოგიების განვითარება სწრაფ ქმედებას, გადაწყვეტილებების სწრაფად მიღებას, სწრაფ ადაპტაციას, მრავალფუნქციურობას, მრავალუნარიანობასა და მოქნილობას მოითხოვს.

მსოფლიოში უკვე დიდი ხანია გაზრდილია ტალანტებზე, განსაკუთრებული პოტენციალის (HiPO) მქონე პროფესიონალებზე მოთხოვნა. ბუნებრივია, ციფრულ ერაში საქმიანობის წარმართვა ცოდნის სწრაფად ათვისების გარდა, იმ (და კიდევ სხვა) უნარებსაც მოითხოვს რომელიც ზემოთ იყო ხსენებული და რომლის დეფიციტსაც მუდმივად განიცდიან ორგანიზაციები. არსებული სიტუაციის განმსაზღვრელი შესაძლოა მრავალი ფაქტორი იყოს, თუმცა საინტერესოა ისეთები, როგორიცაა, თაობათა და ღირებულებების ცვლა, კოვიდ 19 პანდემიის დროის ყველაზე გახმაურებული და მტკივნეული მოვლენა – „დიდი გადადგომა“ („Great Resignation“), ქვეყანაში არსებული განათლების სისტემის მახასიათებლები, ინდუსტრიის, დარგის თავისებურებები, ერის, ორგანიზაციის კულტურა და სხვა.

ზემოთ დასახელებული მიზეზთაგან, შრომის საერთაშორისო ბაზარზე, სერიოზულ გავლენას თაობათა ცვლა ახდენს. განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს Y თაობა, რომელმაც მნიშვნელოვანი ცვლილებები შეიტანა შრომის ბაზარზე, შეცვალა მოთამაშეთა როლები და მართვის ბერკეტები ჩამოართვა დამსაქმებელს, რომელიც მანამდე მთავარი აქტორი იყო შრომის ბაზრის სამ მოთამაშეს შორის (დამსაქმებელი, სამუშაოს მაძიებელი, სახელმწიფო). Y თაობა, რომელიც დღევანდელ შრომის ბაზარზე დაახლოებით 75 % - ს წარმოადგენს, თავად კარნახობს დამსაქმებელს პირობებს და მათი არასრულყოფილი შესრულება, მცირედი აცდენაც კი, სამუშაოს დატოვების მიზეზი შეიძლება გახდეს.

ტალანტების მოზიდვისა და შენარჩუნების სირთულეები, კოვიდ 19 პანდემიის დროს „დიდი გადადგომის“ სახელით ცნობილმა მოვლენამ და შრომის ბაზარზე Z თაობის გამოჩენამ კიდევ უფრო გაამძაფრა და საკმაოდ დიდი დაბნეულობა გამოიწვია დამსაქმებლებს შორის. ეს არის თაობა, რომელმაც გაამყარა სამუშაოს მაძიებელთა პოზიციები, ისინი დამსაქმებლებისთვის კიდევ ერთი დიდი თავსატეხი აღმოჩნდა. „ბები ბუმერებისა“ და X თაობის სამუშაოსადმი დამოკიდებულება რადიკალურად განსხვავდება Y და Z თაობის წარმომადგენლებისგან. ამ უკანასკნელთა ღირებულებები არ წარმოადგენს სამუშაოსადმი ისეთ მიჯაჭვულობას, რაც წინა თაობებს ქონდათ. ორგანიზაციებიდან თანამშრომელთა ასეთი მასშტაბით გადინების საპასუხოდ კომპანიები ცდილობდნენ ხელფასების გაზრდას, უკეთესი შეღავათების (ბენეფიტების) შეთავაზებას, სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას და ა.შ., მაგრამ შედეგი არ აღმოჩნდა ეფექტური და ეფექტიანი. კომპანიებიდან თანამშრომელთა გადინება ისევ პრობლემად რჩებოდა. თუმცა, ორგანიზაციებში, უახლოესი წარსულში დაფიქსირებული, სამუშაო ადგილების ცვლილებები არ არის დაკავშირებული „დიდ გადადგომასთან“ ის აღრევ, კოვიდ-19 პანდემიამდეც ფიქსირდებოდა. უფრო საინტერესოა და, შესაძლოა, უფრო მნიშვნელოვანი ცვლილებები ორგანიზაციების „დინამიური გუნდებისკენ“ სვლას უკავშირდება.³

დინამიური გუნდები გარკვეულწილად საკმაოდ ინოვაციური და ეფექტიანი დაჯგუფებებია ორგანიზაციის შიგნით, ისინი ქმნიან მნიშვნელოვან გაერთიანებებს, ახდენენ საკმაოდ გრძელვადიან ეფექტს და გავლენას აფიქსირებენ. თუმცა, ეს გუნდები და მათი ფასეულებები უხილავია და შეუმჩნეველი ხდება.⁴

ზემოთ დასახელებულ გამოწვევებს, ასევე ემატება გლობალიზაციასთან დაკავშირებული სირთულეები-ტალანტების „გადაბირება“ გეოგრაფიულ - ტერიტორიული საზღვრების არ არსებობა, დემოგრაფიული პრობლემები და ა.შ.

როგორც ვხედავთ, ამ რთულ ვითარებაში, უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ტრანსფერულ უნარებს, ადაპტაციის უნარს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა როლებს შორის ცვლილებების მართებულად გააზრებას და, რაც მთავარია, სახელმწიფოს როლს ქვეყნის განვითარებისათვის. ამკარაა, რომ ცალკეული კონკრეტული კომპანიის, ორგანიზაციის თანამშრომელთა კომპეტენციებზეა დამოკიდებული ქვეყნის განვითარება, ხოლო კომპეტენციები კი განათლების სისტემის ხარისხზე.

³ Tom Bennett - FORBES, Feb 23, 2022

⁴ Amy Wilson - Dynamic Teams Will Power the Future of Work October 13, 2021

რეკომენდაციის სახით, დამუშავებული ინფორმაციის საფუძველზე, შესაძლოა დავასკვნათ, რომ უმაღლეს სასწავლებლებს შეუძლიათ ამ და სხვა მსგავს თემაზე დაფუძნებული კვლევების შედეგად გამოკვეთონ მნიშვნელოვანი ტრანსფერული უნარები, რომლის განვითარების გეგმა ინტეგრირებული იქნება უნივერსიტეტში შესწავლილ ყველა საგანთან, ხოლო კურსის დამთავრების შემდეგ უნივერსიტეტს უნდა ქონდეს კრიტერიუმები, რომლითაც შეძლოს ამ უნარების შეფასება. ამ პოლიტიკით სრულად გამოჩნდება უნარების უდიდესი როლი ადამიანის პროფესიონალად ჩამოყალიბების საქმეში. ასევე, შესაძლებელი იქნება, შრომის ბაზრისა და ბიზნესის მოთხოვნების ცვალებადობის პროცესში უმაღლესი სასწავლებელი იყოს მეტად მოქნილი სიახლეების მიმართ და, ამავე დროს, აკმაყოფილებლდეს ბაზრის საჭიროებებს.

გამოყენებული ლიტერატურა

განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია – 2017-2022, გვ. 8

https://mes.gov.ge/uploads/MESStrategy_2017-2021.pdf

ამაშუკელი, მ. ლეჟავა, დ. გუგუშვილი, ნ. (2017). „განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში“.

Cherkezishvili, D. Sanikidze, T. Gibbs, P. (2020). „Modern Challenges: The Socio-Political Issues of Introducing Professional and Practice in Doctoral Education in the Emerging Economy of Georgia“, *Quality in Higher Education*, Vol. 26 p.98-113

2022 Deloitte CxO Sustainability Report, (2020), „The Best Job Skills For The Future Are Inherently Human“, available at

<https://www.forbes.com/sites/deloitte/2020/01/24/the-best-job-skills-for-the-future-are-inherently-human/?sh=2fe05f9f61c6> (accessed 12 January, 2022).

Deloitte Insights, „The Rise of the Social Enterprise“, 2018 Deloitte Global Human Capital

Deloitte Insights, „2018 Deloitte skills gap and future of work in manufacturing study“

Tom Bennett (FORBES Feb 23, 2022)

„Say Goodbye To The Great Resignation And Hello To Dynamic Teams“ World Economic Forum „These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them“ Oct 21, 2020.