

„საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს, სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობების მოხელეთა ტრენინგის მექანიზმის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 18 ივნისის №1182 განკარგულებაში ცვლილების შეტანის შესახებ

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 63-ე მუხლის შესაბამისად, „საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს, სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორების ადმინისტრაციებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობების მოხელეთა ტრენინგის მექანიზმის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 18 ივნისის №1182 განკარგულებაში (შემდგომ – განკარგულება) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება:

1. განკარგულების სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსა და სახელმწიფო რწმუნებულების – გუბერნატორის ადმინისტრაციის მოხელეთა სწავლების მექანიზმის დამტკიცების თაობაზე“.

2. განკარგულების სამართლებრივი საფუძველი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„ევროპის კავშირსა და საქართველოს მთავრობას შორის 2011 წელს გაფორმებული დაფინანსების ხელშეკრულების სპეციალური პირობების („საქართველოში რეგიონული განვითარების რეფორმის მხარდაჭერა“) შესაბამისად, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსა და სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის ადმინისტრაციის მოხელეთა სწავლების პროცესის ორგანიზებისა და კოორდინაციის მიზნით:“.

3. განკარგულების პირველი პუნქტი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:

„1. დამტკიცდეს თანდართული „საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსა და სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის ადმინისტრაციის მოხელეთა სწავლების მექანიზმი.“.

4. განკარგულების პირველი პუნქტით დამტკიცებული დანართი ჩამოყალიბდეს თანდართული რედაქციით.

პრემიერ-მინისტრი

გიორგი კვირიკაშვილი

საქართველოს მთავრობის
2016 წლის 11 თებერვლის
№232 განკარგულების
დანართი

„დანართი

**საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის
სამინისტროსა და სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის
ადმინისტრაციის მოხელეთა სწავლების მექანიზმი**

საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსა და სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის ადმინისტრაციის მოხელეთა სწავლების მექანიზმის (შემდგომ – სწავლების მექანიზმი) მიზანია, შექმნას მეთოდოლოგიური საფუძვლები საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსა და სახელმწიფო რწმუნებულის – გუბერნატორის ადმინისტრაციის (შემდგომ – დაწესებულება) მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის, სწავლების დაგეგმვისა და ორგანიზების, სწავლების ფორმებისა და ეფექტიანობის შეფასებისათვის.

მუხლი 1. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის მიზნები

მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის მიზნებია:

- ა) მოხელეთა სიის შედგენა, რომლებიც საჭიროებენ სწავლებას;
- ბ) სწავლების საჭიროებათა შესაბამისად, სწავლების თემატიკის დადგენა.

მუხლი 2. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის მეთოდები

1. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის მეთოდებია:

ა) მოხელის პირად საქმეში არსებული ინფორმაციის შეფასება (მოხელის შრომის სტაჟი, გამოცდილება, კვალიფიკაცია, გავლილი სასწავლო კურსები და სხვა);

ბ) მოხელეთა ატესტაციის შედეგების ანალიზი;

გ) მოხელეთა თანამდებობრივი ინსტრუქციებისა და სამუშაოს აღწერილობების ანალიზი;

დ) მოხელეთა პროფესიული საქმიანობის შეფასება და საქმიანობის შემაფერხებელი პრობლემების ანალიზი;

ე) სწავლების საჭიროებათა შესახებ დაწესებულების/დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელისა და მოხელეების განცხადებების შეკრება და ანალიზი;

ვ) გარე ფაქტორების (საკანონმდებლო ცვლილებები, ახალი სტანდარტები, ახალი ტექნოლოგიები და სხვა) საფუძველზე, მოხელეთა საქმიანობის ცვლილებათა ანალიზი;

ზ) ინტერვიუ ან კონსულტაცია დაწესებულების/დაწესებულების სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელ(ებ)თან;

თ) ინტერვიუ მოხელეებთან;

ი) მოხელეთა ანკეტირება;

კ) საექსპერტო გამოკითხვა.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული მეთოდების გარდა, შესაძლებელია მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის სხვა მეთოდების გამოყენება.

მუხლი 3. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის სახეები

1. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის სახეებია:

ა) გეგმური;

ბ) არაგეგმური.

2. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა გეგმურ განსაზღვრას უზრუნველყოფს დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის

ფუნქციის მქონე სტრუქტურული ერთეული/უფლებამოსილი პირი, შესაბამისი წლის 1 სექტემბრამდე.

3. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა გეგმური განსაზღვრა შეიძლება განხორციელდეს ასევე საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – ვანო ხუხუნაიშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრის (შემდგომ – ცენტრი) მიერ, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებ(ებ)ით განსაზღვრული ვალდებულებ(ებ)ის, საქართველოს კანონმდებლობის ან/და შესაბამისი სტრატეგი(ებ)ისა და სამოქმედო გეგმ(ებ)ის გათვალისწინებით.

4. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა არაგეგმური განსაზღვრა დაკავშირებულია მოხელის სამუშაო აღწერილობაში განხორციელებულ ცვლილებებთან, ახალი სტანდარტებისა და ტექნოლოგიების დანერგვასთან, საკანონმდებლო ცვლილებებთან ან სხვა ფაქტორებთან.

მუხლი 4. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის ეტაპები

მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის ეტაპებია:

- ა) სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის მეთოდ(ებ)ის შერჩევა;
- ბ) სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის გრაფიკისა და სამიზნე ჯგუფის დადგენა;
- გ) სწავლების საჭიროებათა კვლევის ჩატარება;
- დ) სწავლების საჭიროებათა კვლევის შედეგების ანალიზი და შეჯამება.

მუხლი 5. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა ანალიზი

1. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა ანალიზის შედეგად დგინდება იმ მოხელეთა რაოდენობა, რომელთაც ესაჭიროებათ სწავლება ერთგვაროვანი თემატიკის სასწავლო პროგრამებით.

2. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა ანალიზის შედეგების საფუძველზე, დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციის მქონე სტრუქტურული ერთეული/უფლებამოსილი პირი ადგენს

მოხელეთა სასწავლო პროგრამების სახელწოდებებს, თემებს, სწავლების ფორმებსა და იმ მოხელეთა რაოდენობას, რომლებიც საჭიროებენ სწავლებას.

3. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა ანალიზს ატარებს დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციის მქონე სტრუქტურული ერთეული/უფლებამოსილი პირი. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა ანალიზი იწყება შესაბამისი წლის 1 სექტემბერს და სრულდება 1 ოქტომბერს.

მუხლი 6. მოხელეთა სწავლების დაგეგმვა

1. მოხელეთა სწავლების დაგეგმვის ეტაპებია:

- ა) მოხელეთა სწავლების თემატიკის განსაზღვრა;
- ბ) იმ მოხელეთა სიის შედგენა, რომლებიც საჭიროებენ სწავლებას;
- გ) სწავლების ფორმების დადგენა;
- დ) სწავლების სავარაუდო ვადების განსაზღვრა;
- ე) მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმის პროექტის შედგენა;
- ვ) მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმის შედგენა.

2. მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმის პროექტს ადგენს დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციის მქონე სტრუქტურული ერთეული/უფლებამოსილი პირი.

3. მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმების პროექტები ეგზავნება ცენტრს შესაბამისი წლის 15 ოქტომბრამდე.

4. დაწესებულებებიდან მიღებული სწავლების წლიური გეგმების პროექტების, აგრეთვე ამ სწავლების მექანიზმის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილ შემთხვევებში, მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა გეგმური განსაზღვრის საფუძველზე, ცენტრი შესაბამისი წლის 1 ნოემბრამდე, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთან შეთანხმებით, ამტკიცებს დაწესებულების მოხელეთა სწავლების ერთიან წლიურ გეგმას (შემდგომ – მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმა).

5. მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმა შესაბამისი წლის 15 ნოემბრამდე ეგზავნება დაწესებულებას.

6. მოხელეთა სწავლების წლიურ გეგმას, მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმის გათვალისწინებით, ამტკიცებს დაწესებულების ხელმძღვანელი, შესაბამისი წლის 31 დეკემბრამდე.

7. დაწესებულების მიერ დამტკიცებული მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმით განსაზღვრულ იმ საკითხებს, რომლებიც არ იქნა გათვალისწინებული მოხელეთა სწავლების ერთიან წლიურ გეგმაში, ახორციელებს დაწესებულება.

მუხლი 7. მოხელეთა სწავლების ორგანიზება

1. მოხელეთა სწავლების ორგანიზება მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

- ა) სწავლების მიმწოდებელთა შერჩევა;
- ბ) სწავლების მიმწოდებლის მიერ შესაბამისი სასწავლო პროგრამის შემუშავება;
- გ) მოხელეთა ინფორმირება სასწავლო პროგრამის მიწოდების დროის, ვადებისა და ადგილის შესახებ;
- დ) სასწავლო პროგრამის მიწოდება;
- ე) სწავლების პროცესის ანალიზი.

2. მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმით გათვალისწინებული სწავლების ორგანიზებას უზრუნველყოფს დაწესებულება, ხოლო მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმით გათვალისწინებული სწავლების ორგანიზებას – ცენტრი.

3. მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმით გათვალისწინებული სწავლების დაფინანსება შეიძლება განხორციელდეს:

- ა) საბიუჯეტო სახსრებით;
- ბ) ცენტრის მიერ კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოზიდული სახსრებით;
- გ) დონორი ორგანიზაციების სახსრებით;
- დ) საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა სახსრებით.

4. დაწესებულების მიერ ორგანიზებული სწავლების დაფინანსება შესაძლებელია განხორციელდეს:

- ა) საბიუჯეტო სახსრებით;
- ბ) დაწესებულების მიერ კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოზიდული სახსრებით;
- გ) დონორი ორგანიზაციების სახსრებით;
- დ) საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა სახსრებით.

მუხლი 8. მოხელეთა სწავლების მიმწოდებელი

მოხელეთა სწავლების მიმწოდებელი შეიძლება იყოს:

- ა) ფიზიკური პირი, რომელსაც აქვს სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებულ დარგში შესაბამისი ცოდნა და ზრდასრულთა სწავლების სფეროში არანაკლებ ორწლიანი გამოცდილება;
- ბ) ზრდასრულთა სწავლების სფეროში არანაკლებ ორწლიანი გამოცდილების მქონე კერძო ან საჯარო სამართლის იურიდიული პირი.

მუხლი 9. ცენტრის უფლებამოსილება

1. მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრის, სწავლების დაგეგმვისა და ორგანიზების მიზნით, ცენტრი:

- ა) კონსულტაციას უწევს დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციის მქონე სტრუქტურულ ერთეულს/უფლებამოსილ პირს, მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა განსაზღვრაში;
- ბ) ამზადებს და დაწესებულების ადამიანური რესურსების მართვის ფუნქციის მქონე სტრუქტურულ ერთეულს/უფლებამოსილ პირს აწვდის შესაბამის მეთოდოლოგიურ მასალას;
- გ) მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმების პროექტების საფუძველზე, ადგენს და საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთან შეთანხმებით, ამტკიცებს მოხელეთა სწავლების ერთიან წლიურ გეგმას;
- დ) თანამშრომლობს საერთაშორისო ორგანიზაციებთან;

ე) მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმების პროექტების, აგრეთვე, ამ სწავლების მექანიზმის მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტით დადგენილ შემთხვევებში, მოხელეთა სწავლების საჭიროებათა გეგმური განსაზღვრის საფუძველზე, განსაზღვრავს პრიორიტეტულ სასწავლო პროგრამებსა და სასწავლო პროგრამების თემატიკას;

ვ) ორგანიზებას უწევს მოხელეთა დისტანციური სწავლების კურსების მომზადებასა და ჩატარებას;

ზ) ორგანიზებას უწევს მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმით გათვალისწინებული სასწავლო პროგრამების მიწოდებას;

თ) აანალიზებს მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმით გათვალისწინებულ სწავლების პროცესს და ამზადებს შესაბამის ანგარიშს, რომელიც აისახება ცენტრის წლიურ ანგარიშში.

2. ცენტრი უფლებამოსილია, სწავლების ორგანიზება და სასწავლო პროგრამების მიწოდება განახორციელოს ცენტრის ადამიანური რესურსების გამოყენებით ან გააფორმოს ხელშეკრულებები ამ სწავლების მექანიზმის მე-8 მუხლით დადგენილ მოხელეთა სწავლების მიმწოდებლებთან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 10. მოხელეთა სწავლების ფორმები და მოხელეთა სწავლების შეფასება

1. მოხელეთა სწავლების ფორმებია:

- ა) მოკლევადიანი ტრენინგი (არა უმეტეს 30 საკონტაქტო საათისა);
- ბ) გრძელვადიანი ტრენინგი (30 საკონტაქტო საათზე მეტი);
- გ) სემინარი (არა უმეტეს 6 საკონტაქტო საათისა);
- დ) დისტანციური სწავლება.

2. სწავლება შეიძლება განხორციელდეს სამუშაოსგან მოწყვეტით ან სამუშაოსგან მოწყვეტის გარეშე.

3. მოხელის მიერ სასწავლო პროგრამის გავლა სრულდება შეფასებით. მოხელის სწავლის დადებითი შეფასების კომპონენტებია მის მიერ სასწავლო პროგრამით გათვალისწინებული საკონტაქტო საათების

არანაკლებ 80%-ზე დასწრება და მოხელის ცოდნისა და უნარების დადებითი შემაჯამებელი შეფასება.

4. მოხელის მიერ დადებითი შეფასების მიღების შემთხვევაში, ცენტრი ან სწავლების მიმწოდებელი მოხელეს გადასცემს სერტიფიკატს, რომელიც აისახება მის პირად საქმეში.

მუხლი 11. დისტანციური სწავლება

1. დისტანციური სწავლება წარმოადგენს მოხელეთა სწავლების ფორმას თანამედროვე კომპიუტერული ტექნოლოგიების გამოყენებით, ტრენერთან უშუალო კონტაქტის გარეშე.

2. მოხელის დისტანციურ სწავლებას, მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმიდან გამომდინარე, უზრუნველყოფს ცენტრი ან დაწესებულება.

3. მოხელის მიერ დისტანციური სწავლა სრულდება შეფასებით. დადებითი შეფასების მიღების შემთხვევაში, მოხელეს გადაეცემა სერტიფიკატი.

მუხლი 12. მოხელეთა სწავლების შეფასების კრიტერიუმები

1. მოხელეთა სწავლების ეფექტიანობა შეიძლება შეფასდეს შემდეგი კრიტერიუმებით:

ა) სწავლებაში მონაწილე მოხელეთა რაოდენობა;

ბ) სწავლებაში მონაწილე მოხელეთა მიერ სასწავლო პროგრამისა და სწავლების პროცესის შეფასება;

გ) სწავლებაში მონაწილე მოხელეთა მიერ შეძენილი ცოდნისა და უნარების შეფასება.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კრიტერიუმების გარდა, შესაძლებელია, გამოყენებულ იქნეს მოხელეთა სწავლების ეფექტიანობის შეფასების სხვა კრიტერიუმები.

3. მოხელეთა სწავლების ერთიანი წლიური გეგმით გათვალისწინებული სწავლების ეფექტიანობის შეფასებას ახორციელებს ცენტრი, ხოლო დაწესებულების მოხელეთა სწავლების წლიური გეგმით

გათვალისწინებული სწავლების ეფექტიანობის შეფასებას –
დაწესებულება.“.