

ვასილ კიკუტაძე, მურთაზ კვიციანი, ნათია დაღელიძე,
გივი გუჯარაძე, თამარ თავხელიძე

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და
დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კვლევა
საქართველოში

თბილისი, 2022

კვლევა განხორციელდა გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტში, სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდის ფუნდამენტური კვლევებისათვის სახელმწიფო სამეცნიერო გრანტის ფარგლებში (FR-18-6156)

პროექტის ძირითადი მონაწილეები:

- ვასილ კიკუტაძე - პროექტის ხელმძღვანელი;
- მურთაზ კვიციანი - კოორდინატორი;
- ნათია დადელიშვილი - მკვლევარი;
- გივი გუჯარაიძე - მკვლევარი;
- თამარ თავხელიძე - მკვლევარი.

რედაქტორი: სლავა ფეტელავა,

ეკონომიკის დოქტორი (PhD),

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი.

საქართველოს კონკურენციის ეროვნული სააგენტოს

ეკონომიკური კონკურენციის დაცვის დეპარტამენტის უფროსი

წარმოდგენილი მონოგრაფია „**უმალეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კვლევა საქართველოში**“ განხილული და რეკომენდებულია გამოსაქვეყნებლად გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტის სამეცნიერო კვლევების მართვის ცენტრის მიერ (დასკვნა #01-18/174, 21/12/2021).

პუბლიკაციაში წარმოდგენილი მოსაზრებები ეკუთვნის ავტორებს და შეიძლება, არ ემთხვეოდეს ფონდის ოფიციალურ პოზიციას.

© შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდი, 2022

© გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი, 2022

© ვასილ კიკუტაძე, მურთაზ კვიციანი, ნათია დადელიშვილი, გივი გუჯარაიძე, თამარ თავხელიძე, 2022

უკ (UDC) – 378 (479.22)

კ-49

შინაარსი

რედაქტორისაგან -----	4
შესავალი -----	8
ცხრილები -----	12
სქემები -----	12
დიაგრამები -----	12
გრაფიკები -----	12
გამოყენებული აბრევიატურები -----	14
ნაწილი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა -----	15
1.1. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კონცეპტუალური საფუძვლები -----	15
1.2. უმაღლესი განათლებისა და დასაქმებისათვის საჭირო კომპეტენციების შესაბამისობის პრობლემები -----	27
ნაწილი 2. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია -----	36
2.1. კვლევის დიზაინის შემუშავება -----	36
2.2. მონაცემების შეგროვების მექანიზმები -----	40
2.3. მონაცემების სტატისტიკური დამუშავების მეთოდოლოგია -----	42
ნაწილი 3. კვლევის ძირითადი შედეგები და მათი განსჯა -----	44
3.1. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის საერთაშორისო გამოცდილების ანალიზი -----	44
3.2. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობა საქართველოში -----	72
3.3. დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის მოდელი საქართველოში -----	102
დასკვნები და რეკომენდაციები -----	107
გამოყენებული ლიტერატურა -----	112
დანართები: -----	116
დანართი #1 - დამსაქმებლების კვლევის კითხვარი -----	116
დანართი #2 - კურსდამთავრებულთა კვლევის კითხვარი -----	122
დანართი #3 - უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევის კითხვარი -----	129

რედაქტორისაგან

წარმოდგენილი ნაშრომი შესრულებულია გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტში, სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდის ფუნდამენტური კვლევებისათვის სახელმწიფო გრანტის ფარგლებში.

საგრანტო კვლევითი პროექტი განხორციელდა და მონოგრაფია შემუშავდა გამოცდილ მკვლევართა ჯგუფის ხელმძღვანელობითა და ახალგაზრდა მკვლევარების ჩართულობით: ვასილ კიკუტაძე, ეკონომიკის დოქტორი, ივ.ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის აფილირებული ასოცირებული პროფესორი (პროექტის ხელმძღვანელი), მურთაზ კვიციანი, ეკონომიკის დოქტორი, ქუთაისის საერთაშორისო უნივერსიტეტის აფილირებული ასოცირებული პროფესორი (პროექტის კოორდინატორი), ნათია დადელიშვილი ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის აფილირებული ასოცირებული პროფესორი (მკვლევარი), გივი გუჯარაიძე გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის აფილირებული ასისტენტი (მკვლევარი), თამარ თავხელიძე გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის აფილირებული ასისტენტი (მკვლევარი).

მომზადებული დოკუმენტი/მონოგრაფია - „უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კვლევა საქართველოში“, ერთობ სპეციფიკურ თემას ეხება, რომელიც ჩვენი აზრით, გამორჩეულ ადგილს დაიკავებს თანამედროვე კვლევებს შორის. იგი წარმოაჩენს საქართველოში საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის არსებული თანამშრომლობის პრობლემებს და ასახავს ამ პრობლემების გადაჭრის გზებს - გვთავაზობს კონკრეტულ რეკომენდაციებსა და დასკვნებს, ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობის მიმართულებით.

აღარავინ დაობს იმაზე, რომ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების საფუძველს მადალკვალიფიციური, შესაბამის ბაზრებზე მოთხოვნადი კადრები წარმოადგენენ, რაც, მიღწევადია თანამედროვე სტანდარტებთან შესატყვისი საგანმანათლებლო სისტემის (დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესაბამისი სპეციალისტების მომზადების უზრუნველყოფი) არსებობის პირობებში. ცხადია, გეგმიური ეკონომიკიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პროცესმა, რასაც საქართველოში საფუძველი გასული საუკუნის 90-იანი წლების დასაწყისში ჩაეყარა - სხვა, რიგ უმნიშვნელოვანეს პროცესებთან ერთად, დღის წესრიგში დააყენა განათლების საბჭოური სისტემის რეფორმირებისა და კადრების მომზადების/გადამზადების ახალი სისტემის დანერგვის აუცილებლობა. შესაბამისად, განათლების სისტემის რეფორმირების აუცილებლობა ქვეყნის ხელისუფლების მიერ შეცნობილ იქნა რა დამოუკიდებლობის მოპოვების

პირველივე დღეებიდან, მისი პრაქტიკული რეალიზაციის პროცესი დღემდე განუწყვეტლივ რეჟიმში მიმდინარეობს. თუმცა, ამის მიუხედავად, როგორც კვლევიდან ჩანს, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა ქვეყნის შრომის ბაზარზე კვლავაც დაბალია, რის გამოც აუცილებელია უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის მოდერნიზება თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისად (თეორიისა და პრაქტიკის დაახლოება), რათა სისტემამ მოახდინოს დროული რეაგირება ბაზრის საჭიროებებზე.

კვლევის პირველ ნაწილში, რომელიც ეხება - „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კონცეპტუალურ საფუძვლებს“ და „უმაღლესი განათლებისა და დასაქმებისათვის საჭირო კომპეტენციების შესაბამისობის პრობლემებს“, საფუძვლიანადაა მიმოხილული შესაბამისი სამეცნიერო ლიტერატურა, შესწავლილია და გადმოცემულია ამ სფეროში ცნობილ მკვლევართა (ტეიჩლერი, ებრიუ, გრინვიჩი, ჰიუ, კისტონი, კორია, სალიმაკი, სოტამა, ეთუკოვიჩი, რაკოვსკა, პავლინი, მელინკი, რადოვიჩი, დჟურასკოვიჩი და სხვ.) მეცნიერული ნააზრევები და შეფასებები - უნივერსიტეტებსა და ბიზნეს სამყაროს შორის თანამშრომლობის საკითხებზე. მნიშვნელოვანი ადგილი აქვს დათმობილი უნივერსიტეტსა და ბიზნესს შორის ინოვაციური, გამართულად ფუნქციონირებადი და წარმატებული კოოპერაციის ისეთ მაგალითებს, როგორცაა - სილიკონის ველის ცნობილი ქეისი; „მაიკროსოფტის“, „ცისკოს“ და „ინტელის“ თანამშრომლობის პრაქტიკა მელბურნის უნივერსიტეტთან; აალტოს უნივერსიტეტის (ფინეთი, ჰელსინკი) ქეისი ახალი სამეცნიერო-პრაქტიკული გარემოს ფორმირებაზე; „აი-ბი-ემის“ და ციურიხის უმაღლესი ტექნოლოგიური სკოლის პარტნიორობის პრაქტიკა; „ბრითიშ პეტროლიუმისა“ (BP) და აშშ-ს ენერჯეტიკის ბიოსამეცნიერო ინსტიტუტს შორის თანამშრომლობის საკითხები და სხვ.; წარმოჩენილია უნივერსიტეტს, ბიზნესსა და მთავრობას შორის სამმაგი კოოპერაციის ფართოდ გავრცელებული მოდელის (სამმაგი ჰელიქსის მოდელი) პრაქტიკაში დანერგვისა და განვითარების პროცესი. აღწერილია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შეუსაბამობები და წარმოჩენილია ამ მიმართულებით (ჰორიზონტალური და ვერტიკალური შეუსაბამობები) სამხრეთ ბალკანეთის ქვეყნებში განხორციელებული კვლევის შედეგები. ასევე, უნარების შეუსაბამობის არეალის იდენტიფიცირების წარმოსაჩენად განხილულია ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკისა და მსოფლიო ბანკის 2010 წელს ჩატარებული კვლევა, რომელიც ჩატარდა გარდამავალი ეკონომიკის 29 ქვეყანაში არსებულ 21 000 კომპანიაში. როგორც ამ კვლევიდან ჩანს - „პრობლემა საშუალოზე ნაკლები სიმწვავისაა, თუმცა, ის კვლავ სერიოზულ ფაქტორად რჩება ხორვატიაში, საქართველოსა და თურქეთში“. საბოლოოდ კვლევის ამ ნაწილიდან იკვეთება, რომ, თუ კერძო კომპანიები და უნივერსიტეტები ცოდნის საზღვრების გასაფართოებლად ტანდემში მუშაობენ,

ეს ინოვაციის და ეკონომიკური ზრდისთვის მძლავრ მამოძრავებელ ძრავად იქცევა და ის პოზიტიურ გავლენას მოახდენს სწავლებაზე და სწავლაზე.

კვლევის მეორე ნაწილში, ჩამოყალიბებულია კვლევის მიზანი და მისგან გამომდინარე, განსაზღვრულია კვლევის ამოცანები და სამიზნე ჯგუფები; გამოკვეთილია მონაცემთა შეგროვების მექანიზმები და წარმოდგენილია მიღებულ მონაცემთა სტატისტიკური დამუშავების მეთოდოლოგია.

მესამე ნაწილი ეთმობა კვლევის ძირითად შედეგებსა და მათ განსჯას და მოიცავს სამ ქვესაკითხს, საიდანაც პირველ ქვესაკითხში (უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის საერთაშორისო გამოცდილების ანალიზი) წარმოჩენილია როგორც პოსტსაბჭოთა სივრცის გავლენის მქონე ქვეყნების (ესტონეთი, ფინეთი, პოლონეთი), ისე საბაზრო ეკონომიკის მქონე (პოსტსაბჭოთა სივრცის გავლენისაგან თავისუფალი) ქვეყნების (აშშ, დიდი ბრიტანეთი, გერმანია, სამხრეთ კორეა) საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები, ხოლო მეორე (უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობა საქართველოში) და მესამე (დამსაქმებლებსა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის მოდელი საქართველოში) ქვესაკითხებში, სიღრმისეულად არის მიმოხილული უშუალოდ საქართველოში ამ კუთხით არსებული სიტუაცია. ნაშრომში საფუძვლიანად არის წარმოჩენილი ავტორთა მიერ ჩატარებული კვლევის (დამსაქმებლების კვლევა; კურსდამთავრებულთა კვლევა; უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევა) შედეგები, სადაც ავტორები აკეთებენ დასკვნას, რომ „დამსაქმებლებსა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის საქართველოში არსებული თანამშრომლობის მოდელი არის განვითარების საწყის ეტაპზე. ის ეფუძნება სუსტად განვითარებული თანამშრომლობის რამდენიმე ასპექტს (სტაჟირება, პრაქტიკა, რიგი ერთობლივი ღონისძიებები და ა.შ.), რომლებიც იმ დადებით ეფექტს არ იძლევა, რაც შეიძლება სრულყოფილმა თანამშრომლობამ მოიტანოს.“ ამასთან, ამ კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე (უცხოური გამოცდილება, ქართველ და უცხოელ მკვლევართა ნაშრომების ანალიზი, ავტორთა მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგები), ავტორებს, ღრმა ანალიზის საფუძველზე შემოთავაზებული აქვთ საქართველოში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის მოდელი. ამასთან, კვლევაში განვითარებული მოსაზრებები და მიღებული შედეგები, საბოლოო ჯამში განზოგადოებულია ნაშრომის დასკვნით ნაწილში (დასკვნები და რეკომენდაციები), სადაც მოცემულია პრაქტიკული ხასიათის დასკვნები და რეკომენდაციები.

საბოლოოდ შეიძლება ითქვას, რომ კვლევის სტილი და შედეგები მოწონებას იმსახურებს, რამეთუ მისი ავტორები, საკითხის სიღრმისეული ცოდნიდან (დიდი მოცულობის ინფორმაციის დამუშავება) და პრაქტიკული გამოცდილებიდან (უნივერსიტეტის წიაღში საქმიანობა) გამომდინარე, თავისუფლად და ეფექტიანად ფლობენ იმ კრიტიკული აზროვნების მეთოდებს, რომლებიც ვრცელი სამეცნიერო აპარატურის (ლიტერატურის მიმოხილვა, გამოკითხვა და ა.შ.) გამოყენებით მიღებული დასკვნების ფონზე მნიშვნელოვან და საყურადღებო მოსაზრებებს გვთავაზობენ.

სლავა ფეტელავა

ეკონომიკის დოქტორი (PhD),

გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი,

ქ. თბილისი, 2021 წლის 27 დეკემბერი

შესავალი

საქართველოში უმაღლესი განათლების სისტემისა და შრომის ბაზრის განვითარების მიმართულებით პერმანენტულად ხორციელდებოდა და დღემდე ხორციელდება რეფორმები. როგორც წესი, ნებისმიერი რეფორმა მოცემულ სფეროში მიზნად ისახავდა შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი, კვალიფიციური სამუშაო ძალის მომზადების ხელშეწყობას. ცხადია, რომ განხორციელებულ რეფორმებს გარკვეული შედეგები ჰქონდა უმაღლესი განათლების სისტემაში შეტანილის ცვლილებების თვალსაზრისით თუმცა, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე და ახალგაზრდების დასაქმების მაჩვენებლები კვლავაც ძალიან დაბალია. მაგალითად, 2020 წელს ქვეყანაში უმუშევრობის დონემ 18.5% შეადგინა და ამასთან, ბოლო ათი წლის განმავლობაში უმუშევრობის მაჩვენებელი არსებითად არ შეცვლილა¹. აქედან გამომდინარე, ცხადია, რომ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის უმუშევრობა და არაეფექტიანი დასაქმება საქართველოს მოსახლეობისთვის ბოლო ათწლეულების ერთ-ერთ უმწვავეს პრობლემად რჩება. საკითხი განსაკუთრებით აქტუალურია, როდესაც საქმე ეხება ახალგაზრდების დასაქმებას, ვინაიდან ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის დონე გაცილებით უფრო მაღალია, ვიდრე ქვეყანაში უმუშევრობის დონე ზოგადად².

საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლისა და საქართველოში ჩატარებული შრომის ბაზრის ცალკეული კომპონენტების კვლევების საფუძველზე, შეიძლება აღინიშნოს, რომ სამუშაო ძალის და სამუშაო ადგილების ჰორიზონტალური და ვერტიკალური შეუსაბამობა განაპირობებს დაბალ მწარმოებლურობას, დაბალ შრომის ანაზღაურებას, შრომითი საქმიანობით კმაყოფილების დაბალ ხარისხს და სხვა ნეგატიურ მოვლენებს. აღნიშნული პრობლემების გადაწყვეტის ხელშეწყობა კი შესაძლებელია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის გაღრმავებით. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობა დამყარებულია ეკონომიკური კეთილდღეობის ისეთ მამოძრავებელ ფაქტორებზე, როგორებიცაა: ინოვაციები, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები, ადამიანური კაპიტალი, სამეცნიერო ინფრასტრუქტურა, არამატერიალური აქტივები, ცოდნის გადაცემა, ინტელექტუალური საკუთრება და ა.შ. თანამედროვე პირობებში, უმაღლეს განათლებას ესაჭიროება მოდერნიზება, რათა შემცირდეს სიშორე თეორიასა და პრაქტიკას შორის და სისტემამ რეაგირება მოახდინოს ბაზრის საჭიროებებზე. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, გააქტიურდეს კომუნიკაცია მოცემულ ორ

¹ <http://geostat.ge/> - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

² 2020 წლის მდგომარეობით 15 დან 24 წლამდე ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობა შეადგენდა 27.8 პროცენტს, ხოლო 25- დან 34 წლამდე ასაკობრივი ჯგუფისთვის 21.3 პროცენტს.

სექტორს შორის და დასტიმულირდეს ერთობლივი აქტივობები კვლევებისა და განვითარების კუთხით. ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისა და საზოგადოების სოციალური დაცვის უზრუნველყოფის პროცესში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები მნიშვნელოვანი როლია, თუმცა ამ სისტემაში უმაღლესი განათლება დაინტერესებულ მხარეთა მხოლოდ ნაწილის ინტერესებს წარმოადგენს და მაღალი ეკონომიკური შედეგების მისაღწევად საჭიროა აგრეთვე ბიზნეს სექტორისა და სახელმწიფოს ჩართულობაც³.

დღეისათვის საქართველოში უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის მოდერნიზაციის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად სწორედ დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის ახალი მოდელის შექმნის სტრატეგიული მხარდაჭერა და სტიმულირება ითვლება. შესაბამისად, კვლევის საერთო მიზნებიდან გამომდინარე, საინტერესო ხდება მოცემულ კონტექსტში საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა და საუკეთესო მაგალითების გაზიარება. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობას შეუძლია, მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს ინოვაციების დანერგვის, ერთობლივი პროექტებისა და კვლევების განხორციელების, უწყვეტი განათლების უზრუნველყოფისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან ადაპტირებული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების მიმართულებით.

საქართველოს რეალობაში, ბოლო სამი ათწლეულის განმავლობაში პერმანენტულად ხორციელდება მნიშვნელოვანი ღონისძიებები უმაღლესი განათლების სისტემისა და შრომის ბაზრის განვითარების მიმართულებით. ეს ყოველივე, უპირველეს ყოვლისა, მიზნად ისახავს შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი, კვალიფიციური სამუშაო ძალის მომზადების ხელშეწყობას, ხოლო მეორე მხრივ კი, ხელს უწყობს განათლების სისტემის შესაბამისობას თანამედროვე შრომის ბაზრის გამოწვევებთან. თუმცა, ამ მიმართულებებით ჯერ კიდევ მრავალი გადაულახავი პრობლემა და დაბრკოლება არსებობს, რაც საჭიროებს გამოვლენას, შეფასებასა და გადაჭრის მექანიზმების მოძიებას.

განათლების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობა უმაღლესი სასწავლებლებისგან სტუდენტებისათვის სათანადო პრაქტიკული და თეორიული განათლების მიცემასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებას მოითხოვს. თუმცა, აღნიშნული მოთხოვნის პრაქტიკაში განხორციელება მრავალი მიზეზის გამო მხოლოდ ნაწილობრივ თუ ხორციელდება. ხშირად უმაღლესი სასწავლებლების მიერ შეთავაზებული საგანმანათლებლო პროგრამები და

³ Rakovska, N., Pavlin, S., & Melink, M. (2014). *Assessment of cooperation between higher education institutions and employers in Europe*. European Commission;

კურსდამთავრებულთა რაოდენობები არ არის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში და ვერ ითვალისწინებს დამსაქმებლის მიმდინარე და სამომავლო მოთხოვნებს. შრომის ბაზარზე მოთხოვნის კომპონენტების ცალკეულმა კვლევებმა⁴ დაადასტურა, რომ დამსაქმებლის მოთხოვნები სამუშაო ძალის მიმართ არ არის თანხვედრაში უმაღლესი სასწავლებლების მიერ მიწოდებულ სპეციალობებთან და შრომის ბაზარსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემას შორის არ არის თანხვედრა⁵.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან ადაპტაციის აუცილებლობა საქართველოში აღიარებული ფაქტია. ასევე, ცხადია, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის არასათანადო კოორდინაცია გარკვეულწილად განაპირობებს ახალგაზრდების (მათ შორის კურსდამთავრებულების) უმუშევრობის მაღალ მაჩვენებელს, ვერტიკალურ⁶ და ჰორიზონტალურ⁷ შეუსაბამობას კურსდამთავრებულთა ცოდნას, კვალიფიკაციასა და სამუშაო ადგილის მოთხოვნებს შორის; ასევე, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა პროფესიული ადაპტაციის ხანგრძლივ პერიოდს და ა.შ.

საკითხის აქტუალობიდან და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, წარმოდგენილი კვლევის მიზანი იყო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის არსებული თანამშრომლობის მდგომარეობის შესწავლა, ასევე, ამ თანამშრომლობის შედეგების შეფასება და ურთიერთსასარგებლო ფორმების და მიმართულებების გამოვლენა. კვლევა განხორციელდა რამდენიმე ეტაპად: თავდაპირველად მოხდა სამეცნიერო ლიტერატურისა და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში განხორციელებული კვლევების მიმოხილვა. ამავე ეტაპზე გაანალიზდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და დამსაქმებლების თანამშრომლობის საერთაშორისო გამოცდილება. შემდეგ ეტაპზე განხორციელდა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, დამსაქმებლების და კურსდამთავრებულთა კვლევა. კვლევის დასკვნით ეტაპზე კი განხორციელდა მიღებული მონაცემების დამუშავება და მონაცემთა ერთიანი ბაზის შექმნა. კვლევის საბოლოო ეტაპზე ჩამოყალიბდა დასკვნები და შემუშავდა რეკომენდაციები. კვლევის პროცესში გამოყენებული იყო რაოდენობრივი და თვისობრივი მეთოდები, ხოლო

⁴აროშვილი, ა. (2017). *ანტისოციალური პოლიტიკა საქართველოში: განათლება და შრომის ბაზარი (ნაწილი II)*. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი.

⁵ ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი ინტელექტი. (2016). *შრომის ბაზრის კვლევა*. ბათუმი

⁶ სიტუაცია, როდესაც განათლების ან უნარების დონე დაბალია ან მაღალია განათლებისა და უნარების მოთხოვნილ დონეზე.

⁷ სიტუაცია, როდესაც განათლების ან უნარების დონე შეესაბამება სამუშაოს მოთხოვნებს, მაგრამ განათლების ან უნარების ტიპი არსებული სამუშაოსთვის შეუფერებელია.

კვლევის არეალმა მოიცვა საქართველოში არსებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, დამსაქმებლები და უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულები.

ცხრილები

ცხრილი 1. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დისბალანსის ტიპები -----	28
ცხრილი 2. კორელაციური მატრიცა -----	80

სქემები

სქემა 1. პროფესიული სწავლების სისტემა გერმანიაში -----	52
სქემა 2. პოლონეთში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის ფორმები -----	57
სქემა 3. პოლონეთში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის სფეროები -----	58

დიაგრამები

დიაგრამა 1. უნივერსიტეტი - ბიზნესის თანამშრომლობის დამხმარე ოპერაციული მექანიზმები -----	59
--	----

გრაფიკები

გრაფიკი 1. თანამშრომელთა რაოდენობა კვლევაში მონაწილე დამსაქმებელ ორგანიზაციებში -	72
გრაფიკი 2. ორგანიზაციების მიერ თანამშრომელთა შერჩევის ძირითადი კრიტერიუმები -----	73
გრაფიკი 3. დამსაქმებლებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობის ძირითადი მიმართულები -----	75
გრაფიკი 4. დამსაქმებლებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობის ძირითადი მიმართულებები სექტორულ ჭრილში -----	75
გრაფიკი 5. დამსაქმებლებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობაზე მოქმედი ძირითადი ფაქტორები -----	76
გრაფიკი 6. დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის ხელისშემშლელი ბარიერები -----	77
გრაფიკი 7. ბოლო 5 წლის განმავლობაში პროექტების / start-up იდეების დაფინანსება -----	79
გრაფიკი 8. სამუშაო ადგილსა და მინიჭებულ კვალიფიკაციას შორის შესაბამისობა -----	82
გრაფიკი 9. დროის პერიოდი უსდ-ის დასრულებიდან სპეციალობის შესაბამისი სამუშაოს დაწყებამდე -----	82
გრაფიკი 10. კურსდამთავრებულების განაწილება სპეციალობის მიხედვით დასაქმების მხრივ, მინიჭებული კვალიფიკაციების ჭრილში -----	84
გრაფიკი 11. კურსდამთავრებულთა შეფასება სწავლის პერიოდში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის არსებობის შესახებ -----	84
გრაფიკი 12. კომპეტენციები, რომელიც კურსდამთავრებულებმა უსდ-ში სწავლის პერიოდში ვერ მიიღეს (ასაკობრივ ჭრილში განაწილება) -----	87
გრაფიკი 13. უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების ძირითადი ხელშემწყობი საშუალებები -----	89
გრაფიკი 14. კურსდამთავრებულების მიერ უსდ-ში მიღებული ცოდნის გამოყენება, უსდ-ის ტიპების მიხედვით -----	89

გრაფიკი 15. რამდენად სჭირდება დამატებითი გადამზადება კურსდამთავრებულებს კვალიფიკაციის გასაუმჯობესებლად, სექტორული ჭრილი -----	90
გრაფიკი 16. კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები -----	92
გრაფიკი 17. რამდენად უზრუნველყოფს უსდ-ები კურსდამთავრებულს საჭირო ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით -----	93
გრაფიკი 18. უსდ-ის კურსდამთავრებულთა დასაქმებისას წარმოქმნილი ძირითადი სირთულეები -----	95
გრაფიკი 19. თანამშრომლობის ფორმები უსდ-ებსა და ორგანიზაციებს შორის -----	96
გრაფიკი 20. კოოპერაციის ფორმები უსდ-ებსა და ორგანიზაციებს შორის: უსდ-ების ტიპების მიხედვით -----	98
გრაფიკი 21. დამსაქმებლებთან კოოპერაციის შედეგად უსდ-ების მიერ მიღწეული სარგებელის დონე -----	99
გრაფიკი 22. მთავარი ბარიერები/შეზღუდვები, რასაც უსდ-ები აწყდებიან ორგანიზაციებთან თანამშრომლობისას -----	100

გამოყენებული აბრევიატურები

უბკ	უნივერსიტეტისა და ბიზნესის კოოპერაცია
უსდ	უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება
AIP	მეწარმეების ინკუბატორის ფონდი
BHEF	ბიზნესის უმაღლესი განათლების ფორუმი
BHEF	The Business Higher Education Forum
BIBB	პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების ფედერალურ ინსტიტუტი
BP	ბრიტიშ პეტროლეუმი
CKI	ცოდნის გაცვლის ცენტრი
CKTT	ცოდნისა და ტექნოლოგიის გადაცემის ცენტრი
DARPA	თავდაცვის პროექტების კვლევითი სააგენტო
EBI	ენერჯეტიკის ბიოსამეცნიერო ინსტიტუტი
EaP	აღმოსავლეთ პარტნიორობა
GUT	გდანსკის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტი
IP	ინტელექტუალური საკუთრება
JAMK	ჯიუვასკილას გამოყენებითი მეცნიერებების უნივერსიტეტი
KAIST	მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების კორეის უმაღლესი ინსტიტუტი
LJMU	ლივერპულის ჯონ მურის უნივერსიტეტი
OECD	ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია
Off-JT	სამუშაო ადგილის გარეთ ტრენინგი
OJT	სამუშაოს ადგილზე ტრენინგი
PARC	კვლევითი ცენტრი „პალო ალტოში“
PISA	სტუდენტების შეფასების საერთაშორისო პროგრამა
POSTECH	პოჰანგის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი
R&D	კვლევა და განვითარება
SKKU	სუნგუნკვანის უნივერსიტეტი
SPV	სპეციალური დანიშნულების პირი
UR	უნივერსიტეტებთან ურთიერთობები
UT	ტარტუს უნივერსიტეტი

ნაწილი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა

1.1. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კონცეპტუალური საფუძვლები

უკანასკნელი პერიოდის განმავლობაში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები (უსდ) აქტიურად გადადიან დამსაქმებელ ორგანიზაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობის რეჟიმზე, თუმცა აღნიშნული ტრანსფორმაციის პროცესში უმთავრეს პრობლემად გვევლინება ე.წ. სწორი სისტემის არჩევა. უსდ-ებისა და დამსაქმებლების თანამშრომლობის დღემდე არსებული ტრადიციული სისტემა, როგორც წესი, მოიცავს თანამშრომლობის შემდეგ ძირითად ასპექტებს: ერთობლივი ლექციები და კვლევითი პროექტები, სემინარები და კონფერენციები, ერთობლივი ორგანიზაციების შექმნა, თანამშრომლობა კარიერული განვითარების ცენტრებთან, კურსდამთავრებულთა მოზიდვა, ფინანსური მხარდაჭერა და ა.შ. თუმცა, მიუხედავად თანამშრომლობის მოცემული ფორმატის მრავალფეროვნებისა, ფაქტია, რომ უსდ-ები ხშირად ვერ უზრუნველყოფენ თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი უნარ-ჩვევების მქონე კურსდამთავრებულების გამოშვებას, რაც, თავის მხრივ, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობის შეფასების ძირითად ინდიკატორს წარმოადგენს. შესაბამისად, დღის წესრიგში დგება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და დამსაქმებლების თანამშრომლობის სისტემის მოდერნიზაციის საკითხი. აღნიშნული პროცესი უსდ-ისთვის შეიძლება განხილულ იქნას როგორც ე.წ. „მესამე მისია“, რომლის შესასრულებლადაც უსდ-ებს უწევთ მუშაობა სწავლებისა და კვლევების პროცესში საზოგადოების მეტი ჩართულობის მისაღწევად. ეს პროცესი კი შეუძლებელია ტექნოლოგიების გადაცემის, ინტერდისციპლინარული სწავლების, ბიზნესისა და ხელისუფლების თანამშრომლობის სინერჯის, ინოვაციების მართვისა და დასაქმების საკითხების კომპლექსური ანალიზის გარეშე.

აკადემიურ ლიტერატურაში, რომელიც შეისწავლის საუნივერსიტეტო და ბიზნეს სამყაროებს შორის ურთიერთკავშირს, მნიშვნელოვანი ყურადღებაა გამახვილებული უნივერსიტეტის მრავალმხრივ როლზე, რომელსაც ის ინოვაციებისა და ეკონომიკური ზრდის სტიმულირების მხრივ თამაშობს⁸⁹. თუმცა, მკვლევარ-ანალიტიკოსების შეფასებით, კოოპერაცია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ბიზნეს სექტორს შორის ჯერ კიდევ ადრეული

⁸ Cosh, A., Hughes, A., & Lester, R. K. (2006). UK plc: Just How Innovative Are We? Massachusetts Institute of Technology Working Paper Series.

⁹ Kitson, M., Howells, J., Braham, R., & Westlake, S. (2009). The Connected University: Driving Recovery and Growth in the UK Economy. NESTA.

განვითარების სტადიაზეა ევროპისა და აზიის მრავალ ქვეყანაში¹⁰. სამეცნიერო წრეების წარმომადგენელთა აზრით, აღნიშნული ურთიერთკავშირის შესწავლას მნიშვნელოვნად აფერხებს არასაკმარისი ინფორმაცია სისტემური ინტერაქტიული ურთიერთობების შესახებ (იგულისხმება რაოდენობრივი მახასიათებლები), რომელიც უმაღლესი განათლების სექტორს გააჩნია სხვა ორგანიზაციებთან მიმართებით¹¹. შეზღუდულია ის ლიტერატურაც, რომლის მიზანიცაა, შეაფასოს და გააანალიზოს უსდ-ებსა და ბიზნესს შორის ურთიერთთანამშრომლობით მიღწეული სარგებლიანობა სხვადასხვა ასპექტებში. ამ მიმართულებით არსებული სამეცნიერო ნაშრომები ძირითადად კვლევებისა და ინოვაციების კუთხით არსებული კოოპერაციის გაანალიზებაზე ფოკუსირდება და ხშირ შემთხვევაში, აღწერს მხოლოდ ურთიერთობის ფორმებს და ნაკლებად შეისწავლის იმ ზეგავლენასა და შედეგებს, რაც ამ ორ სფეროს (უსდ და ბიზნესი) შორის კოოპერაციის გაფართოებისა და გაღრმავების შედეგად შეიძლება, გამოვლინდეს.

მიმდინარე პერიოდის შრომის ბაზარი, თავის მხრივ, მკვეთრი ცვლილებით ხასიათდება. ახალმა გამოწვევებმა, ინოვაციებმა და ცოდნამ გააჩინა განსხვავებული შესაძლებლობები დასაქმებისათვის. ახალი შესაძლებლობების ყველაზე თვალსაჩინო მაგალითია ინტერნეტის შექმნის შედეგად წარმოქმნილი სამუშაოები და დასაქმების სფეროები, რომლებიც მანამდე საერთოდ არ არსებობდა. ცალსახად მოსალოდნელიცაა, რომ მომავალშიც კიდევ უნდა ველოდოთ უფრო მეტ განვითარებას, მეტ შესაძლებლობებს და ახალი დასაქმების წყაროების გაჩენას. შესაბამისად, განათლება და ტრენინგებიც ინტერპრეტირებული იქნება საკმაოდ ფართო მასშტაბებში. დღეისათვის განათლების სისტემისთვის აუცილებელი მოთხოვნაა, ხელი შეუწყოს ინდივიდებისათვის ისეთი უნარების გამომუშავებას, რაც მათ დაეხმარება განვითარების პროცესში და ცვალებად სამყაროსთან ადაპტირებაში¹².

აღსანიშნავია, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის აუცილებლობა ე.წ. ბოლონიის პროცესის¹³ მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილიც გახდა¹⁴. ბოლონიის დეკლარაცია იყო საგულისხმო წინადადებული ნაბიჯი, რათა

¹⁰Healy, A., Perkmann, M., Goddard, J., & Kempton, L. (2012). Measuring the Impact of University Business Cooperation. European Commission.

¹¹ Abreu, Grinevich, Hughes, & Kitson, (2009). Knowledge Exchange between academics and the business, Public and Third sector. *Research report*. UK-Innovation Research Center; University of Cambridge & Imperial Collage London. www.ukirc.ac.uk

¹² Majewski E. (2013). *Higher education reform: matching education to labour market needs*. European View (2013) 12: 179-188; DOI: 10.1007/s12290-013-0271-5

¹³ 1999 წელს ევროპის ქვეყნების განათლების სამინისტროების წარმომადგენლები შეიკრიბნენ ბოლონიაში (იტალია), იმ მიზნით რომ ჩამოეყალიბებინათ „ევროპული უმაღლესი განათლების სივრცე“, რომელიც დაფუძნებული იქნებოდა აკადემიური დამოუკიდებლობისა და ავტონომიის პრინციპებზე.

¹⁴ იხილეთ ზმული: <http://accreditation.org/accords/bologna-declaration-1999>

მიღწეულიყო ხარისხიანი და გამჭვირვალე განათლების სისტემა ევროპის მასშტაბით¹⁵. თუმცა, საწყის პერიოდში ეს შეთანხმება არ ითვალისწინებდა უშუალო რეკომენდაციებს უმაღლესი განათლების ქრილში, თუ როგორ უნდა გაძლიერებულიყო სტუდენტთა დასაქმებისუნარიანობა და სამუშაო ორიენტაცია. მეცნიერ ტეიჩლერის შეფასებით¹⁶, ეს ხელშეკრულება იდეურად ითვალისწინებდა იმას, რომ უსდ-ის უმაღლესი განათლების პირველი საფეხურის საგანმანათლებლო ციკლის (იგულისხმება ბაკალავრიატი) დასრულების შემდგომ მინიჭებული ხარისხი რელევანტური უნდა ყოფილიყო ევროპის დასაქმების ბაზრისათვის და ის აღიარებული უნდა ყოფილიყო, როგორც კვალიფიკაციის შესაფერისი დონე. ტეიჩლერის აზრით, ხელშეკრულება არ იყო მოწოდებული იმისაკენ, რომ სასწავლო პროგრამების დახმარებით განათლების სისტემას ძლიერი პროფესიონალები შეექმნა; არამედ ის ხაზს უსვამდა იმას, რომ სწავლების ყველა სტადიაზე ერთნაირი დონის პროფესიონალების მომზადება უნდა მომხდარიყო. ასევე, მცირედი იყო ნათქვამი კურიკულუმების შესაძლო დაახლოებაზეც. თუმცა, სტრუქტურული დაახლოების პროცესებმა, რაც ბოლონის საწყისი პერიოდიდან დაიწყო, შესაძლებელი გახადა, რომ თანადათან აქცენტი გაკეთებულიყო კურიკულუმების გაუმჯობესებისა და დაახლოების მნიშვნელობაზეც. ისეთი ტერმინების გამოჩენამ კი, როგორებიცაა „ხარისხის გარანტია“, „დასაქმებისუნარიანობა“ და „კვალიფიკაციის ჩარჩო“, განაპირობა ამ ყოველივეზე მეტი ყურადღების გამახვილება. აღსანიშნავია, რომ მსგავს ფაქტორებზე ხაზგასმას ნაწილობრივ მობილობის პროგრამების გააქტიურებამაც შეუწყო ხელი, რამაც აჩვენა, რომ ბევრი რამ იყო ასასახი და დასამატებელია არსებულ სასწავლო სისტემებში.

ტეიჩლერი ასევე ირწმუნება, რომ ბოლონის პროცესების ამოქმედებიდან ორი ათწლეულის შემდეგ უმაღლესი განათლების სისტემაში სახეზეა აშკარა ფუნდამენტური ცვლილებები, რომლებიც საკმაოდ რელევანტურია უმაღლესი განათლების სისტემასა და დასაქმების სამყაროს შორის ურთიერთობების გასაძლიერებლად. ფაქტია, რომ უკვე აღარ არის მისაღები ის მიდგომა, რომ მეცნიერები და სტუდენტები ფოკუსირებულები უნდა იყვნენ მხოლოდ აკადემიურ საგნებზე და მიჰყვნენ იმ ცოდნას, რომელიც განკუთვნილია ძირითადად საკუთარი სამეცნიერო გამოყენებისათვის. უფრო მეტიც, სამეცნიერო წარმატების საზომად არ უნდა იქნას განხილული მხოლოდ ის, თუ რამდენად ახლოსაა ესა თუ ის ახალი ცოდნა არსებულ თეორიასთან, მეთოდებთან და რამდენად კარგ თეორიულ შედეგებს იძლევა. უმაღლესი სასწავლებლების პედაგოგები და მეცნიერები უნდა ითვალისწინებდნენ იმას, თუ რა შესაძლო შედეგების მომტანი იქნება მათი ლექციები, კვლევები თუ ნაშრომები მასში განხილული ყველა სექტორისათვის

¹⁵ იხილეთ ბმული: http://www.aic.lv/ace/ace_disk/2005_07/Reports/ExternalDimension-finalforconference.pdf

¹⁶ Teichler U. (2013). *Universities between the Expectations to Generate Professionally Competences and Academic Freedom Experiences from Europe*. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.03.097. Social and Behavioral Sciences 77. pg. 421 – 428

(მეცნიერება, ბიზნესი, ადამიანთა ჯგუფი თუ სხვა) და მათ უნდა შეძლონ საზოგადოების (ბიზნესის) ყურადღების სტრატეგიულად მიპყრობა ამ სამეცნიერო აღმოჩენებისა და ზოგადად აკადემიური სამყაროსაკენ.

აკადემიურ ლიტერატურაში თვალნათლადაა ასახული უნივერსიტეტისა და ბიზნესის კოოპერაციის (უბკ) პოზიტიური ზეგავლენა სწავლებასა და სწავლაზე. უნდა აღინიშნოს, რომ პრაქტიკაში ხშირად არის ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც კომპანიები არიან ინიციატორები, დაამყარონ მტკიცე ურთიერთთანამშრომლობა უსდ-ებთან. იმ პირობებში, როდესაც იზრდება შეუსაბამობა შრომის ბაზარზე განათლებასა და დასაქმებისათვის საჭირო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის და მატულობს კონკურენცია საუკეთესო ტალანტების მოსაზიდად, მომავალზე ორიენტირებულმა კომპანიებმა გააცნობიერეს, რომ ახალი თაობის სამუშაო ძალა აღჭურვილი უნდა იყოს ყველა იმ საჭირო უნარით, რაც აუცილებელია გლობალიზაციისა და სწრაფად ცვალებადი ტექნოლოგიური პროგრესის პირობებში არსებულ გამოწვევებთან გასამკლავებლად.

მნიშვნელოვანი აქცენტი კეთდება იმ საკითხზე, თუ როგორ ურთიერთობენ უნივერსიტეტები, განსაკუთრებით კი სამეცნიერო და საინჟინრო მიმართულებების სამეცნიერო პერსონალი ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებთან. აღნიშნული ურთიერთობის მთავარი მიზანი კი ინოვაციებისა და კონკურენტუნარიანობის გაუმჯობესებაა. დიდ ბრიტანეთში 2009 წელს ჩატარებულმა სამეცნიერო პერსონალის კვლევამ¹⁷ აჩვენა, რომ როგორც კი ურთიერთობების მსგავსი ფორმები დიდ მნიშვნელობას იძენს, სამეცნიერო დისციპლინებიდანაც ინტერაქციის მაღალი დონე ფიქსირდება. ეს მიუთითებს იმაზე, რომ მეცნიერები ურთიერთობენ საზოგადოებასთან და მესამე პირებთან. შედეგების სტატისტიკური ანალიზით გამოიკვეთა, რომ ჯამურად ყველა დისციპლინის მეცნიერების 40 %-ზე მეტი ურთიერთობს ბიზნეს სექტორთან. მათ შორის, საინჟინრო სფეროს სამეცნიერო წრის სამ-მეოთხედზე მეტი თანამშრომლობს კერძო სექტორთან, ხოლო სხვა ტიპის მეცნიერებებისათვის კი ინტერაქციის დონე შედარებით დაბალია - სოციალურ ურთიერთობებში - 40 % და ხელოვნების და ჰუმანიტარულ მეცნიერებებში -30 %.

სამეცნიერო ლიტერატურაში მზარდი ფოკუსირება ხდება ასევე უნივერსიტეტის პოტენციურ როლზე, რომელსაც ის თამაშობს ეკონომიკური ზრდის გაუმჯობესებაში¹⁸. გარდა ისეთი მნიშვნელოვანი ძირეული მისიისა, როგორც არის სწავლება და კვლევები, სამეცნიერო ნაშრომებში ყურადღება გამახვილებულია “ტექნოლოგიური ტრანსფერის” წახალისებაზე, რაც

¹⁷ Abreu, Grinevich, Hughes, & Kitson, (2009). Knowledge Exchange between academics and the business, Public and Third sector. *Research report*. UK-Innovation Research Center; University of Cambridge & Imperial Collage London. www.ukirc.ac.uk

¹⁸ HM Treasury (2003). Lambert review of business-university collaboration: final report. URL: <http://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/16532>

გამოხატება მეცნიერების კომერციალიზაციაში ისეთი მექანიზმების შექმნაში, როგორცაა პატენტები, ლიცენზიები და ახალი კვლევითი მიმართულებები. თუმცა სამწუხაროა ის ფაქტი, რომ ჯერ კიდევ მრავალი დამაბრკოლებელი ფაქტორი და შეზღუდვა არსებობს, რომელიც ხელს უშლის ცოდნის ურთიერთგაცვლის ფართო და ეფექტიან პროცესებს აკადემიური სფეროს, კერძო, საჯარო და მესამე სექტორის წარმომადგენლებს შორის¹⁹.

როგორც მკვლევრები აღნიშნავენ, უნივერსიტეტებს საზოგადოებაში თავიანთი წვლილი შეაქვთ არა მხოლოდ ეკონომიკური საქმიანობის მხარდაჭერით, არამედ ცხოვრების დონისა და საჯარო სერვისების ეფექტიანობის გაუმჯობესების ხელშეწყობით²⁰. დაარსების დღიდან უნივერსიტეტებმა პირდაპირ თუ ირიბად წვლილი შეიტანეს ფართო საზოგადოებრივი გადაწყვეტილებების მიღებაში. თუმცა, ეს არ ყოფილა მათი მისიისთვის „ძირითადი“ მდგენელი იმ მასშტაბით, როგორც საუნივერსიტეტო საქმიანობის პირველი ორი მიმართულება - კვლევა და სწავლებაა. ახლა ამ სფეროში განვითარებამ მიაღწია იმ ეტაპს, როცა უნივერსიტეტის „მესამე მიმართულებით“ ანუ „მესამე მისიით²¹“ განხორციელებული ქმედებები მნიშვნელოვანად და გამორჩეულად მიიჩნევა და ეფექტური ფუნქციონირებისთვის ისინი საზოგადოების მხრიდან კონკრეტულ სტრატეგიას და რესურსებს მოითხოვენ. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, „მესამე მიმართულება“ უნივერსიტეტებსა და დანარჩენ საზოგადოებას შორის ურთიერთობებს ეხება. ებრიუს, გრინვიჩის, ჰიუს და კისტონის²² მიერ ჩატარებული კვლევაც აჩვენებს, რომ გარე ორგანიზაციებთან ჩართულობა თავის მხრივ აძლიერებს მეცნიერების თავდაპირველ ორ მისიას - კვლევასა და სწავლებასა. იმ მეცნიერების 50%, რომლებიც უნივერსიტეტს გარეთ სხვადასხვა ორგანიზაციებთან ურთიერთობენ აცხადებს, რომ თანამშრომლობამ ისინი საგნის სწავლების მეთოდის ცვლილებებამდე მიიყვანა, ხოლო მეცნიერთა 45 % კი - სასწავლო პროგრამის ცვლილებებამდე. ეს მიუთითებს იმაზე, რომ განცალკევებულად არსებული „მესამე მისიის“ ან „მესამე მიმართულების“ ცნება შეიძლება მცდარიც კი იყოს, ვინაიდან მას უნივერსიტეტები ისედაც ასრულებენ კვლევის და სწავლების მისიების შესრულებით.“

¹⁹ Abreu, Grinevich, Hughes, & Kitson, (2009). Knowledge Exchange between academics and the business, Public and Third sector. *Research report*. UK-Innovation Research Center; University of Cambridge & Imperial Collage London. www.ukirc.ac.uk

²⁰ Molas-Gallart, J., Salter, A., Patel, P., Scott, A., & Duran, X. (2002). *Measuring Third Stream Activities*. SPRU, University of Sussex.

²¹ განმარტება: ეს ტერმინი აღწერს უნივერსიტეტის ახალ მისიას, როგორცაა ცოდნის საზოგადოების ჩამოყალიბება. უნივერსიტეტი აქტიურად უნდა იყოს ჩართული სოციალური საჭიროებების მოგვარებაში და საზოგადოებას შესთავაზოს გაუმჯობესების გზები სოციო-ეკონომიკურ კონტექსტში.

²² იგივე წყარო, რაც 21.

ზემოთ ხსენებულმა მკვლევარებმა განსაზღვრეს ის ძირითად არეები, სადაც ბიზნეს სექტორსა და უნივერსიტეტებს შეუძლიათ თანამშრომლობა უმაღლესი განათლების ხელშეწყობის მიმართულებით. ეს არეებია:

1. სასწავლო პროგრამის დიზაინი, განვითარება და მიწოდება;
2. ინდივიდზე ორიენტირებული კურსის განვითარება;
3. გაცვლითი და მობილობის პროგრამები;
4. გრძელვადიანი განათლება და სიცოცხლის მანძილზე სწავლება;
5. მეწარმეობა და სამეწარმეო განათლება.

ბოლო ათწლეულში ჩატარებულმა კვლევებმა²³ ასევე გამოავლინა, რომ კოოპერაციის განსამტკიცებლად სამეცნიერო გარემოში ძალიან მნიშვნელოვანია ისეთი თანამშრომლების არსებობა, რომელთაც აქვთ უნარი, შეასრულონ შუამავლის ან სიახლეების მაძიებლების ფუნქცია, რომლებსაც შედარებით მარტივად გამოსდით ბიზნეს სექტორთან სახელშეკრულებო და ინტერაქტიული ურთიერთობებს დამყარება და ამ პროცესების მართვა. თუმცა, ეს კვლევები იმასაც აჩვენებს, რომ სამი წლის განმავლობაში მეცნიერების დაახლოებით 40%-ს ჰქონდა გარკვეული კონტაქტი თავიანთი სპეციალობის შესაბამისი ბიზნეს წარმომადგენლებთან (ან დაკავშირებულ ორგანიზაციებთან).

დამსაქმებლებსა და უსდ-ებს შორის თანამშრომლობით მიღებულ სარგებელს მეცნიერები²⁴ შემდეგ ოთხ ძირითად კატეგორიად აჯგუფებენ:

- სამუშაო ძალის მიწოდებისა და დასაქმების გათვალისწინებით ადამიანური კაპიტალის გაძლიერება;
- სწავლებისა და სწავლის საშუალებით მეწარმეობის სტიმულირება;
- ახალი პედაგოგიკის, პროდუქტის/პროცესის ხელშეწყობითა და სტიმულირებით ცოდნის გაზიარება და გაფართოება;
- კოოპერაციაში მყოფი ორგანიზაციების პროფილის ამაღლება.

²³ Goddard, J. (2009). Re-inventing the Civic University. London: National Endowment for Science, Technology and the Arts (NESTA).

²⁴ Healy, A., Perkmann, M., Goddard, J., & Kempton, L. (2012). Measuring the Impact of University Business Cooperation. European Commission.

რეალური სარგებლიანობა (ან ეფექტები) მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული თანამშრომლობის სახესა და განსაზღვრულ მიზნებზე. მკვლევრები²⁵ ამტკიცებენ, რომ როცა კომპანიები და უნივერსიტეტები ცოდნის საზღვრების გასაფართოებლად ტანდემში მუშაობენ, ისინი ინოვაციის და ეკონომიკური ზრდისთვის მძლავრ მამოძრავებელ ძრავად იქცევიან.

წარმატებული ურთიერთთანამშრომლობით ბუნებრივად წარმოიქმნება ისეთი ფაქტორები, რომლებიც პოზიტიურ გავლენას ახდენენ სწავლებასა და სწავლაზე. მაგალითად, ხშირია პრეცედენტები, როდესაც პროფესორები კომპანიების შიგნით მიმდინარე პროექტებს უერთდებიან, ხოლო მკვლევრები თანხმდებიან ლექციების წაკითხვაზე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. შესაბამისად, იქმნება ცოდნის ტრანსფერის ნაყოფიერი წინაპირობა და სასწავლო პროგრამების მოდერნიზება ბუნებრივად ხდება. ამ ტიპის ქმედებები პრაქტიკული წვრთნის (სტაჟირებები, კურსდამთავრებულების მიერ სამსახურის დაწყება, სასტიპენდიო პროგრამები), ხარისხისა და რელევანტურობის გაუმჯობესებასთან, ხოლო ნოუ-ჰაუს და ინოვაციის გაზიარება კი ტექნოლოგიურ განვითარებასთანაა დაკავშირებული. ასევე, მნიშვნელოვანია მენეჯმენტსა და მართვასთან დაკავშირებული თანამშრომლობა, რაც გულისხმობს კომპანიების მონაწილეობას უნივერსიტეტის საბჭოში, საერთო ორგანიზაციული სტრუქტურებისა და ახალი სატრენინგო/სამეწარმეო ცენტრების დაარსებას²⁶. ამის წარმატებულ მაგალითია სილიკონის ველი: ხუთი ათეული წლის განმავლობაში მრავალმხრივი და გრძელვადიანი ურთიერთთანამშრომლობების მჭიდრო ქსელმა რეგიონში ბიძგი მისცა ახალი ტექნოლოგიების უსწრაფესი ტემპით დაბადებას და უნივერსიტეტის როლის მოდერნიზების პარალელურად, ხელი შეუწყო ინდუსტრიების ტრანსფორმაციასაც.

სილიკონის ველის კარგად ცნობილი მაგალითის გარდა, „Science/Business Innovation Board“-ის მიერ გამოქვეყნებულ საერთაშორისო კვლევაში²⁷ უნივერსიტეტსა და ბიზნესს შორის ინოვაციური, გამართულად ფუნქციონირებადი და წარმატებული კოოპერაციების სხვა გამორჩეული სახეებიცაა განხილული. იქიდან გამომდინარე, თუ რაზე კეთდებოდა მთავარი აქცენტი და რა შედეგი გამოიღო მან, ამ კვლევაში წარმოდგენილი კოოპერაციების ქეისები გაერთიანებულია ოთხ ძირითად ტიპად:

1. ურთიერთპარტნიორობა, რომელმაც პოზიტიური ზეგავლენა მოახდინა სწავლებისა და სწავლის მეთოდებზე;

²⁵ Edmondson, G., Valigra, L., Kenward, M., Hudson, R. L., & Eld, H. B. (2012). *Making Industry - University Partnership Work/Lessons from successful collaboration*. Science|Business Innovation Center.

²⁶ Rakovska, N., Pavlin, S., & Melink, M. (2014). *Assessment of cooperation between higher education institutions and employers in Europe*. European Commission

²⁷ Edmondson, G., Valigra, L., Kenward, M., Hudson, R. L., & Eld, H. B. (2012). *Making Industry - University Partnership Work/Lessons from successful collaboration*. Science|Business Innovation Center.

2. კოოპერაციის შედეგად დაფინანსების ახალი წყაროების შექმნა კვლევებისა და ერთობლივი სამუშაოებისათვის;
3. ბიზნეს სექტორის დახმარებით, კვლევითი სასწავლებლების მიერ კვლევების მიმართულებების შეცვალა და განახლება;
4. პარტნიორობის ფორმირება, რომელიც თანდათანობით გადაიზარდა სტრატეგიულ ურთიერთკავშირში.

აღნიშნულ კვლევაში ავტორებს ერთ-ერთ გამორჩეულ მაგალითად მოჰყავთ ტელეკომუნიკაციების გიგანტი კომპანიებისა და მეღბურნის უნივერსიტეტის კოოპერაციის მაგალითი - 2008 წელს, უნივერსიტეტისა და ბიზნესის კოოპერაციის კუთხით, “მაიკროსოფტი” (Microsoft), “ცისკო” (Cisco) და “ინტელი” (Intel) შეთანხმდნენ მეღბურნის უნივერსიტეტთან პარტნიორობაზე, რომელიც 21-ე საუკუნის განათლების ტრანსფორმაციის უზრუნველყოფისთვის შეიქმნა. მათ მიზანს წარმოადგენდა არსებულ სასწავლო მეთოდებზე მნიშვნელოვანი გავლენის მოხდენა. პირველ ეტაპზე ეს გულისხმობდა იმ მაღალი დონის უნარების იდენტიფიცირებას, რომლებიც სტუდენტებს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და სამუშაო ადგილებზე წარმატების მისაღწევად სჭირდება. მეორე ეტაპზე კი ამ უნარებისა და სწავლების მეთოდების სათანადო, თანამედროვე სტანდარტებზე მორგებული ტრანსფორმაცია განხორციელდა.

მკვლევარებს, კორიასა და სალიმაკის²⁸ აალტოს უნივერსიტეტის (ფინეთი, ჰელსინკი) მაგალითზე, ახალი სამეცნიერო-პრაქტიკული გარემოს ფორმირების გამორჩეული ქეისი აქვთ განხილული. მეცნიერებმა ამ კოოპერაციას უწოდეს „უნივერსიტეტის პარტნიორობა ინდუსტრიასთან, სწავლებისა და სწავლისათვის“. ისტორია კი დაიწყო 1995 წელს, როდესაც ჰელსინკის ხელოვნების და დიზაინის უნივერსიტეტის მაშინდელმა რექტორმა, ირიო სოტამამ, მულტიდისციპლინარული კურსის შესაქმნელად წარმოადგინა სასწავლო პროგრამა, რომელიც აერთიანებდა დიზაინის, ტექნოლოგიისა და ბიზნესის კურსებს. პროგრამა მიზნად ისახავდა სტუდენტებისთვის ინოვაციური აზროვნების ჩამოყალიბებას პრობლემის კოლაბორაციული, კროსდისციპლინარული გადაწყვეტის გზით. 2010 წელს მულტიდისციპლინარული სწავლის ხელშესაწყობად სოტამამ კიდევ ერთი ინიციატივა წარმოადგინა, რომელიც ამჟამად ფინურ ინდუსტრიაში საკმაოდ დიდ პლატფორმაა. ეს უკანასკნელი კომპანიებს კონკურენტუნარიანი უპირატესობის მოპოვებაში დახმარებას სთავაზობს, ხოლო პარალელურად სტუდენტებს უქმნის შესაძლებლობას, რეალური ბიზნეს სამყარო შეისწავლონ. მულტისციპლინარული გუნდები

²⁸ Koria, M., Salimäki, M., & Karjalainen, T.-M. (2011). Keynote: Designing multidisciplinary learning for the real world. *IDBM papers*, გვ. 20-28.

ინდუსტრიის პრობლემების გადაჭრის გზებს ეძებენ და ერთწლიანი პროგრამის განმავლობაში შეიმუშავენ ინოვაციურ გადაწყვეტილებებს. ამ დახმარების სანაცვლოდ, ყოველი კომპანია თანხმდება საგანმანათლებლო დაწესებულებას თითო პროექტზე დაახლოებით 20,000 ევრო გადაიხადოს.

ლიტერატურაში უნივერსიტეტისა და ბიზნესის კოოპერაციის ისეთ მაგალითებსაც ვხვდებით, როდესაც ბიზნეს სექტორი მსხვილ ინვესტიციებს დებს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში იმისათვის, რომ განავითაროს ახალი ტექნოლოგიები, ცოდნა და ეს ყოველივე გამოიყენოს თავის ბიზნეს საქმიანობაშიც. თანამედროვე კვლევებში²⁹ მსგავსი ტიპის ორი მაგალითია აღსანიშნავი: პირველი ეხება „აი-ბი-ემ“-ის (IBM) და ციურიხის უმაღლესი ტექნოლოგიური სკოლის პარტნიორობას, მეორე კი „ბრიტიშ პეტროლეუმისა“ (BP) და ამერიკის შეერთებულ შტატებში მდებარე ენერჯეტიკის ბიოსამეცნიერო ინსტიტუტს (EBI) შორის დამყარებულ კავშირს. პირველ შემთხვევაში 2011 წელს კომპანია „IBM“-მა 90 მილიონი დოლარის ინვესტირება განახორციელა ციურიხის უნივერსიტეტში ნანოტექნოლოგიური კვლევითი ცენტრის გასახსნელად. შედეგად, უნივერსიტეტისა და კომპანიის მკვლევარებს საშუალება მიეცათ, თანამედროვე ტექნოლოგიებით აღჭურვილ გარემოში განხორციელებინათ ნანომასშტაბების მქონე სტრუქტურებსა და მოწყობილობებზე მუშაობა, ენერჯეტიკისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების მიმართულებებით³⁰. მეორე მაგალითის შემთხვევაში, „ბრიტიშ პეტროლეუმმა“ უნივერსიტეტს გამოუყო 10-წლიანი გრანტი 500 მილიონი დოლარის მოცულობით. გრანტის მიზანს კი წარმოადგენდა აქტიური კვლევების განხორციელება ახალი თაობის მდგრადი ბიოსაწვავის შექმნაზე, რათა შემცირებულიყო მხუთავი აირების მავნე ზემოქმედება გლობალურ დათბობაზე. გარდა კვლევებისა, კომპანია „BP“-ის აქტიური ჩარევით უნივერსიტეტმა დაიწყო ენერჯო ბიომეცნიერების სფეროს განვითარება, რომელიც წარმოადგენს ბიოლოგიის, ქიმიის, ინჟინერიის, გარემოს შემსწავლელი მეცნიერების და ეკონომიკის კომბინირებით მიღებულ სასწავლო მიმართულებას³¹.

არსებული გამოწვევების გათვალისწინებით, თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენების უნარის მქონე სამუშაო ძალის განსავითარებლად, ევროპულმა კომპანიებმა ახალი პრაქტიკის დანერგვა დაიწყეს. ისეთ ქვეყნებში, როგორებიცაა ავსტრია და გერმანია, კომპანიები თავიანთი ზომის მიუხედავად აცნობიერებენ, რომ სჭირდებათ ექსპერტები და აქედან გამომდინარე,

²⁹ Edmondson, G., Valigra, L., Kenward, M., Hudson, R. L., & Eld, H. B. (2012). *Making Industry - University Partnership Work/Lessons from successful collaboration*. Science|Business Innovation Center.

³⁰ მასალები აღებულია IBM-ის კვლევების დირექტორის მეთ ჰიას კაიზერსვერსის ინტერვიუდან (Matt hias Kaiserswerth Director and Vice President, IBM Research, Zurich)

³¹ იხილეთ ბმული: <http://www.energybiosciencesinstitute.org>

განვითარებად ნიჭიერ ადამიანებზე თვითონვე იღებენ პასუხისმგებლობას³². მაშინ როცა ისეთ დიდ კომპანიებს, როგორებიცაა „დაიმლერი“, „ბასფი“ და „სიმენსი“, საკუთარი გადამზადების სკოლები აქვთ, პატარა კომპანიები მსგავსი ინდუსტრიიდან ერთობლივად მუშაობენ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და თავიანთ თანამშრომლებს პროფესიული ტრენინგის ორმაგ სისტემას სთავაზობენ. ასეთი ორგანიზაციების სტუდენტებს შესაძლებლობა ეძლევათ, შეიძინონ ღრმა თეორიული ცოდნა და ამავდროულად, გაიუმჯობესონ პრაქტიკული გამოცდილება რეალურ სამუშაო გარემოში. სამუშაოსა და სწავლების შესაბამისობის უზრუნველყოფის პროცესში ჩართულნი არიან ინდუსტრიული ორგანიზაციები და სამრეწველო პალატებიც. ამ პროგრამის დახმარებით, სტუდენტები უკეთესად იხედებიან რეალურ საქმეში და სამუშაო გარემოში. შედეგად, ისინი თავიანთი სასწავლო კურსების ზოგიერთი ყველაზე რთული ასპექტის მიღმა მდგარ კონცეფციასაც სწავლობენ, ვინაიდან გაცილებით უფრო იოლად ხვდებიან მათ მინიშნებებს და გამოყენებადობას. მათ შეუძლიათ, უფრო გონივრულად გადაწყვიტონ არიან თუ არა მათთვის შესაფერის სფეროში, ვინაიდან ტრენინგის პირველივე დღიდან სამუშაო გარემოში იმყოფებიან. ისინი ასევე არიან რეალური სამუშაო ადგილის ნაწილიც და შესამჩნევი წვლილი შეაქვთ კომპანიის საქმიანობაში. ამ სისტემის დანერგვამ უნივერსიტეტის დატოვების პროცენტული მაჩვენებლის შემცირება გამოიწვია. გერმანიაში პროფესიულ სისტემაში მყოფი სტუდენტების მხოლოდ 6,9% ტოვებს თავის საგანმანათლებლო პროგრამას, მაშინ როცა იგივე მაჩვენებელი უნივერსიტეტებში ან პროფესიულ კოლეჯებში, სწავლების სფეროდან გამომდინარე, 19 %-დან 35 %-მდე მერყეობს³³.

აკადემიური ლიტერატურიდან³⁴ აშკარაა, რომ წარმატებული კოოპერაციის მიღწევა უნივერსიტეტსა და ბიზნესს შორის მოითხოვს ბევრი დაბრკოლებისა და გამოწვევის გადალახვასაც³⁵. პირველ რიგში კი, უმნიშვნელოვანესია, რომ მოინახოს თანაკვეთა საერთო მიზნებს, ერთობლივ საჭიროებებსა და მხარეების მიერ მიღებულ სარგებლებს შორის, რათა წახალისდეს და ბიძგი მიეცეს ორმხრივ ინიციატივებსა და პროექტებს. აუცილებელია კომუნიკაციის გაუმჯობესება და სხვა ისეთი მენტალური ბარიერების გადალახვა, როგორებიცაა ურთიერთგაგების უკმარისობა, ნება, მოქნილობა და კოოპერაციის მდგრადობა. ამასთანავე, მნიშვნელოვანია, რომ უსდ-ებისა და დამსაქმებელი ორგანიზაციების კოოპერაციის გაღრმავებაში აქტიური როლი ითამაშონ სახელმწიფო უწყებებმაც. ბევრ ქვეყანაში სწორედ

³² იხილეთ ბმული: <https://www.destatis.de/DE/Home/inhalt.html>

³³ Majewski E. (2013). *Higher education reform: matching education to labour market needs*. European View (2013) 12: 179-188; DOI: 10.1007/s12290-013-0271-5

³⁴ Rakovska, N., Pavlin, S., & Melink, M. (2014). *Assessment of cooperation between higher education institutions and employers in Europe*. European Commission.

³⁵ Healy, A., Perkmann, M., Goddard, J., & Kempton, L. (2012). *Measuring the Impact of University Business Cooperation*. European Commission.

სხვადასხვა სახელისუფლებლო ორგანოების დამხარებით ხორციელდება ამ კავშირების წახალისება, გაღრმავება და ფინანსური ხელშეწყობა.

სამეცნიერო ლიტერატურაში უნივერსიტეტს, ბიზნესსა და მთავრობას შორის კოოპერაციის მოდელებიდან ფართოდ გამოყენებადი და განხილვადია სამმაგი ჰელიქსის მოდელი. ეს მოდელი ასახავს სამმაგი კოორდინაციის მექანიზმს უნივერსიტეტის, ბიზნესისა და ხელისუფლების სფეროებს შორის. აღსანიშნავია, რომ ეს სისტემა დღემდე განვითარების პროცესშია, რადგანაც მისი თითოეული მონაწილე ჯერ კიდევ მუშაობს საკუთარი განსხვავებული მისიების საბოლოო ფორმით ჩამოყალიბებაზე³⁶. ხოლო მომავალში უნივერსიტეტების, ბიზნესისა და სამთავრობო სფეროებს შორის სინერჯის შედეგად შესაძლებელია ახლებური კოოპერაციის სისტემის (ფორმების) წარმოქმნაც³⁷.

სამმაგი ჰელიქსის თეორია დამატებით განვითარდა ეთზკოვიჩის³⁸ მიერ უნივერსიტეტისა და ინდუსტრიის ურთიერთკავშირის გრძელვადიანი კვლევებისა და ლეიდესდორფის³⁹ სამმაგი ჰელიქსის ჰიპერციკლური ევოლუციური მოდელის (რომელიც ითვალისწინებს სამივე შემადგენელი კომპონენტის თანაკვეთას) ურთიერთშერწყმის შედეგად. ავტორებმა მეტად დახვეწეს სამმაგი ჰელიქსის მოდელი უნივერსიტეტის, ინდუსტრიისა და მთავრობის ურთიერთკავშირის გათვალისწინებით. რამდენიმე ქვეყანაში სამმაგი ჰელიქსი გამოიყენება, როგორც ოპერატიული სტრატეგია რეგიონული განვითარებისა და ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკის შესაქმნელად⁴⁰, მაგალითად, შვედეთსა⁴¹ და ეთიოპიაში⁴². ბრაზილიაში კი ეს მოდელი „მამოძრავებელი“ ფაქტორი გახდა უნივერსიტეტების კონტექსტში სათანადო ინკუბატორების შექმნისა⁴³.

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ბიზნეს სექტორს შორის თანამშრომლობა რომ წახალისდეს, საჭიროა ცვლილებების განხორციელება სხვადასხვა დონეზე. განათლების მოდერნიზებამ უნდა შეამციროს შეუსაბამობა თეორიასა და პრაქტიკას შორის და უპასუხოს

³⁶ Dolfsma, W., & Leydesdorff, L. (2009). Lock-in & Break-out from Technological Trajectories: Modeling and Policy Implications. *Technological Forecasting and Social Change*, 932-941.

³⁷ Viale, R., & Pozzali, A. (2010). *Complex Adaptive Systems and the Evolutionary Triple Helix*. *Critical Sociology*, 36(4), 575-594

³⁸ Etzkowitz, H. (2002). MIT and the Rise of Entrepreneurial Science. London: Routledge.

³⁹ Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1995). The Triple Helix-University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge-Based Economic Development. *EASST Review* 14, 14-19.

⁴⁰ სტენფორდის უნივერსიტეტთან არსებული სამმაგი ჰელიქსის კვლევითი ჯგუფი; იხილეთ ბმული: https://triplehelix.stanford.edu/3helix_concept

⁴¹ Jacob, M. (2006). Utilization of social science knowledge in science policy: Systems of Innovation, Triple Helix and VINNOVA. *Social Science Information*, 45(3), 431-462.

⁴² Saad, M., Zawdie, G., & Malairaja, C. (2008). The triple helix strategy for universities in developing countries: the experiences in Malaysia and Algeria. *Science and Public Policy*, 35(6), 431-443.

⁴³ Almeida, M. (2005, January). The evolution of the incubator movement in Brazil. *International Journal of Technology and Globalisation*, 1(2). doi:10.1504/IJTG.2005.007054

შრომის ბაზრის თანამედროვე გამოწვევებს. მხარეებს შორის კომუნიკაციის გაუმჯობესებამ უნდა გააიოლოს კვლევებისა და განვითარების მხრივ მუშაობა, წახალისოს ერთობლივი აქტივობები, პროექტები და კვლევითი ცენტრების ეფექტური მუშაობა. უნივერსიტეტებსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობის გასაღრმავებლად საჭიროა ადეკვატური და მოწესრიგებული საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავებაც, რომელსაც, თავის მხრივ, შეეძლება სათანადო და ეფექტური ინიციატივების წარმოშობა და ფინანსური ნაკადების (დაფინანსებები, გრანტები და სხვა) მოძრაობისათვის მეტი მოქნილობის მინიჭება⁴⁴.

44 Rakovska, N., Pavlin, S., & Melink, M. (2014). *Assessment of cooperation between higher education institutions and employers in Europe*. European Commission;

1.2. უმაღლესი განათლებისა და დასაქმებისათვის საჭირო კომპეტენციების შესაბამისობის პრობლემები

მსოფლიოს მასშტაბით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები აქტიურად მუშაობენ იმაზე, თუ როგორ აღჭურვონ უკეთესად თავიანთი კურსდამთავრებულები იმ ცოდნითა და საჭირო უნარ-ჩვევებით, რომლებიც აუცილებელია XXI საუკუნეში არსებული გლობალიზაციის პირობებში წარმატების მისაღწევად. ამასთანავე, უზრუნველყონ საკუთარი აქტუალობისა და ავტორიტეტის ზრდა უმაღლესი განათლების გლობალურ ბაზარზე⁴⁵.

აკადემიურ სივრცეში დებატები „დასაქმებისუნარიანობასთან“ დაკავშირებით მუდმივად აქტუალურია. ამ ტერმინთან მიმართებით, მეცნიერების მიერ შემუშავებულია განსხვავებული ინტერპრეტაციებიც, რომლებიც აღწერს ურთიერთკავშირს მიღებულ უმაღლეს განათლებას, შესაბამის საქმიანობის სახესა და სამუშაო ადგილს შორის. მაგალითად, აღნიშნულ კონტექსტში მკვლევარი ტეიჩლერი⁴⁶ გვთავაზობს, რომ გამოვიყენოთ ტერმინი „პროფესიონალური შესაბამისობა“ (Professional Relevance), რაც გულისხმობს სტუდენტების მიერ მიღებული კომპეტენციების მუდმივი გაფართოების საჭიროებიდან გამომდინარე, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსკულუმების⁴⁷ მუდმივ განახლებას. ავტორი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული მიდგომა ერთნაირად საჭიროა განათლების ყველა მიმართულებისათვის როგორც კონკრეტულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ტრადიციული სფეროს სასწავლო კურსკულუმებისთვის, ასევე თეორიული და გამოყენებითი მეცნიერების შემთხვევაშიც. მეცნიერის აზრით, მსგავსი მიდგომა უსდ-ებისათვის მთავარი მოთხოვნა უნდა იყოს, რათა გაძლიერდეს მათი პოტენციალი და ისინი საზოგადოებისათვის ცვლილებების აგენტები გახდნენ.

კურსდამთავრებულთა განათლებისა და უნარების შეუსაბამობას შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან უარყოფითი ზეგავლენა აქვს აღნიშნული ბაზრის ეფექტიანობაზე და იწვევს უმუშევრობის გაზრდას. განათლებისა და უნარების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობა კი პირიქით, ამცირებს ფრიქციულ და სტრუქტურულ უმუშევრობას და უზრუნველყოფს ვაკანტური სამუშაო ადგილების სათანადო კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე სამუშაო ძალის მიერ დაკავებას. ლიტერატურაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის

⁴⁵ American Council on Education. (2003). International Higher Education Partnerships: A Global Review of Standards and Practices. NW Washington, DC: CIGE Insights.

⁴⁶ Teichler U. (2013). *Universities between the Expectations to Generate Professionally Competences and Academic Freedom Experiences from Europe*. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.03.097. Social and Behavioral Sciences 77. pg. 421 – 428

⁴⁷ იგულისხმება აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამები, განრიგები.

დისბალანსის რამდენიმე ტიპი გვხვდება, რომელთა შესახებ ინფორმაცია მოცემულია ცხრილში N 1.

ცხრილი⁴⁸ 1. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დისბალანსის ტიპები

დისბალანსის სახე	აღწერა / მაგალითი
ვერტიკალური შეუსაბამობა (Vertical mismatch)	სიტუაცია, როდესაც განათლების ან უნარების დონე დაბალია ან მაღალია განათლებისა და უნარების მოთხოვნილ დონეზე. / საშუალო სკოლის მათემატიკის პედაგოგად მუშაობს ადამიანი დოქტორის ხარისხით მათემატიკის დარგში./
ჰორიზონტალური შეუსაბამობა (Horizontal mismatch)	სიტუაცია, როდესაც განათლების ან უნარების დონე შეესაბამება სამუშაოს მოთხოვნებს, მაგრამ განათლების ან უნარების ტიპი არსებული სამუშაოსთვის შეუფერებელია. /აუდიტორულ კომპანიაში დასაქმებულ ბუღალტერს მოეთხოვება ყოველთვიური მაკროეკონომიკური ანალიზის მომზადება./
ზეკვალიფიციურობა (Overqualification)	სიტუაცია, როდესაც ინდივიდს იმაზე მაღალი დონის კვალიფიკაცია აქვს, ვიდრე ამას არსებული სამსახური მოითხოვს. /საავტომობილო გზების ინჟინერს უწევს მხოლოდ გზის დამცავი ჯებირების მოწყობა./
არაკვალიფიციურობა (Underqualification)	სიტუაცია, როდესაც ინდივიდს იმაზე დაბალი დონის კვალიფიკაცია აქვს, ვიდრე ამას არსებული სამსახური მოითხოვს. /გენერალური მენეჯერის პოზიციაზე მუშაობა უწევს კადრს, რომელსაც რიგითი თანამშრომლის პოზიციაზე მუშაობის ერთწლიანი გამოცდილება გააჩნია.
მაღალუნარიანობა (Overskilling)	სიტუაცია, როდესაც ინდივიდს არ შეუძლია საკუთარი უნარებისა და შესაძლებლობების სრული გამოყენება არსებულ სამსახურში. /ასტროფიზიკის მაღალკვალიფიციურ კადრს მუშაობა უწევს განვითარებადი ქვეყნის ობსერვატორიაში, სადაც მხოლოდ ერთი მოძველებული ტელესკოპი ფუნქციონირებს./
დაბალუნარიანობა (Underskilling)	სიტუაცია, როდესაც ინდივიდს აკლია ის უნარები და შესაძლებლობები, რომლებიც არსებული სამუშაოს სასურველ სტანდარტებამდე შესასრულებლად საჭირო. /კადრს რომელსაც ავტომობილების მწარმოებელ ქარხანაში მუშაობა შეეძლო მხოლოდ

⁴⁸ European Centre for the Development of Vocational Training. (2011). *Annual report 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union;

	მექანიკურ დანადგარებზე, ანალოგიურ სამუშაოს იწყებს სხვა ქარხანაში, რომელიც სრულიად კომპიუტერიზებულია./
კრედიენციალიზმი (Credentialism)	სიტუაცია, როდესაც სამუშაოს სრულყოფილად შესრულებისთვის საჭირო მოთხოვნილი განათლების დონე აღემატება სამუშაოს დამაკმაყოფილებლად შესრულებისთვის საჭირო განათლების დონეს. /კერძო საცხოვრებლების ელექტროგაყვანილობის მემონტაჟის ვაკანსიაზე მოთხოვნილია ელექტროსადგურების ინჟინრის შესაბამისი კვალიფიკაცია./
ეკონომიკური უნარების მოძველება (Economic skills obsolescence)	სიტუაცია, როდესაც სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო უნარები ან აღარ მოითხოვება, ან ისეთი მნიშვნელოვანი აღარ არის, როგორც წინათ. /მედიცინის სფეროში პაციენტის შემოწმებისა და დიაგნოზის დადგენის ფიზიკური მეთოდების ჩანაცვლება ხდება მთლიანად სპეციალური კომპიუტერულ-მექანიკური დანადგარებით; შესაბამისად, მოძველებულია მხოლოდ ფიზიკური შემოწმების მეთოდების სწავლება.

ცხრილში მოცემული შეუსაბამობის ტიპებიდან საკმაოდ ხშირია შემთხვევები, როდესაც რამდენიმე მათგანი ერთდროულად იჩენს თავს ამა თუ იმ ქვეყანასა და რეგიონში. ზემოთ აღწერილი ტიპებიდან, სამეცნიერო ნაშრომებში განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ შეუსაბამობებზე. ამ მიმართულებით აღსანიშნავია სამხრეთ ბალკანეთის ქვეყნებში 2016 წელს განხორციელებული კვლევა, რომლის მიზანს სწორედ ამ შეუსაბამობების შეფასება წარმოადგენდა. აღნიშნული კვლევის შედეგებიდან გამოიკვეთა, რომ არსებული უსდ-ების კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 48% იმყოფება ვერტიკალურ შესაბამისობაში, მათ მიერ მიღებული საუნივერსიტეტო ხარისხიდან გამომდინარე, იმ უნარებთან შედარებით, რომლებსაც მათივე მიმდინარე სამუშაო მოითხოვს. მოცემული საკვლევი ერთობლიობიდან 37% ზეკვალიფიციური იყო თავისი სამსახურისთვის, ხოლო 15% - არაკვალიფიციური⁴⁹. ჰორიზონტალურ შესაბამისობას რაც შეეხება, ამ მხრივ კურსდამთავრებულთა დაახლოებით 35%-ია შესაბამისობაში იმ სფეროსთან მიმართებით, რაშიც განათლება აქვს მიღებული. კვლევამ აჩვენა ისიც, რომ სტუდენტების მხოლოდ 53% ამთავრებს თავის სასწავლო პროგრამას; ხოლო მათგან კი მხოლოდ 52% პოულობს სამსახურს და ამ 52%-დან მხოლოდ 48% საქმდება თავისი განათლების დონესთან სრული შესაბამისობით. ეს სტატისტიკა

⁴⁹ Bartlett, W., Uvalic, M., Durazzi, N., Monastiriotis, V., & Sene, T. (2016). *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans*. EUROPEAN COMMISSION

აჩვენებს, რომ ყოველი ახალი 100 სტუდენტიდან, რომელიც სამხრეთ ბალკანეთის ქვეყნების უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სისტემაში შედის, მოსალოდნელია, რომ საშუალოდ 13 სტუდენტი იპოვის სრულიად შესაფერის სამსახურს სწავლის დასრულების შემდეგ. ეს მიუთითებს ამ რეგიონში არსებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სისტემის დაბალი დონის ეფექტურობაზე - უზრუნველყოს მომავალი სტუდენტები იმ უნარებით, რომლებიც მათ სტაბილური და შესაბამისი სამსახურის პოვნაში სჭირდება. აღსანიშნავია, რომ შრომის ბაზის არაეფექტიანობას, თავის მხრივ, შესაფერისი სამუშაო ადგილების არასაკმარისი რაოდენობა და ეკონომიკის სხვადასხვა დარგების არასათანადოდ განვითარებაც იწვევს.

მკვლევრები მიიჩნევენ, რომ განათლების შეუსაბამობას დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილ კვალიფიკაციასთან უარყოფითი ზეგავლენა აქვს შესრულებული სამუშაოს პროდუქტიულობასა და სამუშაო ძალის ანაზღაურებაზე. ამ მიმართულებით ხშირად განიხილება კიდევ ერთი მწვავე პრობლემა, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ძალისათვის განათლების სისტემის დახმარებით ისეთი უნარების შექმნას, რომელთა საჭიროებაც უკვე აღარ არის შრომის ბაზარზე. კვლევამ⁵⁰, რომლის მიზანიც იყო უნარების შეუსაბამობის ტენდენციების შესწავლა აღმოსავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის გარდამავალი ეკონომიკის ტიპის ქვეყნებისათვის ცხადყო, რომ „მაშინაც კი, როდესაც ადამიანები ფლობენ ზუსტ კვალიფიკაციას თავიანთ საქმიანობაში, შესაძლოა არ ჰქონდეთ ის უნარები, რაც საჭიროა თავიანთი საქმიანობის ეფექტურად განსახორციელებლად და დამსაქმებლების მოლოდინების დასაკმაყოფილებლად. ცხადია, რომ მკვეთრი ტექნოლოგიური და ეკონომიკური ცვლილებები ართულებს იმის წინასწარ განსაზღვრასაც, თუ რა ტიპის უნარები იქნება საჭირო, ან/და რა ტიპის ახალი საქმიანობები შეიძლება გამოჩნდეს უახლოეს მომავალში“. უფრო მეტიც, სტრუქტურული ცვლილებების გამო აშკარაა, რომ გარდამავალი ეკონომიკის ტიპის ქვეყნებში განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებთან შედარებით, სამუშაო ძალის უნარების შეუსაბამობა სამუშაოს მოთხოვნებთან მუდმივად მზარდი ფენომენი ხდება. ეს უკანასკნელი, თავის მხრივ, იწვევს გრძელვადიანი უმუშევრობის მაღალ დონეს, რაც გულისხმობს იმას, რომ ადამიანთა ასაკის მატებასთან ერთად, სამუშაო ძალის უნარების და სამუშაოს მოთხოვნების შეუსაბამობა მკვეთრად იზრდება. ეს არასასურველი ფაქტი მეტწილად გამოწვეულია სწორედ იმით, რომ განვითარებად ქვეყნებში საშუალო და მეტი ასაკის

⁵⁰ Bardak, U., Sabadie, J. A., Fetsi, A., & Zaman, C. (2011). *Labour Markets and Employability Trends and Challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Republic of Moldova and Ukraine*. Luxembourg: Publications Office of the European Commission. DOI: 10.2816/14590.

ადამიანებს ნაკლებად აქვთ შესაძლებლობა, გაიარონ სათანადო გადამზადება ან შეიძინონ ახალი უნარები/კვალიფიკაცია.

სხვადასხვა ქვეყანაში დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ უნარების შეუსაბამობა სამუშაოსათვის საჭირო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან მიმართებაში მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს. განსაკუთრებით კი, ეს პრობლემა თავს იჩენს აღმოსავლეთ ევროპის პარტნიორობისა და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში. უნარების შეუსაბამობის არეალის იდენტიფიცირება შესაძლებელია ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკისა და მსოფლიო ბანკის „BEEPS“⁵¹ კვლევიდან. 2010 წელს ჩატარებულმა „BEEPS“ კვლევამ ჯამში გარდამავალი ეკონომიკის მქონე 29 ქვეყანაში არსებული 21,000 კომპანია მოიცვა. კვლევის მონაცემები აჩვენებს, რომ მრავალი კომპანია აწყდება შეუსაბამო განათლების დონეს, რაც სერიოზულ დაბრკოლებას წარმოადგენს მათი ბიზნესისთვის. მიღებულმა შედეგებმა ცხადყო, რომ ფირმების ორ მეხუთედს უკრაინასა და მოლდოვაში სწორედ მსგავსი პრობლემები აქვთ სამუშაო ძალის განათლებასთან დაკავშირებით. რეგიონის მასშტაბით კი, კომპანიების დაახლოებით ერთ მესამედს აქვს პრობლემა საკუთარი სამუშაო ძალის უნარებთან მიმართებაში. აღნიშნული კვლევის მიხედვით, პრობლემა საშუალოზე ნაკლები სიმწვავისაა, თუმცა კვლავ სერიოზული ფაქტორად რჩება ხორვატიაში, საქართველოსა და თურქეთში (ფირმების ერთ მეხუთედზე მეტი აღნიშნავს ამის შესახებ).

როგორც აღვნიშნეთ, შეუსაბამობის პრობლემა განსაკუთრებით მტკივნეული საკითხია აღმოსავლეთ პარტნიორობის (EaP) ქვეყნებისათვის⁵². კომპლექსური ცვლილებების პროცესების დასაწყისში (იგულისხმება პოსტსოციალისტურ ქვეყნებში ოთხმოცდაათიან წლებში მომხდარი ცვლილებები) ეს ქვეყნები წარმოდგენილი იყო მაღალი უნარების ადამიანური კაპიტალით, თუმცა მრავალმხრივი ტრანსფორმაციული პროცესების შედეგად მოხდა ამ უკანასკნელის ხარისხის გაუარესება იმ ფაქტის მიუხედავად, რომ მოსახლეობის განათლების მიღწეულ დონეში შეინიშნებოდა გარკვეული გაუმჯობესებები⁵³. აღნიშნულ რეგიონში უმაღლესი განათლების შრომის ბაზრის ახლებურ საჭიროებებთან შეუსაბამობის მიზეზებს მკვლევრები არსებულ განათლების სისტემაში ხედავენ, რომელსაც არ აქვს საკმარისი უნარი, სწრაფად აუწყოს ფეხი მნიშვნელოვანი ცვლილებების პერიოდში მიმდინარე სოციალურ და ეკონომიკურ გარდაქმნებს

⁵¹ BEEPS წარმოადგენს ინიციალს და აღნიშნავს „ ბიზნეს გარემოსა და საწარმოების პერფორმანსის გამოკვლევას“ (Business Environment and Enterprise Performance Survey). იხილეთ ბმული: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20469>

⁵² აზერბაიჯანი, ბელარუსი, მოლდოვა, საქართველო, სომხეთი და უკრაინა

⁵³ Bardak, U., Sabadie, J. A., Fetsi, A., & Zaman, C. (2011). *Labour Markets and Employability Trends and Challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Republic of Moldova and Ukraine*. Luxembourg: Publications Office of the European Commission. DOI: 10.2816/14590.

და ამასთანავე, მუდმივად თანხვედრაში იყოს საერთაშორისო დონეზე მიმდინარე განვითარებების პროცესებთან. ამავე დროს, აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებში მნიშვნელოვანი ეკონომიკურად შემაფერხებელი ფაქტორები იყო ფინანსური რესურსების უკმარისობა განათლების მიმართულებებით და შეზღუდული რაოდენობის მაღალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე სამუშაო ადგილები. ამ ყველაფრის არარსებობამ შეუძლებელი გახადა, რომ შენარჩუნებულიყო და თანდათან გაუმჯობესებულიყო ამ ქვეყნებში არსებული სამუშაო ძალის კვალიფიკაცია.

უნარების შეუსაბამობა არანაკლებ მწვავე საკითხს წარმოადგენს ცენტრალური ევროპის ქვეყნებისათვისაც. 2014 წელს მეცნიერებმა რაკოვსკამ, პავლინიმ და მელინკმა⁵⁴ ჩაღრმავებული ინტერვიუს მეთოდით ჩაატარეს უნივერსიტეტის, ბიზნესისა და საჯარო ინსტიტუტების წარმომადგენლების გამოკითხვა ბულგარეთში, უნგრეთში, პოლონეთში, სლოვენიაში, ესპანეთსა და აღმოსავლეთ ევროპის სხვა ქვეყნებში. ინტერვიუების შედეგად მიღებული ინფორმაციის ანალიზით გამოიკვეთა არსებული საერთო სურათი, რომ უნივერსიტეტი და ბიზნესი საუბრობს სხვადასხვა ენაზე. ამ კვლევის თანახმად, დაშორება განათლების სფეროსა და ბიზნესის სამყაროს შორის, ძირითადად, აიხსნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კონსერვატიულობითა და ბიზნესში არსებული დინამიური გარემოთი. ცალკეული ქვეყნების მაგალითზე, ავტორებმა არსებული დაშორება უნივერსიტეტსა და ბიზნესს შორის სხვადასხვა ფაქტორებით ახსნეს; მაგალითად, უნგრეთის შემთხვევაში ეს გამოწვეულია „განსხვავებული და ნაწილობრივ ურთიერთსაწინააღმდეგო შეხედულებებით“, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შიგნით არსებული „ბიუროკრატიულობით“, ბულგარეთში - „კონსერვატიულობით“, პოლონეთში - „პასიურობით“, რომ მიიზიდონ ინვესტორები განათლების სექტორში, ხოლო ესპანეთში კი - „დინამიური ბიზნეს გარემოთი“. მეცნიერები მიიჩნევენ, რომ ამ პრობლემებისგან თავის დასაღწევად უნივერსიტეტები უნდა მოერგონ „სწრაფად ცვალებად ტექნოლოგიებსა და ბაზრის საჭიროებებს“. თუმცა ვითარებას ამწვავებს ის ფაქტი, რომ კომპანიები ხშირად ფოკუსირდებიან ისეთ პრობლემებზე, რომლებიც მოითხოვს სპეციფიურ ცოდნას და შედეგების მიღებას მოკლევადიან პერიოდში, მაშინ როდესაც მეცნიერები ორიენტირებულები არიან შედარებით გრძელვადიან საბაზისო კვლევებზე, ჟურნალებში პუბლიკაციების გამოქვეყნებაზე და ნაკლებად ახორციელებენ გამოყენებითი ტიპის პრაქტიკულ სამუშაოებს.

⁵⁴ Rakovska, N., Pavlin, S., & Melink, M. (2014). *Assessment of cooperation between higher education institutions and employers in Europe*. European Commission.

2016 წელს მსგავსი კვლევა⁵⁵ ჩატარდა მეცნიერების, რადიოვიკისა და დჯურასკოვიჩის, მიერაც. ავტორებმა მონტენეგროს მაგალითზე გააანალიზეს შეუსაბამობის პრობლემა შრომის ბაზრის საჭიროებებსა და განათლების სისტემას შორის. განათლების სისტემის ერთ-ერთ მთავარ სუსტ მხარედ მათ მიერ გამოვლინდა არასათანადო პრაქტიკული ტრენინგების არსებობა საუნივერსიტეტო პროგრამებში, უფრო კონკრეტულად კი, როგორც ფოკუს ჯგუფების წარმომადგენლის მიერ იქნა გაჟღერებული, „სტუდენტები, რომლებიც ეკონომიკის ფაკულტეტის დამამთავრებელ კურსებზე სწავლობენ, უნივერსიტეტში სწავლის პერიოდში არასდროს ყოფილან ჩართულები მიღებული თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების ხელშემწყობ პროგრამებში. მსგავსი სიტუაციაა, მაგალითად, სამართლის მიმართულებებზე - სადაც სტუდენტებს არ ჰქონიათ შესაძლებლობა, მონაწილეობა მიეღოთ თუნდაც საჩივრების დაწერაშიც კი“. ყურადსაღებია ასევე მწირი კოოპერაცია უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის. ისეთ პირობებში, როდესაც კომუნიკაცია არის გაუმართავი, განათლების სისტემა ვერ იღებს სწორ ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ ზუსტად რა სახის მიმართულებები ითვლება შრომის ბაზარზე მიმზიდველად. შესაბამისად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ძნელად ახდენენ სათანადო ტრანსფორმაციას. ხარისხობრივ ფაქტორებთან შედარებით რაოდენობრივი ფაქტორებისთვის უპირატესობის მინიჭების შედეგად, სახეზეა უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა რაოდენობის არამიზანმიმართული ზრდა, რასაც შესაბამისად მოყვება კურსდამთავრებულთა შორის გაზრდილი უმუშევრობა. აკადემიური პროგრამების არასათანადო სპეციალიზაცია უმაღლესი განათლების საფეხურებზე კი წარმოშობს დაბალი ღირებულების მქონე ცოდნას. ეს სინდრომი საკმაოდ ცნობილი ფენომენია, რომელსაც აღწერენ ფრაზით: „მარტივი დიპლომი - რთული სამუშაო (easier to diploma – harder to job)“.

განათლების სისტემა თითქმის ყველა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში ასევე ხასიათდება არასათანადო ხარისხით და შეუსაბამო ცოდნის ტრანსფერით მოცმული რეგიონების საჭიროებებთან მიმართებით⁵⁶. ფართოდ არის აღიარებული ის ფაქტი, რომ კურიკულუმები და სასწავლო მეთოდები, რომლებიც გადმოყოლილია წინა კომუნისტური სისტემიდან, არ არის მიზანმიმართული განვითარებასა და სერვისზე მორგებული საბაზრო ეკონომიკის გამოწვევებზე; შესაბამისად, ისინი საჭიროებენ ძირეულ განახლებას, რათა მოერგონ ახალ სამუშაო გარემოსა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს თანამედროვე სერვისის სექტორსა და მაღალი ტექნოლოგიების მქონე ინდუსტრიებში. ის უნარებიც, რომლებიც ამ ქვეყნებში ისწავლება პროფესიულ განათლებაზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ, ხშირ

⁵⁵ Radovic, M., & Djuraskovic, J. (2016). *Mismatch between Education System and Labour Market Needs – Enabling Environment for Sustainable Enterprises in Montenegro*. Podgorica: Montenegrin Employers Federation.

⁵⁶ Sondergaard, L. and Murthi, M. et al. (2012) *Skills Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia*. Washington: The World Bank

შემთხვევაში ძალიან მოძველებულია და სპეციალიზებულია ისეთი მიმართულებებისაკენ, რომლებზეც შრომის ბაზარზე მოთხოვნა აღარ არსებობს. როგორც წესი, მსგავს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლების მეთოდები მიმართულია რუტინულ სწავლებაზე და არა პრობლემების გადაჭრისა და კრიტიკული აზროვნების განვითარებისაკენ⁵⁷.

უმაღლესი განათლების სისტემაში ხარისხის პრობლემა ხშირად დაკავშირებულია ფინანსური რესურსის უკმარისობასთანაც, რაც უმაღლესი განათლების დაწესებულებისათვის შეუძლებელს ხდის, გაუმკლავდნენ სტუდენტთა კონტინგენტის სწრაფ ზრდას და იძულებულნი არიან, შეანელონ განათლების სისტემის და სასწავლო მიმართულებების მოდერნიზაციის პროცესი. აღმოსავლეთ პარტნიორობის თითქმის ყველა ქვეყნის საჯარო უნივერსიტეტებში მნიშვნელოვნადაა გაზრდილი სტუდენტების ლექტორებთან ფარდობის მაჩვენებელი. მკვლევარ-მეცნიერების⁵⁸ მიერ ასევე დაფიქსირებულია ფართოდ გავრცელებული კორუფცია, გამოხატული საჩუქრებისა და ქრთამის სახით, რათა კონკრეტულმა სტუდენტმა არაკეთილსინდისიერი გზით მოიპოვოს განსაკუთრებული მოპყრობა. ამ ფაქტორის არსებობა მიუთითებს საუნივერსიტეტო სფეროში არსებულ დაბალ დონეზე, სადაც ყურადღება გამახვილებულია არა განათლების პროცესსა და სტუდენტების მიღწევებზე, არამედ პირად გამორჩენაზე. მსგავს ქვეყნებში კერძო უსდ-ების ოპერირებაც არ მიმდინარეობს სათანადო დონეზე (აქცენტი გაკეთებულია უკრაინაზე, საქართველოსა და მოლდოვაზე), მწირი ინფრასტრუქტურა და დაბალი ხელფასები კერძო სასწავლებლებს ხელს უშლის, მოიზიდონ საუკეთესო პროფესიონალები და გააუმჯობესონ არსებული მდგომარეობა.

განათლების სისტემასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს შორის შეუსაბამობა მნიშვნელოვან საფრთხეს უქმნის ეკონომიკურ ზრდასა და განვითარებას. აღნიშნული შეუსაბამობა, რომელიც ასახულია სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის განსხვავებაში, მყისიერად იწვევს სამუშაო ძალის რელევანტურობის შემცირებას და ამ ყველაზე მნიშვნელოვანი საწარმოო ფაქტორის არაადეკვატურ გამოყენებას. ეკონომიკაში, სადაც ეს პრობლემა გვხვდება, ადგილი აქვს მისი ფუნდამენტური რესურსის - ადამიანური კაპიტალის - არაეფექტურ გამოყენებას. საბოლოო ჯამში, მსგავსი სიტუაცია აუარესებს მთლიანი შიდა პროდუქტის გრძელვადიან ტრენდს და აფერხებს საერთო ეკონომიკურ ზრდას. მკვლევრები⁵⁹ ხაზს უსვამენ ასევე იმ ფაქტს,

⁵⁷ Bartlett, W. (2013). *Skill Mismatch, Education Systems, and Labour Markets in EU Neighbourhood Policy Countries*. WP5/20 Search Working paper.

⁵⁸ Bardak, U., Sabadie, J. A., Fetsi, A., & Zaman, C. (2011). *Labour Markets and Employability Trends and Challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Republic of Moldova and Ukraine*. Luxembourg: Publications Office of the European Commission. DOI: 10.2816/14590.

⁵⁹ Radovic, M., & Djuraskovic, J. (2016). *Mismatch between Education System and Labour Market Needs – Enabling Environment for Sustainable Enterprises in Montenegro*. Podgorica: Montenegrin Employers Federation.

რომ თითქმის ყველა ქვეყანაში განათლების სისტემასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს შორის შეუსაბამობას უარყოფითი ეფექტი აქვს მოსახლეობის შემოსავლებზე. ზოგიერთ ქვეყანაში, განსაკუთრებით კი სამხრეთ ევროპაში, უნივერსიტეტის ხარისხის მოპოვების მიუხედავად, ახალგაზრდებს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები ხვდებათ შრომის ბაზარზე, შედეგად კი კურსდამთავრებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილი იღებს დაბალ ანაზღაურებას და ისეთ სამუშაოს, რომელსაც არ სჭირდება უმაღლესი განათლება. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ მსგავსი პრობლემები საკმაოდ მცირეა ჩრდილოეთ ევროპის ქვეყნებისათვის (განსაკუთრებით სკანდინავიის ქვეყნებში) და ეს რისკები მინიმუმამდეა დაყვანილი⁶⁰.

ეკონომიკის რესტრუქტურისაციის შედეგად, გარდამავალი ტიპის ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში, სხვადასხვა უნარების დეფიციტი და ზოგიერთ შემთხვევაში, ჭარბი მიწოდებაც ფიქსირდება. ეკონომიკურმა ტრანსფორმაციამ გამოიწვია ერთდროული პროცესები როგორც გარკვეული სამუშაო ადგილების გაუქმების, ასევე ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიმართულებით. არსებულ პირობებში დაბალი კვალიფიკაციის მქონე დასაქმებულებმა დაკარგეს სამუშაო ადგილები, როგორც კი ტექნოლოგიური ცვლილების შედეგად მოხდა შრომის ბაზარზე „ლურჯ საყელოანი“, მაღალი კვალიფიკაციის მუშახელის შემოსვლა⁶¹. ახალშექმნილმა სამუშაო ადგილებმა მოძველებული უნარების ნაცვლად მოითხოვა განსხვავებული ტიპის უნარები. აღნიშნული რესტრუქტურისაცია და გაზრდილი მოთხოვნა ახალ უნარებზე შედარებით უფრო სწრაფად ხდება, ვიდრე განათლებისა და გადამზადების სისტემაში დაიწყება შესაბამისი ადაპტაცია. ამ ყველაფერმა კი ახალი უნარების მნიშვნელოვანი დეფიციტი გამოიწვია. მეცნიერთა აზრით, ტრანსფორმაციის საწყის წლებში ეკონომიკური ზრდის მკვეთრი ჩავარდნის აღმოფხვრა და თანმდევი მზარდი უმუშევრობის შემცირება შესაძლებელია საჯარო ფინანსების ინვესტირებით განათლებაში და იმ ინდივიდების კვალიფიკაციის განვითარებაში, რომელთა შრომის უნარებიც გაუარესდა უმუშევრობის გამო⁶². ამავე დროს, განვითარებადმა ქვეყნებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ იმ ფაქტზე, რომ ეკონომიკის სრული რესტრუქტურისაციის შემდეგ მომავალში მოთხოვნა კიდევ უფრო გაიზრდება სამუშაო ძალის ახალ უნარებზე და ქვეყნის განვითარება მნიშვნელოვნად იქნება დამოკიდებული იმაზე, თუ როგორ გაუმკლავდება სახელმწიფო მუდმივ გამოწვევებს გლობალური ეკონომიკის პირობებში.

⁶⁰ Ansell, B., & Gingrich, J. (2017). Mismatch: University Education and Labor Market Institutions. *PS: Political Science and Politics*, 50(2), 423–425. DOI: <https://doi.org/10.1017/S104909651600294>

⁶¹ Bilsen, V. and J. Konings (1998): Job creation, job destruction and growth of newly established, privatised, and state-owned enterprises in transition economies: Survey evidence from Bulgaria, Hungary, and Romania, *Journal of Comparative Economics*, September 26:429–445. DOI: <https://doi.org/10.1006/jcec.1998.1542>

⁶² Bardak, U., Sabadie, J. A., Fetsi, A., & Zaman, C. (2011). *Labour Markets and Employability Trends and Challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Republic of Moldova and Ukraine*. Luxembourg: Publications Office of the European Commission. DOI: 10.2816/14590.

ნაწილი 2. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია

სამეცნიერო კვლევის ფარგლებში დაიგეგმა და განხორციელდა სამი კომპლექსური კვლევა, შემდეგი მიმართულებებით: საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა კვლევა, დამსაქმებელი ორგანიზაციების კვლევა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევა.

თითოეული კვლევის ფარგლებში გამოყენებული იქნა რაოდენობრივი მეთოდი, ხოლო კვლევის არეალმა მოიცვა საქართველოში არსებული აკრედიტებული უმაღლესი განათლების დაწესებულებები, საქართველოში რეგისტრირებული ადგილობრივი და უცხოური დამსაქმებელი ორგანიზაციები (კერძო და საჯარო სექტორი) და უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულები (რომელთაც, აკადემიური ხარისხებიდან, სულ მცირე, ერთი მაინც საქართველოში რეგისტრირებულ უმაღლესი განათლების დაწესებულებაში მიენიჭათ).

2.1. კვლევის დიზაინის შემუშავება

წარმოდგენილი კვლევის მიზანია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის არსებული თანამშრომლობის მდგომარეობის შესწავლა და უმაღლესი განათლების დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის შედეგების შეფასების საფუძველზე ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობის მიმართულებების გამოვლენა.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, განისაზღვრა კვლევის ამოცანები და საკვანძო კითხვები, კერძოდ:

1. გამოირკვეს საქართველოში „უნივერსიტეტი-ბიზნესი“ თანამშრომლობის არსებული ტიპები და განვითარებული ქვეყნების გამოცდილების გათვალისწინებით მოხდეს მათი განვითარების მასტიმულირებელი ფაქტორების იდენტიფიცირება;
2. გამოვლინდეს, რა შედეგები მოჰყვება კოოპერაციას ცოდნის ტრანსფერის, კვლევებისა და განვითარების და ერთობლივი პროექტების განხორციელების მიმართულებებით და რამდენად დააკავშირა ამ პროცესებმა ეს ორი სფერო (დამსაქმებელი ორგანიზაცია და უსდ);

3. შეფასდეს, რამდენად შესაბამისობაშია უმაღლესი სასწავლებლის მიერ სტუდენტებისათვის მიწოდებული ცოდნა და უნარები დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული სამუშაო ადგილის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან;
4. დადგინდეს, ურთიერთკოოპერაციის მთავარი გამოწვევები, პოლიტიკები და მამოძრავებელი ფაქტორები მოკლევადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში.

კვლევის განსახორციელებლად საჭირო მონაცემების მოსაპოვებლად გამოყენებული იყო ონლაინ კითხვარებით გამოკითხვის მეთოდი. კითხვარები, თავის მხრივ, დაიყო ბლოკად, სადაც თითოეული ბლოკი ორიენტირებული იყო კონკრეტული მიმართულებით ინფორმაციის მიღებაზე.

კვლევის პირველ ეტაპზე განხორციელდა დამსაქმებელი ორგანიზაციების გამოკითხვა. აღნიშნული ჯგუფისათვის ონლაინ კითხვარი დაიყო შემდეგ 4 ბლოკად:

1. კითხვარის პირველ ბლოკში აისახა დამსაქმებელი ორგანიზაციების შესახებ ზოგადი ინფორმაცია, კერძოდ, მათი განაწილება რეგიონების მიხედვით, კომპანიის ზომა და გამოცდილება, აგრეთვე საქმიანობის სფერო. ამ ბლოკში მოცემული იყო დახურული ტიპის კითხვები და კომპანიების წარმომადგენლების მხრიდან არ მოითხოვდა მოსაზრების დაფიქსირებას;
2. კითხვარის მეორე ბლოკში დამსაქმებლებს მიეცათ შესაძლებლობა, დაეფიქსირებინათ საკუთარი მოსაზრებები, თუ რამდენად უზრუნველყოფს საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა კურსდამთავრებულებს საჭირო ცოდნითა და უნარებით, რომლებიც შეესაბამება იმ სფეროს მოთხოვნებს, რომელსაც მათი ორგანიზაცია წარმოადგენს;
3. კითხვარის მესამე ბლოკში, ძირითადად, ასახული იყო დამსაქმებელი ორგანიზაციების შეფასებები უსდ-ებთან კოოპერაციის ხარისხის, ურთიერთთანამშრომლობის მასშტაბის, ხელისშემშლელი ფაქტორების, მიღებული სარგებლისა და ურთიერთობების გაუმჯობესების გზების შესახებ;
4. მეოთხე ბლოკის მიზანს კი წარმოადგენდა დამსაქმებელი ორგანიზაციების რაოდენობრივი მონაცემების შესახებ ინფორმაციის მიღება, რომლის დახმარებითაც სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით გახორციელდებოდა რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზი. მონაცემთა სტატისტიკური დამუშავების შედეგად კი შეფასდებოდა დამსაქმებლების და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კოოპერაციის ხარისხი და მასშტაბების დონე.

კვლევის მეორე ეტაპზე განხორციელდა დანარჩენი ორი სამიზნე ჯგუფის, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა და თვითონ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების გამოკითხვა.

კურსდამთავრებულთათვის შემუშავდა კითხვარი, რომელიც წარმოდგენილი იყო 30 შეკითხვით და დაიყო სამ ბლოკად:

1. პირველი ბლოკი მოიცავდა ზოგად ინფორმაციას კურსდამთავრებულის შესახებ;
2. მეორე ბლოკის კითხვები ძირითადად ორიენტირებული იყო, შეეფასებინა კურსდამთავრებულის მიერ უნივერსიტეტში მიღებული ცოდნის ტრანსფერი სამუშაო ადგილზე; მიღებული კვალიფიკაციის და კმაყოფილების დონე არსებული სამუშაო ადგილიდან გამომდინარე;
3. მესამე ბლოკის ძირითადი მიზანს კი უსდ-ებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის ურთიერთკავშირის შეფასება და ამ პროცესებში კურსდამთავრებულთა მიერ მიღებული სარგებლისა და ჩართულობის ხარისხის გაანალიზება წარმოადგენდა.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე კი, მათთვის განკუთვნილი ონლაინ კითხვარში წარმოდგენილი იყო 34 შეკითხვა, რომელიც სამ ბლოკად დაიყო:

1. პირველი ბლოკი მოიცავდა ზოგად ინფორმაციას უმაღლესი სასწავლებლების შესახებ. მათ შორის კითხვებს სტუდენტთა და პროფესორ-მასწავლებელთა საშუალო რაოდენობის, სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრებისა და სწავლის შედარებითი ღირებულების შესახებ;
2. მეორე ბლოკის კითხვები ძირითადად ორიენტირებული იყო უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა მიერ სწავლების მეთოდებისა და სტუდენტთა მომზადების შეფასებაზე. ასევე, ამ ნაწილში ყურადღება გამახვილდა იმ სირთულეების და მიმართულებების შეფასებაზე, რაც უსდ-ების მხრიდან შრომის ბაზართან ინტეგრაციისას ხდება. ამ ბლოკშივე უნივერსიტეტების წარმომადგენლებს საშუალება მიეცათ, დაეფიქსირებინათ თავიანთი მოსაზრებები უსდ-ებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის კოოპერაციის მდგომარეობის შესახებ;
3. მესამე ბლოკის ძირითადი მიზანს კი რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვება წარმოადგენდა. კერძოდ კი იმის გარკვევა, თუ რა მასშტაბით და ინტენსიურობით თანამშრომლობენ უსდ-ები დამსაქმებელი სექტორის წარმომადგენლებთან; რა სახის

ერთობლივ აქტივობებში და რა სიხშირით აქვთ სტუდენტებს და კურსდამთავრებულებს მონაწილეობის მიღების საშუალება; ასევე, როგორია ადგილობრივი სტუდენტების მობილობის დონე საერთაშორისო უმაღლეს სასწავლებლებში.

2.2. მონაცემების შეგროვების მექანიზმები

კვლევის საწყის ეტაპზე საკვლევი პოპულაციის შესახებ ინფორმაციის მოპოვება განხორციელდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოსა და სხვა შესაბამისი უწყებების მიერ ფორმირებული საჯაროდ ხელმისაწვდომი მონაცემთა ბაზების გამოყენებით. აღნიშნული სტატისტიკური ბაზების დახმარებით შესაძლებელი გახდა შემდეგი ინფორმაციების მოპოვება:

1. საკვლევი ერთეულების/ინდივიდების/ობიექტების დასახელებები;
2. ინდივიდუალური კოდები (საჯარო რეესტრში რეგისტრაციისას მინიჭებული კოდები),
3. საქმიანობის სფეროები, საკონტაქტო ინფორმაციები და სხვა საჭირო მონაცემები.

მოპოვებული მონაცემების გარდა, აქტიურად მოხდა შიდა საუნივერსიტეტო ინფორმაციების და ბაზების გამოყენებაც, რამაც ღირებული წვლილი შეიტანა საწყისი პოპულაციის საბოლოო სახით ჩამოყალიბებაში.

თითოეული სამიზნე ჯგუფისათვის (დამსაქმებელი ორგანიზაციები, კურსდამთავრებულები და უსდ-ები) ჩამოყალიბდა საწყისი პოპულაციები. დამსაქმებელი ორგანიზაციებისა და უსდ-ების პოპულაციიდან შერჩევითი ერთობლიობის მიღება მოხდა არა-ალბათური შერჩევის (Non-probability sampling⁶³) მეთოდის გამოყენებით, რომელიც, გარკვეულწილად, დაყრდნობილია მკვლევრის არჩევანზე და რომლის მიხედვითაც კონკრეტული სუბიექტების შერჩევას მეტი ალბათობა ენიჭება, გამომდინარე მათი მნიშვნელოვანი წონისა და ხარისხისა პოპულაციის შიგნით. აღნიშნული მეთოდის გამოყენება მიზანშეწონილია გამომდინარე იქედან, რომ საქართველოში არსებულ რამდენიმე უმაღლეს სასწავლებელსა და დამსაქმებელს საკმაოდ მნიშვნელოვანი წილი უკავია კურსდამთავრებულთა გამოშვებასა და შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების შექმნის პროცესში. უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა შერჩევითი ერთობლიობის შედგენა საწყის ეტაპზე მიღებულ პოპულაციაზე დაყრდნობით განხორციელდა. ამ უკანასკნელის შემთხვევაში გამოყენებული იქნა თანაბარ ალბათობაზე დამყარებული მარტივი შემთხვევითი შერჩევის მეთოდი (Simple Random Probability Sampling⁶⁴), რომლის მიხედვითაც თითოეულ წევრს შერჩევის თანაბარი შანსები აქვს.

⁶³ იხილეთ წყარო: <https://www.questionpro.com/blog/non-probability-sampling/>

⁶⁴ იხილეთ წყარო: <https://onlinecourses.science.psu.edu/stat100/node/18/>

შერჩევითი ერთობლიობების ჩამოყალიბების შემდეგ მონაცემების შესაგროვებლად დაიწყო ინდივიდუალური მუშაობა თითოეული ფოკუს-ჯგუფის თითოეულ წარმომადგენელთან. როგორც ზემოთ ვახსენეთ, ინფორმაციების მოსაპოვებლად გამოყენებული იქნა „Google Forms“-ის ფორმატში შექმნილი ონლაინ კითხვარები. აღნიშნული ონლაინ კითხვარები, შესაბამის განმარტებებთან და სხვა დაკავშირებულ ინფორმაციებთან ერთად ელექტრონულ ფოსტის თუ სხვა საკომუნიკაციო არხების დახმარებით, გადაეგზავნა კვლევაში მონაწილე თითოეულ სუბიექტს.

დამსაქმებელი ორგანიზაციების პოპულაციიდან არა-ალბათური შერჩევის მეთოდის გამოყენებით შეირჩა 300-მდე სხვადასხვა ტიპის/ზომის და იურიდიული ფორმის ორგანიზაცია. თითოეულ მათგანს გადაეგზავნა ონლაინ კითხვარები, ხოლო აღნიშნული კონტინგენტიდან უკან დაბრუნდა 140-მდე შევსებული კითხვარი. მიღებული მონაცემებისა დამუშავებისა და გაწმენდის შედეგად კი დარჩა 130 ორგანიზაცია, ვისგანაც სრული და რელევანტური პასუხების მიღება მოხერხდა. უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა შემთხვევაში ჯამში 400-ზე მეტი კურსდამთავრებული გამოკითხა, ხოლო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 25-მა უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ⁶⁵. მათ შორის წარმოდგენილი იყო 3 კერძო კოლეჯი, 5 სასწავლო უნივერსიტეტი და 17 უნივერსიტეტი. დამსაქმებელი ორგანიზაციების გამოკითხვისას, ინფორმაციის მომწოდებლები, ძირითად შემთხვევაში, ამ ორგანიზაციების უმაღლესი რგოლის მენეჯერები ან HR სამსახურის სპეციალური წარმომადგენლები იყვნენ. უსდ-ების შემთხვევაში ეს ფუნქცია, ძირითადად, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურების წარმომადგენლებმა ან სხვა დაკავშირებულმა პირებმა (რომლებიც ფლობენ ინფორმაციას კონკრეტული უსდ-ის დონეზე მსგავსი ტიპის აქტივობების განხორციელების შესახებ) შეითავსეს, ხოლო კურსდამთავრებულების ნაწილში კი უშუალოდ კურსდამთავრებულებისგან მოხდა სასურველი ინფორმაციების მიღება.

⁶⁵ კვლევის ჩატარების მომენტისთვის (2020 წლის 1 მაისის მდგომარეობით) საქართველოში ოპერირებდა 64 ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 25-მა უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ, რაც საერთო რაოდენობის 45%-ს წარმოადგენს. უსდ-ები შერჩეული იქნა საგანმანათლებლო სტატუსის (უნივერსიტეტი, სასწავლო უნივერსიტეტი, კოლეჯი), საკუთრების ფორმის და რეგიონალური ნიშნის მიხედვით.

2.3. მონაცემების სტატისტიკური დამუშავების მეთოდოლოგია

კვლევის თითოეულ ეტაპზე კითხვარებით მიღებული მონაცემები დამუშავდა სხვადასხვა სტატისტიკური და ტექსტობრივი მონაცემების გაწმენდისათვის სპეციალურად შემუშავებული ტექნიკების გამოყენებით. მსგავსი მეთოდების გამოყენებით გადამუშავებული მონაცემების დახმარებით კი უკვე შესაძლებელი ხდება რელევანტური და ზუსტი გრაფიკების, დიაგრამებისა და ჩარტების აგება, მონაცემთა შორის არსებული მიზეზ-შედეგობრივი კავშირების შესწავლა, ვალიდური ანალიზების განხორციელება და კომპიუტერული დასკვნების გაკეთება, რომლის განხორციელებაც შესაძლებელი იქნება მთლიანი პოპულაციის მასშტაბით.

რესპონდენტებისაგან მოპოვებული პირველადი ხარისხობრივი ინფორმაციებისათვის პირველ რიგში განხორციელდა სისტემატური და შემთხვევითი შეცდომების აღმოჩენა და შესწორება, მონაცემების გაფილტვრა და მოსწორება. მოსწორებული მონაცემების კონვენციისა და აგრეგირების შედეგად კი შესაძლებელი გახდა კვლევისათვის საჭირო დამატებითი სტატისტიკების მიღებაც. რაოდენობრივი მონაცემების პირველადი დამუშავება ძირითადად საბაზისო სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით განხორციელდა, ისეთების როგორცაა საშუალოდან სტანდარტული გადახრების შეფასება, ჩებიშევის განტოლების (Chebyshev's Inequality) გამოყენებით „outlier“ წერტილების გამოვლენა და ელიმინაცია, ნორმალური განაწილების დასადგენად ჰიპოთეზების შემოწმება და სხვა. საჭიროების შესაბამისად გამოყენებული იქნა ვინსორიზაციის მეთოდიც (winsorization method), რაც გულისხმობს არანორმალურად მცირე ან დიდი რიცხვების ჩასწორებას ლოგიკური და ნაკლებად ექსტრემალური მონაცემებით. მონაცემთა დამატებითი სიღრმისეული შეფასება ასევე განხორციელდა მონაცემთა ანალიზის სტატისტიკური პროგრამის (Stata) სპეციალური პაკეტის გამოყენებითაც.

საბოლოო ჯამში, პირველადი მონაცემების დამუშავების შემდგომ თითოეული ფოკუს-ჯგუფისათვის შეიქმნა ავთენტური მონაცემთა ბაზები, რომელთა გამოყენებითაც მოხდა მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზი, გრაფიკებისა და დიაგრამების აგება, სხვადასხვა კრიტერიუმებისა და ფაქტორების შეფასება და კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე გაანალიზდა ყველა საკვლევი ამოცანა და საკითხი. გარდა ამისა, გამოკითხვის შედეგად მიღებული მონაცემების შინაგანი კონსისტენციის შესაფასებლად და იმის დასადგენად თუ რამდენად მჭიდროდ არიან ცალკეული ცვლადები ერთმანეთთან დაკავშირებულები, როგორც ერთი მთლიანი ჯგუფი, კვლევაში გამოყენებული იქნა სანდლობის კოეფიციენტი - კრონბახის ალფა

(Cronbach's alpha). შესაბამისად, დამსაქმებელი ორგანიზაციების რაოდენობრივი მონაცემებისათვის კრონბახის ალფამ შეადგინა 0.7104, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის - 0.7824, ხოლო კურსდამთავრებულებისათვის ეს უკანასკნელი შეადგენს 0.7215-ს. აღნიშნული შედეგები კი გვამღევეს იმის თქმის საშუალებას, რომ კვლევაში გამოყენებული კითხვარის სტრუქტურა და მიღებული პასუხები გვეხმარება რელევანტურად ავსახოთ არსებული გარემო და შევინარჩუნოთ მაღალი სანდოობის დონე.

ნაწილი 3. კვლევის ძირითადი შედეგები და მათი განსჯა

3.1. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის საერთაშორისო გამოცდილების ანალიზი

მოცემულ თავში განხილულია როგორც პოსტსაბჭოთა სივრცის გავლენის მქონე ქვეყნების (ესტონეთი, ფინეთი, პოლონეთი), ისე საბაზრო ეკონომიკის მქონე (პოსტსაბჭოთა სივრცის გავლენისაგან თავისუფალი) ქვეყნების (აშშ, დიდი ბრიტანეთი, გერმანია, სამხრეთ კორეა) საუკეთესო მაგალითები. ამასთან, აღნიშნული ქვეყნები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საერთაშორისო სტუდენტების შეფასების პროგრამის - (PISA) 2015 წლის კვლევის მიხედვით, მეცნიერების, წაკითხულის გააზრებისა და მათემატიკური უნარების მიხედვით რეიტინგის პირველ 25 ქვეყანას შორის პოზიციონირებდნენ⁶⁶, რაც კიდევ უფრო საინტერესოს ხდის მოცემულ ქვეყნებში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის არსებულ პრაქტიკას.

ესტონეთი. ესტონეთის ინოვაციურმა ეკოსისტემებმა ბოლო წლების განმავლობაში ტრანსფორმაცია განიცადა. ისეთი კომპანიების მკვეთრმა ზრდამ, როგორებიცაა „Skype“ და „Taxify“, გზა გაუკვალა სხვა კომპანიებს წარმატებისკენ. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ბიზნეს სექტორს შორის თანამშრომლობაც ტრანსფორმირდა ტრადიციული მიდგომიდან თანამედროვე თანამშრომლობის სისტემისკენ. სწორედ ეს ორი ელემენტი ქმნის სინერგიას და ავლენს ახალ შესაძლებლობებს ბიზნესისა და მკვლევრების თანამშრომლობის ხელშეწყობის თვალსაზრისით.

უკანასკნელ პერიოდში ესტონეთმა განახორციელა გარკვეული აქტივობები ბიზნესსა და კვლევით ინსტიტუტებს შორის თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად; კერძოდ, მთავრობა აქტიურად უჭერს მხარს გამოყენებითი კვლევების ჩატარებას ბიზნესთან ურთიერთქმედებით, ასევე, მხარს უჭერს სადოქტორო სწავლებისა და ბიზნესის კოორდინაციას. ბიზნესთან თანამშრომლობის სტიმულირების მიზნით, შეიცვალა ესტონეთის კვლევითი ინსტიტუტების ძირითადი დაფინანსების კრიტერიუმებიც. კერძოდ, დაიწყო სამეწარმეო უნარების განვითარებისათვის საჭირო ტრენინგების ხელშეწყობა განათლების ყველა საფეხურზე, რომლის მიზანიც იყო სტუდენტებში მეწარმეობის სულის განვითარება და სამეწარმეო სფეროში ცოდნის შეძენა, შესაბამისად, მათი დასაქმების შესაძლებლობის გაზრდა და ბიზნესის წამოწყებისათვის მომზადება. პროგრამაში მონაწილეობდნენ როგორც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, ისე ზოგადი განათლებისა და პროფესიული სკოლები, დამსაქმებელთა

⁶⁶ OECD. (2015). მოპოვებული PISA 2015: <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>-დან

ორგანიზაციები და ა.შ. შეიქმნა მხარდაჭერის სხვადასხვა ელექტრონული პლატფორმა. მაგალითად, შეიქმნა პროგრამა „ADAPTER“, რომელიც არის უფასო სერვისი. პროგრამა შექმნა კვლევებისა და განვითარების ესტონურმა საზოგადოებამ, რომელიც სთავაზობს მარტივ წვდომას ყველა კომპანიასა და ორგანიზაციას, საუკეთესო არჩევანის მქონე ესტონური კვლევისა და განვითარების სფეროში. პროგრამის მეშვეობით დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ, დაუკავშირდნენ 3500-ზე მეტ მეცნიერსა და ინჟინერს „ADAPTER“-ის ქსელის ფარგლებში ხმის დიზაინიდან დაწყებული, ბიოტექნოლოგიებით, პროდუქტის განვითარებითა და ბაზრის კვლევით დამთავრებული. პროგრამის მესვეურების განცხადებით - „თუ ესტონეთში არსებობენ სპეციალისტები თქვენი ინტერესის სფეროდან, ჩვენ სავარაუდოდ ვიცით, სად ვიპოვოთ ისინი და თუ ესტონეთში არ არიან ასეთი სპეციალისტები, მაშინ ჩვენი ფართო საერთაშორისო საკონტაქტო ქსელი დაგეხმარებათ მათ მოძიებაში“⁶⁷. ესტონეთში მიმდინარე რეფორმების პროცესში ძირითადი აქცენტები გაკეთდა სწავლისა და სწავლების განვითარებად როლზე, რათა უკეთესად მოეყვანათ შესაბამისობაში განათლების სისტემა შრომის ბაზრის საჭიროებებთან. დღეისათვის, ესტონეთის უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის პროცესი ინტენსიურია: კერძოდ, მაღალია თანამშრომლობის დონე სასწავლო პროგრამების შემუშავებისას; დამსაქმებლები აქტიურად მონაწილეობენ პროგრამების კურიკულუმებისა და სწავლის შედეგების შემუშავების პროცესებში და უზრუნველყოფენ სტაჟირებით უსდ-ების სტუდენტებს.

ესტონეთმა რეფორმების პროცესში საბაზრო პირობებზე ორიენტირებული რეფორმებით გააძლიერა კვლევების, განვითარებისა და ინოვაციების ყოფილი საბჭოთა სისტემა. თუმცა, ბიზნესს ინოვაციების ზოგადი მაჩვენებლით ქვეყანა „OECD“-ის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელზე ქვემოთ იმყოფება, მიუხედავად იმისა, რომ ესტონეთს გააჩნია შედარებით ძლიერი საჯარო და საუნივერსიტეტო კვლევითი სისტემა, ადამიანური კაპიტალის დიდი ბაზა, კარგი კავშირი გლობალურ ცოდნის ქსელთან და გამართული ინტერნეტ ინფრასტრუქტურა. კვლევებისა და განვითარების კუთხით ქვეყანა ძირითადად კონცენტრირებულია შეზღუდული რაოდენობის ისეთ მაღალტექნოლოგიურ სექტორებზე, როგორებიცაა: ინფორმაციული ტექნოლოგიები, ბიოტექნოლოგიები, ფინანსური და ტელესაკომუნიკაციო სერვისები⁶⁸.

⁶⁷ ADAPTER. (2019). მოპოვებული Estonian research and development (R&D) community: <https://adapter.ee/en/about-adapter/>-დან

⁶⁸ Masso, J., & Paes, K. (2015). Business Start-ups & Youth Self-Employment in Estonia: A Policy Literature Review. University of Tartu.

ტარტუს უნივერსიტეტი (UT) - ესტონეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, დაარსდა 1632 წელს და აერთიანებს ოთხ ფაკულტეტს: ხელოვნებისა და ჰუმანიტარული ფაკულტეტი; სოციალური მეცნიერებების ფაკულტეტი; სამედიცინო ფაკულტეტი და მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების ფაკულტეტი. ტარტუს უნივერსიტეტი დღესდღეობით განიცდის ტრანსფორმაციის პროცესს ტრადიციულიდან „სამეწარმეო“ სტილის უნივერსიტეტად გარდაქმნისაკენ. შესაბამისად, ტარტუს უნივერსიტეტის ახალ სტრატეგიულ მიმართულებას სამეწარმეო (entrepreneurial) მიმართულება წარმოადგენს, რომელიც ასახულია 2015-2020 წლების უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმაშიც.

უნივერსიტეტის სტრატეგიული განვითარების გეგმა 2015-2020 მოიცავს უნივერსიტეტისა და ბიზნესის თანამშრომლობას, განსაკუთრებით კი მეწარმეობის (entrepreneurial) განვითარების კუთხით. აღნიშნული პროცესის მიზანია - „ინოვაციური და სამეწარმეო სულისკვეთების გაძლიერება, რომლის მეშვეობითაც ცოდნა აისახება ეკონომიკაში“. სამეწარმეო და ინოვაციური მდგენლების კავშირი მხარდაჭერილია შემდეგი დამოკიდებულებებით:

- სამეწარმეო მიდგომა სტუდენტებს საშუალებას აძლევს, განავითარონ ძირითადი და კონკრეტული ბიზნეს კომპეტენციები, რომლებიც ემყარება მათ საჭიროებებსა და ინტერესებს;
- დასაქმებულებს საშუალება ეძლევათ, განავითარონ საკუთარი თავი მეწარმეობისა და ინოვაციების მიმართულებით;
- მხარდაჭერილია სტუდენტთა საკვლევ თემებში ბიზნესისა და საზოგადოების მოთხოვნილებების ასახვა; ხდება ამგვარი ნაშრომების წახალისება;
- ცოდნაზე დაფუძნებული ბიზნესისა და ინოვაციების შექმნისა და ზრდის პროცესების ხელშეწყობა.

ამ მიზნების მისაღწევად უნივერსიტეტი ახორციელებს მრავალ აქტივობას, რომლებშიც ჩართულია არამარტო ტარტუს უნივერსიტეტი და უშუალოდ ესტონეთის სახელმწიფო, არამედ ბალტიის ზღვის რეგიონი და ასევე ფართო საერთაშორისო წარმომადგენლობა. უშუალოდ, ტარტუს უნივერსიტეტში, უნივერსიტეტსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობის შედეგების დაგეგმვაზე, კოორდინირებასა და კონტროლზე პირდაპირი პასუხისმგებლობა ეკისრება უნივერსიტეტის ვიცე-რექტორს.

ტარტუს უნივერსიტეტში არსებული პრაქტიკის მიხედვით, უნივერსიტეტსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობა შეიძლება დაიყოს შემდეგ ძირითად პუნქტებად:

- ინოვაციური და სამეწარმეო განათლების უზრუნველყოფა;
- იდეათა ინკუბატორი;
- ტექნოლოგიათა გაცვლის უზრუნველყოფა;
- კარიერული მხარდაჭერა და პრაქტიკული სწავლება;
- კულტურული გაცვლითი პროგრამები;⁶⁹

აღნიშნული აქტივობების ფარგლებში იქმნება ის მოცემულობა, რომელიც უზრუნველყოფს უნივერსიტეტისა და ბიზნეს სექტორის მჭიდრო ურთიერთკავშირს.

ფინეთი. ფინური უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის ძირითად მიზანს წარმოადგენს მდგრადი ეკონომიკური განვითარების, დასაქმებისა და კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფა. უმაღლესი განათლების ეს ეკონომიკური ფუნქციები და მათი როლი, დააკმაყოფილოს შრომის ბაზრის ცვალებადი მოთხოვნილებები, ფინეთის მომავლის ძირითად ხედვად ჩამოყალიბდა. მაგალითად, დღეისათვის სიღარიბის, სოციალური უთანასწორობის შემცირება და სხვა ფართოდ აღიარებული საჯარო სარგებელი ფინეთის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სახელმძღვანელო პრინციპებია. სწორედ აღნიშნული მკაფიოდ გამოხატული მახასიათებლები წარმოადგენს ფინური საგანმანათლებლო სისტემის ძლიერ მხარეს და გამოარჩევს მას მთელს მსოფლიოში.

ფინეთში 2009 წელს მიღებული იქნა „საუნივერსიტეტო აქტი“, რომელიც 2010 წლის იანვარში შევიდა ძალაში და იქცა საეტაპო დოკუმენტად ფინური უნივერსიტეტების ევოლუციის პროცესში. აღნიშნულმა აქტმა შექმნა ერთგვარი საკანონმდებლო ბაზა უნივერსიტეტებისთვის, რომლითაც შეიცვალა უნივერსიტეტების, როგორც საჯარო ინსტიტუციის ტრადიციული როლი და უსდები გადაიქცნენ ჰიბრიდულ ორგანიზაციებად, რომლებიც, ერთი მხრივ, დაექვემდებარნენ მოქმედ საჯარო კანონმდებლობას, ხოლო მეორე მხრივ, მოქმედებდნენ როგორც კერძო სამართლის პირები. შესაბამისად, უნივერსიტეტებმა მიიღეს მეტი დამოუკიდებლობა მმართველობით და ფინანსურ საკითხებში, მოიპოვეს მეტი ავტონომიურობა და დაეკისრათ მეტი პასუხისმგებლობა⁷⁰. 2009 წლის „საუნივერსიტეტო აქტმა“ შექმნა ახალი გარემო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის, გაჩნდა საუნივერსიტეტო განათლებისა და კვლევითი აქტივობების ინტეგრირების გაუმჯობესების საშუალება

⁶⁹ Pavlin, S. (2016). Cultivating entrepreneurial mindset through the inclusion of relevant stakeholders. University of Tartu. Pg. 3-5
⁷⁰ Ranga, M., Perälampi, J., & Kansikas, J. (2016, 10). The new face of university–business cooperation in Finland. *Science and Public Policy*, pp. 601-612. pg. 604

სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის სასარგებლოდ. შესაბამისად, სტუდენტებისთვის ხდება ექსპერიმენტალური სასწავლო პროგრამების შეთავაზება, ბიზნეს და სამეწარმეო უნარების გამომუშავება, ლიდერობის თვისებებისა და კრიტიკული აზროვნების დაუფლება, ბიზნეს პარტნიორებთან ერთად ერთობლივ კვლევით პროექტებში ჩართვის გაზრდილი შესაძლებლობები, სტაჟირების პროგრამების მეშვეობით დასაქმების გაზრდილი მაჩვენებლები, სტარტაპების ფორმირების ხელშეწყობა, დასაქმება საუნივერსიტეტო სტარტაპებში და ა.შ. აკადემიური პერსონალი კი სარგებელს იღებს უკეთესი წვდომით ბიზნეს პრობლემებზე და აფართოებს აკადემიურ კვლევით დღის წესრიგს მულტიდისციპლინარული კვლევების ხელშეწყობით, კვლევებისთვის საჭირო ფონდების მოძიებით, სტარტაპების ფორმირების ხელშეწყობით და სხვა⁷¹. ფინეთის უნივერსიტეტებს აქვთ კანონმდებლობით განსაზღვრული სამართლებრივი ვალდებულება, რომ ჩართული ჰყავდეთ გარე დაინტერესებული მხარეები მათ მმართველობით სტრუქტურაში, რათა უზრუნველყონ განათლების შესაბამისობა კვლევებსა და განვითარებასთან სხვა სექტორებთან თანამშრომლობის გზით. შესაბამისად, ახალი უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც იქმნება დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის პოტენციური დამსაქმებლების მონაწილეობით, ორიენტირებულია დასაქმების ბაზარზე არსებული მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე, რაც პირდაპირ განაპირობებს ფინური უმაღლესი განათლების სისტემის მდგრადობას.

ფინურ უმაღლეს საგანმანათლებლო ბაზარზე უსდ-ების და ბიზნესის მჭიდრო თანამშრომლობის ნათელი მაგალითია „Jyväskylän University of Applied Sciences“ (JAMK) უნივერსიტეტის ბაზარზე შექმნილი „TIIMI AKATEMIA“ (გუნდური აკადემია), სადაც საგანმანათლებლო პროცესი ადაპტირებულია ექსპერიმენტულ სასწავლო მოდელთან და ეფუძნება დევიდ კოლბის⁷² (David Kolb, 1984) ექსპერიმენტული სწავლების თეორიას, სადაც ერთმანეთს ერწყმის განათლება და ბიზნესი. აღნიშნული თეორიის მიხედვით, სწავლა არის პროცესი, სადაც გამოცდილების გარდაქმნის გზით იქმნება ცოდნა. შესაბამისად, გუნდური აკადემია სტუდენტებს თავაზობს სრულად ჩაერთონ როგორც სწავლის, ისე პრაქტიკული საქმიანობის პროცესში. გუნდური აკადემიის ერთ-ერთი მიზანია, სტუდენტებმა სწავლის დასრულებამდე შეძლონ საკუთარი საქმის დაწყება და მოაგროვონ ფინანსური რესურსები მსოფლიოს გარშემო მოგზაურობისათვის. აკადემია მუდმივად ცდილობს, ახლოს იყოს პრაქტიკასთან, რათა გაზარდოს სტუდენტთა დასაქმების შესაძლებლობა.

⁷¹ Ranga, M., Perälampi, J., & Kansikas, J. (2016, 10). The new face of university–business cooperation in Finland. *Science and Public Policy*, pp. 601–612. Pg. 611

⁷² Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall. Pp.38.

გუნდურ აკადემიას გააჩნია სამწელიწადნახევრი ხანგრძლივობის ბიზნესის საბაკალავრო პროგრამა. პროგრამა წარმოადგენს კლასიკური სასწავლო პროცესის შებრუნებულ მოდელს და აერთიანებს ბიზნესისა და განათლების სამყაროებს. გუნდური აკადემიის ცენტრალურ კომპონენტს გუნდური მოქმედება წარმოადგენს, რომელიც ყველაზე მნიშვნელოვანი სასწავლო იარაღია. სტუდენტები ქმნიან საკუთარ კომპანიას სწავლის დაწყების პირველ დღეს და იღვწიან მისი განვითარებისთვის სწავლის დასრულების ბოლომდე⁷³.

გაერთიანებული სამეფო. უნივერსიტეტისა და ბიზნესის კოლაბორაცია გაერთიანებულ სამეფოში დაფუძნებულია არსებული ცოდნის ბიზნესში აქტიურ გამოყენებაზე. მსგავსი თანამშრომლობა წარმოადგენს ცოდნის გამოყენების, განახლებისა და სარგებლობის საშუალებას. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც დაკავშირებულია ბიზნესთან, აქტიურად იყენებს კერძო ფონდების რესურსებს კვლევებისა და სხვადასხვა ინიციატივების დასაფინანსებლად, იმდენად რამდენადაც ბიზნესი კარგად აცნობიერებს კვლევების კომერციულ ღირებულებას და ხელს უწყობს კონკრეტული უსდ-ების სტუდენტებს სამეწარმეო წამოწყებების განვითარებაში და სტაჟირებაში. უნივერსიტეტები ღიად თანამშრომლობენ ადგილობრივ ბიზნესებთან, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო ბიზნესებთან, რომლებიც, თავის მხრივ, ნაკლებად აცნობიერებენ იმ შესაძლო სარგებელს, რომელსაც ადგილობრივ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობით მიიღებენ⁷⁴. გაერთიანებულ სამეფოში, განსაკუთრებით კი ინგლისურ უნივერსიტეტებში, აღიარებენ დასაქმებისათვის საჭირო უნარების მნიშვნელობას. უმაღლესი განათლების ინოვაციების სტრატეგიების ბოლოდროინდელი შეფასება გვიჩვენებს, რომ ყურადღება გამახვილებულია სტუდენტების დასაქმებასა და სამეწარმეო უნარების განვითარებაზე. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების 71% ცდილობს გააფართოვოს სამუშაო გამოცდილებისა და სტაჟირების შეთავაზებები.⁷⁵

გაერთიანებულ სამეფოში ფართოდ არის გავრცელებული ე.წ. „**SYSTEM OF APPRENTICESHIPS**“ სისტემა, რომელიც ადამიანებს აძლევს საშუალებას, მუშაობის პროცესში სამუშაო ადგილზევე აიმაღლონ კვალიფიკაცია და განივითარონ სხვადასხვა ტექნიკური უნარები. ბევრი მათგანი

⁷³ Davey, T. (2016). *Team learning through starting a business at Tiimiakatemia*. Jyväskylä: Jyväskylä University of Applied Sciences; page 3, 6

⁷⁴ BIS Department of Business Innovation & Skills. (2012). *Following up the Willson Review of Business University Collaboration - Next steps for universities, business and Government*. London. Page 3

⁷⁵ PACEC. (2012). *Strengthening the Contribution of English Higher Education Institutions to the Innovation System: Knowledge Exchange and HEIF Funding*. Cambridge.

იძენს ისეთ განსხვავებულ კვალიფიკაციებსაც, რომელთა მიღება, ძირითადად, უსდ-ებში, კოლეჯებსა და კერძო პროვაიდერებისაგან არის შესაძლებელი. ამასთან, სახელმწიფო დაინტერესებულია მსგავსი ტიპის პრაქტიკის განვითარებით, რადგანაც მაღალკვალიფიციურ ე.წ. „მოწაფეებს“ აქვთ უნარი, უკეთ მოერგონ ბიზნესის ინდივიდუალურ მოთხოვნებს⁷⁶.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ბრიტანეთში განხორციელებული ბოლოდროინდელი რეფორმებიდან გამომდინარე ცხადია, რომ მთავრობა, ინდუსტრიასა და აკადემიურ ინსტიტუტებთან ერთად მიზანმიმართულად ქმნიდა ე.წ. „კატაპულტის“⁷⁷ ინოვაციურ სისტემას. ეს სისტემა საშუალებას აძლევს აკადემიურ დაწესებულებასა და ინდუსტრიას, ადვილად ითანამშრომლონ და გააღრმავონ ურთიერთობები ერთობლივი კვლევების განხორციელებით. „კატაპულტის“ ცენტრები წარმოადგენს მსოფლიოში წამყვანი ინოვაციური ცენტრების ქსელს, რომელიც შექმნილია იმისათვის, რომ გარდაქმნას დიდი ბრიტანეთის შესაძლებლობები ინოვაციად კონკრეტულ სფეროებში და ხელი შეუწყოს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას. ე.წ. „კატაპულტი“ არის არაკომერციული დამოუკიდებელი ცენტრი, რომელიც ბიზნესს აკავშირებს დიდი ბრიტანეთის კვლევით და აკადემიურ გაერთიანებებთან. აღნიშნული ცენტრი აერთიანებს დიდი ბრიტანეთის საუკეთესო ბიზნესებს, მეცნიერებებს, ინჟინრებს და ა.შ., რომლებიც ერთად მუშაობენ სხვადასხვა ინოვაციურ კვლევით პროექტებზე და ხელს უწყობენ პოტენციური იდეების ახალ პროდუქციად გადაქცევას, რაც თავის მხრივ ხელს უწყობს ეკონომიკურ ზრდას. ასეთი ტიპის თითოეული ცენტრი სპეციალიზებულია სხვადასხვა სფეროში ტექნოლოგიების გამოყენებაზე და იძლევა შესაძლებლობას, ბიზნესმა და მკვლევარებმა ერთობლივად გადაჭრან ძირითადი პრობლემები და შეიმუშაონ ახალი საქონელი და მომსახურება, მისი კომერციალიზაციის მიზნით.

ლივერპულის ჯონ მურის უნივერსიტეტი (LJMU) - ახორციელებს პროგრამას „World of Work“, რომელიც შეიქმნა დამსაქმებლებთან ერთად და მისი მიზანია სტუდენტთა დასაქმების შესაძლებლობების ამაღლება. პროგრამის თითოეულ სასწავლო კურსში ინტეგრირებულია სამი ურთიერთდაკავშირებული ელემენტი:

- *სამუშაოზე ორიენტირებული სწავლება* - როგორც კურსის ნაწილი, ყველა სტუდენტისთვის შეთავაზებულია სამუშაოზე ორიენტირებული სწავლება - ერთწლიანი ანაზღაურებადი დასაქმება, მოკლევადიანი დასაქმება და ასევე, პროგრამა “World of Work Uncovered” ერთდღიანი ვიზიტები დამსაქმებელთა დაწესებულებებში;

⁷⁶ BIS Department of Business Innovation & Skills. (2012). *Following up the Willson Review of Business University Collaboration - Next steps for universities, business and Government*. London, page 3

⁷⁷ Catapult. (2019). მოპოვებული <https://catapult.org.uk/about-us/about-catapult/>-დან

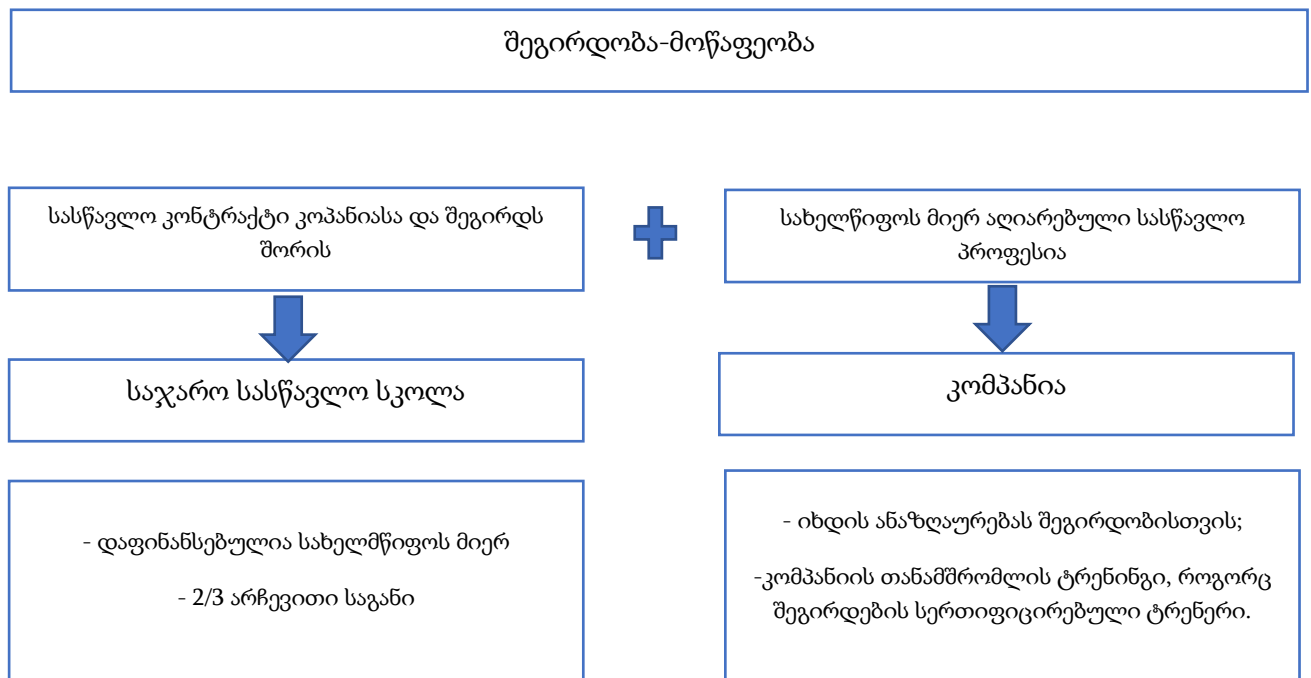
- *კურსდამთავრებულის შესაბამისი უნარები* - პერსონალური უნარების განვითარება ხარისხის მოპოვების ნაწილს წარმოადგენს; შესაბამისად, აკადემიურ მოდულებში ინტეგრირებულია სამუშაო გარემოს სიმულაციები და პროგრამის სასწავლო ნაწილის განმახორციელებლად გვევლინებიან დამსაქმებლები და კარიერული მრჩეველები. სტუდენტები სწავლის დასრულებისას იძენენ განსაზღვრულ უნარებს;
- „*World of Work*“ - უნარების სერთიფიკატი: ვირტუალური ონლაინ ინტერვიუს გავლის, კარიერულ ვორქშოპებზე დასწრების, საჭირო უნარის გამოვლენისა და საბოლოოდ დამსაქმებელთან ვიდეოდოკუმენტირებული ინტერვიუს გავლის შემდეგ სტუდენტები მათთვის მინიჭებულ ხარისხთან ერთად მიიღებენ „World of Work“ პროგრამის უნარების დამადასტურებელ სერტიფიკატს.

კენტის უნივერსიტეტი აქტიურად იყენებს დასაქმების მრავალქულიან სქემას (The Employability Points Scheme). მოცემული მექანიზმის მიხედვით, სტუდენტები, რომლებიც აქტიურად არიან ჩართული გარეშე სამუშაოსთან დაკავშირებულ აქტივობებში, რომლებიც მუშაობენ ნახევარ განაკვეთურ სამუშაოზე, რომლებმაც ისწავლეს ახალი უცხო ენა, ჩართულნი იყვნენ ბიზნესსა და სამეწარმეო აქტივობებში, ან არიან სხვადასხვა კლუბებისა და საზოგადოებების აქტიური წევრები, გამოიმუშავენ ქულებს განხორციელებული აქტივობების შესაბამისად. ქულების დაგროვების შემდეგ მათ შეუძლიათ, გააკეთონ განაცხადი დასაქმების პროგრამებზე და მიიღონ მონაწილეობა ტრენინგებში, სტაჟირების იმ ანაზღაურებად პროგრამებში, რომლებიც დაფინანსებულია უნივერსიტეტის სხვადასხვა ფართო სპექტრის კორპორატიული პარტნიორი კომპანიების მიერ. 2015 წელს ამ სქემამ 1,932 სტუდენტისა და 86 კომპანიის ჩართულობა უზრუნველყო და სქემაში დარეგისტრირებულ სტუდენტების მიერ ჯამში დაგროვებული იქნა 95,300 ქულა, საშუალოდ ერთ სტუდენტზე 50 ქულა. შესაბამისად, სტუდენტებისათვის ხელმისაწვდომი იყო კონკრეტული სამუშაო გამოცდილების მიღების შესაძლებლობები სხვადასხვა სექტორში, მათ შორის გამომცემლობაში, მარკეტინგში, კონსალტინგში, ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში, ტურიზმში, სახელოვნებო და ჟურნალისტურ მიმართულებებში. სქემის პარტნიორთა სიაში იყვნენ კენტის საოლქო საბჭო და ისეთი საერთაშორისო გიგანტები, როგორებიც არიან: „Penguin Books“, „Tesco“, და „Coca Cola“.

დიდი ბრიტანეთის ამ უნივერსიტეტებში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა სტუდენტთა დასაქმების შესაძლებლობას, ასევე ლექციებში იმ საჭირო უნარ-ჩვევების გათვალისწინებას, რომლებიც შეესაბამება ბაზრის მოთხოვნებს. ეს ყოველივე ნათელი მაგალითია იმისა, თუ როგორ უნდა მიმდინარეობდეს სისტემური კოლაბორაცია უნივერსიტეტებსა და ბიზნესს შორის.

გერმანია. გერმანიაში დუალურ განათლებას - ე.წ. „ორმაგი განათლების“ სისტემას დიდი ხნის ტრადიცია აქვს და განიხილება, როგორც კოლაბორაციის ერთ-ერთი წარმატებული მოდელი. აღნიშნული მოდელი, ძირითადად, გამოიყენება პროფესიულ განათლებასა და ტრენინგების სექტორში, თუმცა ბოლო პერიოდში ის აქტიურად იმკვიდრებს თავს უმაღლეს განათლებაშიც. უმაღლესი განათლების აღნიშნული მოდელი ეფუძნება ფაქტს, რომელიც მოიცავს ხელშეკრულებებს მსხვილი ფინანსური ინვესტიციების შესახებ, რომლებიც ერთობლივად უნდა განახორციელონ ფედერალურმა და ცენტრალურმა ხელისუფლებამ⁷⁸ (იხ. სქემა 1).

სქემა 1. პროფესიული სწავლების სისტემა გერმანიაში⁷⁹.



გერმანიაში სტუდენტები, რომლებიც გადიან პროფესიული სწავლების პროგრამას, ყოველთვიურად იღებენ ხელფასს იმ კომპანიისგან, სადაც მუშაობენ. საშუალოდ მათი ხელფასი შეადგენს დაახლოებით 900 ევროს. დატვირთვიდან და რეგიონიდან გამომდინარე, ხელფასი შეიძლება იყოს მაღალი ან დაბალი. პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების ფედერალურ ინსტიტუტს (BIBB) განსაზღვრული აქვს იმ პროფესიების ჩამონათვალი და შესაბამისი ანაზღაურებები, რომელთა მიღება შეუძლიათ სტაჟიორ სტუდენტებს⁸⁰. აღნიშნული სისტემით

⁷⁸ Weert, E. d. (2011). *Perspectives on Higher Education and the labour market - Review of international policy developments*. Center for Higher Education Policy Studies. Page 11

⁷⁹ წყარო: გერმანიის ფედერალური სტატისტიკის ოფისი: ვაჭრობა და ინვესტიცია 2017 წელს

⁸⁰ Make it Germany. (2019). მოპოვებული <https://www.make-it-in-germany.com/en/study-training/training/vocational/system/>-დან

სარგებლობენ ასევე მოწაფეები (შეგირდები). მათი 80% ხდება წარმოებაზე დაფუძნებული ინდუსტრიის თანამშრომელი. ეს ყველაფერი კი, ხაზს უსვამს ტრენინგის სისტემის მნიშვნელობას კომპანიებისთვის. ამჟამად გერმანიაში პროფესიული გადამზადების კურსზე 1.4 მილიონზე მეტი ახალგაზრდა იმყოფება. გერმანიის დუალური განათლების სისტემა სარგებლობს მაღალი საერთაშორისო რეპუტაციით; შესაბამისად, გერმანია გამოირჩევა ევროპაში ახალგაზრდების უმუშევრობის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელით.

გერმანული უმაღლესი განათლების სისტემა ასევე იყენებს სწავლების დუალურ სისტემას. ამჟამად დუალურ საგანმანათლებლო პროგრამაში მონაწილეობს 100,739 სტუდენტი. ძირითადად, ამ სისტემას სტუდენტებს სთავაზობენ ის უნივერსიტეტები, რომლებსაც აქვთ გამოყენებითი მეცნიერებების მიმართულებები. ინტეგრაციის მაღალი დონის გამო, ორმაგი საგანმანათლებლო პროგრამების უმეტესობა მოიცავს ინჟინერიას ან ბიზნესს, ვინაიდან ინტეგრირებულ პროგრამაში ჩართულია 41,000-ზე მეტი პარტნიორი კომპანია⁸¹. ამ პროგრამის ფარგლებში საწარმოსა და სტაჟიორს შორის საგანმანათლებლო ურთიერთობა იწყება სასწავლო ხელშეკრულებით, რომელიც წერილობით უნდა გაფორმდეს ტრენინგის (სწავლების) დაწყებამდე. სასწავლო (ტრენინგ) ხელშეკრულებით კი დარეგულირებულია შემდეგი საკითხები:

- ტრენინგის სახეობა, სტრუქტურა და განსაკუთრებით ტრენინგის (სწავლების) მიზანი;
- ტრენინგის ხანგრძლივობა;
- სასწავლო დონეები;
- ტრენინგის რეგულარული ყოველდღიური ხანგრძლივობა;
- გამოსაცდელი პერიოდის ხანგრძლივობა;
- გადახდის და თანხით დახმარების პრაქტიკა;
- შვებულების ხანგრძლივობა;
- შეწყვეტის წინაპირობები.⁸²

გერმანიაში კომპანიაში სწავლების პროცესი კოორდინირებულია და მკაცრად რეგულირდება ე.წ. „სასწავლო გეგმებით“, სადაც გაწერილია თუ როგორ უნდა იქნეს მიღწეული დასახული მიზნები და რა კომპეტენციები გამოუმუშავდებათ სტუდენტებს. კომპეტენციების თვალსაზრისით პროცესები ორიენტირებულია სამ მიმართულებაზე: პროფესიული უნარების, პიროვნული უნარებისა და სოციალური უნარების გამომუშავებაზე.

⁸¹GTAI. (2019). მოპოვებულია <https://www.gtai.de/gtai-en/invest/business-location-germany/business-climate/dual-education-system-65348>-დან

⁸²Hogeforster, J., & und Döding, L. (2012). *The dual system of vocational training in Germany*. Hamburg . page 2

გერმანიაში კოლაბორაციის გამორჩეულ მოდელად შეგვიძლია განვიხილოთ კომპანია „სიმენსის“ (Siemens) და გერმანული უნივერსიტეტების თანამშრომლობა. ამ კოოპერაციას ხანგრძლივი ისტორია აქვს და ის დაფუძნებულია ორმაგი სარგებელის პრინციპზე როგორც კომპანიისთვის, ასევე უსდ-თვის. დღეისათვის კომპანია „სიმენსი“ მჭიდროდ თანამშრომლობს მსოფლიოს მრავალ უნივერსიტეტთან და კვლევით ინსტიტუტთან ღია ინოვაციების სტრატეგიის ფარგლებში, რაც ხელს უწყობს კომპანიის გრძელვადიან წარმატებას და აძლიერებს მის ინოვაციურ პოტენციალს. ღია ინოვაციას, რომელიც ნიშნავს მესამე მხარის მონაწილეობას კვლევისა და განვითარების (R&D) პროცესში, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს „სიმენსის“ კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებაში. „სიმენსის“ უნივერსიტეტებთან ურთიერთობების (UR) განყოფილება მართავს და კოორდინაციას უწევს კომპანიის თანამშრომლობას უნივერსიტეტებთან. „სიმენსის“ თანამშრომლებისთვის გადამწყვეტ როლს ასრულებს ქსელური კავშირების დამყარება როგორც აკადემიურ პერსონალთან, ასევე სტუდენტებთან.

ყველა უნივერსიტეტს, რომელთანაც „სიმენსს“ არ აქვს სტრატეგიული თანამშრომლობა, ეწოდება პარტნიორი უნივერსიტეტები და მათი თანამშრომლობა ატარებს ზოგად ხასიათს, ხოლო სტრატეგიული თანამშრომლობის შემთხვევაში, ხელშეკრულებით კონკრეტდება თანამშრომლობის სფეროები და კვლევის მიმართულებები (როლებიც გაწერილია დროში და ეხება კონკრეტულ საკითხებს). კომპანია „სიმენსისთვის“ უსდ-ები მას შემდეგ ხდებიან სტრატეგიული პარტნიორები, რაც ისინი ერთად ჩაატარებენ გარკვეულ კვლევას ან ერთობლივად განახორციელებენ გარკვეულ აქტივობებს. ამჟამად კომპანიას მსოფლიოს მასშტაბით კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით ჰყავს 16 მთავარი სტრატეგიული პარტნიორი უნივერსიტეტი და 50-ზე მეტი პარტნიორი. აღნიშნულ პროცესში პარტნიორობის უმაღლესი დონეა ცოდნის გაცვლის ცენტრის (CKI) ფორმირება. აქ თანამშრომლობა ვრცელდება არა მხოლოდ ცალკეულ განყოფილებებზე ან კვლევით ჯგუფებზე, არამედ მთელ უნივერსიტეტზე, რომელიც ფოკუსირდება როგორც ერთობლივ სამეცნიერო საქმიანობაზე, ისევე ტალანტების მოძიებაზე. არსებობს რვა უნივერსიტეტი, რომლებთანაც „Siemens“-ს აქვს გრძელვადიანი სტრატეგიული პარტნიორობა. ესენი არიან:

- ახენის უნივერსიტეტი (RWTH Aachen in Germany);
- გერმანიის ტექნიკური უნივერსიტეტი ბერლინში (Technical University of Berlin in Germany);
- მიუნხენის ტექნიკური უნივერსიტეტი (Technical University of Munich in Germany);
- ერლანგერ-ნურემბერგის უნივერსიტეტი გერმანიაში (University of Erlangen-Nuremberg in Germany);

- გრაზის ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი ავსტრიაში (Graz University of Technology in Austria);
- ტსინგუას უნივერსიტეტი ჩინეთში (Tsinghua University in China);
- კალიფორნიის უნივერსიტეტი ბერკლიში აშშ (University of California at Berkley in the United States);
- ჯორჯიის ტექნოლოგიის უნივერსიტეტი აშშ (Georgia Institute of Technology in the United States).

ტალანტების მოძიება და კვლევა&განვითარება ის ძირითადი აქტივობებია, რომლებსაც ახორციელებენ „ცოდნის გაცვლის ცენტრები“ (CKI). კომპანია „Siemens“-ის და უნივერსიტეტების „ცოდნის გაცვლის ცენტრების“ (CKI) მიერ ერთობლივად ტარდება მრავალი მასშტაბური კვლევითი პროექტი, რომელთაც სტრატეგიული მნიშვნელობის გავლენა აქვს ორივე ინსტიტუციაზე. ერთ-ერთი უახლესი მოდელი ამ მიმართულებით არის „პროფესიული მობილურობა“. ეს აქტივობა საშუალებას აძლევს კომპანიას, უფრო სიღრმისეულად განავითაროს უნივერსიტეტისა და ინდუსტრიის ურთიერთობები. ამასთან, ხელი შეუწყოს ექსპერტთა გაცვლას სტრატეგიულ დონეზე არჩეულ ცოდნის გაცვლის ცენტრში (CKI) მონაწილე უნივერსიტეტებთან. აღნიშნული აქტივობა CKI პროგრამის ახალი ფორმაა და ის მომავალი თანამშრომლობის განვითარების ერთ-ერთ პერსპექტიულ მიმართულებად ყალიბდება⁸³.

პოლონეთი. გასული ათწლეულის განმავლობაში პოლონეთის უმაღლესი განათლების სისტემაში განხორციელდა რეფორმები, რომელთა მიზანია იყო პოლონეთის საგანმანათლებლო სისტემის ევროპულ უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემასთან გათანაბრება. ამჟამად პოლონური უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების განვითარების ორიენტირები მიმართულია არა მხოლოდ სტუდენტების რაოდენობის ზრდაზე, არამედ მათთვის მნიშვნელოვანი გახდა კვლევითი პროექტები, ინტერნაციონალიზაციის დონე და კოოპერაცია დამსაქმებლებთან. შესაბამისად, პოლონური უნივერსიტეტებისთვის ბოლოდროინდელი რეფორმების ერთ-ერთი მთავარი ამოცანა გახლდათ კურსდამთავრებულების აღჭურვა თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან თავსებადი უნარებით.

2014 წლის მონაცემებით პოლონეთში 681 აქტიური ბიზნეს და ინოვაციების ცენტრი მოქმედებდა. მათ შორის იყო 42 სამეცნიერო და ტექნოლოგიური პარკი, 24 ტექნოლოგიური

⁸³ Orazbayeva, B. (2017). *Siemens research cooperation with universities* . Munich: University-Business Cooperation in Europe, page 3,4,7.

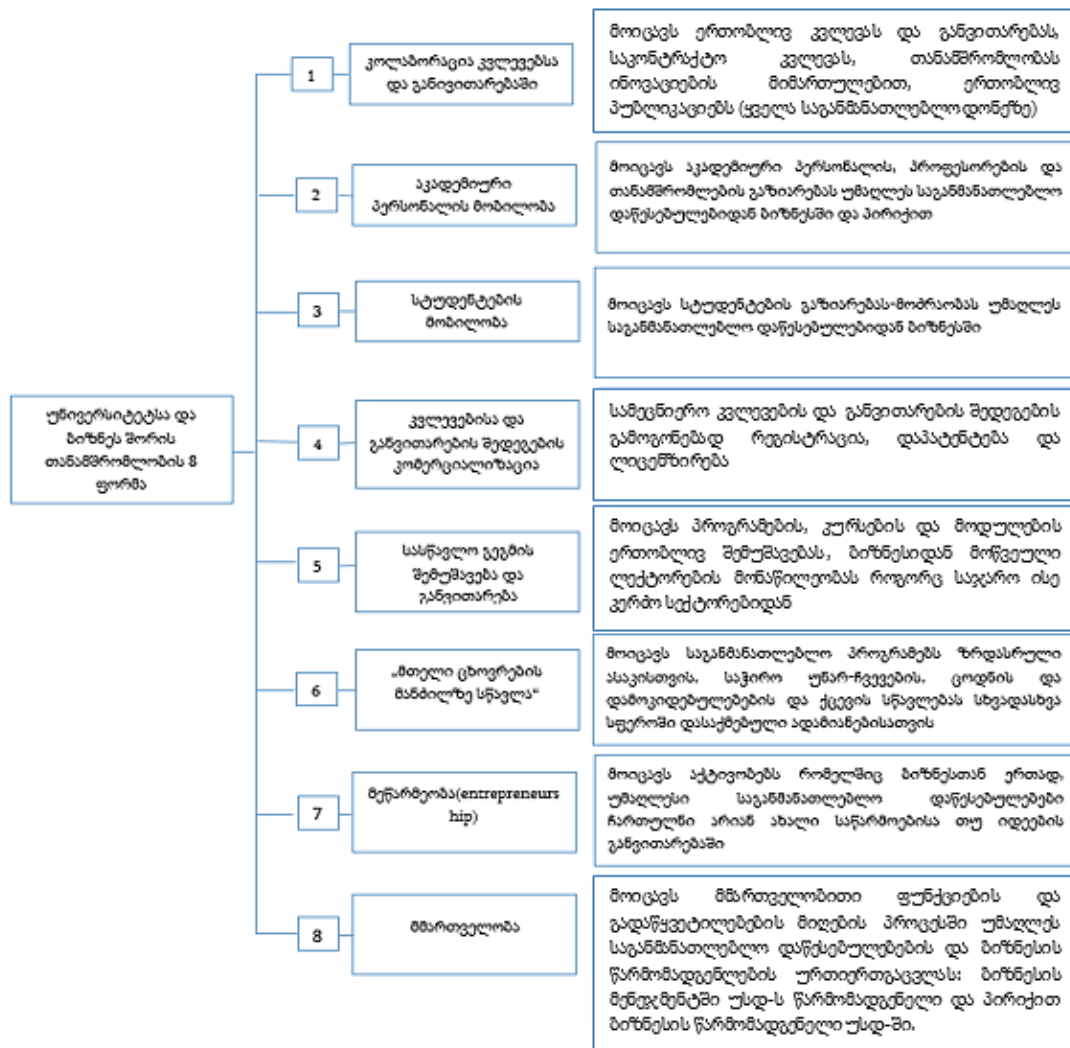
ინკუბატორი, რომლებიც იმართებოდა აკადემიური მეწარმეების ინკუბატორის ფონდის (AIP) მიერ, 42 ტექნოლოგიების გაზიარების ცენტრი, 47 ინოვაციების ცენტრი, 103 საინვესტიციო ფონდი, 81 ადგილობრივი და რეგიონალური საკრედიტო ფონდი, 58 საკრედიტო საგარანტიო ფონდი, 7 ე.წ. „ბიზნეს ანგელოზის“ ტიპის ცენტრი, 207 საკონსულტაციო და ტრენინგ ცენტრი და 46 ბიზნეს ინკუბატორი. თუმცა აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ბევრი საჯარო დაფინანსების მქონე ტექნოლოგიური პარი სანახევროდ ცარიელია და ემსახურება არატექნოლოგიური მიმართულებებით მომუშავე მოიჯარეებს, იმ დროს როდესაც ახალი ტექნოლოგიური კომპანიები ვერ სარგებლობენ აღნიშნული სამუშაო სივრცეებით⁸⁴.

პოლონეთში უსდ-ებსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობა ხორციელდება სხვადასხვა ფორმებით, მათ შორის განასხვავებენ 8 ძირითად ფორმას (იხ. სქემა N2):

1. კოლაბორაცია კვლევებსა და განვითარებაში;
2. აკადემიური პერსონალის მობილობა;
3. სტუდენტების მობილობა;
4. კვლევებისა და განვითარების შედეგების კომერციალიზაცია;
5. სასწავლო გეგმების შემუშავება და განვითარება;
6. მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლება;
7. მეწარმეობა;
8. მმართველობა.

⁸⁴ Arjona, R., Vankalck, S., & Senczyszyn, D. (2017). *Peer Review of Poland's Higher Education and Science System*. Brussels: European Commission, page 58

სქემა 2. პოლონეთში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის ფორმები ⁸⁵



თანამშრომლობის ზემოთაღნიშნული ფორმები კი თავმოყრილია ოთხი ძირითადი სფეროს მიმართულებით და მოიცავს სხვადასხვა ტიპის აქტივობებს. (იხ. სქემა N3).

⁸⁵ State of University and Business Cooperation in Poland, T. Davey, V. Galán-Muros, A. Meerman, T. Kusio, Science-to-Business Marketing Research Centre, apprimo UG and University Industry Innovation Network (UIIN), 2013, page 10

სქემა 3. პოლონეთში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის სფეროები⁸⁶

არეა	აქტივობა
განათლება	<ol style="list-style-type: none"> 1. სასწავლო გეგმების ერთობლივი შედგენა 2. სასწავლო გეგმის ერთობლივი მიწოდება (მოწვეული ლექტორები) 3. სტუდენტების მობილობა (სტუდენტური სტაჟირება და დასაქმება) 4. ორმაგი სასწავლო პროგრამები (ნაწილი თეორია, ნაწილი პრაქტიკა) 5. მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლა (აღმასრულებელი განათლება, ინდუსტრიული ტრენინგი და პროფესიული ტრენინგი)
კვლევა	<ol style="list-style-type: none"> 6. ერთობლივი კვლევა და განვითარება 7. ბიზნესის კონსალტინგი 8. პროფესიონალების მობილობა (თანამშრომელთა დროებითი გაცვლა)
სუბსიდირება	<ol style="list-style-type: none"> 9. კვლევებისა და განვითარების კომერციალიზაცია (ლიცენზირება, დაპატენტება) 10. აკადემიური მეწარმეობა (სპინ-ოფები) 11. სტუდენტური მეწარმეობა (სტარტაპები)
მენეჯმენტი	<ol style="list-style-type: none"> 12. მმართველობა (მმართველობითი ფუნქციების და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების და ბიზნესის წარმომადგენლების ურთიერთგაცვლა) 13. რესურსების განაწილება (ინფრასტრუქტურა, პერსონალი, აპარატურა) 14. ინდუსტრიის მხარდაჭერა (სპონსორობა, დაფინანსება, სტიპენდიები)

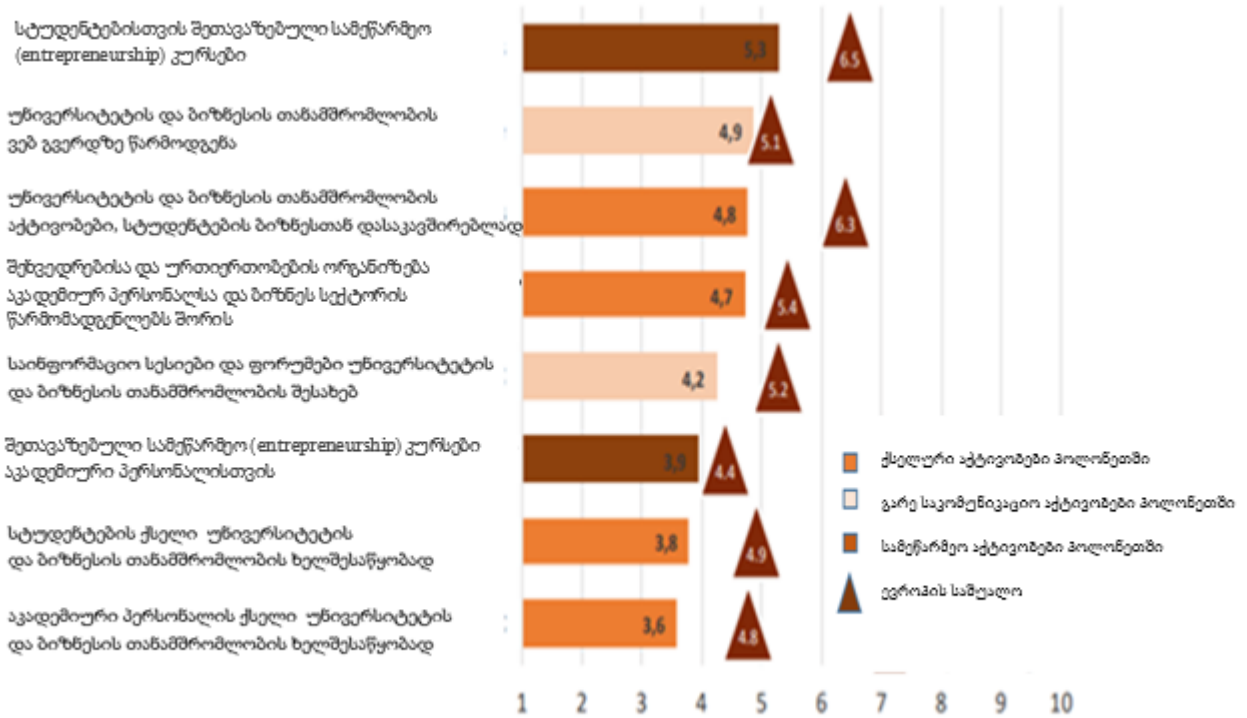
როგორც მე-2 და მე-3 სქემებიდან ჩანს, პოლონეთში აღნიშნული სისტემა უფრო ტრადიციულ მიდგომებს ემყარება, სადაც უნივერსიტეტებსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობის უმეტესი ნაწილი აკადემიური ცოდნის მიღებაზეა დაფუძნებული. შესაბამისად, ბიზნეს-სამეცნიერო კავშირები პოლონეთში ნაკლებად განვითარებულია. ინოვაციური კომპანიების მხოლოდ 10% თანამშრომლობს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. საჯარო-კერძო სამეცნიერო თანამშრომლობის თვალსაზრისით, პოლონეთი ჩამორჩება თავის რეგიონალურ მეზობლებს, როგორცაა ჩეხეთი და უნგრეთი⁸⁷.

პოლონეთში „უნივერსიტეტი-ბიზნესი“ თანამშრომლობის ფორმატში გამოყენებული მექანიზმები მიმართულია ბიზნესსა და სამეცნიერო ცენტრებს შორის კავშირების გაღრმავებაზე და წარმომადგენს ევროპის ქვეყნებში მოცემული მიზნებისათვის გამოყენებული ღონისძიებების ანალოგებს, თუმცა ჩამორჩება ევროპაში მათი გამოყენების საშუალო დონეს (იხ. დიაგრამა 1).

⁸⁶ Arjona, R., Vankalck, S., & Senczyszyn, D. (2017). *Peer Review of Poland's Higher Education and Science System*. Brussels: European Commission., page 9

⁸⁷ იქვე; გვერდი 56

დიაგრამა 1. უნივერსიტეტი-ბიზნესის თანამშრომლობის დამხმარე ოპერაციული მექანიზმები⁸⁸



გდანსკის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტი (GUT), რომელიც 1904 წელს დაარსდა, ერთ-ერთი უმველესია პოლონეთში. მასში დასაქმებულია 2500 ადამიანი, აქედან 1200 აკადემიური მასწავლებელია და ჰყავს 26000-ზე მეტი სტუდენტი. უნივერსიტეტს აქვს ცხრა ფაკულტეტი შემდეგ სფეროებში: არქიტექტურა; ქიმია, ელექტრონიკა, ტელეკომუნიკაცია და ინფორმატიკა, ელექტროობისა და მართვის ინჟინერია, გამოყენებითი ფიზიკა და მათემატიკა, სამოქალაქო და გარემოსდაცვითი ინჟინერია, მექანიკური ინჟინერია, საოკეანო ინჟინერია და გემის ტექნოლოგია, მენეჯმენტი და ეკონომიკა. უნივერსიტეტის მისია ემყარება ცოდნის სამკუთხედს, რომელსაც აქვს სამი ძირითადი ინტეგრალური მდგენელი: კვლევა, განათლება და ინოვაცია. მისიის განხორციელება მოიცავს 5 ძირითად მიზანს, რომელსაც უნივერსიტეტმა მიაღწია 2020 წლისთვის, ესენია:

- I. ფონდების მოძიება რეგიონის, ქვეყნის და ევროკავშირის შესაბამისი პრიორიტეტების გათვალისწინებით, რათა მიღწეული იქნეს და აღსრულდეს სტრატეგიული ამოცანები;
- II. ინოვაციის განვითარების სტიმულირება;

⁸⁸ Arjona, R., Vankalck, S., & Senczyszyn, D. (2017). *Peer Review of Poland's Higher Education and Science System*. Brussels: European Commission., page 34

- III. სწავლა-სწავლების ახალი საშუალებების იმპლემენტაცია: მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა, გუნდური დაგეგმარება, ელექტრონული სწავლება, კვლევაზე ორიენტირებული პრაქტიკა, სასწავლო და კვლევითი ლაბორატორიების მოდერნიზება;
- IV. ტალანტების მხარდაჭერა;
- V. ბარიერებისა და ადმინისტრაციული ტვირთის აღმოფხვრა, სამუშაოსა და ინოვაციების საუკეთესო პრაქტიკის მხარდაჭერა.

გდანსკის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტის სტრატეგიის მიხედვით, უნივერსიტეტის ძირითად ამოცანას წარმოადგენს „გახდეს თანამედროვე ტექნიკური უნივერსიტეტი და აზროვნების ცნობილი ცენტრი, აგრეთვე სამეწარმეო საქმიანობისა და ინოვაციური ამოცანების ინიციატორი და განმახორციელებელი ბიზნეს სექტორთან თანამშრომლობით“. გდანსკის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტისათვის ბიზნესთან თანამშრომლობის გააქტიურების საჭიროება გამომდინარეობს რეგიონალურ და ნაციონალურ დონეზე მაღალი კვალიფიკაციის ინჟინრების საჭიროებიდან. კომპანიები ეძებენ ინოვაციურ გადაწყვეტილებებს კვლევებისა და განვითარების დახმარებით, რომლებიც სამეცნიერო ინსტიტუტებთან ერთად ხორციელდება. ეს ასევე, წინაპირობაა სამთავრობო ინვესტიციებისა და სუბსიდიების. გდანსკის ტექნოლოგიურ უნივერსიტეტში მეცნიერების კომერციალიზაციის აქტივობები ხორციელდება ორი გაერთიანების მიერ: ცოდნისა და ტექნოლოგიის გადაცემის ცენტრი (CKTT) და ე.წ. სპეციალური დანიშნულების პირის მიერ (SPV).

ცოდნისა და ტექნოლოგიის გადაცემის ცენტრი (CKTT) დაფუძნდა 2011 წელს და ხელს უწყობს მკვლევრებს მათი კვლევის შედეგების კომერციალიზაციაში ისეთი მექანიზმების გამოყენებით, როგორებიცაა: კვლევების შედეგების ლიცენზირება, გაყიდვები, ინტელექტუალურ საკუთრებასთან დაკავშირებული პროცესები და სხვა. ცენტრი ასევე ახდენს ბიზნესის საჭიროებების/გადაუჭრელი პრობლემების იდენტიფიცირებას და ცდილობს ისეთი აკადემიური გუნდების პოვნას, რომლებსაც სურთ თანამშრომლობა არსებული პრობლემების გადაჭრის საშუალებების მოძიებაში. ცენტრი ასრულებს შუამავლის როლს პროფესორებსა და მკვლევრებს, ხოლო, მეორე მხრივ, პროფესორებს, მკვლევრებსა და მეწარმეებს შორის სათანადო კონტაქტების მოძიების, დოკუმენტების მომზადების, აკადემიური კვლევის კომერციალიზაციისა და ფინანსური რესურსების მოძიების გზით. ის ასევე ეხმარება ისეთ შვილობილ (spin-off) კომპანიებს, რომლებსაც გაცნობიერებული აქვთ პროდუქტის შექმნისა და გაყიდვისათვის კვლევისა და ტექნოლოგიების აუცილებლობის მნიშვნელობა. ასევე, მსგავსი კომპანიები იყენებენ დახმარების სხვა ფორმებს, კერძოდ: ინტელექტუალური საკუთრების დაცვაში

დახმარება, მეცნიერებისა და მენეჯერებისგან შემდგარი გუნდების ფორმირება, კომერციალიზაციის მიმართულების მენტორინგი, პატენტის მოპოვების პროცედურებში დახმარება და ფინანსური რესურსების მოძიებაში მხარდაჭერა. სპეციალური დანიშნულების პირის ე.წ. (special purpose vehicle - SPV) მიზანია უნივერსიტეტში შექმნილი ინოვაციების კომერციალიზაციის პროცესის ხელშეწყობა. „SPV“ დაფუძნდა 2014 წელს და დღესდღეობით ფლობს 6 შვილობილი (spin-off) კომპანიის აქციებს. პოლონური ნაციონალური რეგულაციების მიხედვით, უნივერსიტეტს პირდაპირ არ შეუძლია, აიღოს პასუხისმგებლობა შვილობილ (spin-off) კომპანიებზე, მაგრამ ამის მიღწევა შესაძლებელია „SPV“-ის საშუალებით. ამასთან, „CKTT“-ს და „SPV“ აქვთ საერთო პოლიტიკა და ჰყავთ საერთო საბჭო, ისინი მჭიდროდ თანამშრომლობენ უნივერსიტეტთან, რაც მათ საშუალებას აძლევს, მარტივად მიიღონ გადაწყვეტილებები კონკრეტული პროექტების კომერციალიზაციაზე (პირდაპირი და არაპირდაპირი გზებით).

სწორედ ზემოთ განხილული ახალი სტრატეგიის ფარგლებში მიღებულმა გადაწყვეტილებებმა განაპირობა განსაკუთრებული ტექნოლოგიური უნივერსიტეტში რამდენიმე დიდი საინვესტიციო პროექტის განხორციელება, რომლებიც ეხებოდა მეცნიერებისა და ბიზნესის თანამშრომლობას. აღნიშნული პროექტების ფარგლებში შეიქმნა შემდეგი ინოვაციური ტექნოლოგიური და სამეცნიერო ცენტრები:

- *ნანო ტექნოლოგიების ცენტრი* - მთლიანმა ინვესტიციამ ცენტრში 18 მილიონი ევრო შეადგინა. ცენტრი შედგება 36 საგანმანათლებლო და კვლევითი ლაბორატორიისაგან, რომლებიც სრულად არის აღჭურვილი თანამედროვე აპარატურით. ცენტრი შედგება ორი ნაწილისგან:
 1. კვლევითი და საგანმანათლებლო ნაწილი, რომლებიც ეკუთვნის მათემატიკისა და ფიზიკის ფაკულტეტს. ამავე ნაწილში ჩართულია მექანიკური ინჟინერიის ფაკულტეტს ლაბორატორიებიც, სადაც დამონტაჟებული აპარატურა ძირითადად გამოიყენება მასალების მექანიკური თვისებების შესამოწმებლად.
 2. საოფისე და სალექციო ნაწილი, რომელიც აღჭურვილია თანამედროვე ინფორმაციისა და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებით და განკუთვნილია მათემატიკის და დისტანციური სწავლების ცენტრებისთვის;
- *საზღვაო და სამხედრო ტექნოლოგიების ცენტრი* - არის დამოუკიდებელი ორგანო, თუმცა უნივერსიტეტის სტრუქტურის ნაწილია. ის მონაწილეობს მრავალ დიდ ეროვნულ სამხედრო პროექტში, განსაკუთრებით საზღვაო სამხედრო ძალებისთვის, რომლებიც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ფინანსებისა და ინოვაციების ასპექტითაც;

- ინფორმაციისა და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების კლასტერი - განვითარების კუთხით ყველაზე მოწინავე კლასტერია პოლონეთში, რომელსაც მინიჭებული აქვს პომერანიის რეგიონის წამყვანი კლასტერის ტიტული კონკურსში, რომელიც რეგიონალური საბჭო ორგანიზებით გაიმართა. კლასტერი თავს უყრის 140 გაერთიანებას ელექტრონიკის, ინფორმაციული და სატელეკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სფეროებიდან;
- წარმოების ინფრასტრუქტურის სრულყოფის გამოყენებითი კვლევების ცენტრის აპლიკაცია (CD NIWA) - მომხმარებლებს სთავაზობს ინოვაციური წარმოების პლატფორმებისთვის სრულყოფილ ტექნოლოგიურ მომსახურებას - პლატფორმებს, აპლიკაციებს და ასევე მოწინავე IT ინფრასტრუქტურას და საკონსულტაციო მომსახურების ფართო სპექტრს. პროექტში განხორციელებული ინვესტიციის დაახლოებითი მოცულობა 10 მილიონი ევროა;
- მოწინავე ტექნოლოგიების ცენტრი „პომერანია“ - ლაბორატორიების ჯგუფი, რომელიც სპეციალიზებულია ინფორმაციული და სატელეკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სფეროში კვლევითი მომსახურებების შესრულებაზე, ფუნქციური მასალებსა და ნანოტექნოლოგიებში, გარემოს დაცვასა და ბიოტექნოლოგიებში, ქიმიაში, კვებასა და სამკურნალო ქიმიაში. ცენტრი „პომერანია“ მოიცავს 10 ლაბორატორიას (8 მათგანი განთავსებულია გდანსკის ტექნოლოგიურ უნივერსიტეტში და 2 გდანსკის უნივერსიტეტში), რომლებიც აღჭურვილია თანამედროვე კვლევითი აპარატურით. პროექტის დაახლოებითი ღირებულებაა 6 მილიონი ევრო. შესაბამისად, ეს არის ყველაზე დიდი პროექტი, რომელიც დაფინანსებულია რეგიონალური ფონდებიდან. ცენტრი განკუთვნილია ინდუსტრიასთან უშუალო თანამშრომლობისთვის. იგი, პირველ რიგში, რეგიონის მცირე კომპანიებთან თანამშრომლობისკენ იყო მიმართული, თუმცა მისი მოქმედების არეალი რეგიონალურიდან ეროვნულ დონემდე არის გაზრდილი.

სამხრეთ კორეა. სამხრეთ კორეული „დასაქმება-სწავლის“ ერთობლივი სისტემა მოქმედებს 2014 წლიდან. აღნიშნული სისტემა დაფუძნებულია გერმანიასა და შვეიცარიაში მოქმედი „სტაჟირების“ სისტემის სხვადასხვა ელემენტების გამოყენებაზე. კერძოდ, ამ სისტემის მიხედვით, კომპანიები ქირაობენ დასაქმების მაძიებელ ახალგაზრდებს, როგორც თანამშრომლებს და სისტემატურად სთავაზობენ მათ ისეთ პროგრამებსა და ტრენინგებს, რომლებიც ამაღლებს სამუშაოზე საჭირო პრაქტიკულ უნარებს. აღნიშნული პროგრამები ხორციელდება ადგილობრივ საგანმანათლებლო ინსტიტუტებში. იმ სუბიექტების კვალიფიკაციის აღიარება, რომლებიც ასრულებენ სწავლას მოცემული ფორმატით, ხდება კომპანიების მიერ გაცემული კვალიფიკაციის დამადასტურებელი სერტიფიკატების საფუძველზე. შესაბამისად, სისტემა დაფუძნებულია დასაქმების ადგილზე სწავლების

პრაქტიკაზე და უზრუნველყოფს სტუდენტებისა და სამუშაოს სხვა მაძიებლების დასაქმების პარალელურად მათ სწავლებას სხვადასხვა პროგრამებისა და ტრენინგ კურსების მეშვეობით.

„დასაქმება-სწავლის“ ერთობლივი სისტემა დაფუძნებულია სამუშაოს ადგილზე ტრენინგის (OJT) და სამუშაო ადგილის გარეთ ტრენინგის (Off-JT) პრაქტიკაზე. პირველ შემთხვევაში კომპანიები დამოუკიდებლად ახორციელებენ სამუშაო ადგილზე სამუშაო ძალის დატრენინგებას, ხოლო მეორე შემთხვევაში კომპანიებს დამოუკიდებელ ტრენინგ ცენტრებთან ერთად შემუშავებული აქვთ დასაქმება-სწავლების ერთობლივი პროგრამები და ახდენენ მის განხორციელებას სამუშაო ადგილის გარეთ. აღნიშნული ტიპის პროგრამები განკუთვნილია იმ კომპანიებისთვის, რომლებიც კორპორატიული პირობების გამო ვერ ახერხებენ საკუთარი საგანმანათლებლო პროგრამების დამოუკიდებლად განხორციელებას. სამაგიეროდ, ისინი აფორმებენ შეთანხმებებს ტრენინგ ცენტრებთან და ახორციელებენ ტრენინგებს არასამუშაო გარემოს გარეთ⁸⁹.

ბოლო პერიოდში სამხრეთ კორეის უნივერსიტეტები მსოფლიო ლიდერებს შორის პოზიციონირებენ, როდესაც საქმე ეხება ინდუსტრიასთან ერთად კვლევების განხორციელებას. 2019 წელს მსოფლიოს გავლენიანი უნივერსიტეტების რეიტინგში (SDG) მსოფლიოს 63 ქვეყნის 300 უნივერსიტეტს შორის უნივერსიტეტების მიერ ინდუსტრიულ სექტორთან ერთად განხორციელებული ინოვაციური კვლევების, პატენტების რაოდენობითა და სამეცნიერო კვლევებიდან მიღებული შემოსავლების მიხედვით, ლიდერობენ სამხრეთ კორეული უნივერსიტეტები, კერძოდ, იონსეის უნივერსიტეტი (Yonsei University) - პირველი ადგილი, მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების კორეის უმაღლესი ინსტიტუტი (KAIST) - მეოთხე ადგილი, სუნგუნკვანის უნივერსიტეტი (SKKU) - მეექვსე ადგილი, კუინგჰის უნივერსიტეტი - მერვე ადგილი, ჰანგუანგის უნივერსიტეტი - მერვე ადგილი, პოჰანგის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი (POSTECH) - ოცდამეორე ადგილი⁹⁰ და ა.შ. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული უნივერსიტეტები არა მარტო თანამშრომლობენ კომპანიებთან, არამედ ზოგიერთ შემთხვევაში მათი დამფუძნებლები კომპანიები არიან. მაგალითად, პოჰანგის მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტი (POSTECH) დაფუძნდა კორეული ფოლადის მწარმოებელი კომპანიის „POSCO“-ს მიერ 1986 წელს; სუნგუნკვანის უნივერსიტეტი (SKKU) კი, რომელიც ერთ-

⁸⁹ OECD - OPSI. (2019). მოპოვებული Korean Work-Learning: <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2018/09/Work-Learning-Dual-System.pdf>-დან

⁹⁰ timeshighereducation.com. (2019). მოპოვებული South Korean universities lead way on industry collaboration: <https://www.timeshighereducation.com/news/south-korean-universities-lead-way-on-industry-collaboration#survey-answer-დან>

ერთი უძველესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა, იმყოფება გრძელვადიან ალიანსში კომპანია „Samsung“-თან. თუმცა, გარდა სუნგუნკვანის უნივერსიტეტისა (SKKU), წამყვანი სამხრეთ კორეული უნივერსიტეტები აქტიურად ახორციელებენ ერთობლივ კვლევებს ელექტრონიკის სამხრეთ კორეულ გიგანტთან - „Samsung“-თან ერთად და ხდება მათი კვლევის შედეგების გამოქვეყნება⁹¹.

აღსანიშნავია, რომ სამხრეთ კორეული უნივერსიტეტების კომპანია „Samsung“-თან კოლაბორაცია უნივერსიტეტებისა და კომპანიების თანამშრომლობის საუკეთესო მაგალითია, რომლის შედეგადაც 2%-დან 5%-მდე იზრდება ჩატარებული ერთობლივი კვლევების რაოდენობა. სამხრეთ კორეა 1960-იანი წლების დასაწყისამდე იყო ერთ-ერთი ღარიბი ქვეყანა სოფლის მეურნეობაზე დაფუძნებული ეკონომიკით, ხოლო დღეს ის ერთ-ერთი განვითარებული მაღალტექნოლოგიური ეკონომიკის მქონე ქვეყანაა; აღნიშნული პროგრესის უმთავრეს წყაროდ შეგვიძლია, სწორედ უნივერსიტეტებსა და ინდუსტრიას შორის მჭიდრო ნაყოფიერი თანამშრომლობა მივიჩნიოთ,.

ამერიკის შეერთებული შტატები. ამერიკის შეერთებულ შტატებში უნივერსიტეტებსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობა ინიციატივების ფართო სპექტრს მოიცავს - ხდება საჯარო და კერძო სფეროების ჩართულობა, რომელსაც მედიაციას უწევენ სხვადასხვა ორგანიზაციები, პროფესიული ასოციაციები და კერძო ფონდები. მაგალითად, პროექტი „უნარ-ჩვევები ამერიკის მომავლისათვის“ მთავრობის მიერ განხორციელებული ძალისხმევაა, რომლის მიზანია განავითაროს „პარტნიორობა ინდუსტრიას, შრომით პროფკავშირებს, საზოგადოებრივ კოლეჯებს და სხვა ტრენინგების მიმწოდებელ ორგანიზაციებს შორის 50-ივე შტატში“ (თეთრი სახლი, 2010). კიდევ ერთი ინიციატივაა „პარტნიორობა სტარტაპ ამერიკა“, რომელიც დამოუკიდებელი, კერძო სექტორის მსხვილი კორპორაციების კოალიციაა, მრჩეველები, დამფინანსებლები, სერვისის მომწოდებლები და მენტორები ერთად მუშაობენ, რათა მნიშვნელოვნად გაზარდონ ამერიკელი მეწარმეების მიღწევები.

ბიზნესის უმაღლესი განათლების ფორუმი (BHEF) არის ორგანიზაცია, რომელიც აერთიანებს წამყვან ბიზნეს და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აღმასრულებლებს, რომლებიც აშშ-ის განათლებისა და მუშახელთან დაკავშირებული გამოწვევების ინოვაციური გადაწყვეტის გზების მოძიებაზე მუშაობენ. „BHEF“ დაკომპლექტებულია კომპანიათა

⁹¹ timeshighereducation.com. (2019). მოპოვებული South Korean universities lead way on industry collaboration: <https://www.timeshighereducation.com/news/south-korean-universities-lead-way-on-industry-collaboration#survey-answer-დან>

აღმასრულებელი დირექტორებით, კოლეჯებისა და უნივერსიტეტების პრეზიდენტებით და სხვა ლიდერებით. ფორუმის მიზანია გლობალური კონკურენტუნარიანობისთვის ფუნდამენტური საკითხების მოგვარება. არსებობს მრავალი მაგალითი ბიზნესთან თანამშრომლობის შედეგად საგანმანათლებლო პროგრამის ადაპტაციისა ბიზნესის მოთხოვნებთან. მაგალითად, ვატერლოოსა და ბრიტანეთის კოლუმბიის უნივერსიტეტებში სასწავლო გეგმა ადაპტირებულია როგორც ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამა და დასაქმებას მოიცავს, როგორც კურსის სტრუქტურულ ნაწილს. ამრიგად, აშშ-ში უნივერსიტეტებისა და ბიზნესის თანამშრომლობის მამოძრავებელ ძალას წარმოადგენს ფინანსური რესურსების ხელმისაწვდომობა და სტაბილურობა, საუკეთესო ადამიანური რესურსების ხელმისაწვდომობა, განათლების ხელსაყრელი გარემო, კვლევა, ინოვაცია და მეწარმეობა, რეგიონალური განვითარების საჭიროებები, კოლაბორაციის ინსტიტუციური კულტურა, სამეწარმეო განათლება და ტექნოლოგიების კომერციალიზაცია⁹².

ბერკლის კვლევითი ცენტრი არის ინდუსტრიულ-საუნივერსიტეტო ერთობლივი კვლევითი ცენტრი, რომელიც მდებარეობს კალიფორნიის უნივერსიტეტში, კერძოდ ბერკლის კამპუსში. ცენტრი ჩამოყალიბდა 1999 წელს, გააჩნია თერთმეტი ფაკულტეტი და ფინანსდება ინდუსტრიისა და ფედერალური მთავრობის მიერ ერთობლივად. კვლევითი ცენტრის პარტნიორები არიან, ისეთი კომპანიები როგორებიცაა: „Intel“, „ST Microelectronics“, „Infineon“, „Hitachi“, „Sun“, „Cisco“, „Agilent and Conextant“. ცენტრის პარტნიორები არიან ასევე ცხრა ასოცირებული წევრი სამთავრობო სექტორიდან: თავდაცვის პროექტების კვლევითი სააგენტო (Defense Advanced Research Projects Agency, DARPA), ნაციონალური სამეცნიერო ფონდი, საზღვაო კვლევების ოფისი, „MARCO“ (ნახევარგამტარული ინდუსტრიის კვლევითი კონსორციუმი) და ა.შ. თანამშრომლობის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენს ასევე ღია ინტელექტუალური საკუთრება (IP) და კვლევის შედეგების სწრაფი გამოქვეყნება, რამაც აღმოფხვრა წარსულში ინდუსტრიისა და საუნივერსიტეტო თანამშრომლობის ერთ-ერთი მთავარი დაბრკოლება. ინდუსტრიისა და საუნივერსიტეტო თანამშრომლობის შედეგია საუნივერსიტეტო სტარტაპების არსებობა. ამის მაგალითია ბერკლის და სტენფორდის უნივერსიტეტების შემთხვევები. კვლევითი ცენტრი „პალო ალტოში“ (PARC) დაარსდა 1970 წელს და მას მჭიდრო კავშირი აქვს სტენფორდის უნივერსიტეტის რამდენიმე დეპარტამენტთან. ბევრი ფაკულტეტი მუშაობდა კვლევით ცენტრთან და აწარმოებდა ფართო სპექტრის გაცვლით პროგრამებს. აღსანიშნავია ასევე, სტენფორდის რიგი სტარტაპები: „Silicon Graphics“, „Sun“, „MIPS“

⁹² Epure, M. (2017). University-business cooperation: adapting the curriculum and educational package to labor market requirements. *International Conference on Business Excellence*. Bucharest, page 342.

და სხვა მრავალი. ამ კომპანიების ნაწილი მოგვიანებით შეიძინეს უკვე არსებულმა კომპანიებმა და ბევრი გახდა დიდი დამსაქმებელი, დღეს კი ბაზრის ძირითადი წილს იკავებენ თავიანთ დარგებში. ბერკლის კალიფორნიის უნივერსიტეტმა უდიდესი როლი ითამაშა კომპიუტერის დამხმარე ინტეგრირებული სქემების დიზაინის შემუშავებაში. ამ პროცესში აქტიურად იყო ჩართული ისეთი სტარტაპები, როგორცაა „Cadence and Ingress“, „Included Chiron“, „Inktomi“, „NanoSystems“ და სხვა.

უნივერსიტეტებისა და ინდუსტრიის თანამშრომლობის საწყის ეტაპზე ძირითადად დიდ პრობლემას წარმოადგენდა ღია ინტელექტუალური საკუთრების ფლობა, რადგანაც კონკრეტული კვლევები მხოლოდ ინდუსტრიის მიერ იყო დაფინანსებული. ყოველივე ეს იწვევდა რთულ მოლაპარაკებებს, საჭირო ხდებოდა რთული კონტრაქტების გაფორმება, რაც დიდი შემაფერხებელი ფაქტორია უნივერსიტეტსა და ინდუსტრიას შორის თანამშრომლობისას. დღეისათვის აშშ-ში თითოეულ უნივერსიტეტს და ინდუსტრიულ კომპანიას გააჩნია საკუთარი პოლიტიკა ინტელექტუალური საკუთრების მიმართ, რაც კიდევ უფრო ართულებს ამ პრობლემას. თუმცა, აღნიშნული პრობლემის მოგვარების მიზნით, სახელმწიფოს მიერ მიღებული იქნა „Bayh-Dole“-ის აქტი⁹³, რომლის მიხედვითაც ინტელექტუალური საკუთრების მინიჭება ხდება ფედერალურად დაფინანსებული კვლევითი ორგანიზაციისთვის⁹⁴.

აშშ-ში 1963 წელს დაარსდა „უნივერსიტეტების საქალაქო სამეცნიერო ცენტრი“ . მისი სათაო ოფისი განთავსებულია დასავლეთ ფილადელფიაში. ის წარმოადგენს პირველ და უძველეს კვლევით პარკს შეერთებულ შტატებში და გვევლინება ერთ-ერთ პირველ პიონერად ბიზნეს ინკუბატორის მოდელის შექმნის პროცესში. აღნიშნული ცენტრი არის არაკომერციული ორგანიზაცია, რომელიც როგორც ქალაქის განახლებული ზონის ნაწილი, მდებარეობს პენსილვანიის და დრეჟსელის უნივერსიტეტების მიმდებარედ. ცენტრი აერთიანებს 15 შენობას და 70,000 კვადრატული მეტრის ფართობის კამპუსს, რომელიც შეიქმნა ურბანული ტრანსფორმაციის პროექტიდან ინოვაციური განვითარების და რეგიონის ინოვაციებზე დაფუძნებული ეკონომიკის გასააქტიურებლად. სამეცნიერო ცენტრის დაარსების დღიდან, 442 კომპანიამ, ძირითადად, სიცოცხლის შემსწავლელი მეცნიერებების დარგში, სამედიცინო ტექნოლოგიებსა და სხვა ახლად აღმოჩენილი ტექნოლოგიების სფეროში, ისარგებლეს სამეცნიერო ცენტრის ბიზნეს ინკუბატორის სერვისებით. ამ კომპანიებიდან კი 214 ჯერ კიდევ აქტიურ საქმიანობს ეწევა. ცნობილია, რომ 2001 წელს 155 ბიზნესმა, რომლებმაც „გამოიარეს“

⁹³ Bayh-Dole Act: Regulations Impacting Ownership of Patent Rights, Pub. L. 96-517, December 12, 1980 (<https://research.wisc.edu/bayhdole/>).

⁹⁴ Spencer, W. (2006). University-Industry Cooperation; Examples from the US. San Francisco, page 7-8

სამეცნიერო ცენტრი, მიაღწიეს 13 მილიარდის ეკონომიკურ მოგებას, რაც რეგიონის მთლიანი ეკონომიკური პროდუქტის 2.2%-ს შეადგენდა. ამ ბიზნესებმა 12,000 ადამიანი დაასაქმეს მაღალკვალიფიციურ და მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე. ამჟამად სამეცნიერო ცენტრში მოქმედებს დაახლოებით 60 ბიზნეს ინკუბატორი კომპანია, დაწყებული ჯანდაცვიდან დამთავრებული მწვანე ტექნოლოგიების სფერომდე. სამეცნიერო ცენტრი ამჟამად პარტნიორობს ისეთ ორგანიზაციებთან, როგორებიცაა: „Microsoft“, „SeventySix Capital“ და „Wexford Science“. მაგალითად, „მაიკროსოფტსა“ და სამეცნიერო ცენტრს შორის გაფორმებული სტრატეგიული ციფრული ალიანსი ითვალისწინებს ციფრული წიგნიერების, მცირე ბიზნესისა და მეწარმეობის, ჯანმრთელობისა და ახალგაზრდათა ჩართულობის ერთობლივ პროგრამებს.

სამეცნიერო ცენტრის საქმიანობა შეიძლება დაჯგუფდეს იმ ხუთი მიმართულების ირგვლივ, რომლებიც ორგანიზაციამ თავად განსაზღვრა, ესენია: ბიზნესის ინკუბაცია, კავშირები დედაქალაქთან, საზოგადოების ჩამოყალიბება, განათლებისა და სამუშაო ძალის განვითარება და ინფრასტრუქტურის შექმნა-განვითარება. სამეცნიერო ცენტრის მიერ შეთავაზებული ბიზნეს ინკუბატორის მომსახურება მიზნად ისახავს სტარტაპების დახმარებას, შემოსავლის მიღებამდე ე.წ. „სიკვდილის ველის“ - უარყოფითი ფულადი სახსრების ნაკადის პერიოდის დაძლევას. სამეცნიერო ცენტრის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია, უზრუნველყოს ისეთი სამუშაო ძალების მომზადება, რომლებიც სპეციალიზებული იქნებიან „STEM“ (მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერია და მათემატიკა) სფეროებში. ამ მიზნის მისაღწევად სამეცნიერო ცენტრის მიერ შემუშავებული იქნა უნიკალური პროგრამა „პირველი ხელი“, რომელიც ხელს უწყობს სტუდენტების ჩართულობას „STEM“ მიმართულებებში. აღნიშნული პროგრამის მონაწილეებს შესაძლებლობა აქვთ, ითანამშრომლონ სამეცნიერო ცენტრის პარტნიორი კომპანიების მეცნიერებთან და მკვლევრებთან; ასევე, მიიღონ სამეცნიერო კონსულტაციები პროფესიონალებისგან. „პირველი ხელი“ არის უნიკალური პროგრამა, რომელიც სამეცნიერო ცენტრმა აამუშავა, რათა ჩაერთო სტუდენტები „STEM“ მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის დისციპლინებში, რომლებიც კომბინირებულია „Arts (STEAM)“-თან, პრაქტიკული პროექტების და „რეალურ-ცხოვრებაში ლაბორატორიის“ გამოცდილების მეშვეობით⁹⁵.

⁹⁵ Tercanli, H., & Meerman, A. (2017). *University City Science Center - A unique business incubation model to enhance technology-based economic development*. Philadelphia; pages 3-9.

აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ COVID-19-ის პანდემიამ მსოფლიო დიდი გამოწვევების წინაშე დააყენა. გამონაკლისს არც განათლების სექტორი წარმოადგენს. განათლების უწყვეტობის პროცესის შესანარჩუნებლად უნივერსიტეტები გადავიდნენ დისტანციური სწავლების მოდელზე, რაც განსხვავებულ სასტარტო პოზიციაში აყენებდა სხვადასხვა უსდ-ებს. წელიწადნახევრიანი დისტანციური სწავლების შედეგად გამოიკვეთნენ ლიდერები და ნაკლებად წარმატებულები, თუმცა უწყვეტი სწავლების გამოწვევას ყველა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება გაუმკლავდა. ნაშრომის ამ ნაწილში წარმოდგენილია COVID-19-ის გამოწვევებისა და შესაძლებლობების ანალიზი, აგრეთვე იმ დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი ახალი უნარების შეფასება, რაც პანდემიის შემდგომ ბიზნეს გარემოს ცვლილების შედეგად გამოიკვეთა.

უმაღლესი განათლების სისტემის საკვანძო გამოწვევა პანდემიის პერიოდში არის სწავლების პროცესში მკვეთრი ნაბიჯების გადადგმა და დისტანციურად პროფესიის შესწავლა. სხვა აქტუალურ საკითხებს განათლების სექტორში წარმოადგენს სტუდენტების შეფასება, საერთაშორისო სტუდენტების მხარდაჭერა, მოგზაურობის შეზღუდვების გამკლავება და სტუდენტების, ფაკულტეტებისა და თანამშრომელთა ფსიქოლოგიური სიჯანსაღის უზრუნველყოფა⁹⁶. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ინდუსტრიას შორის თანამშრომლობაზე მძიმე გავლენა მოახდინა პანდემიის პერიოდში კომპანიების ბრძოლამ თვითგადარჩენისათვის. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის საკითხმა გარკვეულწილად აქტუალურობა დაკარგა, რაც ხელისშემშლელ ფაქტორად გვევლინება აღნიშნულ სექტორებს შორის სინერჯის მიღწევის პროცესში.

COVID-19-ის პანდემიამ უახლოეს ისტორიაში გამოიწვია განათლების სისტემის ყველაზე დიდი ნგრევა, გავლენა მოახდინა ყველა კონტინენტის, 190 ქვეყნის, დაახლოებით 1.6 მილიარდ მოსწავლეზე. სკოლებისა და სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებების დახურვა შეეხო მსოფლიოს სტუდენტების 94%-ს, ხოლო მცირე და მცირე-საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნების სტუდენტების 99%-ს⁹⁷.

საქართველოს რეალობაში დისტანციური სწავლება რომ არ იყო აქტუალური, ამაზე საქართველოს კანონმდებლობაც მოწმობს. დისტანციური სწავლების შესახებ ჩანაწერი კანონში პირველად 2016 წელს გაჩნდა და დისტანციურ სწავლებად მხოლოდ სინქრონული მეთოდი

⁹⁶ Masri, A. E., & Sabzalieva, E. (2020, July 21). Dealing with disruption, rethinking recovery: Policy responses to the COVID-19 pandemic in higher education. *Policy Design and Practice*, pp. 312-333.

⁹⁷ Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond, (2020), United Nations, AUGUST;

მოიაზრებოდა. იმ ფაქტმა, რომ ფორსმაჟორულ სიტუაციაში გახდა გარდაუვალი სრულად დისტანციურ სწავლების რეჟიმზე გადასვლა, ცხადია, გარკვეული დისკომფორტი შეუქმნა უნივერსიტეტებსა და სტუდენტებს. საწყის ეტაპზე განსაკუთრებით თვალშისაცემი იყო ინტერნეტთან წვდომის პრობლემა, თუმცა მომდევნო ეტაპზე თავი იჩინა სწავლა-სწავლების მეთოდების დისტანციურ სწავლებაზე გადაწყობის საჭიროებამ. ინტერნეტზე ხელმისაწვდომობის პრობლემა განსაკუთრებით რეგიონებში მცხოვრები სტუდენტებისთვის იქცა დიდ გამოწვევად. პანდემიურმა პროცესებმა გავლენა იქონია ასევე უსდ-ებისა და დამსაქმებლების ურთიერთთანამშრომლობაზე; კერძოდ, ონლაინ ფორმატის შემოღებამ გააჩინა თანამშრომლობის ახალი შესაძლებლობებიც, გაიზარდა სახლიდან გაუსვლელად დასაქმების საჭიროება, დაიზოგა როგორც დამსაქმებლის, ისე მომუშავეების დრო, ფინანსური სახსრები და ა.შ. თუმცა აღნიშნული შესაძლებლობების გამოყენება შესაძლებელი გახდა ცალკეული დარგის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მათ შორის ეს შესაძლებლობები გაჩნდა უმაღლესი განათლების სფეროშიც. მაგალითად, აშშ-ი COVID-19 პანდემიის დამანგრეველი შედეგების შესამსუბუქებლად აქტიურად მუშაობდნენ მთავრობა და განათლების სექტორთან დაკავშირებული სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეები, რათა შეექმნათ ურთიერთთანამშრომლობის პოლიტიკა, რომელიც უპასუხებდა პანდემიის გამოწვევებს. წარმატებულ ინსტრუმენტად იქცა ამერიკის შეერთებულ შტატებში „O*NET“-ის მონაცემთა ბაზა, რომელიც შეიცავს ინფორმაციას განათლებაზე, უნარებზე, შესაძლებლობებსა და თითოეული საქმისთვის მოთხოვნილ ცოდნაზე⁹⁸. იგი ასევე უზრუნველყოფს მსგავს პროფესიებს შორის დისტანციის გაზომვას, „მსგავსი უნარებისა და გამოცდილების გამოყენებას“ და „მოითხოვს დამატებით მინიმალურ მომზადებას“. აღნიშნული მონაცემთა ბაზა გამოყენებულია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და დამსაქმებლების მიერ, რათა მოთხოვნილი უნარები პირდაპირ და არაპირდაპირ დაემთხვეს შრომის ბაზრის საჭიროებებს⁹⁹. ცვლილებები ასევე შეეხო სტუდენტთა შეფასებას მომავალი დამსაქმებლების მიერ COVID-19 პანდემიის დროს, რაც გამოიხატა ონლაინ შეფასების ინსტრუმენტებით. რაც შეეხება კურსდამთავრებულებს, მათ კარიერაზე COVID-19-ის პანდემიამ უარყოფითი გავლენა იქონია. მათ მოუწიათ სწავლის დამთავრება გლობალური რეცესიის დასაწყისში. არსებული ფაქტებიდან და დაბალი საბაზრო პირობებიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარზე შესვლისას მომუშავეებს უწევთ, დასთანხმდნენ დაბალანაზღაურებად სამსახურებს, რაც, ხშირ შემთხვევაში, მათ კარიერაზე ნეგატიურ გავლენას ახდენს¹⁰⁰.

⁹⁸ იხილეთ წყარო: O*NET online; <https://www.onetonline.org/>

⁹⁹ OECD. (2020). Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis. OECD.

¹⁰⁰ Burgess, S., & Sievertsen, H. H. (2020, April 1). *Schools, skills, and learning: The impact of COVID-19 on education*. Retrieved from VOX EU: <https://voxeu.org/article/impact-covid-19-education>

COVID-19-ის კრიზისმა გაერთიანებული სამეფოშიც მისცა ბიძგი საგანმანათლებლო სექტორში გარკვეულ სიახლეებს. გაერთიანებული სამეფოს მაგალითზე მნიშვნელოვანია სოციალური ქსელის, როგორც უნივერსიტეტსა და სტუდენტებს შორის ორმხრივი კომუნიკაციის ინსტრუმენტის როლის გამოკვეთა. ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა შესაძლოა, გამოიწვიოს ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების ცვლილება პირისპირ კავშირით, რომელიც ცნობილია, როგორც „ქსელური ინდივიდუალიზმი“¹⁰¹. გაერთიანებულ სამეფოში აგრეთვე გამოიკვეთა, რომ პანდემიის რეალობაში დამსაქმებლები ითხოვენ ახალ უნარებს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისგან. თანამედროვე განათლების სისტემაში წახალისებულია გუნდური მუშაობის უნარი. კვლევების მიხედვით ჩანს, რომ ეს უნარი ეხმარება სტუდენტებს თვითრეალიზაციაში და შესაბამისად, ის მხარდაჭერილი უნდა იქნას მოწინავე ტექნოლოგიების გამოყენებითაც. შედეგად, უკანასკნელ პერიოდში მსოფლიოს წამყვანმა კომპანიებმა („Microsoft Teams“, „Google Drive“, „Slack“) სამუშაო სივრცეებში დაამატეს ფაილების გაზიარების, თანარედაქტირების, მიწერის და ვიდეო/აუდიო ზარის განხორციელების ფუნქციები¹⁰². ასევე დადებითად შეიძლება შეფასდეს ის ფაქტი, რომ უნივერსიტეტებმა კარიერული სერვისების აქტივობები და ღონისძიებები გადაიტანეს ონლაინ სივრცეში და დამსაქმებლებთან, სტუდენტებთან და ახლადკურსდამთავრებულებთან კოოპერაციის ახალი და ინოვაციური გზები გამონახეს. მოცემული ძალისხმევების მხარდასაჭერად გაერთიანებული სამეფოს უნივერსიტეტებმა შექმნეს საკონსულტაციო საბჭო, რომელიც აერთიანებს უმაღლეს განათლებას, ბიზნესსა და კარიერის სერვისებს¹⁰³.

ავსტრალია. COVID-19-თან დაკავშირებულ სირთულეებს ასევე ეფექტურად გაუმკლავდა ავსტრალიის უმაღლესი განათლების სისტემა. ავსტრალიაში უნივერსიტეტებმა ოპერატიულად დაიწყეს სწავლების ალტერნატიული ფორმების მხარდაჭერა. რამდენიმე უნივერსიტეტმა დროებით შეაჩერა სასწავლო პროცესი, რათა დაენერგა ონლაინ სწავლების ფორმატი (მაგ. მექვორის უნივერსიტეტი; მონაშის უნივერსიტეტი; ვიქტორიას უნივერსიტეტი), ხოლო რიგ შემთხვევებში უნივერსიტეტებმა განაგრძეს სააუდიტორიო სწავლება სოციალური დისტანცირების დაცვით და ონლაინ ჩანაწერების შეთავაზებებით (მაგ. ქუინსლენდის უნივერსიტეტი; სიდნეის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტი). სხვებმა კი განახორციელეს სწრაფი ცვლილებები ონლაინ სწავლების მიმართულებით და შეძლეს პროგრესული შეთავაზებების

¹⁰¹ Raaper, R. and Brown, C. (2020) 'The Covid-19 pandemic and the dissolution of the university campus : implications for student support practice.', *Journal of professional capital and community.*, 5 (3/4). pp. 343-349

¹⁰² Qingqi, W. and Rasmussen, A. (2020), resilient hybrid learning strategies to explicitly teach team skills in undergraduate students., University of Nottingham

¹⁰³ Universities UK. (2021). *Supporting graduates in a Covid-19 economy*. London: Woburn House.

განხორციელება შეფერხების გარეშე (მაგ. ავსტრალიის სახელმწიფო უნივერსიტეტი; ტასმანიის უნივერსიტეტი)¹⁰⁴. შესაბამისად, ავსტრალია გახდა ერთ-ერთი მოწინავე ქვეყანა, რომელმაც შეარბილა COVID-19-ის უარყოფითი გავლენა უმაღლეს განათლებაზე, მათ შორის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობაზეც. აღსანიშნავია ისიც, რომ პანდემიამ წახალისა ისეთი მეთოდების გამოყენება, როგორებიცაა მეთოდის, „სწავლა კეთებით პრინციპით“, გამოყენება¹⁰⁵.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცხადია, რომ COVID-19-ის პანდემიამ მთელ მსოფლიოში მოახდინა გავლენა უმაღლეს განათლებაზე. სრულიად განსხვავებული სასტარტო პოზიციის მიუხედავად, სხვადასხვა ქვეყნის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობას მოუწია დისტანციური სწავლების ფორმაზე გადასვლა. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, განსაკუთრებით განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში, დადგნენ ისეთი სირთულეების გადალახვის წინაშე, როგორებიცაა: დაგეგმვის სისტემის განახლება, განხორციელებისა და შეფასების სისტემების ადაპტირება. დამსაქმებლების მხრიდან ახალი უნარების მოთხოვნა გახდა საკვანძო ფაქტორი სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების დასაქმების პროცესში, შეიქმნა ახალი ტიპის რეალობა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და დამსაქმებლების სამომავლო თანამშრომლობისათვის, მნიშვნელოვანი აქცენტი გაკეთდა ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებაზე.

¹⁰⁴Butler-Henderson, J. C., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P. A., & Lam, S. (2020, April 1). COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 3(1).

¹⁰⁵ OECD. (2020). *Skill measures to mobilisethe workforce during the COVID-19crisis*. OECD.

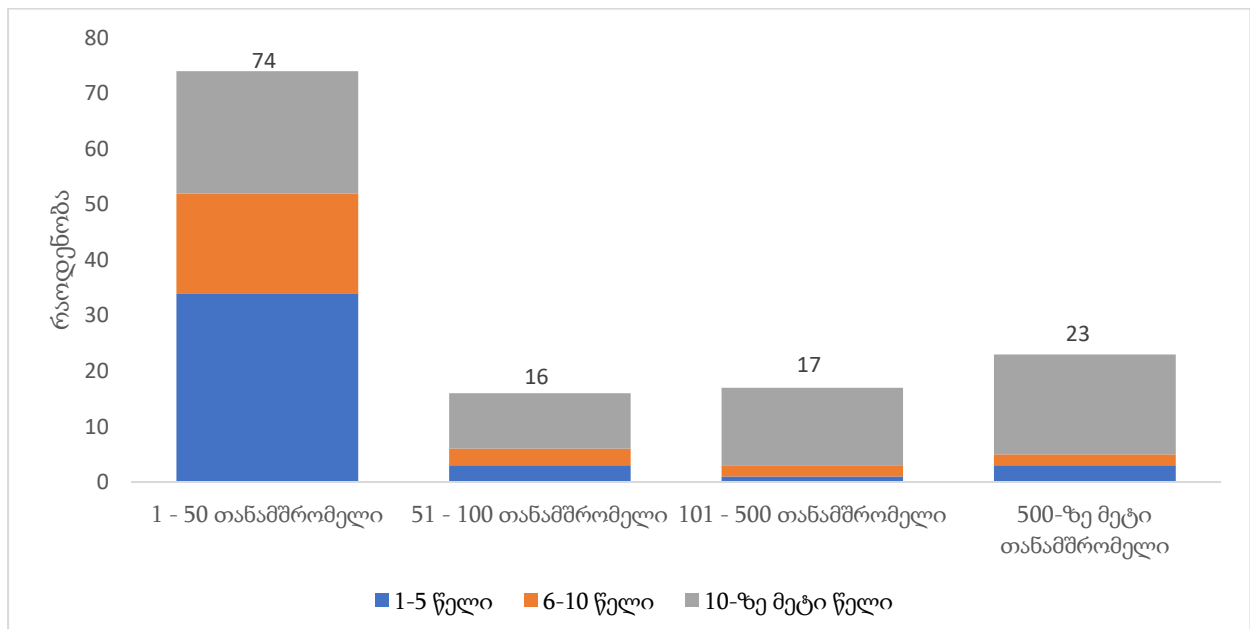
3.2. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობა საქართველოში

კვლევის მიზნების მისაღწევად განხორციელდა კომპლექსური სამუშაოები სამი მიმართულებით: საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა კვლევა, დამსაქმებლების კვლევა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევა.

კვლევის პირველ ეტაპზე განხორციელდა **დამსაქმებლების კვლევა**, რომელშიც ჩართული იყო 140 ორგანიზაცია. გამოკითხული ორგანიზაციების უდიდესი ნაწილი, კერძოდ კი 78%, ფუნქციონირებს თბილისში, 5-5 % - შიდა ქართლსა და ქვემო ქართლში, 4% იმერეთში, ხოლო დარჩენილ 8% გადანაწილებულია დანარჩენ რეგიონებზე. გამოკითხული დამსაქმებლებიდან 62% წარმოადგენს კერძო სექტორს, ხოლო 19-19% არასამთავრობო და საჯარო სექტორებს. აღნიშნული ორგანიზაციების საქმიანობის სფეროებიც საკმაოდ მრავალფეროვნებით გამოირჩევა და გადანაწილებულია შემდეგნაირად: ფინანსები და დაზღვევა - 18%, განათლება - 15%, ტურიზმი - 12%, პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები - 10% , ვაჭრობა - 8% , სახელმწიფო მმართველობა და ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება - 6-6 %.

კვლევამ მოიცვა როგორც მსხვილი დამსაქმებლები (500-ზე მეტი თანამშრომლით), ასევე შედარებით მცირე და საშუალო მასშტაბის ორგანიზაციები (50 ან უფრო ნაკლები დამსაქმებულთა რაოდენობით) (იხ. გრაფიკი 1).

გრაფიკი 1. თანამშრომელთა რაოდენობა კვლევაში მონაწილე დამსაქმებელ ორგანიზაციებში

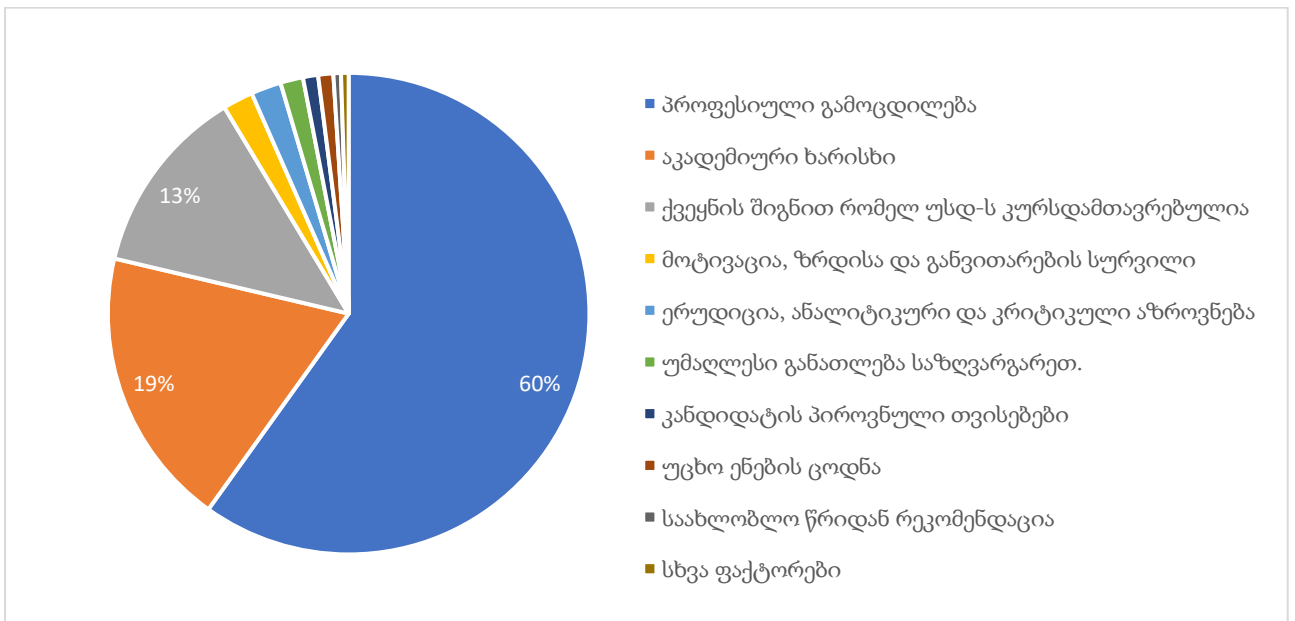


გამოკითხული დამსაქმებლების უმრავლესობას წარმოადგენენ მცირე კომპანიები, რომელთა ბაზარზე ოპერირების საშუალო ხანგრძლივობა 5 წლამდე პერიოდს მოიცავს. რაც შეეხება

კვლევაში მონაწილე შედარებით მსხვილ კომპანიებს, მათი უმრავლესობა ბაზარზე არსებობის 10 და მეტ წელს ითვლის.

კვლევის პროცესში გამოიკვეთა ის ძირითადი კრიტერიუმები, რასაც დამსაქმებლები იყენებენ ახალი თანამშრომლების მოძიების პროცესში. რესპონდენტთა დიდი უმრავლესობა (60%) ახალი კადრების შერჩევას ძირითად აქცენტს აკეთებს მათ პროფესიულ გამოცდილებაზე. მეორე ყველაზე მნიშვნელოვან კომპონენტად გამოიკვეთა პოტენციური კადრების აკადემიური ხარისხი (19%), ხოლო მესამე გარემოებად განისაზღვრა ის ფაქტორი თუ რომელი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება აქვს დამთავრებული სამუშაოს მაძიებელს (იხ. გრაფიკი 2).

გრაფიკი 2. ორგანიზაციების მიერ თანამშრომელთა შერჩევის ძირითადი კრიტერიუმები



ზემოთ მოცემული საკითხის სექტორების ჭრილში გაანალიზების შედეგად აღმოჩნდა, რომ სამივე სექტორში (საჯარო, კერძო და სამოქალაქო) თანამშრომელთა შერჩევისას ყველაზე მნიშვნელოვანია შესარჩევ კანდიდატთა პროფესიული გამოცდილება. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ საჯარო სექტორში თანამშრომელთა შერჩევისას, სხვა სექტორებისაგან განსხვავებით, შედარებით დიდი ყურადღება ექცევა მომავალი თანამშრომლის აკადემიურ ხარისხს, ხოლო კერძო სექტორში იმას, თუ რომელი უმაღლესი სასწავლებელში აქვს აკადემიური ხარისხი მიღებული დასაქმების მსურველს. საყურადღებოა ასევე ის ფაქტიც, რომ არასამთავრობო სექტორი, სხვა ორი სექტორისაგან განსხვავებით, თანამშრომლების შერჩევისას უფრო ინტენსიურად ამახვილებს ყურადღებას ისეთ ფაქტორებზე, როგორებიცაა კანდიდატის მოტივაციისა და განვითარების სურვილი, ანალიტიკური აზროვნების უნარი და ა. შ.

დამსაქმებელი ორგანიზაციებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კოოპერაციის კუთხით შეფასებისას გამოვლინდა, რომ კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების 27% საერთოდ არ თანამშრომლობს უსდ-ებთან, ხოლო 28%-ს აქვს დაბალი დონის ჩართულობა. ორგანიზაციათა მხოლოდ 16% აფასებს თავის კოოპერაციის დონეს, როგორც მაღალი დონის ჩართულობას, ხოლო 29% მიიჩნევს, რომ აქვს საშუალო დონის ჩართულობა მოცემული მიმართულებით. ის ორგანიზაციები კი, რომლებიც აღნიშნავენ, რომ შედარებით აქტიურად არიან ჩართულები უსდ-ებთან კოოპერაციაში, ძირითადად წარმოადგენენ დიდ ორგანიზაციებს, სადაც თანამშრომელთა რაოდენობა 100 ადამიანს აღემატება. არსებულ სურათს თუ შევაფასებთ ორგანიზაციათა საქმიანობის სფეროების მიხედვით, იკვეთება, რომ იმ დამსაქმებლების უმრავლესობას, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ გააჩნიათ მაღალი ან/და საშუალო ხარისხის ურთიერთკავშირები უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, ძირითადად წარმოადგენენ საჯარო სექტორში მოქმედ ორგანიზაციებს. შესაბამისად, საჯარო სექტორის წარმომადგენელთა 28% აცხადებს, რომ გააჩნიათ მაღალი დონის ჩართულობა, როდესაც აღნიშნული მაჩვენებელი კერძო სექტორისათვის 15%-ს შეადგენს, ხოლო არასამთავრობო სექტორის შემთხვევაში კი, მხოლოდ 8%-ს. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ კვლევაში მონაწილე დამსაქმებლების აბსოლუტური უმრავლესობა (71%) მიიჩნევს, რომ მათსა და უსდ-ებს შორის თანამშრომლობის ინიცირების სურვილი ორივე მხარიდან უნდა მოდიოდეს, ხოლო შედარებით მცირე ნაწილი ფიქრობს, რომ ასეთი ტიპის თანამშრომლობის ინიციატივა მესამე მხარისაგან (სახელმწიფო, სამოქალაქო სექტორი) უნდა მოდიოდეს. რამდენიმე რესპონდენტისაგან დაფიქსირდა ისეთი მოსაზრებაც, რომ მსგავსი ინიციატივა არც ერთი მხარიდან არ უნდა მოდიოდეს და ისინი ვერ ხედავენ ასეთი თანამშრომლობის საჭიროებას.

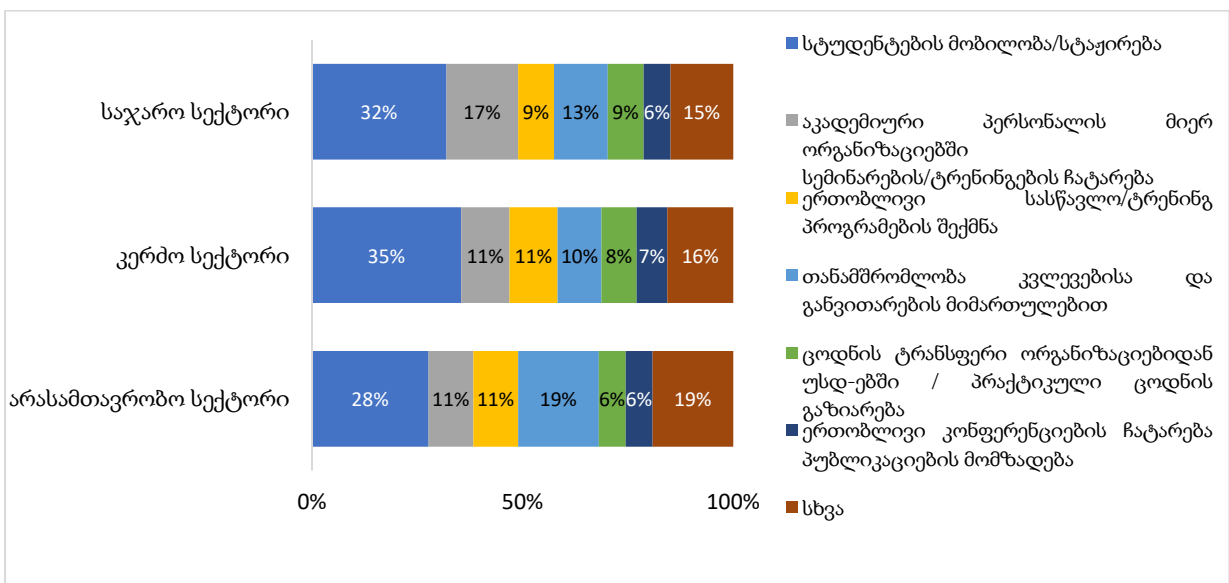
კვლევაში მონაწილე დამსაქმებელი ორგანიზაციების უსდ-ებთან თანამშრომლობა ძირითად შემთხვევაში ხორციელდება სტუდენტთა მობილობისა ან სტაჟირებების მიმართულებით. შედეგები (იხ. გრაფიკი N3) აჩვენებს, რომ ურთიერთთანამშრომლობის ეს შედარებით მარტივი ფორმა სხვა დანარჩენ მიმართულებებს ორჯერ და მეტჯერაც კი აღემატება. კოოპერაციის სხვა შესაძლო ფორმებიდან კი, შედარებით ხშირად ვხვდებით თანამშრომლობას კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით, აკადემიური პერსონალის მიერ ორგანიზაციებში სემინარებისა და ტრენინგების ჩატარებასა და ერთობლივი სასწავლო პროგრამების შექმნას. სამწუხაროა ის ფაქტი, რომ გამოკითხული ორგანიზაციებიდან მხოლოდ 8 მათგანი მონაწილეობდა (გამოკითხულთა დაახლოებით 6%) უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აკადემიური პროგრამების შემუშავებასა და განვითარებაში.

გრაფიკი 3. დამსაქმებლებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობის ძირითადი მიმართულებები



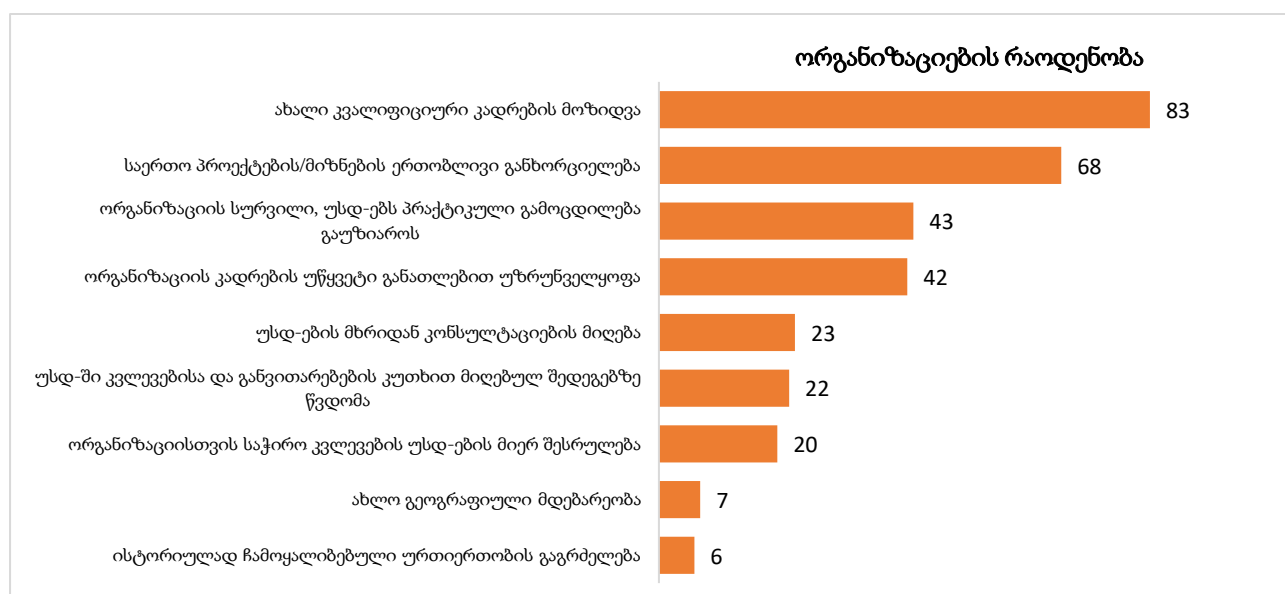
კოოპერაციის საკითხის სექტორების ჭრილში განხილვის შედეგად ირკვევა, რომ კერძო სექტორის წარმომადგენელთა უმრავლესობა უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობისას ხშირ შემთხვევაში შემოიფარგლება მხოლოდ სტუდენტების სტაჟირება-გადამზადების მიმართულებით. თანამშრომლობის მსგავსი შემთხვევები ასევე ხშირია საჯარო და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელთა კუთხითაც. უნდა აღინიშნოს, რომ არასამთავრობო სექტორი დანარჩენ ორ სექტორთან შედარებით მეტად ინტენსიურადაა ჩართული ისეთ პროცესებშიც, როგორებიცაა თანამშრომლობა კვლევებისა და განვითარების მიმართულებებით და ახალი სერვისების/პროდუქტების ერთობლივი შექმნა/ტესტირება (იხ. გრაფიკი N4).

გრაფიკი 4. დამსაქმებლებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობის ძირითადი მიმართულებები სექტორულ ჭრილში



დამსაქმებლების შეფასებით, იმ ძირითად ფაქტორებსა და მიზნებს, რამაც სტიმული უნდა მისცეს უნივერსიტეტსა და ორგანიზაციებს შორის კოოპერაციის შემდგომ გაღრმავებას და გაძლიერებას, უმეტესად წარმოადგენს: ახალი კვალიფიციური კადრების მოზიდვა, საერთო პროექტებისა თუ მიზნების ერთობლივი განხორციელების შესაძლებლობა, ორგანიზაციის სურვილი, გაუზიაროს უსდ-ებს მიერ დაგროვილი პრაქტიკული გამოცდილება და უზრუნველყოს კადრები უწყვეტი განათლებით (იხ. გრაფიკი 5).

გრაფიკი 5. დამსაქმებლებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობაზე მოქმედი ძირითადი ფაქტორები

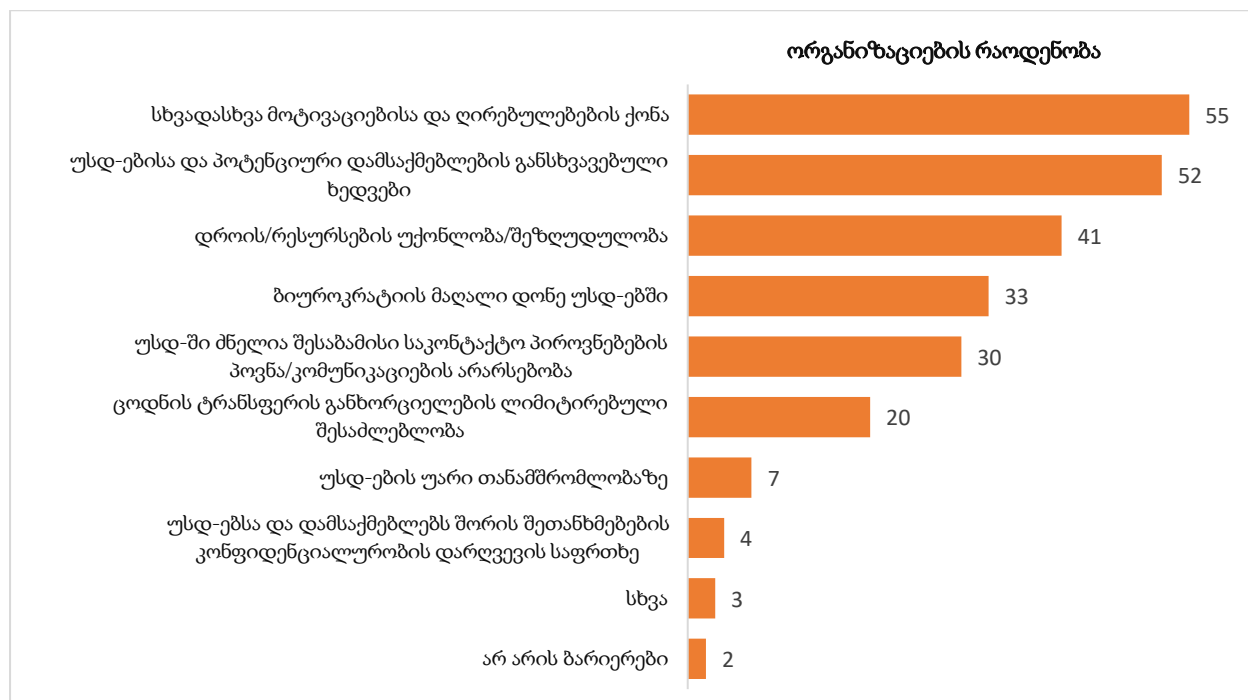


გამოკითხული დამსაქმებლებიდან მხოლოდ 22 ორგანიზაცია მიუთითებს კვლევებისა და კონსულტაციების კუთხით თანამშრომლობის გაფართოების აუცილებლობაზე, ხოლო ყველაზე მცირე ნაწილი (6 ორგანიზაცია) კი ასახელებს, რომ სურთ ისტორიულად ჩამოყალიბებული ურთიერთობის გაგრძელება. მსგავსი შეფასებებიდან და სიტუაციიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ საქართველოში ჯერ კიდევ არ არის ფორმირებული მტკიცე, მრავალწლიანი ურთიერთსასარგებლო პარტნიორობის მოდელები საუნივერსიტეტო და დასაქმების სფეროებს შორის და ეს საკითხი მნიშვნელოვან გაუმჯობესებასა და მუშაობას მოითხოვს.

დამსაქმებლებსა და უსდ-ებს შორის თანამშრომლობის ბარიერების შეფასებისას აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულ ორგანიზაციათა მხოლოდ უმცირესი ნაწილი (2 ორგანიზაცია) თვლის, რომ მიმდინარე პერიოდში უსდ-ებთან თანამშრომლობისას დაბრკოლებები თითქმის არ ექმნებათ. კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების უმრავლესობის შეფასებით, ძირითადი პრობლემები, რასაც ისინი უსდ-ებთან თანამშრომლობისას აწყდებიან, უმეტესად, გამოწვეულია სხვადასხვა

მოტივაციების, ღირებულებებისა და განსხვავებული ხედვების არსებობით. სხვა მნიშვნელოვან პრობლემებად დასახელდა ასევე დროისა და რესურსების უქონლობა და ბიუროკრატის მაღალი დონე უსდ-ებში. რესპონდენტების მცირე ნაწილმა (5%) ისიც აღნიშნა, რომ თანამშრომლობის ვერ განხორციელების მიზეზი თვითონ უსდ-ების მხრიდან უარც კი ყოფილა (იხ. გრაფიკი N6).

გრაფიკი 6. დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის ხელისშემშლელი ბარიერები



კვლევის ფარგლებში რამდენიმე დამსაქმებელმა დააფიქსირა კრიტიკული მოსაზრებაც, თუ რატომ ამბობენ უარს უსდ-ებთან თანამშრომლობაზე. მათი შეფასებით, მნიშვნელოვანი პრობლემაა ის, რომ სწავლის ხარისხი უსდ-ებში არ არის დამაკმაყოფილებელი და კომპანიებს არ აქვთ მოტივაცია, აქტიურად ეძებონ კადრები ინსტიტუტების შიგნით; პრობლემას წარმოადგენს აგრეთვე ის ფაქტი, რომ უსდ-ებთან თანამშრომლობა ძირითადად ფორმალურ ხასიათს ატარებს და ნაკლები ინიციატივა მოდის მათგან, რომ იყვნენ მოტივირებულები კარგი სტუდენტების წარმოჩენითა და მათთვის რეკომენდაციების გაწევით.

კვლევაში მონაწილე დამსაქმებელი ორგანიზაციების იმ ნაწილმა, რომლებსაც აქვთ უსდ-ებთან მაღალი დონის კოოპერაციისა და თანამშრომლობის გამოცდილება (მონაწილეთა 16%), კრიტერიუმების მიხედვით, ოთხბაღიანი სისტემით შეაფასეს თუ რა ტიპის სარგებელი მიიღეს უსდ-ებთან თანამშრომლობით. მათი უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ უსდ-ებთან კოოპერაციის შედეგად მნიშვნელოვანი სარგებელი იქნა მიღწეული იმ თვალსაზრისით, რომ

კურსდამთავრებულთა უნარები რელევანტური გახდა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. ასევე მნიშვნელოვანი ან ძალიან მნიშვნელოვანი სარგებელი მიიღეს ორგანიზაციის ინოვაციური შესაძლებლობების გაუმჯობესების კუთხით და გაუმჯობესდა ორგანიზაციის თანამშრომელთა პრაქტიკული უნარები და პროფესიონალიზმი. ორგანიზაციების შეფასებით, ძირითადად უმნიშვნელო გაუმჯობესებაა უსდ-ების მხრიდან მეცნიერული რჩევებისა და რეკომენდაციების მიღების კუთხით. ანალოგიური მდგომარეობაა ორგანიზაციის ზოგადი ფინანსურ-ეკონომიკური მდგომარეობის მხრივაც, რადგანაც უმეტესი დამსაქმებლის შემთხვევაში, უსდ-ებთან კოოპერაციით ამ მიმართულებით განსაკუთრებული სარგებლის მიღება არ მომხდარა. ამასთან, გამოკითხული ორგანიზაციების 33% მიიჩნევს, რომ საქართველოს მთავრობა არაა ჩართული ურთიერთანამშრომლობის პროცესების მხარდაჭერის პროგრამებში, 32%-ს არ აქვს ინფორმაცია სახელმწიფოს პოლიტიკებზე ამ მიმართულებით, ხოლო 18% თვლის, რომ მთავრობა მეტ-ნაკლებად ასტიმულირებს აღნიშნული ტიპის თანამშრომლობის პროცესებს. რესპონდენტთაგან მხოლოდ 5% მიიჩნევს, რომ მთავრობა აქტიურად უწყობს ხელს აღნიშნული პროცესების სტიმულირებას.

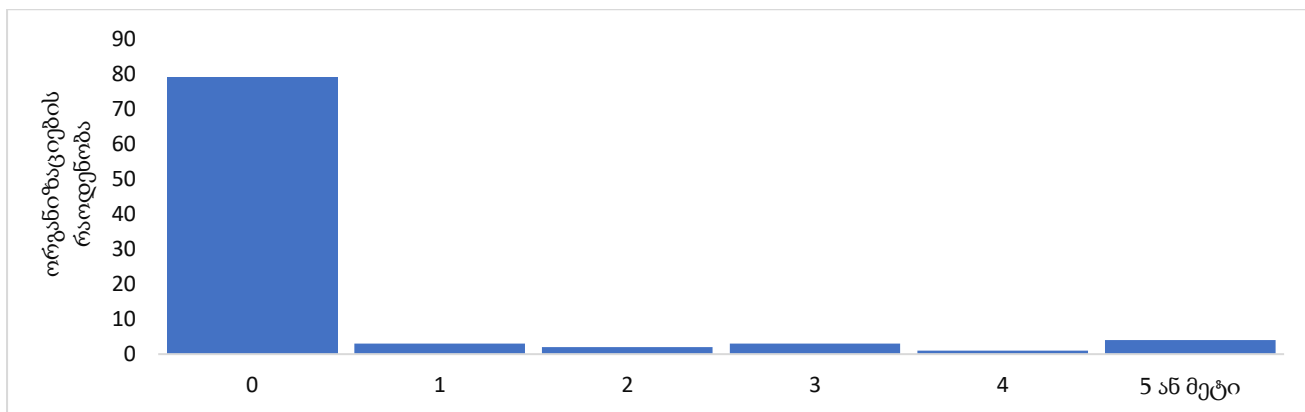
კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ საქართველოში ფუნქციონირებად დამსაქმებელ ორგანიზაციებშიც კრიტიკულ საკითხს წარმოადგენს ჰორიზონტალური და ვერტიკალური შეუსაბამობები. ორგანიზაციები აღნიშნავენ, რომ თავიანთი კადრების ცოდნას, კვალიფიკაციასა და სამუშაო ადგილებზე არსებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის შეუსაბამობის ფაქტორი ერთ-ერთი საკვანძო გამოწვევაა მათთვის. ორგანიზაციათა დაახლოებით 70%-ში ფიქსირდება ამა თუ იმ ხარისხის ჰორიზონტალური შეუსაბამობა. ვერტიკალური შეუსაბამობის კონტექსტში კი, დამსაქმებელთა უმრავლესობის შეფასებით, მათ თანამშრომელთაგან საშუალოდ 30-50%-ს აქვს შესაბამისი განათლება, რასაც მოითხოვს მათი კონკრეტული სამუშაო ადგილი; 20-40%-ს აქვს უფრო დაბალი კვალიფიკაცია, ვიდრე ეს მოთხოვნილია არსებული სამუშაოს შესასრულებლად, ხოლო დასაქმებულთა საშუალოდ 10-30%-ს აქვს უფრო მაღალი დონის განათლება, ვიდრე ეს საჭიროა დაკისრებული საქმიანობის განსახორციელებლად.

დამსაქმებელთა კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, შესაძლებელი გახდა იმის შეფასებაც, თუ რამდენად კვალიფიციურად მიიჩნევენ უსდ-ის კურსდამთავრებულთა მიერ მიღებულ ცოდნასა და უნარებს. რესპონდენტთა 35%-მა ღიად დააფიქსირა, რომ ამ ეტაპზე საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა კურსდამთავრებულებს საჭირო ცოდნითა და უნარებით ვერ უზრუნველყოფს. დამსაქმებელთა მნიშვნელოვანმა ნაწილმა ასევე დააფიქსირა მოსაზრება, რომ საუნივერსიტეტო განათლება თეორიული ცოდნის კუთხით მეტ-ნაკლებად სათანადო ბაზისს

უქმნის სტუდენტს, თუმცა პრაქტიკული ცოდნა და უნარები პრობლემას წარმოადგენს. კიდევ უფრო მწვავე შეფასება გაკეთდა დამსაქმებლების მხრიდან შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების არსებობასთან დაკავშირებით. გამოკითხულთა 80%-მა დააფიქსირა, რომ დღეისათვის არასათანადო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალა არის მწვავე პრობლემა ორგანიზაციებისათვის. დამსაქმებლების მხრიდან ღია კითხვებზე მიღებული პასუხების გაანალიზებით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მათი მოსაზრებით, საქართველოში ხშირ შემთხვევაში კურსდამთავრებულებს აქვთ თეორიული ცოდნის ბაზა, თუმცა დეფიციტს განიცდიან პრაქტიკულ ნაწილში - უნარ-ჩვევებისა და პრაქტიკული კვალიფიკაციის კუთხით. დამსაქმებელი ორგანიზაციების უმრავლესობა აცხადებს, რომ ახალი კურსდამთავრებულები, რომლებიც მათ ორგანიზაციაში იწყებენ მუშაობას, ძირითადად, უშუალოდ სამუშაო პროცესში სწავლობენ იმ ტექნიკურ საკითხებს, რის შესახებაც ცოდნა მათ უმაღლეს სასწავლებლებში უნდა მიეღოთ. თუმცა, დამსაქმებლები მიუთითებენ იმასაც, რომ სხვადასხვა უსდ-ებში განათლების ხარისხი არაერთგვაროვანია და ხშირად რადიკალურად განსხვავდება ის პრაქტიკული უნარები, რასაც სტუდენტები გამოიმუშავენ ამა თუ იმ კონკრეტულ სასწავლებლებში.

კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით, მნიშვნელოვან ფაქტს წარმოადგენს ის გარემოება, რომ ორგანიზაციებს, რომლებიც ახორციელებენ სტუდენტთა სტაჟირების პროგრამებს, ძირითად შემთხვევაში, წლის მანძილზე საშუალოდ 10-30-მდე სტაჟიორი ან თანამშრომელი აჰყავთ უშუალოდ უსდ-ებიდან. ამასთან, მართალია მცირე, მაგრამ არიან ისეთი დამსაქმებლებიც, რომლებიც სტუდენტ თანამშრომლებს უფინანსებენ სწავლის გადასახადსაც. თუმცა, მნიშვნელოვანი პრობლემა გვხვდება სტარტაპ იდეების რეალიზების მხრივ, იმ ფაქტორიდან გამომდინარე, რომ ბოლო 5 წლის განმავლობაში დამსაქმებელთა უმრავლესობას საერთოდ არ დაუფინანსებია უსდ-ების შიგნით არსებული ბიზნეს იდეები ან სტარტაპები (იხ. გრაფიკი N7).

გრაფიკი 7. ბოლო 5 წლის განმავლობაში პროექტების / start-up იდეების დაფინანსება



არსებული სიტუაციის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ხშირ შემთხვევაში დამსაქმებლები ვერ ახორციელებენ ჯანსაღ, ფუნქციონირებად და სიღრმისეულ კოოპერაციას უსდ-ებთან, ნაკლებად ცდილობენ წახალისონ სტუდენტთა ინიციატივები და ხელი შეუწყონ მათ პრაქტიკული განათლების მიღებაში. შესაბამისად, გამოკითხულ დამსაქმებელთა 76% მიიჩნევს, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან კოოპერაცია მათთვის ფაქტობრივად არაა დაკავშირებული მნიშვნელოვან ფინანსურ ან/და მატერიალურ დანახარჯებთან და მხოლოდ 4% თვლის, რომ უსდ-ებთან კოოპერაცია მათთვის ასოცირებულია მაღალ ფინანსურ ხარჯებთან.

კვლევის პროცესში მოპოვებული რაოდენობრივი ინფორმაციის საფუძველზე, სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით განხორციელდა მონაცემთა ანალიზი, რის ფარგლებშიც განხორციელდა კვლევის პროცესში არსებულ ცვლადებს შორის არსებული კორელაციების დათვლა (იხ. ცხრილი N2 - კორელაციური მატრიცა).

ცხრილი 2. კორელაციური მატრიცა

კორელაციური მატრიცა	თანამშრომლობის წლები	პარტნიორი უსდ-ების რაოდენობა	კონტაქტი უსდ-ის წარმომადგენლებთან	თანამშრომლების ჩართულობა აკადემიურ საქმიანობაში
პარტნიორი უსდ-ების რაოდენობა	0.52			
კონტაქტი უსდ-ის წარმომადგენლებთან	0.40	0.55		
თხოვნა თანამშრომლობის გაწევაზე			0.48	
თანამშრომელთა გადამზადებაზე მიმართვა		0.68	0.47	
თანამშრომელთა მონაწილეობა უსდ-ების გადამზადების კურსებში	- 0.12	- 0.13		0.45
სტუდენტი თანამშრომლები				0.49

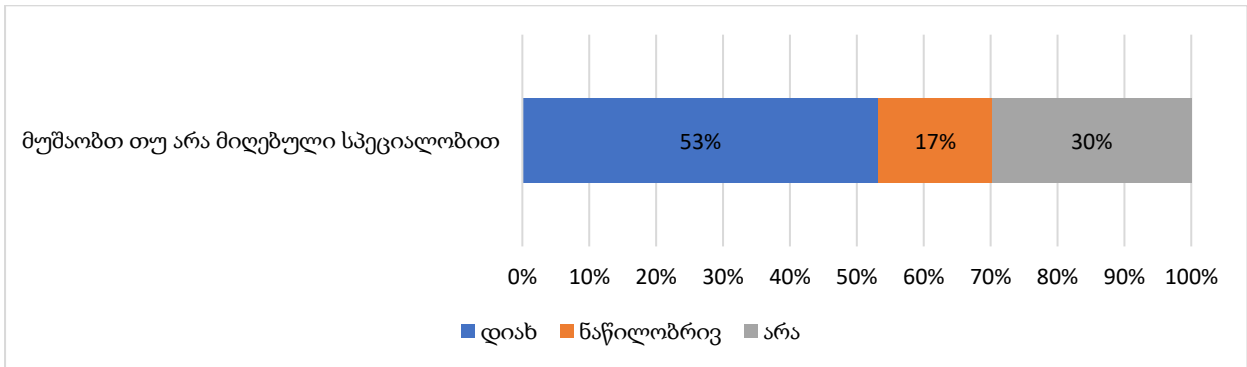
კორელაციური მატრიცით მიღებული შედეგების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ რაც უფრო მრავალწლიანი თანამშრომლობა აკავშირებს დამსაქმებელ ორგანიზაციას უსდ-ებთან, მით უფრო ხშირად აქვს მათ წარმომადგენლებთან კონტაქტი და ცდილობენ, მეტ ახალ სასწავლებლებთანაც დაამყარონ კავშირი. ამასთანავე, სუსტი უარყოფითი კავშირი გამოიკვეთა ორგანიზაციის თანამშრომელთა მიერ უსდ-ების მიერ ორგანიზებული გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებში მონაწილეობის კუთხით, კერძოდ, რაც უფრო იზრდება უსდ-ებთან თანამშრომლობის ხანგრძლივობა, მით უფრო ნაკლები მუშაკი (დამსაქმებელი ორგანიზაციებიდან) იღებს მონაწილეობას მათ მიერ ორგანიზებულ კურსებში. ეს გარემოება,

მიუთითებს იმაზე, რომ უსდ-ების მიერ მოცემული კუთხით შეთავაზებული მომსახურების ხარისხი ნაკლებად აკმაყოფილებს დამსაქმებლების მოთხოვნებს. ამასთან, ორგანიზაციის რაც უფრო მეტი თანამშრომელია ჩართული აკადემიურ საქმიანობაში ან/და აქვს სტუდენტის სტატუსი, ასეთ პირობებში იმ თანამშრომელთა რაოდენობაც იზრდება, ვინც უსდ-ების მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებსა და სემინარებში იღებენ მონაწილეობას .

კურსდამთავრებულთა კვლევამ მოიცვა 400 კურსდამთავრებული, საიდანაც მიღებული აკადემიური ხარისხის კუთხით, გამოკითხულთა 51%-ს გააჩნია ბაკალავრის ხარისხი, 43%-ს - მაგისტრის ხარისხი, 5%-ს - დოქტორის ხარისხი, ხოლო რესპონდენტთა 1%-ს მიღებული ხარისხი არ დაუფიქსირებია. რესპონდენტთაგან 47%-ს განათლება მხოლოდ სახელმწიფო უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აქვთ მიღებული, 44%-ს მხოლოდ კერძოში, ხოლო 9%-ს ორივე ტიპის სასწავლებელში. გამოკითხვის პერიოდში რესპონდენტთა 82% იყო დასაქმებული, ხოლო 18% - უმუშევარი. უმუშევართაგან დაახლოებით 20% საერთოდ არ ყოფილა არასდროს დასაქმებული, ხოლო 80% კი წარსულში ერთხელ მაინც იყო დასაქმებული. ასაკობრივ ჭრილში განაწილებისას სახეზეა მაღალი უმუშევრობის დონის პრობლემა შედარებით ახალგაზრდა კურსდამთავრებულებში. 20-24 წლის ასაკის კურსდამთავრებულთაგან დაახლოებით 30%-ს არ გააჩნია მუდმივი და სტაბილური სამუშაო ადგილი, როდესაც იგივე მაჩვენებელი 30 და მეტი წლის კურსდამთავრებულებში ბევრად მცირეა. დასაქმებულ რესპონდენტთაგან კი 80-85% დაქირავებით დასაქმებულს წარმოადგენს და თვითდასაქმებულთან შედარებით, ეს კომპონენტი ყველა ასაკობრივ კატეგორიაში მკვეთრად ლიდერობს. გამოკითხულთა შორის მცირე ხვედრითი წილი აქვთ თვითდასაქმებულებს და თვითდასაქმებულებში საკუთარი ბიზნესის მქონე რესპონდენტებს. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ მიმდინარე მდგომარეობის შეფასებისა და ასახვის მიზნით, კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის პროცესში მთავარი აქცენტი გაკეთდა შედარებით ახალ კურსდამთავრებულთა (საშუალოდ 4-5 წელი უმაღლესი სასწავლებლის დასრულებიდან) მიერ გაკეთებულ შეფასებებზე.

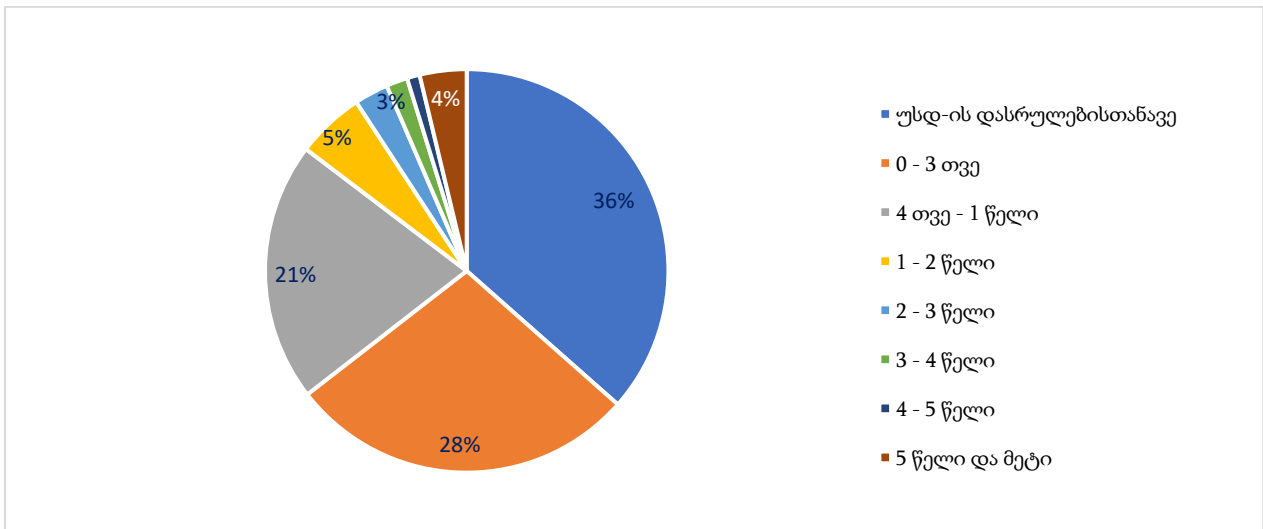
აღნიშნული კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა ნახევარზე მეტი (53%), რომელიც მიმდინარე პერიოდში არის ან იყო წარსულში დასაქმებული, აცხადებს, რომ იმ სპეციალობის შესაბამის სფეროში საქმიანობს (ან/და წარსულში საქმიანობდა), რა განხრითაც მიიღო განათლება უმაღლეს სასწავლებელში. თუმცა ამ კატეგორიიდან მხოლოდ 70% მუშაობს სწორედ იმ კვალიფიკაციის შესაბამისად, რაც უშუალოდ უსდ-ში მიენიჭა (იხ. გრაფიკი N8).

გრაფიკი 8. სამუშაო ადგილსა და მინიჭებულ კვალიფიკაციას შორის შესაბამისობა



როგორც გრაფიკი N8-დან ჩანს, გამოკითხულთა 17%-ის დასაქმების სფერო და მიღებული სპეციალობა ნაწილობრივ არის ერთმანეთთან დაკავშირებული, ხოლო 30% კი არ მუშაობს არც საკუთარი სპეციალობის შესაბამისად და არც ისეთ სფეროში, სადაც ამა თუ იმ კუთხით უსდ-ში მიღებული ცოდნის გამოყენებას შეძლებს. ეს ფაქტი მიუთითებს საქართველოს შრომის ბაზარზე მიწოდებულ სამუშაო ძალასა და სამუშაოს მოთხოვნებს შორის ჰორიზონტალურ შეუსაბამობაზე. კვლევის პროცესში მონაცემთა შესწავლისას გამოიკვეთა, რომ სპეციალობის შესაბამისად დასაქმება საკმაოდ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება დღევანდელ საქართველოში. მნიშვნელოვანია ასევე დროის საშუალო ხანგრძლივობაც, რაც კურსდამთავრებულს სჭირდება სწავლის დასრულებიდან სპეციალობის შესაბამისად დასაქმებამდე. თავისი სპეციალობის შესაბამისად, დასაქმებულ რესპონდენტთაგან 86% აცხადებს, რომ 1 წელზე ნაკლები დრო დასჭირდათ შრომის ბაზარზე სათანადო სამუშაოს მოსაძებნად. ხოლო 14%-მა კი 1 წელზე მეტი დრო მოანდომა უსდ-ში მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისი სამუშაო ადგილის პოვნას (იხ. გრაფიკი N9).

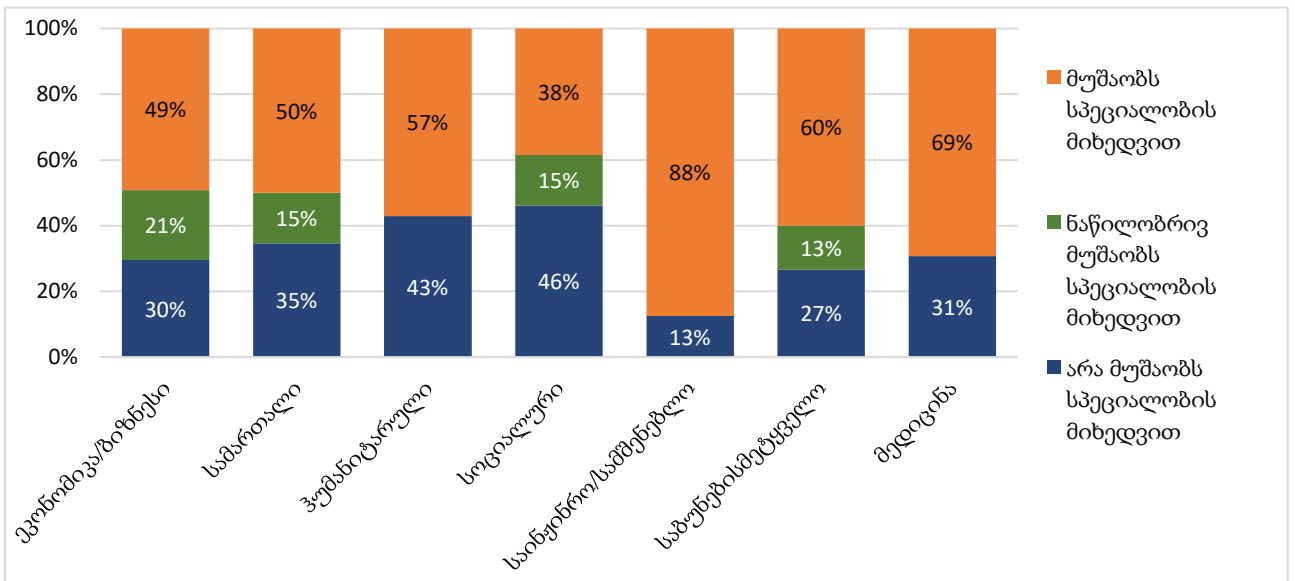
გრაფიკი 9. დროის პერიოდი უსდ-ის დასრულებიდან სპეციალობის შესაბამისი სამუშაოს დაწყებამდე



უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის არასათანადო თანამშრომლობის ერთ-ერთ ინდიკატორად უნდა მივიჩნიოთ ის ფაქტი, რომ კურსდამთავრებულებს შორის უმუშევრობის მაღალი დონის გარდა, მათ საკმაოდ დიდი დრო სჭირდებათ სამუშაოს მოსაძებნად უსდ-ის დამთავრების შემდეგ. კურსდამთავრებულების პასუხებიდან ირკვევა, რომ სპეციალობით დასაქმებულთა მხოლოდ 36% პოულობს სამუშაოს უსდ-ის დასრულებისთანავე, 28 %-ს დაახლოებით სამ თვემდე სჭირდება, ხოლო 36%-ს ოთხ თვეზე მეტი, ან ხშირად ერთი წელიწადი ან უფრო მეტი. ეს მაჩვენებელი განსხვავებულია სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფისათვისაც იმის მიხედვით, თუ რომელ პერიოდში დაასრულეს მათ სწავლა. მონაცემთა ანალიზიდან იკვეთება, რომ ახალგაზრდა კურსდამთავრებულებს უფრო მოკლე დროში აქვთ შესაძლებლობა, იპოვონ პროფესიის შესაბამისი სამუშაო ადგილი, ვიდრე ეს შედარებით ძველ კურსდამთავრებულებს შეეძლოთ (ან ახლა შეუძლიათ). შესაბამისად, 20-24 წლის ასაკის კურსდამთავრებულების 93%-მა 1 წელზე ნაკლებ დროში შეძლო სპეციალობის შესაბამისი სამუშაო ადგილის დაკავება, მაშინ როდესაც ეს ციფრი 25-29 წლის რესპონდენტების შემთხვევაში 89%-ია; 30-34 წლის რესპონდენტებისთვის 77%, ხოლო 35 წლის და უფროსი ასაკის პირებისათვის - 68%.

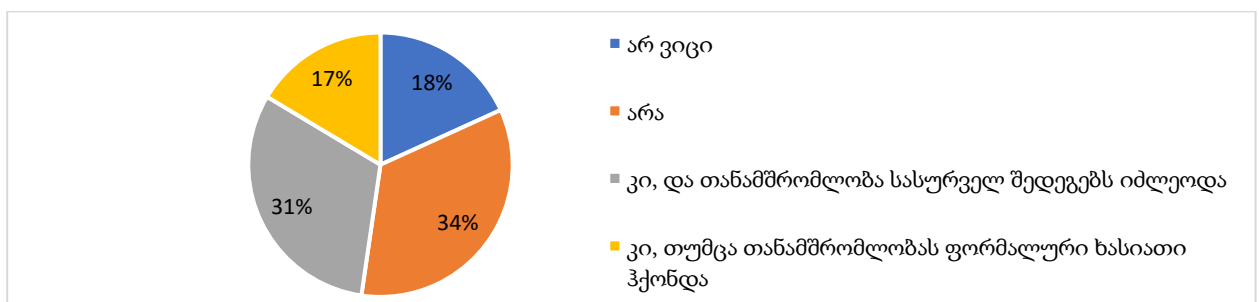
უსდ-ში მიღებულ სპეციალობასა და სამუშაო ადგილს შორის შესაბამისობა, შესწავლილი იქნა ასევე უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში არსებული კვალიფიკაციების ფართო ჭრილშიც. კვლევის შედეგებით გამოვლინდა, რომ იმ რესპონდენტებს, რომლებსაც განათლება მიღებული აქვთ ეკონომიკის, ბიზნესის, სამართლის, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების მიმართულებით, საშუალოდ 50% ან მეტი არ მუშაობს თავისი სპეციალობის შესაბამისად. თუმცა, ეკონომიკის, ბიზნესისა და სამართლის სპეციალობების კურსდამთავრებულები, რომლებიც ამჟამად თავიანთი სპეციალობით მუშაობენ, 1 წელზე ნაკლები დრო დასჭირდათ, რომ შესაბამისი დასაქმების ადგილი ეპოვათ შრომის ბაზარზე, განსხვავებით სხვა კვალიფიკაციის კურსდამთავრებულებისაგან. მათი სპეციფიკიდან და შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნიდან გამომდინარე, ყველაზე უფრო მეტად თავის კვალიფიკაციის შესაბამისად სამშენებლო, საინჟინრო და საბუნებისმეტყველო სპეციალობის კურსდამთავრებულები არიან დასაქმებულები. შედარებით მეტ დროს შესაბამისი სამუშაო ადგილის საპოვნელად კი ჰუმანიტარული მიმართულების კურსდამთავრებულები უნდებიან. ასევე, ჰუმანიტარული მეცნიერებების კურსდამთავრებულებში გვხვდება შესაბამისი სამუშაოს ძიების შედარებით ხანგრძლივი საშუალო პერიოდი (იხ. გრაფიკი N10).

გრაფიკი 10. კურსდამთავრებულების განაწილება სპეციალობის მიხედვით დასაქმების მხრივ, მინიჭებული კვალიფიკაციების კრილში.



უმადლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის შედეგები პირდაპირ აისახება კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობაზე და მათი სპეციალობის მიხედვით ეფექტიან დასაქმებაზე. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია თუ როგორ აფასებენ ისინი საქართველოში არსებული აღნიშნული თანამშრომლობის პრაქტიკას. გამოკითხული კურსდამთავრებულების 31%-ის შეფასებით, მათ სასწავლებელსა და ორგანიზაციებს შორის კოოპერაცია იყო და ეს უკანასკნელი სასურველ შედეგებსაც იძლეოდა; გამოკითხულთა 34%-მა აღნიშნა, რომ სწავლის პერიოდში მათ სასწავლებლებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის არანაირი კოოპერაცია და ურთიერთთანამშრომლობა არ ხდებოდა. კურსდამთავრებულთაგან 18%-ს არ აქვს ინფორმაცია და არც სმენია მსგავსი თანამშრომლობის შესახებ. რესპონდენტთა 17%-მა კი აღნიშნა, რომ მათ უმადლეს სასწავლებლებსა და ბიზნეს სექტორს შორის ხდებოდა თანამშრომლობა, თუმცა მათი კოოპერაცია სასურველ შედეგებს არ იძლეოდა და მხოლოდ ფორმალური ხასიათი ჰქონდა (იხ. გრაფიკი N11).

გრაფიკი 11. კურსდამთავრებულთა შეფასება სწავლის პერიოდში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის არსებობის შესახებ



კვლევაში მონაწილე რესპოდენტებიდან, რომლებიც აღნიშნავენ, რომ სწავლის პერიოდში მონაწილეობდნენ უსდ-ების და დამსაქმებლების მიერ ერთობლივად განხორციელებულ პროგრამებსა და ღონისძიებებში, 41% აცხადებს, რომ ერთობლივი პროგრამები და ღონისძიებები მათ საკმაოდ დაეხმარა და გაუადვილა სამუშაო ადგილის მოძებნა. რესპოდენტების 49%-ისათვის მსგავსი ტიპის თანამშრომლობას უშუალოდ სამსახურის პოვნა არ გაუადვილებია, თუმცა ხელი შეუწყო მათი კვალიფიკაციის გაუმჯობესებას და მხოლოდ 10% აცხადებს, რომ მსგავსი სახის ღონისძიებებს მათთვის არანაირი სარგებელი არ მოუტანია. აღსანიშნავია, რომ უცხოურ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მსგავსი ტიპის თანამშრომლობის მასშტაბები კერძო თუ საჯარო კომპანიებთან განვითარებულია ისეთი მიმართულებებით, როგორებიცაა საერთო კვლევითი ცენტრების დაარსება და ფუნქციონირება, კადრების უწყვეტი გადამზადების პროგრამების შემუშავება, დუალური საგანმანათლებლო პროგრამები და ა.შ. საქართველოში კი უსდ-ებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის კოოპერაციაში ძირითადად მოიაზრებენ თანამშრომლობის ისეთ უმარტივეს ფორმებს, როგორებიცაა სტაჟირების პროგრამები ორგანიზაციებში, ორგანიზაციების წარმომადგენელთა მიერ საჯარო ლექციების ჩატარება უმაღლეს სასწავლებლებში და დასაქმებულთა გადამზადების პროგრამები.

მიღებული კვალიფიკაციისა და დასაქმების შესაბამისობის კუთხით ჩატარებული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ვერტიკალური შეუსაბამობის მხრივ, მნიშვნელოვანი პრობლემა გვხვდება ქართულ შრომის ბაზარზე. კერძოდ, მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმებული ბაკალავრების და მაგისტრების 35-40%-ს მიაჩნია, რომ მათი კვალიფიკაციის დონე უფრო მაღალია, ვიდრე ამას სამუშაო ადგილი და აქ არსებული საჭიროებები მოითხოვს, ხოლო იგივე მაჩვენებელი დოქტორის ხარისხის მქონე ადამიანებში 60%-ს აღემატება. ამასთანავე, კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმებულთაგან არავინ მიიჩნევს, რომ მათი კვალიფიკაცია უფრო დაბალია ვიდრე სამსახურში დაკისრებული მოვალეობები მოითხოვს. რაც შეეხება საკუთარი სპეციალობის შეუსაბამოდ დასაქმებულებს, გამოკითხულ ბაკალავრთა 62% და მაგისტრთა 55% აცხადებს, რომ მათი კვალიფიკაცია შესაბამისობაშია სამუშაოს მოთხოვნებთან. კიდევ ერთ ასპექტს ამ მიმართულებით სამუშაო ადგილზე გაცემული ანაზღაურების გაწეულ საქმესთან შეუსაბამობა წარმოადგენს. უფრო კონკრეტულად, კერძო და არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულთა 37%-ს მიაჩნია, რომ მათი კვალიფიკაცია შესაბამისია სამუშაო ადგილის მოთხოვნებთან და მიღებული შემოსავლებიც ამასთან მიმართებით ადეკვატურია. თუმცა, ამავე დროს ამ სექტორებში დასაქმებულთა 25%-ს მიაჩნია, რომ მათი კვალიფიკაცია ბევრად მაღალია, ვიდრე ამას შესასრულებელი საქმე მოითხოვს და მიღებული ანაზღაურება კი

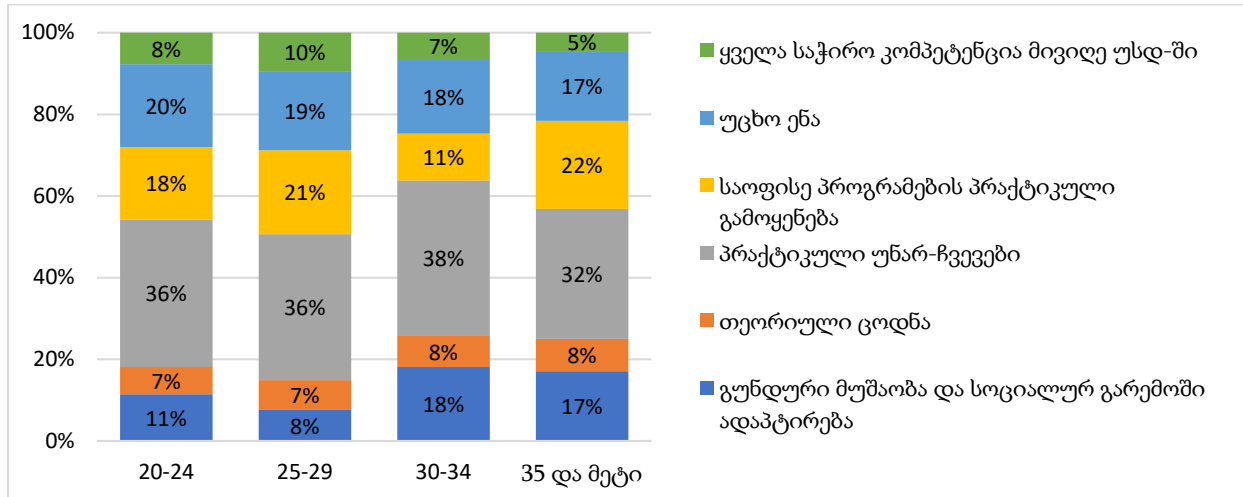
ამ ყველაფერთან შედარებით მცირეა. საჯარო სექტორში დასაქმებულთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ მათი კვალიფიკაცია და სპეციალობა შესაბამისია განსახორციელებელი საქმიანობისა, თუმცა მათი ანაზღაურება ნაკლებია შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებაში. საჯარო სექტორში დასაქმებულთა 58%-ს მიაჩნია, რომ შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებით უფრო ნაკლებ ანაზღაურებას იღებს, ასევე კერძო სექტორში დასაქმებულების 47% მიიჩნევს, რომ შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებით უფრო ნაკლებ ანაზღაურებას იღებს.

ცნობილია, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში განათლების მიღების უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს ისეთი ტიპის უნარ-ჩვევების გამომუშავება და შესაბამისი კვალიფიკაციის მიღება, რომელიც კურსდამთავრებულს შესაძლებლობას მისცემს შრომის ბაზარზე ჩამოყალიბდეს კონკურენტუნარიან კადრად. მკვლევრები, რომლებიც იკვლევენ აღმოსავლეთ ევროპისა და განვითარებადი ქვეყნების განათლების სისტემებს აღნიშნავენ, რომ ის უნარები, რასაც დღეისათვის საშუალო დონის უსდ სთავაზობს სტუდენტს, მოცემული სემინტის ქვეყნებში ძალიან ძველია ან ორიენტირებულია ისეთ სპეციალობებზე, რომლებზეც თანამდეროვე შრომის ბაზარზე მოთხოვნა მცირეა ან საერთოდ არ არსებობს. ხშირ შემთხვევაში, მსგავს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლების მეთოდები მიმართულია რუტინულ სწავლებაზე და არა პრობლემების გადაჭრისა და კრიტიკული აზროვნების განვითარებისაკენ¹⁰⁶. ცხადია, რომ აღნიშნული ტიპის პრობლემის სიმწვავეს ქართული უმაღლესი განათლების სექტორიც არანაკლებ განიცდის, რაც დასტურდება წარმოდგენილი კვლევის შედეგებითაც.

კვლევის ფარგლებში განხორციელებული გამოკითხვის შედეგების მიხედვით ვლინდება, რომ გამოკითხული კურსდამთავრებულების უმეტესობა მიიჩნევს, რომ უსდ-ში სწავლის პერიოდში ვერ მიიღეს ის პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, რაც საჭიროა მიღებული თეორიული ცოდნის სამუშაო ადგილზე გამოყენებისთვის. ასევე, მნიშვნელოვან პრობლემად დასახელდა უცხო ენების შესწავლა და კომპიუტერული პროგრამების გამოყენების უნარ-ჩვევების განვითარება (იხ. გრაფიკი N12).

¹⁰⁶ Bartlett, W., Uvalic, M., Durazzi, N., Monastiriotis, V., & Sene, T. (2016). From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans.

გრაფიკი 12. კომპეტენციები, რომელიც კურსდამთავრებულებმა უსდ-ში სწავლის პერიოდში ვერ მიიღეს (ასაკობრივ ჯგუფში განაწილება)



როგორც გრაფიკი N12-დან ჩანს, 20-24 და 25-29 წლის კურსდამთავრებულებისაგან განსხვავებით, 30 წლის და მეტი ასაკის კურსდამთავრებულები მეტ პრობლემას ხედავენ იმაში, რომ უსდ-ებში ვერ მიიღეს გუნდური მუშაობის და სოციალურ გარემოში ადაპტირების უნარები. 35 წლის და მეტი ასაკის მქონე რესპონდენტები ასევე აღნიშნავენ იმასაც, რომ საოფისე პროგრამების პრაქტიკული გამოყენების უნარების ნაკლებობა შედარებით მწვავე პრობლემას წარმოადგენს მათთვის. თუმცა, 30 და მეტი წლის კურსდამთავრებულები უსდ-ში უცხო ენების შესწავლის საკითხს ნაკლებ პრობლემატურად ასახელებენ, რაც მცირედით უშლის ხელს მათ სათანადოდ დასაქმებაში. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ 30 წელზე ნაკლები ასაკის კურსდამთავრებულთაგან საშუალოდ 9% მიიჩნევს, რომ უსდ-მ ყველა საჭირო კვალიფიკაცია მისცა, რაც მნიშვნელოვანია დასაქმებისათვის, მაშინ როდესაც ეს ციფრი 30 წლის და მეტი ასაკის რესპონდენტებისათვის საშუალოდ 6%-ს შეადგენს.

ამასთან, კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა 41% აცხადებს, რომ ისინი მიმდინარე ან წინა სამუშაო ადგილებზე ყოველდღიური საქმიანობების შესრულებისას მხოლოდ ნაწილობრივ თუ იყენებენ იმ თეორიულ ცოდნასა და პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს, რაც უსდ-ში სწავლის პერიოდში მიიღეს. გამოკითხულთა 19% კი თვლის, რომ მცირედით ან საერთოდ ვერ იყენებს უსდ-ში მიღებულ პრაქტიკულ და თეორიულ განათლებას. რესპონდენტთა 25% უმეტეს შემთხვევაში იყენებს უსდ-ში მიღებულ განათლებას და მხოლოდ 15%-ია ისეთი, ვინც უსდ-ში მიღებულ განათლებას სრულად იყენებს თავის საქმიანობებში.

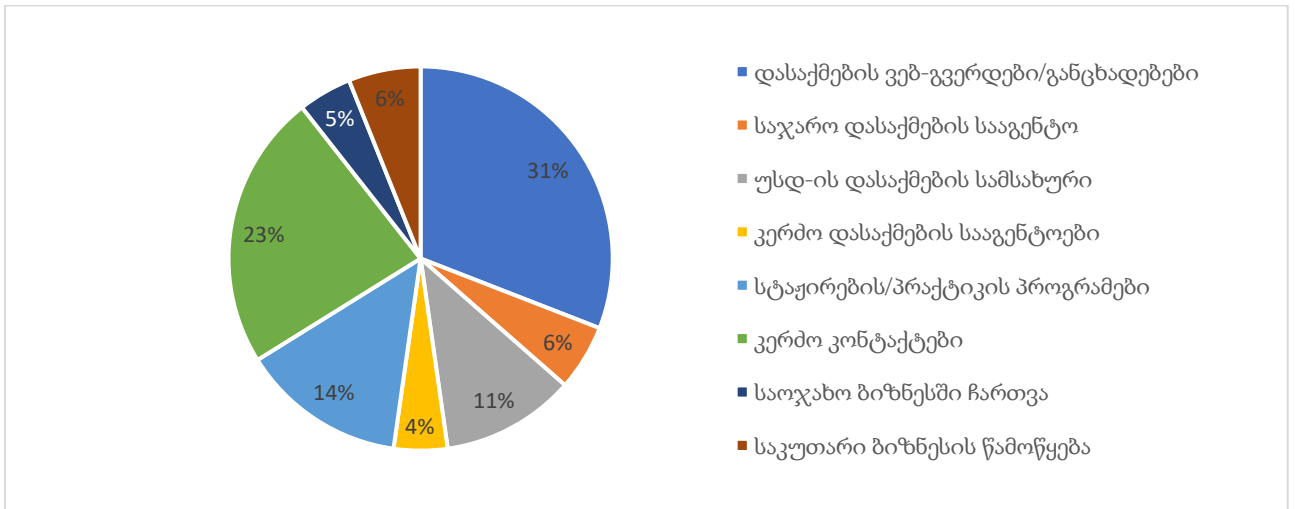
ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ცხადია, რომ შრომის ბაზარზე სასურველი პოზიციის დასაკავებლად და თავისი მოვალეობების შესასრულებლად კურსდამთავრებულთა უმრავლესობისათვის მნიშვნელოვანია პრაქტიკული უნარ-ჩვევების სათანადოდ განვითარება.

თუმცა, სამწუხაროა ის ფაქტი, რომ მათი უმრავლესობის შეფასებით, უსდ-ებში სწავლის პერიოდში ამ ყოველივეს ნაკლებად ახერხებენ. ამასთან, ცხადია ისიც, რომ არსებული პრობლემები ცალსახად მიუთითებს იმ ფაქტზე, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პრაქტიკული და თეორიული სწავლება უმეტეს შემთხვევაში ვერ უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულთა აღჭურვას თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი უნარ-ჩვევებით.

დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებას შორის ეფექტიანი თანამშრომლობის ერთ-ერთ კრიტერიუმად უნდა ჩაითვალოს სტუდენტის შეფასება, თუ რამდენად ეხმარება აღნიშნული თანამშრომლობა მათ დასაქმების პროცესში. კვლევის შედეგებით ირკვევა, რომ ყველაზე ხშირად კურსდამთავრებულები სამუშაო ადგილს თავის ძალისხმევით გამოყენებით ან დასაქმების საიტების დახმარებით ეძებენ და პოულობენ (დასაქმებულ გამოკითხულთა 31%). ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული გზა სამუშაო ადგილის მოსაძებნად მათთვის არის კერძო კონტაქტების გამოყენება. კურსდამთავრებულთა მეორე ყველაზე დიდ ნაწილს (23%) სწორედ საკონტაქტო პირები და სანაცნობო/ნათესაური კავშირები ეხმარება სამსახურის დაწყებაში. კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 11% ასახელებს, რომ მათ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში არსებულმა კარიერული განვითარების სამსახურებმა შეუწყო ხელი დასაქმებაში. სამწუხაროდ, მხოლოდ 14%-ია ისეთი კურსდამთავრებული, ვინც სამუშაო ადგილის მოძიებას სტაჟირებისა და პრაქტიკების პროგრამებს მიაწერს, რაც ნაწილობრივ უსდ-ის და დამსაქმებელთა თანამშრომლობის დახმარებით ხორციელდებოდა. ამ ყოველივედან გამომდინარე, ცხადია, რომ უსდ-ების შიგნით არსებული კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრები ჯერ კიდევ ვერ ფუნქციონირებს შესაბამისად და მათი დახმარებით მხოლოდ მცირე კონტინგენტი თუ ახერხებს სამუშაო ადგილის პოვნას. ის ფაქტი კი, რომ კერძო კონტაქტების გამოყენება სამუშაო ადგილის პოვნის ერთ-ერთ მთავარ საშუალებად ჯერ კიდევ რჩება, გარკვეულ საფრთხეს შეიცავს ნეპოტიზმისა და არაეფექტიანი დასაქმების გავრცელების მიმართულებით. მონაცემთა ანალიზით ვლინდება, რომ ის კურსდამთავრებულები, რომელთა დასაქმებასაც ხელი შეუწყო უმაღლესი სასწავლებლების დასაქმების სპეციალურმა ცენტრებმა, კერძო კონტაქტებით და დასაქმების ვებ გვერდების დახმარებით, დასაქმებულ კურსდამთავრებულებთან შედარებით, უფრო მეტად იღებენ ისეთ სამუშაო ადგილებს, სადაც ბევრად უკეთესად იყენებენ უსდ-ში მიღებულ სპეციალობას. ეს გარემოება კი იმის თქმის საშუალებას გვაძლევს, რომ უსდ-ების შიგნით არსებული კარიერის დაგეგმვისა და განვითარების ცენტრების ფუნქციონირების მასშტაბებისა და შესაძლებლობების განვითარება პოზიტიურ ზეგავლენას მოახდენს

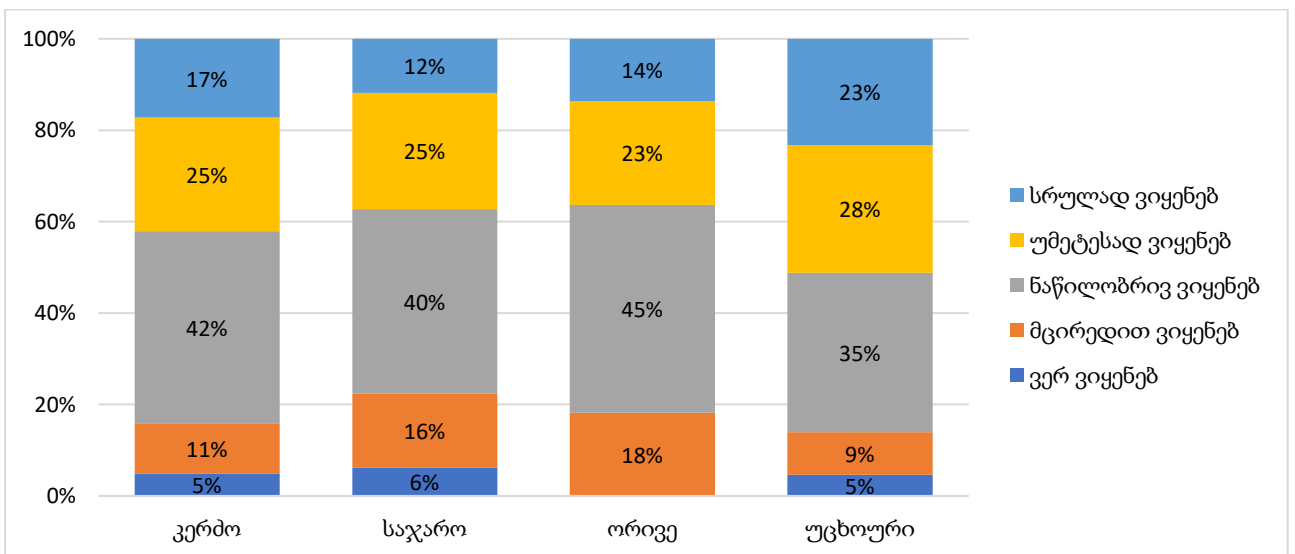
კურსდამთავრებულთა სწორი მიმართულებებით დასაქმებასა და შრომითი კმაყოფილების ამაღლებაზე (იხ. გრაფიკი N13).

გრაფიკი 13. უსდ-ს კურსდამთავრებულთა დასაქმების ძირითადი ხელშემწყობი საშუალებები



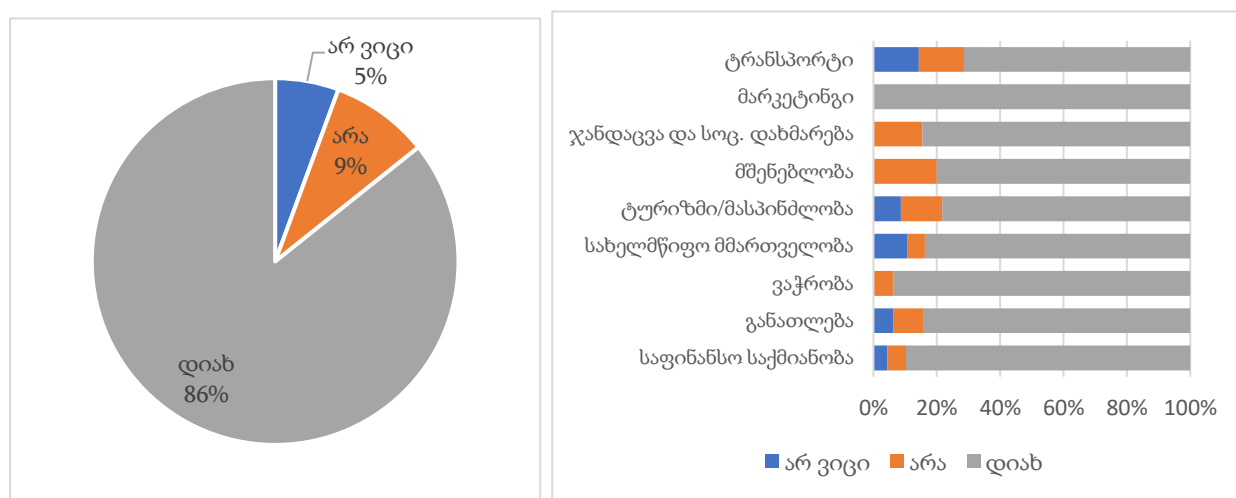
საინტერესოა ასევე, თუ რამდენად ეფექტიანად ახერხებს სხვადასხვა სტატუსის მქონე უსდ-ები კურსდამთავრებულთა აღჭურვას სათანადო ცოდნით და უნარებით. როგორც კვლევის შედეგებიდან ვლინდება, სახელმწიფო უსდ-ების კურსდამთავრებულები, კერძო უსდ-ების კურსდამთავრებულებთან შედარებით, ნაკლებად იყენებენ მიღებულ ცოდნასა და უნარებს სამუშაო ადგილზე. ის კურსდამთავრებულები კი, რომელთაც განათლება უცხოეთშიც აქვთ მიღებული, ადგილობრივ კურსდამთავრებულებთან შედარებით, უფრო მეტად იყენებენ უსდ-ში მიღებულ თეორიულ და პრაქტიკულ ცოდნას არსებულ სამუშაო ადგილებზე (იხ. გრაფიკი 14).

გრაფიკი 14. კურსდამთავრებულების მიერ უსდ-ში მიღებული ცოდნის გამოყენება, უსდ-ის ტიპების მიხედვით



გამოკითხულ რესპონდენტთა 86% ასევე მიიჩნევს, რომ მათ დამატებითი ტრენინგებისა და გადამზადების კურსების გავლა სჭირდებათ, რათა იყვნენ უფრო მაღალკვალიფიციურნი და მეტ კარიერულ წინსვლას მიაღწიონ. აღნიშნული სურათი, ფაქტობრივად იდენტურია ძირითადი სექტორების ჭრილშიც. შესაბამისად, ცხადია რომ კურსდამთავრებულების უმრავლესობა ხედავს, დამატებითი ტრენინგებისა და გადამზადების საჭიროებას პროფესიული განვითარებისათვის. ეს ფაქტი კი კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს უსდ-ებში მიღებული განათლების ხარვეზებზე და მოითხოვს გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების განხორციელებასა და მათ გამართულ ფუნქციონირებას (იხ. გრაფიკი 15).

გრაფიკი 15. რამდენად სჭირდება დამატებითი გადამზადება კურსდამთავრებულებს კვალიფიკაციის გასაუმჯობესებლად, სექტორული ჭრილი



გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ კოოპერაცია უმაღლეს სასწავლებლებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის ძალიან მნიშვნელოვანია მასში მონაწილე თითოეული სუბიექტისათვის. მათ უმრავლესობას მიაჩნია, რომ თუკი უმაღლეს სასწავლებლებსა და ორგანიზაციებს შორის აქტიური კოოპერაცია და ურთიერთჩართულობა იქნება, ეს პირველ რიგში ხელს შეუწყობს ახალ კურსდამთავრებულებს, გახდნენ მაღალკვალიფიციურნი, მოერგონ თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და შედარებით იოლად იპოვონ შესაფერისი სამუშაო ადგილი. გამოკითხულთა 20% ფიქრობს, რომ კოოპერაცია საშუალებას მისცემს სტუდენტებს, თეორიული ცოდნა პრაქტიკული უნარებით განიმტკიცონ, ხოლო 15%-ის აზრით კი, ეს ყოველივე მომავალ კურსდამთავრებულს დაეხმარება კარიერულ ზრდაში. გამოკითხულთაგან მხოლოდ მცირე ნაწილს, 7%-ს, აქვს სკეპტიკური მოსაზრება და მიაჩნია, რომ მსგავსი ტიპის კოოპერაციები არანაირი შედეგის მომტანი არ იქნება მათთვის. ამასთან, ცხადია ისიც, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის კოოპერაციის ფორმები, რომლებიც მიმართულია სტუდენტთა

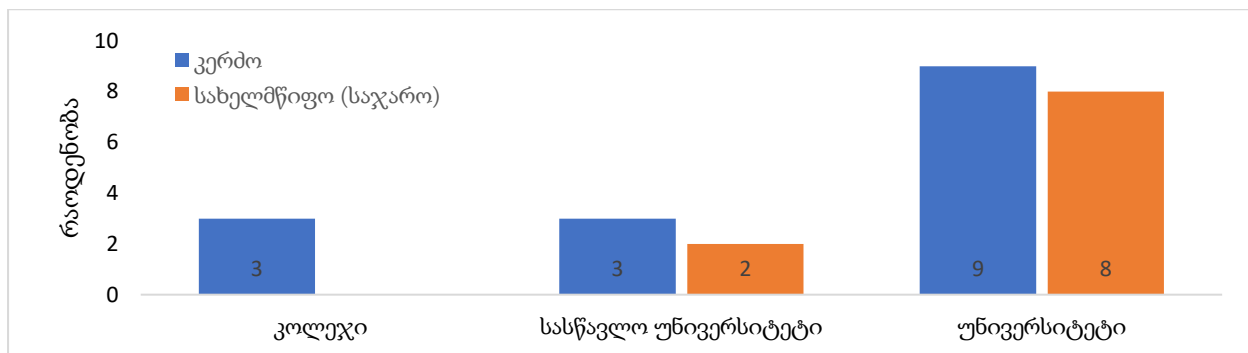
გადამზადებაზე, მათი კვალიფიკაციისა და ცოდნის გაუმჯობესებაზე, ხელს უწყობს სტუდენტთა შემდგომ დასაქმებას მათი სპეციალობის შესაბამისად.

უსდ-ების კურსდამთავრებულთა კვლევის შედეგები რომ შევაჯამოთ, აშკარაა რომ ამ ანალიზის საფუძველზე იკვეთება ის ძირითადი გამოწვევები, რომლის წინაშეც დგას სექტორი. აღნიშნული გამოწვევებიდან ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად დასახელდა უსდ-ებში არსებული მოძველებული სწავლა-სწავლების მეთოდები და სასწავლო-პრაქტიკული მასალები. კურსდამთავრებულებს მიაჩნიათ, რომ აუცილებელია მათი განახლება და აქტიურად უნდა მიდიოდეს წამყვანი უცხოენოვანი სახელმძღვანელოების თარგმნა და გამოცემა. გამოწვევის წინაშე ასევე უცხო ენების შესწავლის ხარისხიც, რომელიც საჭიროებს მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას. რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ საჭიროების შემთხვევაში უცხოური მაღალი დონის ლიტერატურითაც თუ მოხდება ამა თუ იმ კონკრეტული თეორიული მასალების შესწავლა და დამუშავება, ეს ყოველივე დიდად წაადგება მათ პროფესიულ განვითარებას. გარდა ამისა, აქტუალურია უსდ-ში კარიერული განვითარების დეპარტამენტის არსებობისა და მისი გამართული ფუნქციონირების საკითხი. მათი აზრით, მსგავსმა ცენტრებმა უნდა დააკავშიროს სტუდენტები პოტენციურ დამსაქმებლებთან. ჩატარებული კვლევის შედეგებით დასტურდება, რომ ის კურსდამთავრებულები, რომლებიც ასეთი ცენტრების დახმარებით საქმდებოდნენ, მართალია საკმაოდ მცირე ჯგუფს წარმოადგენენ, თუმცა მათი უმრავლესობა, სხვა გზებით დასაქმებულთა ჯგუფებისაგან განსხვავებით, უფრო ხშირად საქმდებოდა სწორედ საკუთარი სპეციალობის შესაბამისად. და ბოლოს, ყველაზე მეტი ყურადღება გამახვილდა თეორიულთან ერთად პრაქტიკული სწავლების პროცესების უპირობო გააქტიურებაზე. საჭიროა პოტენციურ დამსაქმებლებთან იყოს სტუდენტების აქტიური ურთიერთობა ტრენინგების, პრეზენტაციებისა თუ სხვა საშუალებებით. ერთ-ერთ აუცილებელ საჭიროებად გამოიკვეთა ისიც, რომ საგანმანათლებლო პროგრამები ადეკვატური უნდა იყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან.

კვლევის შემდეგი ეტაპი იყო ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევა, რომელმაც მოიცვა 25 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რაც 2020 წლის მდგომარეობით საქართველოს განათლების კანონმდებლობის მოთხოვნების შესაბამისად ავტორიზებული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების დაახლოებით 45%-ს შეადგენს. კვლევაში ჩართული უნივერსიტეტებიდან 15 კერძო მესაკუთრის მფლობელობაში იყო, ხოლო 10 საჯარო დაწესებულებას წარმოადგენდა. გამოკვლეულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის 17 წარმოადგენს უნივერსიტეტს, 5 სასწავლო უნივერსიტეტს, ხოლო 3 - კოლეჯს. რეგიონალურ ჭრილში განაწილების მიხედვით, გამოკითხული სასწავლებლების

უმრავლესობა ქალაქ თბილისშია ლოკალიზებული, ხოლო რეგიონების მასშტაბით კი ექვსმა უსდ-მ მიიღო კვლევაში მონაწილეობა (იხ. გრაფიკი N16).

გრაფიკი 16. კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები



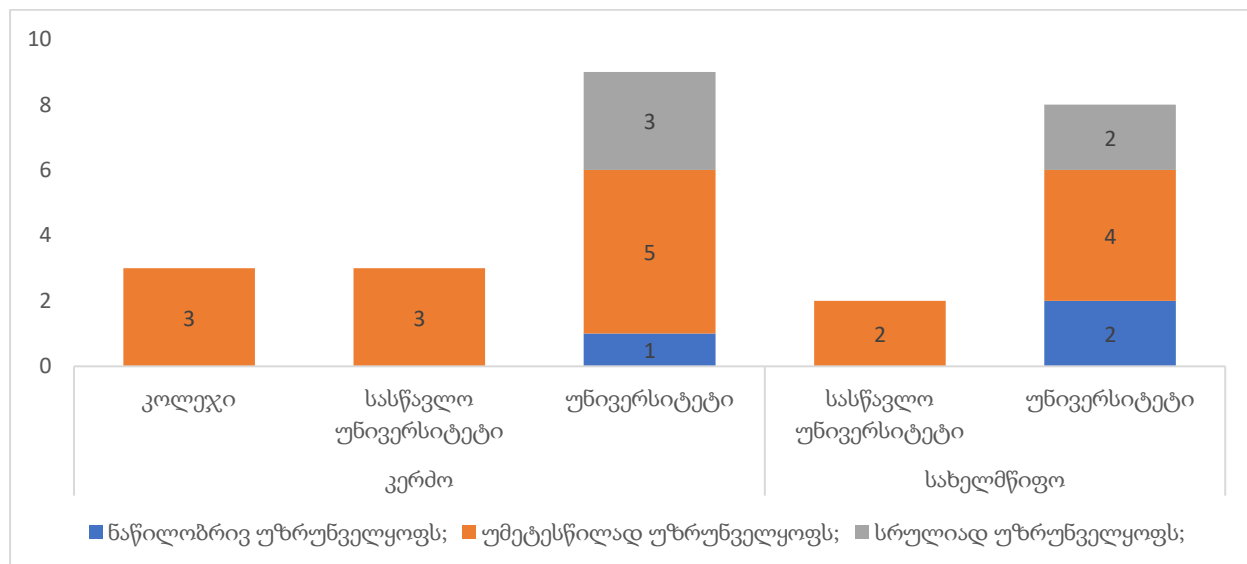
სამეცნიერო ლიტერატურაში ხშირად გხვდება ის ფაქტი, რომ უმაღლესი განათლების სისტემა პოსტ-საბჭოთა ქვეყნებში (ან მათი მსგავსი ისტორიის მქონე გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში) ხასიათდება უმაღლესი განათლების არასათანადო ხარისხით და კურსდამთავრებულები ვერ იღებენ მოცემული რეგიონების საჭიროებებთან მიმართებით შესაბამის ცოდნას. შესაბამისად, უსდ-ებში არსებული კურიკულუმები და სასწავლო მეთოდები ჯერ კიდევ არ არის საკმარისად დახვეწილი და სათანადოდ ვერ რეაგირებენ საბაზრო ეკონომიკის გამოწვევებზე¹⁰⁷. ცხადია, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ერთ-ერთ მთავარ მიზანს საკუთარი კურსდამთავრებულების ადეკვატური დასაქმების უზრუნველყოფა წარმოადგენს, რათა სტუდენტებს მისცენ თანამედროვე, რელევანტური და აუცილებელი ცოდნა თუ პრაქტიკული უნარ-ჩვევები. ორგანიზაციებთან კოოპერაციის გაუმჯობესების ერთ-ერთ მთავარ მიზანსაც სწორედ კურსდამთავრებულთა პრაქტიკული უნარების ამაღლება და მათი ეფექტური დასაქმების შესაძლებლობების ზრდა წარმოადგენს. საქართველოს შრომის ბაზარზე განსაკუთრებულად მწვავე პრობლემას წარმოადგენს ჰორიზონტალური და ვერტიკალური შეუსაბამობის არსებობა. სამეცნიერო ლიტერატურაშიც, ხშირადაა ხაზგასმული, რომ კურსდამთავრებულთა განათლების და უნარების შეუსაბამობას შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, უარყოფითი ზეგავლენა აქვს აღნიშნული ბაზრის ეფექტიანობაზე და იწვევს უმუშევრობის გაზრდას ბუნებრივ დონეზე მეტად. განათლებისა და უნარების ეფექტიანი შესაბამისობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან კი ამცირებს ფრიქციულ და სტრუქტურულ უმუშევრობას და უზრუნველყოფს ვაკანტური სამუშაო ადგილების შესაბამისობას სათანადო კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე მომუშავეებთან¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Sondergaard, L. and Murthi, M. et al. (2012) Skills Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia. Washington: The World Bank

¹⁰⁸ Petrongolo, B., & Pissarides, C. A. (2001). Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. Journal of Economic Literature, 390-431.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის ზოგადი შეფასების მიზნით, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლებს ვთხოვეთ, დაეფიქსირებინათ თავიანთი მოსაზრებები, თუ რამდენად უზრუნველყოფს მათი უსდ-ები და მთლიანდ საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა კურსდამთავრებულებს იმ ცოდნით და უნარებით, რაც შესაბამისობაშია დასაქმების ბაზარზე არსებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან. კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობის შეფასებით, მათი უსდ-ების კურსდამთავრებულების თეორიული და პრაქტიკული განათლების დონე შესაბამისობაშია შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. უფრო დეტალურად კი, კოლეჯების და სასწავლო უნივერსიტეტების სრულმა შემადგენლობამ დააფიქსირა, რომ ისინი კურსდამთავრებულებს უმეტესწილად უზრუნველყოფენ ყველა იმ საჭირო ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით, რაც აუცილებელია დასაქმების ბაზარზე შესაბამისი სამუშაო ადგილის დასაკავებლად. კერძო და საჯარო უნივერსიტეტების დაახლოებით 30%-მა კი აღნიშნა, რომ ისინი სრულად უზრუნველყოფენ კურსდამთავრებულებს ყველა აუცილებელი განათლებით, ხოლო 50%-ის შეფასებით კი ისინი უმეტესწილად უზრუნველყოფენ კურსდამთავრებულს საჭირო ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით (იხ. გრაფიკი N17).

გრაფიკი 17. რამდენად უზრუნველყოფს უსდ-ები კურსდამთავრებულს საჭირო ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით



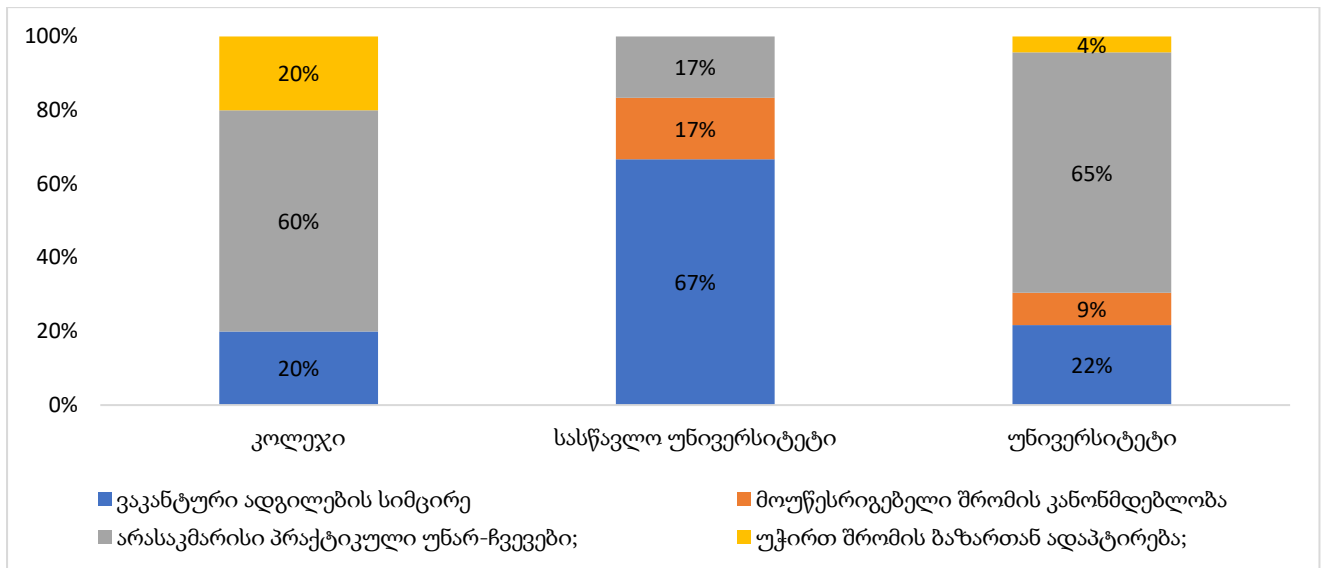
აღსანიშნავია, რომ გამოკითხული უსდ-ებიდან მხოლოდ 12% მიიჩნევს, რომ ისინი ნაწილობრივ უზრუნველყოფენ კურსდამთავრებულებს საჭირო ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით, რაც აუცილებელია დასაქმების ბაზარზე შესაბამისი სამუშაო ადგილის დასაკავებლად. თუმცა როდესაც უსდ-ების წარმომადგენლებმა გააკეთეს ზოგადად ქვეყანაში ამ მიმართულებით არსებული მდგომარეობის შეფასება, გაირკვა, რომ მათი აზრით, ქვეყნის მასშტაბით უსდ-ების

72% მხოლოდ ნაწილობრივ უზრუნველყოფენ კურსდამთავრებულებს იმ საჭირო ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით, რაც აუცილებელია დასაქმების ბაზარზე შესაბამისი სამუშაო ადგილის დასაკავებლად. უსდ-ების წარმომადგენლები შეუსაბამობის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზად მიიჩნევენ, რომ თვითონ დამსაქმებელი კომპანიები ხშირად ბოლომდე სათანადოდ ვერ ერკვევიან თუ როგორი კვალიფიკაციის, უნარებისა და ცოდნის კადრები სჭირდებათ მიმდინარე პერიოდში ან სამომავლოდ.

რესპონდენტი უსდ-ების უმრავლესობის შეფასებით, მათი კურსდამთავრებულების 40-60% თუ მუშაობს იმ მიმართულებით, რა სპეციალობა და კვალიფიკაციაც მიენიჭა უმაღლეს სასწავლებელში. ეს ციფრი შედარებით მაღალია კერძო და საჯარო უნივერსიტეტებისათვის და შედარებით დაბალი კოლეჯებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების შემთხვევაში. რამდენიმე კერძო უნივერსიტეტისა და კოლეჯის წარმომადგენლის მოსაზრებით კი, მათი კურსდამთავრებულების მხოლოდ 20% თუ ახერხებს მიღებული პროფესიის შესაბამისად დასაქმებას.

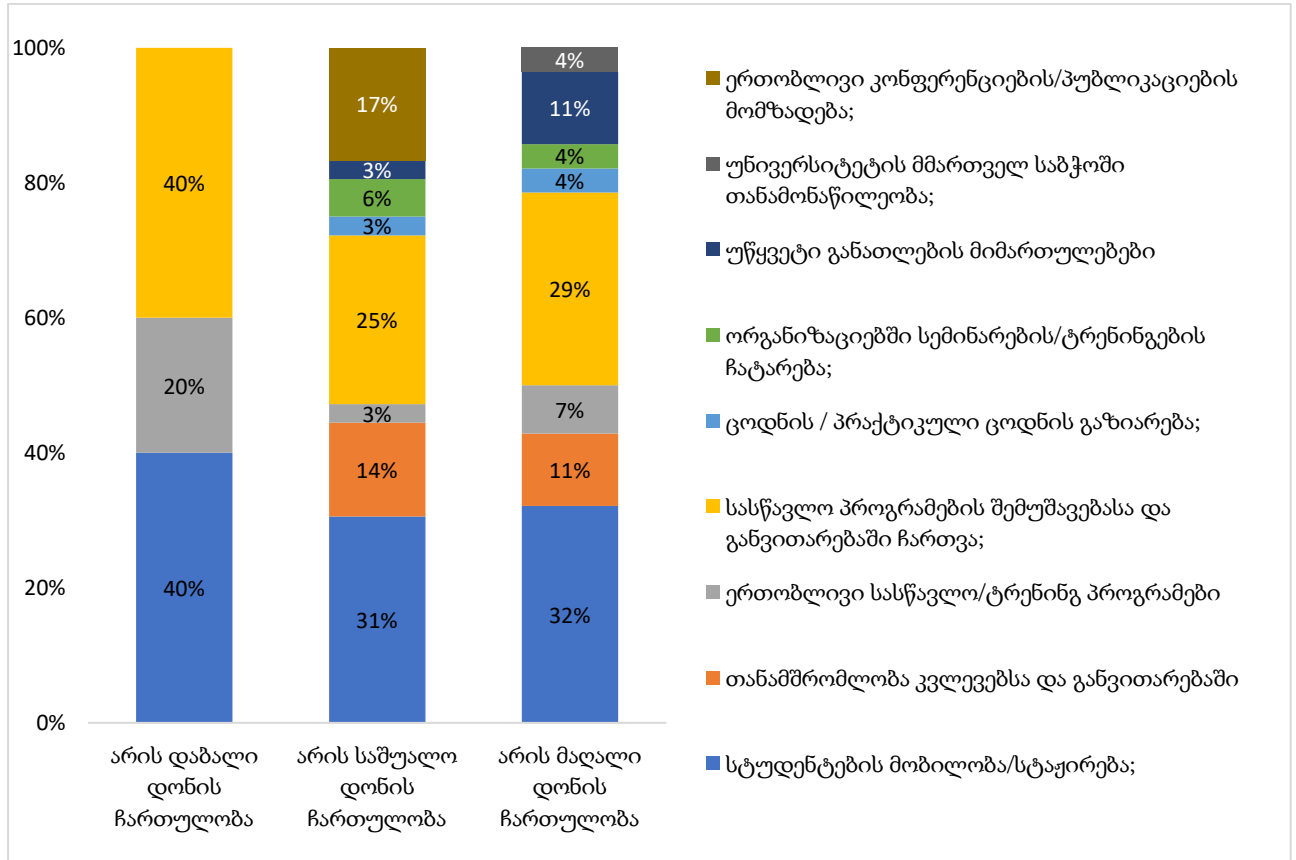
სხვადასხვა ტიპის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები განსხვავებულად აფასებენ იმ ძირითად დაბრკოლებებს, რასაც აწყდებიან მათი კურსდამთავრებულები სამუშაო ადგილების მოძიებისას. კერძოდ, კოლეჯებს და უნივერსიტეტებს ძირითადად მიაჩნიათ, რომ მათ კურსდამთავრებულებს არა აქვთ საკმარისი პრაქტიკული უნარ-ჩვევები განვითარებული და ეს აფერხებს მათ დასაქმებას და ასევე ხაზს უსვამენ ვაკანტური ადგილების სიმცირეს შრომის ბაზარზე. სასწავლო უნივერსიტეტების წარმომადგენლები კი ფიქრობენ, რომ მთავარი პრობლემა სწორედ ვაკანტური ადგილების სიმცირეა ქვეყანაში. ასევე, კოლეჯებმა მნიშვნელოვან პრობლემად გამოყვეს კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზართან ადაპტირების პრობლემა (იხ. გრაფიკი N18).

გრაფიკი 18. უსდ-ის კურსდამთავრებულთა დასაქმებისას წარმოქმნილი ძირითადი სირთულეები



კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობამ განაცხადა, რომ დამსაქმებელ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის კუთხით ძირითადად საშუალო დონის ჩართულობა გააჩნია. მონაწილეთა 40%-ის შეფასებით კი, მათ მაღალი დონის ჩართულობა გააჩნიათ კომპანიებთან და სახელმწიფო ორგანიზაციებთან. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ რამდენიმე უმაღლესმა სასწავლებელმა ასევე გამოყო თანამშრომლობა კვლევებისა და განვითარებების მიმართულებებით და მოახდინა უწყვეტი განათლების კუთხით კოოპერაცია (იხ. გრაფიკი N19). თუმცა, სამწუხაროა, რომ კოოპერაციის ისეთი თანამედროვე სახეები, როგორებიცაა ორგანიზაციების მიერ უსდ-ებში სამეცნიერო მიმართულებების სპონსორობა და ახალ პროდუქტებსა და სერვისებზე ერთობლივი მუშაობა, ტესტირება და შექმნა, არც ერთ უმაღლეს სასწავლებელში არ გვხვდება.

გრაფიკი 19. თანამშრომლობის ფორმები უსდ-ებსა და ორგანიზაციებს შორის



ამასთან, აღსანიშნავია რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ორგანიზაციებს შორის ეფექტურ თანამშრომლობას ბევრი დადებითი შედეგის მოტანა შეუძლია ორივე მხარისათვის. დღეისათვის განვითარებული ქვეყნების ბევრი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ახდენს განათლების მოდელების მოდერნიზებას, რათა შეამციროს შეუსაბამობა თეორიასა და პრაქტიკას შორის და უპასუხოს შრომის ბაზრის არსებულ თანამედროვე გამოწვევებს. მხარეებს შორის კომუნიკაციის გაუმჯობესებამ უნდა გააიოლოს კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით მუშაობა, წახალისოს ერთობლივი აქტივობები, პროექტები და კვლევითი ცენტრების ეფექტური მუშაობა. უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის გასაღრმავებლად საჭიროა ადეკვატური და მოწესრიგებული საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავებაც, რომელსაც, თავის მხრივ, შეეძლება სათანადო და ეფექტიანი ინიციატივების და ინიციატივების წარმოშობა¹⁰⁹.

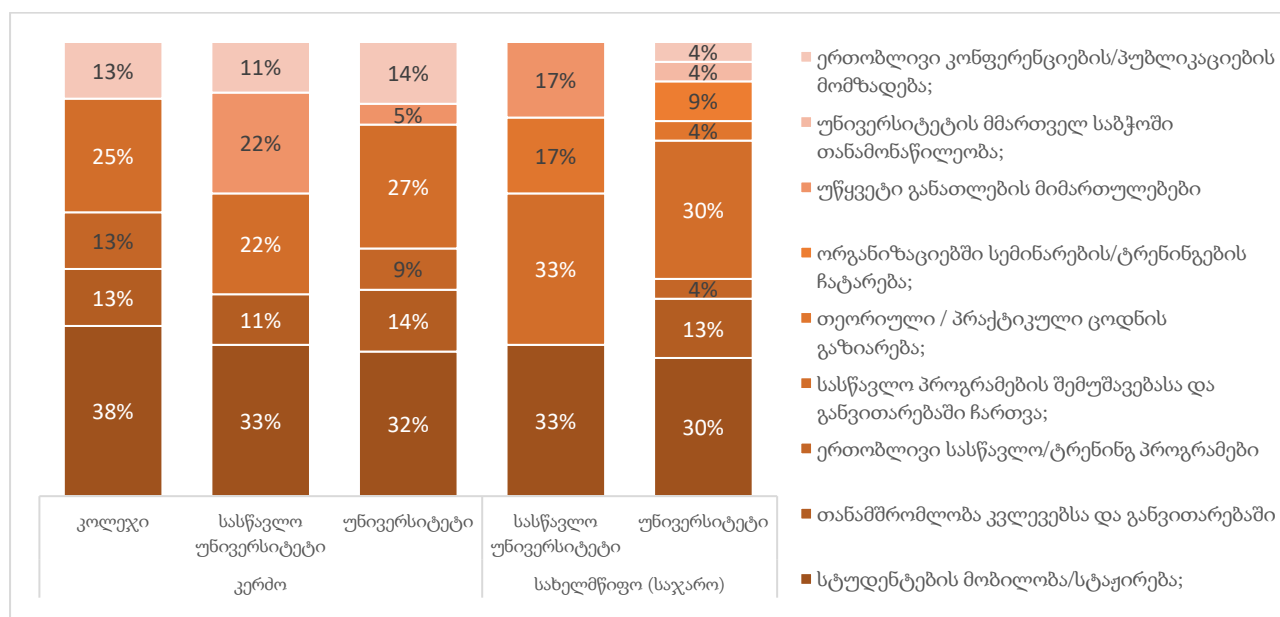
¹⁰⁹ Rakovska, N., Pavlin, S., & Melink, M. (2014). Assessment of cooperation between higher education institutions and employers in Europe. European Commission.

უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობისას არანაკლებ მნიშვნელოვანია სტუდენტების მონაწილეობის შესაძლებლობა თანამშრომლობის ფარგლებში განხორციელებულ პროექტებსა და ღონისძიებებში. უსდ-ების წარმომადგენლებმა შეაფასეს თუ სტუდენტების საშუალოდ რა ნაწილი იღებს მონაწილეობას ერთობლივ პროგრამებსა და ღონისძიებებში. იმ უსდ-ების წარმომადგენლებმა, რომლებიც თვლიან, რომ საშუალო ან მაღალი დონის ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობა აკავშირებთ დამსაქმებლებთან ცალკეული პროგრამის ფარგლებში, განაცხადეს რომ:

სტუდენტთა სტაჟირების მიმართულებებით, კოლეჯების სტუდენტთა საშუალოდ 20-40% აქვს შესაძლებლობა, რომ გაიარონ სტაჟირების პროგრამები სხვადასხვა დაწესებულებებში. *ერთობლივი გამოყენებითი და კვლევითი პროექტები* კოლეჯების ნახევარში საერთოდ არ ხორციელდება, ხოლო სადაც ხორციელდება, სტუდენტთა მაქსიმუმ 10% არის ჩართული. სასწავლო უნივერსიტეტების უმრავლესობაში მსგავსი პროექტები ხორციელდება, თუმცა აქაც ძირითად შემთხვევაში სტუდენტთა 10%-მდე არის ჩართული. უნივერსიტეტების უმრავლესობაში ხორციელდება *გამოყენებითი თუ კვლევითი პროექტები*, თუმცა, აქაც ძირითად შემთხვევაში სტუდენტთა 10-20% თუ არის ჩართული. სულ 2 უნივერსიტეტია, რომლებმაც განაცხადეს, რომ სტუდენტთა ნახევარზე მეტი ჩართულია მსგავსი ტიპის ერთობლივ პროგრამებში. *კვალიფიკაციის ამაღლებისა და სტუდენტთა მომზადების/გადამზადების ერთობლივ ღონისძიებებში* მონაწილეობის თვალსაზრისით, კოლეჯების შემთხვევაში სტუდენტთა 20-50% იღებს მონაწილეობას. სასწავლო უნივერსიტეტების დიდი ნაწილმა ამ კითხვაზე პასუხი არ დააფიქსირა. უნივერსიტეტების შემთხვევაში, აღნიშნულ ღონისძიებაში სტუდენტების მონაწილეობის თვალსაზრისით უნივერსიტეტების ორი მსხვილი ჯგუფი გამოიყო, ერთ მათგანში 10%-მდე სტუდენტი მონაწილეობდა კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების ერთობლივ პროგრამებში, ხოლო მეორე ჯგუფში სტუდენტების უმრავლესობა. გამოკვლეული უნივერსიტეტებიდან ორში საერთოდ არ ხორციელდება *კვალიფიკაციის ამაღლებისა და სტუდენტთა მომზადების/გადამზადების ერთობლივი პროგრამები*. კოლეჯების შემთხვევაში, *ერთობლივ სამეცნიერო კონფერენციებში* საშუალოდ სტუდენტთა 20% იღებს მონაწილეობას. სასწავლო უნივერსიტეტებისათვის და უნივერსიტეტებისათვის, ჩართულობის მაჩვენებელი ფართოდ ვარიირებადია; ძირითადად, აქაც სტუდენტების საშუალოდ 20% შეიძლება ჩაითვალოს მსგავსი ერთობლივი პროგრამების მონაწილედ, თუმცა რამდენიმე უსდ-ში მონაწილეობის მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია და 50%-საც აღემატება.

უსდ-ების სახეების ჭრილში ანალიზისას ასევე იკვეთება, რომ ორგანიზაციებთან კოოპერაციის ფორმებიდან ყველაზე უფრო ხშირად **სტუდენტთა მობილობისა და სტაჟირების პროგრამები** ხორციელდება. მეორე უფრო გავრცელებული სახე კი ორგანიზაციების **საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განვითარებაში** ჩართვაა (იხ. გრაფიკი N20). აღსანიშნავია, რომ კერძო უსდ-ებში, საჯაროსგან განსხვავებით, უფრო ხშირად ხორციელდება ერთობლივი კონფერენციები ან მზადდება პუბლიკაციები ორივე მხარის ჩართულობით; თუმცა, საჯარო უსდ-ები, კერძოებისგან განსხვავებით, შედარებით აქტიურად უზიარებენ ორგანიზაციებს დაგროვილ თეორიულ და პრაქტიკულ ცოდნას. საჯარო უნივერსიტეტების ნაწილმა ასევე აღნიშნა, რომ აქვთ გამოცდილება სხვადასხვა ორგანიზაციებში თემატური სემინარების/ტრენინგების ჩატარების მხრივ. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შეფასებით, სხვა სარგებელთან ერთად აქტიური კოოპერაცია პოზიტიურ ზეგავლენას ახდენს მათ სტატუსსა და კონკურენტუნარიანობაზე. გამოკითხული უნივერსიტეტებისა და სასწავლო უნივერსიტეტების დიდმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის დახმარებით მათი სასწავლებლების პრესტიჟი და მიმზიდველობა მნიშვნელოვნად ან ძალიან მნიშვნელოვნად გაიზარდა და თანამშრომლობა ამ მხრივ სასარგებლო აღმოჩნდა.

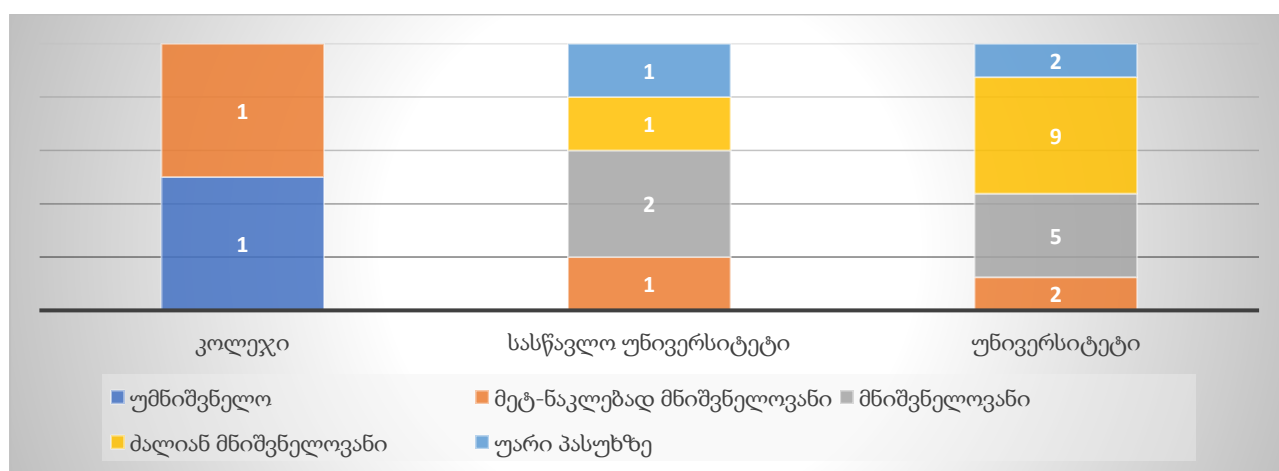
გრაფიკი 20. კოოპერაციის ფორმები უსდ-ებსა და ორგანიზაციებს შორის: უსდ-ების ტიპების მიხედვით



უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა ასევე შეაფასეს მათსა და ორგანიზაციებს შორის კოოპერაციის შედეგად მიღებულ სარგებლები, კერძოდ თუ რა მასშტაბის პროგრესი იქნა მიღწეული სხვადასხვა განხორციელებული პროექტების ჭრილში. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტებში, რომელთაც განაცხადეს, რომ

დამსაქმებლებთან საშუალო ან მაღალი ინტენსივობის კოოპერაციას ახორციელებენ, მათთვის კოოპერაციის ღონისძიებებს გარკვეული პოზიტიური ეფექტები მოჰყვება. შედეგად, კურსდამთავრებულთა უნარები ძირითადად ძალიან მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა და ის მეტად რელევანტური გახდა შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან მიმართებაში. სასწავლო უნივერსიტეტებშიც დაახლოებით მსგავსი სიტუაცია დაფიქსირდა, რაც უნივერსიტეტებში და აქაც კოოპერაციას კურსდამთავრებულთა უნარების მნიშვნელოვნად გაუმჯობესება მოჰყვება. თუმცა, სასწავლო უნივერსიტეტების შიგნით გამოიკვეთა ისეთი სასწავლებლებიც, სადაც მაღალი დონის კოოპერაციის მიუხედავად, კურსდამთავრებულთა უნარების რელევანტურობის ამაღლება ვერ განხორციელდა. კოლეჯებს რაც შეეხება, უნდა ითქვას, რომ ერთობლივმა პროგრამებმა მნიშვნელოვნად ან მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვნად პოზიტიური ზეგავლენა იქონია ამ სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა დასაქმებისათვის საჭირო უნარების გაუმჯობესებაზე. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობა, რომლებიც ორგანიზაციებთან შედარებით ინტენსიური სახის კოოპერაციებს ახორციელებენ, აცხადებენ, რომ ამ ურთიერთთანამშრომლობას მათი კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით უმნიშვნელო ან ნაკლებად მნიშვნელოვანი სარგებელი მოაქვს და გაუმჯობესებები ამ კუთხით თითქმის არ მიმდინარეობს. სასწავლო უნივერსიტეტების შემთხვევაში, უფრო მეტი მონაწილე აღნიშნავს, რომ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის შედეგად მნიშვნელოვანი სარგებელი მიიღეს კვლევებისა და განვითარების მიმართულებებით. თუმცა, ამ კატეგორიაშიც უსდ-ების საკმაო რაოდენობას არც ისეთი დამაკმაყოფილებელი შედეგები აქვს მიღწეული ამ კუთხით (იხ. გრაფიკი N21).

გრაფიკი 21. დამსაქმებლებთან კოოპერაციის შედეგად უსდ-ების მიერ მიღწეული სარგებელის დონე



რაც შეეხება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სასწავლო-სამეცნიერო პროგრამების გაუმჯობესებაზე ზეგავლენას, აღმოჩნდა, რომ უნივერსიტეტებისა და სასწავლო

უნივერსიტეტების უმრავლესობისათვის, ვინც შედარებით აქტიურადაა ჩართული კოოპერაციის პროცესებში, ამ უკანასკნელს ძირითადად მნიშვნელოვანი ან ძალიან მნიშვნელოვანი სარგებელი მოაქვს. შედეგად კი, სასწავლო-სამეცნიერო პროგრამები ხდება უფრო რელევანტური და თანამედროვე გამოწვევების მიმართ ადაპტირებული. ამ თვალსაზრისით, კოოპერაციას კოლეჯებისათვის ჯერ კიდევ არ გამოუღია ხელშესახები პოზიტიური ეფექტები. რაც შეეხება უსდ-ების პრესტიჟულობისა და მიმზიდველობის ზრდას, გამოვლინდა, რომ აქტიური კოოპერაცია პოზიტიურ ზეგავლენას ახდენს მათ სტატუსსა და კონკურენტუნარიანობაზე.

კვლევის პროცესმა დაადასტურა, რომ ორგანიზაციებთან კოოპერაციის განხორციელებისას უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები სხვადასხვა პრობლემებს და გამოწვევებს აწყდებიან. გამოკითხულთა 13% ურთიერთთანამშრომლობის პროცესში არსებულ ბარიერებს შორის გამოყოფს დროისა და რესურსების შეზღუდულობას, აგრეთვე განსხვავებულ ხედვებს (10%) პრობლემების გადაწყვეტისადმი მათსა და ორგანიზაციებს შორის. დასახელდა ასევე ის ფაქტი, რომ ორგანიზაციებს და უსდ-ებს სხვადასხვა მოტივაცია (8%) გააჩნიათ და ძნელია ასეთ ვითარებაში საერთო მიზნების და პროექტების განხორციელება. უსდ-ების მნიშვნელოვანმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ ბიუროკრატის მაღალ დონეს (9%) აწყდებიან დამსაქმებლებში და ხშირად უარიც მიუღიათ თანამშრომლობის თხოვნაზე (იხ. გრაფიკი N22).

გრაფიკი 22. მთავარი ბარიერები/შეზღუდვები, რასაც უსდ-ები აწყდებიან ორგანიზაციებთან თანამშრომლობისას.



რეგიონულ სასწავლო უნივერსიტეტებში ამ კუთხით ყველაზე მწვავე პრობლემად დროისა და რესურსების უქონლობა დაასახელეს, რაც ხელს უშლით ორგანიზაციებთან კოოპერაციაში. ასევე რეგიონებში, ისევე როგორც დედაქალაქში არსებულ საჯარო უნივერსიტეტებში, მწვავე პრობლემას წარმოადგენს უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის განსხვავებული ხედვების

არსებობა. კერძო კოლეჯების შემთხვევაში კი, ხაზი გაესვა ორგანიზაციებისგან უარის მიღებას თანამშრომლობაზე.

საინტერესოა ასევე უსდ-ების წარმომადგენლების მოსაზრებები მოტივაციის ფაქტორთან დაკავშირებით, რომელიც გააღრმავებს მათსა და დამსაქმებლებს შორის კოოპერაციას. გამოკითხვაში მონაწილე შედარებით მრავალწლიანი გამოცდილების (30 წელი) მქონე უსდ-ების უმრავლესობის აზრით, კოოპერაციის მთავარ მიზნად პარტნიორი ორგანიზაციების დახმარებით კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობა დასახელდა. შედარებით ახალგაზრდა სასწავლებლებმა (ბაზარზე ფუნქციონირების 15 წელზე ნაკლები პერიოდი) მნიშვნელოვან ფაქტორად გამოყვეს ორგანიზაციების მხრიდან პრაქტიკული კონსულტაციების მიღება, რაც დაეხმარება მათ შემდგომ განვითარებაში. შედარებით ძველმა უნივერსიტეტებმა და სასწავლო უნივერსიტეტებმა (60 წელი და მეტი) კი ამ მხრივ, ორგანიზაციისათვის საჭირო კვლევებისა და რელევანტური პროექტების უნივერსიტეტის მიერ შესრულება აღიარეს კოოპერაციის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მამოტივირებელ ფაქტორად. უსდ-ების წარმომადგენელთა უმეტესობის აზრით, კოოპერაციის შედეგად მიღებული სარგებელი ორივე მხარისთვის მნიშვნელოვანია, რის გამოც ლოგიკურია, რომ კოოპერაციის დამყარების ინიციატორად ორივე მხარე უნდა გამოდიოდეს. გამოკითხული უსდ-ების წარმომადგენლებმა ასევე აღნიშნეს, რომ სახელმწიფოს ჩართულობა საკმაოდ დაბალია კოოპერაციის განხორციელებისა და განვითარების მიმართულებებში. უმაღლესი სასწავლებლების უმრავლესობის აზრით, სახელმწიფო ინსტიტუტები ან არ არიან აღნიშნულ პროცესებში ჩართული, ან უმნიშვნელოდ უწყობენ ხელს უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის განვითარებას და გაღრმავებას.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, ცხადია, რომ კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობას გააჩნია სურვილი და ინტერესი, ითანამშრომლოს პოტენციურ დამსაქმებლებთან და ამ თანამშრომლობის შედეგად ელოდებიან პოზიტიურ კომპლექსურ შედეგებს. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები პოტენციურ დამსაქმებლებთან სამომავლო თანამშრომლობის კუთხით აქცენტებს აკეთებენ შემდეგი მიმართულებებით: საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვისა და განვითარების პროცესში პოტენციური დამსაქმებლების ჩართულობის გაზრდა; დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის აქტიური, თანმიმდევრული და უწყვეტი კავშირის არსებობა პარტნიორობის მანდატით და არა მხოლოდ ერთჯერადი ეფექტის მქონე აქტივობის განხორციელების მიზნებისთვის.

3.3. დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის მოდელი საქართველოში

წარმოდგენილი კვლევა გვამდევს იმის თქმის საფუძველს, რომ დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის საქართველოში არსებული თანამშრომლობის მოდელი არის განვითარების საწყის ეტაპზე. არსებული მოდელი ეფუძნება სუსტად განვითარებული თანამშრომლობის რამდენიმე ასპექტს (სტაჟირება, პრაქტიკა, რიგი ერთობლივი ღონისძიებები და ა.შ.) რომლებიც იმ დადებით ეფექტს არ იძლევა, რაც შეიძლება, სრულყოფილმა თანამშრომლობამ მოიტანოს.

დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობას ყველა დაინტერესებული მხარე აუცილებლად მიიჩნევს. თუმცა, როგორი უნდა იყოს თანამშრომლობის მოდელი, ვინ უნდა მონაწილეობდეს და ვის რა ფუნქციები უნდა ქონდეს, ამაზე ჩამოყალიბებული მიდგომა არ არსებობს.

უცხოურ გამოცდილებაზე, ქართველ და უცხოელ მკვლევართა ნაშრომებზე და ჩვენს მიერ ჩატარებულ კვლევებზე (დამსაქმებლები, კურსდამთავრებულები, უსდ-ები) დაყრდნობით, შეიძლება ბიზნესს, უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასა და მთავრობას შორის თანამშრომლობა („ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“) განვიხილოთ საქართველოს დღევანდელი რეალობის შესაბამისი თანამშრომლობის მოდელის საფუძვლად.

„ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელში მართებულად მიგვაჩნია დასაქმების ძირითად წყაროდ და თანამშრომლობის ძირითად სფეროდ განვიხილოთ ბიზნესი. აღნიშნული არ გამორიცხავს უსდ-ებსა და თანამშრომლობის სხვა პოტენციურ სფეროებს შორის ურთიერთობებს (საჯარო, არასამთავრობო), თუმცა მართებული იქნება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მთავარ მხარედ ბიზნესის სფერო იყოს განხილული.

აღნიშნულ მოდელში მთავრობის როლი მოიცავს გარკვეულ მასტიმულირებელ ფუნქციებს უსდ-ებსა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობის განსავითარებლად (განსაკუთრებით თანამშრომლობის ჩამოყალიბების და განვითარების საწყის ეტაპზე), თუმცა მოდელი არ გამორიცხავს პირდაპირ ურთიერთობებს და თანამშრომლობას ბიზნესსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის სახელმწიფოს ყოველგვარი ჩარევის გარეშე.

ჩვენი აზრით, „ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელი უნდა დაეფუძნოს არა იძულებით, არამედ ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობის პრინციპებს. ამასთან, თითოეულმა მონაწილემ კარგად უნდა იცოდეს თუ რა უნდა გაკეთდეს თანამშრომლობის ჩამოყალიბების, გაღრმავების, გაფართოებისა და განვითარების მიმართულებით.

„ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელმა საქართველოში უნდა მოიცვას თანამშრომლობის შემდეგი მიმართულებები: აკადემიური სასწავლო პროგრამების (კურიკულუმების) ერთობლივი შემუშავება; სტუდენტების სტაჟირება და პრაქტიკა; დუალური სასწავლო პროგრამების შემუშავება; უწყვეტი განათლების მიდგომების ჩამოყალიბება, ფორმატის შემუშავება და პრაქტიკაში დანერგვა; კვლევების კომერციალიზაციის ხელშეწყობა; ერთობლივი კვლევების (განსაკუთრებით გამოყენებითი კვლევების) განხორციელება; სტუდენტთა სტარტაპების ხელშეწყობის მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა.

„ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელმა თანამშრომლობის მიმართულებებიდან გამომდინარე უნდა გააერთიანოს საქმიანობის ფართო სპექტრი, რომელიც ასახული უნდა იყოს თითოეული მონაწილის კონკრეტულ აქტივობებში. საერთაშორისო გამოცდილების, კვლევაში გამოვლენილი თანამშრომლობის ბარიერების და კვლევის საერთო შედეგების საფუძველზე ქვემოთ გადმოცემულია თანამშრომლობაში ჩართული მხარეების ძირითადი აქტივობები.

ბიზნესის აქტივობები „ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელში

- მონაწილეობა აკადემიური სასწავლო პროგრამების, კურიკულუმების შემუშავებაში;
- სტაჟირებებზე, პრაქტიკებზე, მოკლევადიან ვიზიტებზე უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების სტუდენტთა მიღება;
- უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კვლევის მიმართულებების ჩამოყალიბებაში მონაწილეობა;
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მმართველობით საბჭოებში მონაწილეობის მიღება;
- სტუდენტური სტარტაპების ფინანსური, ტექნიკური და საკონსულტაციო მხარდაჭერა.
- დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობის მიღება;
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიური პროგრამების მონიტორინგის და შეფასების პროცესში მონაწილეობა;
- გამოყენებითი კვლევების უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ერთად დაგეგმვა და ერთობლივი განხორციელება;
- სტუდენტების და უნივერსიტეტის თანამშრომლების სპეციალური (ერთობლივად შემუშავებული) მობილობის პროგრამით სამუშაო ადგილებზე მიღება;
- უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კომერციულად მომგებიანი ინოვაციების დაფინანსების წყაროების გამოყოფა/მოძიება;
- ერთობლივ კონფერენციებში, ფორუმებში, საინფორმაციო შეხვედრებში მონაწილეობის მიღება;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტებისთვის კომპანიის პრაქტიკული გამოცდილების მქონე თანამშრომლების მიერ ლექციების და მასტერკლასის ჩატარების სტიმულირება.

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აქტივობები „ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელში

- ერთობლივი კონფერენციების, ფორუმების, საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება;
- პროფესორების და მეცნიერ-თანამშრომლების სტიმულირება, კომპანიებს გაუზიარონ მეცნიერული კვლევების უკანასკნელი მიღწევები;
- სტუდენტთა აქტივობის შეფასების სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც დაასტიმულირებს თანამშრომლობის ფარგლებში განხორციელებულ ღონისძიებებში (ტრენინგი, სტაჟირება, პრაქტიკა, კომპანიებში ვიზიტები, მოწვეული პრაქტიკოსი ლექტორის ლექციებზე დასწრება, ერთობლივ კვლევით პროექტში მონაწილეობა და ა.შ) სტუდენტების მონაწილეობას;
- დამსაქმებლებთან ერთად აკადემიური განათლების სფეროების და კონკრეტული აკადემიური პროგრამების განსაზღვრა, სადაც შესაძლებელია დუალური განათლების კომპონენტების დანერგვა (განსაკუთრებით გამოყენებითი მეცნიერებების პროფილის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის). ასევე, დამსაქმებლებთან ერთად დუალური განათლების სისტემაში მონაწილე სტუდენტების, სწავლის საფეხურის, კურსის და სხვა წინაპირობების განსაზღვრა;
- დასაქმების ფორუმების პერიოდულად ორგანიზება;
- სტუდენტებში სამეწარმეო უნარების განვითარების და გაღრმავების პროგრამების შემუშავება;
- სტუდენტთა სტარტაპების კონკურსების პერმანენტული ჩატარება კომპანიების მონაწილეობით. ასევე, სტუდენტთა გამორჩეული ბიზნეს იდეების ფინანსური მხარდაჭერის წყაროების მოძიება;
- კომპანიებში სტუდენტების და პროფესორ-მასწავლებლების მობილობის პროგრამების ბიზნესთან ერთად შემუშავება და განხორციელება;
- დამსაქმებლებთან ერთად სტუდენტთა სტაჟირების, პრაქტიკის და მოკლევადიანი ვიზიტების ინტეგრირება სასწავლო აკადემიურ პროგრამებში;
- დამსაქმებლებთან ერთად უწყვეტი განათლების განხორციელების სტრატეგიის შემუშავება. ასევე, უწყვეტი განათლების ბენეფიტების უსდ-ების კურსდამთავრებულებზე გავრცელების გეგმის შემუშავება;

- დამსაქმებლებთან თანამშრომლობისთვის პრიორიტეტული მნიშვნელობის მინიჭება. შესაბამისად, დამსაქმებლებთან თანამშრომლობით გათვალისწინებული აქტივობების განხორციელებაზე პასუხისმგებლობის უსდ-ს მართვის უმაღლესი რგოლისთვის (ვიცე პრეზიდენტი, პრორექტორი) დაკისრება.

სამთავრობო სფეროს აქტივობები „ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელში

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების რეიტინგების სისტემის დანერგვა (ან სისტემის დანერგვის ხელშეწყობა), სადაც მთავარი კრიტერიუმები იქნება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების დონე (მათ შორის მიღებული სპეციალობის მიხედვით) და დამსაქმებლებთან კოოპერაციის ძირითადი ასპექტები (ერთობლივი კვლევები, ერთობლივი ტრენინგები, ბიზნეს სექტორიდან დაფინანსება, ერთობლივი საგანმანათლებლო პროგრამები და ა.შ.);
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების შეფასების პროცესში (რეიტინგები, აკრედიტაცია, ავტორიზაცია, დაფინანსების სისტემა და ა.შ) უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასა და დამსაქმებლებს შორის რეალური თანამშრომლობის, როგორც შეფასების კრიტერიუმის, მარეგულირებელ დოკუმენტებში მკაფიოდ გამოკვეთა. შესაბამისად, თანამშრომლობის მონიტორინგის ადეკვატური მექანიზმების შემუშავება;
- დამსაქმებელთა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობის (ერთობლივი კვლევები, ერთობლივი აკადემიური პროგრამები და ა.შ) გაღრმავების ფინანსური სტიმულირების პროგრამების განხორციელება;
- სპეციალური პლატფორმის შემუშავება, სადაც ბიზნესის, მეცნიერების და აკადემიური სფეროს წარმომადგენლები მარტივად შეძლებენ ერთმანეთთან დაკავშირებას მათი საჭიროებებიდან გამომდინარე;
- საინფორმაციო და კოოპერაციის გასაღრმავებელი ღონისძიებების (მხარეების მიერ ერთმანეთის ღირებულების გაცნობის, ხედვების გაზიარების და დაახლოების მიზნით) ორგანიზება, დამსაქმებლებისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების გაერთიანებებისთვის;
- სხვადასხვა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის სტუდენტთა დაფინანსების სისტემის, სტაჟირებისა და დასაქმების ხელშეწყობ პროგრამებში მონაწილეობისთვის თანაბარი ხელმისაწვდომობის მექანიზმის ფორმირება;
- დამსაქმებლებსა და უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის თანამშრომლობის სპეციალური პროგრამების (რეგიონალური სპეციფიკის გათვალისწინებით) შემუშავება და განხორციელება საქართველოს რეგიონების დონეზე;

- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტონომიის გაზრდის მექანიზმების შემუშავება (ყველა ორგანიზაციულ სამართლებრივი ფორმის უსდ-ებისთვის), რომელიც მიმართული იქნება უსდ-სა და ბიზნესს შორის თანამშრომლობის ინოვაციური ფორმების განვითარებისკენ;
- სპეციალური ცენტრების (სპეციალიზებული ორგანიზაციების) ჩამოყალიბება (ან ჩამოყალიბების ხელშეწყობა), რომელთა ძირითადი მიზანიც ბიზნესის, აკადემიური და სამეცნიერო სფეროს დაკავშირება იქნება;
- „ბიზნესი-უსდ-მთავრობა“ მოდელის ფარგლებში ჩამოყალიბებული თანამშრომლობის მიმართულებები და განსახორციელებელი აქტივობები პერიოდულად უნდა დაკორექტირდეს და შეიცვალოს, რაც საშუალებას მისცემს სამუშაო ძალას, შეინარჩუნოს კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე. ეს დაეხმარება უსდ-ებს, მოთხოვნადი მომსახურება შესთავაზონ განათლების ბაზარს, ხოლო ბიზნეს კომპანიებს უზრუნველყოფს საჭირო კადრებით და კვლევაზე დაფუძნებული ინოვაციური სიახლეებით.

დასკვნები და რეკომენდაციები

წარმოდგენილ მონოგრაფიაში განხილული ლიტერატურის, სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილებისა და საერთაშორისო დონეზე განხორციელებული კვლევების შესწავლის საფუძველზე შეიძლება აღინიშნოს, რომ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობა მსოფლიოს ნებისმიერი ქვეყნისთვის უაღრესად მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს და, ცხადია, არც საქართველო არ არის გამონაკლისი. შეიძლება ითქვას, რომ დღეისათვის მსოფლიოში არსებული საუკეთესო პრაქტიკის მიხედვით, უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის ყველაზე გავრცელებული ფორმებია: საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურის ერთობლივი შემუშავება; ინდივიდუალური ორიენტირებული კურსების განვითარება; გაცვლითი და მობილობის პროგრამების დანერგვა; ერთობლივი კვლევების განხორციელება; გრძელვადიანი განათლება და სიცოცხლის მანძილზე სწავლება; მეწარმეობისა და სამეწარმეო უნარების განვითარებაზე ორიენტირებული განათლება.

საქართველოში უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის კოოპერაციის პროცესები ჯერ კიდევ განვითარების საწყის ეტაპზე იმყოფება. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო ათწლეულის მანძილზე ურთიერთთანამშრომლობის ფორმები თანდათანობით იხვეწება და ღრმავდება, საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებზე გადაწყობილი ბიზნეს სექტორი, საჯარო სფერო და განათლების სისტემა ჯერ კიდევ საკმარისად ვერ იღებენ იმ სიკეთეებს და პოტენციურ სარგებელს, რისი მოტანაც ამ ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობითაა შესაძლებელი. შესაბამისად, ტიპური სტუდენტი საქართველოში ვერ იღებს იმ სარგებელს, რისი მიღებაც შეუძლიათ მსოფლიოს წამყვანი უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებს უსდ-ებისა და დამსაქმებლების ურთიერთთანამშრომლობის პროცესისგან; კერძოდ, ისინი ვერ მონაწილეობენ ე.წ. „დუალური“ სწავლების მიდგომის მქონე პროგრამებში ან ასეთი ტიპის სწავლება ფაქტობრივად ფორმალურ ხასიათს ატარებს და, შესაბამისად, ვერ უზრუნველყოფს მისი რეალური დანიშნულების განხორციელებას, ნაკლებად ან საერთოდ არ არიან ჩართულები კომპანიების მიერ დაკვეთილ კვლევით პროექტებში; უსდ-ში სწავლის პერიოდში, უმეტეს შემთხვევაში, ვერ იძენენ სათანადო დონის პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს, ნაკლებად ან საერთოდ არ მონაწილეობენ თეორიული ცოდნის გაღრმავების ხანგრძლივადიან პროგრამებში და ა.შ. აღსანიშნავია, რომ საქართველოში დამსაქმებელი ორგანიზაციების თითქმის მესამედი საერთოდ არ თანამშრომლობს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. ხოლო, თითქმის ამდენივეს ჩართულობა მინიმალურ თანამშრომლობას გულისხმობს, კერძოდ უსდ-ების უმრავლესობისათვის დამსაქმებლებთან კოოპერაციის

ძირითად ფორმებად სტუდენტთა სტაჟირების მოკლევადიანი პროგრამები და ორგანიზაციების მიერ საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განვითარების პროცესში უმეტესწილად ფორმალური ჩართულობა გვევლინება. შესაბამისად, კოოპერაციის ისეთი თანამედროვე ფორმები, როგორებიცაა ორგანიზაციების მიერ სამეცნიერო მიმართულებების სპონსორობა უსდ-ებში და ახალ პროდუქტებსა და სერვისებზე ერთობლივი მუშაობა, ტესტირება და ახალი პროდუქტის შექმნა, სამწუხაროდ, არც ერთ უმაღლეს სასწავლებელში არ გვხვდება.

საქართველოში უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის არასათანადო თანამშრომლობა ცხადია, გავლენას ახდენს ახალგაზრდებში უმუშევრობის მაღალი დონეზე, ვინაიდან ფაქტია, რომ საქართველოს უსდ-ების კურსდამთავრებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილი ვერ შოულობს სამუშაოს, ან შოულობს საკმაოდ ხანგრძლივი ძებნის შემდეგ. ამასთან, კურსდამთავრებულების შეფასებით, მათი მნიშვნელოვანი ნაწილი არ მუშაობს მიღებული სპეციალობის მიხედვით (ჰორიზონტალური შეუსაბამობა) და მიღებული სპეციალობის მიხედვით მუშაობის შემთხვევაშიც მათი კვალიფიკაცია აღემატება (ვერტიკალური შეუსაბამობა) სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო კვალიფიკაციას. ყველაზე მთავარი პრობლემა, რაც თან ახლავს უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის არარსებობას არის ის ფაქტი, რომ საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლები სტუდენტებს ვერ უვითარებენ პრაქტიკულ უნარებს, რაც აუცილებელია მათი შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად. კვლევით დასტურდება, რომ უმაღლესი განათლების სისტემა თეორიული ცოდნის კუთხით მეტ-ნაკლებად სათანადო ბაზისს უქმნის სტუდენტს, თუმცა შრომის ბაზარი დეფიციტს განიცდის კურსდამთავრებულთა ცოდნის პრაქტიკულ ნაწილში საჭირო უნარ-ჩვევების მხრივ. კვლევაში მონაწილე უსდ-ების უმრავლესობამაც აღნიშნა, რომ არსებული განათლების სისტემა მხოლოდ ნაწილობრივ თუ უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულთა აღჭურვას ყველა იმ საჭირო თეორიული ცოდნითა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევებით, რაც აუცილებელია შრომის ბაზარზე შესაბამისი პოზიციის დასაკავებლად. საქართველოში უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის ერთ-ერთ შემაფერხებელ ფაქტორად დამსაქმებლები და უსდ-ები ერთობლივად მიიჩნევენ განსხვავებულ მოტივაციას და ხედვებს, დროისა და რესურსების დეფიციტს, მაღალი ბიუროკრატის არსებობას როგორც უსდ-ებში, ასევე დამსაქმებელ ორგანიზაციაში. ჩატარებული კვლევის შედეგების გათვალისწინებით, იდენტიფიცირებულია ის ძირითადი მიმართულებები (ღონისძიებები), რომელთა რეალიზაციამაც ხელი უნდა შეუწყოს საქართველოში უსდ-ების და დამსაქმებლების თანამშრომლობის პროცესების განვითარებას, კერძოდ:

- საქართველოში უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის გაღრმავების მიზნით საჭიროა ჩამოყალიბდეს თანამშრომლობის ისეთი ფორმატი, რომელიც ხელს შეუწყობს, მხარეების მიერ ერთმანეთის სამომავლო გეგმების შესწავლას. ეს კი მათ დაეხმარება, მხედველობაში მიიღონ და ერთობლივად შეიმუშაონ ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობის კონკრეტული ფორმები და აქტივობები. აღნიშნული პლატფორმების ჩამოყალიბებაში მნიშვნელოვანი როლი უნდა ითამაშონ დამსაქმებელთა გაერთიანებებმა, საუნივერსიტეტო ასოციაციებმა, არასამთავრობო ორგანიზაციებმა და სახელმწიფო ინსტიტუციებმა.
- საქართველოში უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის გასაღრმავებლად უსდ-ების მიერ აკადემიური პროგრამების შემუშავება უნდა მოხდეს რეალურად შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინების მიზნით და არა მხოლოდ საკანონმდებლო მოთხოვნების ფორმალურად დასაკმაყოფილებლად. მარეგულირებელი სტრუქტურების მხრიდან არაერთი მცდელობის მიუხედავად, საკანონმდებლო დონეზე შრომის ბაზართან კავშირის მოთხოვნა არ არის საკმარისი, რომ უსდ-ებმა რეალურად შეისწავლონ და აკადემიურ პროგრამებს საფუძვლად დაუდონ შრომის ბაზრის მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნები. უნდა შეიქმნას კონკურენტული გარემო, სადაც თანამშრომლობა კონკურენტუნარიანობის მთავარი ფაქტორი გახდება და უსდ-ები ბუნებრივად დაიწყებენ თანამშრომლობის გზების ძიებას. ამასთან, უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების შედგენისას ფოკუსირება უნდა მოხდეს თანამედროვე ცოდნის განმსაზღვრელი ისეთი მდგენელების ჰარმონიულ შერწყმაზე, როგორებიცაა: მეცნიერება, ტექნოლოგიები, ინჟინერია და უნარები (კრეატიულობა, კრიტიკული აზროვნება, კომუნიკაცია და თანამშრომლობა).
- აუცილებელია, უსდ-ებმა და დამსაქმებლებმა დაიწყონ აქტიური თანამშრომლობა მეცნიერების კომერციალიზაციის მიმართულებით, ვინაიდან ეს არის ერთ-ერთი რეალური გზა, რასაც შეუძლია უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის ფორმალური ურთიერთობები გადაიყვანოს ურთიერთსასარგებლო გრძელვადიან თანამშრომლობაში. უსდ-ებმა დამსაქმებლებს უნდა შესთავაზონ და დაარწმუნონ ისინი, ერთობლივად განსაზღვრონ მათთვის საინტერესო საკვლევო პრობლემატიკა და რესურსების გაერთიანების გზით განახორციელონ კვლევითი სამუშაოები. სამწუხაროდ, როგორც კვლევის შედეგებიდან იკვეთება, აღნიშნული მიმართულებით შეიძლება ითქვას, რომ სრული უძრაობაა მაშინ, როდესაც უცხოური გამოცდილების შესწავლისას მოცემული

მიმართულება უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის წარმატებული თანამშრომლობის ერთ-ერთი ქვაკუთხედაა.

- საქართველოში ნაკლები ყურადღება ექცევა ასევე უწყვეტი განათლების სისტემას, მაშინ როდესაც განვითარებული ქვეყნებში აღნიშნული მიმართულება უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის კოოპერაციის მნიშვნელოვანი მიმართულებაა. შესაბამისად, ცხადია, რომ ჩვენს პირობებშიც, უსდ-ებმა და დამქირავებლებმა ერთობლივად უნდა შეიმუშაონ უწყვეტი განათლების ფარგლებში თანამშრომლობის გეგმები. ასევე გასათვალისწინებელია ის საერთაშორისო გამოცდილება, რომლის თანახმადაც უწყვეტი განათლების სისტემის ფარგლებში თანამშრომლობა ახალ შესაძლებლობებს ქმნის კოოპერაციის სხვა მიმართულებების გამოკვეთისა და გაღრმავებისთვის.
- საქართველოში თანამშრომლობის აქტუალურ მიმართულებად უნდა დარჩეს კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და სტაჟირების პროგრამები. ამასთან საჭიროა დამსაქმებლის მიერ ხშირად მოეწყოს შეხვედრები სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან. მსგავს შეხვედრებზე კი უნდა ხდებოდეს სამუშაო პროცესის პრეზენტაცია და ძირითადი ფუნქციების გაცნობა, რათა სამუშაოს მაძიებლებმა გააცნობიერონ, რამდენად შეესაბამება მათი შესაძლებლობები, უნარები და ცოდნა ამ თუ იმ საქმიანობისთვის საჭირო მოთხოვნებს. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომლობის საჭიროება სათანადოდ იყოს გააზრებული, როგორც ხელშემწყობი ინსტრუმენტი ორივე მხარისთვის, რათა ისინი გახდენენ უფრო მეტად წარმატებულები და ქმედითუნარიანები.
- საჭიროა, გადახედული იქნეს უმაღლესი განათლების სფეროში დამკვიდრებული სწავლების ფორმატისადმი არსებული მიდგომები; კერძოდ, მიგვაჩნია, რომ უმჯობესია ორიენტირი აღებული იქნეს ე.წ. „დუალური“ სწავლების მოდელის აქტიურ დანერგვაზე, რომლის დროსაც უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამები თავისი სპეციფიკის გათვალისწინებით ორიენტირებული იქნება სწავლების პროცესში თეორიული და პრაქტიკული კომპონენტის ისეთი თანაფარდობის მიღწევაზე, რომლის დროსაც პროგრამის კურსდამთავრებულებს გამოუმუშავდებათ შრომის ბაზარზე მაღალი კონკურენტუნარიანობის მიღწევისათვის საჭირო უნარები, რაც ცხადია რომ უმოკლესი გზა არის მათი მიღებული კვალიფიკაციის შესაბამისად დასაქმებისათვის.

აღსანიშნავია ისიც, რომ უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის ეფექტიანი სისტემის ფორმირებისათვის აუცილებელია გარკვეული სიფრთხილის გამოჩენაც, კერძოდ ზემოთ აღნიშნული მიდგომები არ უნდა იქნეს გაგებული, როგორც უმაღლესი განათლების

დანიშნულების, როლის შემცირების მცდელობად საზოგადოების განვითარების პროცესში; პირიქით, მიგვაჩნია, რომ უმაღლესმა განათლებამ და, შესაბამისად, უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა აქტიურად უნდა იზრუნონ ე.წ. „მესამე მისიის“ განვითარებაზე და თავიანთი წვლილი შეიტანონ ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პროცესში. აღსანიშნავია, რომ აღნიშნულ პროცესში არ უნდა მოხდეს უკვე არსებული სასწავლო გეგმების ე.წ. „გადატვირთვა“ და გათვალისწინებელი უნდა იქნეს შემდეგი მიმართულებები, კერძოდ: პროგრამების განმახორციელებელი აკადემიური პერსონალის მზაობა და ტრენინგის გაძლიერების საჭიროება, მათ შორის, პროფესიული გადამზადებისა და ლიდერობის კუთხით; განათლების სფეროში ე.წ. „ჭკვიანი“ ინვესტიციების მოზიდვა და წახალისება; სტუდენტებისათვის კარიერული ზრდის შესაძლებლობების გაფართოება როგორც სწავლის პერიოდში, ისე სწავლის დასრულების შემდგომ; „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები - დამსაქმებლები“ ფორმატის თანამედროვე თანამშრომლობის სისტემის დანერგვა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილება კვალიფიციური კადრების მიწოდებით. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ახალი კორონავირუსის პანდემიამ ბევრი ცვლილება გამოიწვია როგორც განათლებისა და ბიზნესის, ისე საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვა ბევრ სფეროში. ცხადია, ცვლილებები შეეხება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობასაც, თანამშრომლობის ფორმებს და მიმართულებებს. თუმცა, კონკრეტულად რა უნდა შეიცვალოს და რა მიმართულებით COVID19-ის ზეგავლენის შედეგად ცალკე კვლევის საგანს წარმოადგენს. ამ ეტაპზე კი, დაბეჯითებით შეიძლება ითქვას, რომ რა მიმართულებითაც არ უნდა განხორციელდეს ცვლილებები, უსდ-ებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობა იყო, არის და კიდევ დიდხანს დარჩება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან და აქტუალურ საკვლევ პრობლემად.

შეჯამებისთვის შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში ტრადიციული კოლაბორაციის ფორმები უნივერსიტეტებსა და დამსაქმებლებს შორის უნდა გადაიხედოს, განახლდეს და დაეფუძნოს „ინოვაციები - კვლევა - სწავლება - დასაქმება“ პროცესების ჰარმონიულ შერწყმას. სხვადასხვა სისტემებისა და გამოცდილების გაზიარებით, საქართველოს შეუძლია შექმნას საკუთარი სისტემა უნიკალური მახასიათებლებით, რომელიც დაეხმარება საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს და დამსაქმებლებს ერთმანეთთან კოლაბორაციის განვითარებასა და ზრდაში.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. არომვილი, ა. (2017). *ანტისოციალური პოლიტიკა საქართველოში: განათლება და შრომის ბაზარი (ნაწილი II)*. ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი.
2. ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი ინტელექტი. (2016). *შრომის ბაზრის კვლევა*. ბათუმი
3. ლეჟავა, დ., & ამაშუკელი, მ. (2015). *აკადემიური პროგრამების შედეგებისა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში*. თბილისი: სოციალური მეცნიერების ცენტრი.
4. ლეჟავა, დ., & ამაშუკელი, მ. (2016). ბლონიის პროცესის შეფასება საქართველოში: ძირითადი მიღწევები და გამოწვევები. თბილისი: სოციალური მეცნიერების ცენტრი.
5. ბრეგვაძე, თ. (2013). *უმადღესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში*. თბილისი: განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი.
6. ამაშუკელი, მ., ლეჟავა, დ., & გუგუშვილი, ნ. (2017). *განათლების ამონაგები, განათლების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში*. თბილისი: სოციალური მეცნიერების ცენტრი.
7. Abreu, Grinevich, Hughes, & Kitson, (2009). Knowledge Exchange between academics and the business, Public and Third sector. *Research report*. UK-Innovation Research Center; University of Cambridge & Imperial Collage London. www.ukirc.ac.uk
8. ADAPTER. (2019). მოპოვებული Estonian research and development (R&D) community: <https://adapter.ee/en/about-adapter/-დან>
9. Almeida, M. (2005, January). The evolution of the incubator movement in Brazil. *International Journal of Technology and Globalisation*, 1(2). doi:10.1504/IJTG.2005.007054
10. American Council on Education. (2003). *International Higher Education Partnerships: A Global Review of Standards and Practices*. NW Washington, DC: CIGE Insights.
11. Masri, A. E., & Sabzalieva, E. (2020, July 21). Dealing with disruption, rethinking recovery: Policy responses to the COVID-19 pandemic in higher education. *Policy Design and Practice*, pp. 312-333.
12. BIS Department of Business Innovation & Skills. (2012). *Following up the Willson Review of Business University Collaboration - Next steps for universities, business and Government*. London.
13. Butler-Henderson, J. C., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P. A., & Lam, S. (2020, April 1). COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 3(1).
14. European Centre for the Development of Vocational Training. (2011). *Annual report 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
15. Ansell, B., & Gingrich, J. (2017). Mismatch: University Education and Labor Market Institutions. *PS: Political Science and Politics*, 50(2), 423–425. DOI: <https://doi.org/10.1017/S104909651600294>
16. Bardak, U., Sabadie, J. A., Fetsi, A., & Zaman, C. (2011). *Labour Markets and Employability Trends and Challenges in Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Republic of Moldova and Ukraine*. Luxembourg: Publications Office of the European Commission. DOI: 10.2816/14590.
17. Bartlett, W., Uvalic, M., Durazzi, N., Monastiriotis, V., & Sene, T. (2016). *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans*. European Commission
18. Bartlett, W. (2013). *Skill Mismatch, Education Systems, and Labour Markets in EU Neighbourhood Policy Countries*. WP5/20 Search Working paper.
19. Bayh-Dole Act: Regulations Impacting Ownership of Patent Rights, Pub. L. 96-517, December 12, 1980 (<https://research.wisc.edu/bayhdole/>).
20. Bilsen, V. and J. Konings (1998): Job creation, job destruction and growth of newly established, privatised, and state-owned enterprises in transition economies: Survey evidence from Bulgaria, Hungary, and Romania; *Journal of Comparative Economics*, Sept 26:429-445. DOI: <https://doi.org/10.1006/jcec.1998.1542>

21. Catapult. (2019). მოპოვებული <https://catapult.org.uk/about-us/about-catapult/>-დან
22. Cosh, A., Hughes, A., & Lester, R. K. (2006). UK plc: Just How Innovative Are We? Massachusetts Institute of Technology Working Paper Series.
23. Dolfsma, W., & Leydesdorff, L. (2009). Lock-in & Break-out from Technological Trajectories: Modeling and policy implications. *Technological Forecasting and Social Change*, 932-941.
24. Edmondson, G., Valigra, L., Kenward, M., Hudson, R. L., & Eld, H. B. (2012). *Making Industry - University Partnership Work/ Lessons from successful collaboration*. Science|Business Innovation Center.
25. Etzkowitz, H. (2002). MIT and the Rise of Entrepreneurial Science. London: Routledge.
26. Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (1995). The Triple Helix-University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge-Based Economic Development. *EASST Review* 14, 14-19.
27. Goddard, J. (2009). Re-inventing the Civic University. London: National Endowment for Science, Technology and the Arts (NESTA).
28. GTAI. (2019). მოპოვებულია <https://www.gtai.de/gtai-en/invest/business-location-germany/business-climate/dual-education-system-65348>-დან
29. Healy, A., Perkmann, M., Goddard, J., & Kempton, L. (2012). Measuring the Impact of University Business Cooperation. European Commission.
30. HM Treasury (2003). Lambert review of business-university collaboration: final report. URL: <http://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/16532>
31. Koria, M., Salimäki, M., & Karjalainen, T.-M. (2011). *Keynote: Designing multidisciplinary learning for the real world*. *IDBM papers*, გვ. 20-28.
32. Jacob, M. (2006). Utilization of social science knowledge in science policy: Systems of Innovation, Triple Helix and VINNOVA. *Social Science Information*, 45(3), 431-462.
33. Joseph Crawford Kerry, Butler-Henderson Jürgen Rudolph Matt Glowatz Rob Burton Bashar Malkawi Paola A. Magni & Sophia Lam Coronavirus; COVID-19; cross-country comparison; digital education; higher education; online education; pandemic., *Journal of Applied Learning & Teaching* Vol.3 No.1 (2020)
34. Kitson, M., Howells, J., Braham, R., & Westlake, S. (2009). The Connected University: Driving Recovery and Growth in the UK Economy. NESTA.
35. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall. Pp.38.
36. Majewski E. (2013). *Higher education reform: matching education to labour market needs*. *European View* (2013) 12: 179-188; DOI: 10.1007/s12290-013-0271-5
37. Make it Germany. (2019). მოპოვებულია <https://www.make-it-in-germany.com/en/study-training/training/vocational/system/>-დან
38. Masso, J., & Paes, K. (2015). Business Start-ups & Youth Self-Employment in Estonia: A Policy Literature Review. University of Tartu.
39. Molas-Gallart, J., Salter, A., Patel, P., Scott, A., & Duran, X. (2002). *Measuring Third Stream Activities*. *SPRU*, University of Sussex.
40. OECD. (2015). მოპოვებულია PISA 2015: <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>-დან
41. OECD-OPSI. (2019). მოპოვებულია Korean Work-Learning: <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2018/09/Work-Learning-Dual-System.pdf>-დან
42. PACEC. (2012). *Strengthening the Contribution of English Higher Education Institutions to the Innovation System: Knowledge Exchange and HEIF Funding*. Cambridge.
43. Pavlin, S. (2016). Cultivating entrepreneurial mindset through the inclusion of relevant stakeholders. University of Tartu. Pg. 3-5.
44. Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond, (2020). United Nations.
45. Arjona, R., Vankalck, S., & Senczysyn, D. (2017). *Peer Review of Poland's Higher Education and Science System*. Brussels: European Commission.

46. Weert, E. d. (2011). *Perspectives on Higher Education and the labour market - Review of international policy developments*. Center for Higher Education Policy Studies.
47. Petrongolo, B., & Pissarides, C. A. (2001). Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. *Journal of Economic Literature*, 390-431.
48. Qingqi, W. and Rasmussen, A. (2020), resilient hybrid learning strategies to explicitly teach team skills in undergraduate students., University of Nottingham
49. Radovic, M., & Djuraskovic, J. (2016). *Mismatch between Education System and Labour Market Needs – Enabling Environment for Sustainable Enterprises in Montenegro*. Podgorica: Montenegrin Employers Federation.
50. Rakovska, N., Pavlin, S., & Melink, M. (2014). *Assessment of cooperation between higher education institutions and employers in Europe*. European Commission;
51. Raaper, R. and Brown, C. (2020) 'The Covid-19 pandemic and the dissolution of the university campus : implications for student support practice.', *Journal of professional capital and community.*, 5 (3/4). pp. 343-349
52. Saad, M., Zawdie, G., & Malairaja, C. (2008). The triple helix strategy for universities in developing countries: the experiences in Malaysia and Algeria. *Science and Public Policy*, 35(6), 431-443.
53. Orazbayeva, B. (2017). Siemens research cooperation with universities. Munich: University-Business Cooperation in Europe.
54. Burgess, S., & Sievertsen, H. H. (2020, April 1). Schools, skills, and learning: The impact of COVID-19 on education. Retrieved from VOX EU: <https://voxeu.org/article/impact-covid-19-education>
55. OECD. (2020). Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis. OECD.
56. Sondergaard, L. and Murthi, M. et al. (2012) Skills Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia. Washington: The World Bank
57. Davey, T., Galán-Muros, V., Meerman, A., & Kusio, T. (2013). *State of University and Business Cooperation in Poland*. Science-to-Business Marketing Research Centre, apprimo UG and University Industry Innovation Network (UIIN).
58. Universities UK. (2021). *Supporting graduates in a Covid-19 economy*. London: Woburn House.
59. Davey, T. (2016). *Team learning through starting a business at Tiimiakatemia*. Jyväskylä: Jyväskylä University of Applied Sciences.
60. Teichler U. (2013). *Universities between the Expectations to Generate Professionally Competences and Academic Freedom Experiences from Europe*. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.03.097. *Social and Behavioral Sciences* 77. pg. 421 – 428
61. HogeForster, J., & und Döding, L. (2012). The dual system of vocational training in Germany. Hamburg .
62. Ranga, M., Perälampi, J., & Kansikas, J. (2016, 10). The new face of university–business cooperation in Finland. *Science and Public Policy*, pp. 601-612.
63. timeshighereducation.com. (2019). მობივებულო South Korean universities lead way on industry collaboration: <https://www.timeshighereducation.com/news/south-korean-universities-lead-way-on-industry-collaboration#survey-answer-ღაბ>
64. Tercanli, H., & Meerman, A. (2017). *University City Science Center - A unique business incubation model to enhance technology-based economic development*. Philadelphia;
65. Epure, M. (2017). University-business cooperation: adapting the curriculum and educational package to labor market requirements. International Conference on Business Excellence. Bucharest;
66. Spencer, W. (2006). *University-Industry Cooperation; Examples from the US*. San Francisco;
67. Viale, R., & Pozzali, A. (2010). *Complex Adaptive Systems and the Evolutionary Triple Helix*. *Critical Sociology*, 36(4), 575-594;

გამოყენებული ინტერნეტ წყაროები

1. <https://www.destatis.de/DE/Home/inhalt.html>
2. https://triplehelix.stanford.edu/3helix_concept - სტენფორდის უნივერსიტეტთან არსებული სამმაგი ჰელიქსის კვლევითი ჯგუფი
3. EBI website: <http://www.energybiosciencesinstitute.org>
4. <http://accreditation.org/accords/bologna-declaration-1999>
5. <http://geostat.ge/> - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;
6. http://www.aic.lv/ace/ace_disk/2005_07/Reports/ExternalDimension-finalforconference.pdf
7. <https://www.onetonline.org/> - O*NET online
8. <https://www.questionpro.com/blog/non-probability-sampling/>
9. <https://onlinecourses.science.psu.edu/stat100/node/18/>
10. <http://www.economy.ge/> - საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო
11. <https://www.geostat.ge/ka> - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური
12. <https://mes.gov.ge/> - საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო
13. <https://www.napr.gov.ge/> - საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო

დამსაქმებელთა კვლევა

მვირფასო რესპონდენტო !

პროექტი (#FR-18-6156)¹¹⁰ „უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კვლევა საქართველოში“ ხორციელდება სსიპ-შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის ფუნდამენტური კვლევებისთვის სახელმწიფო სამეცნიერო საგრანტო პროექტის ფარგლებში.

- ❖ წარმოდგენილი კვლევა არის საგრანტო პროექტის ერთერთი ნაწილი, რომლის მიზანია გამოვავლინოთ რამდენად პასუხობს უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა ცოდნა და უნარები დამსაქმებულებისთვის საჭირო საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, თანამშრომლობის რა ფორმებს იყენებს დამსაქმებელი უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ურთიერთობისას, მოვახდინოთ არსებული გამოწვევების და თანამშრომლობის განვითარების პერსპექტივების იდენტიფიცირება;
- ❖ წარმოდგენილი კვლევის შედეგები გამოყენებული იქნება მხოლოდ საგრანტო პროექტით განსაზღვრული აკადემიური მიზნებისათვის.

I. ბლოკი - ორგანიზაციის პროფილი		
1	ორგანიზაციის დასახელება	
2	მისამართი/საკონტაქტო ინფორმაცია	
3	საქმიანობის სექტორი	<ol style="list-style-type: none"> 1. კერძო სექტორი; 2. საჯარო სექტორი; 3. არასამთავრობო სექტორი;
4	საქმიანობის პროფილი	<ol style="list-style-type: none"> 1. მომსახურება; 2. მრეწველობა; 3. მშენებლობა; 4. სოფლის მეურნეობა; 5. ვაჭრობა; 6. სხვა -----
5	თანამშრომელთა საშუალო რიცხოვნობა	<ol style="list-style-type: none"> 1. 5 – 20 თანამშრომელი; 2. 21- 40 თანამშრომელი; 3. 41-60 თანამშრომელი; 4. 60-ზე მეტი თანამშრომელი;
6		<ol style="list-style-type: none"> 1. 1-5 წელი; 2. 6-10 წელი;

110 გრანტი #FR-18-6156 - გრანტის მიმღები მხარე: შპს „გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი“, ვასილ კიკუტაძე, მურთაზ კვიციანი, ნათია დადელიშვილი, თამარ თავხელიძე, გივი გუჯარაიძე.

ბაზარზე მოღვაწეობის პერიოდი (წელი)	3. 10-ზე მეტი წელი;
------------------------------------	---------------------

II. ბლოკი - კითხვები თეორიული კონტექსტის იდენტიფიცირებისათვის

1. როგორ ფიქრობთ, უზრუნველყოფს თუ არა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა თავის კურსდამთავრებულებს იმ ცოდნითა და უნარებით, რომლებიც შეესაბამება იმ სფეროს მოთხოვნებს, რომელსაც თქვენ წარმოადგენთ? (თუ უზრუნველყოფს, გთხოვთ, მოკლედ აღწეროთ რაში გამოიხატება ყოველივე ეს)

2. თქვენ, როგორც დამსაქმებელი, რა კრიტერიუმებით ხელმძღვანელობთ ახალი თანამშრომლის შერჩევის პროცესში? (შეგიძლიათ, შემოხაზოთ მაქსიმუმ ორი პასუხი.)

- a. უპირატესად ვინტერესდები მისი აკადემიური ხარისხით (ბაკალავრი, მაგისტრი, დოქტორი);
- b. უპირატესად ვინტერესდები მისი პროფესიული გამოცდილებით;
- c. უპირატესად ვინტერესდები თუ სად აქვს (ქვეყნის შიგნით რომელ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში) მიღებული უმაღლესი განათლება;
- d. უპირატესად ვინტერესდები აქვს თუ არა მიღებული უმაღლესი განათლება საზღვარგარეთ;

3. როგორ ფიქრობთ, ძირითად შემთხვევებში რომელი მხარე უნდა იყოს მთავარი ინიციატორი უსდ-ებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის ურთიერთკავშირის დამყარებისას?

- a. ბიზნეს სექტორი;
- b. სახელმწიფო დაწესებულებები;
- c. თავად უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება;
- d. არასამთავრობო სექტორი;

4. სთავაზობთ თუ არა უნივერსიტეტის სტუდენტებს/კურსდამთავრებულებს პროფესიული სტაჟირების/პრაქტიკების შესაძლებლობას თქვენს ორგანიზაციაში?

- a. კი;
- b. არა;
- c. ვაპირებ შესაბამისი ორმხრივი დაინტერესების შემთხვევაში;
- d. არ ვაპირებ, რადგან ეს ჩემთვის არაფრის მომცემი იქნება;

5. გაქვთ თუ არა იმ კურსდამთავრებულთა დასაქმების გამოცდილება, რომლებსაც არა აქვთ/ქონიათ შესაბამისი პროფესიული სამუშაო გამოცდილება?

- a. დიახ;
- b. არა;

6. თვლით თუ არა, რომ დღეისათვის არასათანადო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალა არის მთავარი და მწვავე პრობლემა ნებისმიერი ორგანიზაციისათვის?

- a. დიახ, რადგან მათი გადამზადება დაკავშირებულია დამატებით დანახარჯებთან;

- b. არა, რადგან დაბალი კვალიფიკაცია მხოლოდ სამუშაოს მაძიებლის პრობლემაა;

III. ბლოკი - ხარისხობრივი მონაცემების შეგროვება

1. როგორ ფიქრობთ, რა არის ძირითადი პრობლემები დღეს დასაქმების ბაზარზე? (მონიშნეთ მხოლოდ ერთი სავარაუდო პასუხი)
 - a. კადრების ნაკლებობა;
 - b. სამუშაო ადგილების ნაკლებობა;
 - c. არაკვალიფიციური კადრები;
 - d. მოუწესრიგებელი შრომის კანონმდებლობა;
 - e. სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ პრობლემა): _____

2. ძირითად შემთხვევაში როგორი ფორმით ხდება თქვენს ორგანიზაციაში ახალი კადრების მოძიება? (მონიშნეთ მხოლოდ ერთი სავარაუდო პასუხი)
 - a. აცხადებთ ღია კონკურსს;
 - b. აგროვებთ რეკომენდაციებს კერძო პირებისაგან;
 - c. მიმართავთ დახურულ შერჩევას;
 - d. ურთიერთობთ უსდ-ების კარიერულ ცენტრებთან;
 - e. ურთიერთობთ საჯარო/კერძო დასაქმების სააგენტოებთან;
 - f. სხვა გზით (გთხოვთ მიუთითოთ): _____

3. თანამშრომლობთ თუ არა ქართულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან (უსდ)?
 - a. კი;
 - b. არა;
 - c. ვაპირებ თუ იქნება შესაბამისი ორმხრივი დაინტერესება;
 - d. არ ვაპირებ;
 - e. გვექონდა მსგავსი ტიპის თანამშრომლობა და არ გაამართლა;

4. როგორ შეაფასებდით თქვენი ორგანიზაციის ჩართულობას უსდ-ებთან კოოპერაციაში? (მონიშნეთ მხოლოდ ერთი სავარაუდო პასუხი)
 - a. მაღალი დონის ჩართულობა;
 - b. საშუალო დონის ჩართულობა;
 - c. დაბალი დონის ჩართულობა;
 - d. საერთოდ არაა აქვს კავშირი;

5. ძირითადად რა მიმართულებით ხორციელდება თქვენი ორგანიზაციის კოოპერაცია უსდ-ებთან? (შეგიძლიათ მონიშნეთ მაქსიმუმ სამი სავარაუდო პასუხი)
 - a. სტუდენტების მობილობა/სტაჟირება;
 - b. თანამშრომლობა კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით;
 - c. ერთობლივი სასწავლო პროგრამების, კურიკულუმების შექმნა;
 - d. ცოდნის ტრანსფერი ბიზნეს სექტორიდან უსდ-ებში, პრაქტიკული ცოდნის გაზიარება;
 - e. აკადემიური პერსონალის მიერ ორგანიზაციებში სემინარების/ტრენინგების ჩატარება;
 - f. უწყვეტი განათლების მიმართულებით თანამშრომლობა;
 - g. ორგანიზაციის მიერ სამეცნიერო მიმართულებების სპონსორობა;
 - h. უნივერსიტეტის მმართველ საბჭოში თანამონაწილეობა;
 - i. ერთობლივი კონფერენციების ჩატარება, პუბლიკაციების მომზადება;

j. ახალი პროდუქტის/სერვისის ერთობლივი შექმნა/ტესტირება;

k. სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ): _____

6. რა არის ის ძირითადი ფაქტორები/მოტივაცია/მიზნები, რამაც ბიზნესი უნდა მისცეს ორგანიზაციის უსდ-ებთან თანამშრომლობას? (შეგიძლიათ მონიშნეთ მაქსიმუმ სამი სავარაუდო პასუხი)

- a. საერთო პროექტების/მიზნების ერთობლივი განხორციელება;
- b. ისტორიულად ჩამოყალიბებული ურთიერთობის გაგრძელება;
- c. ახლო გეოგრაფიული მდებარეობა;
- d. უსდ-ში კვლევებისა და განვითარებების კუთხით მიღებულ შედეგებზე წვდომა;
- e. ახალი კვალიფიციური კადრების მოზიდვა;
- f. ორგანიზაციის სურვილი, გაუზიაროს უსდ-ებს პრაქტიკული გამოცდილება;
- g. სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ): _____

7. როგორ ფიქრობთ, რა ტიპის სარგებელი იქნა მიღწეული უსდ-ებთან თანამშრომლობით?

- a. კურსდამთავრებულთა უნარები რელევანტური გახდა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან;
- b. გაუმჯობესდა ორგანიზაციის ინოვაციური შესაძლებლობები;
- c. ორგანიზაცია იღებს მეცნიერულ რჩევებსა და რეკომენდაციებს;
- d. გაუმჯობესდა ორგანიზაციის პრაქტიკული უნარები და პროფესიონალიზმი;
- e. შედარებით გაუმჯობესდა რეგიონული განვითარება და სოციალური მდგომარეობა;
- f. გაუმჯობესდა ორგანიზაციის ზოგადი მდგომარეობა (ფინანსურ-ეკონომიკური)
- g. სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ): _____

8. რამდენად მნიშვნელოვან ფინანსურ/მატერიალურ დანახარჯებთანაა ასოცირებული უსდ-ებთან თანამშრომლობა? (მონიშნეთ მხოლოდ ერთი სავარაუდო პასუხი)

- a. მაღალი დანახარჯები;
- b. საშუალო დანახარჯები;
- c. მცირე/უმნიშვნელო დანახარჯები;

9. როგორ ფიქრობთ, რა არის მთავარი ბარიერები/შეზღუდვები, რომლებსაც კომპანიები აწყდებიან უსდ-ებთან თანამშრომლობისას?

- a. ბიუროკრატიის მაღალი დონე უსდ-ებში;
- b. უსდ-ებისა და პოტენციური დამსაქმებლების განსხვავებული ხედვები პრობლემების გადაწყვეტისადმი;
- c. სხვადასხვა მოტივაციებისა და ღირებულებების ქონა;
- d. უმაღლესი სასწავლებლების შიგნით ძნელია შესაბამისი პიროვნებების პოვნა ვისთანაც უშუალო კავშირი დამყარდება/კომუნიკაციების არარსებობა;
- e. დროის უქონლობა/შეზღუდულობა;
- f. ცოდნის ტრანსფერის განხორციელების ლიმიტირებული შესაძლებლობა;
- g. უსდ-ებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის შესახებ არსებული შეთანხმების კონფიდენციალურობის დარღვევის საფრთხე;
- h. სხვა: _____

10. როგორ ფიქრობთ, რა კუთხით უნდა წარიმართოს მომავალში უსდ-ებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის კოოპერაცია?

- a. უნდა გაუმჯობესდეს მიღწევებისა და შედეგების კომერციალიზაციის მექანიზმები;
- b. მიღწეული უნდა იქნას შეთანხმება სტრატეგიულ ურთიერთთანამშრომლობაზე;
- c. კოოპერაცია უნდა წარიმართოს კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით;

- d. კოოპერაცია ლიმიტირებული უნდა იყოს საბაზისო აკადემიური კვლევების მიმართულებებით;
- e. კოოპერაცია ორიენტირებული უნდა იყოს უნარებისა და ცოდნის განვითარების მოკლევადიან პროექტებზე;
- f. უსდ-ები და პოტენციური დამსაქმებლები უნდა დარჩნენ ერთმანეთისგან განცალკევებით;
- g. სხვა: _____

11. ჩამოთვლილთაგან, რომელი ტიპის უსდ-ებთან ამჯობინებთ (ამჯობინებდით) კოოპერაციის დამყარებას. (მონიშნეთ მხოლოდ ერთი სავარაუდო პასუხი)

- a. ადგილობრივ საჯარო უსდ-ებთან;
- b. ადგილობრივ კერძო უსდ-ებთან;
- c. უცხოურ უსდ-ებთან;
- d. არ აქვს არსებითი მნიშვნელობა;
- e. არცერთი ტიპის;
- f. არ ვიცი;

12. რა პროფილის უსდ-ებთან თანამშრომლობთ (ითანამშრომლებდით)?

- a. იმავე პროფილის უსდ-ებთან, რა პროფილის მიმართულებითაც ფუნქციონირებს ორგანიზაცია;
- b. მსგავსი, მაგრამ არა ანალოგიური პროფილის მქონე უსდ-ებთან;
- c. განსხვავებული პროფილის მქონე უსდ-ებთან; (გთხოვთ, განმარტოთ ურთიერთანამშრომლობის მიზანი).
- d. არ ვთანამშრომლობ;

13. რა ზომის უსდ-ებთან გირჩევნიათ ურთიერთპარტნიორობის განხორციელება? (მონიშნეთ მხოლოდ ერთი სავარაუდო პასუხი)

- a. დიდი კონტინგენტის მქონე უსდ-ებთან;
- b. საშუალო ზომის, რამდენიმე მიმართულებაზე ორიენტირებულ უსდ-ებთან;
- c. მცირე ზომის უსდ-ებთან;
- d. არა აქვს არსებითი მნიშვნელობა;
- e. არ ვითანამშრომლებდი;

14. თქვენი აზრით, ხორციელდება თუ არა სახელმწიფოს მხრიდან პოტენციური დამსაქმებლების უსდ-ებთან თანამშრომლობის წახალისება? (მონიშნეთ მხოლოდ ერთი სავარაუდო პასუხი)

- a. დიახ, სახელმწიფო აქტიურად უწყობს ხელს;
- b. სახელმწიფო მეტ-ნაკლებად უწყობს ხელს;
- c. სახელმწიფო მცირედით/უმნიშვნელოდ უწყობს ხელს;
- d. სახელმწიფო არაა ჩართული აღნიშნულ პროცესებში;

15. ახლადმიღებული თანამშრომლების საშუალოდ რამდენ პროცენტს აქვს მოთხოვნილი სამუშაოს კვალიფიკაციის შესაბამისი განათლება მიღებული ? -----

16. გთხოვთ შეაფასოთ 100%-იანი სკალით ახლადმიღებული თანამშრომლების საშუალოდ რამდენ პროცენტს აქვს იმაზე მეტი, შესაბამისი ან დაბალი დონის კვალიფიკაცია და განათლების დონე, ვიდრე ამას მოითხოვს კონკრეტული სამუშაოს საკვალიფიკაციო პირობები:

- a. უფრო მაღალი --- %
- b. შესაბამისი --- %
- c. უფრო დაბალი --- %

IV. ბლოკი - რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვება

#	ინდიკატორი	ციფრი
1	რამდენწლიანი თანამშრომლობა გაკავშირებთ უსდ-ებთან?	
2	ერთდროულად რამდენ უსდ-სთან გაქვთ კოოპერაცია დამყარებული?	
3	წლის მანძილზე საშუალოდ რამდენჯერ გაქვთ კონტაქტი კონკრეტული პარტნიორი უსდ-ის წარმომადგენლებთან?	
4	დაასახელეთ იმ კონტრაქტების/შეთანხმებების საშუალო რაოდენობა, რაც ბოლო 3 წლის განმავლობაში განხორციელებულა უსდ-ებთან?	
5	ბოლო 3 წლის განმავლობაში საშუალოდ რამდენჯერ უთხოვია კომპანიას უსდ-ების წარმომადგენლებისათვის დახმარების/ურთიერთთანამშრომლობის გაწევა?	
6	ბოლო 3 წლის განმავლობაში რამდენი საგნის პროგრამის/კურიკულუმის შედგენაში მიუღია კომპანიას მონაწილეობა უსდ-ებში?	
7	წლის განმავლობაში საშუალოდ რამდენად ხშირად ახორციელებთ სხვადასხვა ტიპის აკადემიური მობილობის პროგრამებს (აკადემიური პერსონალის მოწვევა ორგანიზაციაში, ბიზნესის წარმომადგენელთა სასწავლო/საქმიანი ვიზიტი უსდ-ებში) უსდ-ებთან?	
8	წლის განმავლობაში საშუალოდ რამდენჯერ მიმართავთ უსდ-ებს, რათა მოახდინონ თქვენი ორგანიზაციის თანამშრომელთა გადამზადება/სწავლება/ტრეინინგი?	
9	კომპანიის თანამშრომელთა საშუალოდ რამდენი პროცენტია ჩართული აკადემიურ საქმიანობაში?	
10	კომპანიის თანამშრომელთა საშუალოდ რამდენი პროცენტია ჩართული უსდ-ებში უწყვეტი განათლების, გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებში?	
11	კომპანიის თანამშრომელთაგან საშუალოდ რამდენ პროცენტს აქვს სტუდენტის სტატუსი?	
12	სასწავლო წლის განმავლობაში საშუალოდ რამდენი სტაჟიორი/თანამშრომელი მიიღება უშუალოდ უნივერსიტეტებიდან?	
13	რა რაოდენობით სტუდენტს უფინანსებს კომპანია სწავლის გადასახადს?	
14	წლის განმავლობაში რა რაოდენობით start-up იდეები დაუფინანსებია კომპანიას უსდ-ების შიგნით?	
15	წლის განმავლობაში საშუალოდ რა თანხა უჯდება კომპანიას უსდ-ებთან თანამშრომლობა (გამოხატული ლარებში)?	

პროექტის კვლევითი გუნდი მადლობას გიხდით კვლევაში მონაწილეობისათვის!

უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა კვლევა

ძვირფასო რესპონდენტო!

პროექტი (#FR-18-6156)¹¹¹ „უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კვლევა საქართველოში“ ხორციელდება სსიპ-შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის ფუნდამენტური კვლევებისთვის სახელმწიფო სამეცნიერო საგრანტო პროექტის ფარგლებში.

- ❖ წარმოდგენილი კვლევა არის საგრანტო პროექტის ერთ-ერთი ნაწილი;
- ❖ წარმოდგენილი კვლევის შედეგები გამოყენებული იქნება მხოლოდ საგრანტო პროექტით განსაზღვრული აკადემიური მიზნებისათვის.

I ბლოკი: ზოგადი ინფორმაცია რესპონდენტის შესახებ

1. ასაკი: _____
2. სქესი:
 - a. მამრობითი;
 - b. მდედრობითი;
 - c. უარი პასუხზე;
3. უმაღლესი განათლების რომელი საფეხურის ხარისხს ფლობთ?
 - a. ბაკალავრი;
 - b. მაგისტრი;
 - c. დოქტორი;
4. ჩამოთვლილთაგან, რომელი ტიპის უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში (უსდ) მიიღეთ განათლება:
 - a. სახელმწიფო (ადგილობრივი);
 - b. კერძო (ადგილობრივი);
 - c. სახელმწიფო (უცხოური);
 - d. კერძო (უცხოური);
5. რა მიმართულებით გაქვთ განათლება მიღებული უნივერსიტეტში (სასწავლო პროგრამების მიხედვით)?
 - a. განათლება;
 - b. ჰუმანიტარული მეცნიერებები და ხელოვნება;
 - c. სოციალური მეცნიერებები;
 - d. ეკონომიკა;
 - e. ბიზნესის ადმინისტრირება;
 - f. სამართალი;
 - g. საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები;

111 გრანტი #FR-18-6156 - გრანტის მიმღები მხარე: შპს „გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი“, ვასილ კიკუტაძე, მურთაზ კვიციანი, ნათია დაღელიშვილი, თამარ თავხელიძე, გივი გუჯარაიძე.

- h. საინჟინრო, დამამუშავებელი და სამშენებლო დარგები;
- i. სოფლის მეურნეობა;
- j. მედიცინა;
- k. ტურიზმი;
- l. სხვა:_____

6. ხართ თუ არა ამჟამად დასაქმებული ან თუ ყოფილხართ სწავლის დასრულების შემდგომ?

- a. ამჟამად ვარ დასაქმებული;
- b. ამჟამად ვარ უმუშევარი, არა ვარ ახალი საქმიანობის დაწყების მოლოდინში, მაგრამ წარსულში ვიყავი დასაქმებული;
- c. ამჟამად ვარ უმუშევარი, ველოდები/ვგეგმავ ახალი საქმიანობის დაწყებას, მაგრამ წარსულში ვიყავი დასაქმებული;
- d. არა, არასდროს ვყოფილვარ დასაქმებული, მაგრამ ვგეგმავ მუშაობის დაწყებას მომავალში;
- e. არა, არასდროს ვყოფილვარ დასაქმებული და არც ვგეგმავ მუშაობის დაწყებას მომავალში;

7. როგორია თქვენი დასაქმების სტატუსი? (მოცემულ კითხვას პასუხობს მხოლოდ დასაქმებული რესპონდენტი)

- a. დაქირავებით დასაქმებული;
- b. თვითდასაქმებული;
- c. ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი სტაჟირი/პრაქტიკოსი/მოხალისე;
- d. საკუთარი ბიზნესის მფლობელი;

8. ჩამოთვლილთაგან რომელი საქმიანობის სფერო(ებ)ში ხართ დასაქმებული? (მოცემულ კითხვას პასუხობს მხოლოდ დასაქმებული რესპონდენტი)

- a. სოფლის მეურნეობა;
- b. მრეწველობა;
- c. მშენებლობა;
- d. ვაჭრობა;
- e. ტურიზმი/სასტუმროები/რესტორნები;
- f. ტრანსპორტი;
- g. კავშირგაბმულობა;
- h. საფინანსო საქმიანობა;
- i. ოპერაციები უძრავი ქონებით;
- j. სახელმწიფო მმართველობა;
- k. განათლება;
- l. ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება;
- m. სხვა:_____

9. რომელ სექტორში მუშაობთ?

- a. საჯარო;
- b. კერძო;
- c. არასამთავრობო;

10. როგორია თანამშრომელთა საშუალო რიცხოვნობა იმ ორგანიზაციაში, სადაც თქვენ ხართ დასაქმებული ან მფლობელი?

- a. 1 - 50 თანამშრომელი;
- b. 51 - 100 თანამშრომელი;
- c. 101 - 500 თანამშრომელი;
- d. 500-ზე მეტი თანამშრომელი.

11. რომელ რეგიონალურ ერთეულში მდებარეობს ორგანიზაცია, რომელშიც თქვენ ამაჟამად მუშაობთ ან რომელსაც მართავთ?

- a. თბილისში;
- b. აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში;
- c. გურიაში;
- d. იმერეთში;
- e. კახეთში;
- f. მცხეთა-მთიანეთში;
- g. რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთში;
- h. სამეგრელო-ზემო სვანეთში;
- i. სამცხე-ჯავახეთში;
- j. ქვემო ქართლში;
- k. შიდა ქართლში;
- l. საზღვარგარეთ.

12. როგორია თქვენი დასაქმების ტიპი დაკავებული პოზიციის მიხედვით?

- a. კანონმდებელი, მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის პირი;
- b. საკუთარი ბიზნესის მფლობელი;
- c. მაღალი რგოლის მენეჯერი;
- d. სპეციალისტ-პროფესიონალი / საშუალო რგოლის თანამშრომელი;
- e. დაბალი რგოლის თანამშრომელი;
- f. ოსტატი / ხელოსანი და მონათესავე პროფესიების მუშაკი;
- g. სხვა: _____

13. რამდენია თქვენი საშუალო თვიური თანამდებობრივი სარგო დაკავებულ თანამდებობაზე? (გამოხატული ლარში):

- a. 0;
- b. 1-500;
- c. 501-1,000;
- d. 1,001-1,500;
- e. 1,501-2000;
- f. 2,001-5,000;
- g. 5,000-ზე მეტი.

14. რამდენი წელია რაც ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე ხართ დასაქმებული: _____

II ბლოკი - უნივერსიტეტში მიღებული ცოდნის ტრანსფერი სამუშაო ადგილზე/მიღებული კვალიფიკაციის დონის შეფასება/ კმაყოფილების დონე არსებული სამუშაო ადგილიდან გამომდინარე.

15. მუშაობთ თუ არა უსდ-ში მიღებული სპეციალობით?

- a. დიახ, ვმუშაობ ჩემი სპეციალობის შესაბამისად;
- b. დიახ, ვმუშაობ ჩემი სპეციალობის შესაბამის სფეროში, თუმცა არა უშუალოდ ჩემი კვალიფიკაციით;

- c. ნაწილობრივ, ჩემი სპეციალობის პარალელურად, აქტიურად მიწევს ისეთი საქმეების გაკეთება, რომლებიც განსხვავებულ სპეციალიზაციას მოითხოვს;
- d. არა, მაგრამ უსდ-ში მიღებულ სპეციალობას გარკვეულწილად ვიყენებ ყოველდღიურ საქმიანობაში;
- e. არა, მაგრამ უსდ-ში მიღებულ სპეციალობა იშვიათად მაინც მეხმარება საქმიანობის შესრულებაში;
- f. არა და არც მიღებულ კვალიფიკაციას არ ვიყენებ ამჟამინდელ საქმიანობაში;
- g. დროებით არა, თუმცა სამომავლოდ ვაპირებ.

16. თუკი ამჟამად მუშაობთ თქვენი სპეციალობის მიმართულებით, დაახლოებით რა დრო დაგჭირდათ ამჟამინდელი სამსახურის მოსაძებნად?

- a. უსდ-ის დამთავრებისთანავე შესაბამის სამუშაო ადგილზე დავიწყე მუშაობა;
- b. 0 - 3 თვე;
- c. 4 თვე - 1 წელი;
- d. 1 - 2 წელი;
- e. 2 - 3 წელი;
- f. 3 - 4 წელი;
- g. 4 - 5 წელი;
- h. 5 წელი და მეტი.

17. როგორ ფიქრობთ, შეესაბამება თუ არა თქვენი კვალიფიკაცია ამჟამინდელი სამუშაო პოზიციის მოთხოვნებს?

- a. ჩემი კვალიფიკაციის დონე უფრო მაღალია ვიდრე ამას ჩემი სამუშაო მოითხოვს;
- b. ჩემი კვალიფიკაციის დონე დაკავებული პოზიციის მოთხოვნების შესაბამისია;
- c. ჩემი კვალიფიკაციის დონე დაკავებული პოზიციის მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებს.

18. როგორ ფიქრობთ, შეესაბამება თუ არა თქვენს მიერ შესრულებული სამუშაო თქვენს ანაზღაურებას?

- a. ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოს შესაბამისია;
- b. ანაზღაურება გარკვეულწილად მცირეა შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებაში;
- c. ანაზღაურება მკვეთრად მცირეა შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებაში;
- d. ანაზღაურება გარკვეულწილად მეტია შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებაში;
- e. ანაზღაურება მკვეთრად მეტია შესრულებულ სამუშაოსთან მიმართებაში.

19. გთხოვთ ჩამოთვლილთაგან მონიშნოთ ის საჭირო კომპეტენციები, რომლებიც აუცილებელია თქვენი შესაბამისი კვალიფიკაციით დასაქმებისათვის და რომლებიც უნივერსიტეტში ვერ მიიღეთ:

- a. თეორიული ცოდნა;
- b. პრაქტიკული უნარ-ჩვევები;
- c. უცხო ენა;
- d. საოფისე პროგრამების პრაქტიკული გამოყენება;
- e. გუნდური მუშაობა და სოციალურ გარემოში ადაპტირება;
- f. ყველა საჭირო კომპეტენცია მივიღე უსდ-ში;
- g. სხვა _____

20. რამდენად იყენებთ უნივერსიტეტში მიღებულ თეორიულ და პრაქტიკულ ცოდნას თქვენს სამუშაო ადგილზე?

- a. სრულად ვიყენებ;
- b. უმეტესად ვიყენებ;

- c. ნაწილობრივ ვიყენებ;
- d. მცირედით ვიყენებ;
- e. ვერ ვიყენებ.

21. ფიქრობთ თუ არა, რომ თქვენი კვალიფიკაციისა და უნარების ასამაღლებლად გჭირდებათ გარკვეული ტრენინგებისა და გადამზადების კურსები გავლა, რათა მიაღწიოთ მნიშვნელოვან კარიერულ წინსვლებს?

- a. დიახ;
- b. არა;
- c. არ ვიცი.

22. უსდ-ში სწავლის პერიოდში ან მისი დასრულების შემდგომ დაგვისახელეთ ის ძირითადი სუბიექტები/მექანიზმები, რაც დაგეხმარათ სამუშაო ადგილის პოვნაში? (შეგიძლიათ აირჩიოთ მაქსიმუმ 3 პასუხი)

- a. დასაქმების ვებ-გვერდები/განცხადებები/ინტერნეტი;
- b. საჯარო დასაქმების სააგენტო;
- c. უმაღლესი განათლების დაწესებულების შესაბამისი დასაქმების სამსახური/კონსულტაციების გაწევა;
- d. კერძო დასაქმების სააგენტოები;
- e. სტაჟირებისა და პრაქტიკების პროგრამები;
- f. კერძო კონტაქტები;
- g. საოჯახო ბიზნესში ჩართვა;
- h. საკუთარი ბიზნესის წამოწყება;
- i. სხვა: _____

III ბლოკი - უსდ-ებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის ურთიერთკავშირის შეფასება/კურსდამთავრებულთა შეხედულებების/ჩართულობის გაანალიზება ამ მიმართულებით.

23. თანამშრომლობდა თუ არა პოტენციურ დამსაქმებლებთან ის უსდ, რომელშიც თქვენ სწავლობდით?

- a. კი და თანამშრომლობა სასურველ შედეგებს იძლეოდა;
- b. კი, თუმცა თანამშრომლობას ფორმალური ხასიათი ჰქონდა და არ იყო შედეგის მომცემი;
- c. არა;
- d. არ ვიცი.

24. თქვენი აზრით, უსდ-სა და პოტენციურ დამსაქმებელს შორის თანამშრომლობა სტუდენტს/კურსდამთავრებულს ძირითადად ეხმარება (შეგიძლიათ მონიშნოთ მაქსიმუმ 2 პასუხი):

- a. სამუშაოს უფრო ადვილად პოვნაში;
- b. სამუშაო ადგილის მიმართ ადაპტაციაში;
- c. კარიერულ ზრდაში;
- d. შრომითი კმაყოფილების ამღლებაში;
- e. „სამუშაო-ოჯახის“ ბალანსის გაუმჯობესებაში;
- f. თეორიული ცოდნის პრაქტიკული უნარებით განმტკიცებაში;
- g. სხვა: _____

25. უსდ-ში სწავლის პერიოდში თუ გქონიათ შესაძლებლობა, რომ სხვადასხვა ორგანიზაციებისა და უსდ-ების მიერ ერთობლივად განხორციელებული პრაქტიკული მომზადებისა ან/და პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გაღრმავების კურსებში/ტრენინგებში/კვლევებში ან სხვა მსგავს ღონისძიებებში მიგელოთ მონაწილეობა?
- დიახ, მქონდა შესაძლებლობა და მიმიღია მონაწილეობა;
 - დიახ, მქონდა შესაძლებლობა, მაგრამ არ მიმიღია მონაწილეობა;
 - არა, არ მქონდა შესაძლებლობა, მაგრამ მსგავსი პროგრამები ხორციელდებოდა;
 - არა, არ მქონდა შესაძლებლობა და მსგავს პროგრამებზე არც არასდროს მსმენია.
26. ოდესმე თუ მიგიღიათ მონაწილეობა უნარ-ჩვევების გაღრმავების კურსებში/ტრენინგებში/კვლევებში ან სხვა მსგავს პროექტებში, რამდენად დაგეხმარათ ყოველივე ეს კვალიფიკაციის ამაღლებასა და შესაბამისი სამუშაო ადგილის პოვნაში?
- საკმაოდ დამეხმარა და გამიადვილა სამუშაო ადგილის პოვნა;
 - სამუშაო ადგილის პოვნა არ გაუადვილებია, თუმცა კვალიფიკაცია გავიუმჯოვლესე;
 - არც სამუშაო ადგილის პოვნაში დამხმარებია და არც კვალიფიკაციის ამაღლებაში;
 - არ მიმიღია მონაწილეობა.
27. უნივერსიტეტის დასრულების შემდეგ მიგიღიათ თუ არა მონაწილეობა რომელიმე უსდ-ის მიერ ორგანიზებულ კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებში (ტრენინგები, გადამზადების პროგრამები, სასერთიფიკატო კურსები და სხვა.)
- დიახ, საკმაოდ ხშირად;
 - დიახ, მაგრამ იშვიათად;
 - არა, მაგრამ სამომავლოდ ვაპირებ;
 - არა და არც ვაპირებ.
28. როგორ ფიქრობთ, ძირითადად რა მიმართულებით უნდა ხორციელდებოდეს დამსაქმებელი ორგანიზაციებისა და უსდ-ების კოოპერაცია ? (შეგიძლიათ აირჩიოთ მაქსიმუმ 3 პასუხი)
- ვერ ვხედავ კოოპერაციის საჭიროებას;
 - სტუდენტების მობილობა/სტაჟირება;
 - თანამშრომლობა კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით;
 - ერთობლივი სასწავლო/ტრენინგ პროგრამების შექმნა;
 - სასწავლო პროგრამების შემუშავებასა და განვითარებაში ჩართვა;
 - ცოდნის ტრანსფერი ორგანიზაციებიდან უსდ-ებში/პრაქტიკული ცოდნის გაზიარება;
 - აკადემიური პერსონალის მიერ ორგანიზაციებში სემინარების/ტრენინგების ჩატარება;
 - უწყვეტი განათლების მიმართულებით თანამშრომლობა;
 - ორგანიზაციის მიერ სამეცნიერო მიმართულებების სპონსორობა;
 - უნივერსიტეტის მმართველ საბჭოში თანამონაწილეობა;
 - ერთობლივი კონფერენციების ჩატარება, პუბლიკაციების მომზადება;
 - ახალი პროდუქტის/სერვისის ერთობლივი შექმნა/ტესტირება;
 - არ ვიცი;
 - სხვა: _____
29. თქვენი აზრით, რა მთავარი პრობლემები/დაბრკოლებებია დღეს უსდ-ებსა და დამსაქმებელ ორგანიზაციებს შორის კოოპერაციის კუთხით? (შეგიძლიათ აირჩიოთ მაქსიმუმ 3 პასუხი)
- ბიუროკრატის მაღალი დონე უსდ-ებში;
 - უსდ-ებისა და პოტენციური დამსაქმებლების განსხვავებული ხედვები პრობლემების გადაწყვეტისადმი;
 - სხვადასხვა მოტივაციებისა და ღირებულებების ქონა;
 - კომუნიკაციების დამყარება მათ შორის მნელია და რთული;
 - დროის/რესურსების უქონლობა/შეზღუდულობა;
 - ცოდნის ტრანსფერის განხორციელების ლიმიტირებული შესაძლებლობა;

- g. უსდ-ებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის შესახებ არსებული შეთანხმების კონფიდენციალურობის დარღვევის საფრთხე;
- h. უსდ-ებს არ სურთ თანამშრომლობა;
- i. ორგანიზაციებს არ სურთ თანამშრომლობა
- j. არ ვიცი/არ მაქვს ინფორმაცია;
- k. დაბრკოლებები არ არსებობს;
- l. სხვა: _____

30. თქვენი აზრით, რა მთავარი კომპონენტები უნდა გააუმჯობესონ უსდ-ებმა, რომ მათ კურსდამთავრებულებს ჰქონდეთ ადეკვატური და კონკურენტუნარიანი თეორიული ცოდნა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, რათა ადვილად შეძლონ შრომის ბაზარზე შესაბამისი სამსახურის პოვნა? (გაეცით მოკლე, თეორიული პასუხი) -----

პროექტის კვლევითი გუნდი მადლობას გიხდით კვლევაში მონაწილეობისათვის!

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კვლევა

ბვირფასო რესპონდენტო !

პროექტი (#FR-18-6156)¹¹² „უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის კვლევა საქართველოში“ ხორციელდება სსიპ-შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის ფუნდამენტური კვლევებისთვის სახელმწიფო სამეცნიერო საგრანტო პროექტის ფარგლებში.

- ❖ წარმოდგენილი კვლევა არის საგრანტო პროექტის ერთ-ერთი ნაწილი;
- ❖ წარმოდგენილი კვლევის შედეგები გამოყენებული იქნება მხოლოდ საგრანტო პროექტით განსაზღვრული აკადემიური მიზნებისათვის.

I ბლოკი: ზოგადი ინფორმაცია:

1. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების (უსდ) ტიპი:
 - a. კოლეჯი;
 - b. სასწავლო უნივერსიტეტი;
 - c. უნივერსიტეტი.

2. ჩამოთვლილთაგან რომელ კატეგორიას მიეკუთვნება უსდ:
 - a. სახელმწიფო (საჯარო);
 - b. კერძო;
 - c. უცხოური სასწავლებლის ფილიალი.

3. რომელ რეგიონში მდებარეობს უსდ:
 - a. თბილისში;
 - b. აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში;
 - c. გურიში;
 - d. იმერეთში;
 - e. კახეთში;
 - f. მცხეთა-მთიანეთში;
 - g. რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთში;
 - h. სამეგრელო-ზემო სვანეთში;
 - i. სამცხე-ჯავახეთში;
 - j. ქვემო ქართლში;
 - k. შიდა ქართლში;
 - l. საზღვარგარეთ.

4. რამდენი წელია, რაც უსდ ფუნქციონირებს საქართველოში?

112 გრანტი #FR-18-6156 - გრანტის მიმღები მხარე: შპს „გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი“, ვასილ კიკუტაძე, მურთაზ კვიციანი, ნათია დადელიშვილი, თამარ თავხელიძე, გივი გუჯარაიძე.

- a. 1-15 წელი;
- b. 16-30 წელი;
- c. 31-60 წელი;
- d. 60 წელზე მეტი;

5. სტუდენტთა საშუალო რაოდენობა უსდ-ში:

- a. 1-1000 სტუდენტი;
- b. 1001-2000 სტუდენტი;
- c. 2001-3000 სტუდენტი;
- d. 3001- 4000 სტუდენტი;
- e. 4001-5000 სტუდენტი;
- f. 5000 სტუდენტზე მეტი;

6. პროფესორ-მასწავლებელთა საშუალო რაოდენობა უსდ-ში:

- a) 1-50;
- b) 51-100;
- c) 101-150;
- d) 151-200;
- e) 201-250;
- f) 251-300;
- g) 301-400;
- h) 401-500;
- i) 500-ზე მეტი.

7. სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრების რაოდენობა უსდ-ში: -----

8. როგორ შეაფასებდით თქვენს უსდ-ში არსებული სწავლის საშუალო ღირებულებას (ყველა საფეხურის მიხედვით):

- a. საქართველოს ბაზარზე არსებული საშუალო ღირებულების ტოლია;
- b. საქართველოს ბაზარზე არსებულ საშუალო ღირებულებაზე მცირეა;
- c. საქართველოს ბაზარზე არსებულ საშუალო ღირებულებაზე მაღალია;

II ბლოკი: ხარისხობრივი მონაცემები.

9. როგორ ფიქრობთ, უზრუნველყოფს თუ არა საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემა კურსდამთავრებულებს საჭირო ცოდნითა და უნარებით, რომელიც შეესაბამება იმ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, რაც დღევანდელი დასაქმების ბაზარზეა მოცემული?

- a) უზრუნველყოფს;
- b) ნაწილობრივ უზრუნველყოფს;
- c) ვერ უზრუნველყოფს;
- d) არ ვიცი;
- e) არ მაქვს პასუხი.

10. როგორ ფიქრობთ, რამდენად არიან დამსაქმებლები გარკვეული თუ როგორი კვალიფიკაციის, უნარების და ცოდნის მქონე კადრები სჭირდებათ დღეს და სამომავლოდ?

- a. საერთოდ ვერ ერკვევიან;
- b. ნაწილობრივ ერკვევიან;
- c. გარკვეულ დონეზე გარკვეულები არიან;
- d. ნათლად იციან მიმდინარე და სამომავლო მოთხოვნები;
- e. არ ვიცი/არ მაქვს პასუხი.

11. როგორ ფიქრობთ, რამდენად უზრუნველყოფს თქვენი უსდ კურსდამთავრებულს ყველა იმ საჭირო ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით, რაც საჭიროა დასაქმების ბაზარზე შესაბამისი სამუშაო ადგილის დასაკავებლად?

- a. სრულიად უზრუნველყოფს;
- b. უმეტესწილად უზრუნველყოფს;
- c. ნაწილობრივ უზრუნველყოფს;
- d. ნაკლებად უზრუნველყოფს;
- e. ვერ უზრუნველყოფს;
- f. არ ვიცი/არ მაქვს პასუხი.

12. თქვენი გამოცდილებიდან გამომდინარე, რა არის ის მთავარი პრობლემები, რომლებსაც აწყდებიან დამსაქმებლები კურსდამთავრებულთა დასაქმებისას?

- a. კურსდამთავრებულებს არ გააჩნიათ საკმარისი თეორიული ცოდნა;
- b. მათ არ აქვთ სათანადო დონეზე განვითარებული პრაქტიკული უნარ-ჩვევები;
- c. უჭირთ შრომის ბაზართან ადაპტირება/ სტრესულ გარემოში მუშაობა;
- d. ვაკანტური ადგილების სიმცირის გამო, უჭირთ კურსდამთავრებულთა დასაქმება;
- e. მოუწესრიგებელი შრომის კანონმდებლობა, სამართლებრივი ბაზა ხელს უშლის მათ კურსდამთავრებულთა უნარების ეფექტურად გამოყენებაში;
- f. სხვა:_____

13. როგორ შეაფასებთ, რამდენად აქტიურადაა ჩართული თქვენი უსდ დამსაქმებელ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობაში?

- a. არის მაღალი დონის ჩართულობა;
- b. არის საშუალო დონის ჩართულობა;
- c. არის დაბალი დონის ჩართულობა;
- d. საერთოდ არ ვთანამშრომლობთ;
- e. არ მაქვს პასუხი.

14. ძირითადად, რა მიმართულებით ხორციელდება თქვენი უსდ-ის კოოპერაცია ორგანიზაციებთან? (შეგიძლიათ მაქსიმუმ სამი პასუხის მონიშვნა)

- a. უსდ არ თანამშრომლობს ორგანიზაციებთან;
- b. სტუდენტების მობილობა/სტაჟირება;
- c. თანამშრომლობა კვლევებისა და განვითარების მიმართულებით;
- d. ერთობლივი სასწავლო/ტრენინგ პროგრამების შექმნა;
- e. სასწავლო პროგრამების შემუშავებასა და განვითარებაში ჩართვა;
- f. ცოდნის ტრანსფერი უსდ-ებიდან ორგანიზაციებში/პრაქტიკული ცოდნის გაზიარება;
- g. აკადემიური პერსონალის მიერ ორგანიზაციებში სემინარების/ტრენინგების ჩატარება;
- h. უწყვეტი განათლების მიმართულებით თანამშრომლობა;
- i. ორგანიზაციის მიერ სამეცნიერო მიმართულებების სპონსორობა;
- j. ორგანიზაციის წარმომადგენელთა უნივერსიტეტის მმართველ საბჭოში თანამონაწილეობა;
- k. ერთობლივი კონფერენციების ჩატარება, პუბლიკაციების მომზადება;

- l. ახალი პროდუქტის/სერვისის ერთობლივი შექმნა/ტესტირება;
- m. სხვა: _____

15. როგორ ფიქრობთ, ძირითად შემთხვევებში რომელი მხარე უნდა იყოს მთავარი ინიციატორი უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებსა (უსდ) და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის ურთიერთკავშირის დამყარებისას?

- a. დამსაქმებელი;
- b. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება;
- c. ორივე (დამსაქმებელი და უსდ);
- d. მესამე მხარე (სახელმწიფო, სამოქალაქო სექტორი და ა.შ.);
- e. არც ერთი მხარე არ უნდა იყოს ურთიერთკავშირის დამყარების ინიციატორი;
- f. არ ვიცი;
- g. არ მაქვს პასუხი.

16. როგორ ფიქრობთ, რა არის ის ძირითადი ფაქტორები/მოტივაცია/მიზნები, რამაც სტიმული უნდა მისცეს უსდ-ს, ითანამშრომლოს ორგანიზაციებთან? (შეგიძლიათ მაქსიმუმ სამი პასუხის მონიშვნა)

- a. საერთო პროექტების/მიზნების ერთობლივი განხორციელება;
- b. ისტორიულად ჩამოყალიბებული ურთიერთობის გაგრძელება;
- c. ახლო გეოგრაფიული მდებარეობა;
- d. კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობა ორგანიზაციის მიერ;
- e. უსდ-ში კვლევებისა და განვითარებების კუთხით მიღებულ შედეგებზე ორგანიზაციების წვდომის უზრუნველყოფა;
- f. ორგანიზაციების მხრიდან მხარდაჭერისა და ფინანსური რესურსების მოპოვება;
- g. უსდ-ის სურვილი, გაუზიაროს ორგანიზაციებს სამეცნიერო გამოცდილება;
- h. ორგანიზაციების მხრიდან პრაქტიკული კონსულტაციების მიღება;
- i. ორგანიზაციისთვის საჭირო კვლევების უსდ-ების მიერ შესრულება;
- j. ორგანიზაციის კადრების უწყვეტი განათლებით უზრუნველყოფა;
- k. სხვა: _____

17. როგორ ფიქრობთ, რა არის მთავარი ბარიერები/შეზღუდვები, რომლებსაც აწყდებიან უსდ-ები ორგანიზაციებთან თანამშრომლობისას? (შეგიძლიათ მაქსიმუმ სამი პასუხის მონიშვნა)

- a. ბიუროკრატიის მაღალი დონე ორგანიზაციებში;
- b. პრობლემების გადაწყვეტისადმი უსდ-ებისა და პოტენციური დამსაქმებლების განსხვავებული ხედვები;
- c. სხვადასხვა მოტივაციებისა და ღირებულებების ქონა;
- d. ორგანიზაციის შიგნით ძნელია შესაბამისი პიროვნებების პოვნა, ვისთანაც დამყარდება უშუალო კავშირი /კომუნიკაციების არარსებობა;
- e. დროის/რესურსების უქონლობა/შეზღუდულობა;
- f. ცოდნის ტრანსფერის განხორციელების ლიმიტირებული შესაძლებლობა;
- g. უსდ-ებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის შესახებ არსებული შეთანხმების კონფიდენციალურობის დარღვევის საფრთხე;
- h. ორგანიზაციების უარი თანამშრომლობაზე.
- i. სხვა: _____

18. თქვენი აზრით, ხორციელდება თუ არა სახელმწიფოს მხრიდან პოტენციურ დამსაქმებლებსა და უსდ-ებს შორის თანამშრომლობის წახალისება?

- a. დიახ, სახელმწიფო აქტიურად უწყობს ხელს;
- b. სახელმწიფო მეტ-ნაკლებად უწყობს ხელს;
- c. სახელმწიფო უმნიშვნელოდ უწყობს ხელს;
- d. სახელმწიფო არაა ჩართული აღნიშნულ პროცესებში.

- e. არ ვიცი;
- f. არ მაქვს ინფორმაცია

19. თქვენი უსდ-ის კურსდამთავრებულთა საშუალოდ რამდენი პროცენტია დასაქმებული მინიჭებული კვალიფიკაციის შესაბამისად? (საკუთარი პროფესიით)

- a. 0-20 %;
- b. 21-40%;
- c. 41-60%;
- d. 61-80%;
- e. 81-100%
- f. არ მაქვს ინფორმაცია

20. ჩამოთვლილთაგან, რომელი ტიპის ორგანიზაციებთან ამჯობინებთ (ამჯობინებდით) კოოპერაციის დამყარებას?

- a. ადგილობრივ საჯარო ორგანიზაციებთან;
- b. ადგილობრივ კერძო ორგანიზაციებთან;
- c. ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან;
- d. უცხოურ ორგანიზაციებთან;
- e. არა აქვს არსებითი მნიშვნელობა;
- f. არ ვიცი;
- g. არ ვითანამშრომლებ.

	1 - უმნიშვნელო	2 - მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანი	3 - მნიშვნელოვანი	4 - ძალიან მნიშვნელოვანი
კურსდამთავრებულთა უნარები რელევანტური გახდა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან;				
უსდ-ის კვლევებისა და განვითარების მიმართულებები გაუმჯობესდა;				
უსდ-ის სასწავლო-სამეცნიერო პროგრამები გახდა მეტად რელევანტური და თანამედროვე;				
უსდ-ის პრესტიჟი და მიმზიდველობა გაიზარდა;				

21. როგორ ფიქრობთ, რა ტიპის სარგებელი იქნა მიღწეული თქვენს უსდ-ში დამსაქმებელ ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით? (შეაფასეთ ფაქტორები მნიშვნელობის მიხედვით: 1 - უმნიშვნელო, 2 - მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანი; 3 - მნიშვნელოვანი; 4 - ძალიან მნიშვნელოვანი;).

22. არსებობს თუ არა უსდ-ის შიგნით კარიერის დაგეგმვისა და კურსდამთავრებულთა ორიენტაციის ცენტრი და რამდენად ეფექტიანად მუშაობს იგი?

- a. არსებობს და მისი მუშაობა ეფექტიანია;
- b. არსებობს, თუმცა მისი მუშაობის ეფექტიანობა დაბალია;
- c. არსებობს, თუმცა მისი მუშაობის ეფექტიანობა არ ჩანს;
- d. არ არსებობს.

23. რამდენად სასარგებლოა დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა აკადემიური პროგრამების გაუმჯობესების თვალსაზრისით?

- a. არანაირი დადებითი შედეგი არა აქვს;
- b. ნაწილობრივ სასარგებლოა;
- c. სასარგებლოა;
- d. მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს აკადემიური პროგრამების გაუმჯობესებას;
- e. ფორმალური ხასიათი აქვს, თუმცა საჭიროა სააკრედიტაციო მიზნებისთვის;
- f. არ ვიცი/არ მაქვს პასუხი.

24. რამდენად მნიშვნელოვან ფინანსურ/მატერიალურ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული ბიზნეს ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა?

- a. არ ვთანამშრომლობთ/ნულოვანი დანახარჯი;
- b. დაბალი დანახარჯები;
- c. საშუალო დანახარჯები;
- d. მაღალი დანახარჯები.

25. როგორ ფიქრობთ, რა კუთხით უნდა წარიმართოს მომავალში უსდ-ებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის კოოპერაცია?

ბლოკი III - რაოდენობრივი მონაცემები

26. რამდენწლიანი თანამშრომლობა გაკავშირებთ დამსაქმებელ ორგანიზაციებთან?

27. ერთდროულად რამდენ ორგანიზაციასთან გაქვთ კოოპერაცია დამყარებული?

28. დასახელეთ კონტრაქტების/შეთანხმებების რაოდენობა, რომლებიც ბოლო 5 წლის განმავლობაში განხორციელებულა ორგანიზაციებთან.

29. ბაკალავრიატზე ჩარიცხული სტუდენტების საშუალოდ რამდენ პროცენტს ენიჭება აკადემიური ხარისხი?

30. ბაკალავრების საშუალოდ რამდენი პროცენტი აგრძელებს სწავლას მაგისტრატურაში?

31. პროფესორ-მასწავლებელთა საშუალოდ რა ნაწილი მუშაობს არასაგანმანათლებლო ორგანიზაციებში სწავლების პარალელურად?

32. სტუდენტთა საშუალოდ რა ნაწილი იღებს მონაწილეობას უსდ-ის მიერ ორგანიზაციებთან ერთად განხორციელებულ აქტივობებში?

	არ ხორციელდება	1-10%	11-20%	21-50%	51-75%	75%-ზე მეტი
სტაჟირება						
გამოყენებითი/კვლევითი პროექტები						
კვალიფიკაციის ამაღლების/გადამზადების კურსები						
სამეცნიერო კონფერენციები						
სასტიპენდიო პროგრამები						
სპორტული/ გასართობი/ სათავგადასავლო ღონისძიებები						

33. წლის განმავლობაში საშუალოდ რამდენი უცხოელი სტუდენტი სწავლობს თქვენს უსდ-ში (ყველა არსებულ პროგრამაზე ერთად)?

34. წლის განმავლობაში საშუალოდ რამდენი სტუდენტი მიდის საზღვარგარეთ სასწავლებლად (ყველა საფეხურზე ერთად)?

პროექტის კვლევითი გუნდი მადლობას გიხდით კვლევაში მონაწილეობისათვის !