

ნათია გოცაძე

საჯარო მმართველობის დოქტორი (Ph.D.)

მართვისა და კომუნიკაციის საერთაშორისო სასწავლო უნივერსიტეტი
„ალტერბრიჯი“, რექტორი

**საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საკანონმდებლო ჩარჩო,
შესაძლებლობები და პერსპექტივები საქართველოს სახელმწიფო
სამსახურში**

Abstract

Professional development of public servant is dynamic, systematic, organized and individually-creative process, which aims to improve qualification of employees working in public sector and is oriented to increase effectiveness of public work. In Georgia, this process is regulated with law „About public work“ with by Law-resolution N242 of the government of Georgia. The article discusses the legal framework, opportunities and perspectives for professional development of public servant.

Key words: Public sector in Georgia, professional development, public servant, professional development programs.

აბსტრაქტი

საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარება არის დინამიური, სისტემური, ორგანიზებული და ინდივიდუალურ-შემოქმედებითი პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავს საჯარო უწყებებში დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და მიმართულია მთლიანად საჯარო სამსახურის საქმიანობის ეფექტიანობის გაზრდაზე.

საქართველოში ეს პროცესი რეგულირდება საქართველოს კანონის „საჯარო სამსახურის შესახებ“, კანონქვემდებარე აქტით - საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილებით.

წინამდებარე სტატიაში განხილულია საქართველოს საჯარო სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საკანონმდებლო ჩარჩო, შესაძლებლობები და პერსპექტივები.

საკვანძო სიტყვები: საქართველოს საჯარო სამსახური; პროფესიული განვითარება; პროფესიული საჯარო მოხელე; პროფესიული განვითარების პროგრამები.

შესავალი

საქართველოში კარიერულ პრინციპზე დაფუძნებული პროფესიული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება ეფექტიანი სახელმწიფო მმართველობის სისტემის ერთ-ერთი პრიორიტეტული ამოცანაა. ამ მიმართულებით საქართველოში მნიშვნელოვანი ცვლილებები 2014 წელს დაიწყო, რასაც საფუძვლად დაედო საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის შემუშავება და დამტკიცება საქართველოს მთავრობის მიერ.

საჯარო სამსახურის რეფორმა წარმოადგენს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის დადებული ასოცირების შეთანხმების ერთ-ერთ მთავარ კომპონენტს და მის ფარგლებში შემუშავებულია მიმართულებები, რომელთა დანერგვამაც უნდა განაპირობოს გამართული, გამჭვირვალე, მერიტოკრატიულ პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს პროფესიონალიზმის განვითარებას.

საჯარო სამსახურის რეფორმის მნიშვნელოვანი შემადგენელია საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, რომელიც საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების უმთავრეს ამოცანად პროფესიულ საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროცესს ისახავს და უზრუნველყოფს მოხელეთა კარიერის მართვის იმგვარი მოდელის შემუშავებას, რომელიც შექმნის საჯარო სამსახურის სისტემაში პროფესიონალი კადრების შენარჩუნების, მათი პროფესიული უნარების განვითარების, შესრულებული სამუშაოს შეფასებისა და კარიერული განვითარების დაგეგმვის ეფექტიან მექანიზმებს.

მოხელის პროფესიული განვითარების პროცედურები რეგულირდება კანონქვემდებარე აქტის საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილების თანახმად, რომელიც განსაზღვრავს მოხელეთა პროფესიული განვითარების შესახებ პროცესებს და ადგენს საბაზისო კომპეტენციებს და საგნებს, რომელთა შესწავლაც აუცილებელია მოხელეებისთვის.

ამრიგად, წინამდებარე კაბინეტური კვლევა (Desk research) წარმოადგენს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის და კანონქვემდებარე აქტის, საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილების, ასევე საჯარო სამსახურის რეფორმასთან დაკავშირებული ინფორმაციის, დოკუმენტებისა და მონაცემების ანალიზს.

კვლევაში გაანალიზებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, მთავრობის №242 დადგენილების იპლემენტაციის საკითხები;

გამოკვეთილია ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, კვლევის მეთოდად შერჩეული იქნა კაბინეტური კვლევის მეთოდი (Desk research), რომელიც განხორციელდა შემდეგი კლასიფიკაციის მიხედვით:

პირველადი კვლევა - ჩატარდა შემდგომი კვლევისათვის საფუძველის შექმნის მიზნით. კვლევის ფარგლებში მოხდა საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში მოხელეთა პროფესიული განვითარებისა და კარიერაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბების სამართლებრივი რეგულაციების მიმოხილვა და არსებული საკანონმდებლო ჩარჩოს შეფასებების ინტერპრეტაცია.

აღწერითი კვლევის - ფარგლებში შესწავლილი იქნა მოხელეთა პროფესიული განვითარების საკითხებთან მიმართებაში არსებული საონფორმაციო რესურსები და სტატისტიკური მონაცემები. ასევე, დამუშავდა საჯარო მმართველობის რეფორმის მიმდინარეობის შეფასების

მიმართ ჩატარებული კვლევების შედეგები.

ანალიტიკური კვლევა ჩატარდა აღწერითი კვლევის შემდგომ ეტაპზე, რომლის დროსაც დამუშავებული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე მოხდა შესაბამისი დასკვნების გაკეთება. **საპროგნოზო კვლევის** ფარგლებში, შემუშავებული იქნა წინასწარი რეკომენდაციები, მოვლენათა მოსალოდნელი განვითარების შემდეგი პროგნოზირების გათვალისწინებით. წინამდებარე კვლევის მეთოდების კლასიფიკაცია წარმოდგენილია საფეხუროვანი სქემის სახით.

ცხრილი 1. კვლევის საფეხურები - პირველადი კვლევიდან პროგნოზირებისკენ

| | აღწერითი კვლევა | ანალიტიკური კვლევა | საპროგნოზო კვლევა |
|---|--|---|---|
| პირველადი კვლევა | | | |
| მოხელეთა პროფესიული განვითარების სამართლებრივი რეგულაციების მიმოხილვა | მოხელეთა პროფესიული განვითარების საკითხებთან დაკავშირებული ინფორმაციის დამუშავება; | კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია; ძირითადი მიგნებები | მოვლენათა მოსალოდნელი განვითარების პროგნოზირება; წინასწარი რეკომენდაციები |

კვლევის შედეგები

მოხელეთა პროფესიული განვითარების მნიშვნელობა საჯარო სამსახურში

მოხელის კარიერული განვითარება და კარიერის პრინციპზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის სისტემის ჩამოყალიბება საჯარო სამსახურის რეფორმის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს, ვინაიდან, სწორედ პროფესიული საჯარო მოხელის ინსტიტუტის ეფექტიანმა ფუნქციონირებამ უნდა უზრუნველყოს სტაბილური, პროფესიული, დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის სისტემის ჩამოყალიბება.

საჯარო მოხელეთა კარიერული მართვისა და პროფესიულ განვითარების საკითხები საკანონმდებლო დონეზე რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, რომელიც 2015 წლის 27 ოქტომბერს მიიღო პარლამენტმა და ძალაში შევიდა 2017 წლის 1 ივლისს.

აღნიშნული კანონით განისაზღვრება საჯარო მოსამსახურის სტატუსი, პროფესიული საჯარო მოხელის დასაქმებისა და სამსახურის გავლის პირობები, საჯარო სამსახურის მართვის

საკითხები, სახელმწიფო, ავტონომიური რესპუბლიკებისა და მუნიციპალიტეტის ორგანოებში (დაწესებულებებში) და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში საჯარო მოსამსახურეთა სამოხელეო-სამართლებრივი ურთიერთობების საკითხები¹

კანონის 54-ე მუხლი არეგულირებს მოხელეთა პროფესიული განვითარების კუთხით არსებულ უფლება-მოვალეობებს მოხელეებს და საჯარო დაწესებულებას შორის. კერძოდ: მოხელის გადაყვანის, კარიერული განვითარების, დროებითი ფუნქციების დაკისრების, სამსახურეობრივი მივლინების, მობილობის, შეფასების, პროფესიული განვითარებისა და უფლებამოსილების შეჩერების პრინციპებს².

მოხელის პროფესიული განვითარების პროცედურას არეგულირებს საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილება „პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის, პროფესიული განვითარების სტანდარტისა და წესის დამტკიცების შესახებ“, რომლის თანახმად, მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროება წარმოადგენს მოხელის მიერ უფლებამოსილებების განხორციელებისათვის აუცილებელი ცოდნისა და უნარების განვითარების საფუძველს, საჯარო სამსახურში მაღალი პროფესიული სტანდარტის დამკვიდრებისა და საჯარო დაწესებულების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველსაყოფად.

პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრა

საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილების მე-4 მუხლის მიხედვით, მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებებს განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილი პირი ყოველი წლის დასაწყისში.

საჭიროებების გამოვლენა ხდება შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:

- თითოეული იერარქიული რანგის თანამდებობისთვის გათვალისწინებული მოთხოვნები;
- თითოეული მოხელის სამუშაო აღწერილობა;
- მოხელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების შედეგები;
- საჯარო დაწესებულების სტრატეგიული მიზნები და საჭიროებები.

დადგენილების მიხედვით, საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილმა პირმა მოცემული კრიტერიუმებიდან შეიძლება გაითვალისწინოს ერთ-ერთი ან რამდენიმე და ასევე, მიიღოს მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამაში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილება დამატებით, წლის ნებისმიერ დროს.

საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული, მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების გათვალისწინებით, ადგენს ამ საჯარო დაწესებულების მოხელეთა პროფესიული განვითარების ყოველწლიურ გეგმას, საჯარო სამსახურის ბიუროს ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დამტკიცებული ფორმის შესაბამისად და წარუდგენს საჯარო სამსახურის ბიუროს არა უგვიანეს ყოველი წლის 1 მარტისა³.

¹ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (მუხლი 1; მუხლი 2)

² „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი (მუხლი 54)

³ საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილება

დადგენილებით შემუშავებული „პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესის“ პრაქტიკაში დანერგვისა და განხორციელების შეფასებისთვის, მნიშვნელოვანია იმის გამოკვლევა თუ რა ფორმით ხდება საჯარო სამსახურებში პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრა და სასწავლო პროცესის დაგეგმვა. ცალკე განხილვისა და შესწავლის საგანია მოხელეთა შეფასების ფორმები და შესაძლებლობები.

საგულისხმოა, რომ ახალი კანონის ამოქმედების შემდეგ, როდესაც სავალდებულო გახდა ყველა საჯარო მოხელის შეფასება, ორგანიზაციების დიდმა ნაწილმა შეფასების განმახორციელებელი მენეჯერებისათვის დაგეგმა განმავითარებელი აქტივობები, რათა მათ ობიექტურად და პროცედურების დაცვით შეაფასონ თანამშრომლები. ეს მნიშვნელოვანი აქტივობაა, ვინაიდან, სწორედ მენეჯერისგან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე ხდება განსაზღვრა, თუ რა სახის ცოდნის, კომპეტენციის ან ქცევის ცვლილება/განვითარება ესაჭიროება მოხელეს და რა სახის განმავითარებელი აქტივობებია დასაგეგმი. ასევე, ამ ეტაპზე წყდება, პროფესიული განვითარების რომელი ფორმის გამოყენება აჯობებს კონკრეტულ შემთხვევაში.

მსგავსი გადაწყვეტილებები ინდივიდუალურად, თითოეული მაგალითის გაანალიზებით მიიღება, სადაც მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარების ფორმის შერჩევაც და სხვა არსებული რესურსები.

გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წყარო არის თავად მოხელე. შესაბამისად, ინფორმაციის მიღება იმის შესახებ, თუ რა სახის ცოდნის და კომპეტენციის გაუმჯობესება ესაჭიროება მოხელეს თავისი პროფესიული განვითარებისათვის აუცილებელია და სასურველია, რომ ეს ინფორმაცია არსებობდეს შეფასების პროცესში.

მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამები და მათი გავლის წესი

პროფესიული განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირების შემდეგ, სამოქმედო სასწავლო გეგმის შემუშავების პროცესში გასათვალისწინებელია პროფესიული განვითარების პროგრამები და მათი გავლის წესები.

საქართველოს N242 დადგენილებაში გასაზღვრულია, რომ მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამები შესაძლებელია იყოს ორი სახის: საბაზისო და დამატებითი.

საბაზისო პროგრამის გავლის ვალდებულება გააჩნია მოხელეს, რომელიც „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დაცვით ღია ან დახურული კონკურსის საფუძველზე პირველად ინიშნება მოხელის თანამდებობაზე, დანიშნვიდან ერთი წლის ვადაში. ხოლო, ყველა სხვა შემთხვევაში, მოხელის მიერ პროფესიული განვითარებისათვის საბაზისო პროგრამის გავლის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საჯარო დაწესებულების უფლებამოსილი პირი, საჯარო დაწესებულების საჭიროებიდან გამომდინარე.

საბაზისო პროგრამების ვალდებულება განსაზღვრულია შემდეგი სისტემის მიხედვით - IV და III რანგის მოხელეებისთვის „პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი“, ხოლო II და I რანგის მოხელეებისთვის პროფესიული განვითარების საბაზისო სასწავლო პროგრამა – „მოხელის მენეჯერული უნარები“.

საჯარო დაწესებულება უფლებამოსილია, II და I რანგის იმ მოხელეს, რომელსაც არ აქვს სამუშაო გამოცდილება საჯარო სამსახურის სისტემაში, საბაზისო სასწავლო პროგრამასთან –

„მოხელის მენეჯერული უნარები“ ერთად, გაატაროს საბაზისო სასწავლო პროგრამა – „პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი“.

პროფესიული განვითარების პროგრამების სასწავლო ფორმებს შორის, დადგენილებით განსაზღვრულია შემდეგი მეთოდები:

- ელექტრონული კურსი, რაც გულისხმობს დისტანციურ სწავლებას;
- საკლასო მეცადინეობა, რაც გულისხმობს ტრენერის თანდასწრებით მეცადინეობას ლექციის, სემინარისა და სხვა ფორმატში;
- მასტერკლასი, რაც გულისხმობს შესაბამისი დარგის პროფესიონალის მიერ გამოცდილების გაზიარებას ლექციის, სემინარისა და სხვა ფორმატში;
- სწავლა კეთებით, რას გულისხმობს პრაქტიკაზე ორიენტირებულ სწავლებას⁴.

დადგენილებით განსაზღვრული პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამების შინაარსი

საბაზისო პროგრამა „მოხელის მენეჯერული უნარები“ - განკუთვნილია I რანგის – მაღალი მმართველობითი დონის მოხელეებისთვის და ასევე, II რანგი – საშუალო მმართველობითი დონის საჯარო მოხელეებისთვის. პროგრამა ორიენტირებულია მენეჯერული კომპეტენციების განვითარებაზე და შედგება - 5 ძირითადი კურსისგან:

1. სტრატეგიული მართვა-დაგეგმვა (სტრატეგიული მენეჯმენტი, გრძელვადიანი და საშუალოვადიანი მიზნებისა და ამოცანების დაგეგმვა, სამოქმედო გეგმების შემუშავება);
2. მომსახურებისა და ხარისხის მართვა, რისკების მართვა, ცვლილებების მართვა;
3. გადაწყვეტილების მიღება, ლიდერობა და გუნდის მართვა, გუნდის გაძლიერება და მოტივირება, გენდერული თანასწორობა და სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრა სამუშაო ადგილზე;
4. პროფესიული კომუნიკაცია, ეფექტური კომუნიკაცია და ეფექტური მოლაპარაკებები, მედიასთან ურთიერთობა და საჯარო გამოსვლა;
5. საჯარო სამსახურის ეთიკა, კონფლიქტების მოგვარება, ორგანიზაციული კულტურა, ანტიკორუფციული პოლიტიკა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივი საშუალებები.

საბაზისო პროგრამა „პიროვნული და პროფესიული კომპეტენციების განვითარების კურსი“ - განკუთვნილია III რანგის უფროსი სპეციალისტის დონის მოხელეებისთვის და ასევე, IV რანგის უმცროსი სპეციალისტის დონის საჯარო მოხელეებისთვის. პროგრამა ორიენტირებულია ზოგადი კომპეტენციების განვითარებაზე და შედგება - 4 ძირითადი კურსისგან:

1. ადმინისტრაციული წარმოება.
2. ეთიკა საჯარო სამსახურში.
3. პროფესიული კომუნიკაცია, თანამშრომლობა და გუნდური მუშაობა.
4. ეფექტიანი მომსახურება და დროის მართვა.

⁴ საქართველოს მთავრობის №242 დადგენილება

საბაზისო პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფა

საქართველოს N242 დადგენილების მიხედვით საბაზისო პროგრამების ხარისხის უზრუნველსაყოფად, მოხელის პროფესიული განვითარების საბაზისო პროგრამა ექვემდებარება ხარისხის კონტროლს - აკრედიტაციას, რაც უნდა განახორციელოს სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა. აკრედიტაცია ადგენს პროგრამის სტანდარტებთან შესაბამისობას, მათ შორის შინაარსობრივი მიმართულებით.

აღნიშნულის განხორციელების მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროსა და საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროსთან ერთად შემუშავდა და 2019 წლის 6 მარტს დამტკიცდა საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის N46/წ ბრძანება „პროფესიული საჯარო მოხელის საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის დებულებისა და საფასურის დამტკიცების შესახებ“⁵. პროგრამის შინაარსთან დაკავშირებული კომპონენტები განისაზღვრება საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტებით დადგენილი წესის საფუძველზე⁶.

პროფესიული განვითარების ღონისძიებების ფარგლებში, საბაზისო პროგრამების გარდა, საჯარო დაწესებულება, ასევე, უზრუნველყოფს დამატებითი პროგრამების გავლის საჭიროების დადგენას - მოხელის თანამდებობის, სამუშაოს, აღწერილობის, შეფასების შედეგებისა და დაწესებულების სტრატეგიული მიზნების გათვალისწინებით. თითოეული საჯარო მოხელე ვალდებულია, გაიაროს დამატებითი პროგრამის ერთი კურსი მაინც საჭიროების გამოვლენიდან ორი წლის განმავლობაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გამოვლენილი საჭიროებით გათვალისწინებული მოხელის ცოდნისა და უნარების განვითარება ხდება საჯარო დაწესებულების ან/და თავად მოხელის მიერ განხორციელებული ღონისძიების ფარგლებში.

პროფესიული განვითარების დამატებითი პროგრამა არის მოხელეთა კომპეტენციების და უნარ-ჩვევების განვითარების ნებაყოფლობითი ინსტრუმენტი, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს ნებისმიერ უნარ-ჩვევას და/ან შინაარსობრივ საკითხს. საბაზისო პროგრამისგან განსხვავებით, მთავრობის დადგენილება დამატებითი პროგრამის აკრედიტაციის საჭიროების განსაზღვრის უფლებამოსილებას ანიჭებს თავად საჯარო დაწესებულებას.

პროფესიული განვითარების სამოქმედო გეგმები

პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზის ბოლო ეტაპზე საჯარო დაწესებულება ადგენს პროფესიული განვითარების ყოველწლიურ გეგმას და გაწერს ფორმაში, რომელიც დამტკიცებულია სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის მიერ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

⁵ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება №46/წ

⁶ საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტები

აღნიშნული ფორმა შემუშავდა პროფესიული განვითარების ერთიანი სისტემის შექმნის მიზნით, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსის 2019 წლის 14 იანვრის ბრძანებით და პროცესის ერთიანი სტანდარტის შესაბამისად განხორციელების საშუალებას იძლევა. პროფესიული განვითარების ყოველწლიური გეგმის საბოლოო სახით ფორმირების შემდგომ, თითოეული საჯარო ორგანიზაცია ვალდებულია საჯარო სამსახურის ბიუროს მიაწოდოს აღნიშნული ინფორმაცია ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონული პროგრამით. საჯარო დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ვალდებულია, პროფესიული განვითარების გეგმა ატვირთოს ადამიანური რესურსების მართვის ელექტრონულ სისტემაში არაუგვიანეს ყოველი წლის 1 მარტისა. გეგმის განახლება წლის მანძილზე შესაძლებელია და ცვლილებები უნდა აისახოს ელექტრონულ პროგრამაში.

დასკვნა და რეკომენდაციები

მოხელეთა პროფესიული და პიროვნული პოტენციალის ადეკვატური შეფასება არის პროცესი, რომელიც გულისხმობს იმ საჭიროებების იდენტიფიცირებას, რა მიმართულებითაც უნდა განვითარდეს მოხელე. შეფასების პროცესში მნიშვნელოვანია უზრუნველყოფილი იქნას მრავალმხრივი ინფორმაციის მიღება - დამუშავება სხვადასხვა წყაროებიდან, მოხდეს სუსტი და ძლიერი მხარეების დიაგნოსტიკა, შესაძლებლობების გამოვლენა. აღნიშნული ინფორმაცია აისახება მოხელის ინდივიდუალური განვითარების გეგმაში და შესაბამისად მისი პროფესიული განვითარების მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს.

ამრიგად, პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზი, არის პირველი და შესაბამისად, ყველაზე საპასუხისმგებლო ეტაპი, რომელსაც გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება საბოლოო შედეგის მიღწევაში. კერძოდ, კონკრეტული საჭიროებების იდენტიფიცირება ქმნის კონკრეტული სასწავლო პროგრამის/აქტივობის შერჩევის საფუძველს, რის შემდეგაც ხდება გეგმის შემუშავება და დამტკიცება, რომელმაც თავისთავად უნდა უზრუნველყოს შედეგი, რომელიც ორიენტირებულია, როგორც მოხელის ინდივიდუალური საჭიროებების დაკმაყოფილებაზე, ასევე მისი საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებაზე და საბოლოოდ კარიერული საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებაზე.

საბაზისო პროგრამების განხორციელების ეფექტიანობა დამოკიდებულია, როგორც მის შინაარსობრივ მხარეზე, ასევე სასწავლო პროცესის აღსრულების პროცესზე და შედეგების შეფასების მყარ მექანიზმებზე.

მთავრობის №242 დადგენილების მე-7 მუხლის მიხედვით, საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების პროგრამის ხარისხის კონტროლია აკრედიტაცია, რომლის ვადა განსაზღვრულია ხუთი წლით, რაც საკმაოდ გრძელვადიანი პერიოდია იმის გათვალისწინებით, რომ აკადემიური პროგრამებისგან განსხვავებით, მოხელეთა პროფესიული განვითარების პროგრამა უფრო დინამიურია და მოითხოვს ადაპტაციას იმ ცვალებადი მოთხოვნებიდან გამომდინარე, რომლებიც საჯარო სამსახურში იკვეთება.

დადგენილების მიხედვით, სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, როგორც აკრედიტაციის მიმნიჭებელი ორგანო, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს პროფესიული განვითარების პროგრამების ხარისხის უზრუნველყოფის პროცესში, თუმცა საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების სპეციფიკიდან გამომდინარე, არსებობს საფრთხე, რომელიც გამოწვეულია გამოცდილების ნაკლებობით ამ კონკრეტული

მიმართულებით.

პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენის შემდეგ, სასწავლო პროცესის დაგეგმვა წარმოადგენს საჯარო სამსახურის საქმიანობის მნიშვნელოვან ეტაპს, ვინაიდან, სწორედ ამ ფაზაში ხდება იმ აქტივობების შემუშავება, რომელთა შესრულებაც უზრუნველყოფს საჭიროებების დადგენის პროცესში გამოვლენილი ხარვეზების გაუმჯობესებას და იმ შედეგების მიღწევას, რომელიც საჯარო სამსახურს განსაზღვრული აქვს მოხელის კარიერული განვითარების კუთხით.

ეს არის კომპლექსური პროცესი, რომელიც გულისხმობს ისეთი კომპონენტების ერთობლიობას, როგორცაა: გამოვლენილ საჭიროებებთან თანმხვედრი სასწავლო აქტივობების მოძიება; კანონმდებლობით განსაზღვრული ვალდებულებების გათვალისწინება; პროგრამის შინაარსის, ფორმისა და სწავლების მეთოდების განსაზღვრა და მოსალოდნელ შედეგებთან შესაბამისობის დადგენა; კონკრეტული პროგრამის ჩამტარებლების შესახებ ინფორმაცია; განხორციელებისთვის საჭირო ფინანსური და სხვა რესურსები; სასწავლო ღონისძიებებისთვის საჭირო დრო და სხვა.

აღნიშნული ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე უნდა მომზადდეს პროფესიული განვითარების პროგრამის განხორციელების გეგმა და შეხვედრების განრიგი. პროფესიული განვითარების აქტივობების დაგეგმვის ეტაპზე წამყვანი როლი აქვს ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულს, რადგან სწორედ მისი პასუხისმგებლობაა უზრუნველყოს პროფესიული განვითარების გეგმის განხორციელება და საჭიროებებთან შესაბამისობა, როგორც მოხელის ინდივიდუალური, ასევე ორგანიზაციული მიზნებიდან გამომდინარე.

რეკომენდაციები

საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების სისტემის ანალიზისათვის, მნიშვნელოვანია იმის გამოკვლევა თუ რა ღონისძიებები ხორციელდება საჯარო დაწესებულებებში პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრისთვის, რისთვისაც საჭიროა ჩატარდეს პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენის პრაქტიკის სიღრმისეული ანალიზი და მოხდეს იმ კითხვარებისა და შეფასების ფორმების მეთოდოლოგიური თვალსაზრისით შესწავლა, რომელიც მიხედვითაც ხდება პროფესიული მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენა.

1. აკრედიტაციის პროცესში მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარების პროგრამების მომხმარებლებს (საჯარო დაწესებულებები), პროგრამების განმახორციელებლებს (საგანმანათლებლო დაწესებულებები) და ცენტრს (სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი) შორის ურთიერთანამშრომლობითი ურთიერთობის ჩამოყალიბება, რაც უფრო მოქნილს და ეფექტიანს გახდის აკრედიტაციის პროცესის მართვას, მათ შორის სტანდარტების შეფასებისა და შემდგომი გადახედვის მიმართულებით. ასევე, ვინაიდან, აკრედიტაციის ვალდებულება არ არის განსაზღვრული დამატებითი პროგრამებისთვის, მნიშვნელოვანია შემუშავდეს მონიტორინგის ალტერნატიული მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს აღნიშნული პროგრამების ხარისხს.
2. მნიშვნელოვანია მოხდეს საჯარო უწყებებში სასწავლო გეგმების შემუშავების მეთოდოლოგიის შესწავლა და არსებული პრაქტიკის ანალიზი, რაც საშუალებას

მოგვეცემს შევავსოთ არსებული სამოქმედო გეგმების შესაბამისობა საჭიროებებთან და შედეგების ეფექტიანობის შესაძლო ხარისხი.

გასათვალისწინებელია, რომ სასწავლო გეგმის შემუშავება/განხორციელების პროცესი მოითხოვს სპეციალურ ცოდნას სასწავლო ღონისძიებების დაგეგმვისა და მართვის მენეჯმენტის მიმართულებით, რისთვისაც მნიშვნელოვანია მოხდეს აღნიშნულ პროცესზე პასუხისმგებელი პირების კვალიფიკაციის შეფასება და საჭიროების შემთხვევაში შესაბამისი მიმართულებით გადამზადება.

ბიბლიოგრაფია

მიქაძე, ი., წულაია, ი. (2018). „მოხელის პროფესიული განვითარების სახელმძღვანელო“. თბილისი

პროფესიული განვითარების 2020 წლის გეგმა <https://bit.ly/3BV9IKn> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

„სახელმწიფო და კერძო სასწავლო დაწესებულებების როლი საჯარო მოხელეთა პროფესიული განვითარების პროგრამებში“, ინფორმაციის და თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI), 2018

საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ მუხლი 1; მუხლი 2, მუხლი 54

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №627 - „საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფციის დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების შესახებ“

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №242

საქართველოს საჯარო მმართველობის რეფორმის გზამკვლევი 2020 “ - საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია . თბილისი, საქართველო, 2015.

სსიპ-საჯარო სამსახურის ბიუროს 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში, <https://bit.ly/3tFSBcR> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

საჯარო მმართველობის რეფორმის სამოქმედო გეგმა 2019-2020 <https://bit.ly/2X52aWc> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

საჯარო მმართველობის რეფორმის არსებული მდგომარეობის შუალედური კვლევა - ეისითი, 2019

ცუხიშვილი, ნ., დოლიძე, ნ., ზურაბაშვილი, თ. (2019). საჯარო სამსახურის რეფორმის შეფასება და საკანონმდებლო ნორმებისა და ადმინისტრაციული პრაქტიკის ანალიზი. თბილისი

ცუხიშვილი, ნ. (2018). „საჯარო სამსახურის რეფორმის მიმდინარეობის შეფასება სამინისტროებსა და სახელმწიფო მინისტრის აპარატში“, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია

საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამის აკრედიტაციის სტანდარტები, <https://bit.ly/3jZHQih> მასალაზე წვდომა 1 სექტემბერი, 2021

ცხრილები:

ცხრილი 1 - კვლევის საფეხურები - პირველადი კვლევიდან პროგნოზირებისკენ