



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union



**„მთელი სიცოცხლის მანქილზე სწავლა“
— სახელმძღვანელო უმაღლესი
საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის**

**UNIVERSITY LIFELONG LEARNING -
MANUAL FOR HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

შემუშავებული ტემპუსის პროექტის ფარგლებში
„უნივერსიტეტების, როგორც უწყვეტი განათლების
ინსტიტუციების როლის გაძლიერება“

Developed in the Framework of TEMPUS PROJECT
“STRENGTHENING THE SPECIFIC ROLE OF UNIVERSITIES
AS LLL INSTITUTIONS” (SSRULLI)

(Project number: 544251-TEMPUS-1-2013-1-GE-TEMPUS-JPHES)

„მწიგნობარი“
თბილისი
2016

“Mtsignobari”
Tbilisi
2016

მთარგმნელები: გიორგი ბალიაშვილი
თათია მთვარელიძე

რედაქტორი: ირინე დარჩია

წინამდებარე პროექტი თანადაფინანსებულია ევროკომისიის მიერ. პუბლიკაცია ასახავს მხოლოდ ავტორთა აზრს და კომისია არ არის პასუხისმგებელი მის შინაარსზე.

This project has been co-funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

ISBN 978-9941-465-42-0

სარჩევი

რედაქტორისგან.....	4
FROM THE EDITOR	6
ევროპულ უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტია.....	7
“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” - ზოგადი ინფორმაცია	20
თვითშეფასებისა და ბენჩმარკინგის ინსტრუმენტები.....	31
ინსტრუმენტი ბენჩმარკინგისთვის ევროპულ უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტიასთან მიმართებაში	46
დასკვნები და რეკომენდაციები	52
დანართი: საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დანესებულებებში „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/ უწყვეტი განათლების კვლევა (ანგარიში).....	58

რედაქტორისგან

„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა“ - სახელმძღვანელო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის“ შემუშავდა ტემპუსის პროექტის ფარგლებში „უნივერსიტეტების, როგორც უწყვეტი განათლების ინსტიტუციების როლის გაძლიერება (SSRULLI)“ (პროექტის N: 544251-TEMPUS-1-2013-1-GE-TEMPUS-JPHES, 2013-2016).

სახელმძღვანელოში გამოყენებულია შემდეგი მასალები: „ევროპულ უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტია“; ევროპული უნივერსიტეტების უწყვეტი განათლების ქსელის (EUCEN) პროექტ ALLUME-ს მასალები („მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ უნივერსიტეტის მოდელი ევროპისთვის“ – „გზა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტებისკენ“) (პროექტის N: 504635-LLP-1-2009-1-BE-ERASMUS-EMHE, 2009-2011); საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ადმინისტრაციის კვლევებისა და შეფასების სამმართველოსა და უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების განვითარების დეპარტამენტის მიერ ერთობლივად განხორციელებული კვლევის შედეგები („საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში უწყვეტი განათლების კვლევა“, 2015).

ზემოთ აღნიშნული კვლევა ჩატარდა ტემპუსის სტრუქტურული ღონისძიებების პროექტის ფარგლებში „ქსელი უწყვეტი განათლების განვითარებისთვის საქართველოში, სომხეთსა და უკრაინაში“ (LeAGUe) (543839-TEMPUS-1-2013-1-GE-TEMPUS-SMHES, 2013-2016), რომელშიც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ერთად მონაწილეობდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროც.

წარმოდგენილ სახელმძღვანელოში „საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში უწყვეტი განათლების განვითარების კვლევა“ შეტანილ იქნა ტემპუსის ზემოთ აღნიშნულ ორ პროექტს შორის არსებული თანამშრომლობის ფარგლებში.

ტემპუსის პროექტ SSRULLI-ის მთელი გუნდი დიდ მადლობას უხდის ევროპულ კოლეგებსა და ექსპერტებს, ანდრეა ვაქსენეგერს, კადრი კიიგემასა და ჰელმუტ ფოგტს სახელმძღვანელოს შემუშავებაში გაწეული დახმარებისთვის, საყურადღებო მოსაზრებებისა და რეკომენდაციებისათვის.

ვიმედოვნებთ, რომ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ სახელმძღვანელო“ დაეხმარება საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, მათ მმართველ ორგანოებსა და აკადემიურ პერსონალს, რომ უკეთ გააცნობიერონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მნიშვნელობა როგორც მათი ინსტიტუციების, ისე საზოგადოებისა და ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური და კულტურული განვითარებისთვის.

FROM THE EDITOR

“University Lifelong Learning. Manual for Higher Educational Institutions” was developed under the TEMPUS project „Strengthening the Specific Role of Universities as LLL Institutions (SSRULLI)“ (Project N: 544251-TEMPUS-1-2013-1-GE-TEMPUS-JPHES, 2013-2016).

The manual is based on the materials from “European Universities' Charter on Lifelong learning”, as well as papers developed under European University Continuing Education Network's (EUCEN) project AL-LUME-b („A Lifelong Learning University Model for Europe“ – „A Road Towards Lifelong Learning Universities“) (project N: 504635-LLP-1-2009-1-BE-ERASMUS-EMHE, 2009-2011) and outcomes of the joint research conducted by the Research and Evaluation Division and Higher Education and Science Development Department of the Ministry of Education and Science of Georgia (“Evaluation of Lifelong Learning at Higher Education Institutions of Georgia”, 2015).

The above-mentioned research was conducted under TEMPUS structural measures project „A Network for Developing Lifelong Learning in Armenia, Georgia and Ukraine“ (LeAGUe) (543839-TEMPUS-1-2013-1-GE-TEMPUS- SMHES, 2013-2016), involving the Ministry of Education and Science of Georgia along with higher education institutions.

“Evaluation of Lifelong Learning at Higher Education Institutions of Georgia” was included in the Manual as a part of cooperation between the above-mentioned TEMPUS projects.

The team of TEMPUS Project “SSRULLI” extends its gratitude to our European colleagues and experts Andrea Waxenegger, Kadri Kiigema and Helmut Vogt for their support, valuable suggestions and recommendations.

We hope that “Manual for University Lifelong Learning” will help higher education institutions of Georgia, their governing bodies and academic staff, to get a better view on the role of Lifelong Learning for their institutions, as well as our country's socio-economic and cultural development.

ევროპულ უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტია

ქვემოთ წარმოდგენილი ქარტია შეადგინა ევროპულ უნივერსიტეტთა ასოციაციამ (EUA) - “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლასთან დაკავშირებით, 2007 წელს სორბონაში გამართული სემინარის საფუძველზე. ამასთანავე, ქარტიას საფუძვლად უდევს საფრანგეთის პრემიერ მინისტრის - ფრანსუა ფილონის თხოვნა ევროპულ უნივერსიტეტთა ასოციაციის მიმართ, მოემზადებინა ქარტია კონკრეტულ საკითზე - ევროპის უნივერსიტეტებისა და მომავლის საზოგადოებისთვის სახელმძღვანელოდ.

ქარტიის დამუშავება მოხდა ფართო კონსულტაციათა შედეგად - არა მხოლოდ EUA-ს წევრ უნივერსიტეტებთან და რექტორთა საბჭოებთან, არამედ ასევე სხვა, დაინტერესებული ევროპული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ფართო სპექტრთანაც¹.

რვაასზე მეტი წლის წინ, დაარსებიდან მოყოლებული, ევროპის უნივერსიტეტები აწარმოებდნენ და ავითარებდნენ კვლევას, სტიმულს აძლევდნენ ცივილური და ტოლერანტული საზოგადოების ჩამოყალიბებას და ამზადებდნენ ახალგაზრდებს მათი როლისათვის საზოგადოებასა თუ ეკონომიკაში. მათ ასევე არაერთგზის დაადასტურეს, რომ არიან მოქნილი და ადაპტირებული დაწესებულებები, რომლებიც საზოგადოების განვითარების კვალდაკვალ დახვეწენ საკუთარ მისიასა და როლს.

ოცდამეერთე საუკუნეში, ევროპის უნივერსიტეტთა წინაშე სწრაფი ტემპით ენაცვლება ერთმანეთს ახალ-ახალი მოთხოვნები და მოლოდინები, რამდენადაც სოციალური და ეკონომიკური განვითარება ცოდნისმიერი ევროპის ცნების გარშემო იყრის თავს. ევროპულ მოქალაქეებს სჭირდებათ ძლიერი, ავტონომიური, პასუხისმგებლანი და ინკლუზიური უნივერსიტეტები, რომლებიც იძლევა კვლევაზე დაფუძნებულ განათლებას და სწავლებას საიმისოდ, რომ სათანადოდ უპასუხოს მრავალ გამოწვევას. ეს სოციალური და ეკონომიკური ხასიათის გამოწვევები უმთავრესად განპირობებულია:

- გლობალიზაციის მზარდი ტემპით;
- ევროპის გარდაქმნით დემოგრაფიული თვალსაზრისით მომწიფებულ საზოგადოებებად.
- ტექნოლოგიური გარდაქმნისაკენ სწრაფი სვლით.

1. დაწესებულებათა ჩამონათვალი იხ. დანართში.

ამგვარი განვითარება ყველა მიმართულებით ახდენს გავლენას და ადაპტირებას საზოგადოებისა და შრომითი ბაზარის ადაპტირებას მოითხოვს. უნივერსიტეტები კი ამ პროცესში წამყვან აქტორებად გვევლინებიან.

ევროპული სივრცე “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლისთვისაა განკუთვნილი; რეფორმათა ათწლეულის შემდეგ, რომლის დროსაც საგრძნობლად განვითარდა ევროპული უმაღლესი საგანმანათლებლო და კვლევითი სფეროები, ამ სფეროთა კონსოლიდირებისა და წინსვლის საჭიროება დადგა, რათა შესაძლებელი გახდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” გამოწვევასთან სათანადოდ შეხვედრა, რისთვისაც საჭიროა ევროპული უნივერსიტეტების უკვე არსებული მიღწევებისა და კარგი პრაქტიკის გათვალისწინება, რათა ეს მიმართულება თანხვედრაში მოვიდეს სწავლის მსურველთა მრავალფეროვან საჭიროებებთან. ამჟამად, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” მრავალ ცნებას მოიცავს - მათ შორის, ხელმოკლე ჯგუფების დანყებითი განათლებით დანყებულები, მაღალკვალიფიციური კურსდამთავრებულების სწავლებითა და გადამზადებით თუ პოსტსამსახურებრივი კულტურული განვითარების შესაძლებლობით დამთავრებული - და ადგილობრივი, რეგიონალური თუ ეროვნული საგულისხმო ინტერპრეტაციების საგანს წარმოადგენს.

იმისათვის, რომ ევროპული დიალოგი ადგილობრივი და ეროვნული განვითარების თვალსაზრისით ეფექტური იყოს, ძალზე მნიშვნელოვანია უკეთ განიმარტოს ფუნდამენტური ცნებები და ნესები, და უფრო თვალნათელი გახდეს წვლილი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ის განსაკუთრებული მონაპოვარი, რისი მიღწევაც ინკლუზიური და პასუხისმგებელი ევროპული უნივერსიტეტების კულტურის შექმნითაა შესაძლებელი.

უნივერსიტეტები იმ დაწესებულებათა არეალში ექცევიან, რომლებიც აღნიშნულ გარემოებებთან შესაბამისობას საჭიროებენ. მათ გააჩნიათ განსაკუთრებული შესაძლებლობა - შესთავაზონ კვლევაზე დაფუძნებული უმაღლესი განათლება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მსურველებს.

ამჟამად, ევროპული საზოგადოება კარგავს ადამიანური ტალანტის უზარმაზარ, ხელმისაწვდომ რესურსს, ევროპის უმაღლეს განათლებაში ჩართულობის მაჩვენებლის შედარება მსოფლიოს სხვა რეგიონების მაჩვენებელთან კი დამამწუხრებელ მონაცე-

მებს იძლევა და მოქმედებისაკენ მოგვიწოდებს. უმაღლესი განათლების ხელმისაწვდომობის გაფართოება არ ნიშნავს პროცესში ნაკლებ კვალიფიცირებულ სტუდენტთა ჩართვას, არამედ უფრო მეტად - ხელშეწყობას სწავლის ყველა მსურველისათვის, რომლებსაც აქვთ იმის პოტენციალი, რომ უმაღლესი განათლების მიღების გზით, გარკვეული წვლილი შეიტანონ როგორც საკუთარ, ისე მთელი საზოგადოების განვითარებაში. ეს კი ნიშნავს, რომ უნდა გაიზარდოს მასშტაბი სწავლის მსურველებისა, რომლებსაც ერთმანეთსგან განსხვავებული მოტივაცია და ინტერესები გააჩნიათ: ამის საშუალებად კი გვევლინება არა მხოლოდ პროფესიული განვითარების ისეთი პროგრამების შეთავაზება, რომლებიც სწრაფად ცვალებადი შრომითი ბაზრის მოთხოვნებზე იქნება მორგებული, არამედ ასევე პიროვნული განვითარების შესაძლებლობების მზარდი მოთხოვნის დაკმაყოფილება, კულტურული განვითარების საშუალება, რასაც უნივერსიტეტები გვთავაზობენ. ასევე სწრაფად გადანყვეტას საჭიროებს საკითხი, თუ რომელია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განხორციელებისას, რაც სარგებლის მომტანი იქნება კერძო პირების, დამქირავებლებისა და საზოგადოებისთვის, როგორც ერთ მთლიანობისთვის, - მიუკერძოებელი დაფინანსების საუკეთესო გზა.

მეტად ინკლუზიური და პასუხისმგებლიანი უნივერსიტეტების განვითარების ამოცანა არის მოწოდება არა რეგულაციისაკენ, არამედ ევოლუციისკენ. ხშირად აღნიშნავენ ხოლმე, რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განხორციელება ბუნებით განსხვავდება იმ განათლების განხორციელებისგან, რომელსაც ტრადიციულად შევთავაზებთ სტუდენტებს. სინამდვილეში კი, მთავარი გამოწვევა სწორედ ის არის, რომ მოიძებნოს სათანადო გზა, რათა საგანმანათლებლო მომსახურების ფართო სპექტრი გაიხსნას სწავლის მსურველებისა და სწავლას დაბრუნებული სტუდენტებისთვის, და სწავლის მსურველებს მათი სიცოცხლის განმავლობაში მუდმივად ეძლეოდეთ შესაძლებლობა. სწავლის მსურველთა არეალის გაფართოება საკვანძო სტრატეგიულ საკითხად იქცევა, უნივერსიტეტების განვითარებისთვის უმთავრესი აქტივობებები კი იმაში მდგომარეობს, რომ დაფუძნდეს მიუკერძოებელი შეფასების სისტემები და დაიხვეწოს პირველადი სასწავლო, და შესაბამისად, შემოქმედებითი და ინოვაციური საგანმანათლებლო პროგრამები.

უნივერსიტეტებს გაცნობიერებული აქვთ, რომ არსებობს საჭიროება საზოგადოებასთან დიალოგში შესვლისა და უფრო ფართო კომუნიკაციისა - დამქირავებელ და დაქირავებულთა ორგანიზაციებთან, ისევე როგორც სტუდენტებსა და მშბლებთან. ამის მიღწევის საუკეთესო გზას კი სხვადასხვა საფეხურზე პარტნიორობის გაძლიერების პროცესი წარმოადგენს, რომელშიც განსაკუთრებული ყურადღება მიექცევა ადგილობრივ საფეხურის, სადაც რეალური საჭიროებები მართლაც ყველაზე უფრო ალქმადი და გამოსატყუია.

მიზანს ქარტიისა, რომელიც უნივერსიტეტების მხრიდან ვალდებულებების სახით არის წარმოდგენილი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიების იმპლემენტაციასა და განვითარებასთან დაკავშირებით და თან ახლავს შესაბამისი ვალდებულებები მთავრობებისა და რეგიონალური პარტნიორობის მხრიდან, წარმოადგენს - დაეხმაროს ევროპის უნივერსიტეტებს, განავითარონ მათი განსაკუთრებული როლი, როგორც “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ორგანიზაციებმა, რაც ცოდნისმიერი ევროპის ცენტრალურ ღერძად გვევლინება.

უნივერსიტეტი ვალდებული არიან:

1. დანებებულების სტრატეგიაში ჩართონ ფართო ხელმისაწვდომობისა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ცნებები.

უნივერსიტეტები გამოიყენებენ შესაძლებლობას - მათ მისიასა და სტრატეგიაში ცენტრალურ ადგილას წარმოადგინონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა”, როგორც წარმატების უფრო ფართო მასშტაბით მიღწევის საშუალება. უნდა მოხდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ცნებათა კომპლექსურობის აღიარება და ისინი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” კულტურაში უნივერსიტეტის კონტრიბუციის მთავარ ასპექტად დაისახოს.

2. შესთავაზონ განათლება და სწავლა მრავალფეროვან სტუდენტ მოსახლეობას.

ევროპული უნივერსიტეტები დადებითად უპასუხებენ მზარდად განსხვავებულ მოთხოვნას სტუდენტთა ფართო სპექტრის მხრიდან - მათ შორის საშუალო განათლებამიღებული სტუდენტების, მონიფული მსურველების, პროფესიონალების, რომლებიც სამუშაო გარემოსთვის უნარების განახლების საშუალებას ეძებენ, ასაკოვანი მოქალაქეების, რომლებიც კულტურულ ინტერესთა დაკმაყოფილებისთვის იყენებენ აღნიშნულ ასაკს - თუკი მათ შესთავაზებენ მაღალხარისხიან და სათანადო უმაღლეს განათლებას მთელი სიცოცხლის განმავლობაში.

ევროპული უნივერსიტეტები აღიარებენ იმ მნიშვნელოვან ნვლილს, რომელსაც სტუდენტთა მრავალფეროვანი ჯგუფები შეიტანენ, წარმატებისა და ინოვაციის კულტურის განვითარებაში, დანებებულებებსა თუ ფართო საზოგადოებაში, და ხედავენ იმის საჭიროებას, რომ განისაზღვროს სწავლის მსუველთა თუ რამდენად განსხვავებულ ტიპებს შეუძლიათ ერთად მოქმედება საერთო სასწავლო გარემოში.

3. მოახდინონ სასწავლო პროგრამების ადაპტირება, რათა უზრუნველყონ ჩართულობის ზრდა და სწავლისთვის მოიზიდონ ზრდასრულები.

საჭიროა დაისახოს მოქნილი და გამჭვირვალე სასწავლო მეთოდი სწავლის ყველა მსურველისთვის, რათა მათთვის უმაღლესი

განათლება ყველა თავისი მრავალფეროვანი ფორმით გახდეს ხელმისაწვდომი. უნივერსიტეტების არსებით პასუხისმგებლობას სწორედ ეს წარმოადგენს - უზრუნველყონ შეთავაზება ისეთი განათლებისა, რომელიც ყოველთვის მაღალი ხარისხის იქნება.

ევროპული უნივერსიტეტები აღიარებენ სწავლის მსურველთა განსხვავებულ, ინდივიდუალურ საჭიროებებს, და შესაბამისად, მათი პასუხისმგებლობაშია პროგრამების ადაპტირება და შესაბამისი შედეგების მიღების უზრუნველყოფა სწავლის მსურველზე კონცენტრირებულ პერსპექტივაში. ასევე მათ ვალდებულებას წარმოადგენს ჩართულობის ზრდისა და უწყვეტი განათლების უზრუნველყოფაში საკუთარი მისიის შესრულება.

4. უზრუნველყონ შესაბამისი ხელმძღვანელობა და კონსულტირება.

სათანადო აკადემიური და პროფესიული ხელმძღვანელობა, ისევე როგორც კონსულტაცია, საჭიროების შემთხვევაში, ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა პოტენციური სტუდენტისათვის. ამგვარი მხარდაჭერა უნდა შეესაბამებოდეს ყველა ასაკის, ყველა სოციალური თუ კულტურული გარემოს წარმომადგენელ სტუდენტს.

5. უზრუნველყონ წინმსწრები განათლების აღიარება.

ყველასათვის ხელმისაწვდომი უმაღლესი განათლებით პოტენციური სარგებლობის განსახორციელებლად, არსებითად მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტებმა განავითარონ ისეთი სისტემები, რომელთა საშუალებითაც მოხდება წინმსწრები განათლების ყველა ფორმის შეფასება და აღიარება. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” კონტექსტში ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ გლობარულ ეპოქაში, რომელშიაც ცოდნის შექმნა ბევრი სხვადასხვა ფორმითა და ბევრ ადგილზეა შესაძლებელი.

6. უზრუნველყონ ხარისხის კულტურასთან “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დაკავშირება.

ევროპის უნივერსიტეტებმა გადადგეს მნიშვნელოვანი ნაბიჯები შიდა ხარისხის კულტურის განვითარებისაკენ იმით, რომ თავის თავზე აიღეს პასუხისმგებლობა საკუთარი მდგომარეობის

ხარისხზე. საჭიროა ამ მიდგომის ადაპტირება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ცვალებად ჩარჩოსთან, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სასწავლო პროცესის ხელშემწყობი სერვისების რაოდენობა შეესაბამებოდეს ერთმანეთისგან განსხვავებულ, სწავლის მსურველთა მზარდი რაოდენობის მოთხოვნებს.

7. გააძლიერონ კავშირი კვლევას, სწავლებასა და ინოვაციას შორის “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პერსპექტივაში.

უნივერსიტეტთა კვლევითი და ინოვაციური მისიის გაძლიერება შესაძლებელია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიათა საშუალებით, უნივერსიტეტების განსაკუთრებული როლი კი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პროცესში დაფუძნებული უნდა იყოს კვლევაზე. ასევე, მთელი სიცოცხლის განმავლობაში შემსწავლელის პარადიგმად საჭიროა მკვლევართა დასახვა, რომელთა საგანმანათლებლო საჭიროებები მუდმივად იცვლება და ვითარდება. ცხადია, გათვალისწინებული უნდა იყოს იმ უნართა ცვალებადობა, რომელთაც შრომითი ბაზარი მოითხოვს. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” შესაძლოა იქცეს წყაროდ - ახალი კვლევითი მეთოდოლოგიებისა და საკვლევი საკითხების დასახვისათვის.

8. მოახდინონ რეფორმათა კონსოლიდირება ყველა სტუდენტისთვის მოქნილი და შემოქმედებითი სასწავლო გარემოს შესაქმნელად.

ევროპული უმაღლესი განათლებისა და კვლევის სფეროების შექმნისას, ევროპის უნივერსიტეტები დიდ რეფორმებში მონაწილეობდნენ, რომელთა ცენტრალურ სამიზნე ჯგუფსაც ყველა სტუდენტი წარმოადგენდა. დღეს კი უნივერსიტეტებს სჭირდებათ გამოიყენონ რეფორმების ამ პროცესის პოტენციალი და იარაღები (ECTS, დიპლომის დანართი, ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული სტანდარტები და სახელმძღვანელო პრინციპები), რათა მოხდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შემოქმედებითი გარემოს განვითარების წინსვლა, რომელიც ღიაა სწავლის მსურველთა ერთმანეთისგან განსხვავებული ჯგუფებისთვის და ამგვარად უმაღლესი განათლების მოდერნიზების მიმართულებით, სოციალურ საჭიროებებს პასუხობს. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სრული ინტეგრირება უნივერსიტეტების მისიასთან არსებითად

მნიშვნელოვანია დაწესებულებების ინოვაციური და შემოქმედებითი პროფილებისთვის.

9. უზრუნველყონ პარტნიორობის განვითარება ადგილობრივ, რეგიონულ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე - სათანადო და მიმზიდველი პროგრამების შესათავაზებლად.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” კონტექსტში შეუძლებელია, მხოლოდ საკუთრივ დაწესებულებების მიერ შეიქმნას შესაბამისი საგანმანათლებლო გარემო. სტრუქტურული პარტნიორობის - სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებების, დამქირავებლების, დაქირავებულთა ორგანიზაციების, ისევე როგორც სხვა დაინტერესებულთა ჩართულობა - არის არსებითი საკითხი, რათა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განხორციელება პასუხისმგებლიანი, მოქნილი და ინოვაციური იყოს.

10. უზრუნველყონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დაწესებულებათა სამაგალითო მოდელად წარმოჩენა.

უნივერსიტეტები არიან უმაღლესი განათლებისა და კვლევის არა მხოლოდ შემთავაზებლები, არამედ ამავდროულად - უმთავრესი დამქირავებლებიც. ამდენად, მათ აქვს პოტენციალი იყონ სამაგალითო მოდელები საზოგადოებაში, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შესაძლებლობების შეთავაზებით მათ მიერ დაქირავებულთათვის - იქნება ეს აკადემიური, ადმინისტრაციული თუ ტექნიკური და დამხმარე პერსონალი. ისინი ასევე უნდა იყონ მთავარი მოქმედი პირები ეროვნულ სისტემებში თანმიმდევრული კურსის ლობირებისთვის.

ევროპის უნივერსიტეტებს არ შეუძლიათ განახორციელონ ეს ვალდებულებები მთავრობებსა და რეგიონალურ პარტნიორებთან შეთანხმების გარეშე - შესაბამისი საკანონმდებლო გარემოსა და დაფინანსების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით. შესაბამისად, ქვემოთ წარმოდგენილი ვალდებულებები მიემართება მთავრობებს, რათა უზრუნველყოფილ იქნას შესაბამისი გარემოს შექმნა უნივერსიტეტებისთვის, როლებიც შეძლებენ საკუთარი წვლილის შეტანას “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განხორციელების პროცესში.

მთავრობაში ვალდებული არიან:

1. აღიარონ უნივერსიტეტის მიერ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განხორციელებაში შეტანილი წვლილი, როგორც უმათრესი სარგებელი ინდივიდებისა და საზოგადოებისათვის.

მთავრობებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა იმის გარანტირებისათვის, რომ უნივერსიტეტები სათანადოდ იქნებიან დაფასებულნი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განხორციელებაში შეტანილი წვლილისთვის, და რომ ეს უნივერსიტეტების როლის დანამატად არ იქნება აღქმული. დიდ კულტურული ძვრას წარმოადგენს - უპასუხოს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მსურველთა სწრაფად ცვალებადი საზოგადოების მოთხოვნებს და ხანგრძლივ დროზე გათვლილ, შრომითი ბაზრის საჭიროებებს, რაც მნიშვნელოვან ფინანსურ ინვესტიციას საჭიროებს.

2. უზრუნველყონ სოციალური მიუკერძოებლობისა და ინკლუზიური სასწავლო საზოგადოების წახალისება.

მთავრობებმა ცდა არ უნდა დააკლონ იმისათვის, რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შედეგები ფასეული იყოს ინდივიდებისთვის, საჯარო და კერძო დაამქირავებლებისთვის და სხვა აქტორთათვის, და რომ სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის კულტურა საერთო, საზოგადო მიზნად აღიქმებოდეს. მოქალაქეებს სჭირდებათ უზრუნველყოფილი იყონ ინფორმაციით “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საგანმანათლებლო შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობის შესახებ, მაშინ როდესაც ევროპის უნივერსიტეტები მხარდაჭერას საჭიროებენ საიმისოდ, რომ ეს შესაძლებლობები ღია იყოს ყველასთვის, ვისაც კი აქვს სათანადო პროტენციული საიმისოდ, რომ სიცოცხლის ნებისმიერ პერიოდში ისარგებლოს უმაღლესი განათლების მიღებით.

3. უზრუნველყონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მიზნების ჩართვა ხარისხის უზრუნველყოფის ეროვნული სააგენტოებისა და სისტემების მუშაობასა და მისიებში.

ქვეყნების უმრავლესობას უკვე განვითარებული აქვს ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემები უმაღლესი განათლებისთვის, რაც

დიდ გავლენას ახდენს განხორციელებულ პროგრამათა ხასიათზე. შესაბამისად, ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საკითხებზე ყურადღების გამახვილება აუცილებლობას წარმოადგენს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ეროვნულ პრიორიტეტად აღიარების საქმეში.

4. მხარი დაუჭირონ სათანადო ხელმძღვანელობისა და კონსულტაციის სერვისის განვითარებას.

პროფესიული აკადემიური ხელმძღვანელობა, საკარიერო რჩევა და კეთილდღეობის სერვისები სწავლის ყველა მსურველისთვის არსებით გარემოებას წარმოადგენს, რათა მათ შეძლონ საკუთარი გზის წარმატებით მოძებნა - უფრო მოქნილი მენეჯმენტის საშუალებით, რასაც უნივერსიტეტები უზრუნველყოფენ და რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ ინდივიდუალთათვის, ვისაც უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების დაუსრულებლობის საფრთხე ემუქრება და ვისაც მცირე მხარდაჭერა აქვს ოჯახის, მეგობრებისა და კოლეგების მხრიდან. იმის მიუხედავად, მომსახურება ხდება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შიგნით თუ გარეთ, მთავრობებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა უზრუნველყონ მაღალი პროფესიული სტანდარტები. მთავრობებმა ასევე უნდა უზრუნველყონ, რომ ხელმძღვანელობა, საკარიერო და საკონსულტაციო სერვისები მჭიდრო კავშირში იყონ ერთმანეთთან “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პერსპექტივაში, განათლების ყველა საფეხურზე მოქალაქეების მხარდასაჭერად. ამგვარი მხარდაჭერა რელევანტური უნდა იყოს ყველა ასაკობრივი ჯგუფის, ყველა სოციალური და კულტურული სივრცის წარმომადგენელი ნებისმიერი სტუდენტისათვის.

5. უზრუნველყონ წინმსწრები განათლების აღიარება.

მთავრობებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა წაახალისონ და მოტივაცია მისცენ დაწესებულებებს წინმსწრები განათლების ყველა ფორმის აღიარების საქმეში. ეს შესაძლოა მიღწეულ იქნეს დაწესებულებებისთვის სათანადო სტიმულის მიცემით და საკვალიფიკაციო ჩარჩოში წინმსწრები განათლების სრული ინტეგრირებით.

6. უზრუნველყონ იმ საკანონმდებლო ბარიერების აღკვეთა, რომლებიც ბევრ პოტენციურ სტუდენტს ჩამოაშორებს უმაღლესი განათლებისგან.

მთავრობებმა უნდა გაანეიტრალონ ის სისტემური საფრთხეები, რომლებიც პოტენციურ სტუდენტებს საშუალებას არ აძლევს, გამოიყენონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შესაძლებლობები. ამგვარ საფრთხეებს წარმოადგენს: საზოგადოებრივი უსაფრთხოების წესები, დაქირავების წესების რისკი, ფინანსური მხარდაჭერის არქონა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პროცესში და სწავლის პერიოდში საპენსიო შემოსავლის დაკარგვა.

7. უზრუნველყონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტთა ავტონომიისა და სტიმულირების ხელშეწყობა.

მთავრობებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა უზრუნველყონ უნივერსიტეტების საკმარისი ავტონომია საიმიხოდ, რომ თავად უპასუხონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” გამოწვევებს და თავად განსაზღვრონ მიღების წინაპირობები, მაგრამ ასევე – საკმარისი სტიმულები საიმიხოდ, რომ სათანადო ჯილდოც მიიღონ ამ საკვანძო მისიის შესრულებისთვის. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განვითარებაში დიდი პროგრესი მიიღწევა მხოლოდ მაშინ, თუ ამგვარი ავტონომიისა და სტიმულირების ერთიანი ჩარჩო ჩამოყალიბდება.

8. უზრუნველყონ რეგიონულ საფეხურზე ადგილობრივ ხელისუფლებასთან, დამსაქმებლებსა და სააგენტოებთან პარტნიორობის ნახალისება.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უზრუნველყოფის სარგებელი ფართოდ განიხილება ევროპის რეგიონებში; ამ ამოცანის შესრულებაში დიდი წილი მოდის რეგიონული განვითარების სააგენტოებზე, ადგილობრივ დამსაქმებლებზე, ისევე როგორც დასაქმებულთა ორგანიზაციებზე (კავშირები). უნდა გაძლიერდეს რეგიონული თანამშრომლობა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და სოციალურ პარტნიორობთან, რადგანაც ეს არის სა-

სიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მომსახურების წარმატებულად დაგეგმვისა და მიღებისათვის.

9. უზრუნველყონ მოქალაქეთა ინფორმირება და ნახალისება უნივერსიტეტების მიერ შეთავაზებული “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შესაძლებლობების გამოყენების თვალსაზრისით.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ეროვნული სტრატეგიის იმპლემენტაციასთან, როგორც საკვანძო საკითხთან დაკავშირებით, მთავრობებს აქვთ განსაკუთრებული პასუხისმგებლობა უზრუნველყონ, რომ მოქალაქეები ინფორმირებული იყონ და აცნობიერებდნენ უნივერსიტეტზე დაფუძნებული, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განხორციელების მრავალფეროვან და სხვადასხვაგვარ შესაძლებლობებს.

10. ხელი შეუწყონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დაწესებულებათა, როგორც სამაგალითო მოდელების მოქმედებას.

როგორც უნივერსიტეტებს, ისე მთავრობებს შესწევთ ძალა საზოგადოებაში დაადგინონ გარკვეული სტანდარტები მათ მიერ მხარდაჭერილი პოლიტიკისთვის - სამაგალითო მოდელებად მოქმედების საშუალებით. მთავრობებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დაქირავებულთა საჯარო სექტორი სათანადოდ იყოს ნახალისებული საიმისოდ, რომ სარგებლობდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ფართო შესაძლებლობებით, რასაც მას უნივერსიტეტები და მიმწოდებლები სთავაზობენ.

ბრიუსელი, ივლისი 2008

დანართი:

ევროპულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა ჩამონათვალი, რომლებთან შეთანხმებითაც შეიქმნა წარმოდგენილი ქარტია:

ბიზნეს ევროპა	Business Europe
ზრდასრულთა განათლების ევროპული ასოციაცია	European Association for the Education of Adults (EAEA)
დისტანციური სწავლების უნივერსიტეტების ევროპული ასოციაცია	European Association of Distance Teaching Universities (EADTU)
ევროპული წვდომის ქსელი	European Access Network (EAN)
საერთაშორისო განათლება	Education International (EI)
ევროპულ სტუდენტთა კავშირი	European Students' Union (ESU)
ევროპული პროფკავშირების კონფედერაცია	European Trade Union Confederation (ETUC)
ევროპული საუნივერსიტეტო უწყვეტი განათლების ქსელი	European University Continuing Education Network (EUCEN)
უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ევროპული ასოციაცია	European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE)
აკადემიური ორიენტაციის ევროპული ფორუმი	Forum Européen De l'Orientation Académique (FEDORA)

ევროპულ უნივერსიტეტთა ასოციაცია (EUA) არის უნივერსიტეტებისა და რექტორთა ეროვნული საბჭოების წარმომადგენლობითი ორგანიზაცია 46 ქვეყნიდან. EUA არსებით როლს ასრულებს ბოლონიის პროცესში და უმაღლესი განათლების, კვლევისა და ინოვაციების მიმართულებით ევროკავშირის მიერ შემუშავებული რეგულაციების გავრცელებაში. მთელ რიგ ევროპულ და საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის წყალობით, EUA უზრუნველყოფს, რომ ევროპულ უნივერსიტეტთა დამოუკიდებელი ხმა ისმოდეს იქ, სადაც გადაწყვეტილებებს იღებენ, რაც გავლენას ახდენს მათ საქმიანობაზე.

ასოციაცია აწარმოებს უნიკალურ ექსპერტიზას უმაღლეს განათლებასა და კვლევაში, ისევე როგორც - მართავს ფორუმს უნივერსიტეტებს შორის იდეებისა და კარგი პრაქტიკის გაცვლის მიზნით. EUA-ს მუშაობის შედეგები ხელმისაწვდომია ასოციაციის წევრებისთვის და დაინტერესებულ პირთათვის - კონფერენციების, სემინარების, ვებგვერდებისა და პუბლიკაციების სახით.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” - ზოგადი ინფორმაცია

1. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” - მიმოხილვა

1.1. შესავალი

2001 წელს ევროკომისიამ, 2002 წელს კი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შესახებ გადაწყვეტილების მიმღებმა საბჭომ, განსაკუთრებულად აღნიშნეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მნიშვნელობა კონკურენტუნარიანობისა და შრომის უნარიანობისთვის, ისევე როგორც სოციალური ჩართულობის, აქტიური მოქალაქეობისა და პიროვნული განვითარებისათვის. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ბევრ ქვეყანაში წარმოადგენს საგანმანათლებლო პოლიტიკის ერთ-ერთ უმთავრეს მიზანს, რომელსაც შეუძლია დახმარება გაუწიოს ქვეყანას ეკონომიკური ზრდისა და სოციალური ერთსულოვნების მიღწევის საკითხში. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ხელშეწყობა ერთ-ერთ საუკეთესო საშუალებაა ინდივიდთა განათლების დონის ასამაღლებლად და მათი ცოდნისა და უნარების განსაახლებლად.

ზოგადი განსაზღვრებით, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” პიროვნული კომპეტენციებისა და სწავლის შედეგების გამოყენებას ნიშნავს (Duvekot, 2007). ადამიანები მუდამ და ყველგან სწავლობენ, და ეს სულაც არ ხდება ყოველთვის შეგნებულად და წინასწარ შერჩეულ სასწავლო გარემოში. თუმცაღა, ჯერ კიდევ ძალიან დაბალია ისეთი სწავლის პროცენტისა და მისი შედეგების ექსპონირებისა და გამოყენების ხარისხი, რომელსაც ინდივიდები და ცოდნაზე ორიენტირებული საზოგადოება შეგნებულად მიმართავს.

მიუხედავად ამისა, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლაზე” მითითებები განათლების პოლიტიკაში საკმაოდ ერთგვაროვანია და ცნებებიც - საკმაოდ ორაზროვანი. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა”, შესაძლოა, სხვაობას გვაძლევდეს - ზრდასრულთა განათლებიდან, მუდმივი და დამატებითი განათლებიდან არაფორმალურ სწავლებამდე და წინმსწრები განათლების აღიარებამდე. იგი შეიძლება მოერგოს ნებისმიერი სასწავლო კონტექსტის ყველა სახეობას. მაგრამ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” კომპლექსურობიდან გამომდინარე, ჯერ კიდევ შეუძლებელია წინასწარ გათვლა იმისა, თუ რა ხარისხით იცვლება იგი და რა ხარისხით ცვლის განათლებისა და განსაკუთრებით კი - უნივერსიტეტების როლს.

რამდენადაც განათლება პირდაპირ კავშირშია აღიარება / აკრედიტაციასთან, რომელიც განათლების შედეგებით იზომება, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” პირდაპირ კავშირშია მთელი სიცოცხლის მანძილზე შეფასებასთან (APL, APEL, RPL, VPL), რომელიც იზომება სწავლის შედეგებითა და მისი გავლენით სამუშაოსა და საზოგადოებაზე.

1. 2. რა არის “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა”?

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ცნება სათავეს იღებს 1960-70-იანი წლებიდან, მას შემდეგ, რაც მის მიმართ ინტერესი საგრძნობლად გაიზარდა (Field, 2001; Borg and Mayo, 2006). “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ფილოსოფიის ერთ-ერთი ყველაზე დიდი განმმარტებელი - ეტორე გელპი (60-70-იანი წლები), განაცხადებს: „მე მიმაჩნია, რომ მთელი სიცოცხლის განმავლობაში განათლებას, არსებითად, ყველა ქვეყნის განათლების ისტორია მოიცავს; შესაბამისად, იგი სულაც არაა ახალი იდეა; მას ვხვდებით ჩინურ ტრადიციაში, ინდურ ბუდიზმში; იგი წარმოდგენილია ბერძნულ ფილოსოფიაში და ევროპული რენესანსის სულისკვეთებაში. დღევანდელი რეალური რევოლუცია მდგომარეობს მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლაზე მოთხოვნილებაში და არა თავად იდეაში“ (Gelipi, 1985, გვ. 18).

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ისტორია, რამდენადაც მან თავი იჩინა გვიანი 60-იანი წლებიდან, დაკავშირებულია განათლების ხელმისაწვდომობის დემოკრატიზაციასა და გახალხურების ტენდენციასთან. იუნესკოს კონცეფცია მთელი სიცოცხლის განმავლობაში განათლებასთან დაკავშირებით, რომელიც გვიან 60-იანი წლებში ჩამოყალიბდა, ერთ-ერთ ძირითად ნაწილად იყო წარმოდგენილი იუნესკოს კამპანიაში „განათლება ყველასთვის“ (Tuijnman, Boström, 2002). ბოლო ორმოცდაათწლეულში შემუშავებულ, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლასთან” დაკავშირებულ ლიტერატურაში მითითებულია, რომ სავალდებულო განათლებისადმი კრიტიკული მიდგომა, ისევე როგორც სოციალური სამართლიანობისა და სოციალური ერთიანობის პოლიტიკა თანმიმდევრულად ახდენდა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” გამდიდრებას.

მოგვიანო პერიოდის განვითარება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლისადმი“ ეკონომიკური მიდგომითაა განპირობებული. ეს

კი დაკავშირებულია მსოფლიო ეკონომიკურ სისტემასთან, რომელიც გლობალიზაციის ინტენსიფიკაციითა და განათლებისადმი ბაზარზე ორიენტირებული მიდგომის შესაბამისი აუცილებლობით ხასიათდება (Borg, Mayo, 2006).

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დახვეწა ბოლო ათწლეულში დაკავშირებულია იმასთან, რომ სწავლის მსურველი სასწავლო პროცესის ცენტრალური ფიგურა ხდება და რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ბევრად უფრო მეტს ნიშნავს, ვიდრე ეს მთელი სიცოცხლის განმავლობაში განათლების მიღებაა. ევროკავშირი, ადაპტირებულ ლისაბონის სტრატეგიაში (2005), გვთავაზობს სწავლის მეტად ეკონომიკურ და პერსონიფიცირებულ ფორმას, რომელიც 2004 წელს OECD-მ შეიმუშავა:

- “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” გულისხმობს სწავლის შესაძლებლობის, როგორც შიდა სისტემის ნაწილის შეთავაზებასა და მასზე მოთხოვნას და შესაბამეობა ადამიანის სიცოცხლის ყველა პერიოდსა და განათლების ყველა ფორმას.
- ცენტრალურ ფიგურას წარმოადგენს სწავლის მსურველი: მისი მოთხოვნის შესაბამისი განათლება აკმაყოფილებს მსურველის სწავლის მოთხოვნილებას.
- ცენტრალურ საკითხს წარმოადგენს ინდივიდის მოტივაცია განათლების მისაღებად: ისწავლოს, რათა ისწავლოს.
- ამგვარ განათლებას აქვს არა ერთი, არამედ გაცილებით მეტი მიზანი: დაწყებული პიროვნული განვითარებითა და ცოდნის მიღებით - ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული მიზნებით დამთავრებული.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ევროკომისიისიული განმარტება ამგვარია¹:

„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა“ ნიშნავს ყველაფერს - ზოგად განათლებას, პროფესიულ განათლებასა და გადამზადებას, არაფორმალურ განათლებას და მთელი სიცოცხლის განმავლობაში მიღებულ არაფორმალურ ცოდნას, - და მისი მიზანია ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების გაუმჯობესება პიროვნების, სამო-

1. ევროპარლამენტისა და ევროსაბჭოს 2006 წლის 15 ნოემბრის გადაწყვეტილება 1720/2006/წ:

მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის სამოქმედო პროგრამის დამტკიცება.

ქალაქო, სოციალური და/ან დასაქმების მოთხოვნილებათა კონტექსტში. იგი მოიცავს კონსულტირებისა და სახელმძღვანელო სერვისების განვითარებას.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” განათლების სფეროში შედარებით ახალ ტერმინს წარმოადგენს და ამიტომაც, მის მრავალგვარ განმარტებას ვაწყდებით. ხშირად ეს განმარტებები სპეციფიურად კია მათი კულტურული, პოლიტიკური და ეკონომიკური კონტექსტიდან გამომდინარე, რაც გარკვეულ სირთულეებს წარმოშობს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” თეორიის შემუშავებისას და განაპირობებს აკადემიურ და მეცნიერულ სკრუპულოზურობას ან უფრო მეტიც, ამ სკრუპულოზურობის ცვალებადობას. ეს შესაძლოა, იმიტომ ხდება, რომ აქცენტი კეთდება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ეკონომიკურ ასპექტებზე - ყველაზე მნიშვნელოვან ელემენტად მიიჩნევა დასაქმებულთა პროფესიული ცოდნისა და უნარების განახლება, რათა მათ შეძლონ და გაუძლონ გლობალური შრომითი ბაზრის მაღალკონკურენტულ გარემოს. ეს კი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლას ზღუდავს დროის იმ პერიოდით „სანამ ვილაცას სამუშაო ადგილი აქვს“. მეორე მხრივ კი, აქცენტი შესაძლოა დაისვას “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სოციალურ და კულტურულ ასპექტებზე, რომლის ყველაზე მნიშვნელოვან ელემენტსაც პიროვნული განვითარება წარმოადგენს. ეს კი იმას გულისხმობს, რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” შესაძლოა „აკვნიდან სამარემდე“ გაგრძელდეს. ეს მთავარი ფოკუს სფეროები მრავალ სხვადასხვა სახის ქვესიმრავლეებად იშლება, როგორებიცაა მაგალითად - „ინტეგრირებული სწავლება“, „მესამე ასაკის განათლება“, „ფორმალური და არაფორმალური განათლება“, „პირველადი განათლების აღიარება“, „მოქალაქეობა“ და ა.შ.

უნივერსიტეტები არ არიან დაზღვეულნი ადგილობრივი და საერთაშორისო განვითარებისას იმ იდეოლოგიებისაგან, რომლებსაც თავად უხსნიან გზას. მიუხედავად დომინანტური ეკონომიკური დისკურსისა, რომელიც განათლებას საერთაშორისო მასშტაბით ავრცელებს, „მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის“ უნივერსიტეტი განაგრძობს აქცენტირებას თანამონაწილეობასა და თანამეგობრობაზე. ეს ორი პრინციპი მეტი შესაძლებლობით გამოვლინდება უნივერსიტეტის საქმიანობაში მონაწილეობითა და შესაბამისად - შესაძლებლობებისა და ნოუ-ჰაუს განვითარების საშუალებით.

კურიკულუმის, სწავლებისა და შეფასების განვითარებისას ასევე გათვალისწინებული უნდა იყოს საზოგადოების საჭიროებები. შესაბამისად, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტი უზრუნველყოფს სწავლასა და შეფასებაზე დემოკრატიულ ხელმისაწვდომობას, მულტიკულტურულ თვითშეგნებას, და მზად იქნება შეაფასოს და აღიაროს განათლებისა და ცოდნის სხვა ფორმები, რომელთა მიღებაც ნებისმიერ სხვა ადგილას მოხდა. ამგვარად, იგი წახალისებს ყველა სახის განათლებისადმი პატივისცემას და საკუთარ წვლილს შეიტანს სოციალური და კულტურული შეზღუდვების შემცირების საქმეში.

დღესდღეობით, საყოველთაოდაა აღიარებული, რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მიმართულებით მთავარი აქტორები უნივერსიტეტები არიან, რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” მათი მისიის ცენტრალურ ნაწილს წარმოადგენს, და აქედან გამომდინარე, ისინი აუცილებლად საჭიროებენ სტრატეგიათა და მითითებათა მთელ წყებას, რათა ეს ყოველივე რეალობად იქცეს. ამგვარი ძალისხმევის მთავარი მონაპოვარის მიღება კი ისეთ გარემოშია შესაძლებელი, რომელშიც საყოველთაოდაა აღიარებული მთელი სიცოცხლის განმავლობაში საუნივერსიტეტო სწავლის ისეთი გამოსადეგი განსაზღვრება, როგორიცაა პროექტ BeFlex-ის დეფინიცია:

მთელი სიცოცხლის განმავლობაში საუნივერსიტეტო სწავლება გულისხმობს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებათა მიერ სწავლის შესაძლებლობების, სერვისებისა და კვლევის განვითარებას: იგი ხელმისაწვდომია ინდივიდთა ფართო წრისთვის, განკუთვნილია პროფესიული და ინდივიდუალური განვითარებისთვის და მისი მიღება შესაძლებელია მთელი სიცოცხლის განმავლობაში და სიცოცხლის ყველა ასპექტში. იგი მნიშვნელოვანია რეგიონისა და საზოგადოებების სოციალური, კულტურული და ეკონომიკური განვითარებისთვის; დაფუძნებულია კვლევაზე და ხორციელდება საუნივერსიტეტო საფეხურზე. მიმართულია, უპირველესად, სწავლის მსურველთა საჭიროებებისაკენ; ხშირად, მისი შემუშავება და / ან განხორციელება გარე აქტორებსა და დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის პირობებში ხდება (Davies, 2007, გვ. 35).

დამატებით, აუცილებლად გასათვალისწინებელი ფაქტორია სიცოცხლის ყველა კონტექსტში მიღებული წინმსწრები განათლების აღიარება.

2. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საფასური და სარგებელი

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლას“ ხელშესახები სარგებელი მოაქვს, რაც გამოვლინდება დაინტერესებულ მხარეთა ფართო სპექტრისათვის გამოსავალთა შეთავაზებით. ამ სარგებელთა ზოგიერთი მაგალითი ქვემოთაა წარმოდგენილი.

2. 1. სარგებელი კერძო პირთათვის

როგორც ევროპარლამენტის მიერ ჩამოყალიბებულ განსაზღვრებაში ვკითხულობთ, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” მნიშვნელოვანია კონკურენტუნარიანობისა და დასაქმებისთვის, სოციალური ჩართულობის, აქტიური მოქალაქეობისა და პირადი განვითარებისთვის. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” გვთავაზობს მუდმივი განვითარების შესაძლებლობას და, ამდენად, ხელს უწყობს ინდივიდის შესაძლებლობების დახვეწას - მოერგოს საზოგადოების მუდმივად ცვალებად მოთხოვნებს. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ასევე ხელს უწყობს ინდივიდს, ჰქონდეს მუდმივი ინტერესი ცოდნის სხვადასხვა ასპექტების მიმართ და ასევე გამოიყენოს თავისი ცოდნა. იგი აგრეთვე უზრუნველყოფს მისი (ინდივიდის) მუდმივ კომუნიკაციას სხვებთან - იმავე სფეროში დასაქმებულ და საერთო ინტერესების მქონე პირებთან.

2. 2. სარგებელი ეროვნული ეკონომიკისათვის

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განვითარება გადაჯაჭვულია საზოგადოებასა და ეკონომიკაზე დაფუძნებულ ცოდნასთან. კიდევ უფრო სასწრაფო საჭიროება არსებობს ქსელურ ეკონომიკაში, რომელშიც ცოდნა მუდმივი ცვლილებისა და განახლების პროცესშია, რათა დააკმაყოფილოს ცვლილებათა მუდმივად მზარდი ტემპის მოთხოვნები. ისეთი მიზნები, როგორებიცაა მოქნილობა, მდგრადი დასაქმება და თანამონაწილეობა, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლას“ მოითხოვს.

ცოდნის ეპოქაში სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რომ სახელმძღვანელო პრინციპად გვევლინებოდეს განათლებაზე საყოველთაო და მუდმივი ხელმისაწვდომობა. მხოლოდ ამ გზითაა შესაძლებელი „ცოდნის ეკონომიკაში“ მდგრადი მონაწილეობა. შე-

საბამისად, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლამ“ ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმებას, რადგანაც, ადამიანთა უდიდესი ნაწილისთვის ანაზღაურებადი სამუშაოს ქონა დამოუკიდებლობის, ჯანმრთელობისა და საკუთარი თავის მიმართ პატივისცემის განცდასთან ასოცირდება.

დასაქმებულები ყველა ეკონომიკურ საფეხურზე ჰპოვებენ სარგებელს იქიდან, რომ მათთვის ხელმისაწვდომი გახდება სწრაფად ცვალებადი საზოგადოების მოთხოვნების შესაბამისი უახლესი ცოდნისა და უნარების მიღება. ამდენად, ძალზე მნიშვნელოვანია, რომ უნივერსიტეტებმა საკუთარი პროგრამები გარდაქმნან პროფესიული გადამზადების, ფართო თანამონაწილეობისა და ცოდნაზე მზარდი დემოკრატიული ხელმისაწვდომობის პრინციპით. ამგვარი მიდგომა ნიშნავს იმას, რომ დასაქმებულებს აღარ ექნებათ ეკონომიკური და სოციალური გამოთიშვის საშიშროება, რაკილა მათი უნარები მეტად დახვეწილი და მოთხოვნათა შესაბამისი ხდება.

2. 3. სარგებელი საზოგადოებისთვის

შესაძლოა ვიფიქროთ, რომ თუკი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლაზე“, როგორც უნარების ან რომელიმე მიმართულებით ცოდნის მუდმივი განახლების საშუალებაზე მოთხოვნა დასაქმების ფაქტორით არის განპირობებული, არსებობს რეალური საფრთხე იმისა, რომ ისინი, ვინც იმთავითვე არ არიან ჩართულნი ამ პროცესში, თამაშგარე მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან. არსებობს საშიშროება, რომ ცოდნის საზოგადოება არ იქნება თანამგრძობი საზოგადოება, ამიტომაც არის, რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა“ ხელს უწყობს აქტიურ მოქალაქეობასაც, რაც იმას გულისხმობს, რომ ადამიანებს უნდა შეეძლოთ სოციალური და ეკონომიკური ცხოვრების ყველა სფეროში მონაწილეობა, და ამგვარად გრძნობდნენ, რომ ისინი საკუთარსავე საზოგადოებას ეკუთვნიან, მათი საზოგადოება კი მათ ეკუთვნის. საზოგადოებებმა სათანადო ღირებულება უნდა მიანიჭონ მძლავრ ინტელექტუალურ და კულტურულ ცხოვრებას და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ნებისმიერმა სტრატეგიამ ამაზე განსაკუთრებული აქცენტირება უნდა მოახდინოს.

2. 4. სარგებელი თქვენი დანესებულებებისთვის

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტს მჭიდრო კავშირი ექნება მრეწველობასა და საზოგადოებასთან, რამდენადაც ითანამშრომლებს სხვადასხვა ქსელებსა და ბევრ პარტნიორთან. ეს კი უნივერსიტეტს გარშემომყოფი სამყაროს კონტექსტში მოათავსებს და უზრუნველყოფს, რომ იგი სრულად იყოს ჩართული თავისი რეგიონისა და ამ რეგიონში მცხოვრები ადამიანების საჭიროებებისა და სურვილების დაკმაყოფილების საქმეში. იგი შეძლებს უპასუხოს ზრდასრული პირების, განათლების სხვა პროვაიდერებისა და სასწავლო ორგანიზაციების, ბიზნესის, დამქირავებლებისა და დამსაქმებელთა ასოციაციების მოთხოვნებს. უნივერსიტეტი უნდა იყოს ადგილი, რომელიც მრავალი მექანიზმით მოქმედებს ხალხის ინტეგრირებისთვის სასწავლო გარემოში და ღიაა ყველასთვის.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ასევე გააფართოებს სტუდენტთა არეალს და მოგვცემს იდეებისა და გამოცდილებათა შთამბეჭდავ სინთეზს. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტი აგრეთვე ხელს შეუწყობს ინტელექტუალური კაპიტალის ახალი გზებით ტრანსფერს, მათ შორის - საზოგადოებიდან დანესებულებაში. ბევრი უნივერსიტეტი არის ინტროსპექტული და გაუგებარ წესებსა და რეგულაციებზე მიჯაჭვული: “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტი კი უნდა იყოს ექსტრავერტული, ფოკუსირებას ახდენდეს გარე ფაქტორებზე და იყოს ძლიან მოქნილი.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ვალდებულება ასევე ნიშნავს იმას, რომ თავად უნივერსიტეტი საჭიროებს, იქცეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” გამოყენებულ ორგანიზაციად, რაც იმაში აისახება, რომ ყველა დაქირავებული (ადმინისტრაცია, მკვლევარნი, მასწავლებლები, დამხმარე პერსონალი) უნდა მიმართავდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლას”, რათა მუდმივად შეეძლოს მონაწილეობდეს და წვლილი შეიტანოს დანესებულების განვითარებაში. ამან შესაძლოა მიგვიყვანოს ახალ საუნივერსიტეტო ხედვამდე; მაგალითად, პერსონალის ქმედითობა იზომებოდეს უფრო ნაკლებად სამეცნიერო დოკუმენტების (აკადემიური ფაქტორით განპირობებული) შედეგებით და უფრო მეტად - ახალი ცოდნის გამოყენებისა და მასში მონაწილეობის (საზოგადოებით / ბაზრით განპირობებული) შედეგებით.

2. 5. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საფასური

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საფასურზე საუბრისას, მხედველობაში უნდა ვიქონიოთ, რომ მისი კომპლექსურობა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლისადმი” მიდგომათა სხვადასხვაობა თითქმის შეუძლებელს ხდის მთლიანი საფასურის წინასწარ განსაზღვრასა და ამასთან დაკავშირებით სარწმუნო პროგნოზის გაკეთებას.

იმისათვის, რომ თვალნათელი გავხადოთ შესაძლებელ ქმედებათა მრავალგვარობა, ქვემოთ წარმოვადგენთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” კურიკულუმების გარდაქმნასა და გამრავალფეროვნებასთან დაკავშირებული შესაძლო გზების ზოგიერთ მაგალითს:

- ზრდასრულებთან მუშაობა ნიშნავს, რომ მათ უმრავლესობას უკვე აქვს მიღებული ცოდნა სადმე სხვაგან და რომ ეს ცოდნა ხშირ შემთხვევაში, სპეციალიზებულია. ფართო, ზოგადი კურიკულუმი, რომელიც სტუდენტებს მომავალში დასაქმების ფართო სპექტრისთვის ამზადებს, ვერ იქნება შესაბამისი მისთვის, ვინც მრავალი წლის განმავლობაში კვლევის სფეროში მუშაობითა და საქმიანობიდან გამომდინარე სწავლობს.
- სამუშაოს პარალელურად სწავლა დიდ ვალდებულებას გულისხმობს. მრავალი ადამიანი, ვინც მუშაობის პარალელურად იწყებს აკადემიური განათლების მიღებას, ცოტა ხანში წყვეტს მას. ამისათვის საჭიროა შემუშავდეს და შეთავაზებულ იქნეს „დაკვეთის მიხედვით შედგენილი“ მოდულები.
- ელექტრონული სწავლება ყოველთვის საუკეთესო გამოსავალი არ არის. საჭიროა შერეული სწავლების ახალი ფორმების შემუშავება.
- ბევრი მასწავლებელი / მკვლევარი შეიძლება სკეპტიკურად განეწყოს კიდევ ერთხელ, მათი საქმიანობის “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლაზე” (მათ შორის - საკუთარ განათლებაზე) მოსარგებად საჭირო ახალი მეთოდებისა და ახალი მცდელობის მიმართ.

მიუხედავად “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” კომპლექსურობისა, ეკონომიკური კვლევის ფონდმა (SEO), 1997 წელს, ნიდერლანდებში წარმოადგინა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საფასურისა და სარგებელთა მიმოხილვა. იმ პერიოდში, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” იდეა, უმთავრესად, მოზრდილთა გადამზადების კურსებით შემოიფარგლებოდა. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განსაზღვრება დღეს ბევრად უფრო ფართოა და მიმოხილვაც მორგებული უნდა იყოს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ახალ ასპექტებზე.

ზემოთხსენებული ზოგიერთი საფასური ქვემოთაა წარმოდგენილი.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ინდივიდისთვის ხშირად იმას ნიშნავს, რომ მისი საფასური (ფინანსური, დროის დახარჯვის) თავად ამ პირის გადასახდელი იქნება. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” წარმოადგენს ხანგრძლივ დროზე გათვლილ ინვესტიციას, რომელიც მაინც ვერ იძლევა დასაქმების გარანტიას, და შესაბამისად, სწავლებაც მოძველებული ხდება. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ასევე მენტალური წნეხის ქვეშ აქცევს ინდივიდს, მაგრამ შესაძლოა, სხვებს, ვინც ამ პროცესში არ მონაწილეობს, ჩამორჩენილობის შეგრძნება დაუტოვოს. სწავლების დიდი წილი არაფორმალურია; თუკი უნივერსიტეტებს არ შეუძლიათ ფორმალურად აღიარონ ყველა აკადემიური განათლება, რაც კი უნივერსიტეტის გარეთ არის მიღებული, განათლების დამატებითი საფასურად მოგვევლინება ის, რომ ინდივიდი იგრძნობს უპატივცემულობასა და არალიარებას.

დამქირავებელთათვის “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ნიშნავს განათლებისა და გადამზადებისთვის გაღებულ საფასურს - ფინანსური გადასახადის სახით, პროდუქტიულობის შემცირებას და სამსახურში არგამოცხადებას (ტრენინგის დროს), უკეთ გადამზადებული დაქირავებულის დაკარგვისა და ხელფასის მატების რისკს.

უნივერსიტეტებისთვის საფასური მდგომარეობს ახალი ფინანსური მოდელის შემუშავებაში, ახალ სტრატეგიულ განვითარებასა და იმპლემენტაციაში, (რე)ორგანიზებაში, პერსონალის (ადმინისტრაცია, მკვლევარნი, მასწავლებლები, დამხმარე პერსონალი) გადამზადებასა და განვითარებაში, ახალი პედაგოგიური და სასწავლო მოდელის შემუშავებაში, სტუდენტთა სხვადასხვა ჯგუფებთან მუშაობაში, პერსონალის შემადგენლობის ახლე-

ბურ დაგეგმვაში, ხარისხის სისტემის ადაპტირებაში, აღიარების სისტემის (APL, RPL, VPL) მორგება / განახლებაში.

მთავრობის საფეხურზე კი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საფასური შესაძლოა აისახებოდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დანერგვის, განვითარებისა და გაგრძელებისთვის სუბსიდიების გაღებაში, საგადასახადო შეღავათების დაწესებაში, კერძოპირთა და/ან დამქირავებელთათვის, და საგანმანათლებლო სისტემაში მოსალოდნელ არეულობაში.

საფასურის მიმოხილვა ძალიან მოკლე და ზოგადია და იგი შეიძლება ქვეყნების (განსხვავებული სასწავლო კულტურა და სისტემები, საგადასახადო სისტემა, მითითებები და სხვ.) და უნივერსიტეტების (“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შერჩეული მოდელი, სტუდენტთა რაოდენობა, განათლების სფერო, მოთხოვნები და სხვ.) მიხედვით სხვადასხვაობდეს. ასევე, გასათვალისწინებელია, რომ შრომით ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებების მზარდი ტემპის, განათლების ნელი ტემპისა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” გარემოს კომპლექსურობის გამო, არ არსებობს ზოგადი ეკონომიკური მოდელები საიმისოდ, რომ იმ სარგებელთა და საფასურთა ზუსტი პროგნოზირება მოვახდინოთ, რომლებიც “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განსაზღვრებაშია წარმოდგენილი. მიუხედავად ამისა, აუცილებლად უნდა მოხდეს ზოგიერთი ზემოთხსენებული ფაქტორის გათვალისწინება უნივერსიტეტის მხრიდან “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავებისას.

თვითშეფასებისა და ბენჩმარკინგის ინსტრუმენტები

რატომ გვჭირდება თვითშეფასებისა და ბენჩმარკინგის ინსტრუმენტები?

ბევრ უნივერსიტეტს სურს გახდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტი. ზოგიერთი მათგანი უფრო შორს წავიდა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მიმართულებით მნიშვნელოვანი პროდუქტი შექმნა, ზოგიერთმა მათგანმა კი არჩია არსებული სტუდენტებით შემოფარგლულიყო და ნაკლები მონაწილეობა მიეღო “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პროცესში. ჩვენს მიერ შემოთავაზებული ინსტრუმენტების მიზანი ევროპული უნივერსიტეტების გამოცდილების გაზიარებაა. რესურსების ფუჭად ხარჯვა იქნება თითოეულმა უნივერსიტეტმა ნულიდან დაიწყო, მაშინ როცა უკვე არსებობს ცოდნა და გამოცდილება, რომლის გაზიარებაც შეიძლება.

ჩვენს მიერ შემოთავაზებული ინსტრუმენტებით ჩვენ თავი მოვუყარეთ იმ ცოდნას, რომელიც დაგროვდა სხვადასხვა, საშუალო ზომის ევროპულ უნივერსიტეტში, გავაანალიზეთ მათი სტრატეგიები და წარმოვადგინეთ ის მექანიზმები, რომლებმაც ხელი უნდა შეუწყოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დანესებულებებში სტრატეგიის შემუშავების პროცესს. აღნიშნული ინსტრუმენტები დაეფუძნა ევროკავშირის წევრ რვა სხვადასხვა ქვეყნის 10 უნივერსიტეტში არსებულ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიებს, იმ იდეებსა და მოსაზრებებს, რომლებიც გამოთქმულ იქნა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ნაკლებად განვითარებული სტრატეგიის მქონე უნივერსიტეტებში ექვსი ვიზიტის დროს.

ზემოთ აღნიშნული ექვსი უნივერსიტეტის უმრავლესობა მიესაღმა მათთან ვიზიტის იდეას და გამოყენებული ინსტრუმენტები საინტერესოდ მიიჩნია. ამგვარად, ტესტირების პროცესში ამ ინსტრუმენტების გამოყენებამ გვიჩვენა, რომ ისინი რეალურად ეხმარება იმ უნივერსიტეტებს, რომლებსაც დანეყებული აქვთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავება.

ვიზიტებიდან რამდენიმე თვის შემდეგ ცხადი გახდა ტესტირების პროცესისა და შესაბამისი სახელმძღვანელო პრინციპების მნიშვნელობა და მათი დადებითი გავლენა. სამმა დანეყებულეობამ დაადასტურა, რომ გამოყენებული ინსტრუმენტების წყალო-

ბით დაჩქარდა დისკუსია და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” კუთვნილი ადგილი დაიკავა უნივერსიტეტის საჭირობოროტო საკითხებს შორის. ინსტრუმენტებისა და ტესტირების დადებითი ზემოქმედების საუკეთესო მაგალითებად შეიძლება დავასახელოთ ტიმიშოარას დასავლეთ უნივერსიტეტის ქარტია, რომელშიც “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” ინტეგრირებულ იქნა როგორც უნივერსიტეტის საქმიანობის ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპი, აგრეთვე შტუტგარტის უნივერსიტეტის სწავლებისა და პროფესიული განვითარების ცენტრის ხედვა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავება.

ინსტრუმენტების ამოცანები

ინსტრუმენტები თავისი შინაარსით მოქნილი უნდა იყოს და უნდა დაეხმაროს უნივერსიტეტებსა სხვა დაინტერესებულ მხარეებს, საკვალიფიკაციო ჩარჩოს აკადემიურ საფეხურზე (იგულისხმება ევროპული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს მე-6–მე-8 საფეხური) სასწავლო პროცესის პროვაიდერებს, როგორებიცაა პოლიტიკის წარმმართველები, კვლევითი ინსტიტუტები, საგანმანათლებლო პროფილის კომერციული საწარმოები, პროფკავშირები, კერძო პირები და სხვ.

ინსტრუმენტები გამოიყენება როგორც მოქნილი დოკუმენტი უნივერსიტეტის ფარგლებში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” კულტურის განვითარებისთვის და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავებისთვის, რომელიც მორგებული უნდა იყოს თითოეული უნივერსიტეტის სპეციფიკურ მიზნებს. ინსტრუმენტები აგრეთვე ეხმარება დაწესებულებებს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პრაქტიკულ განხორციელებაში, მოუწოდებს რა უნივერსიტეტებსა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სხვა პროვაიდერებს კონკრეტული გეგმების შემუშავებისკენ, რაც დიდად არის დაკავშირებული შემდეგ ფაქტორებთან:

- კურიკულუმის შემუშავება, ხელმძღვანელობისა და კონსულტაციის გაუმჯობესება;
- სტუდენტების მოზიდვის სტრატეგიის განახლება, ახალი სამიზნე ჯგუფის მოზიდვა;
- ხარისხის სისტემის შემუშავება ან ხარისხის ქარტიის ამოქმედება (მაგალითად, საგანმანათლებლო მიღწევები, კურს-დამთავრებულთა მაჩვენებლები, დასაქმების რელევან-

- ტურობა, წინმსწრები განათლების აღიარება და სხვ.);
- ინსტიტუციური, დარგობრივი ან თემატური შეფასება;
- უნივერსიტეტის სოციალური ინტერაქციის კორპორატიული მმართველობის ფორმირება;
- პერსონალის განსავითარებელი აქტივობების დაგეგმვა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ხელშეწყობისა და თავად პერსონალის უწყვეტი განათლებისთვის;
- ინსტიტუციური ურთიერთობები (მაგალითად, პარტნიორობა, ქსელები, რესურსების გაზიარება, დახმარება პრობლემის გადაჭრის პროცესში და სხვ.).

ინსტრუმენტების სტრუქტურა

ALLUME-ს პროექტის ფარგლებში შემუშავდა სამი ინსტრუმენტი:

1. ინსტრუმენტი თვითშეფასებისთვის (პროცესი)

ეს ინსტრუმენტი უკავშირდება ვიტინგტონის მიერ შემოთავაზებულ მიდგომას – „სტრატეგია როგორც პრაქტიკა“ და სთავაზობს უნივერსიტეტებს, თავად დეტალურად გაანალიზონ სტრატეგიის შემუშავების მათეული გზა. ამგვარად, ეს ინსტრუმენტი გვხმარება სტრატეგიის შემუშავებაში ჩართული საკვანძო (შიდა და გარე) მოქმედი პირებისა და ცალკეული ნაბიჯების განსაზღვრაში.

2. ინსტრუმენტი თვითშეფასებისთვის (შინაარსი)

აღნიშნული ინსტრუმენტი ეხმარება უნივერსიტეტებს სტრატეგიულად მიმოიხილონ მათი უკვე არსებული “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგია, მისია, ხედვა და მიზნები. გარდა ამისა, ის სთავაზობს უნივერსიტეტებს სამომავლოდ სამი ძირითადი პრიორიტეტის განსაზღვრას, მათ დეტალურ განხილვას, არსებული სტრატეგიის განახლებასა და სამოქმედო გეგმის ფორმირებას.

3. ინსტრუმენტი “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შესახებ ევროპული უნივერსიტეტების ქარტიასთან შესაბამისობის დასადგენად

ეს ინსტრუმენტი სთავაზობს უნივერსიტეტებს თავიანთი საქმიანობა შეაფასონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” შესახებ ევროპული უნივერსიტეტების ქარტიის ათ ვალდებულებასთან შესაბამისობის დასადგენად. ამგვარად უნივერსიტეტები განსაზღვრავენ იმ სფეროებს, სადაც მათ საქმიანობის გაუმჯობესება სჭირდებათ. სასურველია ამ მესამე ინსტრუმენტის გამოყენება

წინასთან ერთად, რათა მოხდეს სამომავლო განვითარების პრიორიტეტების იდენტიფიკაცია.

როგორ გამოვიყენოთ ინსტრუმენტები?

მოცემულ ქვეთავში მოცემულია რჩევები, თუ როგორ ვისარგებლოთ ინსტრუმენტებით, რაც ნაწილობრივ ეფუძნება პროექტ ALLUME-ს ფარგლებში განხორციელებული ვიზიტების გამოცდილებას.

პროექტის ამოცანა იყო უწყვეტი განათლების მიმართულებით გარკვეული აქტივობების მქონე უნივერსიტეტების ქცევა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ფუნდამენტურ დაწესებულებებად. ვინაიდან ტრანსფორმაცია ვერ განხორციელდება მკაფიო სტრატეგიული პროცესისა და ინსტიტუციურ დონეზე დოკუმენტირების გარეშე, პროექტ ALLUME-ს ძირითადი მიდგომა სწორედ სტრატეგიულია. თუმცა თავიდანვე, ხელმძღვანელობის გარეშე ტრანსფორმაციით დაწყება ყოველთვის შედეგიანი არ არის. სტრატეგიული პროფილის მიღწევის მცდელობა შეიძლება წარუმატებელიც აღმოჩნდეს, თუ თავიდანვე არ იქნა შესწავლილი უნივერსიტეტში არსებული ვითარება, თუ არ იქნება გათვალისწინებული ინსტიტუციური მოთხოვნები და შესაბამისი კონტექსტი.

შედეგად, უნივერსიტეტებმა უნდა იცოდნენ როდის არიან მზად “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავებისა და სრულყოფისთვის, როდის სურთ დრო დაუთმონ ამ შრომატევად ამოცანას. სტრატეგიის შემუშავებისთვის განკუთვნილი დრო განხილულ უნდა იქნას იმ სარგებლის გათვალისწინებით, რომელიც ყოვლისმომცველი სტრატეგიული ჩარჩოდან გამომდინარეობს.

ეს ნიშნავს, რომ სხვა გზას უნდა დავადგეთ. განვიხილავთ რამდენიმე მაგალითს:

- შესაძლებელია საპილოტე სტრატეგიული პროექტის განხორციელება იმ ფაკულტეტზე ან დაწესებულებაში, სადაც ამისათვის ყველაზე შესაფერისი პირობებია. ეს შეიძლება იყოს ფაკულტეტი, რომელსაც ძლიერი პროფესიული კავშირები აქვს (მაგალითად, მედიცინის და განათლების ფაკულტეტი, ბიზნესის სკოლა) ან სტრუქტურა, რომელიც შედარებით უფრო მჭიდროდ არის დაკავშირებული საზოგადოებასთან (მაგალითად, უცხოური ენების ცენტრი, მაღალი ტექნოლოგიების ინსტიტუტი ან მესამე სექტორთან დაკავშირებული რომელიმე ინსტიტუცია).

- სხვაგვარი მიდგომა გულისხმობს უნივერსიტეტის შესაბამის სტრუქტურასთან ურთიერთობის თანდათანობით გაფართოებას. აკადემიური საზოგადოებისთვის ამგვარი საქმიანობის გაცნობით შესაძლებელია მას დავანახოთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პრაქტიკული სარგებელი სამეცნიერო კვლევებისა და საგანმანათლებლო საქმიანობისთვის, ისევე როგორც საზოგადოებასთან ურთიერთობის მნიშვნელობა.
- ზოგიერთმა უნივერსიტეტმა რესურსების განვითარება შეიძლება დაინახონ როგორც წინსვლის შესაძლებლობა. ყველა უნივერსიტეტისთვის დიდი გამოწვევაა სტუდენტების ახალი ჯგუფებისათვის მაღალი ხარისხის მომსახურების განევა. კურიკულუმის შემუშავების პროცესში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პრინციპების დანერგვა, პედაგოგიური მომზადება ან ტექნიკური მხარდაჭერა სწავლების შერეული მეთოდის დასაწერად შეიძლება წინსვლის ბუნებრივ გზად იქცეს. ამ შემთხვევაში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” შეიძლება თანდათანობით დაინერგოს.

შესაბამისად, „სტრატეგიის შემუშავება“ და მისი „იმპლემენტაცია“ შესაძლებელია სხვადასხვაგვარად მოხდეს: ზემოდან ქვემოთ, ქვემოდან ზემოთ, შუალედურად (პილოტირება ლოკალურად, რასაც მასშტაბის ზრდა მოჰყვება), კლასტერულად (რაც გულისხმობს პილოტირებას ერთმანეთის პარალელურად) და სხვ. თქვენ თავად უნდა აირჩიოთ თქვენთვის შესაფერისი გზა.

ინსტრუმენტებით სარგებლობისას სასურველია მოქნილობა, რაც იმას ნიშნავს, რომ კონსტრუქციულად უნდა მიუდგეთ გეგმების ცვლილებას, თუ აღმოჩნდა, რომ ამა თუ იმ სფეროს მეტი ყურადღება სჭირდება. ასევე სასარგებლოა ინსტრუმენტების მორგება უნივერსიტეტის სპეციფიკურ საჭიროებებზე, ყურადღების გამახვილება ინსტრუმენტების მხოლოდ გარკვეულ ნაწილზე და არა – ყველა მათგანის გამოყენება. მაგალითად, ეს შეიძლება ნიშნავდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სამი იდენტიფიცირებული პრიორიტეტის სარგებელსა და პრობლემებზე უფრო დეტალურ მუშაობას. ამ სამი პრიორიტეტისთვის უნდა გაკეთდეს SWOT ანალიზი, რასაც დაეფუძნება კონკრეტული ამოცანები და აქტივობები.

მიუხედავად იმისა, რომ ამგვარი „სავარჯიშო“ უნივერსიტეტის სხვა აქტივობებისგან განცალკევებით კეთდება, მნიშვნელოვანია მისი შედეგების გამოყენება უნივერსიტეტის საქმიანობის შემ-

დგომი განვითარებისთვის. ეს პირდაპირ კავშირშია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” იდეასთან, რომელიც მთელმა დაწესებულებამ უნდა გაითავისოს როგორც მისი არსებითი მახასიათებელი. ტესტირების პროცესმა ასევე აჩვენა, რომ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სფეროში სხვა ექსპერტების ჩართულობა შეიძლება განსაკუთრებით სასარგებლო იყოს ამ ინსტრუმენტების გამოყენებასთან ერთად.

თუმცა ფაკულტეტისა და უნივერსიტეტის ადმინისტრაციის მხარდაჭერას არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება იმისათვის, რომ უნივერსიტეტის ხედვაში ინტეგრირებულ იქნას “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა”, შეიძლება უკეთესიც კი იყოს მმართველი სტრუქტურების ჩართვა მოგვიანებით, მას შემდეგ, რაც გამოიკვეთება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პრიორიტეტები და მიმართულებები.

დაბოლოს, უნდა გვახსოვდეს, რომ ინსტრუმენტების გამოყენება სათანადო მომზადებას საჭიროებს. დისკუსიის მონაწილენი წინასწარ უნდა იცნობდნენ დოკუმენტებს, ასევე წინასწარ უნდა იყოს განსაზღვრული, ვინ იქნება ჩართული განხილვის პროცესში.

ინსტრუმენტი თვითშეფასებისთვის (პროცესი)

წინასწარი ინფორმაცია

ეს „სავარჯიშო“ ეფუძნება ვიტინგტონის მიერ შემოთავაზებულ მიდგომას და იყენებს პრაქტიკულ პერსპექტივას. იწყება აქტივობებით „ადგილზე“, კომპანიებსა და სხვა ორგანიზაციებში და მიზნად ისახავს სტრატეგიების შემუშავების პროცესის კვლევას. ამ შემთხვევაში **სტრატეგია განიხილება პროცესად, რომელსაც წარმოადგენს ადამიანები** ისეთი კონკრეტული და ფორმალური ქმედებებით, როგორიცაა შეხვედრები, პრეზენტაციები და ვორკშოპები. ეს უკავშირდება უფრო ფართო „პრაქტიკის პარადიგმას“, რომელიც გავრცელებულია სოციალური მეცნიერების თეორიაში 80-იანი წლებიდან და ფოკუსირებულია უფრო მეტად **„ადამიანებზე**, ვიდრე ორგანიზაციაზე, ცვლილების საპირისპირო რუტინაზე, უფრო მეტად **სიტუაციურ აქტივობაზე**, ვიდრე აბსტრაქტულ პროცესებზე“ (Whittington, 2003, 118).

სტრატეგიული და ორგანიზაციული დიზაინის ფორმალურ მხარესთან დაკავშირებით ვიტინგტონმა შეიმუშავა შემდეგი ექვსი კითხვა:

1. „როგორ და სად კეთდება რეალურად სტრატეგიული და ორგანიზაციული სამუშაო?“ (Whittington, 2003, 119)
2. „ვინ აკეთებს სტრატეგიულ და ორგანიზაციულ სამუშაოს და როგორ მოჰყიდეს ადამიანებმა ხელი ამ საქმეს?“ (Whittington, 2003, 120)
3. „რა უნარებია საჭირო სტრატეგიული და ორგანიზაციული სამუშაოს შესასრულებლად და როგორ ხდება ამ უნარების გამომუშავება?“ (Whittington, 2003, 120)
4. „რა არის სტრატეგიული და ორგანიზაციული სამუშაოს საერთო ინსტრუმენტები და ტექნოლოგიები და როგორ გამოიყენება ისინი პრაქტიკაში?“ (Whittington, 2003, 120)
5. „როგორ ხდება სტრატეგიული და ორგანიზაციული სამუშაოს ორგანიზება?“ (Whittington, 2003, 121)
6. „როგორ ხდება სტრატეგიული და ორგანიზაციული საქმიანობის შედეგების შესახებ ინფორმაციის გავრცელება და გამოყენება?“ (Whittington, 2003, 121).

ეს ექვსი კითხვა ნაწილობრივ მოდიფიცირდა პროექტ ALLUME-ს საჭიროებებიდან გამომდინარე და აქცენტები გაკეთდა ინსტიტუციურ პერსპექტივაზე:

1. რატომ იწყება სტრატეგიის შემუშავების პროცესი? რა არის ცვლილების გარე/შიდა მამოძრავებლები?
2. ვინ ასრულებს სტრატეგიის შემუშავებასთან დაკავშირებულ ფორმალურ საქმიანობას? ვინ არის შიდა მოქმედი პირები? როგორია მათი როლი: ისინი არიან აღმასრულებლები, გავლენიანი პირები, მკვლევარები, გადანყვეტილების მიმღებნი?
3. როგორ მიმდინარეობს სტრატეგიის შემუშავების პროცესი?
 - ა. როგორ დაახასიათებდით ამ პროცესს? იგი ფორმალურია თუ არაფორმალური?
 - ბ. განვითარების რომელ საფეხურზეა? (ოთხი საფეხური: ანალიზი, დიზაინი, იმპლემენტაცია, შეფასება)
4. რა ინსტრუმენტები და ტექნოლოგიები გამოიყენება სტრატეგიის შემუშავების პროცესში?
5. როგორ ხდება ინფორმაციის გავრცელება სტრატეგიის შემუშავების პროცესის შედეგების შესახებ?

როგორ გამოვიყენოთ ეს ინსტრუმენტი?

ზემოთ აღნიშნული მიდგომა და შესაბამისი კითხვები თავდაპირველად შემუშავდა პროექტ ALLUME-ს ფარგლებში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიების შემუშავების პროცესის კვლევის მიზნით, მაგრამ მათი გამოყენება შესაძლებელია ნებისმიერ უნივერსიტეტში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შესამუშავებლად ან განსაახლებლად. ამ „სავარჯიშო“ მიზანია სტრატეგიის შექმნის პროცესის ანალიზი, დადგენა იმისა, თუ როგორ მუშავდება, როგორ უნდა მუშავდებოდეს ან არ უნდა მუშავდებოდეს სტრატეგია.

ეს „სავარჯიშო“ საშუალებას გვაძლევს სისტემურად მიმოვიხილოთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების პროცესი, მისი მონაწილეები და ინსტრუმენტები.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების უკეთ გააზრება საშუალებას გვაძლევს, ერთი მხრივ, გავაუმჯობესოთ ეს პროცესი (მაგალითად, გავითვალისწინოთ სხვადასხვა მამოძრავებლები, ჩავრთოთ სხვადასხვა დაინტერესებული მხარე), ხოლო, მეორე მხრივ, სრულყოთ თავად ამ პროცესის შედეგი (ანუ შევქმნათ უკეთესი სტრატეგია).

ეს „სავარჯიშო“ გთავაზობთ ხუთ კითხვაზე პასუხის გაცემას. კითხვები დეტალიზებულია ქვე-კითხვებითა და წინასწარ განსაზღვრული სავარაუდო პასუხებით.

დამატებითი ინფორმაცია:

Whittington, R. (2003), “The work of strategizing and organizing: for a practice perspective”, *Strategic Organization*, 1 (1), გვ. 117–225.

საკვანძო კითხვები სტრატეგიის შემუშავებისთვის

კითხვა	კატეგორია	ქვეკატეგორია	სტრატეგიის შემუშავება თქვენს დაწესებულებაში
<p>რატომ გახდა საჭირო “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავება თქვენი დაწესებულებისთვის?</p> <p>რატომ დაგჭირდათ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავება? ვინ არის (უნდა იყოს) ჩართული “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების პროცესში? ვინ ასრულებს სტრატეგიის შემუშავებასთან დაკავშირებულ ფორმალურ სამუშაოს?</p>	<p>რა არის ცვლილების გარე მამოძრავებელი?</p> <p>რა არის ცვლილების შიდა მამოძრავებელი?</p> <p>ვინ არის მოქმედი პირი ინსტიტუციის გარედან და როგორია მისი როლი?</p> <p>ვინ არის მოქმედი პირი ინსტიტუციის შიგნით და როგორია მისი როლი?</p>	<p>განსაზღვრულია 4 სხვადასხვა როლი: აღმასრულებელი გავლენიანი; პირი/სპონსორი; მკვლევარი; გადანყვეტილების მიმღები</p>	
<p>როგორ მიმდინარეობს სტრატეგიის შემუშავების პროცესი თქვენს უნივერსიტეტში?</p>	<p>როგორ დაახასიათებდით? ეს პროცესი ფორმალურია თუ არაფორმალური? ფორმალურად არის ორგანიზებული თუ არაფორმალურად? წარმოვიდგინოთ, რომ სტრატეგიის შემუშავების პროცესს აქვს 4 საფეხური: ანალიზი, დიზაინი, იმპლემენტაცია, შეფასება. რომელ საფეხურზეა თქვენთან სტრატეგიის შემუშავების პროცესი? რა აქტივობებია უკვე განხორციელებული?</p>	<p>ფორმალური ან არაფორმალური საფეხურები:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ანალიზი 2) დიზაინი 3) იმპლემენტაცია 4) შეფასება 	

<p>რა ინსტრუმენტები და ტექნოლოგიები გამოიყენება (ან რისი გამოყენება იგეგმება) სტრატეგიის შესამუშავებლად თქვენს უნივერსიტეტში?</p> <p>როგორ ხდება ინფორმაციის გავრცელება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების შესახებ?</p>	<p>რა ინსტრუმენტები გამოიყენება?</p> <p>რა მეთოდები გამოიყენება?</p> <p>სად და როგორ ხდება ინფორმაციის გავრცელება?</p>	<p>მაგალითად, ორგანიზაციული სქემები, სტრატეგიული გეგმები, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, ხარისხის პროცედურები და სხვ.</p> <p>მაგალითად, წახალისება, მონაცემთა შეგროვება, მრავალდარგობრივი მიდგომა, ტრიალული მიდგომა, კვლევის ინდიკატორები და სხვ.</p> <p>ინსტიტუციის შიგნით? ინსტიტუციის გარეთ?</p>	
--	--	---	--

სტრატეგიის შემუშავების პროცესი თქვენს დაწესებულებაში

ვინ არის ჩართული თქვენს დაწესებულებაში სტრატეგიის შემუშავების პროცესში? გთხოვთ, მიუთითოთ მათი თანამდებობა და როლი სტრატეგიის შემუშავების პროცესში

სტრატეგიის შემუშავების პროცესში ჩართული პირები

სახელი	თანამდებობა	როლი
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

რომელი პირი რა ტიპის გადაწყვეტილებას იღებს?

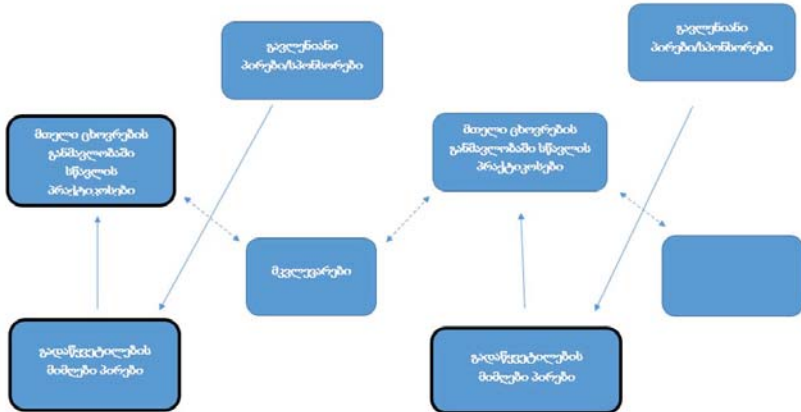
სცადეთ მათი კლასიფიკაცია იმ გავლენის მიხედვით, რომელსაც ისინი ახდენენ სტრატეგიის შემუშავების პროცესზე

სტრატეგიის შემუშავების პროცესში ჩართული პირები

სახელი	თანამდებობა	როლი	რანჟირება
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

შედეგების ვიზუალიზაცია შეიძლება დაგვეხმაროს გადაწყვეტილების მიღებისა და ინფორმაციის გავრცელების პროცესების უკეთ გააზრებაში. სწორედ ამიტომ გთავაზობთ თქვენს დაწესებულებაში მიმდინარე პროცესების აღწერას ქვემოთ მოცემული სოციოგრამის მსგავსი გრაფიკული გამოსახულებით (ამა თუ იმ მოქმედი პირისა თუ პროცესის მნიშვნელობისა და გავლენის)

ნის აღსანიშნად შეგიძლიათ გაამუქოთ შესაბამისი ჩარჩოები. ჩვენს სოციოგრამაში მოყვანილი ტერმინები შეგიძლიათ ჩანაცვლოთ თქვენს დანესებულებაში შესაბამის პირთა ფუნქციებით).



ზემოთ მოყვანილ სოციოგრამაში აღწერილია ზემოდან ქვემოთ მართული განვითარების პროცესი, სადაც მკვლევრები ინფორმაციას აწვდიან გავლენიან პირებს/სპონსორებს, რომლებიც თავის მხრივ ურჩევენ/მართავენ გადაწყვეტილების მიმღებთ, ხოლო ეს უკანასკნელი – პრაქტიკოსებს.

სხვა (უმეტეს) შემთხვევაში მოტივირებული და დაინტერესებული პრაქტიკოსები თავად იჩენენ ინიციატივას, მონაწილეობენ ეროვნულ და საერთაშორისო პროგრამებში და პრაქტიკაში ახდენენ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” იმპლემენტაციას. განვითარება ხდება ქვემოთ ზემოთ, ეფუძნება საჭიროებებსა და იმართება ბაზრის (მოთხოვნა, ფასი/სარგებელი), საზოგადოების (გადასვლა ინფორმაციის საზოგადოებიდან ქსელურზე) ან ტექნოლოგიების (მაგალითად, სოციალური მედია, ონლაინ სწავლა და სხვ.) მიერ. ასეთ ვითარებაში გადაწყვეტილება უფრო მეტად ეფუძნება პრაქტიკულ გამოცდილებასა და შედეგებს, ხოლო სპონსორებს გეზს აძლევენ გადაწყვეტილების მიმღებნი. რა თქმა უნდა, შესაძლებელია სოციოგრამაში ორივე შემთხვევა ერთად იყოს წარმოდგენილი.

გთხოვთ, შექმნათ სოციოგრამა თქვენი უნივერსიტეტის, ფაკულტეტის ან დეპარტამენტისთვის.

ინსტრუმენტი თვითშეფასებისთვის (შინაარსი)

ეს ინსტრუმენტი გამოიყენება დაწესებულებაში უკვე არსებული სტრატეგიის იდენტიფიკაციისა და შეფასებისთვის. მას შემდეგ, რაც დადგინდება სტრატეგიის status quo, შესაძლებელი ხდება მისი განხილვა, სამი პრიორიტეტის განსაზღვრა საშუალოვადიან პერსპექტივაში, ხოლო შემდგომ მათი უფრო დეტალური ანალიზი და სამოქმედო გეგმის შემუშავება.

რეკომენდებულია აღნიშნული ინსტრუმენტის გამოყენება ბენჩ-მარკინგის ინსტრუმენტთან ერთად, რათა გაჩნდეს უფრო მეტი იდეა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პოტენციური პრიორიტეტებისთვის.

აღწერეთ თქვენი უნივერსიტეტის “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგია/მდგომარეობა

გთხოვთ, მოკლედ აღწეროთ უნივერსიტეტის ზოგადი ხედვა¹ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” თაობაზე

როგორია დაწესებულების მისია² “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლასთან” მიმართებაში? რომელ დოკუმენტებშია ჩამოყალიბებული მისია?

მიუთითეთ დაწესებულების მისია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლასთან” მიმართებაში

რომელი სტრატეგიებია უკვე დანერგილი და რომელი სტრატეგიები განიხილება ამჟამად?

მიუთითეთ უკვე დანერგილი სტრატეგიები

როგორია დაწესებულების მიზნები³ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლასთან” მიმართებაში?

1 **ხედვა** განსაზღვრავს დაწესებულების სასურველ ან დაგეგმილ მდგომარეობას მომავალში, გრძელვადიან პერსპექტივაში ფუნდამენტური მიზნების და/ან სტრატეგიული მიმართულებების თვალსაზრისით.

2 **მისია** განსაზღვრავს დაწესებულების ფუნდამენტურ მიზანს, აღწერს თუ რატომ არსებობს და რას აკეთებს ინსტიტუცია თავისი ხედვის შესაბამისად.

3 **მიზნები**: რა გვინდა სინამდვილეში? სტრატეგიული დაგეგმარების პროცესში ბევრი „მსგავსი“ სიტყვა გამოიყენება: გეგმები, პოლიტიკა, მიზნები, ამოცანები, სტრატეგიები, ტაქტიკა და აქტივობები.

მიუთითეთ დაწესებულების მიზნები “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლასთან” მიმართებაში

ამ მიზნებიდან გთხოვთ შეარჩიოთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სამი პრიორიტეტი 2020 წლამდე

მიუთითეთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სამი პრიორიტეტი 2020 წლამდე

1. -----
2. -----
3. -----

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სამი პრიორიტეტის SWOT ანალიზი

განსაზღვრეთ თქვენი დაწესებულების ამ სამი პრიორიტეტის ძლიერი და სუსტი მხარეები, შესაძლებლობები და მოსალოდნელი საფრთხეები.

ეცადეთ იყოთ მაქსიმალურად გულახდილი.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის გადახედვა

ამ „სავარჯიშოს“ დასრულების შემდეგ ხომ არ ფიქრობთ, რომ სასარგებლო იქნებოდა თქვენს უნივერსიტეტში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მიმართ არსებული მიდგომების ცვლილება, განსაკუთრებით ევროპულ უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტიასთან მიმართებაში? გთხოვთ, ჩამოაყალიბოთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მიმართ თქვენი საკუთარი მიდგომა და არავითარი მნიშვნელობა არა აქვს ზემოდან ქვემოთ მიდგომა იქნება ეს, თუ - ქვემოდან ზემოთ.

თქვენი სტრატეგიის ჩამოსაყალიბებლად შეგიძლიათ გამოიყენოთ ქვემოთ მოცემული ნიმუში, ან - ნებისმიერი სხვა, რომელიც თქვენს უნივერსიტეტს უფრო შეესაბამება. გარდა ამისა, შეგიძლიათ ისარგებლოთ ჩვენი სახელმძღვანელოს შემდეგ თავში („ინსტრუმენტები ბენჩმარკინგისთვის“) მოცემული დიაგრამით, რათა მოახდინოთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” იდეალური სცენარის ვიზუალიზაცია.

ხედვა

მისია

მიზნები

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სამი პრიორიტეტი

სარგებელი

თქვენს მიერ ზემოთ უკვე განსაზღვრული პრიორიტეტების გარდა, კიდევ გამოყავით სამი პრიორიტეტი. რა სარგებელს მიიღებთ, თუ ამ სფეროებს მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებთ?

შეგიძლიათ გაითვალისწინოთ შემდეგი საკითხები:

პერსონალი

სტუდენტები

უნივერსიტეტისა და საზოგადოების თანამშრომლობა

უნივერსიტეტის რეპუტაცია

სხვა

სამოქმედო გეგმა

გთხოვთ, შეიმუშაოთ სამოქმედო გეგმა თქვენს მიერ გამოყოფილი სამი პრიორიტეტის შესაბამისად. სამოქმედო გეგმის შედგენისას შეგიძლიათ ისარგებლოთ ქვემოთ მოცემული კითხვებით.

რა კონკრეტული აქტივობების განხორციელებას გეგმავთ?

როგორია შიდა და გარე პირობები?

რა რესურსები გჭირდებათ?

ვინ არიან მთავარი მოქმედი პირები?

როგორ უნდა მოხდეს მათი მობილიზაცია?

როგორია დაფინანსების შესაფერისი მოდელი?

**ინსტრუმენტი ბენეფიკიანსისთვის ევროპულ
უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე
სწავლის” ქარტიასთან მიმართებაში**

აღნიშნული თავში წარმოდგენილია ის მეთოდები, რომელთა გამოყენებით შესაძლებელია ევროპულ უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტიასთან შესაბამისობის დადგენა. ამ ინსტრუმენტის გამოყენებით შეგიძლიათ დაადგინოთ თქვენს დანებსებულებაში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” არსებული ვითარება და განსაზღვროთ პრიორიტეტები შემდგომი ცვლილებებისთვის.

რეკომენდებულია ამ მეთოდის გამოყენება შინაარსთან დაკავშირებული თვითშეფასების ინსტრუმენტთან ერთად, რათა უკეთ განსაზღვროთ სამომავლო პრიორიტეტები.

სად არის თქვენი უნივერსიტეტი დღე ამ ათ ვალდებულებასთან მიმართებაში?

გთხოვთ, მოახდინოთ თქვენი უნივერსიტეტის რანჟირება. გაითვალისწინეთ, რომ 10-დან 0 ქულის მინიჭება სავსებით შესაძლებელია, მაგრამ 10 ქულის მინიჭება სავარაუდოდ შეუძლებელია.

ქარტიაში მოყვანილი ათი ვალდებულება შეიძლება გამოყენებულ იქნას სხვადასხვაგვარად.

ა. რანჟირების მიზნებისთვის

1. ინდივიდუალურ დონეზე:

სთხოვეთ სხვადასხვა მოქმედ პირს (თქვენი თავის ჩათვლით) მოახდინოს ფაკულტეტის/უნივერსიტეტის რანჟირება საკუთარი შეხედულებების შესაბამისად.

2. ფაკულტეტის/უნივერსიტეტის დონეზე:

გააერთიანეთ სხვადასხვა პირის მიერ შემოთავაზებული რანჟირება და განმარტებები, რათა აღწეროთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” არსებული მდგომარეობა და გამოიყენეთ რანჟირება სტრატეგიის შემუშავებისთვის.

3. უნივერსიტეტის დონეზე, სტუდენტების მიერ:

სთხოვეთ მოქმედ (პოტენციურ) სტუდენტებს, მოახდინონ უნივერსიტეტის რანჟირება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე

სწავლის” თვალსაზრისით, განმარტონ თავიანთი მოსაზრებები და მიუთითონ ის, რაც უნდა იყოს და არ არის.

ბ. სიღრმისეული ანალიზისთვის

განიხილეთ რანჟირების შედეგები და შესაბამისი განმარტებები ფაკულტეტის/უნივერსიტეტის ფარგლებში. დააჯგუფეთ პასუხები სხვადასხვა მოქმედი პირის მიხედვით (მაგალითად, გადანყვეტილების მიმღებნი, მენეჯერები, მკვლევარები, მასწავლებლები და სხვ.) და შეეცადეთ ახსნათ, რამ გამოიწვია განსხვავება სხვადასხვა ჯგუფის მოსაზრებებს შორის.

ტარტუს უნივერსიტეტის მაგალითი (ესტონეთი)

ვალდებულება N 1: თქვენი დანესებულების სტრატეგიაში ჩართულია ფართო ხელმისაწვდომობისა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ცნებები:

0 1 2 3 4 5 6 X 8 9 10

განმარტება: ფართო ხელმისაწვდომობისა და “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ცნებები ინტეგრირებულია ტარტის უნივერსიტეტის სტრატეგიულ გეგმაში, მაგრამ არ ჩანს ფაკულტეტებისა და კოლეჯების სტრატეგიულ დოკუმენტებში. აქედან გამომდინარე, ტარტუს უნივერსიტეტის რანჟირება შეიძლება მოხდეს 6 და 8-ს შორის ევროპულ უნივერსიტეტთა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტიასთან მიმართებაში.

1. თქვენი დანესებულების სტრატეგიაში ჩართულია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლისა” და ფართო ხელმისაწვდომობის ცნებები.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დანესებულა) (სრულად დანერგულია)

განმარტება:

2. თქვენი დაწესებულება სთავაზობს განათლებასა და სწავლას მრავალფეროვან სტუდენტ მოსახლეობას.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწყებულა) (სრულად დაწერგილია)

განმარტება:

3. თქვენი დაწესებულება ახდენს სასწავლო პროგრამების ადაპტირებას, რათა უზრუნველყოს ფართო მონაწილეობა და სასწავლად მოიზიდოს ზრდასრულები.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწყებულა) (სრულად დაწერგილია)

განმარტება:

4. თქვენი დაწესებულება უზრუნველყოფს შესაბამის ხელმძღვანელობასა და კონსულტირებას.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწყებულა) (სრულად დაწერგილია)

განმარტება:

5. თქვენი დაწესებულება აღიარებს წინმსწრებ განათლებას.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწყებულა) (სრულად დაწერგილია)

განმარტება:

6. თქვენი დაწესებულების ხარისხის კულტურა მოიცავს "მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა"ს.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწყებულა) (სრულად დაწერგილია)

განმარტება:

7. თქვენი დაწესებულება აძლიერებს კავშირს კვლევას, სწავლებასა და ინოვაციას შორის “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” პერსპექტივაში.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწესებულა) (სრულად დაწესებულია)

განმარტება:

8. თქვენი დაწესებულება ახდენს რეფორმათა კონსოლიდირებას ყველა სტრუქტურისთვის მოქნილი და შემოქმედებითი სასწავლო გარემოს შესაქმნელად.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწესებულა) (სრულად დაწესებულია)

განმარტება:

9. თქვენი დაწესებულება უზრუნველყოფს პარტნიორობის განვითარებას ადგილობრივ, რეგიონულ, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე - სათანადო და მიმზიდველი პროგრამების შესაქმნელად.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწესებულა) (სრულად დაწესებულია)

განმარტება:

10. თქვენი დაწესებულება ფუნქციონირებს როგორც “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დაწესებულების სამაგალითო მოდელი.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(არ დაწესებულა) (სრულად დაწესებულია)

განმარტება

Status quo და მომავლის სცენარი

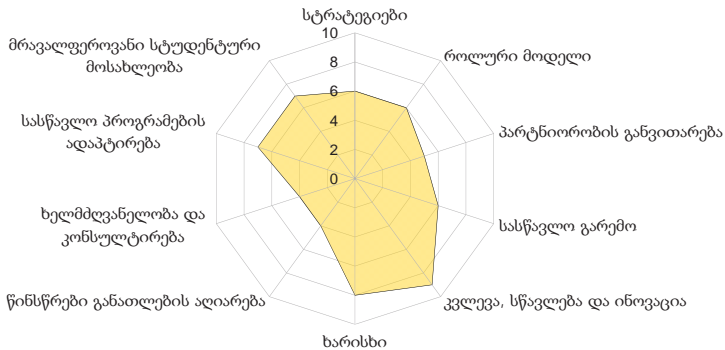
“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტიის ათ ვალდებულებასთან მიმართებაში უნივერსიტეტის საქმიანობის ვიზუალიზაციის მიზნით, გთავაზობთ „ობობას დიაგრამას“, რომელიც ნათლად გიჩვენებთ თქვენს ძლიერ მხარეებსა და გასაუმჯობესებელ სფეროებს. ამგვარი დიაგრამის შესაქმნელად თქვენი ქულები შეიტანეთ ექსელის შესაბამის ფაილში.¹

ქვემოთ მოცემული დიაგრამა შეგიძლიათ გამოიყენოთ ნიმუშად.

დიაგრამა N1 – თქვენი უნივერსიტეტის Status quo “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტიის ათ ვალდებულებასთან მიმართებაში

ALLUME

თქვენი უნივერსიტეტის ქულები
10 ვალდებულებასთან მიმართებით



10 ვალდებულების მნიშვნელობა

შეგიძლიათ ათი ვალდებულების რანჟირება თქვენი დანერგულების პრიორიტეტების განსაზღვრის მიზნით?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

¹ ექსელის ფაილის ჩამოტვირთვა შესაძლებელია შემდეგი ვებგვერდიდან: <http://allume.eu.cn/documents>.

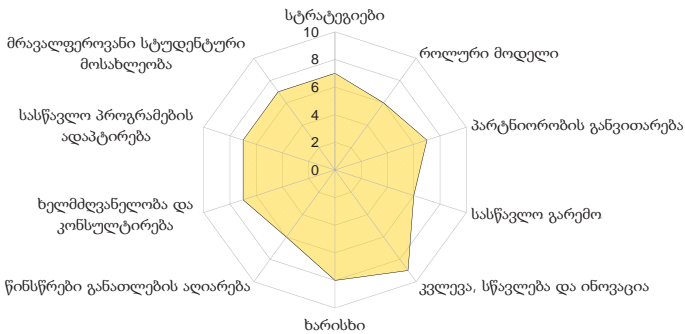
თქვენი უნივერსიტეტის “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიული ჩარჩო

ჩვენი სახელმძღვანელოს ზემოთ მოცემული ქვეთავების საფუძველზე („Status quo და მომავლის სცენარი და „ათი ვალდებულების მნიშვნელობა“), გთხოვთ, გააკეთოთ დიაგრამა, სადაც მოყვანილი იქნება შემოთავაზებული ჩარჩოს ხედვა, ანუ ვიზუალურად იქნება წარმოდგენილი ის, თუ სად უნდა მივიდეს უნივერსიტეტი რამდენიმე წელიწადში.

დიაგრამა N 2 – თქვენი დაწესებულების მომავლის სცენარი და ხედვა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქარტიის ათ ვალდებულებასთან მიმართებაში

ALLUME

თქვენი უნივერსიტეტის ქულები
10 ვალდებულებასთან მიმართებით



პრობლემები, რომლებმაც შეიძლება შეაფერხოს თქვენს დაწესებულებაში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიული ჩარჩოს იმპლემენტაცია

ორი დიაგრამის შედარების საფუძველზე რას მიიჩნევთ წინსვლის შემაფერხებელ ფაქტორებად?

შეიძლება განიხილოთ შემდეგი საკითხები:

სტრატეგია (ხედვა არ არის მკაფიო, ან არ არის განსაზღვრული)

უნივერსიტეტის პრიორიტეტები

ორგანიზაციული ბარიერები

პერსონალის დამოკიდებულება/შიდა კომუნიკაციური პრობლემები

ფინანსები

სხვა ფაქტორები

დასკვნები და რეკომენდაციები

სხვადასხვა პროექტების ფარგლებში შეძენილი ცოდნისა და გამოცდილების საფუძველზე სხვადასხვა რეკომენდაცია შეიძლება შემუშავებულ იქნას უნივერსიტეტების მაღალი რანგის მენეჯერებისთვის, პრორექტორების, ისევე როგორც რეგიონული, ეროვნული და ევროპული საჯარო მოხელეებისთვის იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა მოახდინონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ორგანიზება, სტრატეგიული დაგეგმარება და შინაარსის განვითარება.

1. უნივერსიტეტების ფარგლებში უწყვეტი განათლებიდან “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მიმართულებით: მთავარი კულტურული და ორგანიზაციული ცვლილება

უწყვეტი განათლების პერსპექტივიდან “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლისკენ” გადასვლა მთავარი კულტურული და ორგანიზაციული ცვლილებაა, ვინაიდან ის გავლენას ახდენს მთელ დანერგულებაზე.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტი ფუნქციონირებს როგორც ღია სისტემა და სასწავლო დანერგულება. ეს გულისხმობს მოქნილ სტრუქტურას, ბარიერების აღმოფხვრას და თანამშრომლობას სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარესთან.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ფარგლებში, ბოლონის პროცესის მიერ შემოთავაზებული შემსწავლელზე ორიენტირებული მიდგომა ვრცელდება სხვადასხვა ხალხზე: სასწავლო პროცესის ცენტრში მოექცევა ყველა „სტუდენტი“, მისი პირადი, პროფესიული თუ სოციალური სიცოცხლის ნებისმიერ ეტაპზე, რომელსაც აქვს განსხვავებული გამოცდილება, ცოდნა, უნარები და კომპეტენციები. გარდა ამისა, შემსწავლელის ჩართვა საკუთარი სწავლის პროცესში უნივერსიტეტებისთვის პარადიგმის ისეთივე ცვლილებაა, როგორც - კოპერნიკის რევოლუცია. ისმის კითხვა, შემსწავლელებს სად და როგორ აქვთ ეს ცოდნა მიღებული და აღიარებული. იცვლება საუნივერსიტეტო პრაქტიკა, ცოდნის შექმნისა და გადაცემის, სწავლების ორგანიზების ჩვეული გზები. იცვლება მიდგომები და ღირებულებები.

ევროპული პროექტი ALLUME, ისევე როგორც მისი წინამორბედი პროექტები (VeFlex, BeFlex Plus, SIRUS) გვიჩვენებს, რომ სახეზეა ღრმა

და არსებითი ცვლილება უნივერსიტეტების კულტურის, სტრუქტურისა და ორგანიზაციისთვის - ხდება პარადიგმის გადატანა.

როგორც ნებისმიერ კულტურულ ცვლილებას, ისე **“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტის მიმართულებით ევოლუციას** სჭირდება დრო და ცოდნა: დრო მენტალიტეტისა და პერსპექტივის ცვლილებისთვის, დრო ერთიან ღირებულებებზე შესათანხმებლად; ცოდნა, რათა გათვალისწინებულ იქნას მისი გავლენა და შედეგები. **უნივერსიტეტებმა უნდა შეიმუშაონ ახალი სტრატეგია, რომლის ყურადღების ცენტრშიც მოექცევა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” და რომელიც ორიენტირებული იქნება მომავალზე, თუმცა კვლევა, სწავლა და საზოგადოების სამსახური შეინარჩუნებს წამყვან პოზიციებს. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია საზოგადოების, აკადემიური პერსონალის და უნივერსიტეტების ადმინისტრაციის ცნობიერების ამაღლება “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” თაობაზე, მის მიმართ ინტერესის ზრდა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების ხელშეწყობა.**

ამ ორი ელემენტის - დროისა და ცნობიერების ამაღლების - მნიშვნელობა მკაფიოდ წარმოჩინდა პროექტ ALLUME-ს ფარგლებში.

2 “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავება - როგორ ვიქცეთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დაწესებულებად

„სტრატეგია არის ის, თუ როგორ უნდა შევქმნათ სასურველი მომავალი (Durand Th., 2008).” მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგია არის ის, თუ როგორ უნდა ვიქცეთ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტად. სტრატეგიული ინსტრუმენტები შემუშავებულ იქნა ლიდერებისა და მენეჯერების დასახმარებლად, რათა მათ შეძლონ რთული გარემოს მართვა. სტრატეგიული ინსტრუმენტები საშუალებას გვაძლევს, რომ ვიფიქროთ სტრატეგიულად, მივიღოთ სტრატეგიული გადამწყვეტილებები და მერე მოვახდინოთ შესაბამისი სტრატეგიის იმპლემენტაცია.

უნივერსიტეტებმა უნდა გააცნობიერონ, როდის არიან მზად, რომ შეიმუშაონ ან/და სრულყოფილი თავიანთი სტრატეგია, როდის სურთ ამ ამოცანის შესრულებას დრო დაუთმონ, ვინაიდან ეს დიდად შრომატევადი საქმეა.¹ დრო, რომელიც ეთმობა სტრატეგიის შემუშავებას

1 იხ.: Tools and Results, subsection “Tools and Results” for further examples of alternatives to strategic frameworks: <http://allume.eucen.eu/documents>.

განხილულ უნდა იქნას იმ სარგებლის თვალსაზრისით, რომელიც ყოვლისმომცველ სტრატეგიულ ჩარჩოს მოაქვს.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტების მიზნები და ამოცანები ერთმანეთისგან განსხვავდება, რაც მათ შესაძლებლობებსა და გარემოზე დამოკიდებული, სტრატეგიის შემუშავების გზები და აქტივობები შეიძლება მსგავსი იყოს. მეთოდოლოგია ზოგადი, ტრანსფერულია. სწორედ ამიტომ პროექტ ALLUME-ს ანალიზის ნაწილში გამოყენებულ იქნა „სტრატეგია როგორც პრაქტიკა“ მიდგომა.

ტრადიციულად, სტრატეგია განიხილება როგორც ორგანიზაციის ერთგვარი „საგზაო რუკა“, თუმცა ჩვენ გირჩევთ გამოიყენოთ მიდგომა „სტრატეგია როგორც პრაქტიკა“, რაც განიხილავს სტრატეგიას, როგორც ორგანიზაციის ფარგლებში გასაკეთებელ საქმეს (Whittington, 1996, 2006).

პროექტ ALLUME-ს შედეგებიდან გამომდინარე, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების პროცესთან დაკავშირებით წარმოვადგენთ სამ ძირითად რეკომენდაციას:

ა. უსიტყვო, ბუნდოვანი, იზოლირებული და ფართო საზოგადოებისთვის უცნობი სტრატეგიიდან გამოკვეთილი, მკაფიოდ ფორმულირებული, ყველასათვის გაზიარებული და ფართო საზოგადოებისთვის ნაცნობი სტრატეგიისკენ

პროექტ ALLUME-ს ფარგლებში იდენტიფიცირებულ იქნა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” განსხვავებული სტრატეგიები, რასაც განაპირობებს შიდა ინსტიტუციური კონტექსტი (უნივერსიტეტის ხედვა) და გარე ფაქტორები (კანონმდებლობა, მხარდაჭერა სამთავრობო სტრუქტურების მხრიდან და სხვ.).

იმ პირების თანამდებობის, როლისა და ფუნქციის მიუხედავად, რომლებიც ჩართულები არიან სტრატეგიის შემუშავების პროცესში, სტრატეგია უნდა იყოს გამოკვეთილი, კარგად ფორმულირებული, მაქსიმალურად გაზიარებული კოლეგებისთვის, სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების წარმომადგენლებისთვის, ლიდერებისა და რექტორებისთვის, გარეშე პირთათვის. სტრატეგიის თემაზე აუცილებელია ეფექტური კომუნიკაცია როგორც დაწესებულების შიგნით, ისე - მის გარეთ.

სტრატეგიის შემუშავების პროცესში გადამწყვეტია დისკუსია და აზრთა გაცვლა-გამოცვლა. პრიორიტეტები და დისკუსიის შედეგები განხილულ უნდა იქნას. შიდა ინსტიტუციური პარტნიორობისა და შიდა დამხმარე მექანიზმების ფორმირების პროცესში შიდა

ინსტიტუციურ კომუნიკაციას ასევე განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება სტრატეგიის შემუშავების, ინსტიტუციური და კულტურული ცვლილების ინიცირებისთვის.

პროექტ ALLUME-მ ნათლად წარმოაჩინა, რომ შიდა კომუნიკაცია და თანამშრომლობა უმეტეს შემთხვევაში სტრატეგიის შემუშავების თანმდევი პროცესი იყო. თუმცა ევროპული უნივერსიტეტების უწყვეტი განათლების ქსელის (EUCEN) სხვა პროექტები ხშირად (და სავსებით მართებულადაც) განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებდა უნივერსიტეტების გახსნილობას და თანამშრომლობას გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, ამ უკანასკნელმა პროექტმა ცხადყო, რომ სტრატეგიის შემუშავება მოითხოვს შიდა საორგანიზაციო საკითხებისა და კომუნიკაციური პროცესების მიმართ უფრო მეტ ყურადღებას და მათ უფრო ღრმა ანალიზს.

ბ. მუდმივი და თანამშრომლობითი საქმიანობა დაწესებულების შიგნით

დაწესებულების შიდა და გარე გარემოს მუდმივი განვითარების გამო სტრატეგიის შემუშავება უნდა იყოს მუდმივი პროცესი: სამოქმედო გეგმები შეიძლება განახლდეს და დაზუსტდეს, ხოლო მიზნები შეიძლება შეიცვალოს. სტრატეგიის შემუშავება კოლექტიური ამოცანაა, რომელიც უნდა დაეფუძნოს ერთიან ხედვას, თუ როგორ წარმოგვიდგენია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტი და როგორ ვხედავთ ჩვენს წინაშე არსებულ გამოწვევებს.

პროექტის ფარგლებში იდენტიფიცირებულ იქნა “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავებისათვის თანამშრომლობის ინიცირების სხვადასხვა გზა:

- ზემოდან ქვემოთ: რექტორის ან მისი გუნდის გადაწყვეტილება, რომ დაწესებულება იქცეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” უნივერსიტეტად;
- ქვემოდან ზემოთ: ცალკეული პირების ინიციატივა - ადმინისტრაციის მხრიდან მხარდაჭერით ან მის გარეშე - რომლებსაც სურთ უნივერსიტეტში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” იმპლემენტაცია, რადგან ეს მიაჩნიათ თავიანთ მისიად;
- შუალედური გზა: ფაკულტეტის დეკანის ან “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლაზე” პასუხისმგებელი პირის გადაწყვეტილება, მოახდინოს “მთელი სიცოცხლის მანძილ-

ზე სწავლის” პრინციპების იმპლემენტაცია მისი გავლენის სფეროში და გახდეს ამ საქმის „პიონერი“.

ეს მუდმივი და კოლექტიური საქმიანობა შეიძლება ინიცირებულ იქნას უნივერსიტეტის ორგანიზაციული სტრუქტურის სხვადასხვა საფეხურზე. არ არსებობს მხოლოდ ერთი „საუკეთესო“ ან „ერთადერთი“ გზა. უნივერსიტეტებმა სტრატეგიის შემუშავების პროცესი უნდა მოარგონ შესაბამის გარემოებებს, გამოიყენონ მათ ხელთ არსებული ინსტრუმენტები და თავად გააძავეციტონ, რომელ მიდგომას გამოიყენებენ და კონკრეტულად რას გააკეთებენ.

სტრატეგიის შემუშავების დროს „სისტემის თეორიის პრინციპების“ გამოყენებისას შეგვიძლია განვაცხადოთ, რომ ცალკეული სტრატეგიების ჯამი ნაკლებია სისტემის ერთიან სტრატეგიაზე. აქედან გამომდინარე, იმისდა მიუხედავად, თუ რომელი გზით ხდება სტრატეგიის შემუშავება (ზემოდან ქვემოთ, ქვემოდან ზემოთ, შუალედური), ეს პროცესი უნდა განხორციელდეს მთელი დაწესებულების ჩართულობით და ის ფორმალურად უნდა გახდეს უნივერსიტეტის სტრუქტურის ნაწილი.

გ. ხელმძღვანელობა ცვლილების პილოტირებისთვის

„სხვადასხვა სახის ხელმძღვანელობაა საჭირო კომპლექსურ დაწესებულებაში ცვლილების პილოტირებისთვის” (Vas 2011, Eisenberger et al, 2002, Skogstad et al, 1999). **უნივერსიტეტებმა, როგორც კომპლექსურმა დაწესებულებებმა უნდა მოახდინონ სხვადასხვა როლის მქონე ხელმძღვანელების იდენტიფიკაცია, რომლებიც ჩაერთვებიან სტრატეგიის შემუშავების პროცესში.**

დ. უფროსი მენეჯერების, რექტორის მოადგილეების, ფაკულტეტების ხელმძღვანელების, “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” საბჭოების და სხვათა მუდმივი ვალდებულება

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სამომავლო განვითარებასთან დაკავშირებულ პირველად ღონისძიებებში ხელმძღვანელების ჩართვა შეიძლება სავალდებულო არც იყოს, თუმცა პროექტ ALLUME-ს ფარგლებში წარმოჩნდა, რომ მათი მხარდაჭერა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შემდგომ ეტაპებზე, რათა მოხდეს “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” ქცევა გლობალურ ინსტიტუციურ პრინციპად.

მას შემდეგ, რაც მოხდება სხვადასხვა ხელმძღვანელის იდენტიფიცირება და ისინი ჩაერთვებიან სტრატეგიის შემუშავების პროცესში, **გიორჩევთ, შესაბამისი ვალდებულებები განუსაზღვროთ**

უფროს მენეჯერებს, რექტორის მოადგილეებსა და სხვებს, რათა უზრუნველყოთ მდგრადი განვითარება. ეს პირდაპირ კავშირშია სტრატეგიული დოკუმენტების შექმნასთან, კონკრეტულ და გაზომვად ამოცანებთან და გეგმებთან, ისევე როგორც მომავლის ერთიან ხედვასთან.

ე. პროექტ ALLUME-ეს ფარგლებში შემუშავებული ინსტრუმენტების გამოყენება

დღეისათვის არსებობს ინსტრუმენტების ფართო სპექტრი, რომლებიც ეხმარება უნივერსიტეტებს განვითარების პროცესში; არ არის საჭირო სტრატეგიის შემუშავების პროცესის დაწყება ინსტრუმენტების შექმნით. უკვე არსებობს აპრობირებული მეთოდები, როგორც ათვლის წერტილი.

“მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების ხელმძღვანელობა და მხარდაჭერა: ექსპერტთა ქსელები უნივერსიტეტის მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სტრატეგიის შემუშავების მიზნით

როგორც პროექტ ALLUME-მ გვიჩვენა, „გარე თვალი“ მნიშვნელოვანია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შემუშავების პროცესისთვის. “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიის შინაარსისა და პროცესის განხილვა სხვა უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან ერთად არის კარგი შესაძლებლობა, რომ დავხვეწოთ და გავაძლიეროთ ჩვენი ხედვა, განვაახლოთ ან შევცვალოთ ჩვენი სამოქმედო გეგმა, გავაცნობიეროთ და გავიაზროთ ჩვენი სისუსტეები, განვსაზღვროთ ჩვენი გამოწვევები ან ისინი უბრალოდ უფრო მკაფიოდ ჩამოვაცალიბოთ.

ამდენად, ვურჩევთ უნივერსიტეტებს, რომ შექმნან ან განაახლონ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” სტრატეგიები, ხოლო ამ პროცესში ჩართონ გარე დამკვირვებლები როგორც ეროვნული, ისე საერთაშორისო მასშტაბით.

ასევე ვურჩევთ ევროპული უნივერსიტეტების უწყვეტი განათლების ქსელს (EUCEN), რომ შექმნას ექსპერტთა ქსელი, მათი დახმარებით უნივერსიტეტებმა მოიძიონ მუდმივი პარტნიორები/მხარდამჭერები და იქცნენ “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” დანესებულებებად.

დანართი:
საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო
დანსახეულებაში „მთელი სიცოცხლის მანძილზე
სწავლის“/უწყვეტი განათლების კვლევა
(ანგარიში)

კვლევის ავტორები: მზია ნერეთელი, ირინე დარჩია,
თამარ ტატიშვილი, მათა შუხოშვილი, სოფიო ჩიტაძე

შესავალი

მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა არის ევროპული უმაღლესი საგანმანათლებლო სივრცის (EHEA) ერთ-ერთი ამოცანა და პრიორიტეტი. აქედან გამომდინარე, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების განვითარების დეპარტამენტის მიერ დაიგეგმა კვლევა და განხორციელდა ადმინისტრაციის (დეპარტამენტი) კვლევებისა და შეფასებების სამმართველოსთან თანამშრომლობით.

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ უწყვეტი განათლების მიმართულებით საქმიანობის გასააქტიურებლად შესწავლილ იქნას, თუ რა მდგომარეობაა საქართველოს უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში უწყვეტი განათლების თვალსაზრისით; აგრეთვე, შემუშავდეს რეკომენდაციები ამ მიმართულებით გამოვლენილი პრობლემების და ხარვეზების აღმოსაფხვრელად და საზოგადოების განვითარების პროცესში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ჩართულობის გასაძლიერებლად.

კვლევის ამოცანები

შესწავლილ იქნას საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში არსებული მდგომარეობა უწყვეტი განათლების თვალსაზრისით. საკითხი შესწავლილ იქნას სასწავლებლის იურიდიული სტატუსის, რეგიონალურ და სასწავლებლის ტიპის ჭრილში, კერძოდ,

- შეგროვდეს ინფორმაცია უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებებში მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის/უწყვეტი გა-

ნათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგების არსებობის შესახებ;

- დადგინდეს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგების სამიზნე ჯგუფები, ასაკობრივი და გენდერული ჯგუფები; თემატიკა და მიზანი; გაირკვეს დაფინანსების საკითხები; დაფინანსების შედეგები;
- რის საფუძველზე ხდება მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების შემუშავება და ამოქმედება;
- გამოვლინდეს სწავლის რა მეთოდები გამოიყენება მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განხორციელებისას;
- გაირკვეს ახორციელებს თუ არა უსდ საერთაშორისო პროგრამებს და/ან პროექტებს მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის/უწყვეტი განათლების მიმართულებით.
- გამოვლინდეს საკითხთან დაკავშირებული პრობლემატიკა და შემუშავდეს შესაბამისი რეკომენდაციები.

მეთოდოლოგია

კვლევაში გამოყენებულ იქნა ნახევრად სტრუქტურირებული კითხვარი, რომელიც შედგებოდა 26 ღია და დახურული კითხვისგან. კითხვარი უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებს მიეწოდათ ელ-ფოსტით.

კვლევის პროცესში მიღებული ინფორმაცია შეყვანილ და დამუშავებულ იქნა „MS Excel“-ის პროგრამის მეშვეობით. გამოყენებული იყო აღწერიითი სტატისტიკის მეთოდები.

ძირითადი მიგნებები

- კვლევამ გამოავლინა, რომ გამოკითხული 44 უსდ-დან „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები არსებობს 26 უსდ-ში.

- უსდ-ებში „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების სფერო-სა და თემატიკის მიხედვით ლიდერობს „ბიზნესის ადმინისტრირება“ - ისწავლება 20 უსდ-ში.
- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების სამიზნე ჯგუფებს ძირითადად წარმოადგენენ „კურსდამთავრებულე-ბი“ - 21 უსდ და „სტუდენტები“ - 20 უსდ, ხოლო უმცირესობა-ში მოხვდა „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები“ - 6 უსდ და „სოციალურად დაუცველი პირები“ - 2 უსდ.
- აქვე აღსანიშნავია, რომ უსდ-ებს აქვთ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უმალღესი განათლების სპეციალური პროგრამები/კურსები/ტრენინგები, ან სპეციალური ფინანს-ური შეღავათები. ასეთი შეღავათებით უმეტესად სარგე-ბლობენ „სოციალურად დაუცველი პირები“ - 10 უსდ და „შეზღუდული შესაძლებლობების პირები“ - 8 უსდ.
- 2009 წლიდან 2015 წლის ჩათვლით განხორციელებულ „მთე-ლი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამებში/კურსებში/ტრენინგებში ყველაზე ხშირად ჩართულნი არიან 19-25 წლის ასაკობრივი ჯგუფის წარმო-მადგენლები.
- კვლევამ გამოავლინა, რომ 2009-2015 წლებისთვის „მთე-ლი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების მონაწილე მამაკაცთა რაოდენობა - 35391 თითქმის 3-ჯერ აღემატება ქალთა რა-ოდენობას -13510.
- აღსანიშნავია, რომ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგე-ბის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებისთვის უსდ-ს მიერ ყველაზე ხშირად გამოყენებული წყაროებია უსდ-ს ვებგვერ-დი და სოციალური ქსელი facebook.
- უსდ-ების მიერ განხორციელებულ მთელი სიცოცხლის მან-ძილზე სწავლის/უწყვეტი განათლების მიმართულებით

საერთაშორისო პროგრამებსა და/ან პროექტებს შორის ყველაზე ხშირად სახელდება ტემპუსის პროექტი SSRUL-LI-"Strengthening the Specific Role of Universities as LL Institutions" („უნივერსიტეტების, როგორც უწყვეტი განათლების ინსტიტუციების როლის გაძლიერება“).

- აღსანიშნავია აგრეთვე, რომ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროვაიდერი უნივერსიტეტების რაოდენობა 2009 წელთან შედარებით მკვეთრად გაზრდილია, თუმცა შეინიშნება ასაკობრივი და გენდერული დისბალანსი.
- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა“/უწყვეტი განათლება ხშირ შემთხვევაში წარმოდგენილია დაწესებულებების მისიასა და სტრატეგიულ გეგმებში, რაც 2010 წლიდან ამოქმედებული მისიაზე დაფუძნებული ხარისხის გარე უზრუნველყოფის სისტემის პოზიტიურ შედეგად უნდა ჩაითვალოს. თუმცა აღსანიშნავია ისიც, რომ სტრატეგიულ გეგმებს ყოველთვის თან არ ახლავს სამოქმედო გეგმები და კონკრეტული აქტივობები.
- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროვაიდერი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები გვხვდებიან რეგიონებშიც, რაც იმას ნიშნავს, რომ რეგიონული უნივერსიტეტებიც აცნობიერებენ უწყვეტი განათლების მნიშვნელობას ინსტიტუციური და რეგიონული განვითარებისთვის, თუმცა ამ მიმართულებით ვითარება მაინც საჭიროებს გაუმჯობესებას.
- საერთაშორისო პროექტები და უცხოელი დონორები პოზიტიურ გავლენას ახდენენ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების სისტემებზე, მაგრამ, სამწუხაროდ, ძირითადად მხოლოდ ბენეფიციარ ინსტიტუციებში.
- საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, ძირითადად, „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების მართვის ცენტრალიზებული მოდელია გავრცელებული, რაც იმას ნიშნავს, რომ უწყვეტი

განათლების სისტემის ფორმირება მოხდა ზემოდან ქვემოთ მიდგომით.

- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგ მოდულები ძირითადად ყველა სფეროს მოიცავს, თუმცა შესამჩნევი დისბალანსია ბიზნესის ადმინისტრირებასა და სხვა დარგებს შორის, რაც საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული ვითარებით აიხსნება.
- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლას“/უწყვეტ განათლებას აქვს სოციალური განზომილება, თუმცა ძალიან შეზღუდულად.
- ECTS კრედიტები იშვიათად გამოიყენება „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლაში“/უწყვეტ განათლებაში, რასაც, ერთი მხრივ, კრედიტების სისტემის არასაკმარისი ცოდნა, ხოლო, მეორე მხრივ, საკანონმდებლო ბაზა განაპირობებს (საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, უმაღლესი განათლების საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში არ ხდება არაფორმალური განათლების აღიარება).
- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფა თითქმის არ განსხვავდება აკადემიური საგანმანათლებლო პროგრამების შიდა შეფასების სისტემისგან, რაც ერთ-ერთ მწვავე საკამათო საკითხს წარმოადგენს არა მხოლოდ ქართული, არამედ ევროპული საგანმანათლებლო სივრცისთვისაც.
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებს უკეთ ესმით „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების მნიშვნელობა საკუთარი პერსონალის განვითარებისთვის, თუმცა ისინი ნაკლებ აცნობიერებენ თავიანთ მისიას - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების საშუალებით ემსახურონ საზოგადოებას.
- ძალიან მწირია მტკიცებულება იმისა, რომ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარე-

ბის მიზნით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ატარებენ ბაზრის კვლევას.

- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების მიზნებისთვის ძალიან შეზღუდულად გამოიყენება თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიები.
- „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების მიზნებისთვის გამოყენებული სწავლისა და სწავლების მეთოდები თითქმის არ განსხვავდება იმ მეთოდებისგან, რაც უმაღლესი განათლების საფეხურზე გამოიყენება, რაც გვაფიქრებინებს, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ცუდად იცნობენ ზრდასრულთა განათლების მეთოდოლოგიას.
- ცალკეულ შემთხვევებში ცნებები “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლა” და უნყვეტი განათლება მცდარად არის გაგებული, ვინაიდან აღნიშნულ ტერმინებს არ ცნობს საქართველოს კანონმდებლობა.

კვლევის შედეგები

კვლევამ მოიცვა საქართველოს თითქმის ყველა რეგიონი. მონაწილეობა მიიღო 44-მა უმაღლესმა სასწავლო დაწესებულებამ, მათ შორის 13 სახელმწიფო, ხოლო 31 არა სახელმწიფო. აქედან უნივერსიტეტი - 16, სასწავლო უნივერსიტეტი - 20, კოლეჯი - 8 (იხ. ცხრილები #1, #2 და #3).

ცხრილი 1 - კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების იურიდიული სტატუსი

	სასწავლების იურიდიული სტატუსი	რაოდენობა
1	სსიპ	13
2	შპს	28
3	ა(ა)იპ	3
	სულ	44

ცხრილი 2 - კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ტიპი

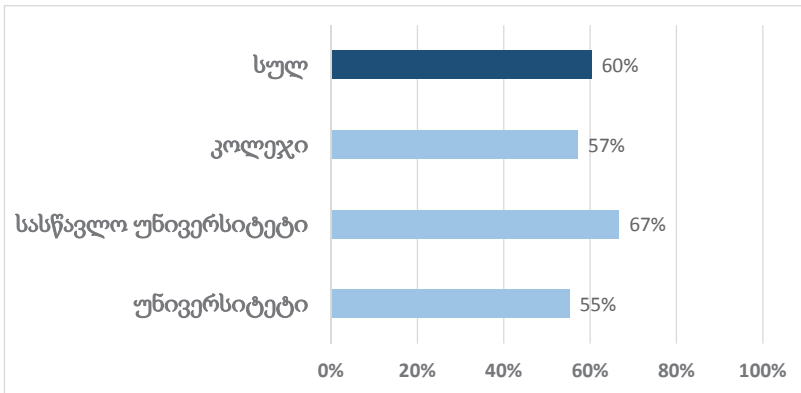
	სასწავლების ტიპი	რაოდენობა
1	უნივერსიტეტი	16
2	სასწავლო უნივერსიტეტი	20
3	კოლეჯი	8
	სულ	44

ცხრილი 3 - კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების განაწილება რეგიონების მიხედვით

	რეგიონი	რაოდენობა
1	თბილისი	28
2	ბათუმი	7
3	ქუთაისი	2
4	გორი	3
5	ზუგდიდი	2
6	თელავი	1
7	რუსთავი	1
	სულ	44

ქვეყანაში არსებული 73 უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებიდან კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 44-მა, რაც პროცენტულად 60%-ს შეადგენს. აქედან კოლეჯების საერთო რაოდენობაა 14 - გამოკითხული 8, რაც კოლეჯების საერთო რაოდენობის 57% -ს შეადგენს, სასწავლო უნივერსიტეტების შემთხვევაში - სულ 30 გამოკითხულია 20, პროცენტულად 67%, ხოლო უნივერსიტეტი - სულ 29 გამოკითხული 16, რაც პროცენტულად გვაძლევს 55%-ს. (იხ. დიაგრამა #1).

დიაგრამა № 1 - კვლევაში მონაწილე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პროცენტი (N 73) ქვეყანაში არსებულ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მიმართებაში



კითხვაზე: ითვალისწინებს თუ არა უსდ-ს მისია „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას 44 გამოკითხული უსდ-დან 24-მა გასცა დადებითი პასუხი. აღნიშნულ კითხვაზე უარყოფითი პასუხი მხოლოდ 4-მა, ხოლო პასუხი „არა, მაგრამ იგეგმება მისიაში ამ საკითხის გათვალისწინება“ - 16-მა უსდ-მ დააფიქსირა (იხ. ცხრილი #4).

ცხრილი 4 - ითვალისწინებს თუ არა უსდ-ს მისია „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

1	კი	24
2	არა	4
3	არა, მაგრამ იგეგმება მისიაში ამ საკითხის გათვალისწინება	16
4	სულ	44

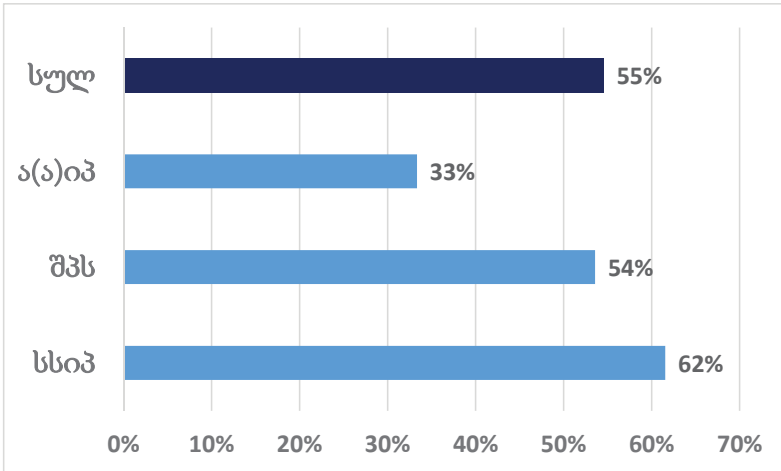
აქედან „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას ითვალისწინებს 8 სსიპ, 15 შპს და მხოლოდ 1 ა(ა)იპ (იხ. ცხრილი #5). აღნიშნული საკითხი სასწავლებლის ტიპისა და რეგიონის მიხედვით იხილეთ #6 და #7 ცხრილებში.

ცხრილი 5 - იმ უსდ-ების ტიპის მიხედვით სიხშირული განაწილება, რომელთა მისიებიც ითვალისწინებენ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

სასწავლებლის იურიდიული სტატუსი	რაოდენობა
სსიპ	8
შპს	15
ა(ა)იპ	1
სულ	24

პროცენტული განაწილება იხილეთ დიაგრამა 2.

დიაგრამა №2 - იმ უსდ-ების იურიდიული სტატუსის მიხედვით პროცენტული განაწილება (N 24), რომელთა მისიებიც ითვალისწინებენ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

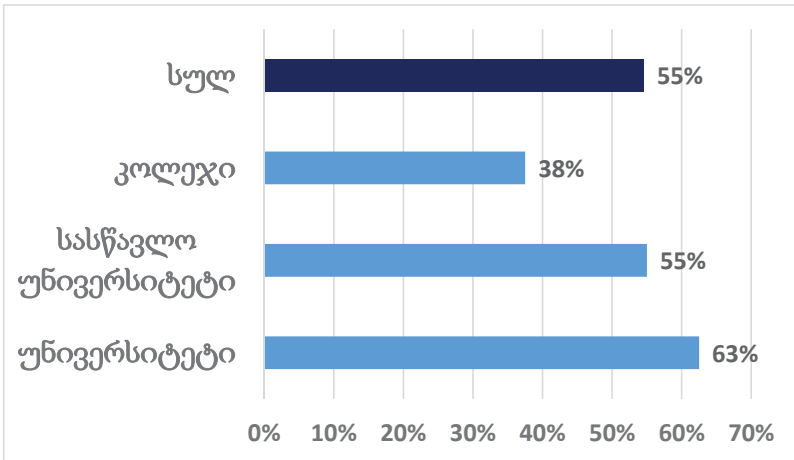


ცხრილი 6 - იმ უსდ-ების ტიპის მიხედვით სიხშირული განაწილება (24), რომელთა მისიებიც ითვალისწინებენ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

სასწავლებლის ტიპი	რაოდენობა
უნივერსიტეტი	10
სასწავლო უნივერსიტეტი	11
კოლეჯი	3
სულ	24

გამოკითხულთაგან დადებითი პასუხი გასცა (24) 55%-მა, აქედან გამოკითხული კოლეჯების 38%-მა აღნიშნა, რომ უსდ-ს მისია ითვალისწინებს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას, სასწავლო უნივერსიტეტიდან 55%-მა, ხოლო უნივერსიტეტიდან 63%-მა(იხ. დიაგრამა #3).

დიაგრამა №3 - იმ უსდ-ების ტიპის მიხედვით პროცენტული განაწილება (N 24), რომელთა მისიებიც ითვალისწინებენ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას



ცხრილი 7 - იმ უსდ-ების რეგიონის მიხედვით პროცენტული განაწილება (24), რომელთა მისიებიც ითვალისწინებენ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

რეგიონი	რაოდენობა
თბილისი	15
ბათუმი	4
ქუთაისი	1
გორი	2
ზუგდიდი	2
თელავი	0
რუსთავი	0
სულ	24

შემდეგ დებულებას: **უსდ-ს უფლებამოსილი ორგანოს მიერ დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას** - პასუხი გასცა 34-მა რესპონდენტმა¹. აქედან 31-მა გასცა დადებითი პასუხი. აღსანიშნავია, რომ უარყოფითი პასუხი არავის დაუფიქსირებია. ხოლო პასუხი „არა, მაგრამ იგეგმება სტრატეგიულ გეგმაში ამ საკითხის გათვალისწინება“ - დააფიქსირა 13-მა გამოკითხულმა (იხ. ცხრილი #8).

ცხრილი 8 - უსდ-ს უფლებამოსილი ორგანოს მიერ დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს თუ არა „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

1	კი	31
2	არა	0
3	არა, მაგრამ იგეგმება სტრატეგიულ გეგმაში ამ საკითხის გათვალისწინება	13
4	სულ	34

აქედან სახელმწიფო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაა 10, ხოლო არასახელმწიფო - 21 (იხ. ცხრილი 9).

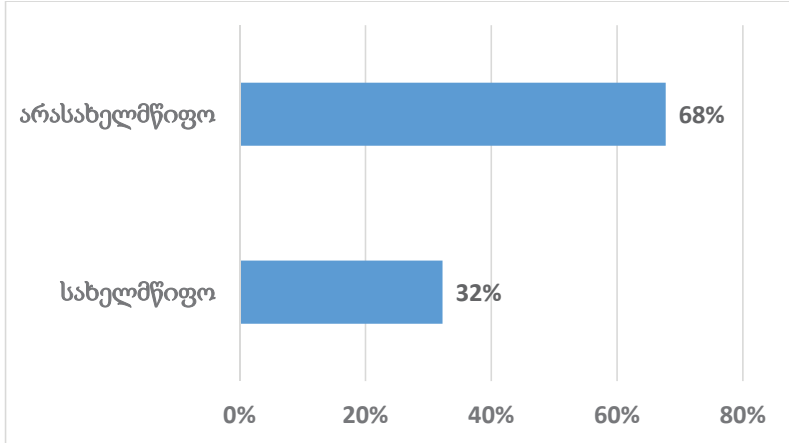
ცხრილი 9 - იმ უსდ-სების იურიდიული სტატუსის მიხედვით სიხშირული განაწილება, რომელთა უფლებამოსილი ორგანოს მიერ დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

	რაოდენობა
სახელმწიფო	10
არასახელმწიფო	21
სულ	31

¹ აქ და ქვემოთ, იგულისხმება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება.

პროცენტული განაწილება იხ. დიაგრამაზე 4

დიაგრამა №4 - იმ უსდ-სების იურიდიული სტატუსის მიხედვით პროცენტული განაწილება (N 31), რომელთა უფლებამოსილი ორგანოს მიერ დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას



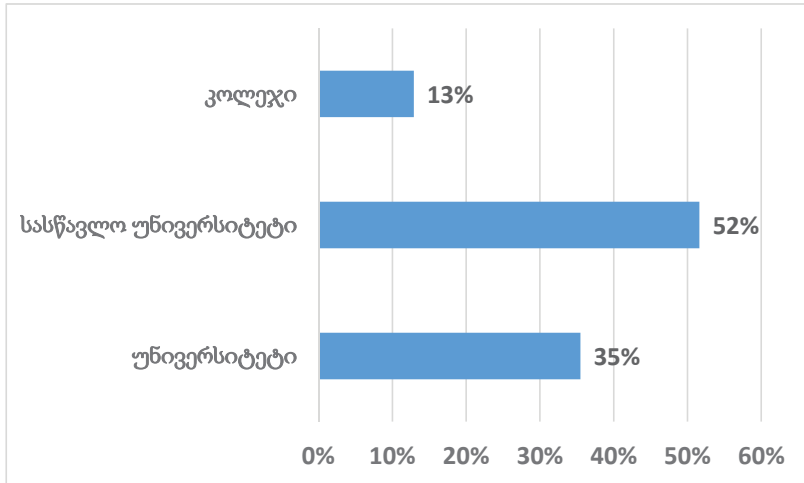
განაწილება უსდ- ტიპის მიხედვით იხ. ცხრილში 10.

ცხრილი 10 - იმ უსდ-სების ტიპის მიხედვით სიხშირული განაწილება, რომელთა უფლებამოსილი ორგანოს მიერ დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას

	რაოდენობა
უნივერსიტეტი	11
სასწავლო უნივერსიტეტი	16
კოლეჯი	4
სულ	31

პროცენტული განაწილება იხ. დიაგრამაზე 5.

დიაგრამა №5 - იმ უსდ-სების ტიპის მიხედვით პროცენტული განაწილება (N 31), რომელთა უფლებამოსილი ორგანოს მიერ დამტკიცებული სტრატეგიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების ხელშეწყობას



აქედან 11 დაწესებულებას შემუშავებული და უფლებამოსილი ორგანოს მიერ დამტკიცებული აქვს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარების სტრატეგია და მხოლოდ 22 დაწესებულება გეგმავს მის შექმნას.

ქვემოთ მოყვანილია ცხრილი, სადაც ნაჩვენებია უსდ-ს რომელი ორგანოა პასუხისმგებელი „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარებაზე (იხ. ცხრილი 11).

ცხრილი 11- უსდ-ს რომელი ორგანოა პასუხისმგებელი „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების განვითარებაზე

პასუხისმგებელი ორგანო უსდ-ში	რაოდენობა
უსდ-ს ცენტრალური ადმინისტრაცია	21
ფაკულტეტის/ფაკულტეტების ადმინისტრაცია	11
საფაკულტეტო სტრუქტურული ერთეული	6
ცენტრალური ადმინისტრაციის სტრუქტურული ერთეული	10
დამოუკიდებელი სტრუქტურული ერთეული	7
არ არსებობს პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული	7
არ არსებობს პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული, მაგრამ იგეგმება მისი ჩამოყალიბება	8
არ არსებობს პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული და არ იგეგმება მისი ჩამოყალიბება	3

გამოვლინდა შემდეგი სხვა, ალტერნატიული პასუხები:

აღნიშნულ კითხვაზე **გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტის** მიერ დაფიქსირებულია შემდეგი პასუხი: „მთელი სიცოცხლის მანძილზე უწყვეტი განათლების განვითარებისთვის უნივერსიტეტის მიერ მომზადებულია ელექტრონული კურსები ტემპუსის პროექტის: 15879-TEMPUS-2009-DE-JPHES ფარგლებში; ტემპუსის პროექტის 543681-TEMPUS-1- 2013- 1- TEMPUS-JPHES ფარგლებში კი კურსების მომზადება დასრულდება 2016 წელს. კურსების განხორციელებაზე პასუხისმგებელი არიან პროექტის გუნდები/კურსების ექსპერტები“.

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი: „სტუ-ს საუნივერსიტეტო და საფაკულტეტო თვითდაფინანსებაზე მყოფი ცენტრები“.

შპს. ახალი უმაღლესი სასწავლებელი: „ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური“.

კვლევამ გამოავლინა, რომ 26 სასწავლებელში არსებობს „**მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის**“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები და სხვ. უარყოფითად უპასუხა 7-მა, ხოლო პასუხი: „არა, მაგრამ იგეგმება“ 11-მა რესპონდენტმა დააფიქსირა (იხ. ცხრილი #12).

ცხრილი 12 - იმ უსდ-ების სიხშირული განაწილება, რომლებშიც არსებობს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები და სხვ.

დიახ	26
არა	7
არა, მაგრამ იგეგმება	11
სულ	44

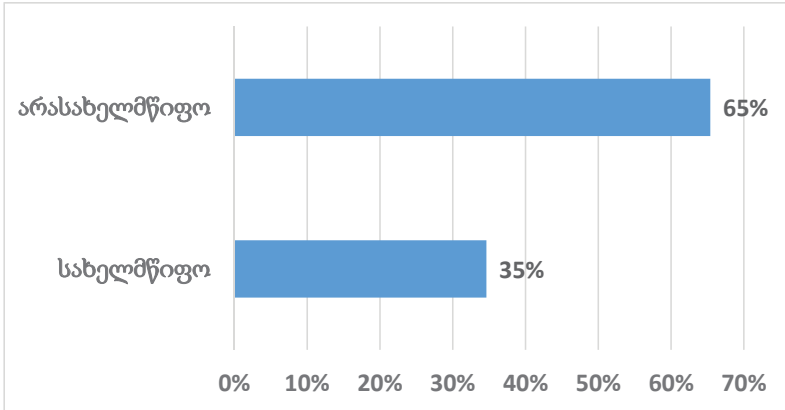
26 უსდ-დან რომლებმაც კითხვას დადებითი პასუხი გასცეს სახელმწიფო სასწავლებელი არის 9, არასახელმწიფო (შპს და ა(ა) იპ) 17 (იხ. ცხრილი 13).

ცხრილი 13 - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები და სხვ. სახელმწიფო და არასახელმწიფო უსდ-ებში

	რაოდენობა
სახელმწიფო	9
არასახელმწიფო	17
სულ	26

პროცენტული განაწილება იხილეთ დიაგრამაზე 6.

დიაგრამა №6 - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები და სხვ. სახელმწიფო და არასახელმწიფო უსდ-ებში (N 26) - პროცენტული განაწილება



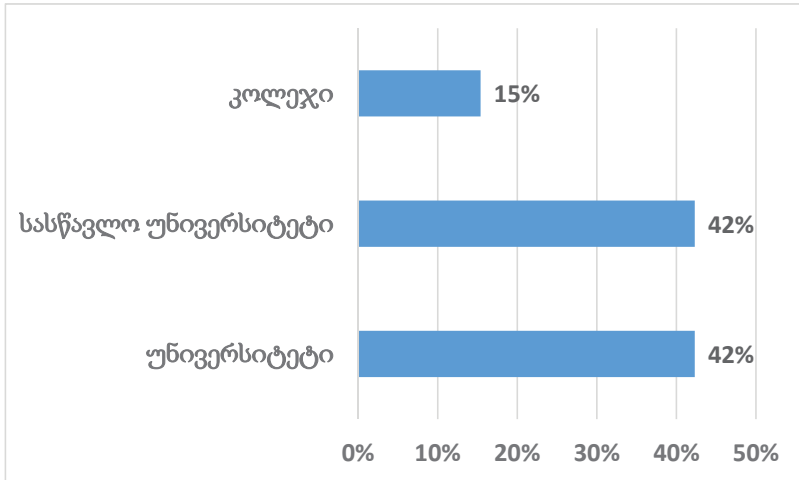
პასუხები სასწავლებლის ტიპის მიხედვით იხ. ცხრილში 14.

ცხრილი 14 - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები და სხვ. უსდ-ს ტიპის მიხედვით

	რაოდენობა
უნივერსიტეტი	11
სასწავლო უნივერსიტეტი	11
კოლეჯი	4
სულ	26

პროცენტულად იხ. დიაგრამა #7.

დიაგრამა №7 - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები და სხვ. უსდ-ს ტიპის მიხედვით (N 26), პროცენტული განაწილება



კვლევის პროცესში გამოვლინდა **პროგრამების/კურსების/ტრენინგების რაოდენობა** გამოკითხულ სასწავლებლებში.

შედეგები იხილეთ ცხრილში #15 (მოცემულია 26 უსდ-ს პასუხები).

ცხრილი 15 - პროგრამების/კურსების/ტრენინგების რაოდენობა გამოკითხულ უსდ-ებში

სასწავლებლები	პროგრამების/კურსების/ტრენინგების რაოდენობა.
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	80-მდე
ააიპ“ საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი“	30-დან 50-მდე

საქართველოს შოთა რუსთაველის თეატრისა და კინოს სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო ცენტრი	38
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	25 დან 30-მდე
საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი	26
გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	19
საქართველოს ბიზნესის აკადემია - SBA და ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი	17
გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	13
საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი	6
ქუთაისის უნივერსიტეტი და შპს. ახალი უმაღლესი სასწავლებელი	5
გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	3
შპს სასწავლო უნივერსიტეტი გეომედი	2

გამოვლინდა, აგრეთვე, სხვა პასუხებიც:

გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტი: 2009 წ. - 4; 2010 წ. - 9; 2011 წ. - 9; 2012 წ. - 7; 2013 წ. - 28; 2014 წ. - 7; 2015 წ. (ივლისის მდგომარეობით) - 4; სულ - 64.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი: „2011 წლიდან დღემდე ოფიციალურად დამტკიცებულია დაახლოებით 75 კურსი/ტრენინგი (რაოდენობის ზუსტი დასახელება რთულია, რადგან კურსების ერთი ნაწილი უკვე ამოღებულია სიიდან, გარდა ამისა, თსუ უწყვეტი განათლების ცენტრის ბაზაზე სხვადასხვა პროექტის ფარგლებში განხორ-

ციელებული ზოგიერთი ტრენინგი უნივერსიტეტის რეგულაციის მიხედვით დამტკიცებას არ საჭიროებდა“).

შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი: USAID, NEO, UNDP, GIZ, UNHCR, EU დაფინანსებით „ადამიანის უსაფრთხოებისა და სოციალური ინტეგრაციის პროგრამა“, „გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისთვის საქართველოში“, „ბიზნეს-საგანმანათლებლო და საკონსულტაციო პროგრამა“, „ახალი ეკონომიკური შესაძლებლობების ინიციატივა“, „სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონის დაუცველი მოსახლეობის ხელშეწყობის პროგრამა“, „პროფესიული განათლებისა და გადამზადების, აგრარული მიმართულების ექსტენციის სისტემის მოდერნიზება საქართველოში“, „LIVE GEORGIA“. აღნიშნული პროექტების ფარგლებში მოკლევადიანი გადამზადებისა და მომზადების კურსები სხვადასხვა დარგებში. უცხო ენათა შემსწავლელი კურსები, კარიერის განათლების მიღების კურსები, „დემოკრატია და მოქალაქეობა“ მოკლე და გრძელვადიანი კურსები.

იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი: მასწავლებლის მომზადების პროგრამა (60 კრედიტიანი).

შპს ბათუმის უმაღლესი საზღვაო საინჟინრო სასწავლებელი ანრი: მეზღვაურთა სავალდებულო გადამზადების (სერტიფიცირების) კურსები და ტრენინგები.

ბათუმის შოთ რუსთველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი: მოქმედებს 6 სკოლა.

შპს ექვთიმე თაყაიშვილის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი: სასწავლო უნივერსიტეტში ტარდება სხვადასხვა მიმართულების და დანიშნულების ტრენინგები.

უსდ-ებში **„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების სფეროსა და თემატიკის** მიხედვით ყველაზე პოპულარული პროგრამაა „ბიზნესის ადმინისტრირება“. იგი ისწავლება 20 უსდ-ში, ხოლო ყველაზე იშვიათად, მხოლოდ 1 უსდ-ში ისწავლება „ეკოლოგია/გარემოსმცოდნეობა“. ამ და დანარჩენი თემატიკის სიხშირული განაწილება იხ. ცხრილში #16.

ცხრილში 16 - პოპულარული პროგრამები/ტრენინგები/თემატიკა

	პროგრამების/კურსების/ტრენინგების თემატიკა	რაოდენობა
1	ბიზნესის ადმინისტრირება	20
2	განათლება	12
3	ჰუმანიტარული მეცნიერებები	12
4	სოციალური მეცნიერებანი	10
5	დემოკრატიული ღირებულებები	9
6	მიმართულებათშორისი დარგები	8
7	ინჟინერია	8
8	ჯანდაცვა	7
9	სამოქალაქო საზოგადოება	7
10	ხელოვნება	6
11	აგრარული მეცნიერებანი	5
12	საჯარო მმართველობა	5
13	კულტურული მემკვიდრეობა	4
14	სამართალი	3
15	მულტიკულტურული კომუნიკაცია	3
16	საბუნებისმეტყველო მეცნიერებანი	2
17	საზღვაოსნო მეცნიერებები	2
18	სპორტი	2
19	ეკოლოგია/გარემოსმცოდნეობა	1
20	საავიაციო მეცნიერებები	1
21	სწავლის თანამედროვე საინფორმაციო- საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები	1
22	უსაფრთხოება	1
23	ევროატლანტიკური ინტეგრაცია	1

24	გენდერული თანასწორობა	1
25	საბიბლიოთეკო მომსახურების გაუმჯობესება,	1
26	სასწავლო პროცესის ხარისხის ამაღლება	1

„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების სფეროსა და თემატიკის მიხედვით 10 ყველაზე პოპულარული პროგრამა იხილეთ ქვემოთ წარმოდგენილ დიაგრამა #8.

დიაგრამა №8 – ათი ყველაზე პოპულარული პროგრამა



„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ პროგრამების/კურსების/ტრენინგების მიზნები იხილეთ ცხრილი 17.

ცხრილი 17 - პროგრამების/კურსების/ტრენინგების მიზნები

	მიზანი	რაოდენობა
1	დარგობრივი პრაქტიკული უნარების განვითარება	25
2	დარგობრივი ცოდნის სრულყოფა	21
3	პიროვნული განვითარება	17
4	ტრანსფერული უნარების განვითარება	14

„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების სამიზნე ჯგუფები შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. ცხრილი 18).

ცხრილი 18 - პროგრამების/კურსების/ტრენინგების სამიზნე ჯგუფები

	სამიზნე ჯგუფი	რაოდენობა
1	კურსდამთავრებულები	21
2	სტუდენტები	20
3	უსდ-ს აკადემიური პერსონალი	19
4	უსდ-ს ადმინისტრაციული პერსონალი	17
5	მოსწავლეები	12
6	ფართო საზოგადოება	12
7	პროფესიული განათლების სტუდენტები	11
8	აბიტურიენტები	10
9	შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები	6
10	სოციალურად დაუცველი პირები	2

რესპონდენტებს შესაძლებლობა ჰქონდათ დაეფიქსირებინათ სხვა სამიზნე ჯგუფები, რომლებიც ჩართული ჰყავთ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნწყვეტი განათლების პროგრამებში. ზოგიერთი უსდ-ს მიერ თითოჯერ დასახელდა შემდეგი ჯგუფები: ბრალდებულები/მსჯავრდებულები, ინსტრუქტორები, მოწვეული სპეციალისტები, დამხმარე პერსონალი; იძულებით გადაადგილებული პირები, საჯარო მოხელეები, უცხოელი სტუდენტები; მოქმედი და ყოფილი მეზღვაურები; პილოტები და ავია სპეციალისტები; სტიქიით დაზარებულ ოჯახთა შვილების დასახმარებლად განხორციელდა ფსიქო-თერაპიის პროგრამა „ემოციის მართვა“.

ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში ჩამოთვლილია ის ჯგუფები, რომელთათვისაც უსდ-ს აქვს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უმალღესი განათლების სპეციალური პროგრამები/კურსები/ტრენინგები ან სპეციალური ფინანსური შეღავათები (იხ. ცხრილი 19):

ცხრილი 19 - ჯგუფები, რომელთათვისაც უსდ-ებს აქვთ სპეციალური ფინანსური შეღავათები

	ფინანსური შეღავათები ჯგუფებისთვის	რაოდენობა
1	სოციალურად დაუცველი პირებისთვის	10
2	შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის	8
3	მალალმთიანი და ეკოლოგიური მიგრაციის რეგიონებში მცხოვრები პირებისთვის	5
4	საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისათვის ბრძოლაში დაღუპულთა ოჯახის წევრებისთვის	4
5	იძულებით გადაადგილებული პირებისთვის	4
6	მრავალშვილიანი ოჯახის წევრებისთვის	4
7	გამყოფი ხაზის მიმდებარე სოფლებში მცხოვრები პირებისთვის	4
8	ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის	3
9	საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიაზე მცხოვრები პირებისთვის	3
10	სახელმწიფო ზრუნვის ქვეშ მყოფი პირებისთვის	3
11	ობლებისთვის	3
12	ბრალდებულების/მსჯავრდებულებისთვის	2
13	კომუნისტური რეჟიმის დროს საქართველოდან დეპორტირებული მოსახლეობის შთამომავლებისთვის	0

გარდა ამისა, ცალკეულ უსდ-ებში დაფიქსირდა შემდეგი: აღნიშნული კურსები მომზადდა პროექტის საფუძველზე და ისინი სანყის ეტაპზე იყვნენ უფასო; აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალისა და სტუდენტებისთვის (2 შემთხვევა); იგეგმება ვეტერანთათვის და საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისთვის ბრძოლაში დაღუპულთა ოჯახის წევრებისთვის უცხოური ენების შესასწავლი კურსების შეთავაზება; საზღვაო აკადემიის პერსონალი, სტუდენტები, პროფესიული განათლების სტუდენტები, კურსდამთავრებულები; ბათუმისა და ფოთის ნავსადგურებისა და ტერმინალის პერსონალი და საზღვაო კრუინგული კომპანიების მეზღვაურებისთვის, რომელთათვის შეღავათები ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმით არის განსაზღვრული; თანამშრომელთა ოჯახის წევრებისთვის და ერთი და იმავე ოჯახიდან ორი წევრის სწავლის შემთხვევაში; ტრენინგების გარკვეული ნაწილი იყო უფასო; უსდ-ის სტუდენტების, პროფესიული სტუდენტების და პერსონალისთვის; შეღავათებს არ ითვალისწინებს (2 შემთხვევა).

გამოვლენილ იქნა **2009 წლიდან 2015 წლის ჩათვლით განხორციელებული „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/“უნყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ ტრენინგების მონაწილეთა ასაკობრივი ჯგუფები**. გაირკვა, რომ 19-25 ასაკობრივი ჯგუფი ყველაზე ხშირად ერთვება „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/“უნყვეტი განათლების პროგრამებში/კურსებში/ტრენინგებში (იხ. ცხრილი #20).

ცხრილი 20 - მონაწილეთა ასაკობრივი ჯგუფები 2009-2015 წლებში

	ასაკობრივი ჯგუფები უსდ-ებში	მათთვის განხორციელებული პროგრამები
1	19-25	25
2	26-35	18
3	36-45	17
4	46-65	13
5	6-18	12
6	65-ს გადაცილებული	3

ასევე, გამოვლენილ იქნა „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა სქესისა და მონაწილეობის წლების მიხედვით (2009-2015 წლებისთვის ცალ-ცალკე). აღმოჩნდა, რომ მამაკაცთა რაოდენობა - 35391 თითქმის 3-ჯერ აღემატება ქალთა რაოდენობას 13510. (იხ. ცხრილი #21).

ცხრილი 21- მონაწილეთა რაოდენობა სქესისა და მონაწილეობის წლების მიხედვით 2019-2015 წლებში

	საერთო რაოდენობა	მათ შორის ქალი	მათ შორის მამაკაცი
2009 წ.	3729	1327	2402
2010 წ.	2964	788	2176
2011 წ.	3667	1454	2213
2012 წ.	4977	1932	3045
2013 წ.	6092	2251	3841
2014 წ.	16412	3695	12717
2015 წ.	11060	2063	8997
სულ	48901	13510	35391

კითხვაზე - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამებს/კურსებს/ტრენინგებს ენიჭება ECTS კრედიტები? გამოკითხულთაგან დადებით პასუხი გასცა 5-მა უსდ-მ, უარყოფითი 13-მა, სხვა პასუხი მიუთითა 1-მა, ხოლო პასუხი „არა, მაგრამ იგეგმება ამ პროგრამების/კურსების/ტრენინგებისთვის ESCT კრედიტების მინიჭება“ დააფიქსირა 5-მა რესპონდენტმა (იხ. ცხრილი #22).

ცხრილი 22 - ენიჭება თუ არა „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/ უწყვეტი განათლების პროგრამებს/კურსებს/ტრენინგებს ჩემ კრედიტები

1	კი	5
2	არა	13
3	არა, მაგრამ იგეგმება ამ პროგრამების/კურსების/ ტრენინგებისთვის ESCT კრედიტების მინიჭება	5
4	სხვა	1

კითხვაზე - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების დასრულების დამადასტურებელი რა დოკუმენტები გაიცემა უსდ-მიერ - გამოკითხულთაგან 25-მა აღნიშნა, რომ გაიცემა სერთიფიკატი, 2 შემთხვევაში გაირკვა, რომ უსდ გასცემს ცნობას, „სხვა სახის დოკუმენტი“ დააფიქსირა 1-მა უსდმ.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი გასცემს სერთიფიკატს, ცნობას და ნიშნების ფურცელს, ხოლო საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი აღნიშნავს, რომ გასცემს სერთიფიკატს და ცნობას. ხოლო გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტი გასცემს სერთიფიკატს, მაგრამ ცალკეულ შემთხვევაში დოკუმენტი არ გაიცემა.

კვლევა შეეხო შემდეგ საკითხს: აქვს თუ არა უსდ-ს აქვს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა. აღნიშნულზე პასუხი გასცა 26-მა უსდ-მ, აქედან დადებითი - 15-მა, უარყოფითი - 4-მა, ხოლო არა, მაგრამ იგეგმება ამგვარი სისტემის შექმნა დააფიქსირა - 7-მა უსდ-მ (იხ. ცხრილი # 23).

ცხრილი 23 - აქვს თუ არა უსდ-ს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/ უწყვეტი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა

1	კი	15
2	არა	4
3	არა, მაგრამ იგეგმება ამგვარი სისტემის შექმნა	7
4	სულ	26

კითხვაზე - „უსდ-ში მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/
**უნყვეტი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა განსხ-
 ვავდება უსდ-ს უმაღლესი განათლების და/ან პროფესიული განათ-
 ლების ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემისგან - გამოკითხულთაგან**
 პასუხი გასცა 17-მა რესპონდენტმა. შედეგები იხილეთ ცხრილში #24.

ცხრილი 24 - უსდ-ში „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი
 განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სისტემა განსხვავდება თუ არა
 უსდ-ს უმაღლესი განათლების და/ან პროფესიული განათლების ხარისხის
 უზრუნველყოფის სისტემისგან

1	კი	3
2	არა	6
3	ნაწილობრივ	8
4	სულ	17

უნდა აღინიშნოს, რომ უსდ-ების დიდი უმრავლესობა ზრუნავს
**ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის პროფესიულ გან-
 ვითარებაზე.** კითხვაზე პასუხი დააფიქსირა 40-მა სასწავლებელმა,
 აქედან დადებითად უპასუხა 33-მა, „არა, მაგრამ იგეგმება შესაბამ-
 ისი აქტივობები“ - 8-მ, ხოლო უარყოფითი პასუხი არ დაფიქსირებ-
 ულა (იხ. ცხრილი #25).

ცხრილი 25 - ზრუნავენ თუ არა უსდ-ები ადმინისტრაციული და აკადემიუ-
 რი პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე

1	კი	33
2	არა	0
3	არა, მაგრამ იგეგმება შესაბამისი აქტივობები	8
4	სულ	41

აღსანიშნავია, რომ აღინერა რა სახით ხდება უსდ-ებში ადმინ-
 ისტრაციული და აკადემიური პერსონალის პროფესიულ განვი-
 თარებაზე ზრუნვა. უმრავლეს შემთხვევაში აკადემიურ პერსონ-
 ალზე ზრუნვა გამოხატულია ტრენინგების სიმრავლით. ტრენინგე-
 ბი ტარდება როგორც მონვეული დარგის სპეციალისტების მიერ,
 ასევე პერსონალი იგზავნება გადამზადების კურსებზე. ტარდება,
 ასევე, კონფერენციები და სამუშაო შეხვედრები, უსდ ხშირ შემთხ-
 ვევაში აფინანსებს საზღვარგარეთ გამართულ კონფერენციებში,

სემინარებში, სამუშაო შეხვედრებში მონაწილეობას. ასევე დაფიქსირდა მივლინებებისა და სტაჟირებაზე გაგზავნისა და დაფინანსების შემთხვევებიც. ტარდება გაცვლითი პროგრამები, სადაც იგზავნებიან ადმინისტრაციისა და აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლები. დასახელდა ჩართულობა პროექტებში. გარდა ამისა, ფინანსური მხარდაჭერა წიგნებისა და სტატიების გამოქვეყნებაზე. არის გრანტების კონკურსის შემთხვევებიც, ასევე, ხდება პერსონალის გაგზავნა ენის კურსებზე.

კვლევამ აღნიშნული საკითხი განიხილა სასწავლებლების იურიდიული სტატუსის ჩრილში. გაირკვა, რომ 13 სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებიდან ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალის პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნავს 9, შპს - 22, ა(ა)პი - 2 (იხ. ცხრილი # 26).

ცხრილი 26 - პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა დაწესებულების იურიდიული სტატუსის მიხედვით

სასწავლებლის იურიდიული სტატუსი მიხედვით	რაოდენობა
უსდ	9
შპს	22
ა(ა)პი	2
სულ	33

სასწავლებლების ტიპების მიხედვით მონაცემები შემდეგნაირად გადაწინილდა: უნივერსიტეტი - 13, სასწავლო უნივერსიტეტი - 14, კოლეჯი - 6 (იხ. ცხრილი 27).

ცხრილი 27 - პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა დაწესებულების ტიპის მიხედვით

სასწავლებლის ტიპის მიხედვით	რაოდენობა
უნივერსიტეტი	13
სასწავლო უნივერსიტეტი	14
კოლეჯი	6
სულ	33

იგივე საკითხი რეგიონალურ ქრილში იხილეთ ცხრილში 28.

ცხრილი 28 - პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა დაწესებულების რეგიონის მიხედვით

რეგიონი	რაოდენობა
თბილისი	20
ბათუმი	5
ქუთაისი	2
გორი	2
ზუგდიდი	2
თელავი	1
რუსთავი	1
სულ	33

კვლევის პროცესში განხილულ იქნა შემდეგი საკითხი: **ზრუნავს თუ არა უსდ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განმახორციელებელი პერსონალის/ტრენერების პროფესიულ განვითარებაზე.** აღნიშნულ საკითხზე პასუხი გასცა 36-მა რესპონდენტმა. აქედან დადებითი პასუხი იყო 27, ხოლო უარყოფითი - 9 (იხ. ცხრილი #29).

ცხრილი 29 - ზრუნავს თუ არა უსდ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განმახორციელებელი პერსონალის/ტრენერების პროფესიულ განვითარებაზე

1	კი	27
2	არა	9
3	სულ	36

დადებითი პასუხის შემთხვევაში რესპონდენტს უნდა აღენერა როგორ ზრუნავს უსდ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/ უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განმახორციელებელი პერსონალის/ტრენერების პროფესიულ განვითარებაზე. დაფიქსირდა შემდეგი: უმეტეს შემთხვევაში ტრენერები იგზავნიან ტრენერთა ტრენინგზე როგორც საქართველოში, ასევე საზღვარგარეთ, ამასთან ერთად იგზავნიან კონფერენციებსა და სამეცნიერო ფორუმებზე, სამუშაო შეხვედრებზე, ჩართულნი არიან საერთაშორისო პროექტებში; ხდება ლექტორების მონვევა (მ.შ. უცხოელების მასტერ-კლასები, ლექციები; სტაჟირება, მივლინება საზღვარგარეთ; ტრენინგები); ასევე იგეგმება გაცვლითი პროგრამები პედაგოგის პროფესიული განვითარების მიზნით;

მაგ.: საქართველოს უნივერსიტეტიდან შემოსულ კითხვარში ვკითხულობთ: „ადმინისტრაციული აკადემიური პერსონალის ნაწილი ჩართულია ტემპუსის პროექტში Network for Developing Learning in Armenia, Georgia and Ukraine - "LeAGUe" რომლის ფარგლებშიც მიმდინარეობს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა, რაც მოგვცემს საშუალებას ჩამოვაცალიბოთ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ ცენტრი რომლის საშუალებითაც მოხდება უნივერსიტეტის და აკადემიური პერსონალის განვითარება, უწყვეტი განათლების პროგრამის/კურსების/ტრენინგების მომზადება და ჩატარება“.

დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემია – „ტრენინგების/ კურსების/ პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალი /ინსტრუქტორები მონაწილეობენ ნატოს სამხედრო განათლების განვითარების პროგრამის (DEFP) მიერ ორგანიზებულ კონსორციუმებში, ვორკშოპებში, რომლებიც მიმართულია სწავლის ხარისხის ამაღლებისკენ, კურიკულუმის განვითარებისკენ, სწავლის აქტიური მეთოდების დანერგვისა და შეფასების გაუმჯობესებისკენ“.

ზემოთ აღწერილი საკითხი სასწავლებლების იურიდიული სტატუსი მიხედვით შემდეგნაირად გადაწინილდა (იხ. ცხრილი #30):

ცხრილი 30 - ზრუნავს თუ არა უსდ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განმახორციელებელი პერსონალის/ტრენერების პროფესიულ განვითარებაზე, დაწესებულების იურიდიული სტატუსის მიხედვით

სასწავლებლის იურიდიული სტატუსი	რაოდენობა
უსდ	7
შპს	19
ა(ა)იპ	1
სულ	27

სასწავლებლების ტიპების მიხედვით მონაცემები შემდეგნაირად გადანაწილდა: უნივერსიტეტი - 11, სასწავლო უნივერსიტეტი - 10, კოლეჯი - 6 (იხ. ცხრილი 31).

ცხრილი 31 - ზრუნავს თუ არა უსდ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განმახორციელებელი პერსონალის/ტრენერების პროფესიულ განვითარებაზე, დაწესებულების ტიპის მიხედვით

სასწავლებლის ტიპის მიხედვით	რაოდენობა
უნივერსიტეტი	11
სასწავლო უნივერსიტეტი	10
კოლეჯი	6
სულ	27

იგივე საკითხი რეგიონალურ ქრილში იხილეთ ცხრილში 32.

ცხრილი 32 - ზრუნავს თუ არა უსდ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განმახორციელებელი პერსონალის/ტრენერების პროფესიულ განვითარებაზე, დაწესებულების რეგიონის მიხედვით

რეგიონი	რაოდენობა
თბილისი	16
ბათუმი	5
ქუთაისი	2
გორი	2
ზუგდიდი	2
თელავი	0
რუსთავი	0
სულ	27

კვლევის პროცესში განხილულ იქნა, რის საფუძველზე ხდება „**მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის**“/უნწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების შემუშავება და ამოქმედება. რესპონდენტს საშუალება ჰქონდა მოენიშნა ყველა შესაბამისი პასუხი. შედეგები შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. ცხრილი #33).

ცხრილი 33 - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების შემუშავების საფუძველი

1	გარე დაინტერესებული მხარის მოთხოვნის და/ან შეკვეთის საფუძველზე	27
2	უსდ-ს ადმინისტრაციის გადანწყვეტილებით	26
3	დამსაქმებლებთან კონსულტაციის საფუძველზე	25
4	შრომის ბაზრის კვლევის საფუძველზე	22
5	პოტენციური ტრენერის მხრიდან შემოთავაზების საფუძველზე	17
6	საზოგადოების გამოკითხვის საფუძველზე	15
7	ფაკულტეტის ადმინისტრაციის გადანწყვეტილებით	11

ორ შემთხვევაში დაფიქსირდა განსხვავებული პასუხები: „საერთაშორისო ორგანიზაციების პარტნიორობის ფარგლებში იუნკერების, მსმენელების გამოკითხვის საფუძველზე“ და „საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარების საფუძველზე“.

აღსანიშნავია, რომ „**მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის**“/უნწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებისთვის უსდ-ს მიერ ყველაზე ხშირად გამოყენებული წყაროებია უსდ-ს ვებგვერდი; სოციალური ქსელი Facebook; სარეკლამო ბროშურა, ფლაიერი; დასაქმების პროფილის ვებგვერდი (www.jobs.ge და სხვ.) (შედეგები იხილეთ ცხრილში #34).

ცხრილი 34 - ინფორმაციის გავრცელების ყველაზე ხშირად გამოყენებული წყაროები

1	უსდ-ს ვებგვერდი	36
2	სოციალური ქსელი Facebook	30
3	სარეკლამო ბროშურა, ფლაიერი	19
4	დასაქმების პროფილის ვებგვერდი (www.jobs.ge და სხვ.)	16
5	ტელევიზია	9
6	ღია კარის დღე	9
7	სარეკლამო ბანერი	7
8	პრესა	6
9	რადიო	5
10	სოციალური ქსელი Twitter	3

ერთ შემთხვევაში დაფიქსირდა შემდეგი პასუხი: „პოტენციური/მიზნობრივი ჯგუფებისთვის პირადად ინფორმაციის მიწოდება“.

კითხვაზე **ფლობს თუ არა უსდ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების მსმენელების მონაცემთა ბაზას?** შედეგები შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. ცხრილი #35).

ცხრილი 35 - მსმენელთა მონაცემთა ბაზის ფლობა

1	კი	17
2	არა	23
3	სულ	40

ხოლო რაში იყენებს უსდ **„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების მსმენელების მონაცემთა ბაზას** იხილეთ ცხრილში #36.

ცხრილი 36 - მსმენელთა მონაცემთა ბაზის გამოყენება

1	მომსახურების ხარისხის გასაუმჯობესებლად	15
2	მომხმარებლების მოსაზიდად	8
3	მსმენელების კარიერულ წინსვლაზე დაკვირვებისთვის	11
4	სწავლა-სწავლების ხარისხის გასაუმჯობესებლად	1

კითხვაზე - „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნწყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განხორციელებისას გამოიყენება თუ არა საინფორმაციო ტექნოლოგიები? პასუხი გასცა 40-მა უსდ-მ, რომელთა უმრავლესობამ, 33 უსდ-მ, დადებითი პასუხი გასცა (იხ. ცხრილი #37).

ცხრილი 37 - საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენება

1	კი	33
2	არა	8
3	სულ	41

დადებითი პასუხის შემთხვევაში რესპონდენტებს უნდა აღენერათ ტექნოლოგიები. მიღებული ღია პასუხები ცხრილის სახით ასე გამოიყურება (იხ ცხრილი 38):

ცხრილი 38 - გამოყენებული საინფორმაციო ტექნოლოგიების დასახელების სიხშირე

1	პროექტორი	6
2	კომპიუტერი	6
3	ინტერნეტი	2
4	აუდიოვიზუალური მასალა	2
5	ვიდეო-ლექციები	2
6	“Smart Board”	1
7	ინტერაქტიული on-line პლატფორმა	1
8	მონაცემთა ბაზები	1
9	ძიების ალგორითმები	1
10	ელექტრონული ბიბლიოთეკა	1
11	ვებგვერდები	1
12	მულტიმედია	1
13	ე.წ. "ჭკვიანი დაფები"	1
14	სოციალური ქსელი	1

15	საპრეზენტაციო პროგრამები	1
16	ჩამწერი სტუდია	1
17	ვირტუალური ლაბორატორიები	1
18	ელკომუნიკაციის სხვადასხვა საშუალებები	1
19	Online Studio	1
20	Moodle	1
21	Camtasia	1
22	პილოტთა პროფესიული მომზადებისთვის საჭირო კომპიუტერული პროგრამები	1
23	ინტერნეტ-მედია	1
24	ბექდვიტი მედია	1
25	პროგრამის განხორციელებისას გამოყენებული იქნება როგორც სიმულაციური პროგრამები როგორცაა racer	1
26	რეალური კომპიუტერული ქსელის მონეობილობები როგორცაა switch	1
27	router	1
28	<p>უნივერსიტეტს აქვს კომპიუტერული დარბაზი ინტერნეტთან ელექტრონული ბაზების წვდომით, აუდიტორიები შესაბამისი ინვენტარით, სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებული თემების პრეზენტაცია შესაძლებელია პროექტორის გამოყენებით.</p> <p>ბიბლიოთეკაში ერსებობს ანბანური, სისტემატური და ელექტრონული - OPENBIBLIO კატალოგი, რომელიც განთავსებულია უნივერსიტეტის ვებ გვერდზე, ინტერფეისზე www.batu.edu.ge ბსსუ-ში არსებული კომპიუტერული კლასები უზრუნველყოფს ლექტორ მასწავლებელთა და სტუდენტთა მიერ საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენების შესაძლებლობას საგანმანათლებლო და კვლევით საქმიანობაში.</p>	1
29	ვირტუალური ტრენაჟორული მომზადება სპეც. მომზადებით (სიტუაცია გემზე)	1

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ **„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების პროგრამების/კურსების/ტრენინგების განხორციელებისას სწავლების გამოყენებული მეთოდები**, კურსის სპეციფიკიდან გამომდინარე, საკმაოდ მრავალფეროვანია. მათ შორის ყველაზე აქტიურად გამოიყენება დისკუსიის მეთოდი, შემდეგი ყველაზე ხშირად გამოყენებული მეთოდია პრაქტიკული მეცადინეობა, შემდეგ - ტრადიციული ლექცია და ინტერაქციული ლექცია/სწავლება. მეთოდების ჩამონათვალი იხილეთ ცხრილში #39.

ცხრილი 39 - გამოყენებული სწავლების მეთოდების დასახელების სიხშირე

1	დისკუსია	16
2	პრაქტიკული	12
3	ტრადიციული ლექცია	12
4	ჯგუფური მუშაობა	12
5	ინტერაქციული ლექცია/სწავლება	10
6	პრეზენტაცია	9
7	დემონსტრირების მეთოდი	8
8	სემინარი	7
9	ქეისი	6
10	როლური თამაშები	5
11	სწავლების ვერბალური და წერიტი მეთოდი	5
12	ინდივიდუალური მუშაობა	4
13	ლაბორატორიული	4
14	ახსნა-განმარტებითი	4
15	გონებრივი იერიშის მეთოდები	3
16	პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება	1
17	სწავლების აქტიური მეთოდები	1
18	ვიდეო მასალის ჩვენება-კომენტირება	1
19	სიტუაციურ ამოცანებზე მუშაობა	2

20	მასტერ-კლასი	2
21	ვორქშოფი	2
22	ინდუქცია	2
23	დედუქცია	2
24	ევრისტიკული მეთოდი	2
25	ქმედებაზე ორიენტირებული სწავლება	2
26	პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლების მეთოდი	2
27	სინთეზი	2
28	"mind mapping"	1
29	ელ-კურსების გადაცემის ფორმები	1
30	LBD	1
31	პროექტი	1
32	კონსულტაცია	1
33	სტაჟირება	1
34	დისკუსიები, ექსპერტთა პანელი	1
35	გასვლითი ლექციები	1
36	საინფორმაციო მართვის სისტემა „გონი“	1
37	კომპიუტერული მონყობილობები	1
38	სისტემური პროგრამები	1
39	გამოყენებითი პროგრამები	1
40	შეხვედრები	1
41	ონლაინ ურთიერთობები	1
42	ტრენინგი	1
43	რეფერატი	1
44	ინტერნეტ-რესურსების დამოუკიდებლად მოძიება	1
45	გამოცდების მომზადება-ჩაბარება	1

ქვემოთ მოყვანილია საერთაშორისო პროგრამები და/ან პროექტები, რომლებსაც უსდ-ები ახორციელებენ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უნყვეტი განათლების მიმართულებით.

1. შპს დავით ტვილდიანის სახელობის სამედიცინო უნივერსიტეტი - „Establishment of the Supra-Regional Network of the National Centres in Medical Education, focused on PBL and Virtual Patients“-ის ფარგლებში სამედიცინო განათლების ცენტრი, რომლის მოვალეობაა: მათ შორის უსდ-ის ფარგლებში ტრენინგების/კონსულტაციების, ა. შ. ჩატარება; „Project Actors Capacity Training in Caucasus“-ის ფარგლებში სწავლება - როგორ დაინეროს/გაინეროს იდეა (სამეცნიერო და/ან განვითარებაზე ორიენტირებული) ისე, რომ მას ჰქონდეს დაფინანსების შანსი. კურსი მათ შორის ჩართული იქნება სადოქტორო და სარეზიდენტო პროგრამებში, ასევე ხელმისაწვდომი იქნება ნაკლებად გამოცდილი (ამ საკითხში) თანამშრომლობისთვის.
2. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი - ტემპუსის პროექტი Strengthening Specific the Role of Universities as LLL Institutions, SSRULLI, 544251-TEMPUS-1-2013-1 GE-TEMPUS-JPHES.
3. ქართულ-ევროპული უმაღლესი სასწავლებელი - აგრარულ სფეროში ბიზნესის მართვის ცოდნის ასამაღლებლად (უსდ-ს მოპოვებული აქვს ჰოლანდიის სამეფოს Nuffic TMT პროგრამის გრანტი). ტრენინგის ტრენერები არიან კომპანია „Hollanddoor“-ის წარმომადგენლები.
4. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი - კრიმინალისტიკა.
5. იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი - TEMPUS-ის ფარგლებში განხორციელდება პროგრამა აგრარული მიმართულებით „უნყვეტი განათლების ცენტრების ჩამოყალიბება სომხეთში, საქართველოსა და უკრაინაში.“

6. აიპ “ საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი“- საზაფხულო სკოლა უსაფრთხოება და გეოპოლიტიკა, უცხოელი დონორების მიერ დაფინანსებული ტრენინგ კურსები საჯარო მოხელეებისთვის.
7. კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი - TEMPUS (544251-TEMPUS-JPHES) პროექტი SSRULLI-"Strengthening the Specific Role of Universities as LLL Institutions" (უნივერსიტეტების, როგორც უწყვეტი განათლების ინსტიტუციების როლის გაძლიერება).
8. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი - 2006 წლიდან დღემდე აშშ-სტუ ერთობლივი პროექტების ფარგლებში - სწავლისა და სწავლების უახლეს მეთოდოლოგიებში სულ 5 მოდული (თითოეული 20-25 პრეზენტაციით).
9. შპს ახალი უმაღლესი სასწავლებელი - გაცვლითი პროგრამები ვარშავის ფინანსებისა და მართვის უნივერსიტეტში, ვისტულას უნივერსიტეტში.
10. საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი - საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს სსიპ-სამოქალაქო ავიაციის სააგენტოს მიერ აღიარებული პროგრამები (სულ 26 პროგრამა).
11. თბილისის აპოლონ ქუთათელაძის სახელობის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია - "Strengthening the Specific Role of Universities as LLL Institutions, SSRULLI" (უნივერსიტეტების, როგორც უწყვეტი განათლების ინსტიტუციების როლის გაძლიერება).
12. ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია - TEMPUS-JPHES Project პროექტის დასახელება: "უნივერსიტეტების, როგორც უწყვეტი განათლების ინსტიტუციების როლის გაძლიერება" - 544251-TEMPUS-1-2013-1-TEMPUS-JPHES Strengthening the Specific role of Universities as LLL institutions.
13. საქართველოს უნივერსიტეტი - ტემპუსის პროექტის A Network for Developing Lifelong in Armenia, Georgia and Ukraine;

"LeAGUe" ფარგლებში განახორციელებს cisco-ს აკადემიის კომპიუტერული ქსელის კურსს.

14. **დავით აღმაშენებლის სახელობის საქართველოს ეროვნული თავდაცვის აკადემია** - აკადემია მონაწილეობს ნატოს სამხედრო განათლების განვითარების პროგრამაში (DEFP) "პარტნიორობა მშვიდობისთვის" კონსორციუმის, ენების საერთაშორისო კოორდინაციის ბიუროს (BILC) თავდაცვის ენების ინსტიტუტის, ენების ფედერალური ცენტრის და ა.შ. პროგრამებში.
15. **შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი** - საერთაშორისო დონეზე (TEMPUS-ისა (ინსტიტუციური შესაძლებლობების გაძლიერება) და ERASMUS-ის (მობილობა) საერთაშორისო პროგრამები).
16. **ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი** - TEMPUS გრანტი "Strengthening the Specific Role of Universities as LLL Institutions, SSRULLI (უნივერსიტეტების, როგორც უწყვეტი განათლების ინსტიტუციების როლის გაძლიერება) (544251-TEMPUS-1-2013-GE-TEMPUS-JPHES).
17. **შპს ბათუმის უმაღლესი საზღვაო საინჟინრო სასწავლებელი ანრი** - ყველა პროგრამა შემუშავებულია საერთაშორისო საზღვაო ორგანიზაციის მოდელ-კურსების მოთხოვნათა შესაბამისად.

აღსანიშნავია, რომ ინტერვიუს დასაწყისში სულ 26-მა უსდ-მ აღნიშნა, რომ მათ სასწავლებელში არსებობს „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების პროგრამები/კურსები/ტრენინგები, პასუხი პროგრამების შესახებ გასცა მხოლოდ 17-მა.

კვლევამ გვიჩვენა, რომ **უსდ-ში მოქმედი „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების სისტემას** განსხვავებული დაფინანსების წყაროები აქვთ. მონაცემები იხილეთ ცხრილში #40.

ცხრილი 40 - უსდ-ებში მოქმედი „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/
უნყვეტი განათლების სისტემის/პროგრამების დაფინანსების წყაროები

	დაფინანსება	რაოდენობა
1	ფუნქციონირებს თვითდაფინანსებით	17
2	ნაწილობრივ ფინანსდება უსდ-ს და/ან ფაკულტეტის ბიუჯეტიდან	15
3	ნაწილობრივ ფინანსდება საერთაშორისო პროგრამის/პროექტის ფარგლებში	12
4	მთლიანად ფინანსდება უსდ-ს და/ან ფაკულტეტის ბიუჯეტიდან	6
5	მთლიანად ფინანსდება საერთაშორისო პროგრამის/პროექტის ფარგლებში	2

**რეკომენდაციები საქართველოს უმაღლეს
საგანმანათლებლო დაწესებულებაში
„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი
განათლების სისტემის განვითარებისთვის**

საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების სისტემის კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ის საკითხები, რომლებიც შემდგომ სრულყოფას საჭიროებს. ქართველ და ევროპელ ექსპერტებთან (ტემპუსის პროექტ SSRULLI-ის მონაწილეებთან) კონსულტაციების შედეგად ჩამოყალიბდა შემდეგი რეკომენდაციები:

- რეკომენდებულია საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელება და უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონში “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების ტერმინების მნიშვნელობის განმარტება;
- ქვეყნის უმაღლესი განათლების სისტემის განვითარების გრძელვადიან სტრატეგიაში გათვალისწინებულ უნდა იქნას არაფორმალური განათლების აღიარების მექანიზმების შემოღება;
- სასურველია უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა მეტი ყურადღება დაუთმონ თავიანთი მისიისა და სტრატეგიის პრაქტიკულ იმპლემენტაციას;
- უფრო უკეთ უნდა იქნას გააზრებული “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების როლი ინსტიტუციური და რეგიონული განვითარებისთვის;
- სასურველია საერთაშორისო პროექტების შედეგები გაცენოს არა მხოლოდ ბენეფიციარს, არამედ სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებსაც;
- სასურველია “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების სოციალური განზომილების გაზრდა;
- “მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“/უწყვეტი განათლების ფარგლებში სასურველია ECTS კრედიტების გამოყენების, სწავლებისა და სწავლის მეთოდების, ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების გაუმჯობესება/დივერსიფიკაცია.