



სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში

კვლევის ანგარიში

მომზადებულია კვლევისა და საკონსულტაციო კომპანია „ეისითი“-ს მიერ

სექტემბერი, 2021

თბილისი

წინამდებარე ანგარიში შეიქმნა ამერიკელი ხალხის გულუხვი მხარდაჭერითა და კეთილი, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მეშვეობით. ანგარიშის შინაარსზე პასუხისმგებელი არიან ავტორები. ნაშრომში განხილული თემები არ წარმოადგენს ამერიკის მთავრობის ოფიციალური მოსაზრებას და არ ასახავს ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის შეხედულებებს.



USAID
ამერიკელი ხალხისგან

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE

კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

სარჩევი

შესავალი.....	4
ძირითადი მიგნებები	5
i. დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები ახალბედა იურისტების მიმართ.....	5
ii. ახალბედა იურისტების მზაობა შრომის ბაზრისთვის	6
iii. ბაკალავრიატი vs მაგისტრატურა.....	7
iv. დასაქმების შესაძლებლობები	8
v. იურიდიული საგანმანათლებლო გარემოს ზოგადი შეფასება.....	8
vi. სტაჟირება.....	9
vii. პროფესიული ასოციაციებისა და სახელმწიფოს როლის შეფასება	10
რეკომენდაციები	12
მეთოდოლოგია	14
1. სამაგიდე კვლევა	17
1.1. განათლება და უნარები.....	17
1.2. საგანმანათლებლო და დასაქმების გარემოს შეფასება	23
2. კვლევის შედეგები	33
2.1. დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები ახალბედა იურისტების მიმართ	33
2.1.1. ახალბედა იურისტების მზაობა შრომის ბაზრისთვის	36
2.1.2. დასაქმების შესაძლებლობები.....	44
2.2. იურიდიული საგანმანათლებლო გარემოს ზოგადი შეფასება.....	48
2.3. პროფესიული ასოციაციების როლის შეფასება	52
2.4. სტაჟირება.....	54
2.5. სამართლებრივი ბაზრისთვის ახალბედა იურისტების უკეთ მომზადების მექანიზმები	58
2.6. სახელმწიფოს როლის შეფასება	61
შეჯამება.....	64
გამოყენებული ლიტერატურა	65

შესავალი

დოკუმენტი წარმოადგენს სამართლებრივი ბაზრის კვლევის ანგარიშს, რომელიც აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) დაკვეთით ჩატარდა. წინამდებარე დოკუმენტი თვისებრივი კვლევის შედეგების ანგარიშია და მიზნად ისახავს იმის გარკვევას, თუ რა მოთხოვნებია სამართლებრივ ბაზარზე საქართველოში, ერთი მხრივ და, მეორე მხრივ, რამდენად აკმაყოფილებს იურისტთა მომზადების არსებული დონე აღნიშნულ მოთხოვნებს. თვისებრივი კვლევის შედეგები არ განზოგადდება, არამედ ასახავს კვლევის მონაწილეთა მიერ გამოთქმულ ძირითად ახსნებსა და ინტერპრეტაციებს, ზოგად ტენდენციებს მათი საუბრიდან.

წინამდებარე ანგარიშის ძირითად ნაწილში წარმოდგენილია კვლევის სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფიდან მიღებული ინფორმაციის ანალიზი. ანგარიშში ასევე წარმოდგენილია ბაზრის ზოგადი მიმოხილვა, კვლევის მიზნები და ამოცანები, კვლევის დიზაინი, ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები, რომლებზეც სამართლის ექსპერტმა იმუშავა.

წინამდებარე ანგარიში მომზადდა კვლევისა და საკონსულტაციო კომპანია „ეისითის“ მიერ, რომელიც პასუხისმგებელი იყო კვლევის ინსტრუმენტების შექმნაზე, სავლეთ სამუშაოების ჩატარებასა და ანგარიშის მომზადებაზე.

მადლობას ვუხდით აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის გუნდს მხარდაჭერისთვის.

ასევე, გვსურს გამოვხატოთ მადლიერება ყველა იმ სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციის, იურიდიული ფირმის, კომპანიის, საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციების მიმართ, რომლებმაც საკუთარი მონაწილეობით მნიშვნელოვნად განაპირობეს პროექტის წარმატება.

ძირითადი მიგნებები

იმის გათვალისწინებით, რომ იურისტების საერთო რაოდენობაში არაპროპორციულად დიდი წილი რამდენიმე დიდ სახელმწიფო უნივერსიტეტს უკავია, მოცემული დასკვნები, უპირატესად მათ კურსდამთავრებულებს მიემართება. 2016-2021 წლებში სამართლის მიმართულებით ბაკალავრიატის საფეხურზე კურსდამთავრებულთა ყველაზე დიდი წილი (28.4%) ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტზე მოდის, მეორე ადგილზე კი სწავლების პირველი საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობებით ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტია (13.8%). ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ სამართლის პროგრამების მნიშვნელოვან ნაწილში პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავება არ არის ან მცირედით არის უზრუნველყოფილი კლინიკებითა და იურიდიული პრაქტიკით. ეს პრობლემა კიდევ უფრო მწვავეა ამ უნივერსიტეტებისთვის, რომელთა სამართლის პროგრამების კურსდამთავრებულები უმრავლესობას წარმოადგენენ.

i. დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები ახალბედა იურისტების მიმართ

- ➔ ძირითადი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომლებიც დამსაქმებლებს აქვთ ახალბედა იურისტების მიმართ, როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში, უმაღლეს განათლებას ეხება. ძირითადად, დასაქმებისთვის ბაკალავრის ხარისხი საკმარისია. ამასთან, მოთხოვნაა საქართველოს კანონმდებლობის ცოდნა.
- ➔ დამსაქმებლები *კერძო სექტორში* განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევენ ასევე ანალიტიკური აზროვნების უნარებს, ინგლისური ენის სათანადო ცოდნასა და სხვადასხვა პროფესიულ აქტივობაში მონაწილეობის გამოცდილებას, რაც, როგორც წესი, ხელს უწყობს პრაქტიკული და პროფესიული უნარების გამომუშავებას.
- ➔ *საჯარო სექტორში* დამსაქმებულებისთვის მნიშვნელოვანია კანდიდატმა იცოდეს შესაბამისი საჯარო სფეროს მომწესრიგებელი კანონმდებლობა და იყოს მოტივირებული; ამასთან, ჰქონდეს შესაბამისი ციფრული კომპეტენციები, ასევე, ანალიტიკური აზროვნების უნარი. რაც შეეხება ინგლისურ ენას, მას, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამსაქმებელთა ნაწილი მნიშვნელოვან, ნაწილი კი, ნაკლებად მნიშვნელოვან მოთხოვნად ასახელებს.
- ➔ სამუშაო გამოცდილებას, როგორც ახალბედა იურისტების დასაქმებისთვის აუცილებელ კრიტერიუმს, გარდა გამონაკლისებისა, დამსაქმებლები სასურველ, მაგრამ არა აუცილებელ მოთხოვნად ასახელებენ როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში. მათგან განსხვავებით, *უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა, სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა თუ ექსპერტთა* შეფასებით, მთავარი მოთხოვნა, რომელიც დამსაქმებლებს აქვთ ახალბედა იურისტების მიმართ, სწორედ სამუშაო გამოცდილებაა, რაც ექსპერტული შეფასებით, არასამართლიანია.
- ➔ საქმიანობა, რომელსაც დამწყები იურისტები ასრულებენ მრავალფეროვანია და გულისხმობს როგორც სხვადასხვა სამართლებრივი დოკუმენტის შედგენას, სასამართლო პროცესებზე დასწრებას, სხვადასხვა ადმინისტრაციული საქმის შესრულებას. ამასთან, კერძო კომპანიების შემთხვევაში, ხშირად დამწყები იურისტების საქმიანობა სხვადასხვა მასალის თარგმნას, ადმინისტრაციულ ორგანოებთან ურთიერთობას და სასამართლო პრაქტიკის კვლევასაც მოიაზრებს.

ii. ახალბედა იურისტების მზაობა შრომის ბაზრისთვის

- კვლევის მონაწილეები ყველა სამიზნე ჯგუფიდან მიიჩნევენ, რომ კურსდამთავრებულები შრომის ბაზრის მოთხოვნებს მხოლოდ ნაწილობრივ აკმაყოფილებენ. თუ თეორიული ცოდნა, როგორც წესი, ახალბედა იურისტებისათვის ნაკლები გამოწვევაა, სერიოზული ხარვეზებია პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების ფლობის თვალსაზრისით.
- დამსაქმებლებთან ისეთი ცოდნისა და უნარების თვალსაზრისით არსებული პრობლემები გამოიკვეთა, როგორებიცაა კრიტიკული და ანალიტიკური აზროვნება; თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში რეალიზება; როგორც აკადემიური, ასევე სამართლებრივი წერა; ინგლისური ენა; კომუნიკაცია და სხვა ე.წ. „რბილი უნარები.“ ამასთან, თუ დამსაქმებლებმა *კერძო სექტორიდან* განსაკუთრებული ყურადღება ინგლისური ენის არასათანადო ცოდნაზე გაამახვილეს, დამსაქმებლებმა *საჯარო სექტორიდან* განსაკუთრებით მწვავედ როგორც აკადემიური, ასევე სამართლებრივი წერის თვალსაზრისით არსებული გამოწვევა მიიჩნიეს.
- გარდა ჩამოთვლილი გამოწვევებისა, ექსპერტებმა ყურადღება გაამახვილეს ასევე ისეთი უნარების თვალსაზრისით არსებულ პრობლემებზე, როგორებიცაა სამართლებრივი დოკუმენტების შედგენის უნარი, კვლევითი უნარები, დროის მენეჯმენტი და პროფესიული ეთიკა, ასევე, ზეპირი კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების არასათანადო ფლობა. ექსპერტები აგრეთვე აღნიშნავენ, რომ სამართლის პროგრამების დიდი ნაწილი სტუდენტებს არ აძლევს სასამართლო პრაქტიკის შესახებ სათანადო ცოდნას და სასამართლო პრაქტიკის სწავლება ნაკლებად არის ინტეგრირებული თეორიულ სასწავლო კურსებში.
- *სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა* ხედვით, ისინი ნაკლებად არიან მზად შრომის ბაზრის მოთხოვნებისთვის. აღნიშნული, პირველ რიგში, პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების ფლობის თვალსაზრისით არსებულ სერიოზულ ხარვეზებს უკავშირდება. როგორც აღმოჩნდა, პრაქტიკული და პროფესიული უნარების გამომუშავებაზე ორიენტირებული სასწავლო კომპონენტები საკმარისად არ არის ინტეგრირებული სასწავლო კურსებში. ამდენად, კურსდამთავრებულებს არ აქვთ შესაბამისი სამართლებრივი დოკუმენტების შედგენის უნარები. აღნიშნული *უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა* მიერაც იყო ხაზგასმული. ამასთან, მათ ასევე აღნიშნეს გამოწვევები აკადემიური თუ სამართლებრივი წერის მიმართულებით. უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, განახლებული პროგრამების კურიკულუმები ამ თვალსაზრისით მოდიფიცირდა და წერის კომპონენტზე ამჟამად კონცენტრაცია უფრო მაღალია. თუმცა, სასკოლო განათლებაში არსებული სერიოზული ხარვეზების გამო, რაც კრიტიკულ აზროვნებასთან ერთად, გამართული წერის უნარების არასათანადო გამომუშავებას გულისხმობს, საუნივერსიტეტო სწავლების ფარგლებში ამ გამოწვევის აღმოფხვრის მიმართ დამოკიდებულება სკეპტიკურია.
- უნარების შეუსაბამობის აღმოფხვრის მექანიზმებად ყველაზე ხშირად, როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში ორგანიზაციის შიგნით მენტორობა, თემატური ტრენინგები და გამოცდილების გაზიარებაა გამოყენებული. ამ მხრივ საინტერესოა, რომ დამსაქმებელთა უმეტესობა კვალიფიკაციების ნაკლებობის აღმოსაფხვრელად არ განიხილავს სპეციალური (ადვოკატების, პროკურორების, მოსამართლეების) პროფესიისთვის მომზადების პროგრამებს და სკეპტიკურადაა განწყობილი მათი ეფექტიანობის მიმართ.
- კვლევის შედეგების თანახმად, სამართლებრივი ბაზრის მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია ახალბედა იურისტების შემდეგი უნარების განვითარება:

- წერიტი უნარები (როგორც აკადემიური, ასევე სამართლებრივი);
- ანალიტიკური აზროვნება;
- არგუმენტების წარმოდგენის უნარი;
- კომუნიკაცია;
- შეზღუდულ დროში მუშაობის უნარი;
- დამოუკიდებლად და გუნდურად მუშაობის უნარები;
- კვლევითი უნარები.

ამ უნარებთან ერთად, მნიშვნელოვანია პროფესიული ინგლისური ენის ცოდნის გადრმავება. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანია კურიკულუმების დახვეწა, განსაკუთრებით, რეგიონულ უნივერსიტეტებში.

iii. ბაკალავრიატი vs მაგისტრატურა

- ➔ მართალია, დამსაქმებლები არ უთითებენ იმაზე, რომ მაგისტრის ხარისხის ფლობა დასაქმების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა და ის აუცილებელ საკვალიფიკაციო მოთხოვნას წარმოადგენს, თუმცა, თანხმდებიან იმაზე, რომ მაგისტრებს მეტად განვითარებული ანალიტიკური და კვლევითი უნარები აქვთ. ეს შეიძლება იმითაც აიხსნას, რომ მაგისტრებს, რომლებიც სწავლის პარალელურად მუშაობენ, მეუძლიათ სამუშაო ადგილზე პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავება და განვითარება. ეს უკანასკნელი ყველაზე მწვავე გამოწვევად სახელდება როგორც საბაკალავრო, ისე სამაგისტრო პროგრამების საფეხურზე, როგორც ექსპერტების, ისე სტუდენტებისა და დამსაქმებლების მიერ.
- ➔ სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების აზრით, მაგისტრის ხარისხის აუცილებლად ფლობა უფრო უკავშირდება სტერეოტიპულ ხედვას იმის თაობაზე, რომ მაგისტრების ცოდნა თუ პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ბაკალავრების ცოდნისა და უნარებისგან. რეალურად კი, მათი შეფასებით, რადიკალურად განსხვავებულ ცოდნას, ასევე უნარების გამომუშავებას სწავლების მეორე საფეხური იშვიათად უზრუნველყოფს. თუმცა, იმის გამო, რომ, დამსაქმებლებისთვის იურისტებით გაჯერებულ შრომის ბაზარზე, მაგისტრის დიპლომი კანდიდატა გადარჩევისას ერთ-ერთ კრიტერიუმს წარმოადგენს, სტუდენტები თუ კურსდამთავრებულები მაგისტრატურაზე სწავლას უკეთესი დასაქმების წინაპირობად მიიჩნევენ.
- ➔ უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან ორივე დისკურსი გამოიკვეთა და რომელიმე ხედვის დომინანტურობაზე საუბარი რთულია. ერთი მათგანის თანახმად, დამსაქმებლებისთვის ბაკალავრის ხარისხი საკმარისია, მეორე დისკურსის მიხედვით კი, დამსაქმებლები მაგისტრის ხარისხის მქონე ახალბედა იურისტებს ანიჭებენ უპირატესობას, რაც, თავის მხრივ, სიღრმისეულ თეორიულ ცოდნასთან ერთად, უკეთეს პრაქტიკულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს გულისხმობს.
- ➔ კვლევას არ გამოუვლენია, რომ დამსაქმებლები კერძო და სახელმწიფო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთაგან რომელიმეს ანიჭებენ უპირატესობას. მსგავს დიფერენციაციასზე კვლევის სხვა სამიზნე ჯგუფებშიც ნაკლებად მიუთითეს, თუმცა, დამსაქმებლებმა კერძო სექტორიდან მიუთითეს თეორიული ცოდნის თვალსაზრისით ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ასევე თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტისა და კავკასიის უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა შედარებით მაღალი დონე. ხოლო, დამსაქმებლებმა საჯარო სექტორიდან აღნიშნეს თსუ-ს კურსდამთავრებულთა თეორიული ცოდნის შედარებით მაღალი დონე. აქ ისიც გასათვალისწინებელია, რომ

საჯარო სექტორიდან დამსაქმებელთა შეფასებით, საჯარო სექტორში არსებულ სტაჟირების პროგრამებში უმეტესად სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტები მონაწილეობენ.

iv. დასაქმების შესაძლებლობები

- კერძო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა დასაქმების ალბათობა კერძო სექტორში უფრო მაღალია, მაშინ როდესაც სახელმწიფო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები ძირითადად საჯარო სექტორში საქმდებიან. აღნიშნულის ერთ-ერთი მიზეზი ის არის, რომ სტაჟირებისა თუ პრაქტიკის გავლა ახალბედა იურისტების დასაქმების ერთ-ერთი წინაპირობაა, ეს შესაძლებლობა კი რაოდენობრივად უფრო მეტად საჯარო სექტორში არსებობს. ამასთან, საჯარო სექტორიდან დამსაქმებელთა შეფასებით, სტაჟირება, რომელიც ხშირ შემთხვევაში არ არის ანაზღაურებადი, კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტთათვის ნაკლებად მიმზიდველია და სტაჟირების მსურველებიც უმეტესად სწორედ სახელმწიფო უნივერსიტეტებიდან არიან.
- ის, რომ ანაზღაურება დასაქმებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილებების მიღებისას ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კრიტერიუმია, აღინიშნა კვლევის მონაწილე ყველა ჯგუფთან. ხაზგასმული იყო, რომ ანაზღაურების კონტექსტში საჯარო სექტორი ვერ უწევს კონკურენციას კერძო სექტორს, შესაბამისად, კადრების გადინებაც საჯარო სექტორისთვის ერთ-ერთი გამოწვევაა. თუმცა, ახალბედა იურისტების მოზიდვისა თუ დასაქმების თვალსაზრისით ეს ნაკლებად პრობლემურია. საწყის ეტაპზე, სამუშაო გამოცდილების დაგროვებისა და შესაბამისი უნარ-ჩვევების გამომუშავებისთვის საჯარო სექტორში მუშაობა უპირატესობადაც კი შეიძლება ითვლებოდეს. კადრების გადინების საკითხი უკვე შედარებით გამოცდილ იურისტებს ეხება.
- თავად უნივერსიტეტების მიერ სტუდენტთა თუ კურსდამთავრებულთა დასაქმების მხარდაჭერა ძირითადად შესაბამისი ვაკანსიების შესახებ სტუდენტთა ინფორმირებაში და ასევე, რეკომენდაციის გაწევაში გამოიხატება.
- ინფორმირების თვალსაზრისით სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა აღნიშნეს, რომ კარიერული მხარდაჭერის სამსახურები აწვდიდნენ/აწვდიან მათ ინფორმაციას ვაკანსიების შესახებ, თუმცა, გამოწვევაა ის, რომ უნივერსიტეტები არ ახდენენ ინფორმაციის შესაბამისად გაფილტვრას და ყველა ვაკანსიის შესახებ ხდება სიახლის გაზიარება, რომელთა მოძიება დამოუკიდებლადაცაა შესაძლებელი დასაქმების პორტალებზე. ამის ნაცვლად, კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, მნიშვნელოვანია, რომ კარიერული მხარდაჭერის სამსახურებმა სტუდენტებზე მორგებული ვაკანსიების შესახებ მიაწოდონ ინფორმაცია მიზნობრივ აუდიტორიას (და არა მათ შესახებ, რომლებიც, მაგალითისთვის, რამდენიმეწლიან სამუშაო გამოცდილებას მოითხოვს). ასევე აღინიშნა, რომ სტუდენტების დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტის წარმომადგენელთა პირადი კონტაქტები დამსაქმებლებთან.

v. იურიდიული საგანმანათლებლო გარემოს ზოგადი შეფასება

- კვლევის მონაწილეებმა ყველა სამიზნე ჯგუფიდან საუნივერსიტეტო განათლების ძლიერ მხარედ თეორიული სწავლება, ყველაზე სუსტ მხარედ კი - პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავება დაასახელეს.

- უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, გარდა პრაქტიკისა, რომელიც სავალდებულო კომპონენტი სწავლების მეორე საფეხურისთვისაა, საბაკალავრო დონეზე ზოგიერთი უნივერსიტეტი მას მაინც სთავაზობს სტუდენტებს, ძირითადად, არჩევითი კურსის ფარგლებში. ასევე აღინიშნა, რომ პრაქტიკული კომპონენტების ინტეგრირება ხდება სხვადასხვა თეორიულ კურსში. თუმცა, ამის მიუხედავად, კვლევის მონაწილეები აღიარებენ, რომ განსაკუთრებით ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულების პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევები, შრომის ბაზრის მოთხოვნებს ნაკლებად პასუხობს.
- განსაკუთრებით პოზიტიურადაა მიჩნეული უნივერსიტეტში იურიდიული კლინიკის არსებობა, სადაც სტუდენტები უნივერსიტეტის შიგნით ლექტორის უშუალო ზედამხედველობის ქვეშ იძენენ პრაქტიკულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს. თუმცა, იურიდიული კლინიკა არ არის ყველასთვის ხელმისაწვდომი და მნიშვნელოვანი გამოწვევა აქვთ იმ პროგრამებს, სადაც სტუდენტთა დიდი რაოდენობაა.
- გადატვირთული აუდიტორიები და სტუდენტთა დიდი რაოდენობა გამოწვევად იდენტიფიცირდა თბილისში, რის გამოც, დისკუსანტთა შეფასებით, ისეთი მნიშვნელოვანი უნარ-ჩვევების გამომუშავება ვერ ხერხდება, როგორებიცაა კომუნიკაცია თუ საკუთარი პოზიციის ზეპირად, არგუმენტირებულად დაცვა.
- იურიდიული საგანმანათლებლო გარემოს გასაუმჯობესებლად მნიშვნელოვნად ჩაითვალა:
 - სწავლების სხვადასხვა მეთოდის მეტად ეფექტიანად გამოყენებისთვის აკადემიური გუნდის წევრების გადაშადების უზრუნველყოფა უნივერსიტეტების მიერ;
 - რამდენიმე რეგიონულ უნივერსიტეტში ლექტორების პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება და/ან მეტი კვალიფიციური კადრის მოზიდვა;
 - ლექტორების შეფასების რეალური სისტემის დანერგვა და შედარებით სუსტი შეფასების მქონე ლექტორების საქმიანობის მონიტორინგი სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით;
 - საგამოცდო დავალებების შედგენა ისეთი ფორმით, რომ აქცენტი გაეთქვას სტუდენტის ანალიტიკური უნარების შეფასებაზე;
 - მეტი აკადემიური თავისუფლების უზრუნველყოფა, რაც კურიკულუმით გათვალისწინებული საგნებისა თუ ცალკეული საკითხების ჩამონათვალის მეტად თავისუფლად არჩევის შესაძლებლობას გულისხმობს უნივერსიტეტებისთვის;
 - აკრედიტაციის სტანდარტში ცვლილების განხორციელება, რამაც უნდა უზრუნველყოს ნაკლები მოთხოვნის არსებობა აკადემიურ გუნდში დოქტორის ხარისხის მქონეთა მიწვევაზე და, პირიქით, შესაძლებელი გახდოს იმაზე მეტი პრაქტიკოსი ლექტორის მიწვევა სხვადასხვა კურსის წასაკითხად, ვიდრე ახლაა შესაძლებელი;
 - პრაქტიკული კომპონენტის გაძლიერება, როგორც კლინიკებით, დამსაქმებლებთან გაფორმებული შემორანდუმებით, ასევე თეორიულ კურსებთან ერთად, მეტი პრაქტიკული საკითხის ინტეგრირებით მათში.

vi. სტაჟირება

- სტაჟირება პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარებისთვის უმნიშვნელოვანესია. ეს შესაძლებლობა სტუდენტებს საჯარო სექტორში სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის, მემორანდუმების გაფორმებისა თუ სხვადასხვა უწყების სპეციალური სტაჟირების ან პრაქტიკის პროგრამის საფუძველზე აქვთ.
- უწყებისა თუ ორგანიზაციების მიხედვით სტაჟირებათა ხანგრძლივობა, სტაჟიორთა რაოდენობა, ასევე, ანაზღაურების საკითხი განსხვავებულია. უფრო იკვეთება, რომ

სტაჟირებები სხვადასხვა პროგრამის ფარგლებში წელიწადში, როგორც წესი, რამდენიმეჯერ ცხადდება საჯარო უწყებების მიერ. ამასთან, ძირითადად, სტაჟირებები 3-დან 6-თვიან გრძელდება და უმეტესად, არაანაზღაურებადია.

- კერძო სექტორის თანამშრომლობა უნივერსიტეტებთან უფრო პირად ურთიერთობებს ეფუძნება, ვიდრე გაფორმებულ მემორანდუმებსა თუ სხვა ფორმალურ ურთიერთობას.
- კერძო კომპანიებს არ აქვთ სტაჟირების ან დამწყები იურისტების აყვანის სტანდარტიზებული, გაწერილი პროცესები და მექანიზმები, განსხვავებით საჯარო სექტორისგან.
- კვლევის შედეგები უჩვენებს, რომ დამსაქმებლები კერძო სექტორიდან, რიგ შემთხვევებში, უპირატესობას ახალბედა იურისტების ასისტენტების რანგში თანამშრომლად აყვანას ანიჭებენ და არა სტაჟირებას. მთავარი არგუმენტის თანახმად, კონფიდენციალობასთან დაკავშირებული საკითხებისა და შესაბამისი რისკების გამო, მათ ურჩევნიათ ხელშეკრულებით უზრუნველყოფილი ვალდებულებები ჰქონდეს ახალბედა იურისტს, ვიდრე რესურსი დაინარჯოს სტაჟირების ნაწილზე. თუმცა, ამასთან, უნივერსიტეტების პროაქტიულობის შემთხვევაში, კერძო სექტორი არ გამორიცხავს თანამშრომლობის უფრო აქტიურ ფორმატზე გადასვლას.
- სტაჟირების შესაძლებლობების არარსებობაზე მეტად, სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა მის არაანაზღაურებად ხასიათზე გაამახვილეს ყურადღება, როგორც გამოწვევაზე. ამასთან, მათ კიდევ ერთ გამოწვევად სტაჟირებათა ფორმალური ხასიათი დაასახელეს. ეს, კი რიგ შემთხვევებში, სტაჟიორთა მიერ არაარსებითი დავალებების შესრულებას გულისხმობს და არა უნარების განვითარებას.
- გამოწვევა, რაზეც დამსაქმებლებმა გაამახვილეს ყურადღება საჯარო სექტორიდან, სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად არადიარებას უკავშირდება. მათი შეფასებით, რიგ შემთხვევაში, სტაჟირების შემდეგ ხდება იმავე უწყებაში/ორგანიზაციაში ახალბედა იურისტის დასაქმება, თუმცა, ეს ყოველთვის ვერ ხერხდება. კანონმდებლობით განსაზღვრული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები თუ ითვალისწინებს მინიმალურ სამუშაო გამოცდილებას, იურისტებს, რომელთაც სტაჟირება უკვე გავლილი აქვთ საჯარო უწყებაში, უწევთ სხვაგან სამუშაო გამოცდილების დაგროვება და მხოლოდ ამის შემდეგ საქმეებიან (მაგ: სასამართლო სისტემაში), მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟირების ფარგლებში მათ მიერ დაგროვილი ცოდნა და პრაქტიკული გამოცდილება სავსებით საკმარისია თანამშრომლის რანგში შესაბამისი დავალებების შესასრულებლად.

vii. პროფესიული ასოციაციებისა და სახელმწიფოს როლის შეფასება

- საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის, ასევე სხვა პროფესიული ასოციაციების როლს პროფესიაში შესასვლელად ახალბედა იურისტების მომზადებაში კვლევის მონაწილეები გამოკვეთენ და მის მიმართ დამოკიდებულებები არაერთგვაროვანია. თუ ერთ შემთხვევაში ასოციაციების როლი პოზიტიურად ფასდება და მნიშვნელოვნადაა მიჩნეული, მეორე შემთხვევაში, შეფასება უფრო ნეიტრალურად ან უარყოფითად შეიძლება მივიჩნიოთ. ამ შეფასების მომხრეთა მოსაზრებით, ასოციაციების როლი სტანდარტების შექმნას უნდა გულისხმობდეს (მაგალითად, იურიდიული ფირმების ოპერირებისთვის) და არა ტრენინგების მოდულების მომზადებას. სწავლებისა თუ პრაქტიკის კომპონენტების დახვეწაზე ასოციაციების მუშაობა, კვლევის მონაწილეთა ნაწილის შეფასებით, იმაზე მიუთითებს, რომ საუნივერსიტეტო განათლება სათანადოდ არ პასუხობს მოთხოვნებს და

იმ დანაკლისის კომპენსირებაზეა ორიენტირებული, რაც უნივერსიტეტში სწავლებას ახლავს თან.

- ექსპერტები და დამსაქმებლები კერძო სექტორიდან მიიჩნევენ, რომ პროფესიაში შესასვლელად მოსამზადებელი პროგრამის გავლა სავალდებულო ხასიათს არ უნდა ატარებდეს და დამსაქმებლებისთვის უბრალოდ დამატებით სარგებლად უნდა ითვლებოდეს.
- დამსაქმებლები, განსაკუთრებით კერძო სექტორიდან, თვლიან, რომ უნივერსიტეტებსა და სამართლებრივი ბაზრის დამსაქმებლებს შორის ურთიერთობაში სახელმწიფო საერთოდ არ უნდა ერეოდეს. ნაცვლად ამისა, ის ფოკუსირებული უნდა იყოს განათლების პოლიტიკაზე და იქ შესაბამისი ცვლილებების განხორციელებაზე. კერძოდ, კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ მნიშვნელოვანია:
 - სასკოლო განათლებაში ფუნდამენტური ცვლილებების განხორციელება, რაც კრიტიკული აზროვნების განვითარებაზე იქნება ორიენტირებული და არსებითია არა მხოლოდ სამართლის სფეროსთვის, არამედ ზოგადად, ყველა სფეროს განვითარებისთვის;
 - სკოლებში პროფესიული ორიენტაციის განსასაზღვრად კარიერული მხარდაჭერის სერვისების შეთავაზება, რათა ახალგაზრდებმა სკოლის ასაკშივე იცოდნენ როგორც სხვადასხვა პროფესიის, საქმიანობის თავისებურებების, ასევე ბაზარზე არსებული მოთხოვნების თაობაზე;
 - სტანდარტის გაზრდა და მისაღებ გამოცდებზე ზღვარის აწევა, რათა მინიმალური ცოდნითა და უნარებით აბიტურიენტებმა ვერ მოახერხონ ზღვარის გადალახვა;
 - სახელმწიფო უნივერსიტეტებისთვის დაფინანსების ან უშუალოდ სწავლის საფასურის გაზრდა, რათა უნივერსიტეტებმა მოახერხონ მეტი ფოკუსირება ხარისხზე და არა რაოდენობაზე;
 - სხვადასხვა საგრანტო თუ დაფინანსების სქემების შექმნა უახლესი ლიტერატურის თარგმნის, შექმნისა და გამოცემისთვის;
 - სამართლებრივი წერის უნარების გაუმჯობესებისთვის სათანადო ლიტერატურის შექმნა.

რეკომენდაციები

- შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან სამართლის საბაკალავრო პროგრამების კურსდამთავრებულების უნარ-ჩვევების დაახლოებისთვის სასურველია, სამართლის პროგრამებში მეტი ყურადღება დაეთმოს პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავებაზე ორიენტირებულ კურსებსა და სასწავლო კომპონენტებს. ასეთი კურსები შეიძლება იყოს სამართლის კლინიკები, ასევე სტაჟირების პროგრამები.
- უნივერსიტეტებში, სადაც დიდი რაოდენობით სტუდენტი სწავლობს, ასევე სასურველია, სტუდენტს შესაძლებლობა ჰქონდეს რაიმე ფორმით აქტიურად შეძლოს თეორიული ცოდნის გამოყენება სწავლის პროცესში იურიდიული კლინიკის ან სტაჟირების პროგრამის გზით და არა მხოლოდ თეორიულ საგნებში პრაქტიკული კომპონენტების ინტეგრირების გზით.
- სტაჟირების პროგრამების ფორმალური ხასიათის თავიდან არიდების მიზნით, სასურველია, სამართლის პროგრამაში არსებობდეს ადამიანი, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს სტაჟირების პროგრამაში მონაწილე სტუდენტების საქმიანობას, რეგულარული კომუნიკაცია ექნება როგორც შესაბამის მენტორთან სტაჟირების ადგილზე, ისე სტაჟირების პროგრამის მონაწილე სტუდენტთან და ხელს შეუწყობს სტაჟირებისას სტუდენტის და დამსაქმებლის ინტერესების დაახლოებას. ასევე დაეხმარება სტუდენტს ახალ სამუშაო გარემოში ადაპტირებაში და მისი ინტერესების სტაჟირების პროგრამის ფარგლებში უკეთ დაცვაში.
- პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავებისთვის სასურველია სამართლებრივი წერის უნარების განვითარება ხდებოდეს როგორც ცალკე სამართლებრივი წერის კურსების საფუძველზე, სადაც სტუდენტები სამართლებრივი ანალიზის სტრუქტურირებულად წერას რეალური საქმეების საფუძველზე ისწავლიან, ისე თეორიულ კურსებში წერითი კომპონენტების ინტეგრირების გზით, სადაც სტუდენტები შესაბამისი ცოდნის გამოყენებას სამართლებრივი დასკვნებისა თუ დოკუმენტის შედგენის პროცესში შეძლებენ.
- პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების ხელშეწყობა სასურველია ხდებოდეს სწავლის საბაზისო ეტაპზე თეორიულ საგნებში პრაქტიკული კომპონენტების ინტეგრირების გზით. ამისათვის, სასურველია, თეორიულ საგნებში მეტად იყოს ასახული რეალური საქმეები და სტუდენტებს უწევდეთ როგორც შესაბამისი სასამართლო პრაქტიკის მოძიება, კითხვა და ანალიზი, ისე სამართლებრივი ანალიზის წერა, საბაზისო კურსში გამოყენებული სტრუქტურის შესაბამისად, რაც ხელს შეუწყობს როგორც სამართლებრივი წერის და ანალიზის უნარების განმტკიცებას, ასევე სამართლებრივი დოკუმენტების შედგენისა თუ სასამართლო პრაქტიკის მოძიებისა და ანალიზის უნარების განვითარებას.
- კერძო სექტორში პროფესიული საქმიანობის გაადვილების მიზნით, სასურველია სამართლის საბაკალავრო პროგრამებში მეტი ყურადღება დაეთმოს პროფესიული ინგლისური ენის შესწავლას. ამას გარდა, პროფესიული ინგლისურის ცოდნის გაღრმავების მიზნით, სასურველია შესაბამისი ინგლისურენოვანი პროფესიული ლიტერატურის გაცნობის წახალისება მაღალ კურსებზე, რაც, ერთი მხრივ, ხელს შეუწყობს პროფესიული ტერმინოლოგიის შესწავლას, მეორე მხრივ, კი შესაბამის საგანში პროფესიული ცოდნის გაღრმავებას.
- სასურველია, კვლევითი და ანალიტიკური უნარების განვითარება ხდებოდეს არა მხოლოდ ცალკე კურსის საფუძველზე, არამედ თეორიულ კურსებში სტუდენტებს უწევდეთ მცირე კვლევითი დავალებების შესრულება, ქართული სასამართლოების გადაწყვეტილებების სპეციალურ საძიებო სისტემაში მოძიება, ხოლო დამამთავრებელ კურსებზე ასევე

ინგლისურენოვან პროფესიულ საძიებო სისტემებში შესაბამისი ინგლისურენოვანი პროფესიული ლიტერატურის მოძიება და გაცნობა.

- სასურველია, სამართლის საბაკალავრო პროგრამაში ხდებოდეს სტუდენტების წახალისება მონაწილეობა მიიღონ პროფესიულ შეჯიბრებებში და კონკურსებში. განსაკუთრებით, საერთაშორისო იმიტირებულ სასამართლო პროცესების შეჯიბრებებში, სადაც მათ შეუძლიათ ერთდროულად ანალიტიკური, კვლევითი, პროფესიული ინგლისურის და წერიითი და ზეპირი მეტყველების უნარების, ისევე როგორც გუნდური მუშაობის უნარების განვითარება. სასურველია ასეთი შეჯიბრების მონაწილეების მიერ გაწეული შრომის აღიარება და შესაბამისი დატვირთვის და შინაარსის მიხედვით მათთვის სასწავლო კრედიტების მინიჭება.
- სასურველია, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში შევიდეს შესაბამისი ცვლილებები, რაც შესაძლებელს გახდის სტაჟირების სამუშაო სტაჟში აღიარებას და ხელს შეუწყობს სტუდენტების დასაქმებას შესაბამის საჯარო უწყებებში.
- სასურველია, სამართლის დარგობრივ მახასიათებელში უფრო მკაფიოდ გაიმიჯნოს სამაგისტრო და საბაკალავრო პროგრამების მიმართ დადგენილი სტანდარტები და სამაგისტრო პროგრამებში მეტი აქცენტი გაკეთდეს სპეციალიზაციაზე და შესაბამისი სპეციალიზაციისთვის აუცილებელ პროფესიულ უნარებზე.
- შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით, სასურველია, უპირატესად, დაიხვეწოს სამართლის საბაკალავრო პროგრამები და მათში მოხდეს შესაბამისი თეორიული კურსების ინტეგრაცია, ვიდრე პროფესიულმა ასოციაციებმა შექმნან თეორიული და პრაქტიკული უნარების განვითარების სავალდებულო კურსები.
- სასურველია, პროფესიული ასოციაციების კურსები სავალდებულო იყოს მხოლოდ იმ იურისტებისთვის, რომლებსაც იურიდიული განათლება დიდი ხნის წინ აქვთ მიღებული და სამართლის შესაბამისი პროგრამებში ვერ შეძლეს თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის მიღება და ახლა სურთ ადვოკატის პროფესიაში შესვლა. ასეთ შემთხვევაში, შეიძლება გამართლებული იყოს, პროფესიულმა ასოციაციამ ახალბედა ადვოკატებს მოსთხოვოს დამატებით თეორიული თუ პროფესიული უნარების შესაბამისი კურსების გაკლა. თუმცა, სასურველია, ასეთი კურსების შეთავაზება ექსკლუზიურად პროფესიული ასოციაციის მიერ არ ხდებოდეს. სასურველია, პროფესიულმა ასოციაციამ შეიმუშავოს აკრედიტაციის სისტემა, რაც პროფესიაში შესვლის მსურველებს შესაძლებლობას მისცემს შესაბამისი თეორიული ცოდნა და პრაქტიკული უნარები შეიძინონ უნივერსიტეტებში მსგავსი კურსების საფუძველზე. ეს, ერთი მხრივ, ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტებში ასეთი კურსების კიდევ უფრო განვითარებას და, მეორე მხრივ, სტუდენტებს, რომლებსაც უნივერსიტეტში აქვთ მიღებული მსგავსი ცოდნა, მეორედ არ მოუწევთ მსგავსი საგნების პროფესიული ასოციაციის სავალდებულო პროგრამაში შესწავლა. შესაბამისად, სასურველია, პროფესიული ასოციაციის კურსები ყველა ახალბედა ადვოკატისთვის არ იყოს სავალდებულო და პროფესიულმა ასოციაციამ ითანამშრომლოს უნივერსიტეტებთან შესაბამისი ცოდნის და უნარების აღიარების სისტემის შექმნის კუთხით.

მეთოდოლოგია

მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია შეისწავლოს, ერთი მხრივ, რა მოთხოვნებია სამართლებრივ ბაზარზე საქართველოში და, მეორე მხრივ, რამდენად აკმაყოფილებს იურისტთა მომზადების არსებული დონე აღნიშნულ მოთხოვნებს.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად განისაზღვრა შემდეგი ამოცანები:

- რა მოთხოვნები აქვს სამართლებრივ ბაზარს და როგორია მოთხოვნები კერძო და საჯარო სექტორში;
- რამდენად არიან მზად ახალბედა იურისტები შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად;
- რა არის მოთხოვნები, რომელთა დაკმაყოფილებაც ყველაზე მეტადაა პრობლემური;
- როგორია საგანმანათლებლო გარემო და რა მოთხოვნებზე რეაგირებას უზრუნველყოფს/რას ვერ უზრუნველყოფს საუნივერსიტეტო განათლება;
- როგორია შრომის ბაზრისთვის საკუთარი მზაობის შეფასება ახალბედა იურისტების მიერ;
- რისი შეცვლა-დახვეწაა აუცილებელი სამართლებრივი შრომის ბაზრის გასაუმჯობესებლად.

კვლევის მეთოდი

კვლევის მიზნებსა და ამოცანებზე პასუხის გასაცემად კვლევის მეთოდად განისაზღვრა თვისებრივი მეთოდის გამოყენება, რომლის ფარგლებშიც გამოყენებულია *სიდრმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუსური დისკუსიების ტექნიკები*.

ამასთან, კვლევის ფარგლებში ჩატარდა სამაგიდე კვლევაც, რომელიც ითვალისწინებს უახლესი კვლევებისა და კვლევის ამოცანებისთვის რელევანტური სტატისტიკური მონაცემების ანალიზს.

სამიზნე სეგმენტი

კვლევის სამიზნე სეგმენტად განისაზღვრენ შემდეგი აქტორები:

1. დამსაქმებლები;
2. ექსპერტები (სამართლის ექსპერტები, არასამთავრობო სექტორის, საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და პროფესიული ასოციაციების წარმომადგენლები);
3. უნივერსიტეტები;
4. სტუდენტები და კურსდამთავრებულები.

დამსაქმებლები, თავის მხრივ, დაიყო კერძო და საჯარო სექტორის წარმომადგენელთა ჯგუფებად. კერძო სექტორიდან დამსაქმებლებად შერჩეულები იყვნენ როგორც იურიდიული და აუდიტორული ფირმები, ასევე მსხვილი კომპანიები საბანკო-საფინანსო, სადაზღვევო, ასევე საცალო და საბითუმო ვაჭრობის სფეროდან. საჯარო სექტორიდან დამსაქმებლები წარმოდგენილები იყვნენ როგორც სხვადასხვა უწყებიდან, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობებიდან, ყველა ინსტანციის სასამართლოდან; ასევე, სახალხო დამცველის ოფისიდან.

ექსპერტების სამიზნე ჯგუფში წარმოდგენილნი იყვნენ როგორც სამართლის სფეროს ექსპერტები, ასევე სხვადასხვა პროფესიული ასოციაციის, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების

წარმომადგენლები, რომლებიც, მათ შორის, როგორც დამსაქმებლებიც აზიარებდნენ საკუთარ ხედვებს

უნივერსიტეტები, რომლებიც ჩაერთნენ კვლევაში წარმომადგენდნენ როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო უნივერსიტეტების სამართლის სკოლის დეკანებსა თუ პროგრამის ხელმძღვანელებს, ასევე ფაკულტეტის ხარისხის სამსახურის წარმომადგენლებს. უნივერსიტეტები, რომლებთანაც ჩატარდა ინტერვიუები წარმოდგენილი იყვნენ არა მხოლოდ თბილისიდან, არამედ ყველა იმ რეგიონიდან, სადაც ადგილობრივი უნივერსიტეტები, სულ მცირე, სამართლის საბაკალავრო პროგრამებს სთავაზობენ სტუდენტებს. კერძოდ, კვლევაში მონაწილეობდნენ უნივერსიტეტები თელავიდან, ახალციხიდან, გორიდან, ქუთაისიდან, ბათუმიდან და ზუგდიდიდან. რეგიონებში კვლევაში მონაწილეობდნენ სახელმწიფო უნივერსიტეტები, თბილისის შემთხვევაში კი, კვლევა ჩატარდა როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან. გარდა ამ კრიტერიუმისა, ასევე უნივერსიტეტების შერჩევა მოხდა კურსდამთავრებულთა რაოდენობის გათვალისწინებით. შესაბამისად, შეირჩა ის სახელმწიფო უნივერსიტეტები, რომელთა სამართლის პროგრამების კურსდამთავრებულთა რაოდენობა ყველაზე მაღალია. კერძო უნივერსიტეტების შემთხვევაში, კურსდამთავრებულთა რაოდენობის გარდა, ასევე გათვალისწინებული იყო უნივერსიტეტებში სამართლის გამართული კლინიკების არსებობა, ასევე მათი პრესტიჟულობა, რაც, ექსპერტულ ხედვებთან ერთად, ინტერვიუებისა და ფოკუსური დისკუსიების ფარგლებშიც იყო ხაზგასმული.

თბილისში დისკუსიები ჩატარდა როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან. რეგიონებში კი დისკუსიებში მონაწილეობდნენ სახელმწიფო უნივერსიტეტების როგორც სტუდენტები, ასევე კურსდამთავრებულები. კვლევის მონაწილეთა შერჩევისას ასევე გათვალისწინებული იყო სტაჟირების პროგრამებში მონაწილეობისა და სამუშაო გამოცდილება. შესაბამისად, დისკუსიებზე მოწვეულები იყვნენ როგორც ამგვარი გამოცდილების მქონე, ასევე არმქონე რესპონდენტები.

სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან ჩატარდა ფოკუსური დისკუსიები, ყველა სხვა სამიზნე სემინტთან კი ჩატარდა სიდრმისეული ინტერვიუები. სულ კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 8 ფოკუსური დისკუსია და 46 სიდრმისეული ინტერვიუ.

როგორც აღინიშნა, თბილისში დისკუსიები ჩატარდა სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო უნივერსიტეტებიდან. ამგვარად, თბილისში დისკუსიების რაოდენობამ შეადგინა 2, ყველა სხვა ქალაქში ჩატარდა ერთი დისკუსია და მისი მონაწილეები ადგილობრივი სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტები და/ან კურსდამთავრებულები იყვნენ.

ცხრილი # 1. ფოკუსური დისკუსიების განაწილება

ლოკაცია	რაოდენობა
თბილისი	2
თელავი	1
ახალციხე	1
გორი	1
ბათუმი	1
ქუთაისი	1
ზუგდიდი	1
სულ	8

რაც შეეხება სიდრმისეულ ინტერვიუებს, როგორც აღინიშნა, სულ კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 46 ინტერვიუ და მათი რესპონდენტები იყვნენ სხვადასხვა ორგანიზაციების წარმომადგენლები თუ ექსპერტები, რომლებიც კვლევისთვის რელევანტური საკითხების შესახებ შესაბამისი ინფორმაციის გაზიარების უფლებამოსილებასა და კომპეტენციას ფლობდნენ.

უნივერსიტეტი	ინტერვიუების რაოდენობა
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	1
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
თავისუფალი უნივერსიტეტი	1
საქართველოს უნივერსიტეტი	1
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	1
თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	1
დამსაქმებლები	
კერძო სექტორი	
იურიდიული ფირმები	
BLC	1
MG Law	1
BGI	1
VBAT	1
სხვა დამსაქმებლები	
იმედი L	1
Liberty	1
GPI	1
Tegeta Motors	1
JSC Gepha	1
აუდიტორული კომპანია - EY Georgia	1
საჯარო სექტორი	
საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო	1
საქართველოს პროკურატურა	1
საქართველოს უზენაესი სასამართლო	1
თბილისის საქალაქო სასამართლო	1
საკონსტიტუციო სასამართლო	1
ქუთაისის სააპელაციო სასამართლო	1
ქალაქ თბილისის მერია	1
თელავის მუნიციპალიტეტის მერია	1
ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერია	1
ქალაქ ბათუმის მერია	1
ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერია	1
ახალციხის მუნიციპალიტეტის მერია	1
გორის მუნიციპალიტეტის მერია	1
საქართველოს ნოტარიუსთა პალატა	1
საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიურო	1

საქართველოს სახალხო დამცველი	1
სახელმწიფო ინსპექტორის აპარატი	1
ექსპერტები (მათ შორის, პროფესიული ასოციაციები, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციები)	
საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია	1
სოციალური სამართლიანობის ცენტრი	1
ადამიანის უფლებათა ცენტრი	1
ევროსაბჭოს წარმომადგენლობა საქართველოში	1
საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია	1
საქართველოს იურიდიულ ფირმების ასოციაცია (სიფა)	1
სამართლის სფეროს ექსპერტი	2
სულ	46

კვლევის შედეგები გაანალიზებულია ჯამურად და ყველა სამიზნე სეგმენტის მოსაზრებები წარმოდგენილია თემატურ ქვეთავებში.

1. სამაგიდე კვლევა

3B ოგანათლება და უნარები

საქართველო განვითარებადი ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნება, სადაც უმუშევრობის დონემ 2020 წლის ბოლოსთვის 18.5%, 2021 წლის II კვარტალში კი - 22.1% შეადგინა.¹ წლის მე-4 კვარტალში ეს მონაცემი 20.4%-ს უტოლდება. 2020 წლის ბოლოსთვის საქართველოში 1241.8 ათასი კაცი იყო დასაქმებული, 2021 წლის II კვარტლისთვის კი ეს მონაცემი მცირედით, მაგრამ კლების დინამიკას უჩვენებს (1241.6 ათასი კაცი), რაც, მოულოდნელი არ არის ისეთი გლობალური კრიზისის პირობებში, როგორც კორონავირუსული პანდემიაა.

სამეცნიერო ლიტერატურაში დასაქმებისა და უმუშევრობის ერთ-ერთ განმსაზღვრელ ფაქტორად განათლებაა მიჩნეული. საქართველოში განათლებაზე ხელმისაწვდომობა მაღალია, რაც იმას ნიშნავს, რომ განათლების სხვადასხვა საფეხურის გავლა განსაკუთრებულ ბარიერებს არ უკავშირდება. თუ 2015 წლის მსოფლიოს განვითარების ინდიკატორის მონაცემებს გავითვალისწინებთ, საქართველოს მოსახლეობის 25-64 ასაკობრივი ჯგუფის დაახლოებით 35%-ს აქვს უმაღლესი განათლება, მაგრამ ამის პარალელურად, საქართველოს მოსახლეობის უმუშევართა რაოდენობის 40% სწორედ უმაღლესი განათლების მქონე მოქალაქეები არიან.² კვლევების თანახმად, დამსაქმებლები უმნიშვნელოვანეს გამოწვევად უნარებთან დაკავშირებულ ბარიერებს ასახელებენ, რომელთა შორისაც არსებითი ე.წ. რბილ უნარებთან (კომუნიკაცია, გუნდური მუშაობა, პრობლემის გადაჭრა და სხვა) დაკავშირებული გამოწვევებია.³

საქართველოში 2017 წელს გამოქვეყნებული კვლევის თანახმად, დამსაქმებლები უარყოფითად აფასებენ უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა ტრანსფერულ უნარებს. მათი შეფასებით, უმაღლესმა სასწავლებლებმა მეტი უნდა იმუშაონ კურსდამთავრებულთა ისეთი უნარების განსავითარებლად, როგორებიცაა ანალიტიკური აზროვნება, წერიტი და საკომუნიკაციო უნარები, ასევე, ინგლისური ენის სათანადო ცოდნის უზრუნველყოფა, რათა მოხდეს მათი მომზადება

¹ წყარო: საქსტატი

² Georgia: From Reformer to Performer. Systematic Country Diagnostic. 2018. World Bank Group

³ იქვე

შრომის ბაზრისთვის.⁴ კიდევ ერთი ანგარიშის („ბოლონის პროცესის შეფასება საქართველოში: ძირითადი მიღწევები და გამოწვევები“) თანახმად, სადაც სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმა საუნივერსიტეტო განათლების ხარისხი შეაფასეს, სერიოზულ გამოწვევად იდენტიფიცირდა სწავლების პროცესში პრაქტიკული კომპონენტის გამოყენება.⁵

ისიც გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში შეუსაბამობა უმაღლესი განათლების მქონე კადრებზე მოთხოვნასა და მათ მიწოდებას შორის. თუ ქვეყნის ინდუსტრიულ სტრუქტურას გავითვალისწინებთ, იმაზე ნაკლები სამუშაო ადგილი მოითხოვს უმაღლეს განათლებას, ვიდრე მიწოდებაა. საგულისხმოა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის კვლევის შედეგები, რომლის თანახმადაც, ადამიანის ფორმალური განათლების სტატუსი არ განსაზღვრავს მის მაღალ თუ დაბალ საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე პოზიციაზე დასაქმებას. მეტიც, ამავე ანგარიშის თანახმად, მაგისტრის ხარისხის მოპოვება გულისხმობს არა (უფრო) მაღალანაზღაურებად პოზიციაზე ან შესაბამისი პროფესიით დასაქმებას, არამედ ზოგადად, დასაქმების უფრო მაღალ ალბათობას.⁶ შეიძლება ითქვას, რომ აღნიშნულზე მიაწინებს ჩვენი კვლევის მონაწილეებმაც.

ამგვარად, უნარებზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შეუსაბამობა შრომის ბაზრის ანალიზისას მნიშვნელოვანი საკითხია. აღნიშნული, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეფინიციის მიხედვით, გულისხმობს შეუსაბამობას იმ უნარებს შორის, რომელსაც, ერთი მხრივ, დამსაქმებლები ეძებენ, და მეორე მხრივ, რომლებიც რეალურად აქვთ სამუშაოს მაძიებლებს.⁷ ვერტიკალური შეუსაბამობის დონე გულისხმობს, რომ განათლების დონე და/ან უნარები არ შეესაბამება ამა თუ იმ ვაკანტური პოზიციისთვის საჭირო განათლებას და/ან უნარებს. ჰორიზონტალური შეუსაბამობის დონე კი გულისხმობს შემთხვევას, როდესაც ზოგადი განათლების დონე შეესაბამება პროფესიას, მაგრამ შეუსაბამობაა განათლების კონკრეტულ სფეროსა და პროფესიას შორის.⁸

მსოფლიო ბანკის მიერ 2013 წელს ჩატარებული კვლევის თანახმად, მართალია, საქართველოში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონეთა რაოდენობა, მაგრამ მათ მაინც უჭირთ შრომის ბაზარზე კონკრეტულ უნარებზე არსებული მოთხოვნის დაკმაყოფილება. როგორც უკვე აღინიშნა, ეს მოთხოვნები ყველაზე მეტად ანალიტიკურ, წერით თუ საკომუნიკაციო უნარებს უკავშირდება.⁹ თამამად შეიძლება ითქვას, რომ აღნიშნული ჩვენი კვლევის შედეგებითაც დასტურდება.

თუ 2020 წლის „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ შედეგებს გავითვალისწინებთ, დამსაქმებელთა მიერ ყველაზე დაბალია დასაქმებულთა ისეთი უნარების შეფასება, როგორებიცაა ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის უნარი.¹⁰

აღნიშნული საკითხები არსებითია სამართლებრივი შრომის ბაზრისთვისაც. იმის გათვალისწინებით, რომ, ზოგადად, უმაღლესი განათლების მქონეთა რიცხვი აღემატება ქვეყანაში ვაკანტური პოზიციების რაოდენობას, მოლოდინი იმისა, რომ კურსდამთავრებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილი, თუნდაც სამართლებრივ ბაზარზე პროფესიით დასაქმდება, არარეალისტურია. ამასთან, იმასაც თუ გავითვალისწინებთ, რომ საუნივერსიტეტო განათლება ვერ უზრუნველყოფს იმ პრაქტიკული თუ პროფესიული უნარების განვითარებას, რაზეც არსებობს დამსაქმებელთა მოთხოვნა, ბუნებრივია, უნდა ვივარაუდოთ, რომ სამართლის კვალიფიკაციის მქონეთა მნიშვნელოვანი ნაწილისთვის უმაღლესი განათლების დიპლომი ასევე იქნება ზოგადად დასაქმების, და არა აუცილებლად, საკუთარი პროფესიით დასაქმების წინაპირობა. ამ ვარაუდს

⁴ ლეჟავა, დ., ამასუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ. 2017. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი “ღია საზოგადოება-საქართველოს” მხარდაჭერით

⁵ იქვე

⁶ იქვე

⁷ International Labour Organization (ILO), 2020

⁸ Skills Mismatch Measurement in Georgia. 2019. European Training Foundation

⁹ იქვე

¹⁰ უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა. 2020. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო "

ამყარებს წინამდებარე კვლევის შედეგებიც, სადაც ნათლად იკვეთება ახალბედა იურისტების მიერ პრაქტიკული და პროფესიული უნარების ფლობის თვალსაზრისით არსებული გამოწვევები.

საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ სამართალს განსაზღვრავს, როგორც რეგულირებად საგანმანათლებლო პროგრამას,¹¹ რაც იმას ნიშნავს, რომ სამართლის საგანმანათლებლო პროგრამისთვის განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი ადგენს დარგობრივ მახასიათებელს, რომელსაც უნდა პასუხობდეს ეს უკანასკნელი. ასევე რეგულირებადი საგანმანათლებლო პროგრამისთვის სავალდებულოა სახელმწიფო აკრედიტაცია და დამატებით მაგისტრატურაში სწავლის გაგრძელების წინაპირობა სამართლის ბაკალავრის ხარისხისა.

შესაბამისად, განსხვავებით არარეგულირებადი საგანმანათლებლო პროგრამებისგან, საქართველოს უმაღლესი განათლების კანონმდებლობა აუცილებლად მოითხოვს რეგულირებადი პროგრამისთვის დარგობრივი მახასიათებლის შემუშავებას, რაც ითვალისწინებს აკადემიური განათლების სტანდარტს, რომელიც კვალიფიკაციის მისანიჭებლად სამართლის საბაკალავრო და სამაგისტრო საფეხურების საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის სწავლის შედეგების მინიმალურ მოთხოვნებს, მათი მიღწევისთვის აუცილებელ სწავლისა და სწავლების, ასევე შეფასების მიდგომებს განსაზღვრავს.

2011 წელს დამტკიცდა სამართლის პირველი დარგობრივი მახასიათებელი, რომლის ფარგლებშიც განხორციელდა სამართლის პროგრამების პირველადი აკრედიტაცია. ეს დარგობრივი მახასიათებელი მოქმედებდა 2020 წლის აპრილამდე, რის შემდეგაც დარგობრივი მახასიათებლები გადაიხედა. როგორც 2021 წლის კვლევაში „სამართლის ახალი დარგობრივი მახასიათებლის დანერგვა საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის პროცესში“ ვკითხულობთ, 2011 წელს მიღებული დარგობრივი მახასიათებლის შეცვლა რამდენიმე გარემოებამ გამოიწვია, რომელთაგან ერთი მიზეზი ახალი ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოს და სწავლის სფეროების კლასიფიკატორის დამტკიცება იყო.¹²

ახალი დარგობრივი მახასიათებლის შესაბამისად, სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ სამართლის საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასება 2020 წლის პირველი ივნისიდან განხორციელდა. კვლევის ფარგლებში შეფასდა აკრედიტაციის პროცესი 17 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების 28 სამაგისტრო და საბაკალავრო პროგრამაზე.¹³ ამ პროგრამების შესწავლის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დაწესებულებების უმრავლესობამ შეძლო დარგობრივი მახასიათებლის მოთხოვნების გათვალისწინება.¹⁴ თუმცა, იქვე მითითებულია ხარვეზები, რომლებიც პროგრამებს ახლავს თან. როგორც კვლევის დოკუმენტშია აღნიშნული, საბაკალავრო პროგრამების საფეხურზე პრაქტიკული სწავლება ძირითადად პრაქტიკული კურსების საშუალებით ხორციელდება და პრაქტიკული კომპონენტები ნაკლებად არის ინტეგრირებული თეორიულ კურსებში, სადაც პრაქტიკული უნარების განვითარებას ნაკლები ყურადღება ეთმობა¹⁵. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ დარგობრივი სტანდარტი ითვალისწინებს სამართლის საბაკალავრო პროგრამებში ისეთი უნარების განვითარებას, როგორიც არის:

- სამართლის ნორმების ანალიზი;
- სამართლებრივ დავაში პოზიციის დასაბუთება;
- იურიდიული დოკუმენტების შედგენა;
- ზეპირად მსჯელობა;
- ინფორმაციის მოძიება.

¹¹ უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 75

¹² სამართლის ახალი დარგობრივი მახასიათებლის დანერგვა საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის პროცესში. 2021.

USAID/EWMI

¹³ იქვე

¹⁴ იქვე

¹⁵ იქვე "

ამ უნარების გამომუშავება დარგობრივი სტანდარტის მიხედვით საბაკალავრო პროგრამის საფეხურზე უნდა ხდებოდეს. თუმცა, კვლევის მიხედვით, საბაკალავრო პროგრამების აკრედიტაციის პროცესში სწორედ პრაქტიკული უნარების განვითარება გამოიკვეთა, როგორც ერთ-ერთი პრობლემა.¹⁶

კვლევის საფუძველზე ასევე გამოვლინდა, რომ იურიდიული პრაქტიკა, როგორც წესი, ხორციელდება ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმების საფუძველზე, თუმცა მათი ფორმალური ხასიათის გამო, რთულია იმის შეფასება, რამდენი სტუდენტი იღებს პრაქტიკულ გამოცდილებას და ასევე რამდენად გადის პროგრამა დარგობრივი სტანდარტით განსაზღვრულ სწავლის შედეგებზე.¹⁷

მართალია, ამ კვლევის შედეგების თანახმად, რეკომენდებულია სტუდენტთა რაოდენობის წინასწარ განსაზღვრა, ვინც გაივლის პრაქტიკას კონკრეტულ ორგანიზაციაში, თუმცა, თუ გავითვალისწინებთ 2019 წლის კვლევის - „იურიდიული პრაქტიკის პროგრამები საქართველოში - შეფასება და რეკომენდაციები“ შედეგებს,¹⁸ სადაც დამსაქმებლები ამგვარი პასუხისმგებლობის აღებისგან თავს იკავებენ სხვადასხვა მიზეზის გამო, განსაკუთრებით, კერძო სექტორში, ამ მოთხოვნის დაკმაყოფილება რთული უნდა იყოს. მითუმეტეს ახლა, რამდენადაც, COVID-19 პანდემიის დროს საჯარო სექტორშიც სტუდენტების პრაქტიკის შესაძლებლობები არსებითად შემცირდა იმის გათვალისწინებით, რომ საჯარო სექტორში შეჩერებული იყო სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა, ასევე სხვა საჯარო უწყებებში შეჩერდა იურიდიული პრაქტიკისა და სტაჟირების პროგრამები. შესაბამისად, უნივერსიტეტებისთვის რთული იქნება საჯარო და კერძო ორგანიზაციებთან ისეთი შეთანხმებების გაფორმება, რომლებიც შესაბამის ორგანიზაციას დიდი რაოდენობით სტუდენტებისთვის პრაქტიკის ორგანიზების ვალდებულებას დააკისრებს.¹⁹

იურიდიულ პროფესიაში შესასვლელად მაგისტრის ხარისხის ფლობა საჭირო არ არის და ეს ბაკალავრის აკადემიური ხარისხის საფუძველზეც შესაძლებელია; გამონაკლისი მხოლოდ მოსამართლის პროფესიაა, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ სამართლის საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებული ფლობდეს შესაბამის პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს. მეტიც, სამართლის საბაკალავრო პროგრამების ახალი დარგობრივი მახასიათებელი საბაკალავრო პროგრამებისთვის სავალდებულოდ განსაზღვრავს პრაქტიკული უნარების გამომუშავებას. უნივერსიტეტებს შეუძლიათ თავად აირჩიონ, როგორი ფორმით უზრუნველყოფენ სტუდენტების მიერ პრაქტიკული უნარების განვითარებას. თუმცა, დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით, რეკომენდირებულია პრაქტიკული უნარების განვითარება მოხდეს როგორც ცალკე კურსების, ისე თეორიულ კურსებში ინტეგრირებული პრაქტიკული ელემენტების საფუძველზე. სამართლის საბაკალავრო პროგრამაში რეკომენდებულია პრაქტიკა დამოუკიდებელი პრაქტიკული კურსის სახით იყოს შეთავაზებული, რაც დასკვნით ეტაპზე უნდა ისწავლებოდეს.

მიუხედავად იმისა, რომ ახალი დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით, საბაკალავრო პროგრამებმა უნდა უზრუნველყონ სტუდენტების პრაქტიკული უნარების განვითარება, როგორც 2019 წელს ჩატარებულ კვლევაშია აღნიშნული, სახეუა პროფესიაში შესასვლელად აუცილებელი უნარ-ჩვევების არქონა, რაც მნიშვნელოვნად ართულებს პროფესიაში წარმატების მიღწევის შესაძლებლობას ბაკალავრის ხარისხის მქონეთათვის.²⁰

ამასთან, ცალსახად იმის თქმაც შეუძლებელია, რომ მაგისტრატურის საფეხურზე სწავლება უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულთა აღჭურვას აუცილებელი უნარ-ჩვევებით. ამ დასკვნის

¹⁶ სამართლის ახალი დარგობრივი მახასიათებლის დანერგვა საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის პროცესში. 2021. USAID/EWMI

¹⁷ იქვე

¹⁸ ხანთაძე, ნ., 2019. იურიდიული პრაქტიკის პროგრამები საქართველოში - შეფასება და რეკომენდაციები. USAID/EWMI

¹⁹ ხანთაძე, ნ., 2021. COVID-19 პანდემიის დროს სტუდენტების იურიდიული პრაქტიკის შესაძლებლობების შეფასება - ძირითადი გამოწვევები და რეკომენდაციები. საქართველოს სამართლის ინსტიტუტი / USAID / EWMI. გვ. 14

²⁰ ხანთაძე, ნ., 2019. იურიდიული პრაქტიკის პროგრამები საქართველოში - შეფასება და რეკომენდაციები. USAID/EWMI "

გაკეთების საფუძველს იძლევა 2021 წლის კვლევის ერთ-ერთი მიგნება, რომლის თანახმადაც, შესწავლილი 17 დაწესებულების 28 პროგრამის ნაწილში შეინიშნება სამაგისტრო და საბაკალავრო საფეხურის საგნების ერთმანეთისგან გამიჯვნის პრობლემა; მეორდება კურსების სათაურები, საგნების შინაარსი, თემატიკა და ლიტერატურა.²¹ გარდა ამისა, ამავე კვლევაში ისიცაა აღნიშნული, რომ საფეხურებს შორის დამთხვევის პრობლემა არსებობს დარგობრივი მახასიათებლის გამოც. სამაგისტრო საფეხურის დონეზე არ არის მკაფიოდ გამოკვეთილი, თუ რითი უნდა განსხვავდებოდეს ის ბაკალავრიატისგან, მხოლოდ კომპეტენციების გამიჯვნა კი არ არის საკმარისი.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოში იურიდიული პროფესიისთვის დადგენილი მოთხოვნების თანახმად, ადვოკატის, პროკურორის და ნოტარიუსის პროფესიაში შესვლა საბაკალავრო საფეხურის კურსდამთავრებულს შეუძლია. ამასთან, თუ სამაგისტრო პროგრამების ნაწილი არსებითად არ განსხვავდება საბაკალავრო პროგრამებისგან, ჩნდება კითხვა, მაშინ არსებითად რითი განსხვავდება სამაგისტრო პროგრამები საბაკალავრო პროგრამებისგან. ეს კითხვა კიდევ უფრო რელევანტურია, თუ გავითვალისწინებთ 2021 წლის კვლევის ერთ-ერთ მიგნებას, რომლის თანახმადაც, პრობლემებია სამაგისტრო საფეხურზე პრაქტიკული კომპონენტის განხორციელების პროცესშიც. როგორც ანგარიშშია აღნიშნული, პრაქტიკა მემორანდუმების საფუძველზე ხორციელდება, თუმცა, მათ ფორმალური ხასიათი აქვთ და რთულია იმის დადგენა, რეალობაში როგორ ხორციელდება პრაქტიკა.²²

ამგვარად, თუ ბაკალავრიატის საფეხური საკმარისია პროფესიაში შესასვლელად, თუ, გამონაკლისების გარდა, სწავლის ეს საფეხური მისაღებია დამსაქმებლისთვის, ამასთან, საბაკალავრო პროგრამებისგან არსებითად არ განსხვავდება სამაგისტრო პროგრამების ნაწილი და არც პრაქტიკის კომპონენტია ყველგან გამართული, კიდევ უფრო მყარდება, მათ შორის, ჩვენი კვლევის ფარგლებში გამოკვეთილი მოსაზრება, რომ მაგისტრის ხარისხის ფლობა უფრო სტერეოტიპულ დამოკიდებულებას უკავშირდება მაგისტრების მეტი ცოდნისა და კვალიფიკაციის თაობაზე და ნაკლებად ასახავს რეალობას. ამასთან, ის უფრო არის იურისტთა შერჩევის პროცესის გამარტივების მექანიზმი რეზიუმეების გადარჩევის ეტაპზე, ვიდრე რადიკალურად განსხვავებული ცოდნითა და კომპეტენციებით იურისტების აღჭურვა. ის ფაქტი, რომ მაგისტრებს უკეთესი პრაქტიკული თუ პროფესიული უნარ-ჩვევები აქვთ, საუნივერსიტეტო განათლებას აუცილებლად არ უკავშირდება, არამედ ინდივიდუალურ მონდომებას, დამოუკიდებლად სხვადასხვა სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობას, ტრენინგ-კურსების გავლასა თუ გარკვეული პრაქტიკული გამოცდილების დაგროვებას, რისთვისაც, ბუნებრივია, მაგისტრებს მეტი დრო აქვთ, ვიდრე ბაკალავრიატის სტუდენტებს.

პროფესიისთვის აუცილებელი პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარება შესაძლებელია რამდენიმე გზით. გარდა იმისა, რომ უნივერსიტეტები იურიდიული პრაქტიკის კურსებს სთავაზობენ სტუდენტებს, ასევე პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავება ხდება სტაჟირებით, კონკრეტულ კურსებში ინტეგრირებული პრაქტიკული დავალებებით, სამართლის კლინიკითა თუ სხვა პრაქტიკული აქტივობებით. პრაქტიკა სავალდებულოა მხოლოდ სწავლების მეორე საფეხურზე, ბაკალავრიატზე კი ის არჩევითად შეიძლება იყოს შეთავაზებული სტუდენტებისთვის. როგორც აღმოჩნდა, უნივერსიტეტების მიერ იურიდიული პრაქტიკის კურსების შეთავაზება, როგორც წესი, ხდება სამაგისტრო პროგრამის საფეხურზე, საბაკალავრო პროგრამებში იურიდიული პრაქტიკის კურსები გამონაკლისის სახით არსებობს.²³ იგივე კვლევის თანახმად, სამართლის საბაკალავრო პროგრამების შესწავლილ კურიკულუმებში სტუდენტს იშვიათად აქვს შესაძლებლობა, იურიდიული პრაქტიკის გარდა, შეისწავლოს პრაქტიკული უნარებისა და პროფესიული უნარების განვითარებაზე ორიენტირებული სხვა კურსები. შესაბამისად, კვლევის შედეგები მოწმობს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების

²¹ სამართლის ახალი დარგობრივი მახასიათებლის დაწერვა საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის პროცესში. 2021.

USAID/EWMI

²² იქვე

²³ ხანთაძე. ნ., 2019. იურიდიული პრაქტიკის პროგრამები საქართველოში - შეფასება და რეკომენდაციები. USAID/EWMI "

ნაწილი თანმიმდევრულად ვერ უზრუნველყოფს სტუდენტებისთვის იურიდიული პრაქტიკის და შემდგომ დასაქმებისთვის აუცილებელი პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავებას.

როგორც 2019 წლის იმავე კვლევაშია აღნიშნული,²⁴ იურიდიული პრაქტიკის კურსები სამართლის პროგრამებში ხან ამავე სახელწოდებით, ხან კი სასწავლო პრაქტიკის ან სამართლის კლინიკის სახელწოდებით არის მოხსენიებული. თავად იურიდიული პრაქტიკისა თუ სტაჟირების პროგრამის გავლა სტუდენტებს შემდეგ სახელმწიფო ორგანიზაციებში შეუძლიათ: სასამართლო სისტემაში (როგორც საქართველოს საკონსტიტუციო, ასევე უზენაეს, სააპელაციო თუ საერთო სასამართლოებში); საქართველოს იუსტიციის სამინისტროში, საქართველოს პროკურატურაში; საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციაში; ასევე სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის ფარგლებში. თითოეულ მათგანში სტაჟირების მიღების წესი, ხანგრძლივობა, ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები შესაბამისი ნორმატიული აქტებით რეგულირდება და უწყებების მიხედვით განსხვავებულია.²⁵

რაც შეეხება კერძო სექტორს, იქ პრაქტიკისა და სტაჟირების საკითხი, ცხადია, თავად სექტორის მიერ რეგულირდება. იგივე კვლევამ გამოკვეთა, რომ კერძო ორგანიზაციები სტაჟირებაზე ახალბედა იურისტების მიღებისას მიზნად ისახავენ მათი კარიერის ორგანიზაციაშივე გაგრძელებას. შესაბამისად, სტაჟირებები მხოლოდ მაშინ ცხადდება, როდესაც ამის საჭიროება დღის წესრიგში დგება და სტაჟირების რაიმე ფორმალიზებული პროგრამა კერძო სექტორში არ არსებობს. კერძო სექტორის წარმომადგენელთა შეფასებით, უნივერსიტეტებიდან სტუდენტების მიზანმიმართული მოზიდვა ნაკლებადაა ეფექტიანი, სტაჟირების პროგრამების განხორციელებით თავად უნივერსიტეტები უნდა იყვნენ დაინტერესებულნი და ისინი მოერგონ კერძო სექტორის თავისებურებებს, რაც, პირველ რიგში, ბიუროკრატიული ვალდებულებების არარსებობას მოიაზრებს.²⁶ თუ ჩვენი კვლევის შედეგებს გავითვალისწინებთ, აქ გამოიკვეთა, რომ რიგ შემთხვევებში კერძო სექტორს ურჩევნია ახალბედა იურისტი ასისტენტის პოზიციაზე და თანამშრომლად აიყვანოს, ვიდრე სტაჟირება გამოაცხადოს. მთავარი არგუმენტი კი იმაში მდგომარეობდა, რომ იურიდიული საქმიანობა კონფიდენციალობის მაღალ ხარისხს გულისხმობს და ამ თვალსაზრისით თანამშრომლის პასუხისმგებლობა, მის მიერ აღებული ვალდებულება უფრო ნაკლებ რისკებთანაა დაკავშირებული, ვიდრე სტაჟირების შემთხვევაში. ამასთან, კერძო სექტორთან ასევე გამოიკვეთა, რომ სტაჟირებთან მუშაობა და მენტორინგი მნიშვნელოვან ფინანსურ და ინტელექტუალურ რესურსს მოითხოვს. შესაბამისად, თუ პროფილური (იურიდიული ფირმები) კომპანიები მეტ-ნაკლებად მზად არიან ამ რესურსის დახარჯვისთვის, არაპროფილური კომპანიები უპირატესობას ამ რესურსის სხვა მიმართულებით მობილიზებას ანიჭებენ, მათ შორის, კონცენტრირებას არა იურისტების სტაჟირებად, არამედ პროფილური მიმართულებით (მაგ: ფარმაცევტული ბიზნესი შესაბამისი ვიწრო სპეციალიზაციის მქონე სტაჟირების აყვანას ანიჭებს უპირატესობას) აყვანაზე.

იურიდიული პრაქტიკის შესაძლებლობა ყველა სტუდენტს, მეტიც, ყველა უნივერსიტეტის სტუდენტს არ აქვს არც საჯარო და, მითუმეტეს, კერძო სექტორში. სტაჟირების თვალსაზრისით რეალობა უფრო ოპტიმისტურად შეიძლება შეფასდეს, რამდენადაც, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა, ასევე სხვადასხვა უწყებაში ამ პროგრამის მიღმა სტაჟირების შესაძლებლობები სტუდენტთა მნიშვნელოვანი ნაწილისთვის შეიძლება იყოს ხელმისაწვდომი. თუმცა, COVID-19 პანდემიის დროს მთავრობის დადგენილების საფუძველზე სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა დროებით შეჩერდა და ასევე მნიშვნელოვნად შემცირდა ორგანიზაციებში სტაჟირების შესაძლებლობები.²⁷ ახალმა კოვიდპანდემიურმა რეალობამ იურიდიული პრაქტიკის თუ იურიდიული კლინიკის კურსებისთვისაც წარმოშვა სირთულეები. სტაჟირების სახელმწიფო

²⁴ ხანთაძე, ნ., 2019. იურიდიული პრაქტიკის პროგრამები საქართველოში - შეფასება და რეკომენდაციები. USAID/EWMI

²⁵ იქვე

²⁶ იქვე

²⁷ ხანთაძე, ნ., 2021. COVID-19 პანდემიის დროს სტუდენტების იურიდიული პრაქტიკის შესაძლებლობების შეფასება - ძირითადი გამოწვევები და რეკომენდაციები. საქართველოს სამართლის ინსტიტუტი / USAID / EWMI. გვ. 14 "

პროგრამის ფარგლებში გამოცხადებული სტაჟირებების სტატისტიკაც ამაზე მეტყველებს. ამასთან, ამ სირთულეებზე საუბარი უახლეს კვლევაში, რომელიც კოვიდპანდემიის დროს სტუდენტების იურიდიული პრაქტიკის შესაძლებლობებს აფასებს.²⁸ კვლევის რამდენიმე ძირითადი მიგნების თანახმად, პანდემიის პირობებში ყველა უნივერსიტეტის სტუდენტს, საუკეთესო შემთხვევაში, იურიდიული პრაქტიკის კურსის შერეული ფორმით ათვისება მოუწია, კარგ შემთხვევაში, სრულად დისტანციური ფორმით საქმიანობა, უარეს შემთხვევაში კი სტუდენტებმა ვერ შეძლეს იურიდიული პრაქტიკის კურსების გავლა. ასეთ პირობებში იურიდიული პრაქტიკის კურსებით გათვალისწინებული პრაქტიკული უნარების გამომუშავება არსებითად გართულებულია.

იმის გათვალისწინებით, რომ მაგისტრატურის სტუდენტთა ნაწილი უკვე დასაქმებულია, მათ ჰქონდათ შესაძლებლობა, საკუთარი საქმიანობის საფუძველზე კრედიტი მოეპოვებინათ. მათგან განსხვავებით, მნიშვნელოვნად გართულდა რეალობა საბაკალავრო პროგრამების სტუდენტებისთვის, რომელთა დიდი ნაწილი, როგორც წესი, არ მუშაობს, შესაბამისად, საქმიანობის პრაქტიკად აღიარების შესაძლებლობასაც მოკლებულნი არიან. ამასთან, პანდემიის გამო, როგორც უკვე აღინიშნა, 2020 წელს სტაჟირებების პროგრამები ორგანიზაციათა აბსოლუტურ უმრავლესობაში შეჩერდა. გარდა ამისა, იგივე კვლევამ იურიდიული პრაქტიკის განხორციელების კიდევ არაერთი გამოწვევა გამოკვეთა როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში, იურიდიულ კლინიკებსა თუ რეგიონების სტუდენტთათვის.

თუ გავითვალისწინებთ, რომ კოვიდპანდემიური რეალობა კვლავაც გრძელდება და, პანდემიამდე რეალობასთან დაბრუნებას გარკვეული დრო დასჭირდება, უნდა ვივარაუდოთ, რომ სტაჟირებისა თუ პრაქტიკის გავლა იმ სირთულეებთანავე იქნება დაკავშირებული უახლოეს მომავალში, რაც პირდაპირ პანდემიასთანავე კავშირში. ამასთან, თუ იმ სირთულეებსაც გავითვალისწინებთ, რაც, კვლევების თანახმად, ზოგადად თან ახლავს პრაქტიკისა და სტაჟირების პროცესს სამართლის საუნივერსიტეტო პროგრამებისთვის, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ უახლოესი რამდენიმე წლის მანძილზე ახალბედა იურისტების პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების დახვეწის თვალსაზრისით რადიკალურ ცვლილებებს ნაკლებად უნდა ველოდოთ.

3.04.0 საგანმანათლებლო და დასაქმების გარემოს შეფასება

საქართველოში სამართლის პროგრამას სულ 29 უნივერსიტეტი სთავაზობს სტუდენტებს. მათგან 10 სახელმწიფო, დანარჩენი კი - კერძო უნივერსიტეტია. უნივერსიტეტების აბსოლუტურ უმრავლესობას (სულ 25 უნივერსიტეტი) აქვს სწავლების მეორე საფეხური (მაგისტრატურა). რაც შეეხება მესამე საფეხურს (დოქტორანტურა), მას 11 უმაღლესი სასწავლებელი სთავაზობს იურისტებს.

ცხრილი # 3. სამართლის პროგრამის განმახორციელებელი უმაღლესი სასწავლებლები

სამართლის პროგრამის განმახორციელებელი უმაღლესი სასწავლებლები		II საფეხური (მაგისტრატურა)	III საფეხური (დოქტორანტურა)
1	ა(ა)იპ - ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტი	X	X
2	ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი	X	X
3	ა(ა)იპ - ჯიპა - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი	X	
4	ა(ა)იპ "საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერიძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი"		
5	სსიპ - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	X	

²⁸ იქვე

6	სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	X	
7	სსიპ - გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	X	
8	სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი		
9	სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	X	X
10	სსიპ - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	X	
11	სსიპ - სამცხე - ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	X	
12	სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	X	X
13	სსიპ - სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	X	
14	სსიპ - შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი		
15	შპს "გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი"	X	
16	შპს - გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	X	X
17	შპს - ევროპის უნივერსიტეტი	X	
18	შპს - თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი	X	
19	შპს - თბილისის დია სასწავლო უნივერსიტეტი	X	
20	შპს - თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი		
21	შპს - კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	X	X
22	შპს - კავკასიის უნივერსიტეტი	X	X
23	შპს - საქართველოს უნივერსიტეტი	X	X
24	შპს - სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი	X	
25	შპს - ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი	X	X
26	შპს - შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	X	
27	შპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი	X	X
28	შპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი	X	X
29	შპს საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ	X	

2020-2021 სასწავლო წლისთვის საქართველოს უნივერსიტეტებში სამართლის მიმართულებით ბაკალავრიატის საფეხურზე სტუდენტთა რაოდენობამ სულ 14 653, მაგისტრატურის საფეხურზე კი - 3 138 შეადგინა.²⁹ 2016 წლიდან 2021 სასწავლო წლის ჩათვლით სამართლის მიმართულებით ბაკალავრიატის საფეხურზე კურსდამთავრებულთა რაოდენობამ ჯამში 12 868 შეადგინა, რომელთა ყველაზე დიდი წილი, 28.4% ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტზე (თსუ) მოდის (სულ 3 650 კურსდამთავრებული). მეორე ადგილზე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, რომლის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა 6 წლის მანძილზე 1 776-ს შეადგენს, რაც საერთო რაოდენობის 13.8%-ია.³⁰

ცხრილი # 4. ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა 2016-2021 წლებში

ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა სამართლის მიმართულებით							
#	უმაღლესი სასწავლებელი	კვალიფიკაციის მინიჭების წელი					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	ა(ა)იპ - ნიუ ვიკენ უნივერსიტეტი			7	6	2	
2	ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი			11	5	47	32

²⁹ წყარო: საქსტატი

³⁰ წყარო: სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი

3	ა(ა)იპ - ჯიპა - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი		27	28	39	35	23
4	ა(ა)იპ "საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი"		54	31	27	17	
5	სსიპ - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	67	106	76	90	82	96
6	სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	86	83	63	82	78	62
7	სსიპ - გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	14	51	62	53	59	8
8	სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	486	626	608	646	683	601
9	სსიპ - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	201	300	295	341	313	326
10	სსიპ - სამცხე - ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	17	45	31	32	41	33
11	სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	81	146	216	199	110	66
12	სსიპ - სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	52	77	74	63	72	70
13	სსიპ - შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი			2	1	5	11
14	შპს "გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი"	33	91	74	96	83	40
15	შპს - გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	22	47	66	39	55	52
16	შპს - ევროპის უნივერსიტეტი	1	9	21	30	42	28
17	შპს - თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი	20	26	38	33	28	4
18	შპს - თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტი	25	47	26	35	27	17
19	შპს - თბილისის ჰუმანიტარული სასწავლო უნივერსიტეტი	15	18	21	10	8	14
20	შპს - კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	86	135	111	99	110	75
21	შპს - კავკასიის უნივერსიტეტი	41	30	25	52	60	49
22	შპს - საქართველოს უნივერსიტეტი	76	70	172	206	212	184
23	შპს - სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი	17	63	52	86	60	59
24	შპს - ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი	47	42	23	25	36	21
25	შპს - შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	39	38	36	39	35	5
26	შპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი	16	39	49	28	26	21
27	შპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი	21	29	9	13	10	8
28	შპს საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ		14	28	51	90	102
29	შპს უმაღლესი სასწავლებელი მილენიუმი ³¹		2	2	60	1	
30	სსიპ - იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი						13
სულ		1463	2215	2257	2486	2427	2020

თუ წლების მიხედვით კურსდამთავრებულთა რაოდენობას ვნახავთ, არსებითი ცვლილებები არ შეინიშნება, თუ არ ჩავთვლით 2021 წელს გარკვეული კლების დინამიკას, რაც პანდემიური რეალობითაც შეიძლება აიხსნას, რაც, თავის მხრივ, ფინანსურ კრიზისსაც უკავშირდება. სწავლების მეორე საფეხურის კურსდამთავრებულთა ჯამურმა რაოდენობამ 2016-2021 წლებში 5 017 მაგისტრი შეადგინა. აღსანიშნავია ისიც, რომ წლიდან წლამდე მათი რაოდენობა არსებითად არ იცვლება და ამასთან, აქაც მაგისტრების ყველაზე დიდი წილი თსუ-ზე მოდის (საერთო რაოდენობის 25.1% - სულ 1259 მაგისტრი 6 წლის მანძილზე). რიგით მეორე უნივერსიტეტი, რომლის კურსდამთავრებულთა ჯამური რაოდენობა 2016-2021 წლებში ყველაზე მეტია, სხვა უმაღლეს სასწავლებლებთან შედარებით, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი. მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა ჯამურმა მაჩვენებელმა ამ პერიოდში 534 შეადგინა, რაც საერთო რაოდენობის 11.0%-ია. რაც

³¹ შენიშვნა: განათლების ხარისხის ეროვნული ცენტრის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, სამართლის პროგრამების განმახორციელებელ უსდ-ებათა ჩამონათვალში აღნიშნული სასწავლებელი არ არის მითითებული, თუმცა, კურსდამთავრებულთა სტატისტიკაში მისი კურსდამთავრებულებიც არიან მითითებული

შეხება ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს, რომლის ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულების რაოდენობა მხოლოდ თსუ-ს კურსდამთავრებულთა რაოდენობას ჩამორჩება, 6 წლის მანძილზე აქ მაგისტრების რაოდენობამ ჯამში 489 შეადგინა (9.7%), რაც მცირედით აღემატება გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობას ამავე პერიოდში (სულ 387 მაგისტრი - 7.7%). აქვე აღსანიშნავია, რომ თუ თსუ-სა და ტექნიკური უნივერსიტეტის, ასევე გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის შემთხვევაში მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა ბოლო ორი წლის მანძილზე კლების დინამიკას უჩვენებს, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის შემთხვევაში დინამიკა დადებითია (2020 წელი - 82 კურსდამთავრებული, 2021 წელი - 116 კურსდამთავრებული). ჩამოთვლილთაგან განსაკუთრებით აღსანიშნავია გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტის შემთხვევაში არსებული კლების დინამიკა ყოველწლიურად. ასე მაგალითად, თუ 2016 წელს მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა უნივერსიტეტში 120 მაგისტრს შეადგენდა, 2021 წლისთვის მათმა რიცხვმა 30 შეადგინა. განსაკუთრებით აღსანიშნავია კლების დინამიკა ტექნიკური უნივერსიტეტის შემთხვევაში (2020 წელი - 117 კურსდამთავრებული, 2021 წელი - 35 კურსდამთავრებული), რაც ასევე შეიძლება უკავშირდებოდეს პანდემიასთან დაკავშირებულ კრიზისს.

ცხრილი # 5. მაგისტრატურის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა 2016-2021 წლებში

მაგისტრატურის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა სამართლის მიმართულებით							
#	უმაღლესი სასწავლებელი	კვალიფიკაციის მიწიების წელი					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	ა(ა)იპ - ნიუ ვიკენ უნივერსიტეტი	10	9	16	17	26	
2	ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი				6	4	5
3	ა(ა)იპ - ჯიპა - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი	18	12	9	12	14	7
4	სსიპ - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	40	25	28	24	24	4
5	სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	23	24	33	25	24	31
6	სსიპ - გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	21	7	7	25	13	11
7	სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	191	208	161	230	270	199
8	სსიპ - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	60	63	66	102	82	116
9	სსიპ - სამცხე - ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	12	15	8	8	6	10
10	სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	50	107	139	96	107	35
11	სსიპ - სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	31	29	17	27	25	
12	შპს "გურამ თავართქილაძის სახელობის თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი"	120	74	77	41	45	30
13	შპს - გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	37	41	29	29	38	27
14	შპს - ევროპის უნივერსიტეტი		1		2	2	
15	შპს - თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი			1	12	8	
16	შპს - თბილისის ღია სასწავლო უნივერსიტეტი	14	19	8	10	21	12
17	შპს - კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	18	16	31	35	20	39
18	შპს - კავკასიის უნივერსიტეტი	47	31	22	23	20	28
19	შპს - საქართველოს უნივერსიტეტი	46	52	42	23	31	52
20	შპს - სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი	34	17	23	22	23	33
21	შპს - ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი	36	32	27	17	12	13

22	მპს - შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი		3	8	3		
23	მპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი	40	42	34	26	27	32
24	მპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი	33	48	28	30	6	11
25	მპს საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ			11	27	14	7
სულ		881	875	825	872	862	702

რაც შეეხება დოქტორანტურის საფეხურს, ბოლო 6 წლის მანძილზე სულ დოქტორის კვალიფიკაცია სამართლის მიმართულებით ჯამში 102 იურისტს მიენიჭა და მათი უმრავლესობა ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულია (სულ 69 დოქტორი - 67.6%).

ცხრილი # 6. დოქტორანტურის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა 2016-2021 წლებში

დოქტორანტურის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა სამართლის მიმართულებით							
#	უმაღლესი სასწავლებელი	კვალიფიკაციის მინიჭების წელი					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	ა(ა)იპ - ნიუ ვიკენ უნივერსიტეტი				1		
2	ა(ა)იპ - საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი	3					
3	სსიპ - ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	13	15	12	8	10	11
4	სსიპ - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	4					
5	მპს - გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	3	1				
6	მპს - კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი			1	2	2	
7	მპს - კავკასიის უნივერსიტეტი			2			
8	მპს - საქართველოს უნივერსიტეტი	1		1		1	
9	მპს - ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი	1	2	1	1	1	1
10	მპს აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი				2		1
11	მპს საქართველოს დავით აღმაშენებლის სახელობის უნივერსიტეტი		1				
სულ		25	19	17	14	14	13

თუ სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის მიერ გამოცხადებული სტაჟირებების შესახებ მონაცემებს ვნახავთ 2016 წლიდან 2021 წლის ივნისის ჩათვლით, ჯამურად ამ პერიოდის მანძილზე ქვეყანაში 10 129 პოზიციაზე გამოცხადდა სტაჟირება.³² ამათგან, ყველაზე მეტ იურისტს სტაჟირების გავლის შესაძლებლობა ჰქონდა 2016 წელს (1 947 პოზიცია), ყველაზე ნაკლებს კი - 2020 წელს, რაც პანდემიური რეალობით შეიძლება აიხსნას. აქვე უნდა გავითვალისწინოთ, რომ 2021 წლის მონაცემები მხოლოდ ექვსი თვის შედეგებს ასახავს. კოვიდპანდემიის გათვალისწინებით, დიდი ალბათობით, 2021 წელს სტაჟირებების რაოდენობა 2020 წლისგან არსებითად განსხვავებული ვერ იქნება.

თუ რეგიონის შრილში ვნახავთ მონაცემებს, სტაჟირებების 41.4% დედაქალაქში გამოცხადდა (სულ 4 193). 2016 წლიდან სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში გამოცხადებულ სტაჟირებათა საერთო რაოდენობის მიხედვით მეორე ადგილზე სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონია, სადაც სტაჟირებათა ჯამური რაოდენობის 8.7% გამოცხადდა (სულ 882). მას მოსდევს ქვემო ქართლისა (სულ 802 – 7.9%) და აჭარის (სულ 796 – 7.9%) რეგიონები. ყველაზე ნაკლებად სტაჟირების

³² წყარო: საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიურო

შესაძლებლობა სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში გურიის რეგიონში ჰქონდათ იურისტებს, სადაც 2016 წლიდან ჯამში მხოლოდ 173 სტაჟირება გამოცხადდა.

ცხრილი # 7. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებები რეგიონებისა და წლების მიხედვით

წელი	აჭარა	გურია	თბილისი	იმერეთი	აახეთი	მცხეთა-მთიანეთი	რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	სამეგრელო და ზემო სვანეთი	სამცხე-ჯავახეთი	ქვემო ქართლი	შიდა ქართლი	ჯამი
2016	137	41	787	225	126	57	40	183	96	169	86	1947
2017	113	35	585	205	104	68	39	132	84	159	85	1609
2018	151	24	561	225	104	68	42	156	84	154	68	1637
2019	109	21	442	205	67	54	36	114	70	100	53	1271
2020	70	7	257	95	41	20	15	65	44	63	33	710
2021	29	3	49	44	23	7	7	41	25	33	10	271
სულ	796	173	4193	1226	600	328	215	882	490	802	424	10129

თუ სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებების რაოდენობასა და ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულთა რაოდენობას შევადარებთ, იმ დაშვებით, რომ სტუდენტების დიდი ნაწილი შეიძლება სტაჟირებას სწავლების ბოლო კურსზე გადიოდეს, თვალმისაცემია კურსდამთავრებულთა რაოდენობის ზრდის დინამიკა სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებების რაოდენობის კლების პარალელურად.³³ ცხადია, 2020 წელთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელია კოვიდპანდემიური რეალობა და კონტექსტი, რომელიც სტაჟირებების დიდი ნაწილის გამოცხადებას შეუძლებელს ხდიდა.

ცხრილი # 8. ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულთა და სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებების რაოდენობა 2016-2020 წლებში

2016	2017	2018	2019	2020
ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა				
1463	2215	2257	2486	2427
სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებების რაოდენობები				
1947	1609	1637	1271	710

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ეს მონაცემები იძლევა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას იმის თაობაზე, რომ კურსდამთავრებულთა დიდი ნაწილისთვის სტაჟირება ხელმისაწვდომი იყო. ამასთან, მართალია, სტატისტიკური მონაცემები კერძო სექტორში ამავე პერიოდში გამოცხადებული სტაჟირებების შესახებ არ არის ხელმისაწვდომი, თუმცა, იმ დაშვებით, რომ სტაჟირებათა გარკვეული რაოდენობა ასევე ხელმისაწვდომი იყო კერძო კომპანიებში, საერთაშორისო თუ არასამთავრობო ორგანიზაციებში, ისიც უნდა გავითვალისწინოთ, რომ რეალურად სტაჟირებათა რაოდენობა იმაზე მეტია ყოველწლიურად, ვიდრე ამას სახელმწიფო პროგრამა სთავაზობს სტუდენტებსა თუ კურსდამთავრებულებს.

ამასთან, აღსანიშნავია ისიც, რომ რეგიონის ქრთმში რეალობა უფრო ოპტიმისტური დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას იძლევა. კერძოდ, თუ გავითვალისწინებთ სწავლების პირველი საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობას, ასევე სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებების რაოდენობას იმ რეგიონებში, სადაც სახელმწიფო უნივერსიტეტი რეგიონულ ცენტრშია წარმოდგენილი, უნდა აღინიშნოს, რომ ყველგან გამოცხადებულ სტაჟირებათა რაოდენობა აღემატება კურსდამთავრებულთა რაოდენობას. ცხადია, აქ მნიშვნელოვანი ფაქტორია ისიც, რომ სტაჟირებები მთელ რეგიონს ფარავს და მხოლოდ რეგიონულ ცენტრს არ მოიცავს.

³³ წყარო: საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიურო

ამასთანავე, ისიც გასათვალისწინებელია, რომ რეგიონულ უნივერსიტეტებში სტუდენტები არა მხოლოდ რეგიონული ცენტრიდან, არამედ კონკრეტული რეგიონის მუნიციპალიტეტებიდან, და მეტიც, სხვა რეგიონებიდანაც შეიძლება იყვნენ.

ცხრილი # 9. ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულთა და სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებულების რაოდენობა 2016-2020 წლებში რეგიონებში სახელმწიფო უნივერსიტეტებით, რომლებიც სამართლის პროგრამას ახორციელებენ

	2016	2017	2018	2019	2020
ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულთა რაოდენობა					
სსიპ - აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	67	106	76	90	82
სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	86	83	63	82	78
სსიპ - გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	14	51	62	53	59
სსიპ - სამცხე - ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	17	45	31	32	41
სსიპ - შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი			2	1	5
სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით გამოცხადებული სტაჟირებულების რაოდენობები					
იმერეთი	225	205	225	205	95
აჭარა	137	113	151	109	70
შიდა ქართლი	86	85	68	53	33
სამცხე-ჯავახეთი	96	84	84	70	44
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	183	132	156	114	65

რაც შეეხება იმ უწყებებს/ორგანიზაციებს, სადაც სტაჟირებათა ყველაზე მეტი რაოდენობა გამოცხადდა, ცალსახა ლიდერი საქართველოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოსთან არსებული საერთო სასამართლოების დეპარტამენტებია. აქ 2016 წლიდან 2021 წლის ივლისამდე სულ გამოცხადებულ სტაჟირებათა რაოდენობა 1357-ს შეადგენს, რაც სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით დროის ამ მონაკვეთში გამოცხადებული სტაჟირებების 13.4%-ია. ამასთან, მეორე ადგილზე სტაჟირებათა რაოდენობით სსიპ იუსტიციის სახლია, სადაც ჯამურად 818 სტაჟირება გამოცხადდა. მესამე ადგილზე გამოცხადებული სტაჟირებების რაოდენობით სსიპ შემოსავლების სამსახურია (სულ 538 სტაჟირება).

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ რეგიონის ქრილშიც, თითქმის ყველგან ყველაზე მეტი სტაჟირება იუსტიციის უმაღლეს საბჭოსთან არსებული საერთო სასამართლოების საქალაქო თუ რაიონულ დეპარტამენტებში ცხადდება. თბილისის შემთხვევაში მეორე ადგილზე სტაჟირებათა რაოდენობით სსიპ შემოსავლების სამსახური (სულ 326 სტაჟირება) და შემდეგ სსიპ იუსტიციის სახლია (სულ 218 სტაჟირება).

ცხრილი # 10. უწყებები/ორგანიზაციები, სადაც სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში ყველაზე მეტი სტაჟირება გამოცხადდა 2016-2021 წლის ივნისის ჩათვლით პერიოდში

უწყება / ორგანიზაცია	აჭარა	გურია	თბილისი	იმერეთი	კახეთი	მცხეთა-მთიანეთი	რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	სამეგრელო და ზემო სვანეთი	სამცხე-ჯავახეთი	ქვემო ქართლი	შიდა ქართლი	სულ
საქართველოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოსთან არსებული სსიპ საერთო სასამართლოების დეპარტამენტები (საქალაქო / რაიონული)	33	21	443	215	72	64	35	144	86	181	63	1357
სსიპ "იუსტიციის სახლი"	85	21	218	76	78	38	15	99	52	102	34	818
ს.ს.ი.პ. შემოსავლების სამსახური	73		326	9	9	1		84	12	13	11	538
სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო	19	12	98	35	30	19	16	27	19	35	20	330

სსიპ "სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო"	16	10	105	40	22	12	10	32	13	28	8	296
--	----	----	-----	----	----	----	----	----	----	----	---	-----

გასათვალისწინებელია, რომ ჩვენს ხელთ არსებული მონაცემები არ იძლევა ზუსტ ინფორმაციას იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორია 2016-2021 წლების უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლები. მითუმეტეს, რთულია მსჯელობა იმაზე, როგორია დასაქმების მაჩვენებელი სპეციალობით და არასპეციალობით გარდა იმისა, რომ ეს ინფორმაცია, ხშირ შემთხვევაში, არ არის საჯარო, არც უნივერსიტეტიდან მიღებული ინფორმაცია იძლევა იმ დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, რომ კარიერული მხარდაჭერის სამსახურები რეგულარულად განახლებად და ორგანიზებულ ინფორმაციას ფლობენ საკუთარი კურსდამთავრებულების დასაქმების სტატუსის შესახებ. კვლევის ფარგლებში შერჩეულ სამიზნე უნივერსიტეტებში რომ ინფორმაცია კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესახებ უმეტესად არასისტემურია, დასტურდება, მათ შორის, ინტერვიუებითაც. იმ სახელმწიფო უნივერსიტეტების შემთხვევაში კი, რომელთა კურსდამთავრებულების რაოდენობა რამდენიმე ასეულია, ამგვარი სტატისტიკის წარმოება ცალკე გამოწვევადაა შეფასებული. თუმცა, ცხადია, ეს არ ეხება ყველა უნივერსიტეტს. ასე მაგალითად, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ გაზიარებული ინფორმაციის შესაბამისად ირკვევა, რომ 2016-2021 წლების სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა სტატისტიკა შემდეგია: დასაქმების მაჩვენებელი ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულთა შორის 73%, მაგისტრებს შორის - 87%, დოქტორანტურის შემთხვევაში კი - 96%-ია. ამასთან, პროფილურადაა დასაქმებული უმრავლესობა, როგორც ბაკალავრების (62%), ასევე მაგისტრების (79%) შემთხვევაში. როგორც აღმოჩნდა, სახელმწიფო სექტორში ბაკალავრების 73% და მაგისტრების 54%-ია დასაქმებული. რაც შეეხება დოქტორანტურას, კურსდამთავრებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა დასაქმებულია პროფილურად (98%) და, ასევე დიდი უმრავლესობა - საჯარო დაწესებულებებში (89%).³⁴

რაც შეეხება ვაკანსიებს, რომლებიც იურისტის პოზიციაზე გამოცხადდა საჯარო უწყებებში და განთავსდა საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიუროს ვებგვერდზე www.hr.gov.ge, თუ 2016 წელს მათი რაოდენობა ქვეყნის მასშტაბით 534 იყო, 2020 წლამდე პერიოდში ეს რაოდენობა გაიზარდა. გასულ წელს გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობამ 529 შეადგინა, 2021 წლის ივლისამდე პერიოდში კი - 346. აქაც გასათვალისწინებელია კოვიდპანდემიით გამოწვეული რეალობა, მიმდინარე წლის შემთხვევაში კი ისიც, რომ მონაცემები მხოლოდ ექვს თვეს ასახავს.

ამ ვაკანსიების დიდი უმრავლესობა თბილისშია გამოცხადებული, უწყებებს შორის კი, ყველაზე მეტი ვაკანტური პოზიცია თბილისის საქალაქო სასამართლოში გამოცხადდა. 2016 წლიდან 2021 წლის ივლისამდე პერიოდში აქ გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობამ 901 შეადგინა, რაც ჯამურად გამოცხადებული ვაკანსიების 18.8%-ია.

ცხრილი # 11. საჯარო უწყებებში 2016-2021 (იანვარი-ივნისი) წლებში გამოცხადებული ვაკანტური პოზიციების რაოდენობა

2016	
2016	534
2017	1194
2018	1178
2019	1019
2020	529
2021 (იანვარი-ივნისი)	346
სულ	4800

ანალოგიური პერიოდისთვის კერძო სექტორის მიერ იურისტის კვალიფიკაციისთვის გამოცხადებული ვაკანტური პოზიციების რაოდენობა არ არის ხელმისაწვდომი. თუმცა, თუ 2020 წლის „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ შედეგებს ვნახავთ, 2019 წელს დასაქმების

³⁴ წყარო: ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

კერძო სააგენტო HR.GE-ს მიერ გამოქვეყნებული ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (25%) მოდის.³⁵ ამასთან, მაღალია მოთხოვნა ტექნიკოსებზე (22%), სპეციალისტებსა (17%) და ოფისის დამხმარე პერსონალზე (16%). როგორც კვლევაში ვკითხულობთ, სპეციალისტების ჯგუფიდან, უშუალოდ სამართლის, სოციალური და კულტურის სფეროს სპეციალისტებს შორის მაღალია მოთხოვნა სწორედ იურისტებზე. იურისტის პოზიციაზე 2019 წელს სულ 307 ვაკანსია გამოქვეყნდა. თუმცა, დამატებითი ინფორმაცია იმასთან დაკავშირებით, ვაკანტური პოზიციებიდან რა წილი მოდიოდა ახალბედა იურისტებზე, ხელმისაწვდომი არ არის.

თუ ვნახავთ 2016 წლის „სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში“, იქ მითითებულია, რომ დასაქმების პორტალ www.jobs.ge-ზე 2015 წელს იურისტის პოზიციაზე გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობამ 620, 2014 წელს კი - 500 შეადგინა.³⁶ კვლევაში ასევე მითითებულია, რომ პორტალ www.hr.com.ge-ზე (ამჟამად, HR.GE), შესაბამისი ინფორმაცია მწირია. მიუხედავად იმისა, რომ 2020 წლის კვლევის შედეგების შედარება ვერ ხერხდება სხვა ან იგივე დასაქმების პორტალთან, ერთი რამ ცხადია: 2016 წლისთვის ნაკლებად პოპულარული პორტალი დღეს უკვე დასაქმების კერძო სააგენტოა და, დიდი ალბათობით, კერძო ორგანიზაციები ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის გასავრცელებლად, სწორედ მას იყენებენ.

თუ ისეთი დამსაქმებლის მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებს ვნახავთ, როგორც საქართველოს პროკურატურაა, უნდა აღინიშნოს, რომ 2016 წლიდან 2021 წლის ივლისამდე პერიოდში უწყებამ საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიუროს მონაცემებით, ჯამში 182 ვაკანსია გამოაცხადა. მათგან, არცერთი ვაკანსია არ გამოცხადებულა 2016 და 2020 წლებში.³⁷ ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ ეს მონაცემი არ იძლევა ინფორმაციას იმასთან დაკავშირებით, ახალბედა იურისტებისთვის განკუთვნილი ვაკანტური პოზიცია აქედან რამდენი იყო. რაც შეეხება სტაჟირებას, სულ, 2016-2021 წლებში სტაჟირება საქართველოს პროკურატურაში 161-მა იურისტმა გაიარა, რომელთაგან ვაკანტურ თანამდებობაზე დაინიშნა 92.³⁸

ცხრილი # 12. საქართველოს პროკურატურაში 2016-2020 წლებში სტაჟიორთა და მათგან ვაკანტურ თანამდებობაზე დაინიშნულთა რაოდენობა

	სტაჟირება გაიარა	ვაკანტურ თანამდებობაზე დაინიშნა
2016	62	32
2017-2018	62	31
2019-2020	37	29
სულ	161	92

საინტერესოა, რომ 2016 წლის კვლევის („სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში“) შედეგების თანახმად, ახალბედა იურისტების ანაზღაურების თვალსაზრისით გამოიკვეთა, რომ განსხვავება იყო არა ზოგადად საჯარო და კერძო სექტორს შორის, არამედ კერძო სექტორში, კონკრეტული ორგანიზაციის ტიპის მიხედვით. ასე მაგალითად, თუ დამწყები იურისტის მინიმალური საშუალო თვიური ხელფასი სახელმწიფო უწყებაში 755 ლარი, მაქსიმალური კი - 911 ლარი იყო, კერძო სექტორში, ყველაზე მაღალი მინიმალური საშუალო თვიური ხელფასი ფინანსურ ინსტიტუტებში დაფიქსირდა და არაარსებითად, მაგრამ ჩამორჩებოდა სახელმწიფო უწყებებში არსებულ ანაზღაურებას. კერძოდ, 2016 წლის კვლევის შედეგებით, ფინანსურ ინსტიტუტებში მინიმალური საშუალო თვიური ხელფასი 703 ლარს, მაქსიმალური კი - 873 ლარს შეადგენდა. ამასთან, იურიდიულ ფირმებში მინიმალური საშუალო თვიური ხელფასი მნიშვნელოვნად

³⁵ უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა. 2020. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო
³⁶ სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWMI-PROLoG)
³⁷ წყარო: საჯარო სამსახურის ეროვნული ბიურო
³⁸ წყარო: საქართველოს პროკურატურა

ჩამორჩებოდა მინიმალურ საშუალო თვიურ ხელფასს სახელმწიფო უწყებებში (461 ლარი და 755 ლარი, შესაბამისად).³⁹

მართალია, უახლესი და ზუსტი მონაცემები კერძო სექტორში უშუალოდ იურისტებისთვის ვაკანტური პოზიციების და/ან დასაქმების შესახებ არ არის ხელმისაწვდომი, მაგრამ ჩვენი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ კერძო სექტორი მათთვის საკმაოდ მიმზიდველია, საჯარო სექტორთან შედარებით მაღალი შრომის ანაზღაურების გამო. ზუსტი მონაცემები იურისტების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით არ არის ხელმისაწვდომი, თუმცა თუ გავითვალისწინებთ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2019 წლის მონაცემებს სახელმწიფო და არასახელმწიფო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის თაობაზე, იქ რეალობა არასახელმწიფო სექტორის სასარგებლოდ მეტყველებს, რაც, ცხადია, იურისტებზეც ვრცელდება. კერძოდ, 2019 წლის მონაცემებით, თუ სახელმწიფო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიურმა ხელფასმა 973.7 ლარი შეადგინა, არასახელმწიფო სექტორში ის 1211.1 ლარი იყო.⁴⁰

მართალია, ჩვენთვის ხელმისაწვდომი მონაცემები არ გვადლევს შედარების შესაძლებლობას, გავანალიზოთ ზოგადად იურისტებისთვის და არა მხოლოდ დამწყებთათვის კერძო თუ საჯარო სექტორში არსებული ანაზღაურები, მათი ცვლილების დინამიკა ან მათ შორის არსებული განსხვავებები, თუმცა, თუ წინამდებარე კვლევის ფარგლებში გამოკვეთილ ერთ-ერთ დისკურსს გავითვალისწინებთ, კერძო სექტორის მთავარი ხიბლი სწორედ უფრო მაღალ ანაზღაურებას უკავშირდება. ამასთან, იმის დასტურად, რომ კერძო სექტორში დასაქმება მიმზიდველია იურისტებისთვის, ირიბად, მაგრამ მაინც შეიძლება გამოდგეს ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების მაჩვენებელი.

ის, რომ ადვოკატის საკვალიფიკაციო გამოცდისთვის მზაობა წლიდან წლამდე იზრდება დასტურდება 2016-2021 წლის ივლისამდე პერიოდში ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდაზე რეგისტრირებულთა რაოდენობით და აქ არსებული ზრდადი დინამიკით. სულ მითითებულ პერიოდში საკვალიფიკაციო გამოცდაზე რეგისტრირებულთა რიცხვმა 6 155 შეადგინა.⁴¹ ჯამში მათმა 43.4%-მა გამოცდა ჩააბარა (სულ 2 672). თუ ამ მონაცემებს 2016 წლამდე არსებულ მონაცემებსაც შევადარებთ, ადვოკატის პროფესიაზე მოთხოვნის ზრდასთან დაკავშირებული ვარაუდი კიდევ უფრო მყარდება. მაგალითისთვის, თუ 2013 წელს ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდა მხოლოდ 93-მა იურისტმა ჩააბარა, უკვე 2014 წელს ამ რაოდენობამ 213, 2015 წელს კი - 290 შეადგინა.⁴² როგორც უკვე აღინიშნა, წლების მიხედვით ეს დინამიკა სულ უფრო მზარდია.

ცხრილი # 13. ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდაზე რეგისტრირებულთა, ასევე მათი რაოდენობა, ვინც ჩააბარა გამოცდა 2016-2021 (იანვარი-ივნისი) წლებში

	დარეგისტრირდა	გამოცდა ჩააბარა
2016	752	354
2017	930	453
2018	1077	481
2019	997	557
2020	1368	661
2021 (იანვარი-ივნისი)	1031	166
სულ	6155	2672

³⁹ *სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში*. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWMI-PROLoG)

⁴⁰ წყარო: საქსტატი

⁴¹ წყარო: საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია

⁴² *სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში*. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWMI-PROLoG)

უნდა აღინიშნოს, რომ 2021 წლის მონაცემები ივლისამდე პერიოდს მოიცავს, შესაბამისად, მხოლოდ ერთი ნაკადის შედეგებს ასახავს, რაც არ გვაძლევს იმის თქმის შესაძლებლობას, რომ გამოცდის ჩაბარების მაჩვენებელი შემცირდა. ამასთან, ისიც ხაზგასასმელია, რომ გამოცდაზე როგორც რეგისტრაციის, ასევე ჩაბარების დინამიკა ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ სულ უფრო მეტი ადამიანი აბარებს ადვოკატის საკვალიფიკაციო გამოცდას. რაც შეეხება უნივერსიტეტებს, როგორც საქართველოს, ასევე სხვა ქვეყნების უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები არიან მათ შორის, ვინც წარმატებით აბარებს ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდას, თუმცა, ყველაზე მაღალი წილი კვლავაც თსუ-ს კურსდამთავრებულებზე მოდის, რაც ამ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა ყველაზე დიდი რაოდენობით უნდა აიხსნას.

გასათვალისწინებელია, რომ მათ შორის, ვინც აბარებს ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდას თუ გადის სტაჟირებას საქართველოს პროკურატურაში არიან ისინიც, ვისაც სამართალმცოდნის კვალიფიკაცია არა მხოლოდ უახლოესი რამდენიმე წლის მანძილზე, არამედ წლების წინ მიენიჭათ. ამგვარად, უმაღლეს სასწავლებელსა და წარმატებით გავლილ სტაჟირების პროგრამას ან საკვალიფიკაციო გამოცდის წარმატებით ჩაბარებას შორის პირდაპირ ბმაზე საუბარი რთულია. ამასთან, თუ განათლების მიღწეულ დონესა და უნარებს შორის, ასევე, დამსაქმებლის მოთხოვნებისადმი კვალიფიკაციის შესაბამისობაზე მანამდე მოყვანილი კვლევების შედეგებს დავყრდნობით, უნდა გავითვალისწინოთ, რომ პირდაპირი კავშირები განათლების მიღწეულ დონესა და დასაქმებას შორის ნაკლებად უნდა ვეძებოთ.

2. კვლევის შედეგები

4.00 დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები ახალბედა იურისტების მიმართ

რამდენადაც სამართლებრივი შრომის ბაზრის კვლევა, უპირველესყოვლისა იმის იდენტიფიცირებას ისახავს მიზნად, თუ რა არის ის განსვლა, რომელიც არსებობს, ერთი მხრივ, დამსაქმებელთა მოთხოვნასა და, მეორე მხრივ, ახალბედა იურისტთა მიერ მიწოდებულ ცოდნასა და კვალიფიკაციას შორის, ცხადია, უმთავრესი საკითხია, თუ რა მოთხოვნებს აყენებს სამართლებრივი შრომის ბაზარი. ამასთან, მნიშვნელოვანია იმის გარკვევაც, როგორ აფასებენ ამ მოთხოვნებს როგორც დამსაქმებლები, ასევე თავად ახალბედა იურისტები და უმაღლესი სასწავლებლები.

როგორც კვლევის შედეგები მოწმობს, **კერძო დამსაქმებლების** მიერ დამწყები იურისტების აყვანა, ძირითადად, დასაქმების მიმართულებით, გავრცელებული პრაქტიკაა. კვლევაში მონაწილე კერძო კომპანიები წელიწადში მინიმუმ ერთხელ მაინც თანამშრომლობენ დამწყებ იურისტებთან სხვადასხვა ფორმით, აღნიშნულს კი ახალი კადრების მოძიებისა და კადრების ხშირი გადინების პრობლემის შესამსუბუქებლად ერთ-ერთ ეფექტიან გზად ასახელებენ. მიუხედავად ამ პრაქტიკისა, კვლევის მონაწილე *არცერთ კერძო კომპანიას არ აქვს სტაჟირების ან დამწყები იურისტების აყვანის სტანდარტიზებული, გაწერილი პროცესები და მექანიზმები*. უმეტესად კომპანიები სტანდარტულად რეზიუმეების გადარჩევას, გასაუბრებებს და ტესტირებებს ეყრდნობიან. აღსანიშნავია, რომ გასაუბრება ყველა დამსაქმებლისთვის სტაჟიორისა თუ იურისტის აყვანის აუცილებელი, თუმცა არასაკმარისი კომპონენტია.

დამწყები იურისტები, მათ გამოცდილებასა და ცოდნის დონეზე დაყრდნობით, დამხმარე საქმიანობებს ასრულებენ კომპანიებში უშუალო მენეჯერებისა და მენტორების მეთვალყურეობით. კვლევის მონაწილე ყველა კერძო კომპანიისთვის დამწყები იურისტებისთვის განკუთვნილი აქტივობების ჩამონათვალი უმეტესწილად ერთგვაროვანია და ძირითადად, შემდეგ საქმიანობებს გულისხმობს: სასამართლო პრაქტიკის კვლევები, ადმინისტრაციული ხასიათის საქმიანობები, ტექნიკური საქმიანობები, მათ შორის ნოტარიუსთან ურთიერთობა, დოკუმენტების დამოწმების ადმინისტრირება, რეესტრებში რეგისტრაციების დროს სახელმწიფო ორგანოებთან ურთიერთობა.

ხაზგასასმელია, რომ კერძო დამსაქმებლების ძირითადი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები დამწყები იურისტის შერჩევისას მსგავსია და რამდენიმე გამოკვეთილ მიმართულებას აერთიანებს. ესენია:

- უმაღლესი განათლება (უმეტესად, ბაკალავრის ხარისხი);
- საქართველოს კანონმდებლობის ცოდნა;
- ინგლისური ენის ცოდნა;
- პრაქტიკული საქმიანობის გამოცდილება;
- სხვადასხვა პროფესიულ აქტივობაში მონაწილეობის გამოცდილება (მაგ: იმიტირებულ სასამართლო პროცესებში მონაწილეობა);
- კომუნიკაციის, წერისა და ანალიტიკური აზროვნების უნარები.

ზემოთ დასახელებული ცოდნებიდან და უნარებიდან გადამწყვეტი უმეტესად *სამართლის პრინციპების სიღრმისეული ცოდნა და ბაკალავრის დიპლომი*, ასევე *პრაქტიკული გამოცდილების ქონა* და, ცალკეულ შემთხვევებში, *ინგლისური ენის ცოდნა* იკვეთება. ბუნებრივია, ეს უკანასკნელი განსაკუთრებით იმ კომპანიებისთვისაა აქტუალური, რომელთა საქმიანობაც მხოლოდ საქართველოში და/ან ქართველი დამკვეთებით არ შემოიფარგლება.

ახალბედა იურისტებს კერძო კომპანიებში მუშაობის დაწყება სხვადასხვა სარგებლის მიღების საშუალებას აძლევს. პროფესიული (მაგ: ადამიანის უფლებების საკითხებზე) და ზოგადი ტრენინგები (მაგ: ლიდერობის, კომუნიკაციის საკითხებზე), ცოდნის დაგროვებისა და გაზიარების, ასევე პრაქტიკული გამოცდილების დაგროვებისა და გაღრმავების შესაძლებლობა იმ სარგებელთა ჩამონათვალშია, რაც ახალბედა იურისტებისთვის წარმატებული კარიერის დაწყების წინაპირობას წარმოადგენს. საინტერესოა, რომ აღნიშნული სარგებლის პარალელურად, კვლევაში მონაწილე კერძო კომპანიების მნიშვნელოვანი ნაწილი სტაჟიორებს დამატებით სიმბოლურ ანაზღაურებასაც სთავაზობს.

რაც შეეხება **საჯარო სექტორს**, აქ დამსაქმებელთა მიერ დასახელებულ ძირითად საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის რამდენიმე გამოიყო. ესენია:

- უმაღლესი განათლება (ბაკალავრის ხარისხი);
- შესაბამისი საჯარო სფეროს მომაწესრიგებელი კანონმდებლობის ცოდნა;
- ისეთი რბილი უნარები, როგორებიცაა კომუნიკაბელურობა, გუნდური მუშაობა, დეტალებზე ორიენტირებულობა, სირთულეების გადაჭრის უნარი;
- მოტივაცია;
- ციფრული კომპეტენციები.

უნდა აღინიშნოს, რომ ეს მოთხოვნები არსებობს როგორც დამწყები იურისტის, ასევე, სტაჟიორის მიმართაც (გარდა ბაკალავრის ხარისხისა, რამდენადაც სტაჟირებას, ძირითადად, სტუდენტები გადიან). დამსაქმებლები საჯარო სექტორიდან განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებენ კანდიდატების მიერ *საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის ცოდნის* მნიშვნელობასა და იმაზე, თუ რამდენად *მოტივირებული* არიან ახალგაზრდები. საქმიანობის შესაბამისი კანონმდებლობის ცოდნასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ ეს იყო ის მთავარი საკვალიფიკაციო მოთხოვნა, რომელიც დამსაქმებელთა უმრავლესობის მიერ დასახელდა 2016 წლის სამართლებრივი შრომის ბაზრის კვლევის ფარგლებშიც. გამოკითხული ორგანიზაციების 80%-ის თქმით, სწორედ ეს იყო უმთავრესი იმ კრიტერიუმებიდან, რომლის მიხედვითაც ხდება დამწყები იურისტის შერჩევა ვაკანტური პოზიციისთვის.⁴³

რაც შეეხება *ციფრულ უნარებს*, მართალია, მისი ფლობა მნიშვნელოვნად ფასდება სამართალწარმოებისთვის მარტივი, მაგრამ მნიშვნელოვანი დავალებების შესასრულებლად (მაგ:

⁴³ *სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში*. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWWI-PROLoG)

საჯარო სამსახურის პროგრამებით სარგებლობა, საჯარო რეესტრიდან ამონაწერების მოძებნა, პიროვნებების დადგენა და სხვა., მაგრამ აღნიშნული კომპეტენციების ფლობა გადამწყვეტ საკვალიფიკაციო მოთხოვნათა შორის არ სახელდება. თუ 2016 წლის კვლევის შედეგებს ვნახავთ, იქ ორგანიზაციათა 69% აღნიშნული კომპეტენციის (საოფისე კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა) ფლობას მეორე ყველაზე მნიშვნელოვან კრიტერიუმად ასახელებდა კანდიდატის შერჩევისთვის. მათ შორის, განსხვავება საჯარო და კერძო სექტორის დამსაქმებლებს შორის არ გამოკვეთილა, რამდენადაც ყველგან ათიდან შვიდი ამ კრიტერიუმის მნიშვნელობას უსვამდა ხაზს.⁴⁴ ცხადია, რაოდენობრივი მონაცემების შედარების შესაძლებლობა ამჯერად არ არსებობს, მაგრამ იმის გათვალისწინებით, რომ ეს კომპეტენცია მნიშვნელოვან, მაგრამ არა გადამწყვეტ კრიტერიუმად დასახელდა დამსაქმებლების მიერ საჯარო სექტორში, კერძო სექტორში კი საერთოდ არ აღნიშნულა, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ამ თვალსაზრისით კომპეტენციებს პრეტენდენტები მეტ-ნაკლებად ფლობენ და განსაკუთრებული გამოწვევები ციფრული კომპეტენციების დახვეწის თვალსაზრისით არ არსებობს.

განსხვავებით კერძო სექტორისგან, დამსაქმებლები საჯარო სექტორში, *ინგლისური ენის ცოდნას* ნაკლებად მნიშვნელოვან საკვალიფიკაციო მოთხოვნად მიიჩნევენ, გარდა იმ გამონაკლისებისა, როდესაც კონკრეტული საქმიანობა გულისხმობს საერთაშორისო პრაქტიკების, კვლევებისა თუ სხვა სახის მასალის გაცნობას ან ურთიერთობას სხვა ქვეყნის მოქალაქეებთან. უნდა აღინიშნოს, რომ 2016 წლის სამართლებრივი შრომის ბაზრის კვლევის შემთხვევაშიც, ინგლისური ენის ცოდნა, როგორც ვაკანტურ პოზიციაზე დამწყები იურისტის შერჩევის კრიტერიუმი უფრო აქტუალური იყო კერძო სექტორისთვის (მაგ: იურიდიული ფირმა - 56%), ვიდრე საჯარო უწყებებისთვის (42%).

რაც შეეხება *სამუშაო გამოცდილებას*, მას არა გადამწყვეტ კრიტერიუმად, მაგრამ სასურველ მოთხოვნად ასახელებენ დამსაქმებლები კერძო სექტორიდან. საჯარო სექტორის შემთხვევაშიც, სამუშაო გამოცდილება უმეტესად სასურველ საკვალიფიკაციო მოთხოვნად სახელდება. როგორც კვლევის მონაწილეები, განსაკუთრებით სასამართლო სისტემიდან აცხადებენ, რამდენადაც საჯარო სამსახურში დასაქმება კანონით რეგულირდება და სხვადასხვა პოზიციისთვის აუცილებელია გარკვეული საფეხურების გავლა, სამუშაო გამოცდილების მქონე იურისტებს განაცხადი დამწყები იურისტების პოზიციაზე ნაკლებად შემოაქვთ. დამწყები იურისტები ძირითადად დაინტერესებულნი არიან სტაჟირებებით. სტაჟირებების გარდა, სხვა უფრო მაღალი რანგის პოზიციისთვის, კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს ძირითად საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, რაც საჯარო მოხელის პოზიციის რანგისა და კატეგორიის მიხედვითაა განსაზღვრული და შესაბამისი ნორმატიული აქტებით რეგულირდება. ამდენად, შესაბამისი რანგის თანამდებობის პირებზე, სამართლებრივი კუთხით, პირდაპირ არის გაწერილი კრიტერიუმები, რომელთაც კანდიდატი უნდა აკმაყოფილებდეს. აქ უწყებიდან უწყებამდე არსებითი განსხვავებები არ ფიქსირდება.

სამუშაო გამოცდილება, როგორც დამწყები იურისტის დასაქმების მთავარი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი 2016 წლის სამართლებრივი ბაზრის კვლევის თანახმად, ორგანიზაციათა 45%-მა დაასახელა. საგულისხმოა, რომ თუ სახელმწიფო დაწესებულებების 51% უთითებდა აღნიშნულზე, იურიდიული ფირმების შემთხვევაში ამ კრიტერიუმის მნიშვნელობაზე მხოლოდ 29%-მა მიუთითა.⁴⁵

ჩვენი კვლევის მონაწილე დამსაქმებლები საჯარო სექტორიდან აღნიშნავენ, რომ საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომლებსაც ისინი სთხოვენ ახალბედა იურისტებს გულისხმობს იმ საბაზისო ცოდნას, რისი მიღებაც კანდიდატებს უნივერსიტეტში შეუძლიათ (მაგ: საპროცესო სამართალწარმოება, საქართველოს კონსტიტუცია, სისხლის სამართლის პროცესი, სამოქალაქო და ზოგადი ადმინისტრაციული სამართლის პროცესი, და სხვა.). მართალია, ისეთ პროფესიულ აქტივობებში მონაწილეობა, როგორც იმიტირებული სასამართლო პროცესები, სამართლებრივი

⁴⁴ სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWMI-PROLoG)

⁴⁵ იქვე

დოკუმენტაციის მომზადების გამოცდილება, ამასთან კონფერენციებსა თუ ვორქშოპებში მონაწილეობა დადებითად შეაფასეს დამსაქმებლებმა საჯარო სექტორიდან, თუმცა, კვლევას არ გამოუვლენია, რომ ეს არსებითია ახალბედა იურისტების შერჩევას.

განსხვავებით თავად დამსაქმებლებისგან, კვლევის მონაწილეებმა როგორც **ექსპერტთა** სამიზნე ჯგუფიდან, ასევე **უმადლესი სასწავლებლებიდან** და თავად **სტუდენტებისა** თუ **კურსდამთავრებულთაგან** ხაზი გაუსვეს დამსაქმებელთა განსაკუთრებულ მოთხოვნას **სამუშაო გამოცდილებაზე**. მეტიც, თუ ექსპერტულ ხედვებს გავითვალისწინებთ, ძირითად შემთხვევაში, მოთხოვნები, რომელიც დამწყები იურისტების მიმართ აქვს ბაზარს, უსამართლო და ალოგიკურია. აღნიშნული, პირველ რიგში, კურსდამთავრებულთაგან სწორედ სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნას ეხება. აღინიშნა ისიც, რომ ცალკეულ შემთხვევებში დამსაქმებელი პრიორიტეტს არა სამუშაო გამოცდილებას, არამედ კონფერენციებსა თუ სხვა საგანმანათლებლო აქტივობებში მონაწილეობას ანიჭებს, რამდენადაც აღნიშნული ისეთ მნიშვნელოვან უნარ-ჩვევებს ავითარებს, როგორიცაა წერა, ანალიტიკური აზროვნება თუ თუნდაც, გუნდური მუშაობა. თუმცა, მათივე შეფასებით, სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა დამსაქმებლისგან, განსაკუთრებით საჯარო სექტორში, მაინც ყველაზე გავრცელებულია.

*„საჯარო სამსახურში არის ხოლმე განსაკუთრებით მაღალი მოთხოვნები კონკრეტულ ჰოზიციაზე მუშაობის გამოცდილების, რაც ვფიქრობ, რომ არ არის სწორი და უნდა მივცეთ აუცილებლად კურსდამთავრებულს შესაძლებლობა შეიძინოს პრაქტიკული გამოცდილება.“ **ექსპერტი***

ამდენად, თუ კვლევის მონაწილეთა ხედვებს შევაჯერებთ, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დამსაქმებელთა და ექსპერტთა, ასევე სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა ხედვები საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან დაკავშირებით მცირედით განსხვავებულია. თუ დამსაქმებელთა შეფასებით, მთავარი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რომლებიც ახალბედა იურისტებმა, მათ შორის, სტაჟიორებმა უნდა დააკმაყოფილონ საქართველოს კანონმდებლობის ცოდნასა თუ სხვადასხვა რბილი უნარის ფლობას უკავშირდება, ექსპერტთა და სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა შეფასებით, დამსაქმებელთა მთავარი საკვალიფიკაციო მოთხოვნა სამუშაო გამოცდილების ქონაა. ამასთან, ისიც აღსანიშნავია, რომ კვლევის ის მონაწილეები, რომლებიც არასამთავრობო სექტორს წარმოადგენდნენ, უშუალოდ ამ სექტორისთვის მნიშვნელოვან მოთხოვნებს შორის უცხო ენის, პირველ რიგში, ინგლისური ენის ცოდნას, აკადემიური და სამართლებრივი წერის, ასევე კვლევითი უნარების ფლობას ანიჭებენ უპირატესობას.

4.6.3.0 ახალბედა იურისტების მზაობა შრომის ბაზრისთვის

ახალბედა იურისტებს, როგორც წესი, საკმაოდ ბევრი ვალდებულების შესრულება უწევთ სამუშაო ადგილზე. ყველაზე ხშირად, მათ ვალდებულებებში შედის ხელშეკრულებებსა თუ სხვა სამართლებრივ დოკუმენტაციასთან მუშაობა; სამართლებრივი წერილების მომზადება; სასამართლო პროცესებში მონაწილეობა; რიგ შემთხვევებში, დოკუმენტების თარგმნა და სხვა. კვლევის შედეგები მოწმობს, რომ აღნიშნული ვალდებულებების შესასრულებლად ახალბედა იურისტები მხოლოდ ნაწილობრივ არიან მზად.

თუ 2016 წლის სამართლებრივი ბაზრის კვლევის შედეგებსაც გავითვალისწინებთ, იქაც ახალბედა იურისტების კვალიფიკაციის დონე საშუალოდ იყო შეფასებული (59%).⁴⁶

⁴⁶ სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWWI-PROLoG)

ჩვენი კვლევის მონაწილე კერძო დამსაქმებლებისთვის აღვილი აღმოჩნდა იმ მოთხოვნების დასახელება, რომელთა დაკმაყოფილებაც, შერჩევის ეტაპზე, ყველაზე ხშირად უჭირთ კანდიდატებს. მათ შორის შეგვიძლია გამოვყოთ შემდეგი ძირითადი მოთხოვნები:

- ➔ ანალიტიკური აზროვნება - უმეტესად კანდიდატებს არ აქვთ გლობალური ხედვა და დიდი სურათის აღქმის უნარი, რაც ანალიტიკური აზროვნების თვალსაზრისით არსებულ გამოწვევებზე მიუთითებს;
- ➔ ინგლისური ენის ცოდნა - ერთ-ერთი ძირითადი გამოწვევაა. შერჩევის პროცესში ტესტური დავალებები მკაფიოდ გამოკვეთს ამ მიმართულებით პრობლემის სიმწვავეს;
- ➔ პრაქტიკული უნარ-ჩვევები და თეორიული ცოდნის რეალობაში გადმოტანის უნარი.

*„დამწყებ იურისტებს პრაქტიკული უნარ-ჩვევები აკლიათ. ქვეყანას უჭირს რაღაც უფრო ახალ სისტემაზე და სწავლების მეთოდებზე გადასვლა, რომელიც ნაკლებად იქნება დამოკიდებული დაზეპირებაზე და მეტად იქნება დამოკიდებული აზროვნებაზე. რა თქმა უნდა, შედარება არ არის, სადა ვიყავით 20 წლის წინ და სადა ვართ ახლა, თუმცა ეს არაა საკმარისი. კიდევ უფრო მეტი აქცენტი უნდა გაკეთდეს პრაქტიკულ და პრაგმატულ აზროვნებაზე და ნაკლები დაზეპირებაზე.“ **დამსაქმებელი, იურიდიული ფირმის წარმომადგენელი, კერძო სექტორი***

დამსაქმებლების აზრით **საჯარო სექტორიდან**, ახალბედა იურისტები თეორიული ცოდნის თვალსაზრისით საკმაოდ კარგად არიან მომზადებულები, თუმცა, კერძო სექტორის მსგავსად, აქაც ხაზგასმული იყო, რომ გამოწვევაა **თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში ტრანზიცი** და ეს არის ის მთავარი მოთხოვნა, რისი დაკმაყოფილებაც ყველაზე მეტად უჭირთ ახალბედა იურისტებს. ამასთან, დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ **კომუნიკაციის უნარი, კრიტიკული აზროვნება, ანალიტიკური ხედვა**, ასევე, **სამართლებრივი წერა** და, **ზოგადად, აკადემიური წერა** ის უნარები, რომელთაც ნაკლებად ფლობენ ახალბედა იურისტები.

ისეთ უნარებთან დაკავშირებით არსებულ გამოწვევებზე, როგორცაა **სამართლებრივი წერა**, კვლევის მონაწილე **ექსპერტებმა** განსაკუთრებით გაამახვილეს ყურადღება. მათი, მათ შორის, როგორც დამსაქმებლების შეფასებით, შესაძლებელია, კურსდამთავრებულებს ნაკლები პრობლემები ჰქონდეთ აკადემიურ წერასთან, მაგრამ სრულებით არ ჰქონდეთ ოქმისა თუ სხვა სამართლებრივი დოკუმენტების შედგენის უნარი. ამასთან, **ექსპერტებთან** ხაზი გაესვა ისეთი უნარების ფლობასთან დაკავშირებულ გამოწვევებს, როგორებიცაა **დროის მენეჯმენტი, კარგი საძიებო უნარები** და **პროფესიული ეთიკა**, რაც, როგორც აღინიშნა, ცალსახად ქართული საგანმანათლებლო სივრცის პრობლემაა, რამდენადაც უცხოური უნივერსიტეტები არა მხოლოდ პროფესიული ეთიკის სწავლებას, არამედ, სხვადასხვა, მათ შორის, პროფესიული ეთიკის გამოყენების უნარების განვითარებას მაქსიმალურად უწყობენ ხელს. ამასთან, **ექსპერტებმა** სერიოზულ გამოწვევად ასევე დაასახელეს არასათანადო **სამეტყველო უნარ-ჩვევები**. ამასთან, **ზოგადად**, თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში რეალიზების თვალსაზრისით გამოწვევა, დამსაქმებლების მსგავსად, მათთანაც ხაზგასმული იყო.

*„მანინგ წერა, ვერ ახერხებენ საპროცესო დოკუმენტების კარგად შევსებას, რომ შეუდგებიან საქმიანობას, განცხადების დაწერიდან დაწყებული, არ ვიცი, სასამართლოსადმი მიმართვით დამთავრებული, შეიძლება შაბლონის შევსებაც კი გაუჭირდეთ.“ **ექსპერტი***

*„მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი, რაც არ ისწავლება და რასაც ძალიან დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს, ეს არის მეტყველება, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია იურისტისთვის. ანუ, არ არის ისეთი საგნები, რომლის სწავლის და ჩაბარების დროსაც ბავშვები შეიმუშავებენ სამეტყველო უნარ-ჩვევებს, რაც აუცილებელია უკვე პროცესზე გამომსვლელი იურისტისთვის.“ **ექსპერტი***

თავად სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა შეფასებითაც, გამოწვევები, რომლებიც დასაქმების თვალსაზრისით არსებობს ძირითადად ორ საკითხს უკავშირდება და ერთმანეთს ნაწილობრივ ფარავს. ერთ შემთხვევაში გამოწვევაა სამუშაო გამოცდილების არარსებობა, მეორე შემთხვევაში კი პრობლემაა პრაქტიკული უნარ-ჩვევების არასაკმარისი ფლობა. იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად არიან სამართალმცოდნეობის მიმართულების კურსდამთავრებულები მზად შრომის ბაზრის მოთხოვნებისთვის, შეფასებები ნეგატიურია. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მოსაზრებით, უნივერსიტეტი სტუდენტებს საკმარის თეორიულ ცოდნას აძლევს და ამ თვალსაზრისით გამოწვევები ნაკლებად აქვთ. თუმცა, პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების კონტექსტში ხარვეზები სერიოზულია. სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ თეორიულად ისწავლეს საგნები ისე, რომ საერთოდ არ მოუწიათ შესაბამისი სამართლებრივი დოკუმენტების მომზადება, რაც მიუთითებს გარემოებაზე, რომ თეორიულ კურსებში საკმარისად არ არის ინტეგრირებული პრაქტიკული უნარების გამომუშავებაზე ორიენტირებული სასწავლო კომპონენტები.

გარდა ამისა, მთავარი მოთხოვნა, რომლის დაკმაყოფილებაც პრობლემურია კურსდამთავრებულთათვის სამუშაო გამოცდილებას უკავშირდება. როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში აღინიშნა, რომ სამუშაო გამოცდილების გარეშე დასაქმება სრულიად არარეალისტურია როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში.

„გასაუბრებაზე, სადაც არ უნდა მიხვიდე, სადაც ჩვენი პროფესიით გინდა დასაქმება, კითხვები მორგებული არის ჩვენს თეორიაზე, ადგილობრივი მუნიციპალიტეტის კოდექსიდან დაისმება კითხვები და ამ ნაწილში უნივერსიტეტი საკმაოდ კარგად გვასწავლის, რომ გასაუბრება კარგად გავიაროთ... მაგრამ როდესაც იწყება მუშაობა, გაქვს დოკუმენტებთან შეხება, როგორ უნდა მომზადდეს, ეს თვალთ არ გვაქვს ნანახი.“ ქალი, მაგისტრანტი, სტუდენტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, გორი

„ძალიან ნაკლებია ვაკანსია და ძალიან ნაკლებია კერძო სექტორში იურისტის პოზიცია და რაც არის საჯარო სექტორში ისიც 1-წლიანი გამოცდილებაა საჭირო და ვერ ვაკმაყოფილებთ ჩვენ იმთავითვე.“ კაცი, მაგისტრანტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ქუთაისი

საჯარო სექტორში დასაქმების კიდევ ერთ დამატებით ბარიერს ნეპოტიზმი წარმოადგენს, რაზეც ყურადღება გაამახვილეს დისკუსიების მონაწილეებმა რეგიონებში. გარდა ნეპოტიზმისა („სამწუხაროდ რეალობაა ასეთი, რომ ნეპოტიზმის გამო ხდება ხალხის დასაქმება და აქ სერიოზული პრობლემაა“), მართალია არადომინანტურ მოსაზრებად, მაგრამ სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან ასევე აღინიშნა ერთგვარი განსხვავება კერძო და საჯარო სექტორში დამსაქმებელთა შორის. კერძოდ, კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, თუ კერძო სექტორში სხვადასხვა რბილი უნარის ფლობას ექვევა ყურადღება (მაგალითად, გუნდური მუშაობა), საჯარო სექტორში აქცენტი იმაზე კეთდება, „რამდენად მორჩილი და თვინიერი ადამიანი ხარ“.

რაც შეეხება კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტების წარმომადგენლებს, მათთან გამოკვეთილი ძირითადი დისკურსის თანახმად, დამსაქმებლის მთავარი მოთხოვნა ეხება პრაქტიკულ და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს. უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, კურსდამთავრებულები ამ მოთხოვნებს ნაკლებად აკმაყოფილებენ. კერძოდ, სტუდენტები ვერ პასუხობენ დამსაქმებელთა ისეთ მოთხოვნებს, როგორებიცაა ხელშეკრულებების და სხვადასხვა დოკუმენტაციის მომზადება, სარჩელის შედგენა, საქმის სასამართლოში წარდგენა, და ა.შ. ასევე, აღინიშნა, რომ მნიშვნელოვანია აკადემიური და სამართლებრივი წერის კომპონენტი, რა თვალსაზრისითაც ხარვეზების არსებობას გაესვა ხაზი. კვლევის მონაწილეთა ნაწილის შეფასებით, ამ მიმართულებით კურიკულუმები გაიმართა, რაც შესაბამისი კურსების დამატებას გულისხმობს, თუმცა, ხაზგასმული იყო, რომ ეს გამოწვევა სასკოლო განათლებასთანაცაა კავშირში. კერძოდ, აკადემიური წერის მნიშვნელოვან წინაპირობას კრიტიკული აზროვნება და გამართული წერა წარმოადგენს, რომელთა გამომუშავებასაც ქართული სასკოლო განათლება ნაკლებად უზრუნველყოფს. ამგვარად, არგუმენტის თანახმად, იმის გათვალისწინებით, რომ ბაკალავრიატის

საფეხურზე ნაკლებად მომზადებული სტუდენტები ხვდებიან, ხარვეზების აღმოფხვრა უნივერსიტეტს უჭირს შეზღუდული დროისა და დარგობრივი საგნების ვრცელი ნუსხის გათვალისწინებით.

„პრაქტიკულ უნარებს ითხოვენ ყოველთვის, დოკუმენტის შედგენის უნარი არ გააჩნიათ და რაც მთავარია, მოსამართლე მუხბნებოდა, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევაზე ოქმი ვერ შეუდგენიათო, ნივთების გასინჯვის ოქმი ვერ გაუკეთებიათ და ა.შ და იქნებ ამ მიმართულებით ასწავლოთ დოკუმენტების შედგენა და დოკუმენტებთან მუშაობაო... ახლა უკვე გამოსწორდა ეს ყველაფერი, მანამდე 2012 წლამდე არ გვექონია ეს კურსები ჩადებული პროგრამაში.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, რეგიონი**

სამართლებრივი წერის კონტექსტში საგულისხმოა ლიტერატურასთან დაკავშირებით გამოთქმული ერთ-ერთი მოსაზრება. გარდა იმისა, რომ ხარვეზებია იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ ასწავლიან სამართლებრივ წერას უმაღლეს სასწავლებლებში, გამოწვევებია ქართულ ენაზე ხელმისაწვდომი ლიტერატურის თვალსაზრისითაც. ერთ-ერთი შეფასებით, რეალურად ლიტერატურა, რომლითაც ხელმძღვანელობენ უნივერსიტეტები არის უბრალოდ „გადმოსარგმნილი“ და არა ნათარგმნი, რომელშიც არც კულტურული კონტექსტია გათვალისწინებული და არც სოციალური ფაქტორები. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია მუშაობა ამ მიმართულებით.

„სამართლებრივ წერაზე ისიც არის პრობლემა, რომ, რაც არის შექმნილი ნაშრომები, ერთი ორი გამონაკლისის გარდა, უფრო არის ცუდად გადმოსარგმნილი ინგლისურიდან და ეგეც არის პრობლემა რა, აი ნათარგმნი კი არ არის, გადმოსარგმნილია, თარგმანს სჭირდება რომ აკეთებ შესაბამისობაში მოყვანა რაღაც კულტურულ და სოციალურ ფაქტორებთან ტექსტებს და ეს აკლია თითქოს.“ **კრძო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

„სტუდენტებს ძალიან უჭირთ აკადემიურად წერა, ვთქვათ წერილების და ა.შ. ამ შემთხვევაში ჩვენ კი გვექონდა აკადემიური წერა, მაგრამ არჩევითი იყო და შეცვალეთ იმით, რომ სავალდებულო გახდა ყველასთვის აკადემიური წერა და ასევე რაც მთავარია სამართლებრივი დოკუმენტების წერა ცალკე საგნად იქნა ვთქვათ ჩასმული, ანუ, ეს მაგალითად, თვითონ დამსაქმებლების მოთხოვნებიდან გამომდინარე.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

კიდევ ერთ გამოწვევად, რომლის აღმოფხვრაზეც უნდა იზრუნონ უმაღლესმა სასწავლებლებმა, ინგლისურ ენას უკავშირდება. მართალია, დამსაქმებლების მნიშვნელოვანი ნაწილი საჯარო სექტორიდან უცხო ენასთან დაკავშირებულ გამოწვევებს ნაკლებად მწვავედ აფასებს იქედან გამომდინარე, რომ ახალბედა იურისტების მიერ შესასრულებელი სამუშაოები ამ კომპეტენციას არ საჭიროებს, მაგრამ იქ, სადაც ეს ცოდნა და უნარები აუცილებელია, გამოწვევაც მწვავეა. უცხო ენის არასათანადო ცოდნაზე გამახვილდა ყურადღება კვლევის მონაწილე ყველა ჯგუფში. ექსპერტებთანაც, მათ შორის, არასამთავრობო სექტორიდან აღინიშნა, რომ ყველა იურისტისთვის ინგლისური ენის ცოდნა სავალდებულო სრულებითაც არ არის. ეს არ ენება დამსაქმებლებს ან კონკრეტულ მოვალეობებს, რომლებიც საერთაშორისო ორგანიზაციებთან მუშაობს გულისხმობს და სადაც ინგლისურის ცოდნა აუცილებელი პირობაა. შესაბამისად, ამ თვალსაზრისით გამოწვევების აღმოფხვრა მნიშვნელოვანია. აღნიშნულზე განსაკუთრებული ყურადღება სტუდენტებმა და კურსდამთავრებულებმაც გაამახვილეს, განსაკუთრებით რეგიონებში. დისკუსიების მონაწილეებმა რეგიონებიდან აღნიშნეს, რომ უნივერსიტეტების მიერ შეთავაზებული უცხო ენის შემსწავლელი კურსები ნაკლებად აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და სასურველია, ამ მიმართულებით პროგრამები გაძლიერდეს. აქ განსაკუთრებით გამოწვევად იდენტიფიცირდა ის გარემოება, რომ ინგლისური ენის ცოდნის სხვადასხვა დონით სტუდენტები

ერთსა და იმავე კურსს ესწრებიან, რაც მნიშვნელოვან დისბალანსს წარმოშობს და ენის ცოდნის გაღრმავებას სრულიად არ უწყობს ხელს.

*„თუკი არ არის რაღაცა საერთაშორისო სპეციალობის იურისტი, ენასაც არ ვთხოვთ. სასურველია, თუკი იცის, მაგრამ სავალდებულო არ არის... კიდევ, ძალიან მნიშვნელოვანია ქართულ ენაზე გამართული წერის უნარი. მიუხედავად იმისა, რომ დოკუმენტები რედაქტირდება, ეს არის მნიშვნელოვანი, რაშიც ცოტა მეტი მუშაობა გვჭირდება.“ **ექსპერტი***

*„ჯგუფში არის ძალიან შერეული ცოდნის დონე და ამიტომ, ძალიან რთული არის, რომ ვიღაცამ შეიძლება კითხვა არ იცის და შენ შეიძლება უკეთ იცი და ერთ ჯგუფში ფიზიკურად შეუძლებელია.“
ქალი, ბაკალავრი, სტუდენტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თელავი*

თავად უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან კი, რომლებიც ცალსახად უსვამენ ხაზს ინგლისური ენის სათანადო ცოდნის მნიშვნელობას, გამოწვევად აფასებენ იმას, რომ ბაკალავრიატის საფეხურზე ჩაბარებისას სტუდენტებს არ აქვთ უცხო ენის საკმარისი დონე, სამართლებრივი საგნების სწავლის პარალელურად კი, უცხო ენის ცოდნის გაუმჯობესებაზე ზრუნვა თავად სტუდენტისგან მოითხოვს დამატებით რესურსს, რაც ხშირად პრობლემურია. მართალია, ცალკეულ შემთხვევებში, კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტებმა პროფესიული ინგლისურის სწავლების კომპონენტი უკვე დაამატეს კურიკულუმში, თუმცა ეს ყველა უნივერსიტეტს არ ეხება, შესაბამისად, ამ მიმართულებით სამართლის საბაკალავრო პროგრამების გაძლიერება მნიშვნელოვანია.

*„უნივერსიტეტი ის ადგილი არ არის, სადაც პროფესიასთან ერთად ენაც უნდა ასწავლო, ჩემი აზრით. ამიტომ, კი ვასწავლით ამ ექვს დონე ინგლისურს, მაგრამ ეს არ არის საკმარისი, მანამდე უნდა იცოდეს.“ **კერძო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი***

კვლევის მონაწილე **ექსპერტებთანაც** აღინიშნა, რომ დამწყები იურისტები ნაკლებად არიან მომზადებული პროფესიული საქმიანობისთვის, რაც მათთანაც, პირველ რიგში, შესაბამისი პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების არქონით აიხსნება. აღნიშნულის უმთავრეს განმაპირობებლად უმაღლესი საგანმანათლებლო სისტემის მიერ სტუდენტთა არასათანადო მომზადება სახელდება. მართალია, ექსპერტთა შეფასებით, აღნიშნული უკლებლივ ყველა უნივერსიტეტს არ ეხება, თუმცა გამოწვევაა ის, რომ უნივერსიტეტების მნიშვნელოვანი ნაწილის სამართლის პროგრამის პრაქტიკული კომპონენტი ნაკლებია. მეტიც, აღინიშნა ისიც, რომ სასწავლო პროგრამები ბაზრის რეალურ საჭიროებებთან მიმართებით არარელევანტურია. აღნიშნულის არგუმენტად ის ფაქტი იყო მოყვანილი, რომ სამართლის პროგრამის კურიკულუმებში არ არის გათვალისწინებული უზენაესი თუ საკონსტიტუციო სასამართლოს გადაწყვეტილებების გაცნობა სტუდენტებისთვის. შესაბამისად, მათი კურსებში ინტეგრირება მნიშვნელოვნად ჩაითვალა.

ამასთან, ერთ-ერთი შეფასებით, მნიშვნელოვანია იურიდიული განათლების ეროვნულ სტანდარტებში გარკვეული ცვლილების შეტანა. მაგალითისთვის, სასურველია ისეთი მნიშვნელოვანი კურსის სწავლება პირველივე საფეხურზე, როგორცაა პროფესიული ეთიკა, ასევე, სამართლებრივი წერის კომპონენტზე მეტი ფოკუსირება.

*„უნივერსიტეტიდან უნივერსიტეტში განსხვავდება, ზოგიერთის პრაქტიკული კომპონენტი ძალიან სუსტია. არ ვიცი, რამდენად ყველგან არის ვთვით პროფესიული ეთიკის სწავლება, წარმოდგენილია დაიწყო მუშაობა და არ გქონდეს საბაზისო ცოდნა პროფესიულ რეგულირებაში, პროფესიულ ეთიკაში...“ **ექსპერტი***

ამგვარად, კვლევამ ნათლად გამოკვეთა, რომ პრაქტიკული უნარების ფლობის თვალსაზრისით სერიოზული გამოწვევებია. შესაბამისად, ამ კომპონენტის გაუმჯობესება საუნივერსიტეტო პროგრამებში კრიტიკულად მნიშვნელოვანია. ამასთან, გამოვლინდა კონკრეტული გამოწვევები, რომლებიც კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციასა და ბაზრის მოთხოვნებს შორის განსვლაზე მიუთითებს და მათთან გამკლავება მნიშვნელოვანია. თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში ტრანზიციის, აკადემიური წერის, ასევე სამართლებრივი წერის მიმართულებით, პროფესიული ინგლისური ენის ცოდნის, ასევე სხვადასხვა რბილი უნარის ფლობის თვალსაზრისით არსებული ხარვეზებია ის, რაზეც, როგორც განსაკუთრებით მწვავე პრობლემაზე ყურადღება გაამახვილეს კვლევის მონაწილეებმა ყველა სამიზნე ჯგუფში. სწორედ მათ უკავშირდება ის ძირითადი განსვლები, რომლებიც ბაზრის მოთხოვნებსა და კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციას შორის არსებობს.

4.3.3 ბაკალავრიატი vs მაგისტრატურა

რაც შეეხება უმაღლესი განათლების მიღწეულ საფეხურს, რომელსაც უპირატესობას ანიჭებენ დამსაქმებლები ახალბედა იურისტების დასაქმებისას, უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც *კერძო*, ასევე *საჯარო სექტორის* შემთხვევაში გამოიკვეთა, რომ ბაკალავრის კვალიფიკაცია დასაქმებისთვის სავსებით საკმარისია (გარდა იმ კონკრეტული შემთხვევებისა, როდესაც კანონითაა განსაზღვრული პოზიციისთვის უმაღლესი განათლების მეორე საფეხურის დამადასტურებელი კვალიფიკაცია). ამასთან, ისიც აღინიშნა, რომ განსხვავება მაგისტრისა და ბაკალავრის ხარისხის მქონე იურისტებს შორის სახეზეა. ეს, პირველ რიგში, მათ უკეთეს პრაქტიკულ მომზადებაში გამოიხატება. *კერძო სექტორის* წარმომადგენელთა შეფასებით, *მაგისტრანტები უკეთესად მომზადებული არიან შრომის ბაზრისთვის*, რამდენადაც ფლობენ უფრო დახვეწილ პრაქტიკულ და ანალიტიკურ უნარებს. ასევე, უმეტეს შემთხვევაში, მათ აქვთ მუშაობის რამდენიმეწლიანი გამოცდილება. *საჯარო სექტორის* წარმომადგენლებთანაც მეტ *ანალიტიკურ და პრაქტიკულ უნარზე* გამახვილდა ყურადღება. ასევე, მათთან ხაზგასმული იყო, რომ მაგისტრის ხარისხის მქონე იურისტებს მეტად აქვთ *გაცნობიერებული როგორც საკუთარი, ასევე პროფესიის ძლიერი და სუსტი მხარეები* და უფრო ფექტიანად შეუძლიათ ხარვეზების გამოსწორებაზე ფოკუსირება.

თუ სამართლებრივი ბაზრის 2016 წლის კვლევის შედეგებს გავითვალისწინებთ, მის თანახმად, დამწყები იურისტების მიერ მუშაობის დასაწყებად, უმეტეს შემთხვევაში (60%), აუცილებელია ბაკალავრის ქართული დიპლომის ფლობა. მაგისტრატურის ქართული დიპლომის ფლობის აუცილებლობაზე კვლევის მონაწილეთა 36%-მა მიუთითა. აღსანიშნავია ისიც, რომ არსებითი განსხვავება *კერძო და საჯარო სექტორს შორის* ამ თვალსაზრისით კვლევას არ გამოუვლენია. ასე მაგალითად, თუ სახელმწიფო ორგანიზაციების 58% ბაკალავრის და 38% მაგისტრის დიპლომის ფლობის მოთხოვნას აყენებდა, ბიზნეს ორგანიზაციების შემთხვევაშიც რეალობა მსგავსია (ბაკალავრი - 57%, მაგისტრი - 38%). მცირედით განსხვავებულია რეალობა ფინანსური ინსტიტუტებისა (ბაკალავრი - 70%, მაგისტრი - 30%) და იურიდიული ფირმების (ბაკალავრი - 68%, მაგისტრი - 32%) შემთხვევაში, სადაც ათიდან შვიდი ორგანიზაციისთვის ბაკალავრის ხარისხის ფლობა იყო საკმარისი.⁴⁷

რაც შეეხება კვლევის მონაწილე *უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა* ხედვას იმასთან დაკავშირებით, ბაკალავრის თუ მაგისტრის ხარისხის მქონე იურისტებზეა მოთხოვნა ბაზარზე, აქ ორი მთავარი დისკურსი გამოიკვეთა. ერთის თანახმად, *დამსაქმებელი გადამწყვეტ მნიშვნელობას არ ანიჭებს კურსდამთავრებულს ბაკალავრის კვალიფიკაცია უნება თუ მაგისტრის*, გარდა იმ პოზიციებისა, სადაც მაგისტრის ხარისხის ფლობა კანონით არის განსაზღვრული. ამ მოსაზრების მომხრეთა შეფასებით, მთავარია კურსდამთავრებულს ჰქონდეს შესაბამისი ცოდნა და უნარები,

⁴⁷ *სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში*. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWWI-PROLoG)

რაც იურიდიული საქმის ხარისხიანად შესრულებასა და შესაბამისი პრაქტიკული თუ პროფესიული უნარების ფლობას გულისხმობს. გარდა ამისა, ინტერვიუებისას აღინიშნა, რომ ფინანსური რესურსის დაზოგვის მიზნით, შესაძლებელია დამსაქმებელი უპირატესობას ბაკალავრის კვალიფიკაციის მქონე კადრს ანიჭებდეს. ამ მოსაზრების მომხრეთა არგუმენტით, რამდენადაც მაგისტრის ხარისხის მქონე კადრის ანაზღაურება უფრო მაღალია, ვიდრე ბაკალავრის, დამსაქმებელი არჩევანს ამ უკანასკნელზე აკეთებს, რადგანაც, ხშირ შემთხვევაში, მისთვის პრიორიტეტი ფინანსური კაპიტალის დაზოგვაა.

ამ მოსაზრების საპირისპიროდ, მეორე დისკურსის თანახმად, დამსაქმებლები გარკვეულ უპირატესობას მაგისტრის კვალიფიკაციას ანიჭებენ, რამდენადაც მაგისტრის ხარისხი უფრო სიდრმისეულ ცოდნასთან და მეტ პრაქტიკულ გამოცდილებასთან ასოცირდება. ამასთან, ერთ-ერთი მოსაზრებით, ის ასევე ასოცირდება ანალიტიკურ აზროვნებასა და კვლევითი უნარების ფლობასთან, რაც ზოგიერთი დამსაქმებლისთვის შესაძლებელია პრიორიტეტული იყოს საქმიანობის სფეროს გათვალისწინებით.

*„ძირითადად ბაკალავრი საკმარისია, იმიტომ რომ მაგისტრის მოთხოვნა ახლა დაიწყო სამოსამართლო დონეზე და პროკურატურაში და ძირითადად საბაკალავრო დონეზე არის მოთხოვნა დასაქმების ადგილას იმიტომ, რომ მაგისტრატურა მაინც კვლევითი და პედაგოგიური საქმიანობისთვის არის ორიენტირებული.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, რეგიონი***

*„მაგისტრის [ხარისხს ანიჭებს დამსაქმებელი უპირატესობას], რადგან უფრო სიდრმისეული მცოდნე სჭირდებათ, უფრო სიდრმისეულად ფლობდნენ თავიანთ სპეციალობას, ამას ითხოვენ. მეტად ძლიერი მცოდნე ყველა დამსაქმებელს აწყობს.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, რეგიონი***

თავად სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა შეფასებით, ბაკალავრიატის საფეხურზე სტაჟირებების გავლა და ამგვარად პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამოუმუშავება სავსებით საკმარისია იმ მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად, რაც დამსაქმებლებს აქვთ. აუცილებლად მაგისტრის დიპლომის ფლობა უფრო სტერეოტიპული მიდგომით აიხსნება და არა კადრის უფრო მაღალი კვალიფიკაციით. მეტიც, მაგისტრატურის საფეხურზე სწავლა აუცილებლად მეტი ცოდნის ან უკეთესი პრაქტიკული თუ პროფესიული უნარ-ჩვევის დაგროვების შესაძლებლობას კი არ იძლევა, არამედ სტუდენტისთვის ქმნის დასაქმების უკეთეს შესაძლებლობას. ეს კი იმით აიხსნება, რომ მაგისტრის ხარისხს დამსაქმებელი ერთგვარი ფილტრის ფუნქციას ანიჭებს. იმის გათვალისწინებით, რომ იურისტების რაოდენობა ქვეყანაში დიდია, დამსაქმებლებს კი კადრების რეკტურიტების პროცესში დროის რესურსის დაზოგვა სურთ, მაგისტრის კვალიფიკაციის მოთხოვნა არის ერთგვარი ფილტრი, რომელიც კანდიდატების შერჩევის საწყის ეტაპზე მნიშვნელოვნად ამცირებს მათ რიცხვს, ვისი კანდიდატურაც შეიძლება განიხილოს დამსაქმებელმა. ამგვარად, სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულთა შეფასებით, მაგისტრის ხარისხის მქონე კანდიდატზე მეტად, მოთხოვნაა სამუშაო გამოცდილებაზე ან, ცალკეულ შემთხვევებში, სპეციფიკურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნაზე (მაგალითად, ადვოკატთა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების დამადასტურებელი დოკუმენტი). ამგვარად, მეორე საფეხურზე სწავლის გაგრძელების გადაწყვეტილებას იურისტები ირჩევენ ან ვიწრო სპეციალიზაციაზე მეტი კონცენტრაციისთვის, ან დასაქმების უკეთესი შესაძლებლობებისთვის.

„შეიძლება გაძლევდეს [მაგისტრატურა] და არა იმდენად ბევრს, რომ 2 წელი აქ სწავლა და დამატებით თანხის გადახდა პირობითად საჭირო და აუცილებელი იყოს. ანუ, შეიძლება არც ღირდეს და შეიძლება უბრალოდ იმისთვის იყოს, რომ სამსახურის დაწყების უკეთესი პერსპექტივა არსებობდეს.“ **ქალი, ბაკალავრის ხარისხით, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი**

„მაგისტრატურა მართლა ძალიან იშვიათია, რომ რომელიმე სამსახურში მოთხოვნილი იყოს. ძირითადად, ყურადღება გამოცდილებაზეა ხოლმე გამახვილებული და ადვოკატთა გამოცდებზე.“ **ქალი, ბაკალავრი, სტუდენტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თელავი**

დაახლოებით ამავე მიზეზით აიხსნა სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მიერ უპირატესობის მინიჭება კონკრეტული უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულისთვის დამსაქმებლის მხრიდან. ამ კონტექსტშიც აღინიშნა, რომ ქვეყანაში არის რამდენიმე უნივერსიტეტი, როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო, რომელთა სამართლის სკოლებიც დადებითად ფასდება. შესაბამისად, დამსაქმებლისთვის ესეც არის ინდიკატორი, რომ თავიდანვე გაფილტროს კადრები და შეამციროს განსახილველი რეზიუმეების რაოდენობა. ხაზგასასმელია, რომ ამაზე ყურადღება თბილისში გამახვილდა. რეგიონებში კი აღინიშნა, რომ არსებითაა კურსდამთავრებულის კვალიფიკაცია და არა კონკრეტული უნივერსიტეტი.

„ასე, კერძო და საჯაროს შორის სხვაობა არ არის. არის უნივერსიტეტებს შორის სხვაობა და უპირატესობას ანიჭებენ და ვფიქრობ, თავისუფალი უნივერსიტეტი არის ნომერ პირველი დამსაქმებლის მხრიდან...“ **კაცი, მაგისტრანტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი**

„მე როცა გავსულვარ გასაუბრებაზე, არასდროს არ დაუსვამთ შეკითხვა, რომელი უნივერსიტეტი [დავამთავრე], მთავარი იყო დიპლომი წარმედგინა.“ **ქალი, მაგისტრანტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ბათუმი**

სამართლის ფაკულტეტის კურსდამთავრებულთა მომზადების დონე ძირითადი წინაპირობაა კანდიდატების შემდგომი დასაქმებისთვის. ხაზგასასმელია, რომ კვლევის მონაწილე დამსაქმებლებისთვის **კერძო სექტორიდან** ბაკალავრისა თუ მაგისტრის ხარისხს არა, მაგრამ ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება დამწყები იურისტების ალმა-მატერს. საინტერესოა, რომ კვლევის მონაწილე კერძო კომპანიები ერთხმად თანხმდებიან დამწყები იურისტების თეორიული მომზადების მაღალ დონეზე, ეს იქნება სამართლის ზოგადი, თუ მისი სპეციფიკური მიმართულების ცოდნა. ეს სურათი განსაკუთრებით მკაფიოა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულების შემთხვევაში. ამავე სიაში ხვდება თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტი და კავკასიის უნივერსიტეტი. აღსანიშნავია ისიც, რომ კვლევის მონაწილე კერძო კომპანიების წარმომადგენელთა მნიშვნელოვანი ნაწილი უნივერსიტეტებში ასწავლის და მჭიდრო კავშირი აქვთ სტუდენტებთან. შესაბამისად, მათი უნარებისა თუ თეორიული მომზადების დონის შეფასება ამ გამოცდილებასაც ეფუძნება.

თსუ-ს კურსდამთავრებულთა განსაკუთრებულ თეორიულ მომზადებას აღნიშნავენ დამსაქმებლები **საჯარო სექტორიდანაც**. მართალია, კონკრეტული უნივერსიტეტების მიხედვით კანდიდატთა გაფილტვრაზე საჯარო სექტორში არ საუბრობენ, მაგრამ, რამდენადაც მათთვის ერთ-ერთ უმთავრეს კრიტერიუმს კანონმდებლობის ცოდნა წარმოადგენს, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ თეორიული მომზადება მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია. შესაბამისად, გარკვეული განსხვავებები უნივერსიტეტების მიხედვით შეიძლება არსებობდეს, რაზეც პირდაპირ ინტერვიუებში არ მიუთითებიათ კვლევის მონაწილეებს, მაგრამ აღნიშნულზე ირიბად შეიძლება იმის ხაზგასმა მიუთითებდეს, რომ თსუ-ს სტუდენტთა თუ კურსდამთავრებულთა თეორიული ცოდნა განსაკუთრებით თვალსაჩინოა. აღსანიშნავია, რომ ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის მიმართ დადებითი განწყობები

გამოვლინდა 2016 წლის კვლევაშიც.⁴⁸ როგორც ანგარიშში ვკითხულობთ, კვლევის მონაწილეთა მოსაზრებით, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტი, ყველა სხვა, როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლისგან განსხვავებით, იურიდიული განათლების კერას წარმოადგენს და დღემდე, როგორც თავად განათლების სფეროს წამომადგენელთათვის, ისე დამსაქმებლებისთვის აღიქმება როგორც საფუძვლიანი იურიდიული განათლების მიმცემი უმაღლესი სასწავლებელი; ამასთან, უმაღლესი სასწავლებელი, რომელიც დღემდე მიშზიდველია მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ლექტორებისთვის, რაც გარკვეულწილად, მის პრესტიჟულობასაც განაპირობებს. შეიძლება ითქვას, რომ ეს რეალობა არც შეცვლილა.

4.03.04.0 უნარების შეუსაბამობასთან დაკავშირებული ხარვეზების აღმოფხვრის მექანიზმები დასაქმების ადგილზე

როგორც კვლევის შედეგები მოწმობს, უნარების შეუსაბამობასთან დაკავშირებული გამოწვევების აღმოფხვრას დამსაქმებლები კერძო სექტორიდან საკუთარი ძალებით ცდილობენ. უმეტესად ეს ხდება ტრენინგების, მენტორობის, გუნდური მუშაობის, უკუკავშირისა და გამოცდილების გაზიარების გზით. საინტერესოა, რომ დამსაქმებელთა უმეტესობა კვალიფიკაციების ნაკლებობის კომპენსირების აღმოსაფხვრელად არ განიხილავს სპეციალური (ადვოკატების, პროკურორების, მოსამართლეების) პროფესიისთვის მომზადების პროგრამებს და სკეპტიკურადაა განწყობილი მათი ეფექტიანობის მიმართ.

მსგავსია რეალობა საჯარო სექტორშიც. ხშირ შემთხვევაში, დამწყებ იურისტებს, სამსახურში ადაპტაციისთვის სთავაზობენ თემატურ ტრენინგებს, რადგან საჯარო სამსახურის კანონის მიხედვით, აუცილებელია პროფესიული განვითარების პროგრამებში, მათ შორის, ახალი თანამშრომლების ჩართვა. გარდა ამისა, ახალი თანამშრომლებისთვის, როგორც წესი, უფრო გამოცდილი თანამშრომლები ითავსებენ ერთგვარად მენტორის ფუნქციას. ამასთან, საჯარო სექტორის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ დამწყები იურისტების მუშაობის პროცესში გამოვლენილ სირთულეებთან გამკლავებას ახალბედა იურისტები გამოცდილი თანამშრომლების მიერ გაზიარებული ცოდნის საფუძველზე ახდენენ.

კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ტრენინგებით, ცოდნის გაზიარებითა და პრაქტიკული დავალებების შესრულებით ახალბედა იურისტები ახერხებენ სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავებას საკმაოდ მოკლე დროში. ამას ისიც უზრუნველყოფს, რომ ხშირ შემთხვევაში, ახალბედა იურისტებად საჯარო სექტორში სტაჟირებაგავლილი კანდიდატები საქმეებიან, რომელთათვისაც ნაცნობია როგორც საქმიანობის, ასევე კონკრეტული უწყების მუშაობის სპეციფიკა. შესაბამისად, სამუშაო გარემოსთან უკვე თანამშრომლის რანგში ადაპტირება შედარებით სწრაფად ხდება.

4.03.04.0 დასაქმების შესაძლებლობები

კვლევაში აჩვენა, რომ დამსაქმებლებს როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში, ხშირ შემთხვევაში, არ აქვთ კადრების დეფიციტი და ვაკანტურ პოზიციებზე კონკურსის გამოცხადების დროს, აქტივობა საკმაოდ მაღალია. საგულისხმოა, რომ 2016 წლის კვლევის შედეგების თანახმადაც, დამსაქმებლების მნიშვნელოვანი ნაწილი იურისტის პოზიციაზე დამწყები იურისტის მოძიების პროცესში არანაირ სირთულეს არ აწყდებოდა (42%).⁴⁹

⁴⁸ სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWWMI-PROLoG)

⁴⁹ სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWWMI-PROLoG)

აღსანიშნავია, რომ ჩვენი კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა კადრების გადინების საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკა საჯარო სექტორში. დამსაქმებელთა ნაწილი საჯარო სექტორიდან თვლის, რომ კადრების გადინება მათთვის გამოწვევას არ წარმოადგენს, რამდენადაც სამართლებრივ ბაზარზე იურისტთა საკმარისი რაოდენობაა წარმოდგენილი. აღინიშნა, რომ საჯარო მოხელეების ძალიან მცირე ნაწილი ტოვებს საჯარო სამსახურს და გადადის კერძო სექტორში (რაც ძირითადად მაღალ ანაზღაურებას უკავშირდება) და მათი ჩანაცვლება ახალი კადრებით მალევე ხდება. ამის პარალელურად, საჯარო სექტორში დამსაქმებელთა მეორე ნაწილი თვლის, რომ აღნიშნული გამოწვევაა. მათი არგუმენტის თანახმად, კერძო სექტორი აქტიურად ცდილობს კვალიფიციური კადრები მიიზიდოს, საჯარო სექტორის არაკონკურენტული ანაზღაურება კი, კვალიფიციური კადრების შენარჩუნებას სერიოზულ ბარიერს უქმნის. მართალია, ამ მოსაზრების მომხრეთა შეფასებითაც, იურისტთა დიდი რაოდენობის გათვალისწინებით, ძველის ახალი კადრებით ჩანაცვლება მარტივადაა შესაძლებელი, თუმცა ეს არასაკმარისი კვალიფიკაციის ხარჯზე ხდება. დამსაქმებელთა შეფასებით, კერძო სექტორში საკმაოდ მაღალია მოთხოვნა არა მხოლოდ იურისტებზე, რომელთაც აქვთ საჯარო სექტორში მუშაობის გარკვეული გამოცდილება, არამედ საჯარო სექტორში, განსაკუთრებით სასამართლო სისტემაში სტაჟირებაგავლილ იურისტებზეც, რამდენადაც მათი კვალიფიკაციაც მაღალია.

ის, რომ ანაზღაურება მნიშვნელოვანი ფაქტორია და ამ თვალსაზრისით საჯარო სექტორი კონკურენციას ვერ უწევს კერძო სექტორს ხაზგასმული იყო კვლევის მონაწილე [ექსპერტებთანაც](#). მართალია, მათთან ისიც აღინიშნა, რომ, რიგ შემთხვევებში, საშუალო დატვირთვაც შესაძლებელია კერძო სექტორში უფრო მაღალი იყოს, თუმცა არა ყველა შემთხვევაში. ამის კვალდაკვალ, მეტ-ნაკლებად მსგავსი საშუალო დატვირთვის პირობებში ანაზღაურება კერძო სექტორში უფრო მაღალია, შესაბამისად, კონკურენტუნარიანი კადრებიც არჩევანს კერძო სექტორის სასარგებლოდ აკეთებენ.

ანაზღაურებასთან ერთად, კერძო სექტორში განვითარების მეტ შესაძლებლობაზე გამახვილდა ყურადღება [სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა](#) მიერ. დისკუსიების მონაწილეთა შეფასებით, საჯარო სექტორი ფინანსური თვალსაზრისით ნაკლებად მიმზიდველია და ამასთან, არც განვითარების იმ შესაძლებლობებს სთავაზობს ახალბედა იურისტებს, რასაც კერძო სექტორი. განვითარების მეტ შესაძლებლობაზე გამახვილდა ყურადღება, მათ შორის, [ექსპერტებთანაც](#), რომელიც არასამთავრობო სექტორიდან დამსაქმებელსაც წარმოადგენს. როგორც მასთან აღინიშნა, დამწყები იურისტის ანაზღაურება კონკრეტულად მათ ორგანიზაციაში „არ არის მაღალი და კონკურენტული“, თუმცა, მთავარი სარგებელი, რასაც ახალბედა იურისტები იღებენ, პროფესიული ზრდა და განვითარებაა.

რაც შეეხება კვლევის მონაწილე [უნივერსიტეტების](#) წარმომადგენლებს, მათთან აღინიშნა, რომ კერძო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა დამსაქმებელი უმეტესად კერძო სექტორია, სახელმწიფო უნივერსიტეტების შემთხვევაში კი - პირიქით, მთავარ დამსაქმებელს საჯარო სექტორი წარმოადგენს. ამ განსხვავების მიზეზად რამდენიმე ფაქტორი სახელდება. ერთ-ერთი მოსაზრებით, გარდა კონკრეტული სფეროსადმი არსებული ინტერესისა, რაც შეიძლება კურსდამთავრებულს ჰქონდეს, მნიშვნელოვანი ფაქტორია უკეთესი ანაზღაურება და კარიერის დაგეგმვის და განვითარების მეტი შესაძლებლობა კერძო სექტორში, რის გამოც თავად კურსდამთავრებულებიც უპირატესობას ამ სექტორში დასაქმებას ანიჭებენ. მეორე მხრივ, ისიც გასათვალისწინებელია, რომ თავად საჯარო სექტორიც უპირატესობას სახელმწიფო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულებს ანიჭებს, რის გამოც, ბუნებრივად, კერძო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული, სურვილის მიუხედავად, ამ შესაძლებლობას გარკვეულწილად მოკლებულია. აქვე აღსანიშნავია ერთ-ერთი შეფასება, რომლის თანახმადაც, საჯარო სექტორი სტაჟირების პროგრამასაც უმეტესად სახელმწიფო უნივერსიტეტებს სთავაზობს და მათ ანიჭებს უპირატესობას, რაც, თავის მხრივ, დასაქმებაზეც აისახება.

მიუხედავად იმისა, რომ ეს მაჩვენებელი მერყეობს უნივერსიტეტების მიხედვით, ზოგადი შეფასებით, პროფესიით დასაქმების მაჩვენებელი უფრო მაღალია მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა შემთხვევაში, კიდევ უფრო მაღალი, ბუნებრივია, დოქტორანტურის შემთხვევაში. აღნიშნულს უნივერსიტეტების წარმომადგენლები, როგორც უკვე აღინიშნა, იმით ხსნიან, რომ მაგისტრის ცოდნა და უნარები უფრო პასუხობს დამსაქმებლის მოთხოვნებს.

კვლევის ფარგლებში განსაკუთრებული ყურადღება არ გამახვილებულა იმასთან დაკავშირებით, ადგილობრივი დამსაქმებელი ანიჭებს თუ არა გარკვეულ უპირატესობას დედაქალაქში არსებული უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულებს რეგიონში არსებული უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულებთან შედარებით. რეგიონებიდან თავად **სტუდენტებისა თუ კურსდამთავრებულების** შემთხვევაშიც ეს ასევე არ გამოკვეთილა დომინანტურ მოსაზრებად, მაგრამ მაინც აღინიშნა, რომ დედაქალაქის უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულების თეორიული მომზადების დონე უფრო მაღალია. ამასთან, ცალსახად საზგასმული იყო, რომ პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების ფლობის თვალსაზრისით, რაც არსებითია დამსაქმებლებისთვის, გამოწვევები აქვს კურსდამთავრებულთა მნიშვნელოვან ნაწილს. შესაბამისად, სწორედ ამ გამოწვევით შეიძლება აიხსნას ის, რომ დამსაქმებლებისთვის არ აქვს არსებითი მნიშვნელობა კურსდამთავრებულები დედაქალაქის უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულები არიან თუ რეგიონული უნივერსიტეტების.

*„მე როგორც ვამთავრებ ამ თელავის უნივერსიტეტს, მაქვს ის არასრულყოფილების შეგრძნება, ვფიქრობ, რომ ის, რა ცოდნაც მაქვს მე, უფრო მეტად გამიჭირდება ამ კონკრეტული ცოდნით ბევრის მიღწევა და იგივე, ეთიკის კომისიაში იყვნენ სხვა სტუდენტებიც და ის სტუდენტები უფრო მეტად იყვნენ გათვითცნობიერებული იმ საკითხებში, ვიდრე მე, რაც ეხებოდა ამ უნივერსიტეტის ცოდნას და დამრჩა ისეთი შთაბეჭდილება, რომ მათზე გაცილებით ნაკლები ვიცოდი.“ **კაცი, ბაკალავრი, სტუდენტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თელავი***

აღნიშნული შეიძლება დაუკავშირდეს, მათ შორის, სწავლებასთან დაკავშირებულ ისეთ გამოწვევასაც, როგორცაა არჩევითი საგნების სიმწირე რეგიონულ უნივერსიტეტებში. აღნიშნული კვლევის მონაწილე **სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების** მიერ კადრების სიმწირით აიხსნება. მართალია, ყველაზე ნაკლებ გამოწვევად აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაცია იკვეთება უნივერსიტეტებში, მაგრამ რეგიონებში მაინც აღინიშნა მეტი კვალიფიციური კადრის მოზიდვის აუცილებლობა და აღნიშნული ეხება როგორც ადგილობრივ, ასევე მოწვეულ აკადემიურ პერსონალს („როდესაც თბილისიდან მოგყავს ლექტორი ბარემ კარგი წამოიყვანე იმ ცუდის წამოყვანას“). ამასთან, სწავლების პროცესში რეგიონებში გასაუმჯობესებელ საკითხებს შორის ასევე აღინიშნა ციფრული და სტუდენტების მიერ საპრეზენტაციო მასალების მომზადებისთვის აუცილებელი კომპეტენციების განვითარების აუცილებლობა.

რაც შეეხება უნივერსიტეტების მიერ სტუდენტთა თუ კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობას, აქ რამდენიმე მიმართულება გამოიკვეთა. პირველ რიგში, **უნივერსიტეტები** სტუდენტთათვის არსებული ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას უზრუნველყოფენ. ასევე, მნიშვნელოვნად შეფასდა ინდივიდუალური რეკომენდაციის გაცემა სტუდენტებისთვის. ამ კონტექსტში მნიშვნელოვანია პირადი კონტაქტებიც, რის საფუძველზეც დამსაქმებელი თავად უკავშირდება უნივერსიტეტს კონკრეტული ვაკანტური პოზიციისთვის კადრის მოსაძიებლად. პრაქტიკოსი ლექტორების მიწვევა უნივერსიტეტებში ამ თვალსაზრისითაც მნიშვნელოვნად ფასდება. გარდა იმისა, რომ ისინი საკუთარ კურსებში ფოკუსირებას პრაქტიკულ მაგალითებზე აკეთებენ, პრაქტიკოს ლექტორებს ასევე აქვთ შესაძლებლობა დამსაქმებლის პოზიციიდან შეაფასონ სტუდენტთა პოტენციალი, რაც ამ უკანასკნელთა დასაქმების ალბათობას ზრდის.

„უმრავლესობა კარგი დამსაქმებლები ვინც არიან, ჩვენი პარტნიორები არიან და ვცდილობთ,

რომ ყოველთვის იყვნენ ჩართულნი ჩვენთან სასწავლო პროცესში, აუდიტორიებში, მათ იციან ყველაფერი, მათ შორის პროგრამაში სად რა ცვლილების შეტანა არის საჭირო, ეს არ საჭიროებს დამატებით შეხმიანებას.“ **კერძო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

„აღბათ ინსტიტუციონალური თანამშრომლობა უფრო ნაკლებად, პიროვნული ურთიერთობებიდან გამომდინარე, ბევრად ეფექტურია საქართველოს შემთხვევაში. პიროვნული ურთიერთობები თუ კარგი გაქვს, ინსტიტუციონალური ურთიერთობები კარგი გამოდის.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

დასაქმების ხელშეწყობის თვალსაზრისით ასევე აღსანიშნავია კარიერული განვითარების სამსახურების არსებობაც, რაზეც კვლევაში მონაწილე ყველა უნივერსიტეტის წარმომადგენელი მიუთითებს (მხოლოდ იმ განსხვავებით, რომ სამსახურის დასახელება შეიძლება სხვადასხვა იყოს). ასეთი სამსახურის საქმიანობა ძირითადად მოიცავს ვაკანტური პოზიციებისა თუ სხვადასხვა სტაჟირების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას სტუდენტთათვის. გარდა ამისა, აღინიშნა ტრენინგების, საჯარო ლექციების ორგანიზების შემთხვევებიც. ამგვარი პრაქტიკის არსებობაზე მიუთითებენ უნივერსიტეტები როგორც დედაქალაქში, ასევე რეგიონებში. კვლევის მონაწილეთა ზოგადი შეფასებით, კარიერული სამსახურის მუშაობით უმეტესად კმაყოფილები არიან როგორც სტუდენტები, ასევე ფაკულტეტის ადმინისტრაციის წარმომადგენლები და ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული გაუმჯობესების საჭიროება არ გამოკვეთილა. ერთადერთი, აღინიშნა, რომ სასურველია, კარიერის სამსახურებმა სისტემატიზირებული ინფორმაციის მოგროვება უზრუნველყონ კურსდამთავრებულთა დასაქმების თაობაზე, რასაც უნივერსიტეტთა დიდი ნაწილის შემთხვევაში არ აქვს ადგილი.

„მრავალი წელია ძალიან კარგად მუშაობს [კარიერული სამსახური] და ერთ-ერთი მიზეზი, დასაქმების ასეთი მაღალი მაჩვენებელი რომ არის, კარიერული სამსახურის საქმიანობის შედეგია.“ **კერძო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

კვლევის მონაწილე თავად სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან კარიერული მხარდაჭერის სამსახურებთან დაკავშირებით ორგვარი შეფასებები გამოვლინდა. ერთი მათგანის თანახმად, სამსახური ან ცალკეული ლექტორები უზრუნველყოფენ სტუდენტების ინფორმირებას სტაჟირებისა თუ ვაკანსიების შესახებ და უწევენ რეკომენდაციას სტუდენტებს, რაც დადებითად შეფასდა. მეორე შემთხვევაში კი აღინიშნა, რომ კარიერული მხარდაჭერის სამსახურები უბრალოდ აგზავნიან ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციას, რაც სტუდენტის დასაქმების მხარდამჭერ მნიშვნელოვან მექანიზმად ვერ ჩაითვლება. ერთ-ერთი არგუმენტის თანახმად, ონლაინ სივრცეში თავად ახალგაზრდებსაც შეუძლიათ ვაკანსიების მოძიება, შესაბამისად, კარიერული მხარდაჭერის სამსახურებმა ისეთი ვაკანსიების შესახებ უნდა უზრუნველყონ სტუდენტთა ინფორმირება, რაც მათზე იქნება მორგებული და არა საშუალო გამოცდილების მქონე კანდიდატებზე.

„ვაკანსია და გზა, რომელიც მეც შემიძლია [მოვიძიო], დღეს ინტერნეტი ყველას გვაქვს და ყველამ კარგად ვიცით და ყველამ კარგად ვიცით, სად რა ვნახოთ და ვიცი, გამოცდილებას მომთხოვენ და კარიერის სამსახურის დანიშნულებაც ზუსტად ის არის, რომ მოგაწოდოს სტუდენტზე მორგებული და არა ზოგადი ვაკანსიები, რომელიც შეიძლება hr-გვერდზეც ნახო და დიდად არაფრის მომტანი არ არის.“ **ქალი, მაგისტრანტი, კერძო უნივერსიტეტი, თბილისი**

4.01 იურიდიული საგანმანათლებლო გარემოს ზოგადი შეფასება

ის, რომ ზოგადად, იურიდიული საგანმანათლებლო გარემო გარკვეულ ცვლილებებს საჭიროებს, ამაზე ყურადღება გამახვილდა კვლევის მონაწილე ყველა სამიზნე ჯგუფის მიერ. სამართლის პროგრამის შემუშავება კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, საკმაოდ კომპლექსური პროცესია, რომელიც სხვადასხვა მხარის ჩართულობას მოიაზრებს. პირველ რიგში, ბუნებრივია, პროცესში ყველაზე აქტიურად ჩართულია აკადემიური პერსონალი. გარდა ამისა, აღინიშნა სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების ჩართულობა, რაც უმეტესად გამოკითხვებში მათ მონაწილეობას გულისხმობს, თუმცა აქ გამოწვევაა როგორც სტუდენტების, ასევე კურსდამთავრებულების არცთუ მაღალი გამოპასუხების მაჩვენებელი. ამასთან, რიგ შემთხვევებში აღინიშნა გარე ექსპერტების მონაწილეობა (როგორც ადგილობრივი, ასევე საერთაშორისო) პროგრამის შემუშავების ეტაპზე, რაც მნიშვნელოვნად შეფასდა.

ხაზგასასმელია, რომ კვლევაში მონაწილე თითქმის ყველა უნივერსიტეტის სამართლის პროგრამის შემუშავების პროცესში აღინიშნა დამსაქმებლების ჩართულობა გარკვეული ფორმით. ამ თვალსაზრისით აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლები, რიგ შემთხვევებში, თავად არიან აკადემიური პერსონალის წევრები. შესაბამისად, პროგრამის შემუშავების ეტაპზე ხდება მათი, როგორც დამსაქმებლების პოზიციისა და რეკომენდაციების გაზიარება. გარდა ამისა, გავრცელებულ ფორმად დასახელდა დამსაქმებელთა გამოკითხვა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა ნაწილის მოსაზრებით, დამსაქმებელთაგან უკუკავშირის მიღება პრობლემურია, დაბალი გამოპასუხების პირობებში კი დამსაქმებელთა საჭიროებებზე მონაცემთა განზოგადება გამოწვევაა. ამის მიუხედავად, გამოკითხვები ზოგადი კონტექსტის აღსაქმელად ეფექტიანად მიიჩნევა. გარდა ამისა, დამსაქმებელთა საჭიროებებისა და მოთხოვნების შესახებ უნივერსიტეტები ინფორმაციას პირადად დამსაქმებლებისგან იღებენ. სწორედ ამიტომ, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება დამსაქმებლებთან პირად კონტაქტებსა და კომუნაკაციას.

„მართალი გითხრათ „ფიდბეკი“ კარგიათქო ვერ გეტყვი... განსაკუთრებით საჯარო დაწესებულებებიდან თვეები გვჭირდება, რომ პასუხი მივიღოთ, თუმცა ... აი, სადაც მემორანდუმი გაგვაჩინია, საკონტაქტო პირებიც, რა თქმა უნდა, პირადი გვყავს ამ მემორანდუმის ფარგლებში, მათთან კომუნიკაცია გვიადვილდება ...“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

დამსაქმებლისგან უკუკავშირის მიღების გარკვეული სირთულეების პარალელურად, ძირითადი დისკურსის თანახმად, ის დამსაქმებლები, რომლებიც აქტიურად თანამშრომლობენ პროგრამის შემუშავების პროცესში საკმაოდ პროაქტიულნი არიან. კერძოდ, კვლევის მონაწილეებმა არაერთი შემთხვევა გაიხსენეს, როდესაც სამართლის პროგრამის შემუშავება/დახვეწა, საგნების მოდიფიცირება თუ დამატება სწორედ დამსაქმებლებისგან მიღებული უკუკავშირის შედეგად განახორციელეს როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში. როგორც აღინიშნა, განსაკუთრებული აქცენტი სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების პრაქტიკულ და პროფესიულ უნარებზე კეთდება („ყველა დამსაქმებელი აპელირებდა პრაქტიკაზე“) და ხშირია დამსაქმებლების რეკომენდაციების შესაბამისად პრაქტიკული კომპონენტის გაძლიერების მცდელობები. ასევე აღინიშნა კურიკულუმებში სხვადასხვა კურსის დამატება (მაგ: სამშენებლო სამართალი, კერძო სამართლის პრაქტიკული კურსი, არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება, პრაქტიკული კომპონენტების ინტეგრირება სამართლებრივი დოკუმენტაციის შექმნის თვალსაზრისით და სხვა).

პროგრამის შემუშავების პროცესთან დაკავშირებით არსებულ გამოწვევებზე საუბრისას დარგობრივი მახასიათებლების საკითხიც გამოიკვეთა. მართალია, ეს მოსაზრება დომინანტური არ ყოფილა, თუმცა, ერთ-ერთი შეფასებით, არსებული დარგობრივი მახასიათებლები უნივერსიტეტებს საშუალებას არ აძლევს შეიმუშაონ მაქსიმალურად ეფექტიანი პროგრამა იმის

გათვალისწინებით, რომ არსებობს გარკვეული კურსები, რომლებიც პროგრამულ ბაღში აუცილებლად უნდა იყოს წარმოდგენილი. აღინიშნა, რომ უზრუნველყოფილია აკადემიური თავისუფლება, თუმცა ხაზგასული იყო, რომ ეს უმეტესად ლიტერატურის შერჩევას ეხება, უშუალოდ პროგრამის მოდიფიცირების თვალსაზრისით კი თავისუფლებას ნაკლებად იძლევა, რაც კრიტიკულად მნიშვნელოვნად შეფასდა ეფექტიანი პროგრამის შემუშავებისთვის. ამასთან, კიდევ ერთ გამოწვევად სახელდება ის, რომ სტანდარტის შესაბამისად, პროგრამას აუცილებლად უნდა ჰყავდეს აკადემიურ გუნდში დოქტორის ხარისხის მქონე ლექტორების კონკრეტული რაოდენობა, რაც სასურველი რაოდენობით პრაქტიკოსი ლექტორების მოწვევასა და პროგრამაში ჩართვას შეუძლებელს ხდის. ამგვარად, მიუხედავად იმისა, რომ პრაქტიკოსი ლექტორების მოწვევა, შესაბამისად, პრაქტიკულ ქეისებზე ორიენტირებული კურსების შეთავაზება სტუდენტებისთვის შესაძლებელია, რეალურად ეს ვერ ხერხდება სტანდარტით განსაზღვრული შეზღუდვების გამო.

„საბაკლავრო მოგეხსენებათ თავის დროზე შემუშავებულია, თან ძალიან დიდი მოთხოვნები აქვს დარგობრივ მახასიათებელს და განსაკუთრებით დიდი ცვლილებები მიგნით ვერ ხდება.“
სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი

გარდა ამისა, პროგრამის შემუშავების კიდევ ერთ გამოწვევად აღინიშნა არსებული აკადემიური გუნდის რესურსზე პროგრამის მორგების პრაქტიკა და არა პირიქით, აკადემიური გუნდის მობილიზება პროგრამის საჭიროებებიდან გამომდინარე („ლექტორებზე ხდება პროგრამის მორგება და არა პირიქით“). კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, მნიშვნელოვანია, რომ ამ პრაქტიკაზე უნივერსიტეტებმა უარი თქვან და შეასრულონ ყველა ვალდებულება („როცა უმაღლეს სასწავლებელს უწერია რომ ამ სასწავლო კურსს ჩაატარებს პრაქტიკოსი მოსამართლე, ის უნდა ატარებდეს და არ უნდა ხდებოდეს ცვლილება...“). მართალია, აღნიშნულზე თავად კვლევის მონაწილეებს ყურადღება არ გაუმახვილებიათ, თუმცა, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ აკადემიური გუნდის დოქტორის ხარისხის მქონე ლექტორებით დატვირთვის აუცილებლობის პირობებში, არსებულ რესურსზე პროგრამის მორგება ამ ფაქტორითაც შეიძლება იყოს გამოწვეული.

უშუალოდ სწავლისა და სწავლების პროცესს კვლევის მონაწილე სტუდენტები და კურსდამთავრებულები, როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში, უმეტესად პოზიტიურად აფასებენ. ამგვარი შეფასების მთავარ კრიტერიუმებად გამართული თეორიული კურსები, მათემატიკური პერსონალი და კარგად ორგანიზებული სასწავლო პროცესი გამოიკვეთა. ყველაზე დადებითად სტუდენტები და კურსდამთავრებულები პრაქტიკოსი ლექტორების მიერ კურსების სწავლებას აფასებენ.

„კმაყოფილი ვარ იმით, რომ ისეთი ლექტორები გყავდა ნაწილი, რომლებიც იყვნენ მოსამართლეები, ადვოკატები და ლექციის პროცესში დიდი წვლილი ჰქონდათ თავიანთი გამოცდილებით ანუ კაზუსის სახით მოყავდათ...“
ქალი, ბაკლავრი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ბათუმი

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტების აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით პრეტენზიები ყველაზე ნაკლებად გამოითქვა დისკუსიებზე, მაინც გაქდერდა, რომ გარკვეულ საგნებში ლექტორთა კვალიფიკაციის ამაღლება აუცილებელია. აკადემიური გუნდის ნაკლებ კვალიფიკაციაზე ყველაზე მეტად ბათუმსა და ქუთაისში გამახვილდა ყურადღება სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მიერ. ამასთან, უშუალოდ სწავლის პროცესის გასაუმჯობესებლად მნიშვნელოვნად ჩაითვალა ლექტორთა რეალური შეფასების სისტემის არსებობა და დაბალი შეფასების მქონე ლექტორთა კურსების განსაკუთრებული მონიტორინგი. მათ შორის იკვეთება საგამოცდო პროცესის გადახედვის აუცილებლობაც. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა შეფასებით, ზეპირ ცოდნაზე აქცენტირების ნაცვლად, აუცილებელია ფოკუსირება ანალიტიკური უნარების გამომუშავებაზე („საგამოცდო სისტემა ძალიან ცუდი,

ზეპირსიტყვიერებას ამოწმებს და მეტს არაფერს. მაგალითად, საკითხის მომზადების დროს უბრალოდ წერ და შენი აზრი არავის არ აინტერესებს, კოპირება ხდება წიგნიდან...“). თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ დამსაქმებლები ერთ-ერთ სერიოზულ გამოწვევად ახალბედა იურისტების არასაკმარის ანალიტიკურ უნარებს ასახელებენ, რაც გამოწვევად გამოიკვეთა 2016 წლის სამართლებრივი ბაზრის კვლევის ფარგლებშიც, გამოცდის ფორმატის ამგვარი ცვლილება შესაძლებელია მნიშვნელოვანი იყოს შესაბამისი უნარების განსაკუთრებლად.

უნივერსიტეტების პერსონალის კვალიფიკაციის ამადლების მნიშვნელობაზე ყურადღება გამახვილდა კვლევის მონაწილე **დამსაქმებლებთანაც**, განსაკუთრებით, *საჯარო სექტორიდან*. მათი შეფასებით, *აუცილებელია უნივერსიტეტებმა იზრუნონ თავიანთი აკადემიური გუნდების პროფესიულ განვითარებაზე*. ასევე, მნიშვნელოვნად ჩაითვალა დამსაქმებლებსა და უნივერსიტეტებს შორის აზრების მუდმივი გაცვლა იმ საჭიროებებთან დაკავშირებით, რაც დამსაქმებელთათვის დგას დღის წესრიგში.

კვლევის მონაწილე ყველა ჯგუფთან *სწავლების ძლიერ მხარედ თეორიული კომპონენტი* დასახელდა. თეორიული ცოდნის გადაცემის თვალსაზრისით გამოწვევები უნივერსიტეტებში ნაკლებად მწვავეა, განსხვავებით პრაქტიკული კომპონენტისგან, რაც უკვე აღინიშნა და გამოწვევად გამოიკვეთა როგორც თბილისის, ასევე რეგიონების შემთხვევაში. ამასთან, კვლევამ ისიც გამოავლინა, რომ პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ათვისების საკითხი ნაკლებად პრობლემურია კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტთა თუ კურსდამთავრებულთათვის.

თეორიულთან ერთად, პრაქტიკული სწავლება რომ უმნიშვნელოვანესია, ხაზგასმული იყო კვლევის მონაწილე **უნივერსიტეტების** წარმომადგენელთა მიერაც. რაც შეეხება უშუალოდ პრაქტიკული სწავლების ორგანიზებას, ამ თვალსაზრისით გამოიკვეთა, რომ კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტებში ძირითადად *პრაქტიკული კომპონენტი უშუალოდ კურსებშია ინტეგრირებული*, რაც კაზუსების, იმიტირებული სასამართლოების თუ სხვა პრაქტიკული დავალებების არსებობას გულისხმობს. გარდა ამისა, ზოგიერთ უნივერსიტეტს აქვს იურიდიული კლინიკა ან სტუდენტებს სთავაზობს პრაქტიკის გავლას სხვადასხვა ორგანიზაციაში, სადაც სტუდენტები გამოცდილებას უნივერსიტეტს გარეთაც იღებენ. ამ უკანასკნელის შემთხვევაში გამოწვევად შეფასდა უნივერსიტეტის მხრიდან ნაკლები კონტროლის შესაძლებლობა და პროცესის შეფასების სირთულე. კერძოდ, აღინიშნა შემთხვევები, როდესაც პრაქტიკაზე მყოფი სტუდენტი ნაკლებად ასრულებდა ისეთ ფუნქცია-მოვალეობებს, რაც მის განვითარებას შეუწყობდა ხელს. შესაბამისად, პრაქტიკული კომპონენტით სტუდენტთა უკმაყოფილება ამასაც უკავშირდება, რაც განსაკუთრებით მწვავეა იმის გათვალისწინებით, რომ სწავლების პროცესში სასამართლო პრაქტიკის ანალიზს საუნივერსიტეტო კურსების ფარგლებში ნაკლებად ეთმობა დრო

აქვე, ამ თვალსაზრისით ისიც ხაზგასასმელია, რომ კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, გარკვეული ნაბიჯები გადადგმულია და პრაქტიკის კომპონენტი სულ უფრო იხვეწება. ეს უკანასკნელი ძირითადად გამოიხატება იმით, რომ საგნებში უფრო მეტი *პრაქტიკული კომპონენტის ინტეგრირება* ხდება კაზუსების, იმიტირებული პროცესების თუ სხვა პრაქტიკული დავალების სახით. ამასთან, *დამსაქმებლებთან შემორანდუმების* გაფორმება და გარე პრაქტიკის უფრო სისტემატიზირებული სახით არსებობა პრაქტიკული კომპონენტის დახვეწის კიდევ ერთი მაგალითია. ამასთან, წინგადადგმულ ნაბიჯად შეფასდა ასევე *პრაქტიკოსი ლექტორების ჩართვა სასწავლო პროცესში*. გარდა ამისა, კვლევაში მონაწილე რამდენიმე უნივერსიტეტის შემთხვევაში *პრაქტიკული კომპონენტი საბაკალავრო საფეხურზეც სავალდებულო საგნადაა წარმოდგენილი*, მიუხედავად იმისა, რომ დარგობრივი მახასიათებელი ამას არ ავალდებულებს პროგრამას. ამის პარალელურად, სწავლების პრაქტიკული კომპონენტისთვის განსაკუთრებით დადებითად ფასდება იურიდიული კლინიკების არსებობა უნივერსიტეტებში, სადაც სტუდენტები რეალური პრობლემების გადაჭრის პროცესში არიან ჩართულნი და ამასთან, პრაქტიკული კომპონენტის ზედამხედველობა და შეფასება თავად უნივერსიტეტის მიერ ხორციელდება.

აღსანიშნავია, რომ იურიდიული კლინიკების არსებობა მაინც გამოწვევაა უნივერსიტეტებისთვის რესურსების თვალსაზრისით. ერთი გამოწვევა ის არის, რომ ყველა სამართლის პროგრამას არ აქვს კლინიკა. მეორე გამოწვევა კი, ერთ-ერთი მოსაზრებით იმას უკავშირდება, რომ რიგ შემთხვევებში იურიდიული კლინიკა შეიძლება ვერ აკმაყოფილებდეს მსურველი სტუდენტების რაოდენობას. სწორედ ამ მიზეზით, ერთ-ერთ შემთხვევაში უნივერსიტეტს უწევს ტესტირების გზით შეარჩიოს სტუდენტები კლინიკისთვის.

პრაქტიკული კომპონენტის უზრუნველყოფა, როგორც აღინიშნა, დამსაქმებლებთან (როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორიდან) გაფორმებული შესაბამისი მემორანდუმებით არის უზრუნველყოფილი. მემორანდუმში წინასწარ არის დაკონკრეტებული, რამდენი სტუდენტი უნდა მიიღოს პრაქტიკაზე ორგანიზაციამ სემესტრის ან წლის განმავლობაში. ერთ-ერთი მოსაზრებით, ეს არის ერთგვარი გარანტი იმისა, რომ სტუდენტი პრაქტიკის კომპონენტის გავლას შეძლებს. ამის საპირისპიროდ, კვლევის ფარგლებში აღნიშნული უარყოფითადაც შეფასდა. არგუმენტის თანახმად, დამსაქმებლისთვის, განსაკუთრებით კერძო სექტორიდან, რთულია წინასწარ ზუსტად განსაზღვროს რამდენი სტუდენტის მიღებას შეძლებს. ამგვარად, ასეთი ბარიერის არსებობის პირობებში, დამსაქმებელმა, პირველ რიგში, კერძო სექტორიდან, შესაძლებელია თავი შეიკავოს თანამშრომლობისგან. ეს ყველაფერი კი დამატებითი გამოწვევაა სამართლის პროგრამების მიერ პრაქტიკული კომპონენტის იმპლემენტაციისთვის.

„პრაქტიკულ კომპონენტთან დაკავშირებით პრობლემა არის ის, რომ დღეს სტანდარტი გვავალდებულებს, რომ როცა გვეყოლება პარტნიორი, სადაც პრაქტიკაზე გავიყვანთ სტუდენტს, ამ პარტნიორთან მემორანდუმში უნდა გვეწეროს, რამდენ სტუდენტს წაიყვანს ყოველწლიურად, ეს არის სრული წარმოუდგენელი რაღაც, იმიტომ, რომ წარმოიდგინეთ, რომ თქვენ გაქვთ იურიდიული კომპანია, წინასწარ საიდან უნდა იცოდეთ, რამდენი სტაჟიორი უნდა მიიღოთ ყოველ წელს. ეს შეიძლება ძალიან ბევრ რამეზე იყოს დამოკიდებული. ანუ, ფაქტიურად იმას ავალდებულებ, რომ განგისაზღვროს რაღაცა ფიქსირებული რაოდენობა და ამას ურჩევნია, რომ არ დაგიდოს ხელშეკრულება საერთოდ.“ **კერძო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

კვლევის ფარგლებში ამ კუთხით განსაკუთრებული განსხვავება თბილისსა და რეგიონებს შორის არ გამოკვეთილა. იურიდიული კლინიკის არსებობას გარკვეულ შემთხვევებში ასახელებენ როგორც თბილისის, ასევე რეგიონის უნივერსიტეტები. თუმცა, ცხადია, კლინიკა ყველა გამოკითხული უნივერსიტეტის შემთხვევაში ხელმისაწვდომი არ არის და როგორც აღინიშნა, ამ თვალსაზრისით რესურსების გაზრდის საჭიროება დღის წესრიგში დგას. მიუხედავად ამისა, მცირედ განსხვავებებზე შეიძლება ვისაუბროთ პრაქტიკის კომპონენტის თვალსაზრისით კერძო და საჯარო უნივერსიტეტებში. ზოგადი შეფასებით, პრაქტიკის გავლა იმ კონკრეტული სფეროსადმი ინტერესზეა დამოკიდებული, რომელსაც სტუდენტი თავის სპეციალიზაციად ირჩევს. უმეტეს შემთხვევაში, ეს შესაბამისი მემორანდუმებითაც არის უზრუნველყოფილი, თუმცა მაინც შესამჩნევია შემდეგი ტენდენცია: ზოგადი შეფასებით, კერძო უნივერსიტეტების წარმომადგენლები უმეტესად კერძო სექტორთან თანამშრომლობენ და მათი სტუდენტებიც, შესაბამისად, პრაქტიკას კერძო კომპანიებში გადიან. ამასთან, რეგიონების შემთხვევაში სტუდენტები პრაქტიკასა და სტაჟირებას ძირითადად გადიან საჯარო სექტორში არა მხოლოდ იმის გამო, რომ, ზოგადად, სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტები სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში ერთვებიან, არამედ იმიტომაც, რომ რეგიონში კერძო სექტორი ნაკლებადაა წარმოდგენილი.

„ამ მხრივ [პრაქტიკისა და სტაჟირების მხრივ] ძალიან გვეხმარება მუნიციპალიტეტის მერიაც და საკრებულო, როგორც იურისტებს იღებენ, ისე საჯარო მმართველობის სტუდენტები სულ იქ მიგვყავს პრაქტიკაზე.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, რეგიონი**

როგორც უკვე აღინიშნა, პრაქტიკის კომპონენტის ორგანიზება, იქნება ეს კლინიკებში თუ პრაქტიკის გავლა უნივერსიტეტს გარეთ, პრობლემურია დიდი რაოდენობით სტუდენტის შემთხვევაში. ამ გამოწვევაზე ყურადღება გამახვილდა კვლევის მონაწილე **სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების** მიერაც. კერძოდ, თბილისში სწავლების პროცესისთვის გამოწვევად იდენტიფიცირდა *გადატვირთული უდიტორიები და სტუდენტთა დიდი რაოდენობა*, რის გამოც, დისკუსანტთა შეფასებით, ისეთი უნარ-ჩვევების გამომუშავება ვერ ხერხდება, როგორებიცაა კომუნიკაცია თუ საკუთარი პოზიციის ზეპირად, არგუმენტირებულად დაცვა.

როგორც უკვე ითქვა, დარგობრივი მახასიათებლის მიხედვით პრაქტიკის კომპონენტი სავალდებულო არ არის ბაკალავრიატის საფეხურისთვის. ამის მიუხედავად, კვლევის მონაწილეთა მიერ აღინიშნა შემთხვევები, როდესაც უნივერსიტეტებმა საკუთარი გადაწყვეტილებით პრაქტიკა სავალდებულო გახადეს სწავლების პირველივე საფეხურზე. აღნიშნული და აგრეთვე ისიც, რომ ახალი დარგობრივი სტანდარტის მიხედვით პრაქტიკულ სწავლებაზე მეტი კონცენტრაცია გახდა აუცილებელი, დადებითად ფასდება კვლევის მონაწილე **ექსპერტთა** მიერ. თუმცა, აქვე ისინი ცალსახად უსვამენ ხაზს იმას, რომ პრაქტიკისა და თეორიის ბმა კვლავაც სერიოზულ გამოწვევად რჩება. ამის ერთ-ერთ განმაპირობებლად ის მიიჩნევა, რომ პრაქტიკულ კომპონენტზე მუშაობა ბაკალავრიატის საფეხურზე ძირითადად დამამთავრებელ კურსზე ხდება, ნაცვლად იმისა, რომ პარალელურად იძენდეს სტუდენტი როგორც თეორიულ, ისე მის შესაბამის პრაქტიკულ ცოდნასა და უნარებს.

*„პირველივე კურსებიდან უნდა ხდებოდეს ამის სწავლება, როგორ უნდა მოახდინოს თავისი ცოდნის ინტეგრაცია პრაქტიკაში და როგორ გამოიყენოს ის და არა უბრალოდ იცოდეს, იმიტომ, რომ ჩვენი უნივერსიტეტები განსაკუთრებით სახელმწიფო უნივერსიტეტები მეცნიერებს უფრო ზრდიან, ვიდრე პრაქტიკოსებს, ანუ იციან ბავშვებმა საგანი, მაგალითად იციან სახელისუფლებო სამართალი, მაგრამ ვერ დაგიწერენ ხელშეკრულებას.“ **ექსპერტი***

4.5 პროფესიული ასოციაციების როლის შეფასება

საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციისა თუ სხვა პროფესიული ასოციაციების როლს პროფესიაში შესასვლელად ახალბედა იურისტების მომზადებაში კვლევის მონაწილეები გამოკვეთენ და აღიარებენ. ყველა სამიზნე ჯგუფში ხაზგასმული იყო, რომ პროფესიაში შესასვლელად მოსამზადებელი პროგრამების არსებობა კარგია იმის გათვალისწინებით, რომ ეს პროგრამები ახდენს საუნივერსიტეტო სწავლების ხარვეზების კომპენსირებას.

აქვე აღსანიშნავია, რომ პროფესიული ასოციაციების როლზე საუბრისას **დამსაქმებლები** პროგრამების სარგებელზე ამახვილებდნენ ყურადღებას, **ექსპერტებთან** კი აღნიშნავენ, რომ, მაგალითისთვის, პროფესიაში შესასვლელად აუცილებელი მოსამზადებელი პროგრამების არსებობა კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს საუნივერსიტეტო განათლების ხარვეზებს და კურსდამთავრებულთა დაბალ მზაობას შრომის ბაზრისთვის. დამსაქმებლებს საჯარო სექტორიდან აღნიშნულზე ყურადღება არ გაუმახვილებიათ, ექსპერტებთან და დამსაქმებლებთან კერძო სექტორიდან კი, ცალსახად აღინიშნა, რომ კურსების გავლა სავალდებულო ხასიათს არ უნდა ატარებდეს და დამსაქმებლებისთვის უბრალოდ დამატებით სარგებლად უნდა ითვლებოდეს.

ექსპერტებთან ხაზგასმული იყო, რომ არსებული მოცემულობით, იქედან გამომდინარე, რომ ადვოკატთა ასოციაციის წევრობა აუცილებელი კომპონენტია საადვოკატო საქმიანობის განსახორციელებლად, აღნიშნული ძალიან მნიშვნელოვანია ადვოკატის პოზიციაზე პრეტენდენტის წარსადგენად.

„მეც რომ დამსაქმებელი ვიყო, ეს იქნებოდა ერთგვარი ბენეფიტი, რომ ის იყოს ადვოკატთა ასოციაციის წევრი და მას უფლება ექონოდა განეხორციელებინა საადვოკატო საქმიანობა, მაგრამ ეს, რა თქმა უნდა, ამოსავალი წერტილი არ არის, ეს ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია.“ **ექსპერტი**

ექსპერტული ხედვისგან განსხვავებით, დამსაქმებლებმა საჯარო სექტორიდან ხაზი გაუსვეს სხვადასხვა პროფესიული ასოციაციის პროგრამების მნიშვნელობას. თავად ექსპერტებმა კი პროფესიულ ასოციაციებთან დაკავშირებით ყურადღება ადვოკატთა ასოციაციის ადაპტაციის პროგრამაზე გაამახვილეს, რომელიც მოიცავს სამთვიან თეორიულ და ცხრათვიან პრაქტიკულ კურსს. დადებითად შეფასდა იმ თეორიული მოდულების შეთავაზება, რომელთაც საუნივერსიტეტო განათლება არ ფარავს (მაგ: კლიენტთან კომუნიკაცია, ბიუროს ორგანიზება, ეფექტური კომუნიკაცია/ორატორული ხელოვნება). ამასთან, აღინიშნა პროგრამის პრაქტიკული კომპონენტიც, რაც მენტორ ადვოკატებთან ერთად ისეთ მნიშვნელოვან აქტივობებში მონაწილეობას გულისხმობს, როგორებიცაა სასამართლო პროცესებზე დასწრება, კონტრაქტებისა თუ სხვა სამართლებრივი დოკუმენტების მომზადება და სხვა. თუმცა, კვლევის ფარგლებში ამისგან რადიკალურად განსხვავებული ხედვაც ფიქსირდება და ეს უკანასკნელი უფრო დომინანტურია. კერძოდ, შეფასების თანახმად, ადაპტაციის პროგრამა ფორმალურ ხასიათს ატარებს, არ უწყობს ხელს პროფესიულ ზრდას, თეორიული კურსი ხშირად იმეორებს უნივერსიტეტში მიღებულ ცოდნას, პრაქტიკული ნაწილი კი ნაკლებია, რადგან დამოკიდებულია მენტორი ადვოკატების კვალიფიკაციასა და მოტივაციაზე და არა გამართულ სისტემურ მიდგომაზე. ამ კონტექსტში ხაზგასასმელია, რომ კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, აუცილებელია თავად ადვოკატთა ასოციაციამ უზრუნველყოს პროცესის მონიტორინგი, რათა პროგრამის მონაწილეებმა რეალურად მიიღონ ცოდნა და გამოცდილება, პროგრამას კი არ ჰქონდეს ფორმალური ხასიათი.

„ადვოკატთა ასოციაციამ უნდა გაააქტიუროს, მეტი კონტროლი ექონდეს იგივე როგორ მიდის სტაჟირების პროგრამა; სადაც აშკარა ხარვეზები იკვეთება, აღარ მიაბაროს იმ კონკრეტულ ადვოკატს ან იურიდიულ ფირმას შემდგომში სხვა სტაჟირები.“ **ექსპერტი**

თავად უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, სხვადასხვა პროფესიულ ასოციაციასთან თანამშრომლობა მნიშვნელოვანია. თუმცა, იმ დანაკლისის კომპენსირებისთვის, რაც ბაზრის მოთხოვნებსა და კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციას შორის განსვლას უკავშირდება, პროფესიისთვის მომზადების პროგრამების შეფასებები არაერთგვაროვანია. კვლევის მონაწილეთა ერთი ნაწილის მოსაზრებით, მსგავსი პროგრამის არსებობა წარმოადგენს ფორმალურ ბარიერს. კერძოდ, ერთ-ერთი მოსაზრებით, შეიძლება მივიჩნიოთ, რომ სახელმწიფო არ აღიარებს პირის იურიდიულ განათლებას და დამატებითი გადამზადების საჭიროებას ხედავს. ამასთან, პროგრამის თეორიული და პრაქტიკული კომპონენტი არაეფექტიანად შეფასდა იმის გათვალისწინებით, რომ თეორიული ცოდნა უნივერსიტეტისგან უკვე მიღებული უნდა ჰქონდეს კურსდამთავრებულს; პროფესიისთვის მომზადების პროგრამის პრაქტიკული კომპონენტი კი, შეზღუდული დროისა და ფორმატის გათვალისწინებით, ვერ უზრუნველყოფს პირის მიერ სათანადო უნარ-ჩვევების განვითარებას. ამის საპირისპიროდ, მსგავსი პროგრამის არსებობა დადებითად შეფასდა იმ პირებისთვის, ვისაც იურიდიული განათლება წლების წინ აქვს მიღებული და, გარკვეულწილად, ცოდნის განახლება ესაჭიროებათ. აქვე ხაზგასმული იყო, რომ პროფესიაში შესვლისთვის პროგრამის გავლა აუცილებელი წინაპირობა არ უნდა იყოს, მისი საჭიროება კი შესაბამისი ტესტირების შედეგად უნდა განისაზღვროს.

კიდევ ერთი მოსაზრების თანახმად, უმჯობესია ყურადღება გამახვილდეს უნივერსიტეტებში სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებაზე, ნაცვლად იმისა, რომ დამატებითი დროითი და ფინანსური რესურსი დაიხარჯოს გადასამზადებელ პროგრამებში. მიუხედავად ამისა, კვლევისას დაფიქრისებული მოსაზრების თანახმად, ეს ყველა მიმართულებას არ ეხება. მაგალითად,

ნოტარიუსებისა თუ მოსამართლეების შემთხვევაში როგორც შესაბამისი მომზადება, ასევე გამოცდის ჩაბარება პროფესიაში შესვლისთვის აუცილებელ პირობად შეფასდა.

რაც შეეხება დამსაქმებლებს **კერძო სექტორიდან**, ხაზგასმული იყო, რომ პროფესიული ასოციაციების მთავარი ფუნქცია სტანდარტების შემუშავებას უნდა გულისხმობდეს და არა კონკრეტული ტრენინგმოდულების შეთავაზებას იურისტებისთვის.

*„სპეციალური პროგრამები რატომ უნდა იყოს? მე ამას არ ვეთანხმები. თუ სტუდენტი 4 წელი სწავლობ უნივერსიტეტში, იხდი შესაბამის სწავლის ქირას, სტუდენტი თუ სახელმწიფო უხდის არ აქვს ამას მნიშვნელობა, უნდა ისწავლებოდეს იქ.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, რეგიონი***

*„ახალგაზრდა ადვოკატთა ასოციაციას უნდა უმაღლოდეს ყველა სტუდენტი, რადგან პრაქტიკული და სხვადასხვა მრავალფეროვანი ცოდნის მიღების საშუალება აქვთ აღნიშნულ ასოციაციაში. მნიშვნელოვნად განსხვავდება მათი კვალიფიკაციები და პრაქტიკული უნარები მათგან, ვისაც გაუვლია გარკვეულ ასოციაციებში სტაჟირება.“ **დამსაქმებელი, კერძო კომპანიის წარმომადგენელი, კერძო სექტორი***

*„ასოციაციები თუ ნაკლებად ჩაერევიან კონკრეტულ საკითხებში, ალბათ, უკეთესი იქნება. ჩემი აზრით, ასოციაციის ფუნქცია უნდა იყოს სტანდარტების შექმნა და არა კონკრეტული პროგრამების განხორციელება და ა.შ. ასოციაციამ უნდა შექმნას სტანდარტები და შემდეგ ამის შესაბამისად მოითხოვოს, რომ იურიდიულმა კომპანიებმა შეიმუშაონ განხორციელების გზები, დანარჩენი არა მგონია, რომ ეფექტიანი იყოს მათი მხრიდან.“ **დამსაქმებელი, იურიდიული ფირმის წარმომადგენელი, კერძო სექტორი***

4.6.0 სტაჟირება

უნივერსიტეტებთან **საჯარო სექტორის** თანამშრომლობა საკმაოდ აქტიურია და ძირითადად სწორედ სტაჟირების ნაწილში გამოიხატება. სასამართლოებს მემორანდუმები აქვთ გაფორმებული უნივერსიტეტებთან ისევე, როგორც სხვა საჯარო უწყებებს. როგორც კვლევისას გამოიკვეთა, სტაჟირებებზე გამოცხადებულ კონკურსებში მონაწილეთაგან სჭარბობს სახელმწიფო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა აპლიკაციები. სწორედ ამაზე დაყრდნობით, დამსაქმებლები საჯარო სექტორიდან ასკვნიან, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტები უფრო მოტივირებულები არიან გაიარონ სტაჟირების პროგრამები საჯარო უწყებებში, ვიდრე კერძო უნივერსიტეტის სტუდენტები.

რაც შეეხება დამსაქმებლებს **კერძო სექტორიდან**, მათი მნიშვნელოვანი ნაწილი სხვადასხვა გზით თანამშრომლობს უმაღლეს სასწავლებლებთან. მათ შორის, მემორანდუმების, სხვადასხვა ღონისძიებაზე დასწრების, დისკუსიებში მონაწილეობისა თუ სხვა ფორმატებში. თუმცა, კვლევის მონაწილე კერძო სექტორის წარმომადგენელთა მნიშვნელოვანი ნაწილი კერძო თუ სახელმწიფო უნივერსიტეტებთან ძირითადად პრაქტიკოსი მიწვეული ლექტორების სახით თანამშრომლობს. მათ შემთხვევაში, ურთიერთობები უმაღლეს სასწავლებლებთან კომპანიების წარმომადგენელთა აკადემიური საქმიანობის გამო ვითარდება და არა კონკრეტულად კერძო კომპანიების დიდი ინტერესისა და მოტივაციის შედეგად. მეტიც, უნდა აღინიშნოს, რომ კერძო სექტორიდან დამსაქმებლების შემთხვევაში, სტუდენტების მხრიდან ხდება სტაჟირებებზე მოთხოვნის წარმოშობა და არა თავად კომპანიების მხრიდან. კერძო კომპანიებს სტანდარტიზებული, ფორმალური სტაჟირების პროგრამები არ აქვთ, თუმცა მაინც მზად არიან, წელიწადში მინიმუმ ერთხელ, დამწყები იურისტი აიყვანონ და მის კარიერულ წინსვლაში წვლილი შეიტანონ.

როგორც საჯარო, ასევე კერძო ორგანიზაციების შემთხვევაში, სტაჟორები უმეტესად დამხმარე საქმიანობებს ასრულებენ. კერძო კომპანიების შემთხვევაში სტაჟორები საქმიანობას უშუალო მენეჯერებისა და მენტორების მეთვალყურეობით ასრულებენ. ხშირია შემთხვევები, როდესაც სტაჟორები სათარჯიმნო პროცესებშიც აქტიურად ერთვებიან. კერძო კომპანიებს ტექნიკური რესურსები და კადრები ცალკე სტაჟორებისთვის გამოყოფილი არ აქვთ. როგორც უკვე აღინიშნა, ერთ-ერთი გამოწვევა, რომლის გამოც კერძო კომპანიები ერიდებიან სტაჟორების აყვანას და, მათ ნაცვლად, ასისტენტებად ურჩევენიათ ახალბედა იურისტების აყვანა, კონფიდენციალობის საკითხია. რამდენადაც იურიდიული საქმიანობა ხშირ შემთხვევაში კონფიდენციალობის მაღალ ხარისხს ითხოვს, კერძო კომპანიები ბევრ რისკს ხედავენ სტაჟორების აყვანისას. სწორედ ამიტომ, ნაცვლად სტაჟორების აყვანისა, ამჯობინებენ პირდაპირ თანამშრომლებად ახალბედა იურისტების დასაქმებას ასისტენტების რანგში.

*„ საქმეების უმეტესობა კომპანიაში არის კონფიდენციალური და როცა ადამიანი ჯერ არ არის მოქმედი ადვოკატი და აგყავს სტაჟორი, ფირმისთვის მეტი რისკი და პასუხისმგებლობაა. ასევე, ფიზიკურად შეიძლება არ იყოს საჭიროება სტაჟორის და მხოლოდ რაღაც „ვალდებულებებისთვის“ ვერ ავიყვანთ. ჩვენ ყოველთვის გვირჩევენია, რომ ავიყვანოთ თანამშრომლად იურისტის თანამემწე, რაც არის ხოლმე დამწყები პოზიცია ჩვენთან და იყოს ჩვენი სრულფასოვანი წევრი, თანამშრომელი, რომელსაც იგივე თქვათ კონფიდენციალობის საკითხის მკაცრად დაცვას მოსთხოვ და ეს პასუხისმგებლობების საკითხი უფრო მეტად იქნება დაყენებული და გაცნობიერებული, ვიდრე სტაჟორი. ე.ი. თუ საჭიროა კადრი, გვირჩევენია რომ ავიყვანოთ თანამშრომელი, ვიდრე ავიყვანოთ სტაჟორი.“ **დამსაქმებელი, იურიდიული ფირმის წარმომადგენელი, კერძო სექტორი***

საჯარო სექტორში სტაჟირების პროგრამები წელიწადში, როგორც წესი, ორჯერ მაინც ცხადდება და ხანგრძლივობა უწყებების მიხედვით განსხვავდება. სტაჟირების პროგრამა, როგორც წესი, სულ მცირე 3 თვე გრძელდება და უწყებათა დიდ ნაწილში არ არის ანაზღაურებადი. კერძო სექტორის შემთხვევაში კი, კომპანიების უმეტესობა სტაჟორებს დამატებით სიმბოლურ ანაზღაურებას სთავაზობს. აღნიშნული სტაჟირებასთან დაკავშირებულ ერთ-ერთ ყველაზე პრობლემურ საკითხად გამოიკვეთა **სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან** ჩატარებული დისკუსიებისას. მეტიც, როგორც მათთან აღინიშნა, გამოწვევაა არა სტაჟირების შესაძლებლობის არარსებობა, არამედ მისი არაანაზღაურებადი ხასიათი. ამასთან, გამოწვევაა ისიც, რომ ახალგაზრდებს რჩებათ შთაბეჭდილება, რომ „დამხმარებად“ ხდება მათი რესურსის გამოყენება. ამასთან, არ არსებობს დასაქმების გარანტია და, რაც ყველაზე პრობლემურია, სტაჟირება არ ეთვლებათ სამუშაო გამოცდილებად. ამ ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორც აღმოჩნდა, ბევრი სტუდენტი თუ კურსდამთავრებული თავს არიდებს იმ უწყებებსა თუ კომპანიებში სტაჟირების გავლას, სადაც ეს არ ანაზღაურდება. ანაზღაურებადი სტაჟირებების შეზღუდული რაოდენობის გათვალისწინებით კი, სტუდენტთა თუ კურსდამთავრებულთა დიდი ჯგუფი სტაჟირების გარეშე რჩება.

*„ზოგადი მიდგომა ისაა, რომ ანაზღაურების გარეშე ცდილობენ დამხმარე საშუალებად გამოიყენონ სტუდენტები და სტუდენტებისთვის ეს კი კარგია, ცოდნას რომ იღრმავებს, მაგრამ როდესაც სტუდენტი თავის ცოდნას დებს ანაზღაურებად უნდა მიიღოს.“ **კაცი, მაგისტრანტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი***

სტაჟირებებთან დაკავშირებით გამოწვევად მათი უმრავლესობის არაანაზღაურებადი ხასიათი, სტუდენტების მსგავსად, **უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთანაც** აღინიშნა. ერთ-ერთი შეფასებით, სიმბოლური ანაზღაურება დამატებითი სტიმული იქნებოდა სტუდენტებისთვის და ამასთან, ეს გაზრდიდა შესაბამისი უნარ-ჩვევის მქონე კადრების რაოდენობასაც. ამ მოსაზრებისგან განსხვავებული ხედავ დაფიქსირდა დამსაქმებლებთან **საჯარო სექტორიდან**. მათთან აღინიშნა, რომ სტუდენტების მიერ სტაჟირების გავლის სურვილი და მოტივაცია მაღალია, იქ შეძენილი უნარ-

ჩვევები კი იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ ანაზღაურების კომპონენტს ნაკლებად ენიჭება ყურადღება.

გარდა ანაზღაურებასთან დაკავშირებული გამოწვევისა, სტაჟირებასთან, ასევე პრაქტიკასთან დაკავშირებულ კიდევ ერთ სირთულედ მისი ფორმალური ხასიათი დასახელდა. სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა მიერ ცალსახად აღინიშნა, რომ სტაჟირება მნიშვნელოვანია და ისეთი უნარების განვითარებას უწყობს ხელს, რომელთა შესწავლა თეორიულად არ არის მოქმედი იურისტისთვის საკმარისი. თუმცა, ასევე ცალსახად იყო ხაზგასმული, რომ ყველაფერი დამოკიდებულია იმაზე, თუ სად და მეტიც, კონკრეტულად ვისთან გადის ახალგაზრდა სტაჟირებას და ვინ უწევს მას მენტორობას. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, სწორედ ამაზეა დამოკიდებული ის, თუ რა გეგმითა და სტრუქტურით წარიმართება სტაჟირების პროცესი: იქნება ის რეალურად ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენებასა და უნარების გამომუშავებაზე ორიენტირებული, თუ მხოლოდ ფორმალური ხასიათი ექნება. როგორც აღმოჩნდა, არც მსგავსი პრაქტიკაა იშვიათი. დისკუსიებზე ითქვა, რომ, ხშირია შემთხვევები, როდესაც სტაჟირორი მხოლოდ „ქსეროქსების გადაღებითაა“ დაკავებული და რეალურად სტაჟირებისთვის დათმობილი დრო ფუჭადაა დახარჯული. აღნიშნულზე ყურადღება მეტად გამაზვილდა დისკუსანტების მიერ რეგიონებიდან, ვიდრე თბილისში.

„საქმე იმაშია, რომ არსებული არაქტივის გავლაც არის და პრაქტიკის გავლაც... ვგულისხმობ როცა ჩვენ გვთავაზობს დაწესებულება კონკრეტული პრაქტიკების გავლაც იქნება ეს 2-თვიანი 3 თუ 6-თვიანი ძალიან ცუდია, როცა ამ სტაჟირების განმავლობაში მხოლოდ სტაჟირორს უწევს აბსურდული შავი სამუშაოების შესრულება. ანუ, რეალურად პრაქტიკის მიმდინარეობის პერიოდში პრაქტიკანტს არ აქვს იმის რესურსი, რომ თავისი ცოდნა გაიდრმავოს, რადგან მარტო შავ სამუშაოზე არის დამოკიდებული, ფურცლების გადაქეჯა, ერთი კონკრეტულის მოძებნა და მორჩა...“ კაცი, ბაკალავრი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ახალციხე

სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთან დისკუსიებზე გამოიკვეთა, რომ სტაჟირების გავლის შესაძლებლობა უმეტესად საჯარო სექტორში არსებობს. ამასთან, გამოიკვეთა ისიც, რომ ინფორმაციას სტაჟირებებთან დაკავშირებით უნივერსიტეტების კარიერული განვითარების სამსახურები, როგორც წესი, ხშირად აგზავნიან სტუდენტებთან. ამის პარალელურად, საკმაოდ გავრცელებულ პრაქტიკად იკვეთება კონკრეტული ლექტორების მიერ სტუდენტთათვის სტაჟირების თაობაზე ინფორმაციის მიწოდება და ასევე, არა უნივერსიტეტის ზოგადად, არამედ ლექტორების რეკომენდაციით სტაჟირების სხვადასხვა პროგრამაში სტუდენტთა ჩართვის პრაქტიკაც. მიუხედავად უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტთა ინფორმირებისა, ახალგაზრდებთან დისკუსიებზე აღინიშნა, რომ სტაჟირების გასავლელად მნიშვნელოვანია სტუდენტმა იაქტიუროს და არ იყოს ფოკუსირებული მხოლოდ იმ ინფორმაციაზე, რომელსაც უნივერსიტეტი გააზიარებს. აღნიშნულისთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მექანიზმად დასაქმების ვებგვერდების მონიტორინგი და შესაბამისი განცხადებების თავად სტუდენტის მიერ მოძიება დასახელდა.

ის, რომ ლექტორების რეკომენდაციით სტუდენტების სტაჟირების პროგრამებში ჩართვას აქვს ადგილი, აღინიშნა ექსპერტებთანაც. მესამე სექტორის წარმომადგენლებმა, როგორც დამსაქმებლებმა, იმაზე მიუთითეს, რომ ძირითადად, სტაჟირების პროგრამები ცხადდება ორგანიზაციებში, სადაც პრეტენდენტთა დიდი ნაკადიდან ტესტირებისა და გასაუბრების შედეგად ხდება საუკეთესო კანდიდატების მიღება („ბოლოს 200-ზე მეტი განაცხადი გვექონდა მიღებული და ძალიან რთული პროცესია. ისინი ჯერ გადიან წერით პროცესს და შემდეგ პირად გასაუბრებას გადიან. წერისას წერენ სამართლებრივ კაზუსს და სხვადასხვა ტესტებს.“). ამასთან, მათ წარმატებული სტუდენტების როგორც სტაჟირებად მიღების, ასევე, თანამშრომლების რანგში აყვანის პრაქტიკაზეც მიუთითეს („სულ ვაცხადებდით სტაჟირების კონკურსს და მყავდა სტუდენტები, რომლებიც მერე თანამშრომლებად იქცვიან დიდი ნაწილი.“).

კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, სტუდენტთა დაინტერესება სტაჟირების პროგრამებით მაღალია. ყველა სტუდენტი პროგრამებში ჩართვას ვერ ახერხებს. ამდენად, სასურველია, ამ თვალსაზრისით გაიზარდოს თანამშრომლობა ორგანიზაციებთან, პირველ რიგში, კერძო სექტორთან. უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან საზგასმული იყო ისიც, რომ სტაჟირების კომპონენტის შეთავაზება უნივერსიტეტის ვალდებულება არ არის. ამის მიუხედავად, უნივერსიტეტები აქტიურად აწვდიან ინფორმაციას სტუდენტებს სტაჟირების პროგრამების თაობაზე, რამდენადაც მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ სტაჟირებების პროცესში სტუდენტთა ჩართვას.

რაც შეეხება ყველაზე გავრცელებულ სტაჟირების პროგრამებს, კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა ძირითადი ნაწილის შეფასებით, ისინი უმეტესად საჯარო სექტორის მიერ არის გამოცხადებული და შეთავაზებული. საჯარო სექტორისგან განსხვავებით, კერძო სექტორში სტაჟირების პროგრამის არსებობა თითქმის არ ახსენდებათ, განსაკუთრებით სახელმწიფო უნივერსიტეტების წარმომადგენლებს. ამ თვალსაზრისით აღსანიშნავია კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრება კერძო უნივერსიტეტიდან. მისი შეფასებით, კერძო უნივერსიტეტის სტუდენტები „იჩაგრებიან“ იმის გათვალისწინებით, რომ უმეტესად სტაჟირებები საჯარო სექტორში ცხადდება და თავად სექტორიც უპირატესობას სწორედ სახელმწიფო უნივერსიტეტების სტუდენტებს ანიჭებს.

„საჯარო სექტორშია [მეტი სტაჟირების პროგრამა] იმიტომ, რომ ჯერ ერთი იაფი მუშახელის კომპონენტი მუშაობს, იყვანს მოტივირებულ ახალგაზრდებს, თანხას არ იხდის ამაში და გადის სტაჟირებას, ძალიან მოტივირებულია, ძალიან ბევრს შრომობს და შესაბამისად, მისი გამოყენება ხდება. კერძო სექტორის შემთხვევაში უფრო ფრთხილია კადრების შერჩევის დროს და ცდილობს, რომ უფრო გამოცდილი და კარგი კადრი ჰყავდეს, რომ ენდოს. მოგეხსენებათ, ბიზნესი სხვანაირად უყურებს, ურჩევნია ხარისხიანი იყოს და ძვირი გადაიხადოს და არა ცოტა დახარჯოს და თავიდან, თუმცა დაზღვეული იყოს, შეიძლება ახალგაზრდა კადრს ასე არ ენდოს.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, თბილისი**

ამისგან განსხვავებით, როგორც მანამდე უკვე აღინიშნა, თავად საჯარო სექტორის წარმომადგენლები მათ სექტორში სტაჟირებებით კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტთა დაინტერესების დაბალ მაჩვენებელზე მიუთითებდნენ. მეტიც, დამსაქმებლებთან საზგასმული იყო, რომ სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა თავად დამსაქმებელს არ აძლევს შესაძლებლობას შეარჩიოს კანდიდატი სტაჟირებისთვის. რამდენადაც აქ მთავარი მოთხოვნა, მაღალ აკადემიურ მოსწრებასთან ერთად, თავად სტუდენტის დაინტერესებაა, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტთა თუ კურსდამთავრებულთა დაბალ მოტივაციას უფრო უკავშირდება მათი ნაკლები ჩართულობა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში და არა საჯარო სექტორის მიერ რომელიმე უნივერსიტეტის სტუდენტისა თუ კურსდამთავრებულისთვის უპირატესობის მინიჭებას. ამ კონტექსტში საგულისხმოა საჯარო სექტორიდან დამსაქმებლის მიერ გამოთქმული მოსაზრებაც, რომლის თანახმადაც, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილეობისთვის მხოლოდ სტუდენტის მაღალი მოსწრება და სურვილი არ უნდა იყოს საკმარისი. მოსაზრების ავტორი მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანია, უწყებას, სადაც სტუდენტმა უნდა გაიაროს სტაჟირება, ჰქონდეს შესაძლებლობა გასაუბრების საფუძველზე შეარჩიოს მომავალი სტაჟიორი. მთავარი არგუმენტის თანახმად, იმის გათვალისწინებით, რომ საჯარო სექტორი სტაჟიორთა ნაწილს მომავალ თანამშრომლად განიხილავს და ხარჯავს რესურსს, მნიშვნელოვანია, უწყებებს თავიდანვე ჰქონდეთ შესაძლებლობა შეარჩიონ ისეთი კანდიდატები, რომლებიც, მათი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ყველაზე უკეთ აკმაყოფილებენ კონკრეტული საქმიანობისთვის აუცილებელ მოთხოვნებს.

მიუხედავად გამოწვევებისა, ის, რომ სტაჟირების პროგრამების არსებობა მნიშვნელოვანია, ამაზე თანხმდებიან კვლევის მონაწილეები ყველა სამიზნე ჯგუფიდან. *კერძო დამსაქმებლებთან* ხაზი სტაჟირების ისეთ სარგებელს გაესვა, როგორებიცაა პროფესიული და ზოგადი ტრენინგების გავლის შესაძლებლობა, ცოდნის დაგროვებისა და გაზიარების, ასევე პრაქტიკული გამოცდილების დაგროვებისა და გაღრმავების შესაძლებლობა; ამასთან, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, რიგ შემთხვევებში კერძო კომპანიაში მუშაობის დაწყების წინაპირობად სტაჟირების განხილვა. რაც შეეხება *საჯარო ორგანიზაციებს*, მართალია, სტაჟირება ყოველთვის იმავე ორგანიზაციაში დასაქმების წინაპირობა არ არის, რამდენადაც სამუშაო გამოცდილებად არ ითვლება, თუმცა, როგორც აღინიშნა, სამსახურში კადრის აყვანისას ყურადღება მახვილდება იმაზე, აქვთ თუ არა კანდიდატებს სტაჟირება გავლილი ამა თუ იმ უწყებაში. აღნიშნული განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სასამართლოების შემთხვევაში. როგორც კვლევის მონაწილეები მიუთითებენ, ის სტუდენტები, რომელთაც გავლილი აქვთ სტაჟირება და პრაქტიკა სასამართლოში, ფაქტობრივად მზად არიან დამოუკიდებლად მუშაობისთვის.

ხაზგასასმელია, რომ სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად არ აღიარებას დამსაქმებლები საჯარო სექტორიდან სერიოზულ გამოწვევად აფასებენ, რამდენადაც ეს არის მნიშვნელოვანი ბარიერი მომზადებული კადრების დასაქმებისთვის. მათი შეფასებით, ამ თვალსაზრისით საკანონმდებლო დონეზე ცვლილების შეტანა იქნება მნიშვნელოვანი. ნაცვლად იმისა, რომ მომზადებულ კადრებს უწევდათ სხვა ორგანიზაციაში სამუშაო გამოცდილების დაგროვება, უმჯობესია, რომ არსებობდეს მექანიზმი, რომელიც პირდაპირ სტაჟირებას აღიარებს სამუშაო გამოცდილებად და დამატებით ბარიერებს ასეთი კადრებისთვის არ შექმნის.

„ჩვენთან გაზრდილი კადრი მიდის სხვაგან სამსახურში, მანდ საქმდება და შეიძლება მანდ დააგროვოს გამოცდილება და შემდეგ ისევ უკან სურდეთ სასამართლოში დაბრუნება და იღებენ კონკურსებში მონაწილეობას და ეს თუ ჩაეთვლება სამუშაო გამოცდილებაში, ძალიან კარგი იქნება, რადგან მან იცის, რა უნდა გააკეთოს, რადგან გავლილი აქვს სტაჟირების ეტაპი. მისთვისაც კარგი არის და ჩვენთვისაც, რადგან გაზრდილი და უკვე შესწავლილი აქვს ეს სამუშაოები და ჩვენთვისაც პრობლემა არ არის ასეთი ადამიანების დასაქმება.“

დამსაქმებელი, სასამართლო სისტემის წარმომადგენელი, საჯარო სექტორი

4.07.0 სასამართლებრივი ბაზრისთვის ახალბედა იურისტების უკეთ მომზადების მექანიზმები

როგორც კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, ყველაზე მეტად ბაზრის მოთხოვნებსა და კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციას შორის შეუსაბამობა მათ პროფესიულ და რბილ უნარებს უკავშირდება. აქ დამსაქმებლები, ასევე ექსპერტები, პირველ რიგში ასახელებენ გამოწვევებს ისეთ უნარებთან დაკავშირებით, როგორებიცაა:

- ➔ წერიტი უნარები (როგორც აკადემიური, ასევე სამართლებრივი);
- ➔ ანალიტიკური აზროვნება;
- ➔ არგუმენტების წარმოდგენის უნარი;
- ➔ კომუნიკაცია;
- ➔ შეზღუდულ დროში მუშაობის უნარი;
- ➔ დამოუკიდებლად და გუნდურად მუშაობის უნარები.

ამასთან, გამოწვევებია *ინგლისური ენის ცოდნასთან* დაკავშირებით და ამ მიმართულებით კურიკულუმების დახვეწის აუცილებლობა, განსაკუთრებით, რეგიონებში იკვეთება.

ექსპერტებთან ასევე გამოკვეთილი იყო კვლევითი უნარების თვალსაზრისით არსებული გამოწვევები. უნდა აღინიშნოს, რომ ექსპერტები, მათ შორის, როგორც დამსაქმებლები, ძირითადად, არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციებიდან, ამ უნარების თვალსაზრისით არსებულ ხარვეზებზე განსაკუთრებით ამახვილებენ ყურადღებას. მათთან გამოწვევებად დასახელდა მოტივაციის არქონა და განვითარებაზე ნაკლები ორიენტაცია.

უნივერსიტეტებისა და თავად სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა შემთხვევაში განსაკუთრებული აქცენტი თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში ტრანზიციის საკითხის შეუსაბამობაზე კეთდება. ეს, თავის მხრივ, ისეთი უნარების საჭიროებას გულისხმობს, როგორებიცაა ანალიტიკური აზროვნება, კომუნიკაციისა თუ სხვა რბილი უნარების ფლობა. ამ თვალსაზრისით კვლევამ სასკოლო განათლებასთან დაკავშირებული საკითხები გამოკვეთა. როგორც კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, ანალიტიკური აზროვნების კონტექსტში არსებული გამოწვევები ერთიანი და მასშტაბური მიდგომის საჭიროებას აყენებს დღის წესრიგში, რამდენადაც ეს პრობლემა არ არის მხოლოდ იურიდიული განათლებისთვის არსებითი.

კვლევის მონაწილე ყველა სამიზნე სემინტი თანხმდება, რომ ახალბედა იურისტების შრომის ბაზრისთვის უკეთ მოსამზადებლად და უნარების შეუსაბამობის პრობლემის აღმოსაფხვრელად საჭიროა, პირველ რიგში, შემდეგი სამი მიმართულებით მუშაობის გააქტიურება, რომლებიც ერთმანეთს ფარავს:

- (1) უმაღლესი სასწავლებლების სამართლის პროგრამის კურიკულუმების პრაქტიკული კომპონენტის დახვეწა;
- (2) სტაჟირებების მეტი პროგრამის შეთავაზება სტუდენტებისთვის;
- (3) დამსაქმებლების ჩართულობა.

პროგრამული კურიკულუმების პრაქტიკული კომპონენტის გასაუმჯობესებლად კვლევის მონაწილეები მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ მეტი პრაქტიკული კურსის ინტეგრირებას სამართლის პროგრამებში; ამასთან, პროგრამების ისეთი აქტივობით გამდიდრებას, როგორებიცაა ვორქშოპები, პრეზენტაციები (უახლესი, საინტერესო პრაქტიკები; კვლევის შედეგები), შეხვედრები სხვადასხვა აქტორთან, იმიტირებული პროცესები, შეჯიბრებები.

კვლევის მონაწილე ექსპერტთა შეფასებით, აღნიშნულისთვის მნიშვნელოვანია:

- პრაქტიკოს ლექტორებთან აქტიური თანამშრომლობა;
- აკადემიური წერის, სამართლებრივი წერისა და კვლევითი უნარ-ჩვევების განვითარება;
- პრაქტიკული ქეისების განხილვაზე ფოკუსირება;
- სხვადასხვა რესურსზე წვდომის გაზრდა, ბიბლიოთეკების არსებობა მუდმივად განახლებადი ლიტერატურით;
- სასწავლო მასალებისა თუ საკითხავი ლიტერატურის თარგმნა ქართულ ენაზე.

ექსპერტთა ამ ხედვებს იზიარებენ თავად უნივერსიტეტების წარმომადგენლებიც. მათი შეფასებით, დამწყები იურისტების შრომის ბაზრისთვის უკეთ მოსამზადებლად აუცილებელია მეტი კონცენტრაცია პრაქტიკაზე, ასევე მეტი გაცვლითი პროგრამის შეთავაზება სტუდენტებისთვის და, რაც მთავარია, კვალიფიციური და პრაქტიკოსი აკადემიური პერსონალის მოზიდვა უნივერსიტეტებში. გარდა ამისა გამოიკვეთა ინტერნაციონალიზაციის საჭიროება, განსაკუთრებით რეგიონების შემთხვევაში, რაშიც უცხოელი სპეციალისტების მოწვევა თუ უკვე არსებული ადგილობრივი პერსონალის კომპეტენციების გაზრდაა მოაზრებული უცხოურ უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობით. რაც შეეხება უშუალოდ სტუდენტებს, მნიშვნელოვნად შეფასდა ისეთ დამატებით აქტივობებში მათი ჩართვა, როგორებიცაა იმიტირებული პროცესების შეჯიბრებები და სხვადასხვა ტრენინგ კურსები. გარდა ამისა, აღინიშნა დამატებითი ლიტერატურის გაცნობის მნიშვნელობა და, ზოგადად, ცოდნის მუდმივი განახლების მნიშვნელობა („სწავლა სიცოცხლის ბოლომდე არის ძალიან მნიშვნელოვანი პრინციპი“).

ის, რომ სტაჟირების მეტი შესაძლებლობის არსებობა მნიშვნელოვანია, ესეც გამოიკვეთა კვლევის ფარგლებში. თუმცა, აქ კვლევის მონაწილეები გარკვეულ გამოწვევებზეც საუბრობენ, განსაკუთრებით, კერძო სექტორთან მიმართებით. იმის გათვალისწინებით, რომ სტაჟირების პროგრამების უმეტესობა საჯარო სექტორშია, გავრცელებული დისკურსის თანახმად, მნიშვნელოვანია კერძო სექტორიც აქტიურად ჩაერთოს ამ პროცესში. აქვე ხაზგასმული იყო, რომ კერძო სექტორის თავისებურებებისა და იმის გათვალისწინებით, რომ მათ მსგავსი ვალდებულება არ აქვთ, საჭიროა დამატებითი ინტერესისა და მოტივაციის შექმნა მათთვის, რათა თავად კერძო სექტორიც იყოს დაინტერესებული სტუდენტებისთვის სტაჟირების პროგრამების შეთავაზებით. ერთ-ერთი მოსაზრებით, კერძო სექტორის დაინტერესების ყველაზე ეფექტიან მექანიზმად სახელმწიფოს მხრიდან საგადასახადო შეღავათების დაწესება ესახებათ კვლევის მონაწილეებს აკადემიური სფეროდან. თუმცა, აქ ისიც იყო ხაზგასმული, რომ არც ამ ტიპის შეღავათი იქნება ყველასთვის საინტერესო იმის გათვალისწინებით, რომ სტაჟირებთან მუშაობა მნიშვნელოვან ინტელექტუალურ, დროის და, მათ შორის, მატერიალურ რესურსსაც მოითხოვს („დროს რომ თავი დავანებოთ, პირდაპირი მატერიალური ხარჯიც არის, ადგილი გჭირდება, შესაძლების აღჭურვილობა გჭირდება“). გარდა ამისა, საგულისხმოა კიდევ ერთი შეფასება, რომელიც, კერძო სექტორიდან დამსაქმებლების მსგავსად, კონფიდენციალობასთან დაკავშირებული საკითხების აქტუალობას უსვამს ხაზს. ამ ყველაფრის ფონზე, მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიებში სტაჟირორთა სახით ანაზღაურების გარეშე მუშაობენ კადრები, კერძო სექტორის მიერ სტაჟირორთა აყვანით მიღებული სარგებელი იმაზე ნაკლებად შეიძლება შეფასდეს, ვიდრე რესურსი, რომელიც სტაჟირების პროცესში იხარჯება.

„დამსაქმებლები კერძო სექტორში ხომ ძირითადად ორიენტირებულები არიან ბენეფიტზე, ანუ მოგებაზე და თუკი სტაჟირებაში ეს ბენეფიტები ვერ დაინახეს, თავს არიღებენ ზედმეტ დატვირთვას, ზედმეტ ორგანიზაციულ პრობლემებს... მათთვის ყველაზე კარგი არის საგადასახადო შეღავათი.“
სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, რეგიონი

ყველა სამიზნე ჯგუფი უმნიშვნელოვანესად მიიჩნევს დამსაქმებლების ჩართულობას დამწყები იურისტების უკეთ მომზადების პროცესში. პირველ რიგში, აღნიშნულში დამსაქმებლები უნივერსიტეტებთან მეტ თანამშრომლობას მოიაზრებენ გამოცდილებების გაზიარებით, სტუდენტების წახალისებითა და სტაჟირების მეტი შესაძლებლობის შეთავაზებით. სტუდენტთა წახალისება შესაძლებელია, მაგალითად, იმიტირებულ პროცესში გამარჯვებულების გამოვლენითა და, კონკურსის გარეშე, კონკრეტულ უწყებებსა თუ კომპანიებში სტაჟირების გავლის შესაძლებლობის შეთავაზებით. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ სტაჟირების მეტი შესაძლებლობის შეთავაზებაზე აქცენტს აკეთებენ დამსაქმებლები საჯარო სექტორიდან. რაც შეეხება დამსაქმებლებს კერძო სექტორიდან, ისინიც მიიჩნევენ, რომ მნიშვნელოვანია გამოცდილების გაზიარება. ამასთან, თვლიან, რომ მნიშვნელოვანია მათი მეტი ჩართულობა აკადემიურ საქმიანობაში; ასევე, აღნიშნავენ საკუთარ როლს სწორი პრიორიტეტების განსაზღვრისა და ჯანსაღი, კონკურენტული გარემოს შექმნის თვალსაზრისითაც.

„დამსაქმებლებმა ჯანსაღი გარემო უნდა შექმნან და სწორი პრიორიტეტები ჩამოაყალიბონ. მაგალითად, კანდიდატს თუ საზღვარგარეთ აქვს განათლება მიღებული, არაფერს არ ნიშნავს, მანამ სანამ თავის უნარებს არ გამოავლენს და არ დაგვანახებს. შეიძლება ამ დროს უპირატესობა იყოს ინგლისური ენის ცოდნა, თუმცა არ ესმოლეს ადგილობრივი სამართლის პრინციპები.“
დამსაქმებელი, კერძო კომპანიის წარმომადგენელი, კერძო სექტორი

რაც შეეხება უნივერსიტეტების წარმომადგენლებს, დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის კონტექსტში მათთან ხაზგასმული იყო, რომ დამსაქმებლების ჩართულობა უნდა გამოიხატებოდეს როგორც სასწავლო პროგრამების შედგენის პროცესში მონაწილეობით, ასევე სხვადასხვა ტრენინგების შეთავაზებასა და ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებაში. ერთ-ერთ ეფექტიან

მექანიზმად მიჩნეულია ასევე სტუდენტებთან შეხვედრების ორგანიზება და პრაქტიკული ქეისების გაზიარება. ამასთან, როგორც უკვე აღინიშნა, დამსაქმებლის მხრიდან მეტი ჩართულობა პრაქტიკის კომპონენტსა თუ სტაჟირების პროგრამებში განსაკუთრებით მნიშვნელოვნად შეფასდა. თავის მხრივ, დამსაქმებლებთან ხაზგასმული იყო, რომ თავად უნივერსიტეტებმა უნდა იაქტიურონ, რათა გაიზარდოს როგორც სტაჟირების შესაძლებლობები, ასევე თანამშრომლობა დამსაქმებლებთან სხვადასხვა ფორმატში (საჯარო ლექციები, შეხვედრები, ტრენინგები და სხვა).

გარდა აღნიშნულისა, ახალბედა იურისტების შრომის ბაზრისთვის უკეთ მოსამზადებლად მნიშვნელოვნად ჩაითვალა უნივერსიტეტების მიერ ვიწრო სპეციალიზაციის კურსდამთავრებულთა მომზადება. აღნიშნულზე განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდა დამსაქმებლების მიერ საჯარო სექტორიდან. მათი შეფასებით, იურიდიული სფერო ძალიან ფართოა, ამდენად აუცილებელია უნივერსიტეტში სწავლების პირველივე საფეხურზე მოხდეს კონკრეტულ სპეციალიზაციებზე კონცენტრირება.

ასევე კვლევისას გაჟღერებული ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, მნიშვნელოვანია იურისტებისთვის მომიჯნავე სფეროების ზოგადი ცოდნა, რათა მათ შეძლონ უფრო ფართო სურათის დანახვა. თუმცა, გარდა იმ ცოდნისა და უნარებისა, რომელთაც უნივერსიტეტი სთავაზობს სტუდენტებს, განსაკუთრებით ექსპერტებთან იყო ხაზგასმული ახალგაზრდების მიერ დამოუკიდებლად საკუთარ თავზე მუშაობის მნიშვნელობა. ექსპერტული შეფასებით, ახალბედა იურისტს დამოუკიდებლადაც შეუძლია იზრუნოს ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესებაზე. ინფორმაციის მოძიება, ლიტერატურისა თუ უახლესი კვლევების გაცნობა, ქსელურ ორგანიზაციებთან დაკავშირება თუნდაც სასურველ ლიტერატურასთან წვდომის მოსაპოვებლად; ამასთან, სხვადასხვა კურსის გავლა, კონფერენციებსა და საერთაშორისო კონკურსებში მონაწილეობა, გაცვლით პროგრამებში ჩართვა, უნივერსიტეტის ბაზაზე იმიტირებულ პროცესებში აქტიური მონაწილეობაა ის მექანიზმები, რაც ექსპერტთა აზრით, ახალბედა იურისტებს დაეხმარება შესაბამისი კვალიფიკაციის მოპოვებასა თუ გაუმჯობესებაში.

4.8.0 სახელმწიფოს როლის შეფასება

სამართლებრივი ბაზრის გაჯანსაღებისათვის კვლევის მონაწილეებმა სახელმწიფოს როლზეც ისაუბრეს. **კერძო სექტორიდან** დამსაქმებელთა შეფასებით, სახელმწიფო სამართლებრივი ბაზრის ეფექტიანობის გაჯანსაღების თვალსაზრისით პროცესებში საერთოდ არ უნდა ერეოდეს. მთავარი დისკურსის თანახმად, ის, თუ როგორი იქნება კერძო სექტორსა და უნივერსიტეტებს შორის ურთიერთობა და თანამშრომლობის რა ფორმატებზე მოხდება შეთანხმება, ამ ორი აქტორის (კერძო სექტორი - უნივერსიტეტი) გადასაწყვეტია. რაშიც ხედავენ სახელმწიფოს როლს დამსაქმებლები კერძო სექტორიდან, ეს გაცილებით გლობალურ საკითხს ეხება და გულისხმობს ზოგადი საგანმანათლებლო გარემოს გაჯანსაღებას. აღნიშნულში კვლევის მონაწილეები მოიაზრებენ *განათლების პოლიტიკის* კონტექსტში ფუნდამენტურ ცვლილებებს, რაც რეალურად ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული კვალიფიციური კადრების მომზადებაზე უნდა იყოს ფოკუსირებული. აღნიშნული, თავის მხრივ, კომპლექსური საკითხია და მხოლოდ სამართლებრივი ბაზრისთვის გარემოს ცვლილებას არ გულისხმობს.

დაახლოებით მსგავსია **ექსპერტების** ხედვაც. მათი შეფასებითაც, პროცესში სახელმწიფოს ჩართულობა იმით შეიძლება შემოიფარგლოს, რომ აუცილებელი გახდეს სკოლებში საორიენტაციო პროფესიული პროგრამების არსებობა, რაც ამა თუ იმ პროფესიაზე წინასწარ ცოდნასა და მზაობას უზრუნველყოფს. დანარჩენი კი, ექსპერტთა შეფასებითაც, უშუალოდ დამსაქმებელსა და საგანმანათლებლო დაწესებულებას შორის ურთიერთთანამშრომლობაზე დამოკიდებულია.

„განათლების პოლიტიკა სახელმწიფოს ხელშია და შესაბამისად ვხედავთ სახელმწიფოს როლს. თუმცა, ალბათ, კონკრეტული უნივერსიტეტები რა პირობებს შესთავაზებენ სტუდენტებს, აქ სახელმწიფო არ უნდა ჩაერიოს. ბაზარმა უნდა დაარეგულიროს ეს. საქართველოში, სახელმწიფოებრივ დონეზე რომ შევხედოთ, ბევრად მეტი იურისტი, ვიდრე სხვა უფრო ტექნიკური ცოდნის ადამიანი და ალბათ სახელმწიფომ იმაზე უნდა იზრუნოს, რომ საქართველოში ყველა იურისტი არ იყოს და ცოტა ინჟინრებიც გვყავდეს.“ **დამსაქმებელი, იურიდიული ფირმის წარმომადგენელი, კერძო სექტორი**

„დეკანთა საბჭო ან რაღაცა შეიქმნას, არ ვიცი შეიძლება არის, მაგრამ, რომ მუდმივი კავშირი არსებობდეს დამსაქმებლებსა და ამ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის და ასე ვთქვათ, გაზომვა ხდებოდეს ხშირად, ისმოდეს მათი ხმა, რა არის დამსაქმებლის მოლოდინი. რა უნდათ, რას ითხოვს ბაზარი და რას ითხოვს უნივერსიტეტი.“ **უქსურტი**

ის, რომ საორიენტაციო პროფესიული პროგრამების შეთავაზება სკოლის ასაკშივეა მნიშვნელოვანი ახალგაზრდებისთვის ხაზგასმული იყო კვლევის მონაწილე **სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებთანაც**. მათი შეფასებით, დროულად უნდა მოხდეს მოსწავლეებისთვის სხვადასხვა პროფესიის, მათი თავისებურებების, ასევე დასაქმების შესაძლო სფეროებისა და ბაზარზე არსებული მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, რათა მათ ინფორმირებული არჩევანი გააკეთონ. სწორედ ამგვარი ინფორმაციის არარსებობით გამოწვეულ არჩევანს უკავშირებენ სტუდენტები უკვე სწავლების ბოლო კურსებზე პროფესიის შეცვლის სურვილს. მართალია, დისკუსიების მონაწილეები ძირითადად სხვადასხვა სპეციალიზაციითა თუ მიმართულებით, მაგრამ იურისპრუდენციაში დარჩენასა და საქმიანობის გაგრძელებას ფიქრობენ, მაგრამ დისკუსიებზევე დაფიქსირდა პროფესიის შეცვლის განზრახვა. მთავარი არგუმენტის თანახმად, სტუდენტებმა სწავლების ბოლო წლებში აღმოაჩინეს, რომ იურისტობა არ არის მათი მოწოდება და სხვა საქმის კეთება ურჩევნიათ. აქვე ხაზგასასმელია, რომ ეს გამოწვევა უშუალოდ კონკრეტული უნივერსიტეტის სასწავლო პროგრამასა თუ სწავლების პროცესს არ უკავშირდება. სწორედ ამგვარი გამოწვევებისგან თავის არიდების მნიშვნელოვან მექანიზმადაა მოაზრებული სკოლის ასაკშივე ახალგაზრდებისთვის კარიერული სერვისების შეთავაზება.

„არასწორი პროფესია რომ არ ავირჩიოთ მთავარი იქნება სკოლაში თუნდაც ბოლო კლასებში გააცნონ ყველა მოსწავლეს პროფესიების შესახებ და უთხრან რა სფეროებია, სად შეუძლიათ მერე ამ პროფესიებით მუშაობა, რა უნდა გააკეთონ...“ **ქალი, მაგისტრანტი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ახალციხე**

„უბრალოდ ჩაბარებამდე, როდესაც 17, 18 წლის სტუდენტი მიდის უნივერსიტეტში, მაგ დროს რაღაც უნდა გააკეთოს სახელმწიფომ და ცნობადობა უნდა იყოს, სად მიდიხარ, როგორ და ზოგადი ხედა უნდა გქონდეს. ჩვენ გვინდა და სულ სხვა რეალობაში ვხდები და არც ვიცი, რა გვინდა...“ **კაცი, ბაკალავრი, სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ქუთაისი**

რაც შეეხება **უნივერსიტეტების** წარმომადგენლებს, ისინი ყურადღებას განათლების პოლიტიკაზე ამახვილებენ. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო პროგრამების შედგენის პროცესში მეტი თავისუფლება და სწორედ ამაში ხედავენ ისინი სახელმწიფოს როლს. აქ ძირითადად იგულისხმება კურსებისა თუ საკითხების ჩამონათვალის განსაზღვრისას თავისუფლება. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, მნიშვნელოვანია, რომ ამ უკანასკნელს უნივერსიტეტები თავად წყვეტდნენ.

მართალია, აკადემიური თავისუფლების კონტექსტში არ გამახვილებულა აღნიშნულზე ყურადღება, თუმცა, პროგრამის შემუშავების პროცესთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე საუბრისას უნივერსიტეტების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ დოქტორის ხარისხის მქონე აკადემიური გუნდის წარმომადგენელთა ფიქსირებული რაოდენობის მოთხოვნა ართულებს პროცესს. როგორც

ზემოთ უკვე აღინიშნა, უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, ეს აფერხებს პრაქტიკოსი ლექტორების მოწვევას, შესაბამისად, სალექციო კურსების მეტი ორიენტაციაც თეორიაზე და ნაკლებად პრაქტიკაზე ამ გამოწვევასთანადაა კავშირში. ამგვარად, განათლების პოლიტიკის თვალსაზრისით ამ მიმართულებით შესაბამისი ცვლილებები შესაძლებელია მნიშვნელოვანი იყოს.

ამასთან, უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან სახელმწიფოს როლზე საუბრისას ასევე აღინიშნა დაფინანსების პრობლემა. კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ამ კუთხით არსებული გამოწვევების გამო, მათ „უწევთ“ ხარისხსა და რაოდენობას შორის არჩევანის გაკეთება („...დაფინანსების პრობლემა იმიტომ, რომ ებ ყველაფერს აფუჭებს. 2250 ლარი ღირს და 5 000 ბადის განათლება ღირს და კვლევაში მართო ეს რომ ჩაწეროთ, იქნება გენიალური დასკვნა, რომ ეს არის უდიდესი პრობლემა და თავისთავად მერე ორიენტირებული ხარ გაზარდო რაოდენობა, ბევრი გყავდეს, ხარისხი დაგივარდეს და სხვა რაღაცეებზე დრო არ დაგრჩეს. ეს რომ გამოსწორდება, მეტად იქნები ორიენტირებული [ხარისხზე]“).

დაფინანსების კონტექსტშივე აღინიშნა, რომ სახელმწიფოს ჩართულობა შეიძლება გაიზარდოს საგრანტო პროგრამების რაოდენობის გაზრდით, რაც კონკრეტულად პრაქტიკული უნარების განვითარებაზე ორიენტირებული სახელმძღვანელოების გამოცემის დაფინანსებაზე იქნება ფოკუსირებული.

გარდა ამისა, სახელმწიფოს პასუხისმგებლობა მოაზრებულია ზოგადად სასკოლო განათლების დახვეწაში, რაც ასევე უფრო გლობალური პრობლემაა, ვიდრე მხოლოდ სამართლის სფეროსთვის აქტუალური საკითხი. საზგასმული იყო, რომ, ერთი მხრივ, სკოლები ვერ ამზადებენ კრიტიკული აზროვნების მქონე ახალგაზრდებს; მეორე მხრივ კი, ბაკალავრიატის საფეხურზე შედარებით დაბალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტების მიღება ართულებს უნივერსიტეტში სწავლების მაღალ ხარისხზე ფოკუსირებას, განსაკუთრებით იმ პირობებში, როდესაც „ეროვნული გამოცდები წლიდან წლამდე მარტივდება“. შესაბამისად, კვლევის მონაწილე უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა შეფასებით, ზოგადად განათლების სისტემაში, მათ შორის, სასკოლო განათლებაში არსებული მნიშვნელოვანი ხარვეზების აღმოფხვრა დადებით გავლენას მოახდენდა, მათ შორის, იურიდიული განათლების ხარისხზეც.

„რაც უფრო შორს მივდივართ წლების თვალსაზრისით, მით უფრო ეცემა აბიტურიენტების დონე. ბაკალავრებს ზოგს ეშლება შ წ-ში და მპს-ს კი არ წერენ წპს-ს წერენ. ასეთი დონის კადრი რომ მოდის... რა სამართლის პრინციპებზეა საუბარი, მათ ელემენტარული ცოდნა არ აქვთ და ისე აქვთ მიღებული სკოლის დიპლომი.“ **სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი, რეგიონი**

ის, რომ გარემოს გასაუმჯობესებლად უშუალოდ უნივერსიტეტში სწავლის პროცესის დაწყებამდე აუცილებელია კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმა და მისაღებ გამოცდებზე უფრო მაღალი ზღვარის დაწესება (რათა „სუსტი ახალგაზრდები“ ვერ გახდნენ სტუდენტები), საზგასმული იყო კვლევის მონაწილე სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა მიერაც. მათი შეფასებით, უფრო მაღალი ზღვარი მისაღებ გამოცდებზე შეასრულებს ერთგვარი ფილტრის ფუნქციას და მომავალი სტუდენტების შერჩევას იმგვარად უზრუნველყოფს, რომ უნივერსიტეტებში სწავლების გაცილებით მაღალი სტანდარტის მიღწევა გახდეს შესაძლებელი.

შეჯამება

როგორც კვლევის შედეგები მოწმობს, სამართლებრივ შრომით ბაზარზე ძირითადი მოთხოვნა პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების, კრიტიკულად მოაზროვნე და სხვადასხვა რბილი უნარის მქონე ახალბედა იურისტებზეა. ამასთან, საჯარო სექტორისთვის ნაკლებად, მაგრამ კერძო სექტორისთვის ასევე მნიშვნელოვანია ინგლისური ენის ცოდნაც. ეს არის ის ძირითადი მოთხოვნები, რომელთა დაკმაყოფილებაც ახალგაზრდა იურისტებს ყველაზე მეტად უჭირთ, თუმცა, მთავარი გამოწვევა მაინც თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში ტრანზიციას უკავშირდება. კვლევამ ისიც უჩვენა, რომ თეორიული ცოდნის თვალსაზრისით ახალბედა იურისტებს გამოწვევები ნაკლებად აქვთ, პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევების ფლობის თვალსაზრისით კი გამოწვევა სერიოზულია როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში. შედარებით უკეთესია რეალობა კერძო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულების შემთხვევაში, თუმცა ბაზარზე მათი წილი იმდენად მწირია, რომ ზოგად სურათს ეს ფაქტი არ ცვლის.

ამასთან, კვლევამ ასევე გამოავლინა, რომ დამსაქმებლებისთვის არსებითი არ არის ფლობს თუ არა ახალბედა იურისტი მაგისტრის ხარისხს, თუმცა, უნივერსიტეტების წარმომადგენლების, ასევე სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულთა შეფასებით, ეს მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია და არა იმიტომ, რომ რეალურად მაგისტრის ხარისხის მფლობელები რადიკალურად განსხვავებულ ცოდნასა და უნარებს ფლობენ. საქმე იმაშია, რომ იურისტთა დიდი რაოდენობის პირობებში, მაგისტრის ხარისხის ფლობა შესაძლებელია ასრულებდეს ერთგვარი ფილტრის ფუნქციას კანდიდატურების განხილვისას. ამასთან, მაგისტრანტებს მეტი დრო აქვთ სტაჟირების პროგრამებსა თუ სხვა აქტივობებში მონაწილეობისთვის. ეს კი, თავის მხრივ, ზრდის ალბათობას, რომ პრაქტიკული და პროფესიული უნარ-ჩვევები მეტად აქვთ განვითარებული.

სტაჟირების თვალსაზრისით გამოიკვეთა, რომ ეს შესაძლებლობა მეტადაა საჯარო სექტორში, განსხვავებით კერძო სექტორისგან, რომელიც სტაჟირების ნაცვლად, ახალბედა იურისტების თანამშრომლის რანგში აყვანას ანიჭებს უპირატესობას. აღნიშნული რამდენიმე მიზეზით აიხსნება. პირველ რიგში, კერძო კომპანიები კონფიდენციალობის საკითხის მნიშვნელობაზე ამახვილებენ ყურადღებას და აცხადებენ, რომ სტაჟიორისგან განსხვავებით, კონფიდენციალობის დაცვის თვალსაზრისით რისკები თანამშრომლის შემთხვევაში ნაკლებია. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ სტაჟირებაზე მნიშვნელოვანი ინტელექტუალური, დროის თუ მატერიალური რესურსი უნდა დაიხარჯოს, არაპროფილური კერძო დამსაქმებლები (არაიურიდიული ფირმები) უპირატესობას ანიჭებენ სტაჟიორად პროფილური კვალიფიკაციის სპეციალისტების და არა იურისტების აყვანას. განსხვავებით კერძო სექტორისგან, საჯარო სექტორში სტაჟირების არაერთი პროგრამა ცხადდება; სტაჟიორთა რაოდენობა უწყებიდან უწყებამდე განსხვავებულია, თუმცა წელიწადში რამდენიმე ნაკადთან მუშაობას გულისხმობს. კვლევის მონაწილეები ყველა სამიზნე სეგმენტიდან თანხმდებიან, რომ ახალბედა იურისტების შრომის ბაზრისთვის უკეთ მოსამზადებლად და უნარების შეუსაბამობის პრობლემის აღმოსაფხვრელად საჭიროა, როგორც უმაღლესი სასწავლებლების სამართლის პროგრამის კურიკულუმების პრაქტიკული კომპონენტის დახვეწა, ასევე, სტუდენტებისთვის სტაჟირების მეტი პროგრამის შეთავაზება და, ზოგადად, საუნივერსიტეტო პროგრამების მომზადებაში დამსაქმებელთა აქტიური ჩართულობა. თავად დამსაქმებლებიც თვლიან, რომ გარემოს გაჯანსაღებისთვის მათი უფრო აქტიური მონაწილეობა საუნივერსიტეტო პროგრამების შემუშავება-დახვეწაში მნიშვნელოვანია და ამ თვალსაზრისით მეტ აქტიურობას, თანამშრომლობის ფორმატების შეთავაზებას თავად უნივერსიტეტებისგან მოელოდნენ.

გამოყენებული ლიტერატურა

- ლეჟავა, დ., ამაშუკელი, მ., გუგუშვილი, ნ. 2017. განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში. სოციალური მეცნიერებების ცენტრი ფონდი “ღია საზოგადოება-საქართველოს” მხარდაჭერით;
- სამართლის ახალი დარგობრივი მახასიათებლის დანერგვა საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის პროცესში. 2021. USAID/EWMI;
- სამართლებრივი ბაზრის კვლევა საქართველოში. 2016. ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) და კანონის უზენაესობის მხარდაჭერის პროგრამა საქართველოში (EWMI-PROLoG);
- უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 75;
- უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა. 2020. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
- ხანთაძე, ნ., 2019. იურიდიული პრაქტიკის პროგრამები საქართველოში - შეფასება და რეკომენდაციები. USAID/EWMI;
- ხანთაძე, ნ., 2021. COVID-19 პანდემიის დროს სტუდენტების იურიდიული პრაქტიკის შესაძლებლობების შეფასება - ძირითადი გამოწვევები და რეკომენდაციები. საქართველოს სამართლის ინსტიტუტი / USAID / EWMI;
- *Georgia: From Reformer to Performer. Systematic Country Diagnostic.* 2018. World Bank Group;
- International Labour Organization (ILO). 2020;
- *Skills Mismatch Measurement in Georgia.* 2019. European Training Foundation.