

## შრომის ბაზრის თვისებრივი შეფასება

ანუ

### რატომ და როგორ

უნდა იმუშაონ პროფესიულმა სასწავლებლებმა შრომის ბაზარზე  
(ევროპის განათლების ფონდის მასალიდან)

პროფესიული განათლება და მომზადება საქართველოში არსებული უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლების პირობებში, ჯერ კიდევ არ არის მზად მოსახლეობის დასაქმების შესაძლებლობების ამაღლების ფუნქციის შესასრულებლად. კადრების მომზადების საბჭოური სქემის რღვევას, რომელიც ითვალისწინებდა სპეციალისტთა მომზადებას საბაზო საწარმოსათვის, ჯერ კიდევ არ მოჰყოლია შრომის ბაზარზე ორიენტირებული სწავლების ახალი მოდელის შექმნა; საკუთრების სხვადასხვა ფორმის საწარმოებთან სასწავლო დაწესებულებების კავშირის უქონლობა, პროფესიულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების შეუსაბამობა სასწავლო სტანდარტებთან აფერხებს შრომის ბაზრისათვის კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადებას; არ არსებობს კვალიფიკაციებზე, პროფესიულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნისა და მიწოდების ბალანსი. ჩამოუყალიბებელია შრომის ბაზრის კვლევის, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნების პროგნოზირებისა და მომზადების შესაბამისობის უზრუნველყოფის მექანიზმები. სათანადო ყურადღება არ ექცევა სოციალური პარტნიორობის, როგორც განათლების, ეკონომიკისა და შრომის სამყაროს დამაკავშირებელი რგოლის, პროფესიული განათლების ეფექტურობის ამაღლების საშუალების, განვითარებას.

ამასთანავე, სამწუნაროდ, ჯერ კიდევ არ არის უზრუნველყოფილი სახელმწიფო მხარდაჭერა იმ საწარმოებისა და დამსაქმებელთა მიმართ, რომლებიც გამოყოფენ სასწავლო ადგილებს მოსწავლეებისა და სტუდენტებისათვის, უზრუნველყოფენ საკუთარი პერსონალის სწავლებას, ხელს უწყობენ უმუშევრებისა და გამოთავისუფლებული კადრების პროფესიულ გადამზადებას და სხვა.

სუსტია განათლების, შრომისა და დასაქმების სახელმწიფო და რეგიონალური ორგანოებისა და პროფესიული კავშირების, ადგილობრივი მართვის ორგანოების ერთობლივი საქმიანობა და კავშირები დამსაქმებლებთან, რაც ხელს შეუწყობდა ყველა მხარის ინტერესების შეთანხმებას და რეალიზაციას. ასეთ პირობებში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს თვით პროფესიული სასწავლებლების მუშაობა შრომის ბაზარზე, რაშიც მათ დახმარებას გაუწევს ევროპის განათლების ფონდის მიერ შემუშავებული ქვემოთ მოცემული რეკომენდაცია.

## შესავალი

გეგმიური ეკონომიკის შეცვლამ საბაზრო ეკონომიკური ურთიერთობებით პროფესიული განათლების სისტემა სრულიად ახალი ამოცანის წინაშე დააყენა. ახალ ვითარებაში პროფესიული განათლების მიზნად იქცა სპეციალისტთა მომზადება შრომის ბაზრის მოთხოვნათა შესაბამისად. ამ ფაქტორმა განაპირობა მრავალი ახალი პროფესიის წარმოქმნა და არაერთი ძველი პროფესიის კვდომა, იცვლება მოთხოვნები პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე. ასეთ პირობებში აუცილებელი ხდება შრომის ბაზრის მოთხოვნების გამოვლენა და რეგულარული მეთვალყურეობა მოთხოვნათა ცვლილებებზე. ამასთანავე, იკვეთება, პროფესიულ უნარ-ჩვევებსა და დასაქმებულ მუშაკთა კვალიფიკაციის დონეზე დამსაქმებელთა მუდმივად ცვლადი მოთხოვნების განსაზღვრის საჭიროება, ანუ შრომის ბაზრის სისტემატური ანალიზის აუცილებლობა.

საქართველოში, ისევე, როგორც დსთ-ს სხვა ქვეყნებში, შრომის ბაზრის ანალიზის ორგანიზებული სისტემის შექმნა სიძნელეებს უკავშირდება. ეს გარემოება სხვადასხვა მიზეზებით აიხსნება:

- ყოფილ საბჭოთა რესპუბლიკებს, ახლა უკვე დამოუკიდებელ ქვეყნებს შრომის ბაზრის ანალიზის არავითარი გამოცდილება არ გააჩნიათ.
- დამსაქმებლებსა და პროფესიულ სასწავლებლებს შორის კავშირები დარღვეულია და არ არსებობს მათი აღდგენის კონცეფციები.
- ამ ქვეყნებში არასტაბილური ხასიათისაა თვით შრომის ბაზარი.
- სიტუაციას ართულებს ქვეყანაში ზოგადად არსებული და განსაკუთრებით, ბაზრის ანალიზის პოტენციურ მონაწილეთა ფინანსური სიძნელეები. ასეთ ვითარებაში პროფესიულ სასწავლებლებს არ გააჩნიათ შრომის ბაზარზე კონკურენტულ გარემოში საქმიანობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებით აღჭურვილ სპეციალისტთა მომზადების ჩამოყალიბებული სტრატეგია.

*სწორედ დასმსაქმებლებსა და პროფესიულ სასწავლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობისა და საქმიანი ურთიერთობების უქონლობა, წარმოადგენს ყველაზე სერიოზულ წინაღობას შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტთა მომზადებისათვის.*

## რატომ უნდა ჩაატაროს თითოეულმა სასწავლო დაწესებულებამ შრომის ბაზრის ანალიზი?

რა უნდა იქცეს ცალკეული სასწავლებლის მიერ შრომის ბაზრის გამოკვლევის სტიმულად? განა უფრო იოლი არ არის, რომ ეს საკითხი დაევალოს განათლების სახელმწიფო ორგანოებს ან დასაქმების სამსახურებს?

დსთ-ს ქვეყნებში, არსებობს ორი ძირითადი მიზეზი მაინც, რის გამოც შრომის ბაზრის ანალიზის ჩატარება თითოეული პროფესიული სასწავლებლებისათვის აუცილებელი ხდება:

- **ფინანსური სტიმულები.** პროფესიულ სასწავლებლებს მწვავე ფინანსური სიძნელეები გააჩნიათ, რის გამოც დამატებითი შემოსავლების წყაროების მუდმივ ძიებაში არიან.

შრომის ბაზრის შეფასება გარკვეულ პროფესიულ უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნების შესწავლის აქცენტით, გამოავლენს, რა უნარ-ჩვევები დასჭირდებათ ხვალ დამსაქმებლებს, რა სახის მოთხოვნები არსებობს დღეს ამ სფეროში, გამოიკვეთება სხვაობა დღევანდელ მოთხოვნებსა და მუშაკთა კომპეტენციას შორის. ასეთი ანალიზის ჩატარებით სასწავლო დაწესებულება შეიძენს საინფორმაციო ბაზას, რომლის საფუძველზეც შეიძლება განხორციელდეს ცალკეული საწარმოების, ან რაც უფრო ეკონომიკურად ხელსაყრელია, საწარმოთა ჯგუფის თანამშრომელთა სწავლების აუცილებლობას მათი მოთხოვნების შესაბამისად. სასწავლო

დაწესებულება მიიღებს დამატებითი შემოსავლის შანსს, რომელიც დაფარავს არა მხოლოდ შრომის ბაზრის გამოკვლევისათვის საჭირო ხარჯებს, არამედ შეძლებს ისეთი მუხლების ინვესტირებას, როგორცაა, „კადრები“, „მოწყობილობები“, „შენობა-ნაგებობები“. ასეთი საქმიანობა ხელსაყრელია კერძო სასწავლებლებისათვისაც.

- **დსთ-ს ქვეყნებში შრომის ბაზარი ძირითადად ლოკალური ხასიათისაა:** რიგი მიზეზების გამო შრომის მობილურობა აქ ძალზე დაბალია. ასეთ სიტუაციაში შრომის ბაზარი უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს, ვიდრე ევროკავშირის ქვეყნებში. სასწავლო დაწესებულებების დიდ ნაწილს ბაზრის შესწავლის შეზღუდული შესაძლებლობები გააჩნიათ, რაც სწორედ ადგილობრივი მიდგომის გამოვლინებას წარმოადგენს.

შრომის ბაზრის შეფასება სასარგებლოა სასწავლო დაწესებულებების პერსპექტიული განვითარების გეგმებისა და სტრატეგიების შესამუშავებლად. კვლევების შედეგები გამოავლენენ პერსონალის კვალიფიკაციის ამადლების, მოწყობილობაზე ინვესტიციებისა და სხვა საჭიროებებს.

### **ბაზრის ანალიზის როგორი სახე უნდა გამოიყენონ პროფესიულმა სასწავლებლებმა?**

სანამ ბაზრის შეფასების მიზნებსა და ამოცანებს ჩამოვაყალიბებდეთ, აუცილებლად უნდა განვსაზღვროთ, რა სახის კვლევის ჩატარება გვსურს - ხარისხობრივის თუ რაოდენობრივის? გვაინტერესებს ცალკეული სპეციალობით დასაქმებული მუშაკების რაოდენობა და ამ მონაცემთა პროგნოზირება, თუ გვინდა განვსაზღვროთ კვალიფიციური მუშისათვის დამახასიათებელი აუცილებელი უნარ-ჩვევები და ამ უნარ-ჩვევების ცვლილებების მოსალოდნელი შედეგები? თუ ჩვენი მიზანია ორივე საკითხის ერთდროულად შესწავლა?

ევროპის განათლების ფონდის თითქმის ყველა პირველი პროექტი შრომის ბაზრის ანალიზის სფეროში აგებულია ამ ორი მიდგომიდან ერთ-ერთზე. ბელორუსიაში, მოლდოვაში, რუსეთსა და უკრაინაში იყო ცდები ერთ გამოკვლევაში (ერთი ანკეტის დახმარებით) გაეთვალისწინებინათ როგორც რაოდენობრივი, ასევე ხარისხობრივი მაჩვენებლები. ყაზახეთის, ყირგიზეთის, მონღოლეთისა და უზბეკეთის საპილოტო პროექტებში გამოიყენეს მიდგომა, რომელიც ითვალისწინებს რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩვენებლების დაყოფას და ასევე, სხვადასხვა ანკეტებისა და თითოეული ასპექტისათვის დამახასიათებელი საშუალებების გამოყენებას.

არსებობს სერიოზული არგუმენტები პროფესიული სასწავლებლების მიერ შრომის ბაზრის ხარისხობრივი ანალიზის ჩატარების სასარგებლოდ:

- **შეზღუდული შესაძლებლობები.** საიმედო რაოდენობრივი ანალიზის ჩასატარებლად საჭიროა შედარებით მაღალი კვლევის შესაძლებლობები, მრავალრიცხოვანი საკვლევი ობიექტები და დიდი მოცულობის გარე ინფორმაცია. გარკვეულ პროფესიებში მუშაკთა რაოდენობას არ განსაზღვრავს მხოლოდ შრომის ბაზარი. პოლიტიკური გადაწყვეტები და სამთავრობო პრიორიტეტები წარმოადგენენ აგრეთვე დარგობრივი განვითარების განმსაზღვრელ ფაქტორებს. ბუნებრივია, ცალკე აღებულ სასწავლო დაწესებულებას ასეთ პირობებში რაოდენობრივი ანალიზის ჩატარების შესაძლებლობები არ გააჩნია.
- კვლევითი ორგანიზაციების არსებობა. შრომის ბაზრის რაოდენობრივი ანალიზის ჩატარება პროფესიული განათლების ან შრომის ბაზრის კვლევის სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტების ან დასაქმების სამსახურების მიერ,

შედევების მიხედვით, უფრო საიმედოა, ვიდრე ცალკეული სასწავლო დაწესებულებების მიერ ჩატარებული კვლევები.

გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ სასწავლებელს, განსაკუთრებით სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსებულს, თუ რამდენად შეძლებს პირდაპირი დანიშნულებით და დამოუკიდებლად ასეთი რაოდენობრივი ანალიზის შედეგების გამოყენებას.

ეს სულაც არ ნიშნავს, რომ ცალკეული სასწავლო დაწესებულება არ უნდა იყოს დაინტერესებული მოსამზადებელი პროფესიის რაოდენობრივი ასპექტებით. იგი რეგულარულად უნდა იღებდეს ინფორმაციას სხვადასხვა პროფესიების განვითარების თაობაზე. ინფორმაციის წყარო შეიძლება იყოს:

- სისტემატური დიალოგი დამსაქმებლებთან;
- რეგულარული კონტაქტები ადგილობრივი დასაქმების სამსახურებთან;
- ინფორმაციის სხვა წყაროები.

. შრომის ბაზრის ანალიზი მოცემულ შემთხვევაში მიზნად ისახავს:

**„დამსაქმებლის მოთხოვნების შესწავლას X პროფესიაში პროფესიულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებზე“.**

ცალკეული სასწავლო დაწესებულების მიერ შრომის ბაზრის ანალიზის ჩატარება მიზნად ისახავს გარკვეულ პროფესიაში სასწავლო პროცესის ოპტიმიზაციას, თუმცა შეიძლება ჩამოვყალიბოთ მეორე თანამდევ მიზანი:

**„სხვაობის განსაზღვრა სასწავლებლის კურსდამთავრებულის ცოდნისა და უნარ-ჩვევების რეალურ დონესა და დამსაქმებლის მოთხოვნებს შორის“.**

პრაქტიკული მოსაზრებით, მოცემულ მასალაში შემდგომშიც გამოვიყენებთ ტერმინს შრომის ბაზრის ანალიზი, მაგრამ უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ამჯერად **აქცენტი კეთდება შრომის ბაზრის ხარისხობრივ ასპექტებზე, პროფესიულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებზე დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლაზე.**

მასალის დამუშავებისას გამოყენებულ იქნა დსთ-ს სხვადასხვა ქვეყნების საპილოტე პროექტები.

## **2. დაინტერესებული მხარეები, მათი მოთხოვნები და შრომის ბაზრის თაობაზე ინფორმაციის მიღების მიზნები**

განათლების სისტემის მრავალი ორგანიზაცია და თანამშრომელი დაინტერესებულია შრომის ბაზრის შეფასების კარგად დამუშავებული სისტემის არსებობით. ასეთ დაინტერესებას სხვადასხვა მიზეზი გააჩნია. თუმცა მთავარია, რა გზით ავამოძრაოთ სასწავლებლები და მოვამზადოთ საფუძველი მათი საქმიანობისათვის, რომ სხვადასხვა მიზნებმა ერთ შედეგამდე მიგვიყვანოს. განვიხილოთ დაინტერესებულ მხარეთა სხვადასხვა კატეგორია და მათი ინტერესები:

- როგორც ცალკეული **დამსაქმებლები**, ასევე **დამსაქმებელთა გაერთიანებები, ცხადია**, დაინტერესებული არიან მაღალი პროფესიულად აუცილებელი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების მქონე მუშაკებით. მოცემულ კონტექსტში სიტყვა „აუცილებელი“ საკვანძოა. გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების საწარმოებში ჩვენ ვაწყდებით ორ საწარმოო მიდგომას მაინც:
- **ტეილორისტული** მიდგომა ითხოვს ძალიან ვიწრო და სპეციფიურ უნარ-ჩვევებს, ისეთი ფუნქციონალური და პიროვნული\* უნარ-ჩვევების ჩათვლით, როგორიცაა, ლოიალობა, პუნქტუალობა და სხვა.

- **პოსტ-ტეილორისტული** მიდგომა, როდესაც დამსაქმებელი აღიარებს საქმიანობის მრავალი სახის ინტელექტუალური შინაარსის ზრდას, ასევე, „მუშაკთა პროფესიულ სწავლებაში სახსრების ჩადებას განიხილავს როგორც წვლილს წარმოების განვითარებისა და ბაზრის კონკურენტულ გარემოში მისი წარმატებული ფუნქციონირებისათვის“. ასეთი მიდგომა ფუნქციონალურ და პიროვნულ უნარ-ჩვევებთან ერთად ითვალისწინებს სხვა მრავალმხრივ უნარ-ჩვევებს. ეკონომიკური კეთილდღეობის ზრდასთან ერთად სულ უფრო მეტად გამოიყენება ეს უკანასკნელი მიდგომა.
- **პროფესიული კავშირები** დაინტერესებულნი არიან მუშაკთა აუცილებელი და გადატანითი\*\* უნარ-ჩვევებით, ასევე, სოციალური უთანასწორობის დაძლევითა და მოსახლეობის დაუცველი ფენების შემცირებით. მხედველობაში უნდა მივიღოთ ის გარემოება, რომ ევროკავშირის ქვეყნებში პროფკავშირები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ შრომის ბაზარზე, დსთ-ს ქვეყნებში კი მათი როლი სრულიად განსხვავებულია ევროპულისაგან. შესაძლებელია, რომ ისინი ჯერ კიდევ არ არიან მზად შრომის ბაზრის კვლევაში აქტიური მონაწილეობის მისაღებად.
- **მთლიანად საზოგადოება** დაინტერესებულია აუცილებელი უნარ-ჩვევების მქონე მოქალაქეებით, რომელთაც აქვთ უნარი დემოკრატიული წესით გამოიყენონ და განავითარონ საზოგადოების სოციალური და კულტურული მემკვიდრეობა.
- **კერძო პირები** დაინტერესებული არიან ჰქონდეთ საკუთარი განვითარებისა და მატერიალური კეთილდღეობის მიღწევისათვის საჭირო ცოდნა და უნარ-ჩვევები.
- **არასამთავრობო და სხვა ორგანიზაციები**, რომლებიც, როგორც წესი, დაინტერესებული არიან საზოგადოებრივი წინსვლისათვის აუცილებელი უნარ-ჩვევების განვითარებით, მოსახლეობის განსაკუთრებულ ჯგუფებში (მაგ. ქალები, ინვალიდები, დევნილები, სოციალურად გაუცხოებული პირები და სხვა), ან ხელს შეუწყობენ საზოგადოების განვითარებას განსაკუთრებული მიმართულებით
- **სასწავლო დაწესებულებები**, რომელთა ამოცანაა ყველა დაინტერესებული მხარის მოთხოვნისა და ინტერესების შესაბამისი უნარ-ჩვევების მქონე მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების მომზადება.

სასწავლო დაწესებულებებმა (როგორც საჯარომ, ასევე, კერძო სასწავლებლებმა) უნდა გაითვალისწინონ დაინტერესებულ მხარეთა უმრავლესობის ინტერესები, თუმცა ზოგ შემთხვევაში ცალკეული მხარის ინტერესი შეიძლება უფრო მნიშვნელოვანი აღმოჩნდეს. ეს ნიშნავს, რომ პროფესიული სასწავლებლები მზად უნდა იყვნენ კონკურენტულ გარემოში საქმიანობისათვის, მიუხედავად იმისა, თუ დაინტერესებულ მხარეთა რომელ კატეგორიას სთავაზობენ თავიანთ მომსახურებას.

ადგილობრივ დონეზე პროფესიული სასწავლებლები და შრომის ბაზრის ანალიზით დაინტერესებული სხვა მხარეები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ დემოკრატიულ, სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაში. დაინტერესებულ მხარეებს შორის დიალოგი უნდა დამყარდეს უპირველესად, ამ მომენტის გათვალისწინებით. როგორ უნდა გაკეთდეს ეს?

საერთო კონსენსუსის მიღწევისა და ადგილობრივ დონეზე დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგის დაწყების ერთ-ერთი საშუალებაა სამუშაო შეხვედრის ორგანიზება კვლევის მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრის მიზნით. ასეთი ინიციატივა შეიძლება მომდინარეობდეს ცალკეული სასწავლებლიდან. აუდიტორიის შემოქმედებითი განწყობისათვის შეხვედრის დასაწყისში შეიძლება ასეთი კითხვის

დასმა: „წარმოიდგინეთ, რომ ახლა 2008 წელია. დაფუძვით, გვაქვს შრომის ბაზრისათვის სპეციალისტთა მომზადების იდეალურად აწყობილი სისტემა. რა კრიტერიუმებით შეიძლება ვიმსჯელოთ ამის თაობაზე?“ ორგანიზატორი მხარის წარმომადგენელი აგროვებს ასეთი განსჯის შედეგად მიღებულ პასუხებს, და მათგან ადგენს საკვანძო რეზულტატურ სფეროებს, რომელთაგან თითოეული შეიძლება დაიყოს ქვეპუნქტებად ღონისძიებების შესასრულებლად შესაბამისი ვადის მითითებით.

ასეთი დაგალების წარმატებით განსახორციელებლად, შეხვედრის ორგანიზატორთა შორის უნდა იყოს ამ საქმიანობის მცოდნე ერთი ადამიანი მაინც. სწორი ორგანიზაციის შემთხვევაში, ამგვარი ღონისძიება ხელს შეუწყობს კონსენსუსის მიღწევას ადგილობრივ დონეზე ეკონომიკური და სოციალური განვითარების სტრატეგიის შემუშავებაში. მოცემულ შემთხვევაში ორ ძირითად, კონკრეტულ შედეგს წარმოადგენს:

- ფორუმის შექმნა ადგილობრივი შრომის ბაზრის რეგულარული განხილვების ჩასატარებლად.
- მოქმედების გეგმის არსებობა ადგილობრივი შრომის ბაზრის ანალიზის განვითარებისათვის და შესაბამისი დაინტერესებული მხარეების მოზიდვა.

ამ მომენტების გათვალისწინებით, შეიძლება გადავიდეთ ორი დაინტერესებული მხარით განსაზღვრული შრომის ბაზრის ანალიზზე: ესენი არიან - ადგილობრივი დამსაქმებლები და პროფესიული სასწავლებლები.

### **3. მნიშვნელოვანი ფაქტორები შრომის ბაზრის ანალიზის ჩასატარებლად: დამსაქმებლებთან ურთიერთსასარგებლო ურთიერთობების დამყარება, განვითარება და შენარჩუნება**

როგორც წინა თავიდან ჩანს, შრომის ბაზრის სფეროთი დაინტერესებული მხარეები არ შემოიფარგლება მხოლოდ ერთის მხრივ, ინდივიდუალური დამსაქმებლებითა და დამსაქმებელთა გაერთიანებებით და მეორეს მხრივ, პროფესიული სასწავლებლებით, ან ცალკე აღებული საწარმოებით და ცალკე პროფესიული სასწავლებლებით. ამის მიუხედავად, წინამდებარე მასალის ძირითადი მიზანია ხელი შეუწყოს ცალკეულ სასწავლო დაწესებულებებს შრომის ბაზრის ანალიზის ჩატარებაში. მოცემულ და შემდეგ თემებში განიხილება ცალკეულ სასწავლო დაწესებულებებსა და ადგილობრივ დამსაქმებლებს შორის ხანგრძლივი ურთიერთობების დამყარების გზები და შესაძლებლობები. ასეთი არჩევანი სულაც არ ნიშნავს, რომ ეს კავშირები და მის ფარგლებში ჩატარებული ანალიზი მოგვცემს ოპტიმალური სასწავლო პროგრამის შექმნის შესაძლებლობას. უფრო მეტიც, ხშირად ადგილობრივ დამსაქმებლებს, პროფესიულ სასწავლებლებს, მათ მოსწავლეებს და თვით კურსდამთავრებულებს გააჩნიათ პრინციპულად განსხვავებული მიზნები:

- **დამსაქმებლები** ყურადღებას ამახვილებენ მიმდინარე საჭიროებებზე და არ იხილავენ ან თავს არ აძლევენ უფლებას განიხილონ მოთხოვნები უნარ-ჩვევებზე სამომავლო ხანგრძლივი პერიოდისათვის. ამდენად, დამსაქმებელთა მოთხოვნები შეიძლება ძალზე სპეციფიური იყოს.

• პიროვნული ჩვევების მაგალითებია: მოთმინება, მოქნილობა და ა.შ. ფუნქციონალური უნარ-ჩვევების მაგ.: პრობლემების გადაწყვეტის უნარი, ორგანიზატორული უნარ-ჩვევები და სხვა

\*\* გადატანითი უნარ-ჩვევები - პროფესიისათვის, შრომითი საქმიანობის სახისათვის დამახასიათებელი უნარ-ჩვევები, რომლებიც განსხვავდებიან იმ უნარ-ჩვევებისაგან, რომლებიც მუშაკებს აქვთამად გააჩნიათ, ან ან გააჩნდათ წინა პერიოდში.

- **დამსაქმებლები** შესაძლოა, ნაკლებად იყვნენ ინფორმირებულნი და არ შეეძლოთ მომავლის პროგნოზირება
- **დამსაქმებლები** არ არიან დაინტერესებულნი თვითდასაქმებელი ადამიანებისა და არაფორმალური სექტორის მოთხოვნებით.
- **დამსაქმებლები** ყოველთვის არ ითვალისწინებენ მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი ფენების მოთხოვნებს.

ამგვარად, ადგილობრივი საწარმოებისა და ცალკეული პროფესიული სასწავლებლების მიერ ჩატარებული შრომის **ბაზრის ანალიზის შედეგები ყოველთვის უნდა განიხილებოდეს როგორც სწავლების თანამედროვე და მოქნილი პროგრამის შექმნისათვის საჭირო ერთიანი ინფორმაციის ერთი ნაწილი (მნიშვნელოვანი, მაგრამ მაინც მხოლოდ ერთი).**

განსხვავებით საბჭოთა პერიოდის სასწავლებლებსა და სახელმწიფო საწარმოებს შორის არსებული მჭიდრო კავშირისაგან, დღევანდელ პროფესიულ სასწავლებლებს საკმაოდ შეზღუდული ურთიერთობები გააჩნიათ დამსაქმებლებთან. ევროკავშირის ქვეყნებში ეს ურთიერთობები საკმაოდ მრავალმხრივია. აქ შეიძლება შეგვხვდეს არაერთი მაგალითი იმისა, როდესაც დამსაქმებლები მონაწილეობენ სასწავლო პროგრამების შემუშავებაში, საკონსულტაციო ორგანოების მუშაობაში, საკუთარ საწარმოებში ორგანიზებას უკეთებენ მოსწავლეთა საწარმოო პრაქტიკას და შრომითი გამოცდილების მიღების სხვა ფორმებს, ესმარებიან სასწავლებლებს მოწყობილობებითა და სასწავლო მასალებით აღჭურვაში, დარგის მიღწევების შესაბამისად ორგანიზებას უკეთებენ პედაგოგთა გადამზადებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებას.

ასეთი ურთიერთობების არარსებობა ნიშნავს, **რომ გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნების დამსაქმებლები არ მიიჩნევენ პროფესიულ სასწავლებლებს მათ მოთხოვნებზე სწრაფი რეაგირების მქონე და ხანგრძლივ პერიოდზე გათვლილ მაღალკვალიფიციურ მუშაკთა მომზადების ძირითად წყაროდ.**

დაგეგმვის ის ინსტრუმენტები, რომელიც გამოიყენებოდა წარმოების პროგნოზირებისა და შესაბამისად, სამუშაო ძალის განაწილებათვის, უკვე ეფექტური აღარ არის განათლების შინაარსის რეგულირებისათვის. იდეალურ შემთხვევაში, აუცილებელია საგანმანათლებლო და შრომის ბაზრის სისტემების ოპერატიული რეაგირება ერთმანეთის სიგნალებზე, რომ სამუშაოს მაძიებელი ადამიანის პროფესიული დახასიათება და ვაკანტური ადგილის დახასიათება ზუსტად ემთხვეოდეს ერთმანეთს. ასეთი შესაბამისობის მისაღწევად, პროფესიულ სასწავლებლის მოსწავლეები უნდა დაეუფლონ იმ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც გამოადგებათ მათ სამუშაოზე; დამსაქმებლებმა კი მეტი მნიშვნელობა უნდა მიანიჭონ სასწავლო დაწესებულების რეკომენდაციებს კურსდამთავრებულის სამუშაოზე მიღებისას. სასწავლებლები უნდა ფლობდნენ ინფორმაციას დამსაქმებლისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნათა შესახებ. საამისოდ უნდა მოვახერხოთ დამსაქმებელთა ჩართვა სასწავლო პროგრამების შემუშავებაში, მოსწავლეთა საწარმოო პრაქტიკის ორგანიზებაში, პედაგოგთა სტაჟირებასა და სხვა საკითხებში.

ასე შეიძლება ხანგრძლივი მტკიცე ურთიერთკავშირების დამყარება დამსაქმებლებსა და პროფესიულ სასწავლებლებს შორის. ცალკეული სასწავლო დაწესებულებისათვის უმჯობესია ერთიანი მიდგომის გამოყენება დამსაქმებლებთან (ცალკეულ დამსაქმებელთან ან დამსაქმებელთა გართიანებებებთან) კონტაქტების დამყარებაში. ცალკეულმა კონტაქტმა არ უნდა მიიღოს კონკრეტული შემთხვევითი მოვლენის სახე; ეს ურთიერთობა ხანგრძლივი, ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობაზე უნდა იყოს გათვლილი.

მაგ. დსთ-ს ქვეყნებისათვის დამახასიათებელი ერთი მთავარი პრობლემა ისაა, რომ მრავალ საწარმოს პერსპექტივაში არ ექნება ახალი პერსონალის დაქირავების მოთხოვნა. პირიქით, კომპანიების სულ უფრო მეტი რაოდენობა პრივატიზების გამო კერძო საკუთრებაშია და თანამშრომლები ექვემდებარებიან შემცირებას. ასევე, მრავალი წარმატებული საწარმო ნერგავს ახალ ტექნოლოგიებს და მაღალი დონის ავტომატიზაციას, რასაც, ერთის მხრივ, მიყვავართ აუცილებელი პერსონალის შემცირებამდე, მეორეს მხრივ, კი, იზრდება მოთხოვნა შესაბამისი პროფილის კვალიფიციურ მუშახელზე. ასეთ შემთხვევებში ხშირად აზრს კარგავს ბაზრის შესწავლა და სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნების განხილვა. ახალ პერსონალზე მოთხოვნებისა და საწარმოს კონკურენტუნარიანობის ამადლებადში სასწავლებლის ხელშეწყობის შესაძლებლობა უნდა განვიხილოთ ერთი შეხვედრის ფარგლებში. უნარ-ჩვევებზე არსებული მოთხოვნის პრობლემის გადაწყვეტის შედარებით სწრაფი ხერხის შეთავაზება დაეხმარება დამსაქმებელს პერსონალის მომზადება-გადამზადებაზე სახსრებისა და დროებითი ხარჯების გაწვევის აზრის გაცნობიერებაში, რის შედეგადაც იგი მეტი ხალისით წამოვა პროფესიულ სასწავლებლებთან დიალოგზე.

დსთს ქვეყნების უმრავლესობაში არსებობს საწარმოებსა და პროფესიულ სასწავლებლებს შორის თანამშრომლობის ტენდენცია პრინციპით: „მე თქვენ გეხმარებით რაღაცით, თქვენც შეეცადეთ დამეხმაროთ“. ასეთი მიდგომისას საერთო ურთიერთობებში ჩართული სხვადასხვა მხარეები მჭიდროდ უკავშირდებიან ერთმანეთს, მაგრამ შეიძლება, რომ ეს კავშირები ძალზე მომგებიანი იყოს ერთი მხარისათვის, მეორისათვის კი - სრულიად უსარგებლო.

**მაგალითი:** ითვლება, რომ საწარმოებში ორგანიზებული საწარმოო პრაქტიკა კარგ შესაძლებლობას იძლევა მოსწავლეთა პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარებისა და დასაქმების შანსის ამადლებისათვის. მოგებული რჩება კომპანია, რამდენადაც უმეტესწილად არ ანაზღაურებს მოსწავლეთა შრომას. ასეთ შემთხვევაში კომპანია მეტი ხალისით მონაწილეობს უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნის შეფასებაში.

ამგვარ მიდგომას დიდი ზიანის მოტანა შეუძლია. დსთ-ს ქვეყნებში შრომის ბაზრის ჩატარებული პრაქტიკულად ყველა შეფასება გვიჩვენებს, რომ დამსაქმებელთა აზრით, პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა მთავარი ნაკლია პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ნაკლებობა. ამიტომაც, პრაქტიკის ორგანიზაციაში მონაწილე მხარეებმა უნდა გაიცნობიერონ, რომ საწარმოო პრაქტიკა წარმოადგენს **სასწავლო პროცესის განუყოფელ და ძალზე მნიშვნელოვან ნაწილს**. თუ სასწავლო დაწესებულებები გამოიყენებენ უფასო სამუშაო ძალას საწარმოებში საწარმოო პრაქტიკის ორგანიზების არგუმენტად, ასეთი მოქმედების შედეგი იქნება პროფესიული განათლების სისტემის რეპუტაციის შელახვა. შეიქმნება შთაბეჭდილება, რომ **შესაძლებელია მოსწავლეთა შრომა შეთავაზებულ იქნეს, როგორც ღირებულების არმქინე, უფასო რამ**. მაშინ, როდესაც პირიქით, განათლების სისტემას შეუძლია და უნდა განსაზღვროს კიდევ ადამიანური რესურსების განვითარებაში თუნდაც დიდი, მაგრამ სამაგიეროდ, მომგებიანი ინვესტიციების მიღების წესი.

საწარმოებში პრაქტიკული სწავლების, როგორც მთელი სასწავლო პროცესის განუყოფელი ნაწილის ორგანიზაციის საკითხები მოცემულია მე-8 თავში „სწავლების შინაარსისა და სასწავლო პროცესის მოდიფიკაცია“. აქ მხოლოდ ხაზგახსნით აღვნიშნავთ, რომ საწარმოო პრაქტიკამ უნდა ჩამოაყალიბოს ურთიერთხელსაყრელი კავშირები დამსაქმებლებსა და პროფესიულ სასწავლებლებს შორის. ასეთ ურთიერთთანამშრომლობას ადვილად მივაღწევთ, თუ დამსაქმებელს შესაძლებლობას მივცემთ მონაწილეობა მიიღოს მოსწავლეთა საწარმო



პრაქტიკისათვის ადგილების შერჩევაში, საწარმოო პრაქტიკის პროცესზე გარკვეულ ზემოქმედებაში, თუმცა ამ საკითხზე ძირითადი პასუხისმგებლობა ყოველთვის რჩება სასწავლო დაწესებულებას. ასეთი მიდგომების გამოყენება გაზრდის შანსს, რომ დამსაქმებელმა გაიცნობიეროს პროფესიულ სასწავლებელთან თანამშრომლობის ორმხრივი სარგებლიანობა.

პრაქტიკულად, სასწავლებლებსა და საწარმოებს შორის ხანგრძლივი თანამშრომლობის დამყარება დიდად არის დამოკიდებული ადგილობრივ პირობებზე. ამ საკითხში გასათვალისწინებელია როგორც ფორმალური, ასევე არაფორმალური ურთიერთობები.

მაგალითად, შეიძლება ვურჩიოთ სასწავლებლებს, რომ მოიწვიონ ადგილობრივი საწარმოები დარგობრივად (სასწავლებლის პროფილის შესაბამისი დარგების შერჩევით). თუ დარგში ბევრი ადგილობრივი საწარმო ითვლება, მოწვეულთა რაოდენობა შეიძლება შეიზღუდოს, რომ განსახილველმა თემამ რაც შეიძლება კონკრეტული ხასიათი მიიღოს. (შეხვედრების მონაწილეთა ოპტიმალური რაოდენობაა 10). დისკუსიის საფუძველი უნდა გახდეს ორივე მხარის მიერ იმის გაცნობიერება, რომ პროფესიული სასწავლებლები და ადგილობრივი საწარმოები წარმოადგენენ ქვეყნის, რეგიონის სოციალური და ეკონომიკური განვითარების მნიშვნელოვან ინსტრუმენტებს.

#### **4. მომზადება შრომის ბაზრის ანალიზისათვის**

შრომის ბაზრის ანალიზი შეიძლება გაიყოს სამ ნაწილად:

- მასალების მომზადება დამსაქმებლებთან დიალოგისათვის;
- დიალოგი დამსაქმებლებთან, ცალკეულ საწარმოებთან ან ასოციაციებთან;
- მიღებული ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი.

არ უნდა დავივიწყოთ წინასწარ მოსამზადებელი სამუშაოების ჩატარება. მოსამზადებელი სტადიის შინაარსი და ხანგრძლივობა უმთავრესად, დამოკიდებულია შრომის ბაზრის ანალიზის გამოცდილებაზე, დამსაქმებლებთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან კონტაქტებზე. მოსამზადებელი ეტაპი ითვალისწინებს:

- სპეციალისტთა მომზადებას ანალიზის ჩასატარებლად;
- დამსაქმებლებისა და სხვა დაინტერესებულ მხარეთა ინტერესებთან და შეხედულებებთან მოცემული გამოკვლევის სრული შესაბამისობის უზრუნველყოფას.
- დარგობრივად, დამსაქმებელთა მომზადებას ანალიზისათვის.

განვიხილოთ ბოლო ორი მიზნის მიღწევის შესაძლო ვარიანტები.

ანალიზის მომზადებისა და ჩატარებისას დადებითი გამოცდილების სახით, შეიძლება გამოვიყენოთ ევროპის განათლების ფონდის შესაბამისი საპილოტე პროექტები შუა აზიის ქვეყნებში, ტექნიკური დავალების, მიზნების, შინაარსის, სამუშაო პროცედურებისა და მეთოდოლოგიის ჩათვლით, ასევე, კვლევის მონაწილეთა შორის როლებისა და პასუხისმგებლობის განაწილება.

#### **როგორ მივაღწიოთ დამსაქმებელთა და სხვა დაინტერესებულ პირთა შეხედულებებისა და ინტერესების თანხვედრას**

სანამ შევუდგებოდეთ ამა თუ იმ დარგის დამსაქმებლებთან დიალოგისათვის საჭირო მასალების დამუშავებას, უნდა დავრწმუნდეთ, რომ განხილვაზე სწორად წამოიწვევა საკითხები და რომ განხორციელებული ქმედებები დაემთხვევა სხვა

დაინტერესებულ მხარეთა ინტერესებს. ამ ამოცანების გადაწყვეტას ხელს შეუწყობს ორი - საკონსულტაციო და სამუშაო ჯგუფების შექმნა, რომლებმაც უნდა წარმართონ მთელი შემდგომი მუშაობა.

იდეალურ შემთხვევაში, საკონსულტაციო ჯგუფი უკვე არსებობს. ეს ორგანო უნდა აერთიანებდეს მოცემული დარგის დაინტერესებულ მხარეთა წარმომადგენლებს. ესენი შეიძლება იყვნენ: დამსაქმებელთა ასოციაციები, ადგილობრივი ადმინისტრაციის წარმომადგენლები, დასაქმების სამსახურების წარმომადგენლები და შესაძლებელია, არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებიც. საკონსულტაციო საბჭოში მუშაობისათვის სპეციალისტთა მოზიდვის ძირითად კრიტერიუმს წარმოადგენს პირდაპირი ინტერესი და გარკვეული დარგის წარმომადგენლობა. საკონსულტაციო ჯგუფის ძირითადი ამოცანებია:

- დახმარების გაწევა კომენტარებისა და რჩევების სახით მოსამზადებელ სამუშაოთა ჩატარებაში.
- აუცილებლობის შემთხვევაში, დახმარების გაწევა დამსაქმებელთან კავშირის დამყარებაში.
- აუცილებლობის შემთხვევაში, დახმარება ანკეტების შედგენაში.
- დახმარება ანალიზის შედეგების შეფასებაში კომენტარებისა და რჩევების სახით.

ეს ამოცანები პირდაპირ კავშირშია საკონსულტაციო ჯგუფის მუშაობასთან. საკონსულტაციო ჯგუფი, როგორც მუდმივი ორგანო, შეიძლება მოქმედებდეს როგორც ადგილობრივი კონსულტანტი მოცემული პროფესიის სწავლებაში. საკონსულტაციო ჯგუფის დაარსება, თუ ასეთი ორგანო არ არსებობს, წარმოადგენს იმის გარანტიას, რომ შრომის ბაზრის ანალიზის საფუძველზე განხორციელებული სწავლება ესადაგება რეგიონის სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებას.

მუშა ჯგუფი დროებითი ორგანოა, რომელიც შედგება არაუმეტეს 5-6 კაცისაგან. ამ ჯგუფის 2-3 წევრი უნდა იყოს მოცემული დარგის კვალიფიციური და გამოცდილი მუშაკი, დანარჩენები კი პროფესიული სასწავლებლების წარმომადგენლები. მუშა ჯგუფის მთავარი ფუნქციებია:

- დამსაქმებელთან დიალოგის დასამყარებლად საჭირო მასალების შემუშავება. მუშა ჯგუფში საკვანძო დამსაქმებელთა შერჩევის კრიტერიუმები დამოკიდებულია დარგის სპეციფიკასა და ადგილობრივ პირობებზე. კრიტერიუმების არასრული სია შემდეგი სახისაა:
- მოცემულ პროფესიაში მუშაობის გამოცდილება.
- იმ საწარმოს მოცულობა, რომელსაც წარმოადგენს დამსაქმებელი (მცირე საწარმოთა ხელმძღვანელები სულ უფრო მეტად ითხოვენ თანამშრომელთაგან მრავალმხრივ კომპეტენციებს).
- ინფორმირებულობა დარგის განვითარების საკითხებზე (ტექნოლოგიების მოსალოდნელ ცვლილებათა ჩათვლით).
- დამსაქმებელთა აწმყო და სამომავლო სტრატეგიებისა და ტაქტიკის ცოდნა.

სასურველია შრომის ბაზრის ანალიზში მონაწილეობის გამოცდილებაც. უნდა გვახსოვდეს, რომ გეჭირდება მოცემული დარგის პროფესიონალები და არა შრომის ბაზრის ანალიზის სპეციალისტები.

მუშა ჯგუფის წევრთა შერჩევისას უნდა გავითვალისწინოთ საერთო მიზნები, რომ მათი კოლექტიური გამოცდილება მოიცავდეს მეტ ასპექტებს ცოდნასა და უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით, რომლებიც მოცემულ სფეროებში საჭიროა დღეს და რომლებიც დასჭირდებათ ხვალ.

მაგალითისათვის, მოგვაქვს დამსაქმებლების წარმომადგენელთა შესაძლო სიები:

- საშუალო ან მსხვილი წარმოების კვალიფიციური მუშა - 1
- მცირე საწარმოს კვალიფიციური მუშა - 1
- პრაქტიკული მუშაობის გამოცდილების მქონე უმაღლესი ან საშუალო რგოლის ხელმძღვანელი - 1

ადეკვატურად, პროფესიული სასწავლებლების წარმომადგენლებსაც უნდა გააჩნდეთ გარკვეული გამოცდილება მოცემულ პროფესიებში. იმის გამო, რომ სწორედ სასწავლებლების წარმომადგენლები ატარებენ ანალიზს, ამ მუშაობისათვის შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს ზოგიერთი სხვა უნარ-ჩვევაც. ზოგიერთი ანალიზი ხაზს უსვამს „წარმომადგენლობითი“ ჩვევების მნიშვნელობას - სამუშაო ჯგუფის წევრები - სასწავლებლების წარმომადგენლები გამოდიან თავიანთი ორგანიზაციის სახელით. ზოგიერთი პროექტი ხაზს უსვამს შემოქმედებითად მუშაობის ასპექტს. მუშა ჯგუფის შექმნა და სპეციალისტთა მოწვევა საკონსულტაციო საბჭოში - ეს ძალზე მნიშვნელოვანი საკითხია, მაგრამ როგორ დავრწმუნდეთ, რომ ისინი ნამდვილად სასარგებლონი და სამუშაოთი დაინტერესებული პირები არიან?

არსებობს ამ საკითხის გადაწყვეტის ორი გზა:

- ცალკეულ სპეციალისტებს აუუნაზღაუროთ არასამუშაო დროს საქმიანობა;
- ხელმძღვანელებს გადაუხადოთ გარკვეული თანხა ოფიციალურ სამუშაო დროს მათი თანამშრომლების სხვა სამუშაოზე გამოყენებისათვის.

შეიძლება დავარწმუნოთ დამსაქმებლები, რომ თავიანთ წარმომადგენლებს აუნაზღაურონ საკონსულტაციო საბჭოში საქმიანობა სამუშაო საათებში ამ საქმის შესრულების უფლების მიცემით, ხელფასიდან დაკავების გარეშე.

უმეტეს შემთხვევებში, ფინანსური მდგომარეობა არ იძლევა პირველი ვარიანტის გამოყენების საშუალებას. დამსაქმებელთან ხანგრძლივი თანამშრომლობის ვითარებაში, შედარებით იოლი იქნება მათი დათანხმება მეორე ვარიანტზე. საკონსულტაციო საბჭოში საქმიანობას დიდი დრო არ მიაქვს (რამდენიმე შეხვედრა, ეს შეიძლება იყოს სულ ორი დღე), და შესაბამისად, ძნელი არ იქნება მასში სპეციალისტების მოზიდვა. შედარებით რთულია მდგომარეობა მუშა ჯგუფის შემთხვევაში. ჯგუფში საჭირო სპეციალისტების მოზიდვასა და შესაბამისი კანდიდატურების შერჩევაში დახმარებას გაგვიწევს მოსამზადებელი ფაზის შემდგომი ეტაპი.

## **დამსაქმებელთა მომზადება მოცემულ დარგში შრომის ბაზრის ანალიზისათვის**

დსთ-ს ქვეყნებში ჩატარებული შრომის ბაზრის ანალიზის ერთი ყველაზე რთული მომენტია დამსაქმებელთა არასაკმარისი დაინტერესება. ეს არც არის გასაკვირი, რადგან უმეტეს შემთხვევაში, დამსაქმებლებს წინასწარ არ ჰქონდათ ინფორმაცია ამ გამოკვლევების თაობაზე, და იგი მათ უცებ დაატყდათ თავს. მოვიტანოთ უბრალო შედარება: დავუშვათ, რომ კალათბურთის მწვრთნელმა უეცრად გადაწყვიტა ბურთის მიწოდება თავისი მოსწავლისათვის, ასეთ შემთხვევაში მოსწავლემ ბურთი უცებ შეიძლება ვერც დაიჭიროს. მაგრამ თუ მწვრთნელი ბურთის მიწოდებამდე დაუყვირებს მას: “დაიჭირე ბურთი“, უფრო სავარაუდოა, რომ მოსწავლე ამ ბურთს დაიჭერს. გვხვდება იმის მაგალითებიც, როდესაც იგნორირებულია სასწავლებლის მიერ ბაზრის ანალიზის ჩატარების მიზანი. თავიდანვე არ უნდა დავივიწყოთ, რომ გამოკვლევა ტარდება მომხმარებლისათვის და არა პირიქით. არ შეიძლება ველოდოთ დადებით შედეგს

კვლევისაგან, თუ ურთიერთსასარგებლო დამოკიდებულებას დამსაქმებლებთან თვითდინებაზე მიუშვებთ და მათ თავს მოეხვეწებთ სამუშაოს წინასწარი ახსნა-განმარტების გარეშე. დსთ-ს ზოგიერთ ქვეყანაში ისეთი მაგალითებიც არსებობს, როდესაც ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს სთხოვდნენ შესაბამისი განკარგულებების გამოცემას გამოკითხვაში იძულებითი წესით დამსაქმებელთა მონაწილეობის თაობაზე.

ამრიგად, შედეგისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია დამსაქმებელთა განწყობა თანამშრომლობისათვის. ასეთი განწყობის შესაქმნელად ეფექტურია რომელიმე ერთი დარგის დამსაქმებელთა შეხვედრა არაფორმალურ ვითარებაში (მოწვევა საუზმეზე ან რაღაც ამის მსგავსი). კარგი იქნება, თუ შეხვედრას გახსნის ადგილობრივი მმართველობის ხელმძღვანელი, რომელიც მოკლედ და შინაარსიანად განმარტავს იმ მნიშვნელოვან როლს, რასაც ეს დარგი ასრულებს ადგილობრივ სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებაში, რას გეგმავენ ადგილობრივი თვითმმართველობის ხელმძღვანელები ამ დარგის მხარდასაჭერად. ამის შემდეგ სასწავლებლის წარმომადგენელმა მონაწილეებს შეიძლება გააცნოს კვლევის პროცედურა (რატომ, სად და როგორ). ამ შემთხვევაში დამსაქმებლები გაიცნობიერებენ ანალიზის ჩატარების მიზნებისა და ამოცანების არსს, მის სარგებლიანობას და მომზადებული შეხვედრიან ოპტიმალური შედეგების მომცემ თანამშრომლობას. ასეთი შეხვედრა ხელს შეუწყობს მუშა ჯგუფისათვის შესაბამისი კანდიდატურების შერჩევას და დამსაქმებლების დარწმუნებას ამ პერიოდში თავიანთი თანამშრომლების სამუშაოდან გათავისუფლების აუცილებლობაში.

ძალზე მნიშვნელოვანია ასეთ შეხვედრაზე მოვიწვიოთ მოცემული დარგის რაც შეიძლება მეტი დამსაქმებელი. თუ სასწავლებელს არ გააჩნია მონაცემთა ბაზა დარგის საწარმოთა შესახებ, შეიძლება ვისარგებლოთ სხვა წყაროებით, ასეთებია:

- ადგილობრივი დასაქმების სამსახურები;
- ადგილობრივი დარგობრივი ორგანიზაციები;
- ადგილობრივი სავაჭრო პალატები;
- ადგილობრივი ხელისუფლება, მარეგისტრირებელი კომპანიები და ფირმები.

უნდა ვეცადოთ, რომ საქმეში ჩავრთოთ, რაც შეიძლება მეტი დამსაქმებელი. ჯერ ერთი, ეს განამტკიცებს და გააფართოებს სასწავლო დაწესებულებების ქსელს, მეორეც, ეს ხელს შეუწყობს სასწავლო დაწესებულებების ახალი ურთიერთობების დამყარებას შესაძლო მომხმარებლებთან. ეს სამუშაოები ატარებს მარკეტინგულ ხასიათს! და მესამეც, ამ გზით მომზადდება საუკეთესო პლატფორმა კვლევის მონაწილეობისათვის - შედეგება დარგის დამსაქმებელთა სრული სია.

## 5. ანკეტები

**ამგვარად, ყველაფერი მზადაა შრომის ბაზრის ანალიზის დასაწყებად, ძირითადად ესაა:**

- ანალიზის მეთოდოლოგია;
- ანკეტები;
- შემსრულებლები.

## დამუშავების პროცესი

**მეთოდოლოგია.** მეთოდოლოგია განსაზღვრავს ანკეტების ფორმას. უმეტეს შემთხვევაში, გამოიყენება წინასწარ მომზადებული ანკეტებით ანალიზის ჩატარების სამი შესაძლო ვარიანტი:

- შეიძლება დამსაქმებლებს დაუფუზავნოთ ანკეტა შესავსებად დანართებთან და დაწვრილებით ინსტრუქციასთან ერთად..
- შეიძლება დამსაქმებლებს დაუფუზავნოთ ანკეტა თხოვნით, დააბრუნონ შევსებული, ხოლო შემდეგ, ზოგიერთი მათგანისაგან ავიღოთ ინტერვიუ.
- შეიძლება მოვამზადოთ ანკეტები და გამოვიყენოთ ისინი ინტერვიუსათვის პლატფორმად, შემდეგ კი დამსაქმებელთან ინტერვიუს დროს შევაგვსოთ.

ადგილობრივ დონეზე ჩვეულებრივად, უპირატესობა ენიჭება მეორე ან მესამე ვარიანტს. ეს კეთდება ზემოთ მოტანილი პრინციპების მიხედვით. შრომის ბაზრის ანალიზი განიხილება, როგორც სასწავლებლებსა და დამსაქმებლებს შორის მუდმივი დიალოგის მნიშვნელოვანი მომენტი. შესაბამისად, უნდა გავექცეთ უკონტაქტო მიდგომებს, როგორცაა, ანკეტების გაგზავნა შესავსებად და უკან მიღება, დამსაქმებელთან პირდაპირი კონტაქტის გარეშე. ასეთი ვარიანტების შერჩევის მეორე მიზეზი მდგომარეობს საქმიანობის ამ სახეების მარკეტინგულ ხასიათში. ინტერვიუს აღება პროფესიული სასწავლებლებისათვის მარკეტინგული კვლევის შესანიშნავი შესაძლებლობაა. ანალიზის შედეგები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ორი მიმართულებით:

- სწავლების ჩვეულებრივი პროგრამის ინტენსიფიკაციის ან დამატებითი კურსების შემოსაღებად;
- საწარმოს პერსონალის სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების შესადგენად.

ეს უკანასკნელი წინადადება მნიშვნელოვანია დამსაქმებლებისათვის, ამიტომაც ამგვარი დისკუსიის ჩართვა ინტერვიუს აღების დროს განამტკიცებს პროფესიული სასწავლებლებისა და დამსაქმებლების დიალოგს. ეს ასევე ხელს შეუწყობს სასწავლებლებს დაასაბუთონ ანალიზის ჩატარებაზე დახარჯული რესურსები და დრო. ბოლოს და ბოლოს ეს გზა შეიძლება დამატებითი შემოსავლის წყაროდაც კი იქცეს.

ბუნებრივია, სასწავლებლების მიერ ჩატარებული ინტერვიუების რაოდენობა შეზღუდული იქნება.

ინტერვიუს ჩატარების აუცილებლობაზე გადაწყვეტილების მიღებისას, უნდა გავითვალისწინოთ შემდეგი:

- ინტერვიუებები კარგად უნდა იყვნენ მომზადებულნი.
- დამსაქმებლებმა ინტერვიუს საკმაოდ დრო უნდა დაუთმონ..

## ანკეტის შედგენა

მუშა ჯგუფისათვის ანკეტის შედგენა მარტივი საქმე არ არის. სამწუხაროდ, არ არსებობს უბრალო ფორმულა ან უნივერსალური ანკეტა, რომლის გამოყენებაც შესაძლებელი იქნება ყოველ სიტუაციასა და ყველა შემთხვევაში. მიუხედავად ამისა, შეიძლება გამოვიყენოთ ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი:

- ანალიზის პროცესში დიდი ძალისხმევით უნდა მოვეკიდოთ დამსაქმებლებისა და სასწავლო დაწესებულებების გამოცდილების ოპტიმალურად გამოყენებას.
- ყოველთვის უნდა ვიქონიოთ მხედველობაში, რომ ჩვენი ამოცანაა „კომპეტენციის პროფილის“ განსაზღვრა ერთი ან რამდენიმე პროფესიისათვის, ამიტომაც უნდა მოვერიდოთ ზედმეტად მეცნიერული ტერმინების გამოყენებას. საკითხი

დამსაქმებელთა მიერ აუცილებელი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების სწორად განსაზღვრის უნარის თაობაზე, დადგება შემდეგში.

- ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს, რომ საქმე არ უნდა გავართულოთ. თუ ანკეტაში ისეთ კითხვებს შევიტანთ, რომლებიც თემატიკას არ შეესაბამებიან საკუთარ ხაფანგში გავებმებით. არ უნდა დავივიწყოთ, რომ დამსაქმებელთან დიალოგი ხანგრძლივ ურთიერთობაზე უნდა იყოს გათვლილი და რეგულარულ ხასიათს ატარებდეს.

ანკეტაში შესატანი საკითხები შეიძლება დაიყოს შემდეგ კატეგორიებად:

### **ზოგადი კითხვები**

მიუხედავად სახელმძღვანელო პრინციპისა - შეძლებისდაგვარად თავი ავარიდოთ ზოგად და ისეთ კითხვებს, რომელთა პასუხები წინასწარ არის ცნობილი, თუმცა ანკეტაში მაინც შეიძლება შევიტანოთ რამდენიმე ასეთი კითხვა. ეს კეთდება არა დამსაქმებლისაგან საკუთარი საწარმოს შესახებ რაიმე ახალი დამატებითი ინფორმაციის მისაღებად, არამედ ოფიციალური ვითარების განმუხტვისა და მიუკერძოებლობის ატმოსფეროს შესაქმნელად და ამავე დროს ინტერვიუს მონაწილეთა დასახმარებლად. ასეთი ვითარების ახსნა შეიძლება არსებული ინფორმაციის დადასტურების სურვილით. ამგვარად, შესავალ ნაწილში შეიძლება ჩაერთოთ რაოდენობრივი ხასიათის და საწარმოს ზრდის შესახებ რამდენიმე კითხვა.

### **კითხვები პროფესიულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით**

ამ ჯგუფში შედის ყველაზე საკვანძო საკითხები. პირველ რიგში გამოკვლევის საგანს წარმოადგენს:

- **საჭირო ცოდნა და უნარ-ჩვევები;**
- **მათი შეფარდებითი მნიშვნელობა;**
- **ცოდნისა და უნარ-ჩვევების პროგნოზირებადი ცვლილებები.**

შემდგომ, აუცილებელია გამოვეყოთ ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რომელთა დაუფლება შეიძლება სასწავლებელში; უნდა განვსაზღვროთ, აგრეთვე, დამსაქმებელთა მოთხოვნა ახალი მუშაკების დონეზე, რომელთაც საწარმოო პრაქტიკაზე მიღებულის გარდა, არ გააჩნიათ მუშაობის არავითარი გამოცდილება.

არსებობს ანკეტის ამ ნაწილის დამუშავების სხვადასხვა მეთოდი; თითოეულ მათგანს გააჩნია ძლიერი და სუსტი მხარეები. შეიძლება წინასწარ, სამუშაო ჯგუფის შეკრებისას, განვსაზღვროთ შესაძლო აუცილებელი პროფესიული ცოდნა და უნარ-ჩვევები მოცემულ პროფესიაში და შევეცადოთ წინასწარ დავადგინოთ მათი შეფარდებითი მნიშვნელობა. ასეთ შემთხვევაში ეს ნუსხა უნდა წარუდგინოთ დამსაქმებელს ინტერვიუს აღებისას და ვთხოვოთ შეამოწმოს, მისაღებია თუ არა, ხომ არ გამოგვრჩა რაიმე და ა.შ. ასეთი მიდგომის უპირატესობა ისაა, რომ შესაძლებელია სამუშაოს დიდი ნაწილის შესრულება წინასწარ, რაც ინტერვიუს აღებისას ორივე მხარეს შეუმსუბუქებს საქმეს. მთავარი ნაკლი კი იმაში მდგომარეობს, რომ დამსაქმებელი მისთვის წარდგენილი ნუსხის ფარგლებშია მოქცეული და არა ეძლევა შანსი თავად იფიქროს ამ საკითხებზე.

შეიძლება პირიქით, დამსაქმებელს წინ დავუდლოთ სუფთა ანკეტა და ვთხოვოთ თავად შეავსოს იგი. ასეთი მიდგომის სუსტი და ძლიერი მხარეები პირდაპირ ეწინააღმდეგებიან პირველს.

ნებისმიერ შემთხვევაში, დამსაქმებელს პირდაპირ ინტერვიუს დროს გაუჭირდება ამ საკითხების გააზრება. მათ შორის ყველაზე გაცნობიერებულებს

დასჭირდებათ დრო ინფორმაციის ჩამოსაყალიბებლად. სხვებს კი, განსაკუთრებით მცირე საწარმოთა წარმომადგენლებს, აქამდე ყურადღება არ გაუმახვილებიათ უნარ-ჩვევების საჭიროებებზე. უნდა შევარჩიოთ შუალედური მიდგომა ამ ორ უკიდურესობას შორის.

## **პირადი და ფუნქციონალური უნარ-ჩვევები**

წმინდა პროფესიული უნარ-ჩვევების გარდა, არსებობს რიგი გადატანითი უნარ-ჩვევები, რომელთაც ჩვეულებრივად პირად და ფუნქციონალურ უნარ-ჩვევებს (ან საკვანძო უნარ-ჩვევებს) ვუწოდებთ. თანამედროვე ეკონომიკაში მათი მნიშვნელობა სულ უფრო იზრდება.

ევროპის განათლების ფონდის წინა პროექტებში ხშირად გამოიყენებოდა ისეთი მიდგომა, როდესაც დამსაქმებლებს წარუდგენდნენ ფუნქციონალური და პირადი უნარ-ჩვევების ნუსხას და სთხოვდნენ შეეფასებინა მათი მნიშვნელობა მოცემული პროფესიისათვის. გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ ასეთი გამოკვლევის შედეგების გამოყენება ყოველთვის არ არის ადვილი. ეს გარემოება იმით აიხსნება, რომ დამსაქმებლები აქამდე არ ითვალისწინებდნენ, კავშირს ამ უნარ-ჩვევებსა და პროფესიულ საქმიანობას შორის. შემდგომი პროექტების შედეგები შეიძლება დაიყოს ორ კატეგორიად:

1. კლასიკური ტეილორისტული (ნაკლებად პოპულარული) მიდგომით - “შემდუღებელი შემდუღებელია, მისი საქმეა - შედუღება“, რისთვისაც ბევრი პირადი და ფუნქციონალური თვისება, ამტანიანობისა და სიფრთხილის გარდა, არასაჭიროდ არის მიჩნეული.
2. პირადი და ფუნქციონალური უნარ-ჩვევების გაზვიადების ტენდენცია (ყველაფერი მნიშვნელოვანია!).

ამგვარი ტენდენციების დაძლევის არსი მდგომარეობს პროფესიულ საქმიანობასთან შესაბამისი უნარ-ჩვევების შეხამებაში. სავარაუდოა, რომ ინტერვიუს პროცესში შეიძლება ამ საკითხის დაზუსტება. ინტერვიუებმა შეიძლება სთხოვოს ინტერვიუს მიმცემს დაასახელოს სამუშაო პროცესში უნარ-ჩვევების გამოყენების კონკრეტული მაგალითები. ეს აუცილებელი და ნაკლებად აუცილებელი პირადი და ფუნქციონალური უნარ-ჩვევების დიფერენცირების საშუალებას მოგვცემს. ამის გაკეთება შეიძლება საპირისპირო გზითაც. ბობ მენსფილდს თავის ნაშრომში „საკვანძო უნარ-ჩვევები“ აღწერილი აქვს მაგალითები მოცემულ სამუშაო მომენტში საკვანძო უნარ-ჩვევების გამოყენების თაობაზე.

დაიმახსოვრეთ, რომ საუბარია ფუნქციონალურ და პირად კომპეტენციებზე პროფესიულ საქმიანობასთან კავშირში. სავსებით სარწმუნოა, რომ მნიშვნელოვან ფუნქციონალურ და პირადი უნარ-ჩვევების ნუსხას შევავსებთ, თუ ინტერვიუს ავიღებთ სხვა დაინტერესებული მხარეებისგანაც (საზოგადოება, კერძო პირები და სხვა).

ანკეტაში ასევე შეიძლება შევიტანოთ რამდენიმე კითხვა არსებულ მოთხოვნებთან სწავლების შესაბამისობის თაობაზე. ეს მონაცემები ხელს შეუწყობს ანალიზის შედეგების საფუძველზე სასწავლო პროგრამების გადამუშავებას ან ადაპტაციას. ასეთი შეკითხვები უნდა დაისვას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებლებს გააჩნიათ პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა დასაქმების გამოცდილება.

## **კითხვები, რომლებიც არ უნდა დავსვათ**

ზოგადად არ უნდა დავსვათ კითხვები იმის თაობაზე, თუ რა უნდა გააკეთოს სასწავლო დაწესებულებამ მოსწავლეთა მიერ ამა თუ იმ ცოდნისა და უნარ-

ჩვევების დაუფლების უზრუნველსაყოფად; რა დრო უნდა დაეთმოს სხვადასხვა საგნებს, როგორი უნდა იყოს თანაფარდობა თეორიასა და პრაქტიკას შორის, შედის თუ არა ეს საკითხები დამსაქმებლის კომპეტენციაში ან წარმოადგენს თუ არა მისთვის ინტერესს.

ასეთი კითხვები უპრიანია დავსვათ სწავლების შედეგებზე დაკვირვებისას.

### ანკეტების საპილოტე გამოცდა

ბაზრის ფართომასშტაბიანი გამოკვლევის დაწყებამდე, მიზანშეწონილია საპილოტე კვლევის ჩატარება დამსაქმებელთა ძალიან შეზღუდული რაოდენობის მონაწილეობით, იმის შესამოწმებლად, კარგადაა თუ არა შემუშავებული ანკეტები და სჭირდება თუ არა მათ შემდგომი გადამუშავება. საკონსულტაციო ჯგუფის სპეციალისტებს შეუძლიათ რეკომენდაციის გაწევა საპილოტე გამოკვლევისათვის დამსაქმებელთა შერჩევაში. კვლევების ჩატარების შემდეგ მუშა ჯგუფი ამუშავებს აუცილებელ მასალებს ფართომასშტაბიანი სამუშაოების ჩასატარებლად.

## 6. ინტერვიუ

ამგვარად, ანკეტები დამუშავებული და შეძლებისდაგვარად აპრობირებულია. დადგა დრო შევუდგეთ ინტერვიუს - დიალოგს დამსაქმებელთა წარმომადგენლებთან. ეს წარმოადგენს ანალიზის ჩატარების ყველაზე მნიშვნელოვან ეტაპს, ამიტომაც აუცილებელია დავრწმუნდეთ, რომ ინტერვიუებები მზად არიან სამუშაოდ.

### ინტერვიუერთა მომზადება

ინტერვიუებები უნდა შევარჩიოთ მუშა ჯგუფიდან, 2-3 თანამშრომელი პროფესიული სასწავლებლიდან, რომლებიც მონაწილეობდნენ ანკეტების შემუშავებაში. ეს მნიშვნელოვანია, რადგან:

1. ისინი უკვე კარგად იცნობენ ანკეტებს და მათი დამუშავების საფუძვლებს;
2. პროფესიული სასწავლებელი შეიძენს ანალიზის ჩატარების ჩვევებსა და გამოცდილებას.

ინტერვიუს ჩატარების სწავლების ტექნიკა მიმართული უნდა იყოს ინტერვიუერთა მიერ სისტემატური წესით ინტერვიუს აღების უნარ-ჩვევის დაუფლებაზე. ინტერვიუერს უნდა შეეძლოს ინტერვიუს იმგვარად აგება, რომ პირველ რიგში მოიცვას ყველა წინასწარ მომზადებული კითხვა და ასევე, სათანადო ყურადღება დაუთმოს ინტერვიუს მიმცემის პასუხებს. ინტერვიუერი დამაჯერებლად უნდა მოქმედებდეს, თუ საუბარი სცილდება დათქმული თემის ჩარჩოებს. თუ ადგილზე შეუძლებელია ინტერვიუერისათვის საჭირო ცოდნის დაუფლება, რჩევისათვის შეიძლება მივმართოთ ადგილობრივ გაზეთებს, ტელერადიოსადგურებს და სხვა. ინტერვიუს აღების მეთოდიკა უნდა მოიცავდეს მრავალ პრაქტიკულ სავარჯიშოს, როგორცაა, როლების განაწილება და სხვა.

ინტერვიუერთა სწავლება ემყარება ადრე აღნიშნულ პრინციპს, რომ „მთელ საქმიანობას უნდა გააჩნდეს მარკეტინგული ხასიათი.“ ასეთი სწავლების ძირითადი ამოცანაა ერთიანი მიდგომის დაყვანა თითოეულ ინტერვიუერთამდე, რომლის იდეაც მუდმივად უნდა გვახსოვდეს: **„ბაზრის ანალიზი წარმოადგენს დამსაქმებლებთან ხანგრძლივი თანამშრომლობის შემადგენელ ნაწილს“**. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ინტერვიუერთა ყურადღება უნდა გაამახვილოს ანალიზსა და ანკეტაზე, მაგრამ ამავე დროს იგნორირება არ უნდა გაუკეთოს სხვა იდეებსა და კომენტარებს, რომლებიც მომავალში გამოადგება პროფესიულ სასწავლებელს დამსაქმებლებთან ურთიერთობის დასამყარებლად.



**მაგალითი:** ევროპის განათლების ფონდის მიერ შრომის ბაზრის ჩატარებული ანალიზების შედეგად გაკეთდა დასკვნა, რომ დამსაქმებელთა დიდ ნაწილს არ აკმაყოფილებს პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა პრაქტიკული ცოდნა და უნარ-ჩვევები.

სასწავლო დაწესებულებასა და დამსაქმებელს შორის არსებულ ურთიერთდამოკიდებულებათა გათვალისწინებით, ინტერვიუერმა შეიძლება გამოიყენოს ეს შესაძლებლობა და ღრმად განიხილოს ასეთი სიტუაცია. მაგ. როგორ უყურებს დამსაქმებელი მის საწარმოში მოსწავლეთა საწარმოო პრაქტიკის ორგანიზებას? ასეთი დისკუსიები, მართალია, პირდაპირ არ ეხება ბაზრის ანალიზს, მაგრამ მათ თავი არ უნდა ავარიდოთ. მთავარია, რომ ინტერვიუერმა არ გაწყვიტოს ინტერვიუს ძირითადი არსის ხაზი და მცირე გადახვევის შემდეგ კვლავ დაუბრუნდეს მას.

### **საწარმოთა შერჩევა**

როგორი საწარმოები უნდა შევარჩიოთ გამოკვლევაში მონაწილეობისათვის? ვითვალისწინებთ, რა, რომ საუბარია ადგილობრივ მიდგომაზე, სასურველია მოვიწვიოთ რაც შეიძლება მეტი დამსაქმებელი. ევროპის განათლების ფონდის მიერ სხვადასხვა ქვეყნებში განხორციელებული პროექტების გამოცდილება (უკრაინა, მოლდოვა, რუსეთი) გვიჩვენებს, რომ დამსაქმებელთა რაოდენობა ანალიზისას ყოველთვის ნაკლები იყო, ვიდრე ზედმეტი. გადაწყვეტილება, მოვიწვიოთ თუ არა დარგის ყველა დამსაქმებელი, დამოკიდებულია დარგის თავისებურებასა და ადგილობრივ ვითარებაზე.

საერთოდ, დამსაქმებელთა მაქსიმალური რაოდენობა, რომელმაც შეიძლება მონაწილეობა მიიღოს სასწავლებლის მიერ შრომის ბაზრის ანალიზის ჩატარებაში, 20-25 კაცია, მინიმალური-15-20 კაცი.

დამსაქმებელთა შერჩევის აუცილებლობისას უნდა ვიხელმძღვანელოთ შემდეგი კრიტერიუმებით:

- დარგის თავისებურება
- საკუთრების ფორმა
- საწარმოს მოცულობა

ჩვენს შემთხვევაში საკუთრების ფორმას დიდი მნიშვნელობა არ გააჩნია. კრიტერიუმების დადგენის შემდეგ უნდა ვიხელმძღვანელოთ საწარმოთა შესახებ მონაცემთა ბაზით, ასევე შეიძლება გამოვიყენოთ საკონსულტაციო ჯგუფის რჩევები.

### **ვისგან უნდა ავიღოთ ინტერვიუ**

რამდენადაც კვლევის ძირითადი მიზანია საჭირო პროფესიულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებსზე არსებული და სამომავლო მოთხოვნების სურათის შექმნა, ინტერვიუსთვის უნდა შევარჩიოთ შემდეგი კატეგორიის მუშაკები:

- ღრმა პროფესიული ცოდნისა და მოცემული პროფესიის განვითარების საკუთარი ხედვის მქონე მმართველობითი შემადგენლობის წარმომადგენელი.
- კვალიფიციური სპეციალისტი (შესაბამისი დონის).

რამდენადაც დაგეგმილია კვლევის შედეგების გამოყენება სასწავლო პროცესის განვითარებისათვის, სასარგებლო იქნება ამ ნუსხაში კიდევ ერთი კატეგორიის ჩართვა (თუ ასეთ მუშაობს საწარმოში):

- პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებული 2-3 წლის პრაქტიკული მუშაობის სტაჟით.

**ზოგადი რჩევები ინტერვიუს ჩატარებასთან დაკავშირებით:**

- დარწმუნდით, რომ დრო საკმარისი გაქვთ. იდეალურ შემთხვევაში, ინტერვიუერმა დამსაქმებელთან ნახევარი დღე მაინც უნდა დაჰყოს. თუ ინტერვიუერი არ იცნობს დამსაქმებელს, გეგმაში გათვალისწინებული უნდა იქნეს საწარმოს დათვალიერება. პირველივე შესვენებაზე უნდა აღინიშნოს, რომ ინტერვიუს საკმაოდ დიდი დრო დასჭირდება.
- დარწმუნდით, რომ ყველა მომზადებული საკითხი განხილულია, მაგრამ ინტერვიუ არ უნდა იქცეს ფორმალურ ღონისძიებად. მონიშნეთ კითხვები, რომლებიც უკვე დასვით.
- აგრძნობინეთ დამსაქმებელს, რომ მას მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს საერთო საქმეში.
- როგორც სასწავლებლის წარმომადგენელმა, ყური დაუგდეთ ინტერვიუსა და სხვა ვიზიტების დროს წამოყენებულ სხვა იდეებს.
- არ დაივიწყოთ დამსაქმებლისათვის თქვენი საკონტაქტო მისამართის და ტელეფონის დატოვება. გააფრთხილეთ ისინი, რომ აუცილებლობის შემთხვევაში, ზოგიერთი საკითხის დასახუსტებლად თქვენ ხელახლა დაუკავშირდებით.
- ინტერვიუს ჩატარების შემდეგ არ დაგავიწყდეთ მადლობის გადახდა დამსაქმებლისათვის ან უბრალოდ, ან ფაქსით, ელექტრონული ფოსტით, ტელეფონით ან წერილით.

**7. შედეგების დამუშავება და ანალიზი**

ანალიზის შედეგების დამუშავება და ანალიზი წარმოადგენს მნიშვნელოვან რგოლს შრომის ბაზრის ანალიზის შესრულებასა და შედეგების გამოყენებას შორის. ამ რგოლის სწორად ასაგებად უნდა ვიხელმძღვანელოთ ორი პრინციპით:

- პროფესიული სასწავლებლების წარმომადგენლები, რომლებმაც უშუალოდ მიიღეს მონაწილეობა მუშა ჯგუფის საქმიანობაში და ატარებდნენ ინტერვიუს, უნდა მოვიზიდოთ მუშაობის მომდევნო ეტაპზე, ანალიზის შედეგების დამუშავებასა და ანალიზის პროცესში.
- შედეგების დამუშავებისა და ანალიზის პროცედურა უნდა დაიგეგმოს ანკეტების დამუშავებისას.

**მონაცემთა დამუშავება**

კითხვა - „როგორ დავამუშავოთ მონაცემები?“ მხედველობაში უნდა ვიქონიოთ ანკეტების შემუშავების მთელ პროცესში. მიზნის - „მოცემულ პროფესიაში აუცილებელი პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განსაზღვრა“ მისაღწევად, სხვადასხვა უნარ-ჩვევის მნიშვნელობის დადგენის შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად უნდა გამოვიყენოთ მონაცემთა დამუშავების მეთოდი. ევროპის განათლების ფონდის აღრიხდელ საპილოტე პროექტებში ყველაზე ხშირად გამოიყენებოდა სამსაფეხურიანი (დაბალი, საშუალო და მაღალი) ან ოთხსაფეხურიანი გრადაცია (უმნიშვნელო, არა ძალიან მნიშვნელოვანი, საკმაოდ მნიშვნელოვანი, ძალიან მნიშვნელოვანი). ზოგჯერ გამოიყენება ურთიერთშეჯერების გზით უნარ-ჩვევების მნიშვნელობის განსაზღვრის სისტემა (განსაკუთრებით პერსონალურ და ფუნქციონალურ უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით). „დაალაგეთ შემდეგი უნარ-ჩვევები 1-დან 10-მდე მათი მნიშვნელობის კლების მიხედვით...“ ამ მეთოდის გამოყენება მიზანშეწონილი არ არის, რადგან უნარ-ჩვევები იშვიათად შეიძლება განლაგდეს მნიშვნელობის ასეთი მკაცრი გრადაციის მიხედვით: ასეთ შემთხვევაში დიდია არასწორი შედეგების მიღების ვარაუდი.

ხშირად წამოიჭრება კითხვა: როგორ ჯობია მონაცემთა დამუშავება: ხელით თუ კომპიუტერით? ზოგადი წესი ასეთია: თუ ანკეტების რაოდენობა შეზღუდულია, ანუ არ აღემატება 90-100-ს, მათი დამუშავება შესაძლებელია ხელით, რადგან კომპიუტერული პროგრამების შედგენა დიდ შრომით დანახარჯებს ითხოვს. ეს აშკარაა ბაზრის თვისებრივი ასპექტების განსაზღვრისას. კომპიუტერი მუშაობს მხოლოდ რიცხვებთან და შესაბამისად, მოგვიწევს ყველაფრის კოდირება, რის გამოსახვაც შეუძლებელია ციფრებით (მაგალითად, სხვადასხვა უნარ-ჩვევები), მაგრამ ანკეტაში თუ ჩავრთავთ რიგ “ღია კითხვებს“ (კითხვები, რომლებზეც დამსაქმებელს შეუძლია საკუთარი სიტყვებით პასუხის გაცემა), ელექტრონული ვერსიის მომზადებას დიდი დრო დასჭირდება. ასეთ შემთხვევაში მიზანშეწონილია მონაცემთა დამუშავება ხელით. ამასთან, უნდა ვგვახსოვდეს ამ მეთოდის მთავარი ნაკლი: ეს არის ადამიანური ფაქტორი. ხელით დამუშავებისას ხშირად გვხვდება შეცდომები, ამიტომ დამუშავებული მასალა ხელახლა უნდა გადავამოწმოთ.

## მონაცემთა ანალიზი

ამ ეტაპის შემადგენელი ნაწილია მიღებული მონაცემების ანალიზი. მონაცემთა ანალიზისას უნდა გვახსოვდეს შრომის ბაზრის ანალიზის ძირითადი საბოლოო შედეგები:

თითოეული პროფესიისათვის კომპეტენციის პროფილის შემუშავება, რომელიც ასახავს დამსაქმებელთა განზოგადებულ შეხედულებებს დღეისათვის საჭირო ცოდნასა და უნარ-ჩვევებზე:

- კომპეტენციის პროფილსა და მუშაკის კომპეტენციას შორის შეუსაბამობის გამოვლენა.
- კომპეტენციის შეჯერებული პროფილისა და აუცილებელი უნარ-ჩვევების გამოვლენა.
- შეუსაბამობის გამოვლენა პროფესიულ სასწავლებელში მიღებულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებსა და სამუშაო ადგილის მოთხოვნას შორის.

წინასწარი პირობები: ა) ინტერვიუს აღება და არა მხოლოდ ანკეტების გავრცელება, ბ) ყურადღების გამახვილება მოცემული პროფესიისათვის აუცილებელ უნარ-ჩვევებზე.

ქვემოთ მოტანილია კიდევ ორი სასარგებლო კომენტარი:

- ევროპის განათლების ფონდის ადრინდელი საპილოტე პროექტების ყველა ანგარიშში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ ძალიან ძნელია ინფორმაციის ან მონაცემთა მოპოვება უახლოეს მომავალში საჭირო უნარ-ჩვევების თაობაზე. ინდივიდუალურ დამსაქმებლებს და მით უმეტეს, სასწავლო დაწესებულებებს გაუჭირდებათ ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა. ამ საკითხთან დაკავშირებული პრობლემების განსახილველად მიზანშეწონილი იქნება სასწავლო დაწესებულებებმა განაგრძონ რეგულარული შეხვედრები დამსაქმებლებთან (ბაზრის გამოკვლევა ეს ერთჯერადი ღონისძიება არ არის) სწავლების ისეთი მოქნილი სისტემის შესამუშავებლად, რომელიც უნარ-ჩვევებზე ცვლადი მოთხოვნების საფუძველზე სასწავლო პროგრამის ადაპტაციის შესაძლებლობას მოგვცემს. ქვეყნის არასტაბილურობისა და სწრაფი ცვლილებების ვითარებაში შეიძლება გამოვიყენოთ აუცილებელი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ფართო ბაზა, რომლის საფუძველზეც შეიძლება აიგოს სპეციალიზებული მოდული.

## 8. სწავლების შინაარსისა და სასწავლო პროცესის მოდიფიკაცია

ცალკეული სასწავლებლის მიერ შრომის ბაზრის ანალიზის ჩატარების ძირითადი მიზეზი (ჩვენს შემთხვევაში მოცემულ პროფესიაში ცოდნასა და უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნის ანალიზი) მდგომარეობს იმაში, რომ ჩატარებული ანალიზის შედეგების მიხედვით შესაძლებელია სწავლების შინაარსის მოდიფიცირება საიმისოდ, რომ კურსდამთავრებულთა უნარ-ჩვევები პასუხობდნენ - დამსაქმებლის მოთხოვნებს.

სწავლების შინაარსისა და პროცესის მოდიფიკაცია - ეს უზარმაზარი თემაა, რომლის სრული მიმოხილვა მოითხოვს ცალკე ნაშრომს. ეს თავი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც შესავალი, რომელშიც განხილულია ზოგიერთი მნიშვნელოვანი მომენტი, რომლებიც ჩვენს ყურადღებას საჭიროებენ.

ამ საკითხების განხილვისას მხედველობაში უნდა ვიქონიოთ ორი მომენტი:

- ა) ცალკეული სასწავლო დაწესებულება სწავლების შინაარსისა და სასწავლო პროცესის მოდიფიკაციისას უნდა ითვალისწინებდეს მოქმედ სახელმწიფო კანონმდებლობასა და არსებულ მდგომარეობას, სახელმწიფო სასწავლო პროგრამებისასა და სახელმწიფო სტანდარტების ჩათვლით. სხვადასხვა ქვეყანაში ამ დებულებებს მოქნილობის სხვადასხვა ხარისხი გააჩნიათ. ზოგიერთ ქვეყანაში სასწავლო პროგრამების ადგილობრივი ვერსიები შეიძლება მოწონებული იქნეს, მაშინ, როდესაც სხვა ქვეყანაში შესაძლო იყოს მხოლოდ მცირე ცვლილებების შეტანა. ამასთან დაკავშირებით მკაცრად უნდა დადგინდეს, რომ ცალკეული სასწავლო დაწესებულება რეგულარულ ინფორმაციას აწვდიდეს განათლების ადგილობრივ ან რეგიონალურ ორგანოს მიმდინარე და დაგეგმილი საქმიანობის შესახებ და ცდილობდეს, მიაღწიოს ხელისუფლების მხარდაჭერას. ეს, ასევე, მნიშვნელოვანია დადებითი გამოცდილების გავრცელების თვალსაზრისითაც.
- ბ) სასწავლო პროგრამებისა და სასწავლო პროცესის მოდიფიკაციისას არ უნდა დავეყრდნოთ მხოლოდ ჩატარებული ანალიზის შედეგებს. ეს შედეგები ასახავენ დამსაქმებელთა შეხედულებებს, მაგრამ როგორც ვიცით, პროფესიულ სასწავლებელს დამსაქმებელთა გარდა, ჰყავს სხვა დაინტერესებული მხარეებიც. მათი მოსაზრებები, ნამდვილ და პოტენციურ მოსწავლეთა ჩათვლით, ასევე გათვალისწინებული უნდა იყოს ვარიანტების განხილვისას.

## **სასწავლო პროგრამის შინაარსის მოდიფიკაცია**

მოცემულ პროფესიაში შრომის ბაზრის კვლევის ჩატარება საშუალებას გვაძლევს განვსაზღვროთ კომპეტენციის პროფილი, კომპეტენციების ნაკრები და ასევე, დავადგინოთ ამ უნარ-ჩვევების შეფარდებითი მნიშვნელობა.

ეს ცოდნა და უნარ-ჩვევები უნდა შევაჯეროთ არსებულ პროგრამასთან, რაც საშუალებას მოგვცემს დავადგინოთ, რა ცოდნაა და უნარ-ჩვევებს არ მოიცავს არსებული პროგრამა და არსებულ პროგრამაში რომელი ცოდნა და უნარ-ჩვევები არ ითვლება დამსაქმებელთა აზრით, მნიშვნელოვნად.

პროგრამაში გაუთვალისწინებელ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით, შეიძლება დაისვას კითხვა:

- შეიძლება თუ არა მათი დაუფლების შეთავსება სასწავლო პროცესთან? უნდა შევიტანოთ თუ არა სასწავლო პროგრამაში მათი სწავლება.

მეორე ჯგუფის მიხედვით შეიძლება დავსვათ ასეთი კითხვა:

- დაინტერესებულ მხარეთა აზრით, ამ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს შორის არის თუ არა მოძველებული ცოდნა და უნარ-ჩვევები და ამ თვალსაზრისით შეიძლება თუ არა მათი ამოღება სასწავლო პროგრამიდან?

არსებობს, ასევე, ცოდნისა და უნარ-ჩვევების მესამე ჯგუფი, რომელიც ჩართულია შესაბამის სასწავლო პროგრამაში. ამ ჯგუფისათვის დამსაქმებლის მიერ აღნიშნული შეფარდებითი მნიშვნელობა შეიძლება გახდეს მოდიფიკაციის საბაზი: შესაძლებელია ზოგიერთი უნარ-ჩვევის დაუფლებას საკმარისი ყურადღება არ ექცევა ან ზედმეტი ყურადღება ეთმობა.

არასაკმარისი ან მოძველებული უნარ-ჩვევების განსაზღვრა, ან სხვადასხვა უნარ-ჩვევების შეფარდებით მნიშვნელობაში ცვლილებების შეტანა შესაძლებელია აგრეთვე ინტერვიუს აღებით სპეციალობით მომუშავე პროფესიული სასწავლებლების ახალი კურსდამთავრებულებისაგან.

### **სასწავლო პროცესის მოდიფიცირება**

პასუხი კითხვაზე, როგორ მოვახდინოთ სასწავლო პროცესის მოდიფიკაცია, უმეტესად დამოკიდებულია განათლების გარე ფაქტორებზე, კანონებსა და ვითარებაზე, მასწავლებელთა, ოსტატთა შრომის პირობებზე და ა.შ.

მნიშვნელოვანია, ასევე, გვახსოვდეს, რომ სასწავლო პროცესის მოდიფიკაცია შესაძლებელია მოსწავლეთა სამი კატეგორიისათვის. არსებობს სხვაობა დაწყებით პროფესიულ განათლებას, წარმოების მუშაკთა მომზადებასა და უმუშევართა გადამზადებას შორის. წარმოებაში სწავლება და უმუშევართა გადამზადება ისე მკაცრად არ არის რეგლამენტირებული და შესაბამისად, სასწავლო პროცესის მოდიფიკაცია შედარებით ადვილია. იმ შემთხვევაში, თუ გვინდა სწავლება შევთავაზოთ ერთ ან რამდენიმე მუშაკს, არ არის აუცილებელი გავითვალისწინოთ სხვა დაინტერესებული მხარეების ინტერესები.

### **მოდულირება**

სასწავლო პროცესის მოდიფიკაციის ერთი საშუალება, რომელიც ნაწილობრივ არის ეფექტური ახალი პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების დანერგვისათვის, არის ნაწილობრივი მოდულირება. ნაწილობრივი მოდულირება გამოიყენება დაწყებით პროფესიულ განათლებაში, სრული მოდულირება კი - ზრდასრულთა პროფესიულ სწავლებაში. არსებობს მოდულის რამდენიმე განსაზღვრება, ასევე სასწავლო პროგრამის ნაწილობრივი და სრული მოდულირების რამდენიმე განსაზღვრება. ხშირად მოდულს უწოდებენ სასწავლო პროგრამის განსაზღვრულ ნაწილს ზუსტად დადგენილი მიზნებით.

არსებობს სასწავლო პროგრამის რამდენიმე ნაწილად მოდულირების რიგი უპირატესობები:

- სწავლების მნიშვნელოვან პრინციპს წარმოადგენს მისი დაგეგმვა დარგისა და დარგობრივი პროფესიების საფუძველზე და არა ცალკეულ დამსაქმებელთა მოთხოვნების მიხედვით. ზოგიერთ შემთხვევაში, როდესაც დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი აღნიშნავს გარკვეული პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების საჭიროებას, შეიძლება დამუშავდეს ამ უნარ-ჩვევების მომცველი ადგილობრივი მოდულები. ასეთ მოდულებს მოსწავლეები დამოუკიდებლად აირჩევენ. ეს შესაძლებელია სასწავლო პროგრამის სავალდებულო და არასავალდებულო ნაწილების კომბინირების შესაძლებლობის შემთხვევაში.
- ხშირად უფრო ადვილია სასწავლო პროგრამას დავამატოთ რამდენიმე უნარ-ჩვევა და მოდული, ვიდრე ამოვიღოთ პროგრამიდან ძველი უნარ-ჩვევები. შესაბამისად, თუ ჩვენ ვეცდებით სასწავლო პროგრამაში ჩავსვათ

დამსაქმებელთა მიერ დასახელებული ყველა უნარ-ჩვევა, გაჩნდება პროგრამის გადატვირთვის რისკი. თუ სასწავლო პროგრამის ნაწილს დამოუკიდებელი არჩევანის საგნად ვაქცევთ, ამით უნარ-ჩვევების დიდი ნაწილი მოსწავლეთათვის მიღწევადი გახდება. ასეთი სისტემა, ასევე, უზრუნველყოფს მოსწავლეთათვის პლატფორმის შექმნას, რომელზეც მომავალში საგნების გარკვეული რაოდენობის დამატებით შესწავლით, მოსწავლე შესძლებს თავისი კომპეტენციის გაუმჯობესებას.

- პირველადი პროფესიული სწავლების მოდულების (დაწყებითი პროფესიული განათლება) მოდიფიცირება ადვილად შეიძლება ზრდასრულთა სწავლებისათვის. ცალკეულ სასწავლო დაწესებულებას შეუძლია ინდივიდუალური მოდულის ან მოდულების ჯგუფის შეთავაზება ერთდროულად რამდენიმე საწარმოს მუშაკთა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად. ასევე, შეიძლება განხორციელდეს ერთი დამსაქმებლის მოთხოვნით ცალკე დამუშავებული მოდული. ანალოგიურად, ზრდასრულთათვის დამუშავებული მოდულის ადაპტირება შესაძლებელია ახალგაზრდებისათვის.

შეიძლება თუ არა სასწავლო პროცესის მოდულირება იმ ქვეყნებში, სადაც მკაცრად არის რეგლამენტირებული სახელმწიფო ნორმატივები? ამის კარგი მაგალითია უზბეკეთის საპილოტე პროექტი. პროფესიებისა და სპეციალობების კლასიფიკატორის საფუძველზე, პროფესიული სწავლება საშუალო სპეციალურ და პროფესიული განათლების სისტემაში რამდენიმე პროფესიაში ერთდროულად წარმოებს. პროფესიული სასწავლებლის დასრულების შემდეგ ყველა კურსდამავრებულს ენიჭება ზოგადი კვალიფიკაცია „უმცროსი სპეციალისტი“.

დეტალურად გაწერილი დებულებების ფარგლებში დამუშავებულია მოდულები სამი პროფესიიდან ერთ-ერთის გადრმავებული სწავლების პრინციპით - ანუ სამი პროფესიიდან ერთის შესწავლისას საათების მეტი რაოდენობა გამოიყოფა სპეციალური პროფესიული საგნების შესასწავლად. დანარჩენი ორი პროფესიის სწავლება მიმდინარეობს პარალელურად. მოცემულ შემთხვევაში ისინი ითვლებიან მონათესავე პროფესიებად.

მაგალითად, თუ პროფესია „პურპროდუქტების წარმოების ოპერატორი“ ისწავლება გადრმავებულად, ორი მონათესავე პროფესია „მაკარონის წარმოების ოპერატორი“ და „საკონდიტრო ნაწარმის წარმოების ოპერატორი“, განიხილება როგორც თანამდევო-მონათესავე. სპეციალური ტექნოლოგიური საგნის „პურპროდუქტების წარმოების ტექნოლოგიის“ შესასწავლად გამოიყოფა უფრო მეტი სასწავლო დრო (მოცემულ შემთხვევაში 114 საათი). მონათესავე სპეციალობების სპეციალური ტექნოლოგიების შესასწავლად გამოიყოფა ნაკლები დრო, შესაბამისად, 46 სთ „მაკარონის წარმოების ტექნოლოგიისათვის“ და 56 საათი „საკონდიტრო წარმოების ტექნოლოგიისათვის“.

ამ მეთოდის გამოყენებით, უზბეკ ექსპერტებს საშუალება მიეცათ ადგილობრივი მოთხოვნების შესაბამისად, თუმცა მკაცრად განსაზღვრული სახელმწიფო ნორმატივების ჩარჩოებში, გამოეყენებინათ უფრო მოქნილი მიდგომა მოდულირებისადმი.

## მეთოდოლოგია

სასწავლო პროცესის მოდიფიკაციის კიდევ ერთი საშუალებაა ნაკლებად რეგლამენტირებული მეთოდოლოგიის განხილვა. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სასწავლო პროგრამაში პერსონალური და პირადი უნარ-ჩვევების შეტანისას.

პერსონალური და ფუნქციონალური უნარ-ჩვევები ის უნარ-ჩვევები და ცოდნაა, რომლებიც უმეტესად აუცილებელია ყველა პროფესიით მუშაობისათვის. უფრო მეტიც, ისინი არ შემოიფარგლება პროფესიით, არამედ მოიცავს თანამედროვე საზოგადოების ნებისმიერი მოქალაქისათვის საჭირო უნარ-ჩვევებს.

თუ სწორად შევარჩევთ საკითხებს შრომის ბაზრის ანალიზის ჩასატარებლად, შესაძლებელია შედეგად მივიღოთ პროფესიული უნარ-ჩვევების ადექვატური აღწერა. მაგრამ თუ დამსაქმებელი აღნიშნავს ისეთი უნარის სრულყოფის აუცილებლობას, როგორცაა „გუნდური უშაობა“ ან „საკომუნიკაციო უნარ-ჩვევები“, ეს აღწერა იქნება არაზუსტი და იგი არ მოგვცემს სწორ წარმოდგენას სასწავლო პროგრამაში მათი შეტანის თაობაზე.

პიროვნული და ფუნქციონალური უნარ-ჩვევები განსხვავდებიან ზოგადი პროფესიული უნარ-ჩვევებისაგან: არ შეიძლება მათი ჩართვა საგნების სახით პროგრამაში. პირიქით, ისინი გამომუშავდება სისტემატურად, მთელი სასწავლო პროცესის განმავლობაში, შეძლებისდაგვარად, მის ადრეულ სტადიაში. ამასთან დაკავშირებით ჩვენი ამოცანაა ისე გავუკეთოთ კლასს ორგანიზაცია და გავითამაშოთ სასწავლო სიტუაციები ამ უნარ-ჩვევების ირგვლივ, რომ მოსწავლეებმა უფრო იგრძნონ და გამოსცადონ მათი შინაარსი, ვიდრე აითვისონ ეს ცნებები ჩვეულებრივი ხერხით. ამგვარად, პედაგოგიური აქცენტი კეთდება სწავლებაზე პრაქტიკის საშუალებით, ცოდნის, გამოცდილების გაცვლით, მიღებული გამოცდილებით, ექსპერიმენტით, თანამშრომლობით, სინჯითა და შეცდომით, როლური მოდულების კვლევით, და განსაკუთრებით, გარემოსთან ურთიერთობით. ეს ითხოვს სასწავლო პროცესში დამსაქმებელთა ნაკლებ მოზიდვას და შედეგები მაშინვე შეიძლება გამოვიყენოთ სასწავლო პროცესში.

ამგვარად, იცვლება სასწავლო პროცესისადმი მასწავლებელთა და საწარმოო სწავლების ოსტატთა დამოკიდებულება. დიდაქტიკურ-ავტორიტარული ნაცვლად იგი ხდება უფრო ლიბერალური, ანუ აქტიურდება სტუდენტისა და მოსწავლეთა როლი სასწავლო პროცესში. „იდეალურმა მასწავლებელმა“ კარგად უნდა იცოდეს, რა დონით შეიძლება დააკისროს მოსწავლეს სასწავლო პროცესზე პასუხისმგებლობა და კონტროლი, როგორ მიადწიოს მაქსიმალურ სოციალურ ურთიერთქმედებას, როგორ წაახალისოს მოსწავლეთა ორგანიზებული საქმიანობა, როგორ განავითაროს ექსპერიმენტებისაკენ სწრაფვა და შეცდომებზე სწავლის სურვილი, როგორ წაახალისოს მოსწავლეთა პასუხისმგებლობა და ინიციატივიანობა, მათი სურვილი თავის თავზე აიღონ პასუხისმგებლობა პიროვნული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარებისათვის.

აქედან შეიძლება გავაკეთოთ დასკვნა, რომ სასწავლო პროცესში ფუნქციონალური და პიროვნული უნარ-ჩვევების დამკვიდრების საშუალებაა მათი დანერგვა არა სასწავლო პროცესში, არამედ პედაგოგიურ და მეთოდოლოგიურ მიდგომებში. ამის გაკეთებით შეიძლება მივაღწიოთ ორ მიზანს:

- ა) მიზანმიმართული ფუნქციონალური და პიროვნული უნარ-ჩვევების დანერგვა სასწავლო პროცესში პედაგოგიური და მეთოდოლოგიური მიდგომების საშუალებით გააძლიერებს მოსწავლეთა დასაქმების შესაძლებლობას. ვერცერთი სასწავლო დაწესებულება ვერ შესძლებს ჩამოუყალიბოს მოსწავლეებს ყველა აუცილებელი უნარ-ჩვევა თუნდაც ვიწრო სპეციალიზაციით, რომ არაფერი ვთქვათ პროფესიის შიგნით შეესაძლო ტექნიკურ და პროფესიულ ცვლილებებზე ან მომავალში შესაძლო გარდაუვალ გარდაქმნებზე. ყოველთვის იარსებებს ცალკეულ კომპანიაში მუშაობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევები, რომელთა ათვისებაც მოუწევს ახალ მუშაკს, და ასევე ცალკეული კომპანიისათვის დამახასიათებელი გარემო, რომელშიც ახალ მუშაკებს მოუწევთ ადაპტაცია. პიროვნული და

ფუნქციონალური უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზანმიმართული მიდგომის გამოყენება აამაღლებს კურსდამთავრებულის დასაქმების უნარს შრომის ბაზრის სადღეისო მოთხოვნასთან ადაპტირებისა და სამომავლოდ გარდაუვალი ცვლილებებისათვის მომზადების უზრუნველსაყოფად (ისინი ისწავლიან სწავლას).

- ბ) ახალი პედაგოგიური და მეთოდური მიდგომები დაგვეხმარება სხვადასხვა საგნებს შორის ხიდის აგებაში, რაც გულისხმობს კიდევ შრომითი და სოციალური ცხოვრებისათვის მოსწავლის მომზადებისადმი ერთიან მიდგომას.

### თეორიიდან პრაქტიკისაკენ

და ბოლოს, ახალი პედაგოგიური და მეთოდური მიდგომები დაგვეხმარება გადავლახოთ სასწავლო პროგრამის თეორიულ და პრაქტიკულ ნაწილად აშკარად ან ხელოვნურად დაყოფის პრობლემა.

პრაქტიკული სწავლების არასაკმარისობის და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების დეფიციტის პრობლემები დღეისათვის უმწვავესია პროფესიულ განათლებაში. ერთის მხრივ, პროფესიული სასწავლებლებისათვის ადვილი არ არის შეთანხმება დამსაქმებლებთან მათ წარმოებაში მოსწავლეთა საწარმოო პრაქტიკის ორგანიზების თაობაზე. მეორეს მხრივ, დამსაქმებლები, როგორც წესი, თვლიან, რომ პროფესიული სასწავლებლების მოსწავლეებს ძალზე მცირე პრაქტიკული გამოცდილება გააჩნიათ. გამოდის, რომ დამსაქმებლები და პროფესიული სასწავლებლების მუშაკები ერთიანი არიან იმ აზრში, რომ მოსწავლეებს ესაჭიროებათ მეტი პრაქტიკა. ქვემოთ მოტანილია ამ პრობლემების გადაწყვეტის პრაქტიკული რჩევები: გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული წინადადებები ემყარება სასწავლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის ხანგრძლივ ურთიერთობებს.

საწარმოში მოსწავლეთა საწარმოო პრაქტიკა მომზადებული და ორგანიზებული უნდა იყოს სასწავლო დაწესებულების მიერ ცალკეულ საწარმოებთან ერთად, მაგრამ ძირითადი პასუხისმგებლობა მაინც ეკისრება სასწავლო დაწესებულებას. პრაქტიკის ეფექტურად გავლის გარანტიის ერთი ვარიანტია სასწავლებლის მუშაკის მიმაგრება, რომელიც პასუხს აგებს წარმოებასთან რეგულარულ კონტაქტებზე. ამის შედეგად წარმოებას ეცოდინება, რომ კონკრეტული ადამიანი უზრუნველყოფს მათ მუდმივ კონტაქტს ამ სასწავლო დაწესებულებასთან. ამ მუშაკის მოვალეობები შემდეგნაირად შეიძლება განისაზღვროს:

- მონაცემთა ბაზის შექმნა და შენარჩუნება შესაბამისი დარგის ადგილობრივ საწარმოთა შესახებ, რომელთაც შეუძლიათ პრაქტიკისათვის კარგი პირობების უზრუნველყოფა. სასწავლებლის ერთი მოთხოვნა საწარმოო პრაქტიკასთან დაკავშირებით საწარმოსადმი არის პრაქტიკის პერიოდში მოსწავლეებზე გამოცდილი დამრიგებლის მიმაგრება (უმჯობესია დამრიგებლობის გამოცდილების მქონე). საწარმოო პრაქტიკის დროს სწავლების ხარისხის შეფასება და მისი შესაბამისობა სასწავლო პროგრამასთან ხდება სასწავლებლის ბაზაზე შესაბამის სპეციალისტთა მიერ. დამსაქმებელთან ზედმეტი და არაორგანიზებული, გამაღიზიანებელი კონტაქტების თავიდან აცილების მიზნით, ამ მუშაობას კოორდინაციას უწევს წარმოებასთან



კონტაქტებზე პასუხისმგებელი პირი. მონაცემთა ბაზა საშუალებას მოგვცემს უკეთ გაგანაწილოთ მოსწავლეები საწარმოთა მიხედვით.

- დარგების შესაბამისად, ადგილობრივ საწარმოებში არსებული ვაკანტური სამუშაო ადგილების მონაცემთა ბაზის შექმნა. ეს საშუალებას მისცემს სასწავლებელს შეისწავლოს მონაცემთა ბაზაში არსებული სამუშაო ადგილები დამსაქმებელთა მოთხოვნებისა და სამუშაო პირობების შესახებ ინფორმაციით, რაც დაეხმარება სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს სამუშაოს ძებნაში. მონაცემთა ბაზით ისარგებლებენ აგრეთვე ადგილობრივი საწარმოები, რომელთაც კვალიფიციურ თანამშრომელთა ძებნისას გაუჩნდებათ სასწავლო დაწესებულებასთან ურთიერთობის სურვილი.
- პრაქტიკის პერიოდში ადგილობრივ საწარმოებთან უკუკავშირის კოორდინაცია. ასეთი უკუკავშირის მთავარ ინსტრუმენტად უნდა იქცეს პრაქტიკაზე პასუხისმგებელი მასწავლებლებისა და ოსტატთა ხშირი ურთიერთობები ადგილობრივ საწარმოებთან. მიზანი - მოსწავლეებთან, დამრიგებლებთან, და დამსაქმებელთა სხვა წარმომადგენლებთან აზრის გაცვლა და დისკუსიები.

## 9. დასკვნა

შრომის ბაზრის შეფასება წარმოადგენს უზარმაზარ თემას განსილვისათვის. უეჭველია, რომ ამ სისტემებს სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვა სტრუქტურა ექნება და სხვადასხვა შემსრულებელი ეყოლება - ისევე, როგორც ევროკავშირის ქვეყნებში.

ამასთანავე, არსებობს რიგი საკვანძო საკითხები, რომლებიც ერთნაირად ეხება ყველა ქვეყანას. ადგილობრივი შრომის ბაზრები ასრულებენ მნიშვნელოვან როლს ქვეყნების სოციალურ და ეკონომიკურ განვითარებაში. სასწავლო დაწესებულებებს სურვილი აქვთ, რომ მათი კურსდამთავრებულები გამოყენებულ იქნენ ადგილობრივ შრომის ბაზარზე. ამ მიზნების მისაღწევად შრომის ბაზრის ანალიზის ადგილობრივ სისტემაში სასწავლო დაწესებულებებს საკუთარი პოტენციური გააჩნიათ. მოცემული ნაშრომის მიზანია ამ პოტენციალის რეალიზაციის ხელშემწყობი ზოგიერთი ასპექტის გაშუქება:

- **მჭიდრო კავშირები დამსაქმებლებთან.** მჭიდრო და ხანგრძლივი ურთიერთობები დამსაქმებლებთან წარმოადგენს მათთან სასწავლო დაწესებულების წარმატებული თანამშრომლობის მთავარ გარანტს. ეს ურთიერთობები მრავალგანზომილებიანი შეიძლება იყოს - ბაზრის ანალიზი განხილულ უნდა იქნეს როგორც დამსაქმებელსა და სასწავლო დაწესებულებას შორის თანამშრომლობის ბუნებრივი კომპონენტი.
- **სტიმული პროფესიული სასწავლებლებისათვის.** შრომის ბაზრის ანალიზის სისტემატურად ჩატარება მოითხოვს განსაკუთრებულ დანახარჯებს, მაგ. სასწავლებლის მუშაკთა სამუშაო დროის ხარჯს და სხვა. ბაზრის ანალიზი მოცემულ პროფესიაში უნარ-ჩვევების მოთხოვნაზე წარმოდგენას მოგვცემს იმის თაობაზე, როგორი უნარ-ჩვევები დასჭირდებათ მომავალში მუშაკებს, რა უნარ-ჩვევებია საჭირო დღეს, ასევე რა სხვაობაა დღევანდელ მოთხოვნებსა და მუშაკთა კომპეტენციის პროფილს შორის. სასწავლებელს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს საინფორმაციო ბაზა, რომლის საშუალებითაც შეიძლება დავამუშავოთ და წარმოებას შევთავაზოთ მუშაკთა სწავლება. ასეთი შესაძლებლობების გამოყენებით, სასწავლებელი შეიძენს დამატებით რესურსებს და შესძლებს დამოუკიდებლად დაფაროს ბაზრის ანალიზის ხარჯები.
- **პროფესიული სასწავლებლის ჩართვა შრომის ბაზრის ანალიზის ჩატარებაში** ადგილობრივ დონეზე გულდასმით უნდა მომზადდეს და დაიგეგმოს. ანალიზის

მომზადება მოიცავს ისეთ კომპონენტს, როგორცაა დამსაქმებელთათვის ბაზრის ანალიზის მიზნისა და ამოცანების გაცნობა. მხედველობაში უნდა მივიღოთ რა ცალკეული სასწავლებლების შეზღუდული რესურსები, ყურადღება უნდა გავამახვილოთ ანალიზის ისეთ ასპექტზე, როგორცაა, დრო. მიზანშეწონილია, რომ სასწავლებელმა იმუშაოს ბაზრის თვისებრივ ასპექტებზე, მაგ. უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნის შეფასება. ეს სამუშაო ითხოვს დამსაქმებელთა ნაკლები რაოდენობის მონაწილეობას, კვლევის შედეგები კი შეიძლება გამოვიყენოთ უშუალოდ სასწავლებლის საქმიანობაში.

### *დანართი 1.*

## **სასწავლო დაწესებულებების მიერ შრომის ბაზრის შეფასებისა და მონიტორინგის მაგალითები ევროკავშირის პრაქტიკიდან**

### **1. საფრანგეთის გამოცდილება**

შრომის ბაზრის თვისებრივი ანალიზის შედეგების წარუმატებელი გამოყენების გამო, საფრანგეთის ხელისუფლებამ გადაწყვიტა გამოეყენებინა ბაზრის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრისაკენ მიმართული უფრო მოქნილი და პრაგმატული მიდგომა, რითაც ხელს შეუწყობდა პროფესიული განათლების სისტემას მის სიგნალებზე სწრაფ რეაგირებაში.

სისტემა აგებულია ნაციონალურ, რეგონულ და ადგილობრივ დონეებზე. ადგილობრივ დონეზე მნიშვნელოვანია სასწავლო დაწესებულებების თანამშრომლობა ადგილობრივ დამსაქმებლებთან. სასწავლო დაწესებულებები აწარმოებენ კურსდამთავრებულთა დასაქმების აღრიცხვას (კვალის შესწავლა) იმის დასადგენად, თუ:

- რამდენმა იშოვა სამუშაო.
- რამდენი დარჩა უმუშევარი.
- რამდენი დრო დასჭირდა სამუშაოს შოვნას.

სასწავლებლებს ასევე აქვთ შესაძლებლობა ორგანიზაცია გაუკეთონ დამატებითი სწავლების კურსებს: ეს არის ძირითადად ერთწლიანი კურსი, რომლის გავლაც შესაძლებელია დიპლომის მიღების შემდეგ. სწავლების შინაარსი განისაზღვრება დამსაქმებლებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, ადგილობრივი შრომის ბაზრის მოთხოვნების საფუძველზე.

### **დანის გამოცდილება**

დანის პროფესიული სასწავლებლების მართვა, განათლების სამინისტროს დაქვემდებარებული პროფესიული სასწავლებლებისა და შრომის სამინისტროს ზრდასრულ მოქალაქეთა სწავლების ცენტრების ჩათვლით, ხორციელდება სამმხრივი ხელშეკრულებით.

ნაციონალურ დონეზე განათლების სამმხრივი კომისია შეიმუშავებს რეკომენდაციებს შრომის, განათლებისა და ვაჭრობის სამინისტროებს განათლებასა და სწავლებასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, სამმხრივი კომისიის მრჩეველი პროფესიული სწავლებაში შრომის სამინისტროს აძლევს რეკომენდაციებს

პროფესიული განათლების პროგრამებთან დაკავშირებით, სასწავლო საქმიანობის რაოდენობრივი მაჩვენებლების ჩათვლით.

დარგობრივ დონეზე, სხვადასხვა პროფესიებისა და სპეციალობების სასწავლო პროგრამების შესამუშავებლად, დაფუძნებულია პროფესიული განათლების რიგი ორმხრივი კომიტეტები. სასწავლო პროგრამები, როგორც წესი, ემყარება ბაზრის მოთხოვნებს კომპეტენციებსა და უნარ-ჩვევებზე.

შესაძლებელია, უფრო ღირებულ ინფორმაციას პროფესიული სასწავლებლები იღებენ საწარმოებთან ყოველდღიური კონტაქტით. დანიის დაწყებითი პროფესიული განათლების სისტემა დუალური სისტემაა, ამიტომ მოთხოვნა კადრებზე წარმოადგენს სასწავლო დაწესებულებაში ახალი სტუდენტების მიღების გადამწყვეტ ფაქტორს.

## **შეცდომის მაგალითი**

შეცდომაში, ისევე როგორც დანიაში, დასაქმების სამსახური მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შრომის ბაზრის მონიტორინგში. ნაციონალურ, რეგიონულ და ადგილობრივ დონეებზე. ძირითადი მუშაობა მიმდინარეობს დასაქმების ადგილობრივ კომიტეტებში.

სოციალური პარტნიორები წამყვან როლს ასრულებენ ბაზრის ანალიზში. პროფკავშირები, რომლებიც შეცდომაში ორგანიზებულია დარგობრივი პრინციპით, ანკეტებისა და ინტერვიუების დახმარებით ატარებენ მუდმივ გამოკვლევებს უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნებსა და მათ ცვლასთან დაკავშირებით. რიგ შემთხვევებში ანალოგიურ კვლევებს ერთად ატარებენ პროფესიული კავშირები და დამსაქმებელთა ასოციაციები.

პროფესიული განათლების ცალკეულ უმაღლეს სასწავლებლებსა და ადგილობრივ დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობა გათვალისწინებულია ნაციონალურ პროგრამაში. ასეთი თანამშრომლობის ყველაზე მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს ინფორმაციის გაგაცემა სტუდენტთა შორის დასაქმების შესახებ, საწარმოო პრაქტიკისა და გამოცდების შესახებ. დამსაქმებელთათვის პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობისათვის საუკეთესო სტიმულია კადრების შერჩევისა და სასწავლო პროგრამაზე ზეგავლენის შესაძლებლობა.

## **დანართი 2**

პერსპექტიული მოთხოვნების განსაზღვრის საკითხზე მუშა სემინარზე, ღია და მეგობრულ ატმოსფეროში ერთიან დისკუსიაში აქტიური მონაწილეობისათვის მოიწვევა ყველა დაინტერესებული მხარე. ასეთი სემინარი ჩვეულებრივად იწყება ბოლო პერიოდის მიღწევების (მაგ. 10 წლის განმავლობაში) განხილვით. პლენარულ სხდომაზე მიმდინარეობს აზრთა გაზიარება მოცემული თემის ფარგლებში დადებითი და უარყოფითი მაგალითებით, რომელთა ირგვლივაც მიმდინარეობს დისკუსია, „ექსკურსია ისტორიაში“, რომლის მიზნებია:

1. დადებითი გამოცდილების გადმოღება წარსულიდან ახალ მოქმედებათა საფუძვლის შესაქმნელად.
2. წარსულის ნოსტალგიისაგან გასათავისუფლებლად, ნაცვლად მომავლისკენ ორიენტაციისა, რაც აქამდე ასე დამახასიათებელია ტანისის ქვეყნებისათვის („ადრე ჩვენ გვქონდა... ჩვენ ვიღებდით“).

მუშაობა შეიძლება გაგრძელდეს ან პლენარულ ჯგუფებში (თუ სხვადასხვა თემა არ იყო განსაზღვრული წინასწარ) ან მცირე ჯგუფებში (თუ სხვადასხვა თემები განსაზღვრული იყო წინასწარ). ეს კეთდება იმისათვის, რომ მცირე ჯგუფებში სამომავლო მოთხოვნები, თემები და ქვეთემები შეიძლება დაიყოს უფრო

წვრილ გაზომვად კომპონენტებად და მეცადინეობის დასასრულს წარმოდგენილ იქნეს განსახილველად მოქმედების გეგმა სხვადასხვა ქვეთემების მიხედვით, რომელთა შესრულება დადებითად იმოქმედებს ზოგადი თემის შესრულებაზე.

თითოეულ ჯგუფში ზუსტად და კარგად ორგანიზებული მუშაობის უზრუნველსაყოფად ინიშნება ხელმძღვანელი, რომელიც პასუხს აგებს ჯგუფის საქმიანობაზე, დისკუსიაში ჯგუფის თითოეული წევრის მონაწილეობაზე და ასევე კონკრეტული შედეგების მიღებაზე. შესაბამისად, ძალიან მნიშვნელოვანია ჯგუფის ხელმძღვანელის როლი, თუმცა ამავე დროს მისი მოქმედებები შეძლებისდაგვარად შეუმჩნეველი უნდა იყოს. ხელმძღვანელი უნდა იყოს მხოლოდ კატალიზატორი, რომელიც უზრუნველყოფს დიალოგს დაინტერესებულ მხარეთა შორის. იდეალურ შემთხვევაში, ჯგუფის წევრები ოდნავ უნდა ამჩნევდნენ მის მოქმედებებს.

## ხელმძღვანელის როლისა და საქმიანობის მაგალითი

ძირითადი სახელმძღვანელო პრინციპები:

1. დანიშნეთ პასუხისმგებელი ჩანაწერების გაკეთებაზე (თითო წინადადება თითოეულ გამონათქვამზე).
2. დაადგინეთ ძირითადი წესები სემინარის ყველა მონაწილისათვის. ისინი ისეთივეა, როგორც პლენარულ სხდომაზე მუშაობის წესები (აქტიური მონაწილეობის მიღება სემინარის მუშაობაში, ურთიერთობა ყველასთან თანაბარი პატივისცემით, არ განვსაჯოთ და არ შევაფასოთ კოლეგების კომენტარები, ყურადღება გავამახვილოთ შესაძლებლობებზე, და არა პრობლემების გადაწყვეტის წინააღმდეგობებზე).
3. არ დაუშვათ გრძელი სიტყვების წარმოთქმა.
4. მოახდინეთ კონცენტრაცია სასურველ შედეგებზე. თუ ჩვენი საქმიანობა ... (ჩასვით თქვენი ჯგუფის თემის დასახელება) შეფასდება როგორც ეფექტური (წარმატებული, ძალიან კარგი, და ა. შ.), მაშინ როგორი იქნება შედეგი? მოუსმინეთ, რას იტყვიან თქვენი კოლეგები; არ დაივიწყოთ, ყურადღება მიაქციეთ ჩანაწერების გაკეთებას. სთხოვეთ ადამიანებს ილაპარაკონ მომავალზე, არსებული რეალობიდან გამოსავალზე.
5. არ განსაჯოთ და არ მისცეთ შეფასება გამონათქვამებს - თქვენი მოვალეობაა - დაეხმაროთ ადამიანებს აზრის გამოთქმაში.
6. დარწმუნდით, რომ ყველამ მიიღო აზრის გამოთქმის შესაძლებლობა.
7. თუ ატყობთ, რომ ჯგუფი ძალიან გაერთო დისკუსიით, შეწყვიტეთ განხილვა რამდენიმე წუთის შემდეგ და ეცადეთ განსაზღვროთ სადაო მომენტი. თქვით: „რამდენადაც მე მივხვდი, დავა მდგომარეობს შემდეგში ... აქედან გამომდინარე, რაც მე ახლა მოვისმინე, შეიძლება ვივარაუდოთ შემდეგი...“

## I სხდომის დასკვნითი შედეგი

1 თქვენი ჯგუფის მონაწილეებს შესთავაზეთ წარმოიდგინონ, რომ ახლა 2010 წელია. თუ თემაზე მუშაობა დასრულებულია, შემდეგ თხოვეთ დაასახელონ 20-30 მაჩვენებელი, რომელთა მიხედვითაც ამის განსაზღვრა შეიძლება. მაგალითად, თქვენი თემაა - „კარგად განვითარებული ურთიერთკავშირები დამსაქმებლებსა და პროფესიულ სასწავლებლებს შორის“. თქვენ ამბობთ: „ახლა 2010 წელია. ჩვენ ვიმყოფებით მომავალში. რა კრიტერიუმებით შეიძლება განვსაჯოთ, რომ დამსაქმებლებსა და პროფესიულ სასწავლებლებს შორის არის კარგი ურთიერთდამოკიდებულება? რა უნდა მოხდეს ასეთ შემთხვევაში?“

შესაძლო ინდიკატორები, რომელიც შეიძლება დაასახელონ, ასეთია:

- რეგულარული დიალოგი სასწავლო პროგრამასთან დაკავშირებით.
  - პრაქტიკული მეცადინეობები ერთობლივად არის დაგეგმილი და ტარდება დამსაქმებლის საწარმოებში.
  - დაწესებულებები, რომლებიც აწარმოებენ სწავლებას, კარგად არიან ინფორმირებული არსებული და დაგეგმილი ვაკანსიების შესახებ.
  - კურსდამთავრებულებს გააჩნიათ საკმაოდ კარგი უნარ-ჩვევები ადგილობრივი და რეგიონალური შრომის ბაზრისათვის.
  - დამსაქმებლები ანაზღაურებენ სწავლების ნაწილის ხარჯებს
3. თუ გაქვთ დრო, დაახარისხეთ მაჩვენებლები თემების მიხედვით. მაგ. ზემოთაღნიშნულ შემთხვევაში, თემები ასეთი შეიძლება იყოს: შრომის ბაზრის შეფასება, დამატებითი დაფინანსება, დამატებითი შრომა და სხვა.

## II სხდომის საბოლოო შედეგი

1. განსაზღვრეთ, თქვენს მიერ მითითებული მაჩვენებლებიდან რომლის მიღწევა შეიძლება უახლოეს პერიოდში.
2. გახადეთ თითოეული მათგანი გაზომვადი.
3. დაყავით მაჩვენებლები ქვე-მაჩვენებლებად. მაგ. თუ მაჩვენებელი “ყველა პროფესიული სასწავლებელი ატარებს შრომის ბაზრის ანალიზს 10 წელიწადში ერთხელ, შესაძლებელია თითოეულმა სასწავლებელმა რეგულარულად ჩაატაროს ანალიზი თავის სფეროში“...

## III სხდომის დასკვნითი შედეგი

1. დარწმუნდით, რომ გეგმის თითოეული პუნქტი გაზომვადია.
2. განსაზღვრეთ რა მოქმედებებია საჭირო მის შესასრულებლად.
3. შეადგინეთ მოქმედების გეგმა დაახლოებით შესასრულებელი ვადებით.
4. თუ გეგნებათ დრო, შესთავაზეთ თითოეული მოქმედების შესასრულებელი დანახარჯების დაყოფის შესაძლო ხერხი.
5. დარწმუნდით, რომ თქვენი ხელმძღვანელი/პასუხისმგებელი ჩანაწერების გაკეთებაზე შეძლებს წარმოადგინოს პლენარულ სხდომაზე სამუშაო ჯგუფის ანგარიში.

