



შრომის ბაზრის ანალიზი  
ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამისთვის

---

2020 წელი

**შინაარსი**

დოკუმენტის შესახებ.....	3
მეთოდოლოგია .....	3
შრომის ბაზრის მოკლე მიმოხილვა.....	4
საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა .....	4
<b>ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა და შრომის ბაზარი .....</b>	<b>10</b>
მოთხოვნას ფსიქოლოგიის პროფესიაზე მიუთითებს: .....	10
ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში სერვისების მიმწოდებელი ორგანიზაციები.....	10
ადრეული და სკოლამდელი განათლების და აღზრდის დაწესებულებები .....	11
სკოლებში ფსიქოლოგიის საჭიროება.....	12
გამოკითხვის შედეგები.....	14
კერძო პრაქტიკის მქონე ფსიქოლოგები / ფსიქოთერაპევტები .....	21
ბიზნეს ორგანიზაციებში ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები .....	22
ფსიქოლოგიის პროფესიით აბიტურიენტების დაინტერესების მაჩვენებელი.....	22
<b>ვაკანსიების ბაზის ანალიზი .....</b>	<b>23</b>

### დოკუმენტის შესახებ

წინამდებარე დოკუმენტი მოიცავს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შესრულებულ შრომის ბაზრის ანალიზს ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამისთვის. ნაშრომში ასახულია შრომის ბაზრის უკანასკნელი წლების ტენდენციებს ფსიქოლოგების მოთხოვნის მიმართულებით და მიზნად ისახავს ასახოს შრომის ბაზრის მოთხოვნა ფსიქოლოგიის კვალიფიკაციის მქონე კადრზე საქართველოში.

### მეთოდოლოგია

შრომის ბაზრის მოთხოვნის შეფასების მიზნით, გამოყენებული იქნა ტრიანგულაციური მიდგომა კერძოდ კვლევის მეთოდებად არჩეული იქნა რამდენიმე მიდგომა:

1. **სამაგიდო კვლევა** - შესწავლილი იქნა 2011-2020 წლებში საქართველოში შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესწავლის მიზნით ჩატარებული კვლევები და რელევანტური სტატისტიკური ინფორმაცია და მცირე გამოკითხვები სამიზნე ბიზნეს სექტორისთვის.
2. **რაოდენობრივი კვლევა ელექტრონული გამოკითხვის საშუალებით** - გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო შრომის ბაზრის ერთ-ერთმა მსხვილმა დამსაქმებელმა საქართველოს საჯარო სკოლების წარმომადგენლებმა -

### კვლევის შეზღუდვა და სირთულები:

**სამაგიდო კვლევა** - შრომის ბაზარზე, მოთხოვნადი პროფესიების შესასწავლად თითქმის ყველა კვლევა და მკვლევარი იყენებს მეთოდოლოგიას, რომელზე დაყრდნობითაც რთულია ზუსტად განვსაზღვროთ მოთხოვნადი პროფესიების ვიწრო კატეგორიები. კვლევების უმეტესობა ფოკუსირებულია უფრო სამუშაო პოზიციის გამოვლენაზე, და არა პროფესიების იდენტიფიცირებაზე. იქ სადაც არის პროფესიების შესახებ ინფორმაცია წარმოდგენილი, გამოყენებულია საერთაშორისო კლასიფიკატორი, რაც ართულებს კონკრეტული პროფესიის მონაცემის გამოყოფას გაერთიანებული მონაცემებიდან. სპეციფიურად ფსიქოლოგიის პროფესიაზე მოთხოვნის შესახებ დასკვნები, არც ერთი კვლევის შედეგებში არ იკვეთება, თუმცა ამ შეზღუდვის შესწორება შესაძლებელია იმ მონაცემებზე დაყრდნობით, რომელიც იძლევა საშუალებას მოვახდინოთ მონათესავე პროფესიებზე მოთხოვნის იდენტიფიკაცია.

**რაოდენობრივი კვლევა** - ელექტრონული გამოკითხვის საშუალებით საშუალებას გვამძლევენ დავინახოთ ზოგადი ტენდენციები, თუმცა შერჩევის თავისებურებიდან გამომდინარე, შეუძლებელია მოვადხდინოთ მონაცემები განზოგადება საქართველოში არსებულ ყველა დამსაქმებელზე.

ვაკანსიების კვლევა - ვაკანსიების კვლევის საშუალებით, ინფორმაციას ვიღებთ იმ დამსაქმებელთა შესახებ, რომლებიც იყენებენ ვაკანსიების საიტის მომსახურებას და კვლევის მიღმა გვრჩება ის დამსაქმებლები, რომლებიც კადრების მოძიებისთვის არ იყენებენ ამ საშუალებას.

სწორედ კვლევის შეზღუდვის გამოსასწორებლად შეირჩა ერთდროულად კვლევის სხვადასხვა მეთოდის გამოყენება შედეგების მისაღებად.

**მსოფლიო ტრენდი**

მსოფლიოს წამყვანი ქვეყნები ყოველწლიურად აგროვებენ მონაცემებს შრომის ბაზრის დინამიკის შესახებ. აშშ-ს შრომის დეპარტამენტის პროგნოზის მიხედვით:

1. ვებ-დეველოპერების ვაკანსიები 2012 წლიდან 2022 წლამდე 20%-ით გაიზრდება.
2. ფარამაცევტის ტექნიკური დამხმარის პროფესია 20%-ით გაიზრდება.
3. მესამე ადგილზე გამათბობლების, კონდიციონერებისა და მაცივრების შემკეთებლის პროფესიაა ამ პროფესიაზე მოთხოვნის ზრდა 2022 წლისთვის 21%-ს შეადგენს.
4. მეოთხე პროფესია დიაგნოსტიკური სამედიცინო სონოგრაფიაა. ამ პროფესიაზე მოთხოვნა 2022 წლისთვის, რეკორდულად, 46%-ით გაიზრდება.
5. სულ უფრო პოპულარული ხდება სამშენებლო მენეჯერის პროფესია. ამ პროფესიაზე მოთხოვნა 2022 წლისთვის 16%-ით გაიზრდება.
6. 2022 წლამდე 11%-ით გაიზრდება ბულალტრებისა და აუდიტორების დამხმარე პერსონალზე მოთხოვნა.
7. იურისპრუდენცია, იურისტის დამხმარის პროფესია - 2022 წლამდე ამ პროფესიის ადამიანებზე მოთხოვნა 17%-ით გაიზრდება
8. სულ უფრო იზრდება მოთხოვნა სტომატოლოგიის ჰიგიენისტის პოზიციაზე. ამ პოზიციაზე მოთხოვნა 2022 წლისთვის 33%-ით გაიზრდება.
9. პერსონალური ფინანსური მრჩეველის პროფესიაა. 2020 წლამდე ამ პროფესიაზე მოთხოვნა 30%-ით გაიზრდება. მათი
10. მეორე მზარდი მოთხოვნის პროფესია მონაცემთა ბაზის ადმინისტრატორია, რომელზე მოთხოვნაც 2020 წლისთვის 31%-ით გაიზრდება.
11. მოთხოვნადია მარკეტინგული კვლევის ანალიტიკოსთა პროფესიაც. ამასთანავე, მასზე მოთხოვნა 2020 წლისთვის 41%-ით გაიზრდება.
12. 2020 წლისთვის 30%-ით გაიზრდება პროგრამული დეველოპერების პროფესიაზე მოთხოვნა. მათი მთავარი მოვალეობა ახალი პროგრამების შექმნა და ძველი კომპიუტერული პროგრამების განახლება/სრულყოფაა.

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა დაგვედგინა, არსებობს თუ არა მოთხოვნა კონკრეტული პროფესიის კადრზე და რამდენად დამაკმაყოფილებელია არსებული კადრების კვალიფიკაცია.

3. შესწავლილი იქნა ვაკანსიების საიტების მიერ ბოლო ერთი წლის მანძილზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

**შრომის ბაზრის მოკლე მიმოხილვა**

**საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა**

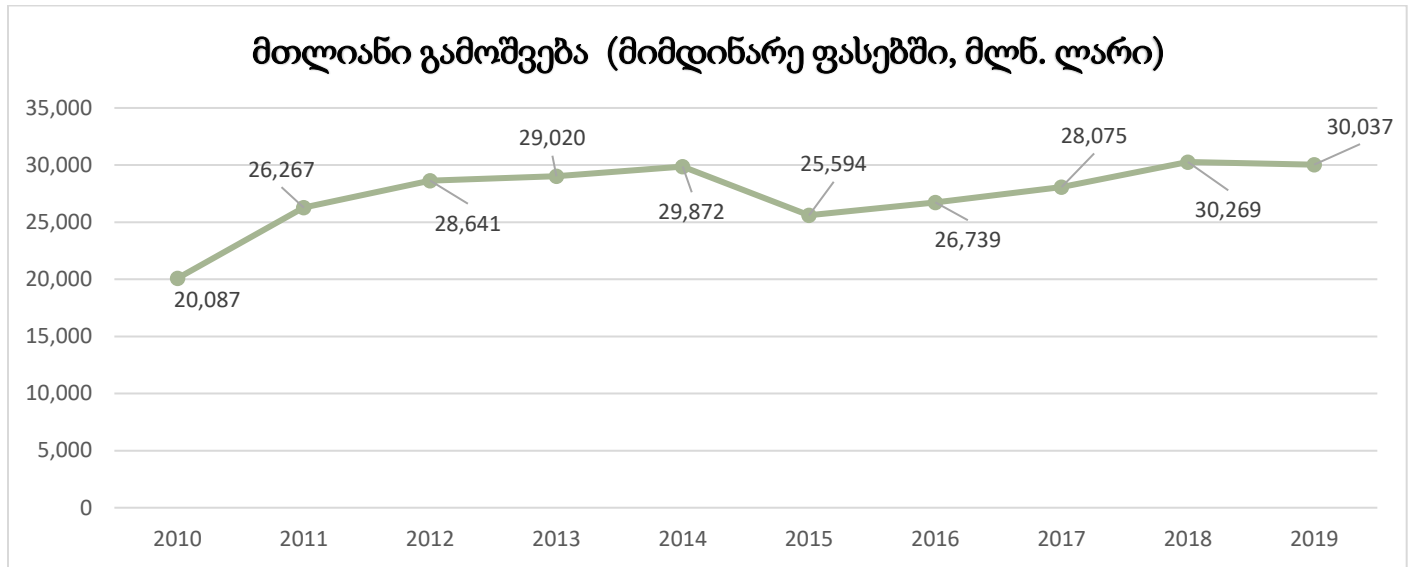
სამწუხაროდ საქართველო არ არის განვითარებული სტატისტიკური ინფორმაციის მოგროვებით, რომელიც პირდაპირი პროგნოზის საშუალებას მოგვცემს მოთხოვნად პროფესიებზე და განვითარებად სფეროებზე, ამიტომ საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზისთვის ვიყენებთ სხვადასხვა, მეტ-ნაკლებად მისადაგებულ მონაცემებს და მეორად კვლევებს.

ქვეყანაში უმუშევრობის მაჩვენებელი დამოკიდებულია ეკონომიკის განვითარებაზე, რაც უფრო მაღალია ეკონომიკური ზრდის ტემპი, მით მაღალია მოთხოვნა პროფესიულ კადრებზე. ეკონომიკის ზრდის ტემპი, სამუშაო ადგილების ზრდის მაჩვენებელია გლობალურად. საქართველოში ბოლო წლებში ეკონომიკა მზარდია, რაც

გულისხმობს იმ სფეროების გაფართოვებას, სადაც უმაღლესი განათლების მქონე კადრის დასაქმების შესაძლებლობები იზრდება.

**ეკონომიკის განვითარების მაჩვენებლები წარმოდგენილია დიაგრამებზე # 1.**

**დიაგრამა 1.**

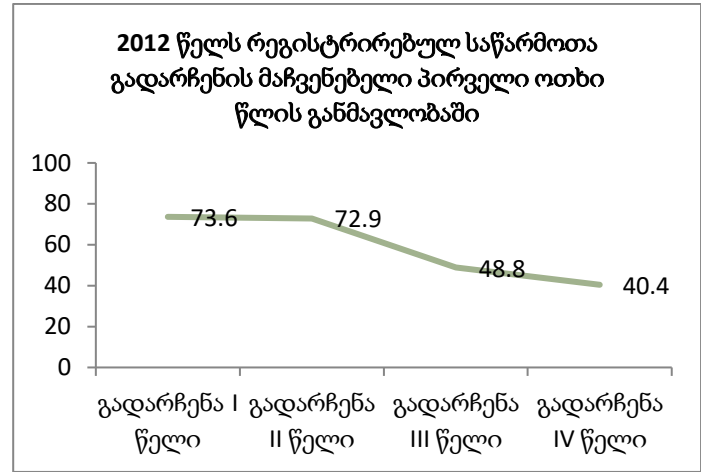
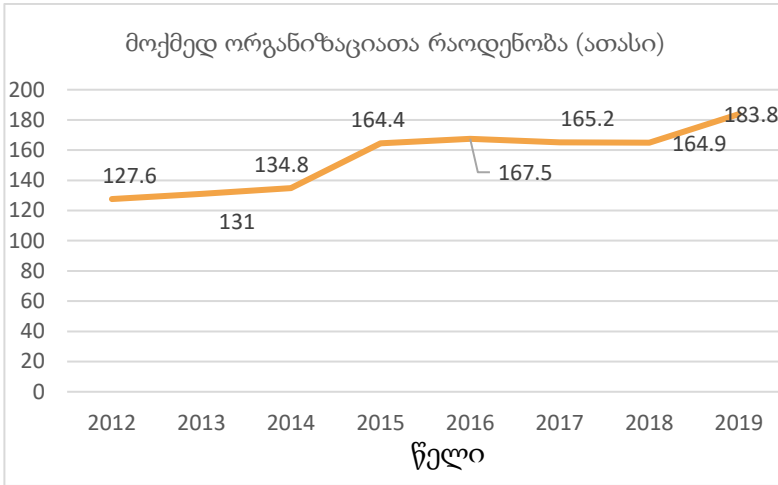


საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მიერ 2017 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით, საქართველოში დასაქმების მაჩვენებლის ზრდის ძირითად წყაროს კერძო სექტორი წარმოადგენს. შესაბამისად, დასაქმების შემდგომი ზრდისთვის მნიშვნელოვანია, რომ გაიზარდოს კერძო სექტორის აქტივობა და უზრუნველყოფილ იქნას მაღალი ეკონომიკური ზრდა.

ის გარემოება, რომ კერძო კომპანიების დაარსების რიცხვი და გადარჩენის მაჩვენებელი მაღალია, გვამღებს იმ დასკვნის საშუალებას, რომ შრომის ბაზარი მზარდია და უნივერსიტეტების მიერ გამოშვებული კურსდამთავრებულები, შესაბამისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში იქნებიან მოთხოვნადი.

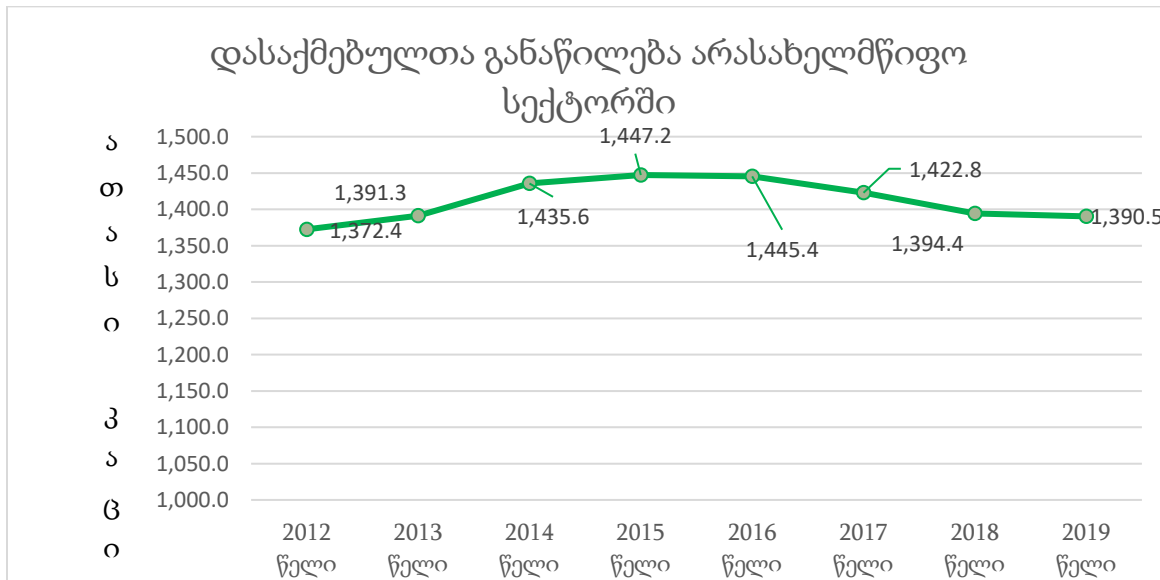
ერთი შეხედვით ბუნდოვანია ბიზნეს-ორგანიზაციებისა და ფსიქოლოგიის პროფესიის მქონე სამუშაო ძალის კორელაცია, თუმცა თუ გავითვალისწინებთ რომ ადამიანური რესურსების მართვის სტრუქტურები ან ერთი კადრი მაინც შეიძლება ჰყავდეს ორგანიზაციას, და HR მიმართულებით, ჯერ-ჯერობით ფსიქოლოგები უწევენ კონკურენციას სხვა პროფესიების კადრებს, გასაგები გახდება აღნიშნული კავშირი.

**დიაგრამა 2. კერძო კომპანიების რაოდენობის დინამიკა წლების მიხედვით**



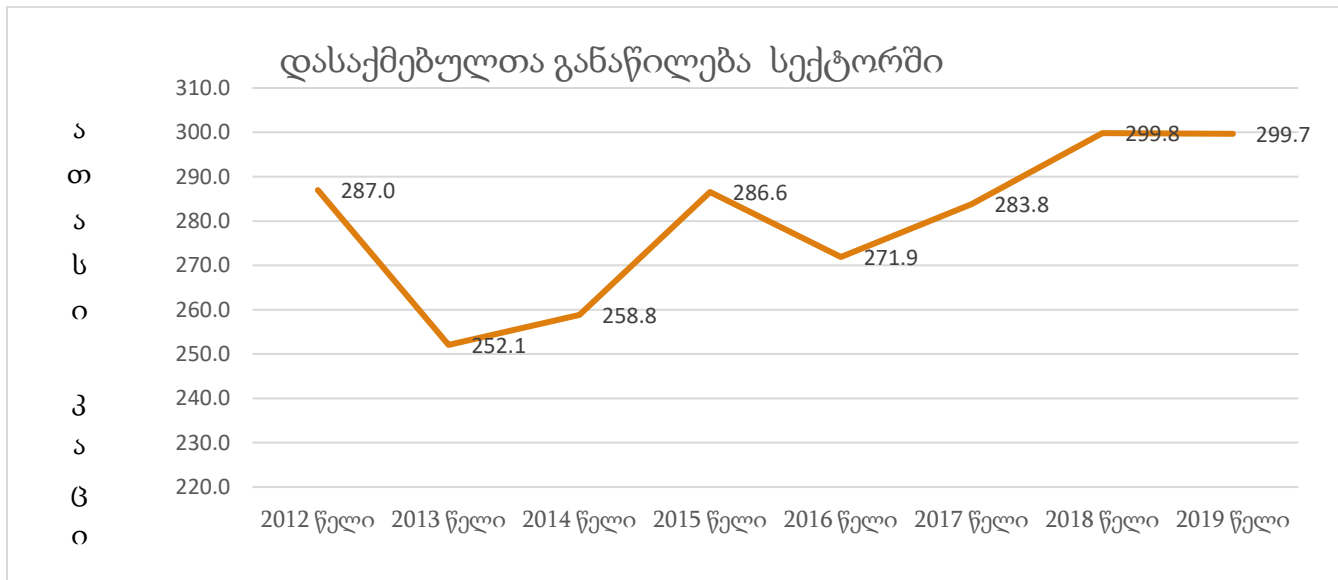
ბუნებრივია, რომ დასაქმებულთა დინამიკაც კერძო საწარმოებში იზრდება წლიდან წლამდე. დინამიკა კერძო კომპანიებში დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით წარმოდგენილია დიაგრამაზე #3

**დიაგრამა 3. დასაქმებულის მაჩვენებელი ბიზნეს-ორგანიზაციებში**



როგორც ზევით აღვნიშნეთ, არ უნდა გამოვირიცხოთ დასაქმების მაჩვენებლის დინამიკაზე დაკვირვება სახელმწიფო ორგანიზაციებშიც. 2013 წლიდან დღემდე სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა იზრდება, რაც შრომის ბაზრის მზარდ დინამიკაზე მიუთითებს.

**დიაგრამა 4.**



თუ ძირითადი მაჩვენებლები მიხედვით დასაქმების ბაზარი მზარდია და ჯერ არ არის გაჯერებული, მაშინ ჩვენ საქმე გვაქვს იმ სიტუაციასთან, რომ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებას აქვს გამოწვევა, კვალიფიციური და კონკურენტუნარიანი კადრი შესთავაზოს ბაზარს.

“უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის გაზრდა თანამედროვე სამყაროსთვის მეტად მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. ბოლონიის პროცესის ფარგლებში ბოლო ათწლეულების განმავლობაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, უმაღლესი განათლების ძირითადი აქცენტები შეიცვალა და დაიწყო ტრადიციული აკადემიური პროგრამებისთვის დამახასიათებელი თეორიული სწავლების ინტეგრირება ახალ, ბაზარზე ორიენტირებულ სწავლებასთან, რაც გულისხმობს პროფესიული (დარგობრივი) ცოდნისა და ტრანსფერული (ზოგადი) უნარების სინთეზს.“<sup>1</sup>

ბოლო წლების კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოში სტრუქტურული უმუშევრობაა, რაც გულისხმობს იმას, რომ დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები ნაკლებად შესაბამეა მიწოდებას. ამ გარემოებას ემატება ისიც, რომ დამსაქმებელთა უმეტესობა კადრების კვალიფიკაციის ნაკლებობაზე საუბრობს. ანუ ამ ეტაპისთვის არის დაუკმაყოფილებელი მოთხოვნა კადრზე, რაც უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებებისთვის გამოწვევას წარმოადგენს.

ის გარემოება, რომ უმუშევრობის დონე ქვეყანაში იკლებს მიუთითებს სამუშაო ადგილების ზრდაზე

**ხელფასების დინამიკა სექტორები**

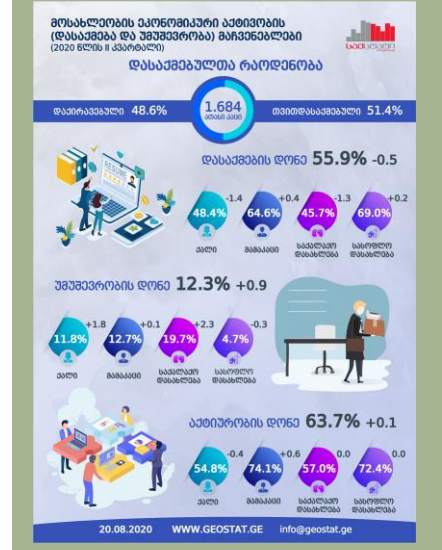
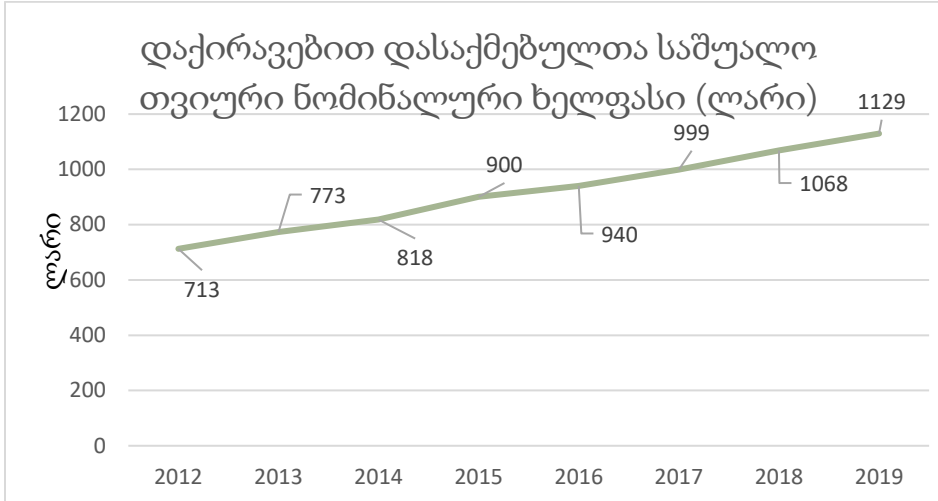
შრომის ბაზარზე მოთხოვნას ასევე განსაზღვრავს ხელფასების დინამიკაც, რაც უფრო მაღალია ხელფასები, მით მეტია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე. ბოლო წლების მანძილზე ხელფასები საქართველოში

<sup>1</sup> [http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Academic\\_programs\\_&\\_labour\\_market\\_GEO.pdf](http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Academic_programs_&_labour_market_GEO.pdf)

მზარდია, როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორში, თუმცა კერძო სექტორში ხელფასების მატება უფრო მაღალია.

დიაგრამა 5. ხელფასების ზრდის დინამიკა





### ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამა და შრომის ბაზარი

საქართველოში წლიდან წლამდე იზრდება მოთხოვნა ფსიქოლოგიის მომსახურებაზე და ზოგადად ფსიქოლოგიის კვალიფიკაციის მქონე კადრზე.

თუ გასული საუკუნის მიწურულს ამ პროფესიის მხოლოდ 30-50-მდე კადრი მზადდებოდა ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ერთად, დღეს მათი რაოდენობა ათეულჯერ და მეტჯერ აღმატება ამ რაოდენობას, რაც ამ კვალიფიკაციის კადრზე მოთხოვნაზე მიუთითებს.

### მოთხოვნას ფსიქოლოგიის პროფესიაზე მიუთითებს:

1. სკოლამდელ სააღმზრდელო დაწესებულებებში ფსიქოლოგიის კადრის დეფიციტი;
2. სკოლებში ფსიქოლოგისა და სპეცმასწავლებლის საკადრო დეფიციტი;
3. ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში არსებული ადამიანური რესურსის დეფიციტის პრობლემა.
4. ფსიქიატრიული სერვისების მიმწოდებელი ორგანიზაციებში ფსიქოლოგიური განათლების მქონე სპეციალისტებზე მოთხოვნა;
5. მოსახლეობაში ფსიქოთერაპევტის კონსულტაციაზე მზარდი მოთხოვნა;
6. აბიტურიენტთა სტატისტიკური მაჩვენებლები და კონკურსების დინამიკა;

### ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში სერვისების მიმწოდებელი ორგანიზაციები

ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში სერვისების მიმწოდებელი ორგანიზაციების 2018 წლის გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, გამოკითხულთა 70%-ს აქვს ადამიანური რესურსის დეფიციტის პრობლემა. ორგანიზაციებმა აღნიშნეს რომ აქვთ შემდეგი სახის კადრის დეფიციტი:

- ქცევითი თერაპევტი
- ადრეული განვითარების სპეციალისტი
- სოციალური მუშაკი
- ენისა და მეტყველების თერაპევტი
- სპეცპედაგოგი
- ხელოვნებითი თერაპევტი
- სენსორული თერაპევტი
- ოკუპაციური თერაპევტი
- ფსიქოთერაპევტი

კვლევის შედეგებმა ცხადყო რომ ფსიქიატრიული სერვისების მიმწოდებელი ორგანიზაციებში კვალიფიციურ კადრზე არსებული დეფიციტის დაახლოებით 30% მოდის იმ სპეციალობებზე, რომელთაც სჭირდებათ ფსიქოლოგიური განათლება.

**ადრეული და სკოლამდელი განათლების და აღზრდის დაწესებულებები**

2016 წელს განათლების და მეცნიერების სამინისტრომ მიიღო „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ საქართველოს კანონი“<sup>2</sup>, რომელიც აწესრიგებს საქართველოში ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების საყოველთაო ხელმისაწვდომობის, განვითარებისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამართლებრივ საფუძვლებს. კანონის მიხედვით დაწესებულება ვალდებულია უზრუნველყოს ინკლუზიური განათლება ბავშვებისთვის მიუხედავად მათი ფიზიკური, შემეცნებითი, სენსორული, ემოციური, ლინგვისტური თუ სხვა მახასიათებლებისა.

2017 წლის ოქტომბრის თვეში მუნიციპალიტეტის საკრებულოებმა დაამტკიცეს „ადრეული აღზრდისა და განათლების მომსახურების მიმწოდებელი ან/და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების მომსახურების მიმწოდებელი ან/და მხოლოდ სასკოლო მზაობის პროგრამის განმახორციელებელი დაწესებულების პერსონალის პროფესიული სტანდარტები“<sup>3</sup>. სტანდარტების მიხედვით ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების დაწესებულებებს უნდა ჰყავდეთ **ბავშვთა ინკლუზიის მხარდამჭერი პერსონალი, რომელთაც უნდა შეეძლოს შემდეგი ფუნქციების განხორციელება:**

- ბავშვთა განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება, განვითარების მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მიზნების განსაზღვრა და ამ კუთხით საგანმანათლებლო პერსონალთან და მშობლებთან მუშაობა
- პერსონალის კონსულტირება სპეციალური საჭიროებების მქონე ბავშვთა ქცევის პოზიტიური მართვისა და მათი ჯგუფში ჩართვის ეფექტურ სტრატეგიებთან დაკავშირებით
- მშობლების ცნობიერების ამაღლება ინკლუზიურ განათლებასთან დაკავშირებით



<sup>2</sup> 2016 წლის 8 ივნისის დამტკიცებული „ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ საქართველოს კანონი (N5366-III)

<sup>3</sup> „ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში ადრეული აღზრდისა და განათლების მომსახურების მიმწოდებელი ან/და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების მომსახურების მიმწოდებელი ან/და მხოლოდ სასკოლო მზაობის პროგრამის განმახორციელებელი დაწესებულების პერსონალის პროფესიული სტანდარტების დამტკიცების შესახებ“, ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №60 2017 წლის 6 ოქტომბერი „ქალაქ ფოთის მუნიციპალიტეტში ადრეული აღზრდისა და განათლების მომსახურების მიმწოდებელი ან/და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების მომსახურების მიმწოდებელი ან/და მხოლოდ სასკოლო მზაობის პროგრამის განმახორციელებელი დაწესებულების პერსონალის პროფესიული სტანდარტების დამტკიცების შესახებ“, ქალაქ ფოთის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს დადგენილება №22/29, 2017 წლის 29 სექტემბერი, ქ. ფოთი

2017 წელს „ღია საზოგადოება - საქართველოს“ ფინანსური მხარდაჭერით არასამთავრობო ორგანიზაცია „საუნჯემ“ განახორციელა კვლევა, რომლის ფარგლებში ჩატარდა ზუგდიდის და ფოთის მუნიციპალიტეტის ადრეული და სკოლამდელი განათლების და აღზრდის დაწესებულებების (ბაღების) საჭიროებათა შესწავლა. კვლევამ მოიცვა 20 დაწესებულება. კვლევის შედეგად დადგინდა რომ ზუგდიდისა და ფოთის მუნიციპალიტეტების ბაღების 40% ჰყავს სპეციალური საჭიროების მქონე ბავშვი, ამასთან დაწესებულებებს თავად არ ჰყავთ ინკლუზიის მხარდამჭერი პერსონალი, ბაღებს ემსახურებიან „სკოლამდელ საადმინისტრაციულ დაწესებულებათა ცენტრის“ ფსიქოლოგები, თუმცა ახალი სტანდარტის მიხედვით საადმინისტრაციულ დაწესებულებებს თავად უნდა ჰყავდეთ ინკლუზიის მხარდამჭერი პერსონალი.

ინკლუზიის მხარდამჭერი პერსონალის საადმინისტრაციულ დაწესებულებებში არსებობის აუცილებლობას ყველა დაკავშირებული მხარე აღიარებს, თუმცა ამავდროულად აცხადებენ რომ მსგავსი კვალიფიკაციის კადრის მოძიება პრობლემური იქნება მათ რეგიონში.

საჭიროებათა შეფასების ჩატარების პროცესში არ იყო ახალი სტანდარტები დამტკიცებული, თუმცა შესწავლილი დაწესებულებების თითქმის 50% აცხადებდა რომ მათ აქვთ ფსიქოლოგის და სპეციალური პედაგოგის კადრის საჭიროება. ახალი სტანდარტის დამტკიცება კიდევ უფრო გაზრდიდა კადრების დეფიციტს ბაღებში.

საერთო ეროვნული კვლევა სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებებში, რომლიც მიზანი იქნებოდა საკადრო რესურსის დეფიციტის შესწავლა არ ჩატარებულა (ან ღია წყაროებში არ იძებნება ასეთი კვლევა), თუმცა დიდი ალბათობით შეგვიძლია ვივარაუდოთ რომ ზუგდიდის და ფოთის მუნიციპალიტეტების ბაღებში ჩატარებული კვლევის შედეგების ანალოგიური მდგომარეობა იქნება სხვა მუნიციპალიტეტების ბაღებშიც.

### სკოლებში ფსიქოლოგის საჭიროება

საქართველოში მოქმედი 2086 სკოლიდან ფსიქოლოგის შტატი ჰყავს მხოლოდ 178 სკოლას, ჯამში 261 თანამშრომელი, რაც ნიშნავს რომ ამ ეტაპზე ფსიქოლოგის შტატი ჰყავს სკოლების 11%-ს.

განათლებისა და მეცნიერების მინისტრმა მინისტროს სამოქმედო გეგმის წარდგენისას ყურადღება გაამახვილა სკოლებში ფსიქოლოგების საჭიროებაზე და განაცხადა, რომ მათი მიზანია, ყველა სკოლას ჰყავდეს მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ფსიქოლოგი. განათლების და მეცნიერების სამინისტროს განცხადებით იგეგმება რომ საგანმანათლებლო რესურსცენტრებს დაემატოს ფსიქოლოგის კადრი, ამჟამად საქართველოში ფუნქციონირებს 70 რესურსცენტრი, თუმცა ჯერ ჯერობით არაა ცნობილი ჯამში რამდენი ფსიქოლოგის დამატებას გეგმავს სამინისტრო.

სსიპ- საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის ფსიქოლოგიური მომსახურების ცენტრი ფსიქო-სოციალურ მომსახურებას უწევს ქცევითი და ემოციური პრობლემების მქონე ბავშვებს,



მოზარდებს, მათ მშობლებს/კანონიერ წარმომადგენლებს, საჭიროების შემთხვევაში, მასწავლებლებსა და სკოლის ადმინისტრაციას. დღეისათვის სამსახურის ფსიქოლოგიური მომსახურების ცენტრი 7 ქალაქში ფუნქციონირებს და იქ საერთო ჯამში 40 ფსიქოლოგია დასაქმებული.<sup>4</sup>

ამ ინიციატივას დადებითად აფასებენ სფეროს ექსპერტები, თუმცა ყველა თანხმდება რომ საქართველოში კვალიფიციური ფსიქოლოგების დეფიციტი არსებობს და განსაკუთრებით ისეთი კადრის რომელსაც აქვს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მუშაობისთვის საჭირო კვალიფიკაცია/გამოცდილება.

ინტერნეტში სხვადასხვა ონლაინ გამოცემების მიერ მომზადებულ მასალებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვივარაუდოთ რა გამოწვევების წინაშე დადგებიან სკოლები განათლების და მეცნიერების სამინისტროს ინიციატივის განხორციელების შემთხვევაში:

- კვალიფიციური ფსიქოლოგების დეფიციტი, განსაკუთრებით რეგიონებში
- მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ფსიქოლოგების მოტივაცია დასაქმდნენ საგანმანათლებლო სფეროში
- სკოლებში ფსიქოლოგებს მოუწევთ სხვადასხვა სახის პრობლემებთან მუშაობა: ბავშვები, რომელთაც აქვთ ქცევითი პრობლემები, ჰიპერაქტიულობა და ყურადღების დეფიციტის სინდრომი, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვები, ძალადობის მსხვერპლი ბავშვები, შესაბამისად სხვადასხვა პრობლემის მქონე ბავშვს სხვადასხვა სპეციალიზაციის ფსიქოლოგი სჭირდება. აქედან გამომდინარე რთული იქნება ისეთი კადრის მოძებნა რომელიც სხვადასხვა პრობლემების მქონე ბავშვებთან მუშაობის გამოცდილება და კვალიფიკაცია ექნება. ამ პრობლემის გადაჭრა შესაძლებელია იმგვარად რომ სკოლაში ერთზე მეტი ფსიქოლოგი მუშაობდეს, ეს კი დიდ რესურსებთან არის დაკავშირებული და კადრის დეფიციტის პრობლემას კიდევ უფრო ამძაფრებს.

„საქართველოში დღევანდელ ეტაპზე ფსიქოლოგიის სფეროში, განვითარების დადებითი ტენდენციაა. ფსიქოლოგიური მეცნიერება არის მიმზიდველი და ამას ჩვენ ვხედავთ სტუდენტების ინტერესებიდან გამომდინარე. ბევრს აინტერესებს ეს მეცნიერება და ეს არის დიდი პლუსი, ხოლო უარყოფითი მხარე არის ის, რომ ამ მეცნიერებას არ აქვს მხარდაჭერა. ვგულისხმობ იმას, რომ მეცნიერების განვითარება კვლევების



<sup>4</sup> <http://liberali.ge/articles/view/37015/fsiqologebi-skolashi--ramdenad-realuria-saministros-initsiativa>

გარეშე შეუძლებელია. დარგის განვითარებისათვის აუცილებელ კვლევას ფუნდამენტური კვლევების სახე უნდა ჰქონდეს ან ასეთი კვლევები პრაქტიკაზე უნდა გადიოდეს.

პრაქტიკაზე გასული კვლევა კი არ სჭირდება დღეს ჩვენს საზოგადოებას, იმათ ვგულისხმობ ვისაც შეუძლია დააფინანსოს მსგავსი კვლევები. ძალიან მწირი შესაძლებლობებია ამ მიმართულებით. რამდენიმე ფონდი გვაქვს, რომელიც გასცემს მსგავსი ტიპის დაფინანსებას. თვითონ უნივერსიტეტებს არ აქვთ შესაძლებლობა, რომ კვლევა თავისი ძალებით დააფინანსოს. მართალია არის სტრატეგია დღეს უნივერსიტეტში, რომ კვლევითი მიმართულება განვავითაროთ, მაგრამ მას სჭირდება ძალიან სერიოზული ტექნიკური ბაზა, ფინანსები, მონდომება და ხელშეწყობა.

დღეს საქართველოში ფსიქოლოგია ვითარდება გამოყენებითი და პრაქტიკული მიმართულებით. ამას განაპირობებს ის, რომ საზოგადოების მხრიდან არის მოთხოვნა. საზოგადოება გვთავაზობს დაკვეთებს. იქნება ეს საგანმანათლებლო თუ კლინიკურ სფეროში. ეს ძალიან სასარგებლო და მნიშვნელოვანია. ჩვენი საზოგადოება და დაინტერესებული ჯგუფები აცნობიერებენ ფსიქოლოგიური მომსახურების საჭიროებას. შესაბამისად ვითარდება ფსიქოლოგიური სერვისები, განსაკუთრებით ეს შრომისა და ორგანიზაციულ ფსიქოლოგიას ეხება თავისი აქტუალობიდან გამომდინარე. ასევე ვითარდება ფსიქოთერაპიული და საკონსულტაციო მიმართულება, საგანმანათლებლო სფეროს აქვს დიდი მოთხოვნილებები.

ჩვენ ფსიქოლოგებმა უნდა შევქმნათ მოთხოვნა, თუ ჩვენ ხარისხიან პროდუქტს შევთავაზებთ საზოგადოებას, ასეთ პროდუქტზე მოთხოვნა აუცილებლად იქნება. კარგი იქნება ბაზარი შევისწავლოთ მეცნიერულად. ამას ვერ ვახერხებთ, ასე სიმპტომატურად შეფასება კი არ არის ინფორმატული.

სამწუხაროდ, სპეციალურად ჩვენ ბაზარს ვერ ვსწავლობთ, ამასაც სჭირდება შესაბამისი რესურსები. არც უნივერსიტეტი არ სწავლობს ბაზარს. გვჭირდება თუ არა ამდენი ფსიქოლოგი და რა მიმართულებაში უფრო გვჭირდება. რეალობაში, ჩვენ ვუყურებთ ემპირიულად რამდენი ჩვენი სტუდენტი საქმდება, ძირითადად ვის გვთხოვენ. ეს არის კომპანიები ორგანიზაციული ფსიქოლოგიის მიმართულებით. მერე მოდის სკოლები, სადაც არის ძალიან ცუდი პრაქტიკა, ფსიქოლოგად ნაკლებად უფრო სპეციალურ პედაგოგად საქმდებიან, ასევე სამედიცინო და კლინიკური სფერო.“ - საექსპერტო მოსაზრება, თ. გაგომიძე

### გამოკითხვის შედეგები

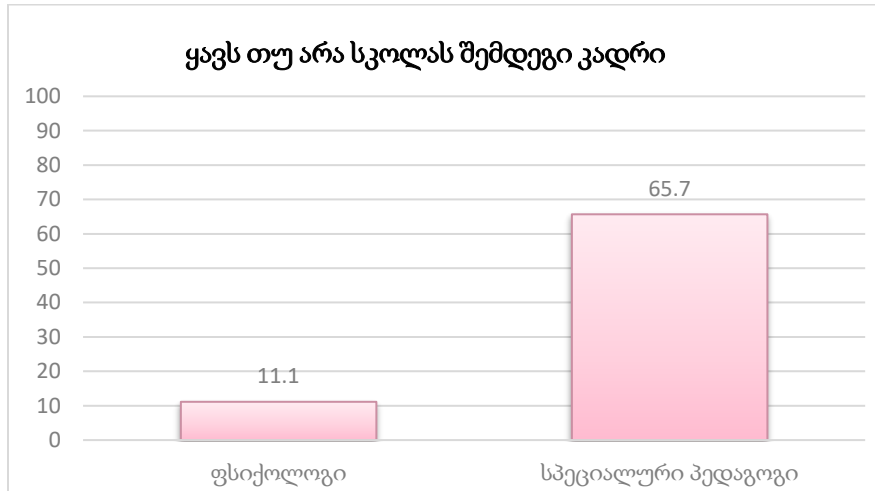
ბაზრის ანალიზისთვის ჩატარდა საქართველოში მოქმედი სკოლების ელექტრონული გამოკითხვა surveymoncey-ს საშუალებით. კვლევაში მონაწილეობის მოთხოვნა გაგზავნილი იქნა ყველა მოქმედი სკოლისთვის. შერჩევის მეთოდად გამოყენებული იქნა გენერალური ერთობლიობის კვლევა. სულ კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 461-მა რესპონდენტმა.

რესპონდენტების აბსოლუტური უმრავლესობა 86,5% ვინც შეავსო კითხვარ წარმოადგენენ, დირექტორებს და მაღალი რგოლის მენეჯერებს (დირექტორის მოვალეობის შემსრულებელი,) 386

რესპონდენტი. დანარჩენი პასუხისმგებელ პოზიციებზე დასაქმებული რესპონდენტები (საინფორმაციო ოფიცერი, დირექტორის მოადგილე, სპეც მასწავლებელი და. ა.შ)

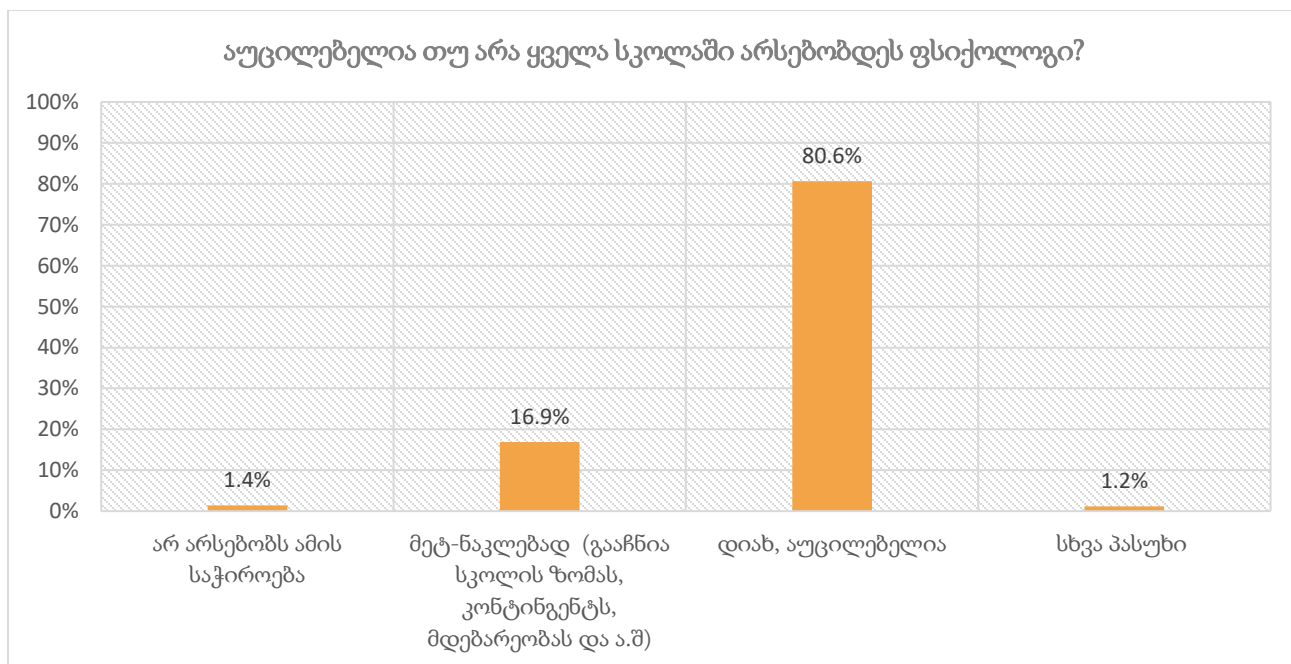
კვლევაში მონაწილე სკოლების მხოლოდ 11,7%-ს ჰყავს ფსიქოლოგი სკოლაში

**დიაგრამა 6. სკოლის ფსიქოლოგები გამოკითხულ სკოლებში**



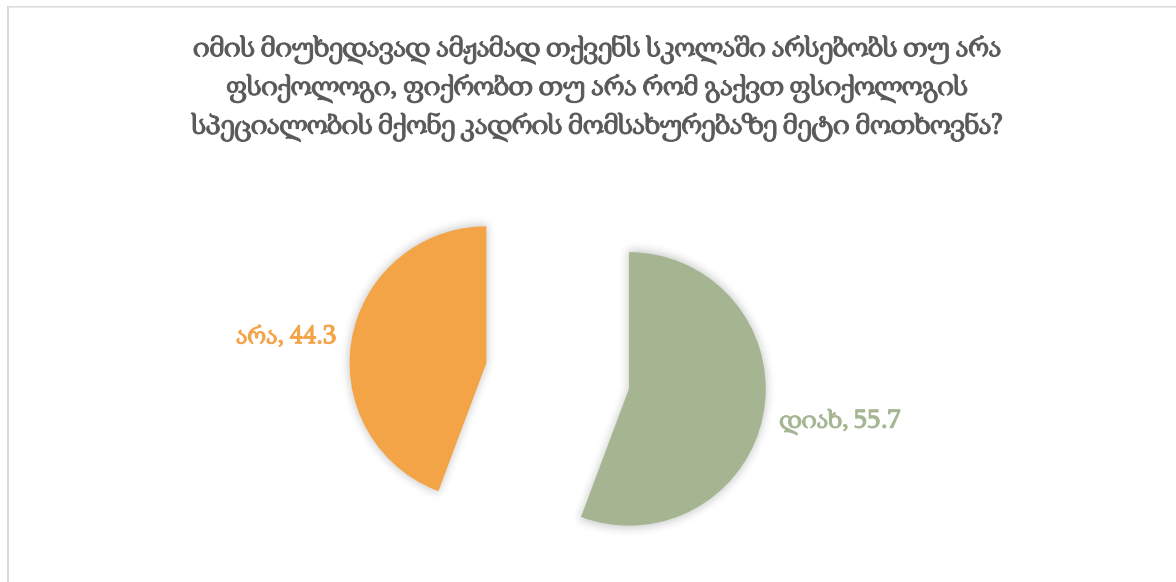
სკოლების წარმომადგენელთა 80% თვლის, რომ სკოლაში აუცილებელია არსებობდეს ფსიქოლოგი. ამ პასუხთან ერთად რესპონდენტთა 5%-მა, ამავდროულად აღნიშნა სხვა პასუხებში, რომ აუცილებელია ფსიქოლოგი იყოს კვალიფიციური.

**დიაგრამა 7. საჭიროება**



მათ შორის ვისაც ჰყავს ფსიქოლოგი, ნახევარს მაინც აქვს ფსიქოლოგის სპეციალობის მქონე კადრის მომსახურებაზე მეტი მოთხოვნა

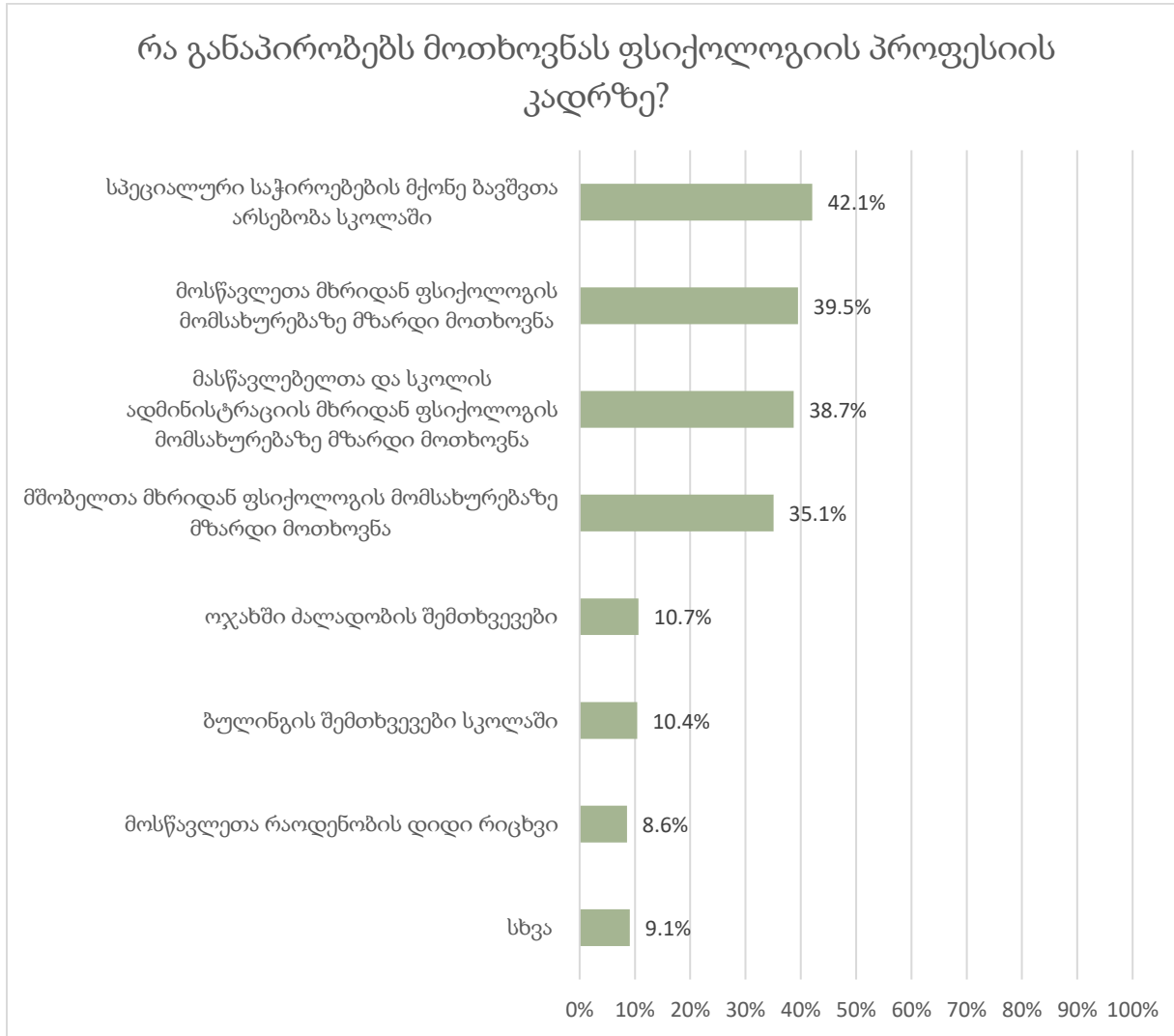
**დიაგრამა 8. დაუკმაყოფილებელი მოთხოვნა**



ყველაზე მეტად, ფსიქოლოგიის სპეციალობის კადრზე მოთხოვნას განაპირობებს: სპეციალური საჭიროებების მქონე ბავშვთა არსებობა სკოლაში, მოსწავლეთა მხრიდან ფსიქოლოგის მომსახურებაზე მზარდი მოთხოვნა და მასწავლებელთა და სკოლის ადმინისტრაციის მხრიდან ფსიქოლოგის მომსახურებაზე მზარდი მოთხოვნა. სხვა პასუხებში ასევე დასახელდა: გვყავს დევნილი მოსწავლეები, მათ შორის ისეთებიც, რომლებიც დღეში ორჯერ გადმოდებიან ადმინისტრაციულ საზღვარს, გვყავს სოციალურად დაუცველი მოსწავლეებიც, ფსიქოლოგის სპეციალისტი გაამლიერებს ინკლუზიურ კულტურას, ნებისმიერ ასაკში დიდი მნიშვნელობა აქვს ფსიქოლოგის დახმარებას და კონსულტაციას და ეს მოთხოვნა არის როგორც სკოლის მხრიდან ისე მშობლების მხრიდან, კვალიფიციური ფსიქოლოგის დახმარებას მეტ-ნაკლებად საჭიროებენ როგორც მოსწავლეები, ასევე მასწავლებლებიც, მოვლენების სწორად ანალიზისათვის, სკოლაში სწავლობენ აზერბაიჯანელი მოსწავლეები და მათ ინტეგრაციის პროცესს სჭირდება ფსიქოლოგის დახმარება,

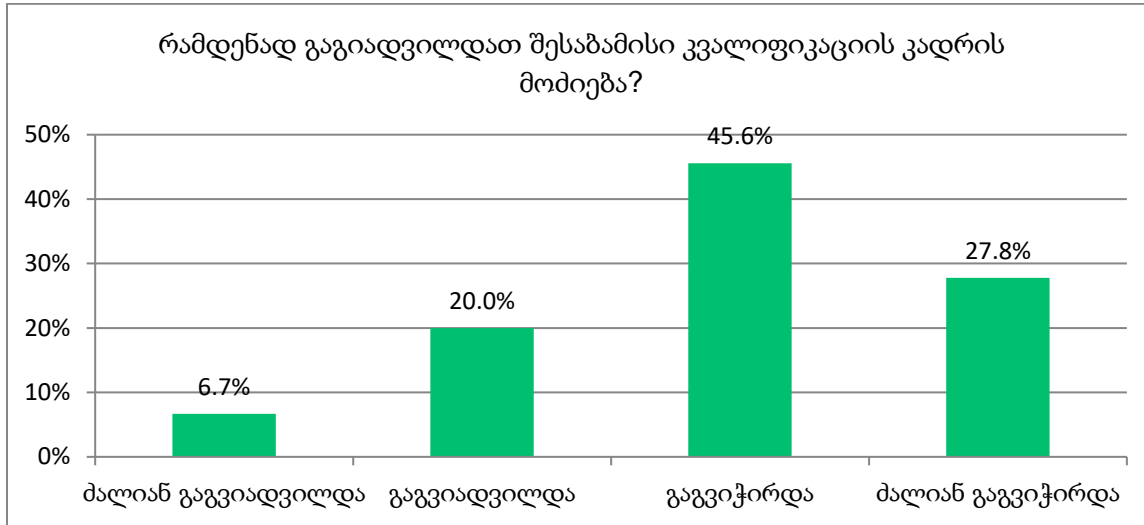
**დიაგრამა 9. რა განაპირობებს მოთხოვნას**





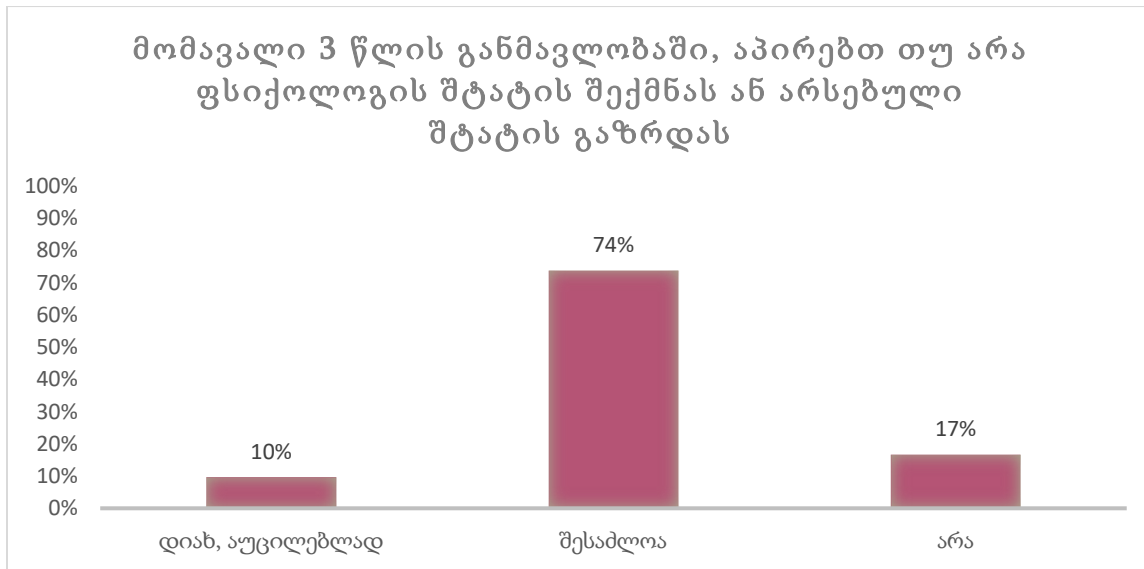
გამოკითხულთა უმეტესობას ვაკანსია ფსიქოლოგის შტატზე არ გამოუცხადებია მიუხედავად საჭიროებისა. გამოკითხულთა მხოლოდ 6%-ს აქვს ასეთი გამოცდილება. მათ შორის ვისაც გამოუცხადებია ვაკანსია, ჯამში 73,34% გასჭირვებია შესაბამისი კვალიფიკაციის კადრის მოძიება.

დიაგრამა 10. კადრის მოძებნის სირთულე



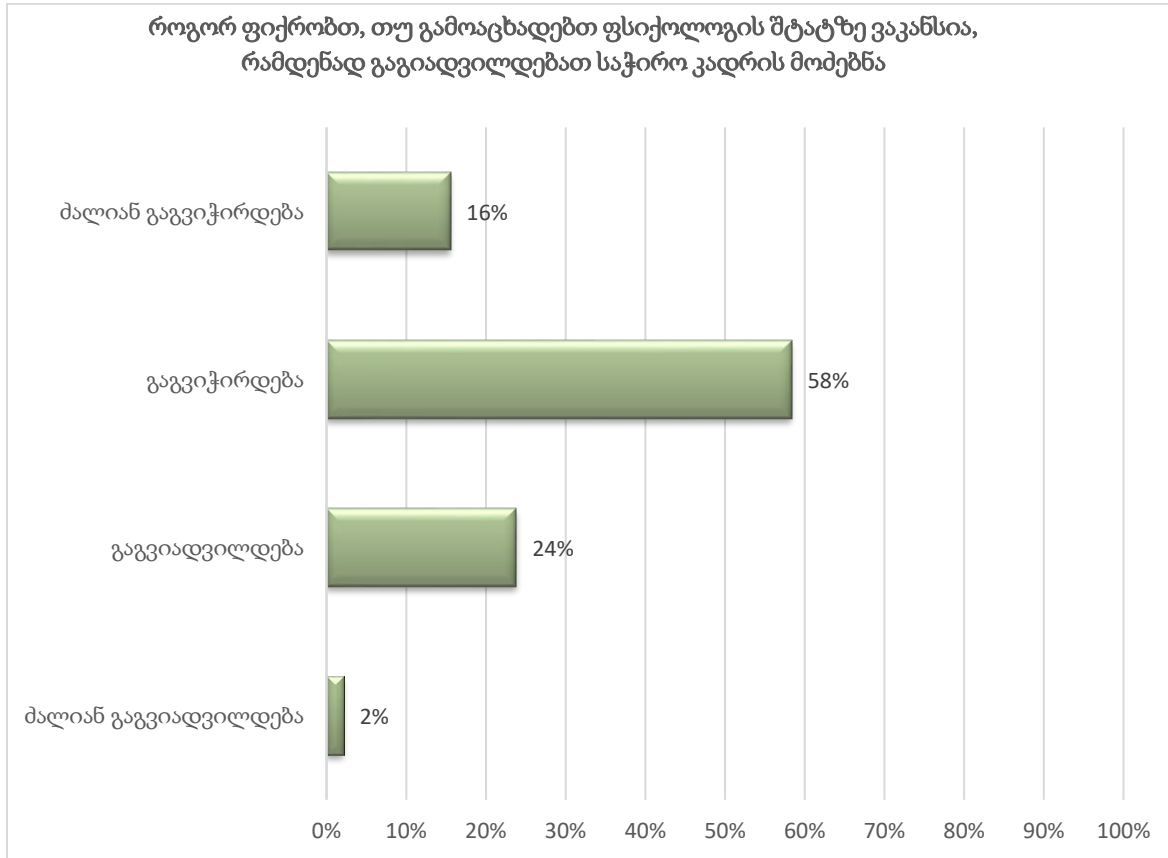
მომავალი სამი წლის განმავლობაში უმრავლესობა 83,4% გეგმავს ფსიქოლოგიის შტატის შექმნას ან ფსიქოლოგთა რაოდენობის გაზრდას, რაც ფსიქოლოგებზე მზარდ მოთხოვნაზე მიუთითებს.

**დიაგრამა 11. გეგმები ფსიქოლოგიის შტატის დამატებასთან დაკავშირებით**



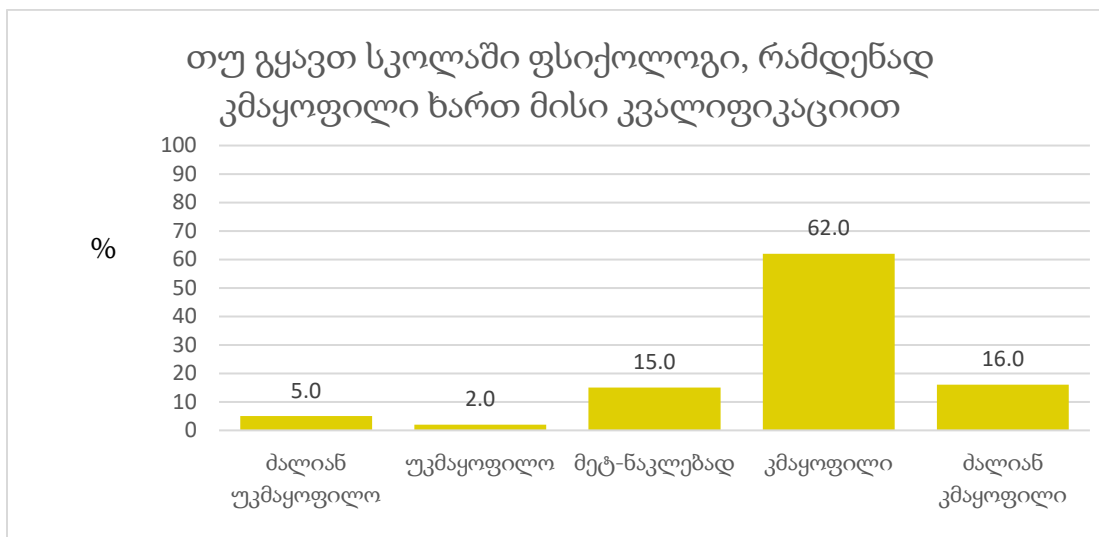
კადრის მოძიების პროცესი სკოლის წარმომადგენლებს რთულად წარმოუდგენიათ და თვლიან, რომ საჭირო კადრის მოძიება გაუჭირდებათ.

**დიაგრამა 12. ფსიქოლოგიის კადრის ძიების სიმარტივის შეფასება**



მათ შორის ვისაც ჰყავს ფსიქოლოგი უმეტესობა კმაყოფილია კადრის კვალიფიკაციის. თუმცა დაახლოებით მეხუთედამდე 19% მაინც კრიტიკულია მათი პროფესიონალიზმის მიმართ.

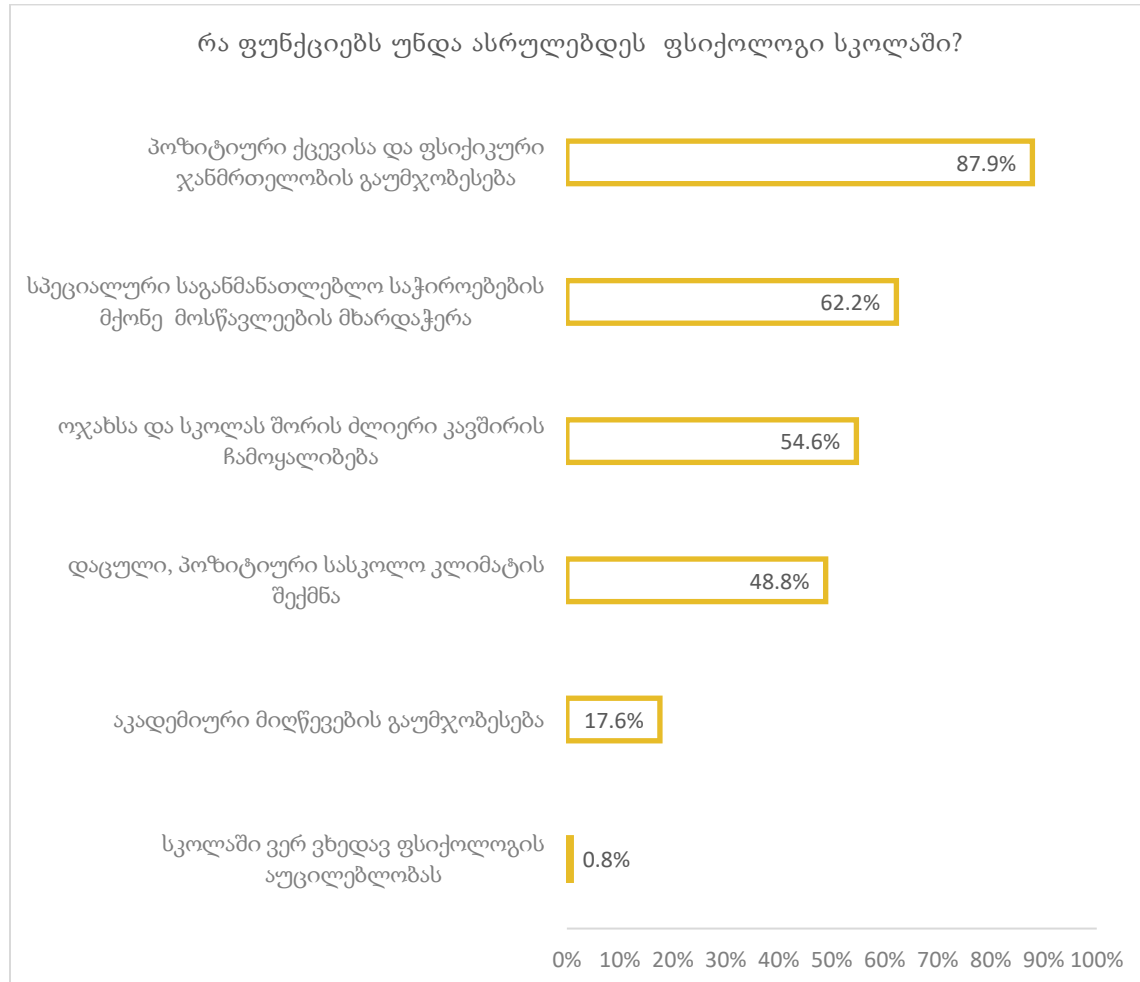
**დიაგრამა 13. სკოლის ფსიქოლოგების პროფესიონალიზმით კმაყოფილება**



სკოლის ადმინისტრაციის წარმომადგენელთა აზრით სკოლის ფსიქოლოგის ფუნქციებს უმთავრესად უნდა შეადგენდეს: მოსწავლეთა პოზიტიური ქცევისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუმჯობესება,

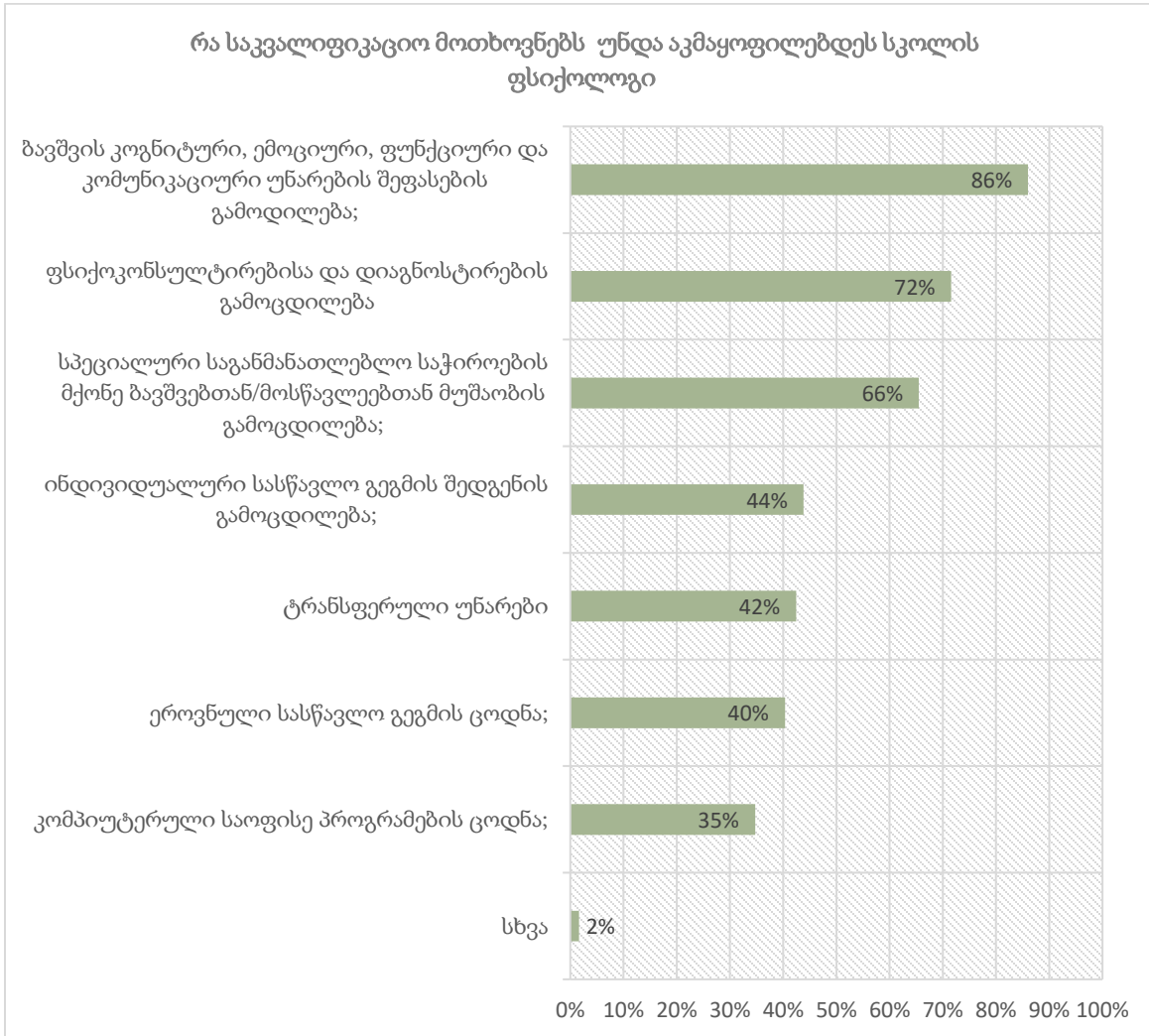
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე მოსწავლეების მხარდაჭერა, ოჯახსა და სკოლას შორის ძლიერი კავშირის ჩამოყალიბება და დაცული, პოზიტიური სასკოლო კლიმატის შექმნა.

**შიაგრამა 14. რა უნდა შეეძლოს სკოლის ფსიქოლოგს**



გარდა ფსიქოლოგიის პროფესიის დამადასტურებელი დიპლომისა, დამსაქმებელთა აზრით სკოლის ფსიქოლოგს უნდა ჰქონდეს: ბავშვის კოგნიტური, ემოციური, ფუნქციური და კომუნიკაციური უნარების შეფასების გამოცდილება, ფსიქო კონსულტირებისა და დიაგნოსტიკის გამოცდილება, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე ბავშვებთან/მოსწავლეებთან მუშაობის გამოცდილება.

**დიაგრამა 15. რა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები უნდა ჰქონდეს სკოლის ფსიქოლოგს**

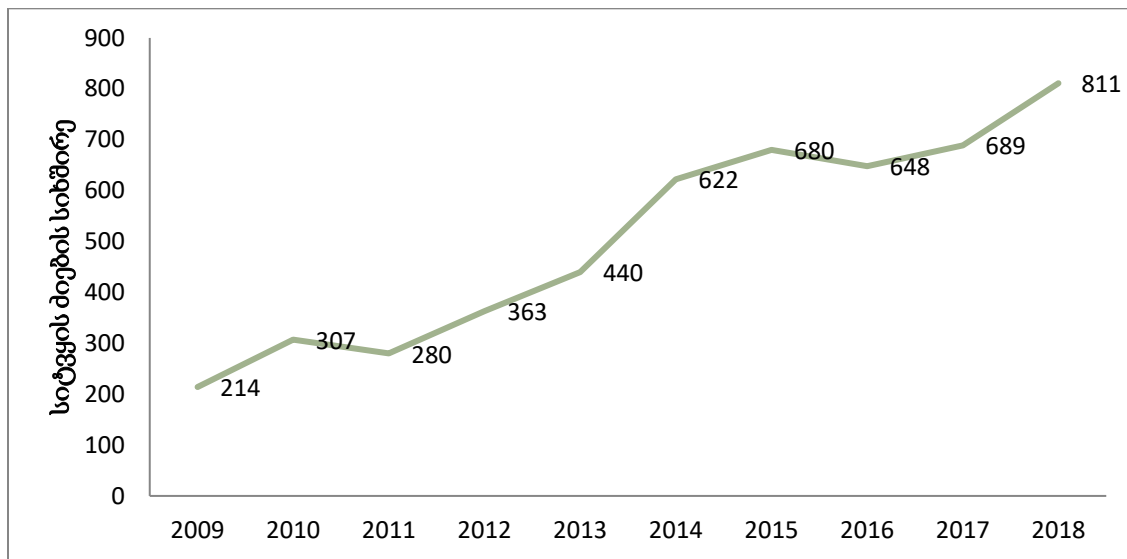


**კერძო პრაქტიკის მქონე ფსიქოლოგები / ფსიქოთერაპევტები**

საქართველოში ფსიქოთერაპიული საქმიანობა არ რეგულირდება კანონმდებლობით. შესაბამისად არ არსებობს სტატისტიკური მონაცემები იმის შესახებ თუ რამდენი ფსიქოთერაპევტი ეწევა კერძო პრაქტიკას ფსიქოლოგიური კონსულტირებისა და კორექციის სფეროში. შესაბამისად არ არსებობს იმის რაოდენობრივი მონაცემები თუ რამდენად მზარდია ამ სერვისის მომხმარებელთა რაოდენობა და ზოგადად რამდენად მკვიდრდება ფსიქოთერაპევტთან კონსულტირების კულტურა საქართველოში.

თუმცა ირიბად ფსიქოლოგის და ფსიქოთერაპევტის პროფესიისადმი დაინტერესების მზარდი მაჩვენებელი შეიძლება იყოს ის რომ Google-ის საძიებო სისტემაში სიტყვების „ფსიქოლოგი“ და „ფსიქოთერაპევტი“ ძიების სიხშირე იზრდება ბოლო 10 წლის განმავლობაში.

დიაგრამა 16 Google-ის საძიებო სისტემაში სიტყვების „ფსიქოლოგი“ და „ფსიქოთერაპევტი“ სიხშირის დინამიკა



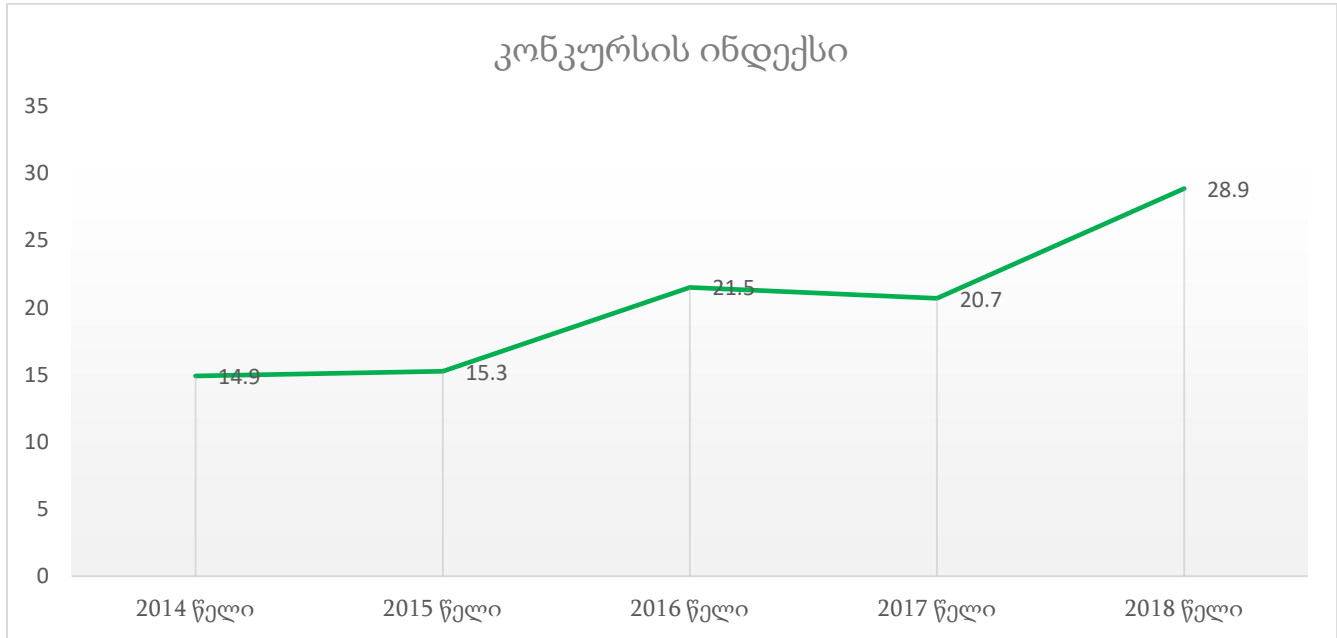
**ბიზნეს ორგანიზაციებში ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები**

ბიზნეს კომპანიებში სულ უფრო იზრდება ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებზე მოთხოვნა. რაც უფრო მსხვილია ბიზნეს კომპანია, მით უფრო მეტად დგას ამ ტიპის კადრის ყოლის საჭიროება, რასაც ადასტურებს ვაკანსიების ბაზის ანალიზი.

**ფსიქოლოგიის პროფესიით აბიტურიენტების დაინტერესების მაჩვენებელი**

ფსიქოლოგიის პროფესიით აბიტურიენტების დაინტერესების მაჩვენებლის შესასწავლად, გავანალიზეთ 2014-2018 წლებში კონკურსის მაჩვენებელი. ინფორმაციის წყაროდ გამოყენებული იქნა NAEC-ის მონაცემთა ბაზები. კონკურსის მაჩვენებელი წარმოადგენს შესაბამის პროგრამაზე დარეგისტრირებულ აბიტურიენტთა რაოდენობის თანაფარდობა ადგილების რაოდენობაზე. როგორც აღმოჩნდა სტუდენტების დაინტერესება ფსიქოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამით იზრდება და მაღალია დაუკმაყოფილებელი მოთხოვნა.

დიაგრამა 17 ფსიქოლოგიის საგანმანათლებლო პროგრამაზე ერთიანი ეროვნული გამოცდის კონკურსის ინდექსი, 2014-2018 წელი



**ვაკანსიების ბაზრის ანალიზი**

კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა 2020 წლის პირველი კვარტალის jobs.ge-ზე გამოცხადებული ვაკანსიების ბაზა.

სამი თვის განმავლობაში გამოცხადებულ ვაკანსიებს შორის იყო 77 ვაკანსია, რომელიც ფსიქოლოგის კვალიფიკაციას მოითხოვდა.

ცხრილში #1 წარმოგიდგენთ ვაკანსიების კატეგორიებს, ხოლო მომდევნო ცხრილში #2 წარმოგიდგინებთ ფუნქცია მოვალეობები, რომელი უნდა შეასრულოს ფსიქოლოგიის კვალიფიკაციის მქონე კადრმა.

**ცხრილი 1. პოზიციები, რომელზედაც მოითხოვება ფსიქოლოგის კვალიფიკაცია**

<b>პოზიციების კატეგორიები, რომელზედაც გამოცხადდა ვაკანსია ფსიქოლოგიის კვალიფიკაციის მოთხოვნით -</b>
მარკეტინგული კვლევის ანალიტიკოსი
ქცევის თერაპევტი
ფსიქოლოგი
HR მენეჯერი
HR დეპარტამენტის ხელმძღვანელი
ტრენერი
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ასისტენტი
პროექტების ხელმძღვანელის ასისტენტი
სკოლამდელი აღზრდის ცენტრის პედაგოგი
მენტალური არითმეტიკის ტრენერი

სოციალური მუშაკი
აღმზრდელი
კლასის კოორდინატორი
ტუტორ-დამრიგებელი

ცხრილი 2. ფუნქცია მოვალეობები, იმ პოზიციებზე, რომელზედაც ფსიქოლოგის კვალიფიკაცია მოითხოვება

ფუნქცია მოვალეობები
<p>1. ადამიანური რესურსების მოზიდვის და შერჩევა/დაქირავების პროცესის ხელმძღვანელობა;  სამუშაო აღწერილობების შექმნა/განახლება;  ადამიანური რესურსების ადმინისტრირების პროცესის კონტროლი;  თანამშრომელთა შეფასების სისტემის ფორმირება/განახლება;  ეფექტური სამოტივაციო სისტემის შემუშავება და შესაბამისი აქტივობების პერიოდულად დაგეგმვა/განხორციელება;  თანამშრომლებისთვის შესაბამისი ტრენინგების დაგეგმვა და ჩატარების ორგანიზება;  ახლად აყვანილი თანამშრომლების ინტეგრაციისათვის საჭირო ღონისძიებების დაგეგმვა/განხორციელება;  თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის საჭირო პროექტების ინიცირება და ორგანიზება;  თანამშრომელთა გუნდური მუშაობის და არაფორმალური ურთიერთობების განვითარებისათვის საჭირო ღონისძიებების დაგეგმვა/განხორციელება;  შიდა კორპორატიული კულტურის განვითარება.</p>
<p>2. მარკეტინგული და სარეკლამო კამპანიების/აქტივობების დაგეგმვასა და განხორციელებაში მონაწილეობა  კომპანიის ვებ-გვერდის მართვასა და განვითარებაში მონაწილეობა  სოციალურ ქსელსა და ინტერნეტ სივრცეში ბრენდის კომუნიკაციის მართვაში მონაწილეობა  კომპანიის საპრეზენტაციო/სარეკლამო მასალების მომზადებაში მონაწილეობა  ჯგუფის ხელმძღვანელის მიერ დაკისრებული სხვადასხვა დავალების შესრულება</p>
<p>3. ტრენინგის საჭიროების განსაზღვრა/დაგეგმვა/ორგანიზება;  ტრენინგ მოდულების შექმნა კომპანიაში არსებული მომსახურების ხარისხის და პროცედურების მარეგულირებელი სტანდარტების მიხედვით;  ტრენინგ-პროგრამების (ეფექტური მომსახურება, კომუნიკაცია, გუნდური მუშაობა, კონფლიქტის მართვა) მომზადება და ჩატარება;  ტრენინგის შედეგების შეფასება და შეფასების ინსტრუმენტების შემუშავება.</p>



4. ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური კონსულტაციის ჩატარება  
სატელეფონო კონსულტაციის ჩატარება  
პაციენტთა მონიტორინგი
5. ბავშვზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო პროცესის დაგეგმვა, განხორციელება და შეფასება როგორც დაწესებულების ფარგლებში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ;  
საგანმანათლებლო პროცესის დროს ჯგუფში მომუშავე სხვა საგანმანათლებლო პერსონალთან და ზოგადად ბაღის პერსონალთან თანამშრომლობა;  
ბავშვებზე დაკვირვება და შეფასება;  
საგანმანათლებლო გარემოს მოწყობა და ცვლილებების შეტანა საჭიროებების შემთხვევაში;  
მულტიდისციპლინური მუშაობა;  
საკუთარ საქმიანობაზე კრიტიკული რეფლექსია;  
ბავშვების ოჯახებთან თანამშრომლობა და მის ჩართულობაზე ზრუნვა;
6. კონკრეტული კლასის კოორდინაცია;  
სადილის, სამხრის, შესვენებებისა და გაკვეთილების მომზადების პერიოდში ბავშვებთან ერთად ყოფნა;  
საკლასო და გარე აქტივობების დაგეგმვა-განხორციელება (ექსკურსია, თეატრი, საკლასო ღონისძიებები, ლაშქრობები და ა.შ.)  
მოსწავლეების პორტფოლიოს წარმოება;  
საგანმანათლებლო პროგრამებისა და მასალების შემუშავება (სადამრიგებლო, ფსიქოლოგიური, შემეცნებითი და ა.შ.)  
მშობელთან კომუნიკაცია (ელ.დღიური, სოციალური ქსელი, სატელეფონო კავშირი, ღია კარის დღე, ინდივიდუალური შეხვედრა, საჭიროების შემთხვევაში მშობლის ვიზიტის დაგეგმვა)  
საგნის პედაგოგებთან მუდმივი კომუნიკაცია, მოსწავლის აკადემიური თუ ქცევითი საქმიანობის შესახებ.
7. სადამრიგებლო საათის ფარგლებში იმუშაოს მოსწავლის სხვადასხვა უნარის განვითარებაზე სხვადასხვა აქტივობის მეშვეობით;  
დაეხმაროს მოსწავლეს აკადემიური თუ სასკოლო გარემოში წამოჭრილი სხვადასხვა პრობლემის გადაჭრაში;  
იყოს შუამავალი მოსწავლეს, მშობელსა და მასწავლებელს შორის თანამშრომლობითი ურთიერთობის ჩამოყალიბებაში;  
დაგეგმოს სხვადასხვა ტიპის შიდა/გასვლითი ღონისძიებები კლასის ფარგლებში.  
მიაწოდოს მშობელს ინფორმაცია მოსწავლის აკადემიური მიღწევის, დისციპლინის, პიროვნული პრობლემებისა თუ წარმატებების შესახებ.
8. სასწავლო-სააღმზრდელო პროგრამის შემუშავება და ზრუნვა მის განვითარებაზე;  
სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის წარმართვა სწავლების თანამედროვე მეთოდების გამოყენებით;  
მშობლებთან კომუნიკაციის განხორციელება;

<p>სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესთან დაკავშირებული სხვადასხვა დავალებების შესრულება.</p>
<p><b>9.</b> ბავშვების ჯგუფების მართვა; არსებული პროგრამის მიხედვით შემეცნებითი და ასაკის შესაბამისი უნარების განვითარებაზე მიმართული თამაშების ჩატარება;</p>
<p><b>10.</b> ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური კონსულტაციის ჩატარება; სატელეფონო კონსულტაციის ჩატარება პაციენტთა მონიტორინგი;</p>
<p><b>11.</b> პრევენციული სოციალური მუშაობის ჩატარება; სოციალური სტატუსის შეფასება; ბენეფიციარისთვის კონსულტაცია და საგანმანათლებლო დახმარების გაწევა, მათ შორის, მისი ჯანსაღი ქცევის მხარდაჭერა/წახალისება .</p>
<p><b>12.</b> აღსაზრდელების ფიზიკურ და ფსიქო-ემოციურ უსაფრთხოებაზე ზრუნვა, მათი ქცევისა და აკადემიური მოსწრების მუდმივი კონტროლი; სკოლამდელი აღზრდის ცენტრის ოფიციალური სასწავლო პროგრამის მიხედვით საგაკვეთილო პროცესის წარმოება და სასწავლო ცხრილის დაფარვა; ჯგუფური მეცადინეობების ჩატარება საბაზისო განათლების მიწოდების მიზნით, თამაშებისა და პროგრამის მიხედვით გაწერილი სხვა აქტივობების ჩატარება; სასწავლო პროცესისა და ინდივიდუალური გაკვეთილების დაგეგმვა-ჩატარება აღსაზრდელთა ასაკობრივი და განვითარების თავისებურებების გათვალისწინებით; აღსაზრდელთა მოტივაციასა და ჩართულობაზე ზრუნვა; ნებისმიერი პრობლემის არსებობის შემთხვევაში მენეჯერის, მშობლის, ფსიქოლოგის, ლოგოპედის ან სხვა პასუხისმგებელი პირის ინფორმირება; აღსაზრდელების სოციალურ განვითარებაზე მუშაობა და ადაპტაციის უნარების განვითარების მიზნით სხვადასხვა თამაშების ინტეგრირება სასწავლო პროცესში; თანამედროვე კლასგარეშე რესურსებით აღსაზრდელების უზრუნველყოფა მათი სრულყოფილი განვითარების მიზნით; აღსაზრდელების გაკვეთილებზე დასწრების პროცესის ორგანიზება და გაკვეთილებზე დასწრება; აღსაზრდელების მშობლებთან კომუნიკაცია ინფორმაციის მიწოდების მიზნით და საჭიროებისამებრ, კონსულტაციების გაცემა; აღზრდის ცენტრის საზეიმო ღონისძიებებში მონაწილეობის მიღება; აღსაზრდელების განვითარების შესახებ ყოველკვირეული რეპორტების მომზადება მენეჯერისთვის და მშობლებისთვის; ადმინისტრაციისთვის განკუთვნილი ყოველწლიური ანგარიშის მომზადებაში მონაწილეობის მიღება; კომპეტენციის ფარგლებში აღსაზრდელთა უსაფრთხოებაზე ზრუნვა; კომპეტენციის ფარგლებში უშუალო უფროსის სხვა დავალებების შესრულება.</p>

**13.** სასწავლო-სააღმზრდელო პროგრამის შემუშავება და ზრუნვა მის განვითარებაზე; სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის წარმართვა სწავლების თანამედროვე მეთოდების გამოყენებით; მშობლებთან კომუნიკაცია;

**14.** შშმ პირების დახმარება/მათი საზოგადოებაში ინტეგრაციის ხელშეწყობა, ღირსეული მოპყრობა/უფლებების დაცვა; დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო, ფუნქციონალური და პროფესიული უნარების განვითარება;

ფუნქცია/მოვალეობები:

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის საჭირო უნარების გამომუშავების (თვითმოვლა, თვითმომსახურება) და საოჯახო საქმიანობაში ჩართულობის მხარდაჭერა; პროფესიული უნარების გამომუშავების და სამსახურებრივი საქმიანობის მხარდაჭერა/ხელშეწყობა; სოციალური ინტეგრაციის ხელშეწყობა; განათლება/განვითარების ხელშეწყობა; ჯანმრთელობაზე, უსაფრთხოებაზე ზრუნვა და უფლებების დაცვაში მხარდაჭერა; პირადი დოკუმენტაციის წარმოება.

**15.** სასწავლო-სააღმზრდელო პროგრამის შემუშავება და ზრუნვა მის განვითარებაზე; სასწავლო-სააღმზრდელო პროცესის წარმართვა სწავლების თანამედროვე მეთოდების გამოყენებით; მშობლებთან კომუნიკაცია.

**16.** სამეცნიერო სემინარებისა და კონფერენციების ორგანიზება და მათში მონაწილეობის მიღება; სამეცნიერო მიმართულებით სხვადასხვა აქტივობების განხორციელება; ცენტრის სამეცნიერო ხელმძღვანელის სხვადასხვა დავალებების შესრულება.

**17.** მონაწილეობა მიიღოს პროექტის ხელმძღვანელთან ერთად პროექტის განვითარების სტრატეგიულ დაგეგმვაში. დაეხმაროს პროექტების ხელმძღვანელს პროდუქტის განვითარებასთან დაკავშირებული გრძელვადიანი/მოკლევადიანი გეგმის განხორციელებაში; დაეხმაროს პროექტების მენეჯერს პროექტის კოორდინაციაში დასაწყისიდან დასასრულამდე; შეასრულოს ყოველდღიური საოპერაციო დავალებები ეფექტურად და დროულად; თვალყური ადევნოს პროექტის განხორციელებას რათა დროულად მიაწოდოს პროექტის ხელმძღვანელს პროდუქტის განვითარების ფაზებთან დაკავშირებული საკითხები; მონაწილეობა მიიღოს პრობლემების გადაწყვეტილებაში და შესთავაზოს პროექტის

განხორციელების გაუმჯობესების გზები;  
 მოამზადოს პროექტთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია და რეპორტი;  
 დაეხმაროს პროექტის ხელმძღვანელს ყოველდღიური ადმინისტრაციული საკითხების კოორდინირებაში;  
 დაეხმაროს შეხვედრების დაგეგმვა, განახორციელოს ზარები კლიენტებთან, დაინტერესებულ მხარეებთან და ა.შ.  
 მუდმივად დააკვირდეს ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებებს;  
 შეისწავლოს კონკურენტები და მათი სტრატეგიები;

**18.** კომპანიის ადმინისტრაციული საკითხების მოგვარება;  
 თანამშრომლების პირადი საქმეების წარმოებაში ჩართულობა;  
 შვებულებების, მივლინებებისა და ბიულეტენების ადმინისტრირება;  
 ოფისისთვის საჭირო ნივთების მარაგების კონტროლი და აღრიცხვა;  
 კომპანიაში შემომავალი და გამავალი დოკუმენტების კონტროლი და აღრიცხვა;  
 შეხვედრების/თათბირების ორგანიზება,  
 ხელმძღვანელობის სხვა დავალებების შესრულება კომპეტენციის ფარგლებში;

**19.** ბავშვთა და მოზარდთა ფსიქოდიაგნოსტიკა;  
 მშობელთა კონსულტირება აღნიშნული პრობლემების შესახებ;  
 შესაბამისი რეკომენდაციების გაცემა მშობლისთვის, ან სხვა საჭირო დაწესებულებებისთვის;  
 შეფასების შემდგომი რეაბილიტაციის გეგმის გაწერაში მონაწილეობის მიღება, გუნდთან თანამშრომლობით;  
 კლიენტებთან (ბავშვი ან მშობელი) ინდივიდუალური და/ან ჯგუფური სამუშაო/ შეხვედრების ჩატარება;  
 მშობლის განათლება, სხვადასხვა უნარ-ჩვევების, მათ შორის ქცევის მართვისა და კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების განვითარებაში ხელშეწყობა;  
 საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვადასხვა დავალებების შესრულება;  
 დოკუმენტაციის წარმოება;  
 უწყვეტი სწავლის პროცესში ჩართვა.

**20.** დამკვეთებთან კომუნიკაცია პროექტის მიმდინარეობის ყოველ ეტაპზე;  
 კვლევის ინსტრუმენტის შემუშავება;  
 ფოკუს ჯგუფების მოდერაცია;  
 კვლევის მონაცემების ანალიზი;  
 კვლევის საბოლოო ანგარიშის მომზადება და შედეგების პრეზენტაცია;  
 პროექტის ფარგლებში საჭირო დოკუმენტაციის წარმოება;  
 სტრატეგიული რეკომენდაციების შემუშავება;