

ოსიკო კონცელიძე

დოქტორანტი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ელფოსტა: kontselidzeochi@gmail.com

საზღვაო განათლებიდან დასაქმებამდე: უმაღლესი საზღვაო განათლების გამოწვევები საქართველოში

აბსტრაქტი

სტატიის მიზანია საქართველოს საზღვაო განათლებაში არსებული მდგომარეობის ანალიზი. სტატია პასუხობს ორ მთავარ შეკითხვას - რა შესაძლებლობები გააჩნიათ და რა გამოწვევების წინაშე დგანან საქართველოს საზღვაო უმაღლესი სასწავლებლები საზღვაო შრომის გლობალურ ბაზარზე არსებული მოთხოვნების შესაბამისი განათლების მიწოდების კუთხით?

საკვლევი საკითხის დეტალურად და სიღრმისეულად შესასწავლად, კვლევა დაეყრდნო თვისებრივი კვლევის მეთოდებს - სამაგიდე კვლევასა და ჩაღრმავებულ (ექსპერტულ) ინტერვიუებს (ჯამში ჩატარდა 41 ინტერვიუ).

სტატიაში კონცეპტუალურ ჩარჩოდ გამოყენებულია თეოდორ შულცის ეკონომიკური ზრდის ადამიანური კაპიტალის თეორია, რომლის მიხედვითაც ინვესტიციები ადამიანურ კაპიტალში, როგორებიცაა განათლება, წვრთნა/გადამზადება და ჯანმრთელობის დაცვა, არის ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების მამოძრავებელი ძალა. კვლევის შედეგებს თუ ეკონომიკური ზრდის ადამიანური კაპიტალის თეორიის შუქზე განვიხილავთ, შესაძლებელია ითქვას, რომ ბოლო წლებში საქართველოში საზღვაო სფეროში გატარებულმა ღონისძიებებმა (ეროვნული კანონმდებლობის საერთაშორისო რეგულაციებთან ჰარმონიზაცია, სახელმწიფოს მხრიდან საზღვაო განათლებაში ინვესტირება, საზღვაო პროფესიების გამრავალფეროვნება და ა.შ.) ხელი შეუწყო იმას, რომ გაიზარდა:

- საზღვაო განათლების მიღების შესაძლებლობები
- საზღვაო პროფესიების მიმართ ინტერესი
- საქართველოს მეზღვაურების წვდომა გლობალურ საზღვაო შრომის დასაქმების ბაზარზე
- მეზღვაურების კვალიფიკაცია, რის გამოც ისინი უფრო მეტად კონკურენტუნარიანები გახდნენ, გაიზარდა მეზღვაურთა რაოდენობა, რაც აისახება

იმ ფინანსურ სარგებელში, რომელიც მეზღვაურებს საქართველოს ეკონომიკისთვის მოაქვთ. ეკონომიკური სარგებელი ყოველწლიურად დაახლოებით 300 მილიონ დოლარს შეადგენს.

თუმცა, პოზიტიურ ცვლილებებს მაინც ფრაგმენტული ხასიათი აქვს და ხარისხიანი უმაღლესი საზღვაო განათლების მიწოდებას ხელს უშლის ისეთი ბარიერები, როგორებიცაა: საზღვაოსნო პრაქტიკის მიღების სირთულე, ხელმისაწვდომობის პრობლემა (განათლების შესაძლებლობის აჭარის რეგიონით შემოფარგვლა), სამეცნიერო კვლევითი პროექტების სიმცირე საზღვაო სფეროებში და სხვ. განათლების მიღების შესაძლებლობის მხრივ, გაცილებით რთული ვითარებაა საქართველოს ისეთ ზღვისპირა რეგიონებში, როგორებიცაა სამეგრელო და გურია, იმის მიუხედავად, რომ რეგიონში 2021 წელს დაიწყო ფოთის საზღვაო პროფესიულმა სასწავლებელმა ფუნქციონირება.

საკვანძო სიტყვები: მსოფლიო საზღვაო შრომა, საზღვაო განათლება და სწავლება, საქართველოს საზღვაო სასწავლებლები, საქართველოს მეზღვაურები.

შესავალი

საზღვაო განათლება და სწავლება წარმოადგენს საგანმანათლებლო სისტემას, რომლის მიზანია საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად მომზადებული კადრებით უზრუნველყოს სავაჭრო საზღვაო ხომალდები (Dong, 2014). თანამედროვე პირობებში, საზღვაო უმაღლესი სასწავლებლები, მთელი მსოფლიოს მასშტაბით, მრავალი ტიპის გამოწვევის წინაშე დგანან, რაც მათ ეფექტურობასა და მდგრადობაზე პირდაპირ აისახება.

ამ გამოწვევებს შორის განსაკუთრებით აღსანიშნავია პრაქტიკული სწავლების შეზღუდული შესაძლებლობები, კვალიფიციური მასწავლებლების დეფიციტი, სწავლების მაღალი ფინანსური ხარჯები და არასაკმარისი დაფინანსება, ასევე - გლობალური ეკონომიკური და ჯანდაცვის კრიზისების გავლენა, რაც ხშირად ზღუდავს სასწავლო პროცესის უწყვეტობას. მნიშვნელოვანი პრობლემაა, აგრეთვე, აკადემიურ და ინდუსტრიულ სექტორებს შორის არასაკმარისი კოორდინაცია, რაც აფერხებს ცოდნისა და ინოვაციების პრაქტიკულ გადატანას სამუშაო სივრცეში.

საზღვაო განათლების გლობალური გამოწვევების კონტექსტში, განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა დიგიტალიზაციით გამოწვეულ ცვლილებებს სატრანსპორტო და საზღვაო ინდუსტრიაში. ტექნოლოგიური ტრანსფორმაცია გავლენას ახდენს ყველა ეტაპზე. კერძოდ, ტრენაჟორებითა და სიმულაციური პროგრამებიდან დაწყებული, გემთმფლობელობის მენეჯმენტითა და უსაფრთხოების კონტროლის სისტემებით დასრულებული. მუდმივად იცვლება რეგულაციები, ტექნოლოგიური სტანდარტები და ოპერაციული პროცედურები, რაც მეზღვაურებს აიძულებს ცოდნისა და უნარების მუდმივად განახლებას, რათა მათ ჰქონდეთ თანამედროვე ტექნოლოგიურ გარემოსთან თავსებადი კომპეტენციები (Baldauf, Kitada, Mehdi & Dalaklis, 2018).

დღესდღეობით, კვლევებში სულ უფრო მეტად აღინიშნება დიგიტალიზაციის, როგორც ინდუსტრიული ევოლუციის, მეხუთე ტალღის მნიშვნელობა (Theotokas, 2019). ეს პროცესი განსაკუთრებით COVID-19 პანდემიამ დააჩქარა. საგანგებო შეზღუდვებმა წამოწია დისტანციური სწავლების, ვირტუალური ტრენინგებისა და ციფრული მენეჯმენტის სისტემების საჭიროება. მრავალი კომპანია იძულებული გახდა, აქტიურად დაენერგა ტექნოლოგიური ინოვაციები, რათა შეენარჩუნებინა ოპერაციული მდგრადობა. შედეგად, გაიზარდა ციფრული გადაწყვეტილებების როლი ლოგისტიკისა და მიწოდების ჯაჭვის სექტორში; თუმცა, კვლევები მიუთითებს, რომ კომპანიების მხოლოდ დაახლოებით 1.8%-მა შეძლო სრულად გაციფრულებული ოპერაციების შესრულება, რაც ტექნოლოგიური ინვესტიციების მაღალი ღირებულებითა და ინფრასტრუქტურული შეზღუდვებით აიხსნება.

ამ გლობალური კონტექსტის ფონზე, აღნიშნული სტატია მიზნად ისახავს საქართველოს საზღვაო უმაღლესი სასწავლებლების შესაძლებლობებისა და გამოწვევების ანალიზს. კერძოდ, კვლევა ცდილობს გაარკვიოს, რამდენად არის საქართველოს საზღვაო განათლების სისტემა მზად უზრუნველყოს ხარისხიანი, თანამედროვე და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისი უმაღლესი საზღვაო განათლება, რომელიც დაეხმარება ქვეყანას გლობალურ საზღვაო შრომის ბაზარზე პოზიციების განმტკიცებაში.

თეორიული ჩარჩო

სტატია ეყრდნობა თეოდორ შულცის ადამიანური კაპიტალის თეორიას (Schultz, 1961), რომლის მიხედვითაც განათლებასა და პროფესიულ მომზადებაში განხორციელებული ინვესტიციები ზრდის ინდივიდის პროდუქტიულობას, აუმჯობესებს მის კონკურენტუნარიანობას შრომის ბაზარზე და ზრდის ეკონომიკური უკუგების მიღების შესაძლებლობას. მოგვიანებით, გარი ბეკერმა (Becker, 1962) განავითარა ეს მიდგომა და აჩვენა, რომ ადამიანური კაპიტალის დაგროვება წარმოადგენს როგორც ინდივიდის, ისე საზოგადოების ეკონომიკური განვითარების ერთ-ერთ ძირითად ფაქტორს.

საზღვაო სექტორში ადამიანური კაპიტალის ფორმირება კომპლექსურ პროცესს წარმოადგენს, რადგან იგი მოიცავს არა მხოლოდ უმაღლესი განათლების მიღებას, არამედ პროფესიულ სერტიფიცირებას, საერთაშორისო სტანდარტებთან (STCW) შესაბამისი კომპეტენციების განვითარებასა და სავალდებულო საზღვაო პრაქტიკის გავლას. შესაბამისად, საზღვაო განათლება მხოლოდ აკადემიური ცოდნის მიღებას არ გულისხმობს; იგი წარმოადგენს მრავალსაფეხურიან პროცესს, რომლის საბოლოო მიზანია კურსდამთავრებულების წარმატებული ინტეგრაცია საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზარზე.

ადამიანური კაპიტალის თეორიის მიხედვით, განათლებაში განხორციელებული ინვესტიცია ეკონომიკურ შედეგს მხოლოდ მაშინ იძლევა, როდესაც ინდივიდს რეალურად აქვს შესაძლებლობა საკუთარი ცოდნა და უნარები შრომის ბაზარზე გამოიყენოს. ამიტომ განათლებიდან დასაქმებაზე გადასვლის ეტაპი – განსაკუთრებით კი სავალდებულო საზღვაო პრაქტიკის გავლა და პირველი კონტრაქტის მიღება – წარმოადგენს იმ კრიტიკულ მექანიზმს, რომლის საშუალებითაც განათლებაში ჩადებული ინვესტიცია ეკონომიკურ ღირებულებად გარდაიქმნება.

თანამედროვე კვლევები მიუთითებს, რომ ადამიანური კაპიტალის რეალიზაცია მხოლოდ ინდივიდის ცოდნასა და კვალიფიკაციაზე არ არის დამოკიდებული. გადამწყვეტ მნიშვნელობას იძენს ინსტიტუციური გარემო, რომელიც აკავშირებს საზღვაო საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, დამსაქმებლებს, საკრუინგო კომპანიებს, მარეგულირებელ ინსტიტუტებსა და საზღვაო ინდუსტრიას. ძლიერი ინსტიტუციური კოორდინაცია ამცირებს ბარიერებს განათლებიდან დასაქმებაზე

გადასვლის პროცესში, ხოლო მისი სისუსტე მნიშვნელოვნად ზღუდავს ადამიანურ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციების ეფექტიანობას.

ამ თეორიულ ჩარჩოზე დაყრდნობით, წინამდებარე კვლევა აანალიზებს, რამდენად უზრუნველყოფს საქართველოს უმაღლესი საზღვაო განათლების სისტემა იმ ადამიანური კაპიტალის ფორმირებას, რომელიც მოთხოვნადია საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზარზე. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ინსტიტუციურ და სტრუქტურულ ბარიერებს, რომლებიც აფერხებს განათლებიდან დასაქმებაზე გადასვლის პროცესს, მათ შორის - საზღვაო პრაქტიკის ხელმისაწვდომობას, პირველი სამუშაო კონტრაქტის მიღებას, საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ინდუსტრიას შორის თანამშრომლობას და რეკრუტირების მექანიზმების ეფექტიანობას. შესაბამისად, ადამიანური კაპიტალის თეორია ამ კვლევაში გამოიყენება არა მხოლოდ როგორც ზოგადი თეორიული საფუძველი, არამედ როგორც ანალიტიკური ჩარჩო, რომლის მეშვეობითაც ინტერპრეტირდება კვლევის ემპირიული შედეგები.

კვლევის მეთოდები

მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია საქართველოს საზღვაო განათლებაში არსებული მდგომარეობისა და საზღვაო განათლების მიღების შესაძლებლობების შესწავლა.

უფრო კონკრეტულად, აღნიშნული მიზანი დაფარავს შემდეგ საკითხებს:

- საზღვაო პროფესიების არჩევის ძირითადი მოტივაციები
- საზღვაო განათლების მიღების შესაძლებლობები
- მეზღვაურთა განათლების დონე და კვალიფიკაცია
- საზღვაო სასწავლებლების საჭიროებები და გამოწვევები

კვლევის მეთოდები

კვლევის ფარგლებში გამოყენებულია თვისებრივი კვლევის მეთოდები: სამაგიდე კვლევა და სიღრმისეული ინტერვიუ.

სიღრმისეული ინტერვიუების სამიზნე ჯგუფებს წარმოადგენდნენ საზღვაო სფეროს და მომიჯნავე ძირითადი პროფესიული ჯგუფები. ცხრილში #1 მოცემულია დეტალური ინფორმაცია სიღრმისეული ინტერვიუების სამიზნე ჯგუფებისა და სიღრმისეული ინტერვიუების რაოდენობების შესახებ.

ცხრილი 1- სიღრმისეული ინტერვიუს სამიზნე ჯგუფები და ინტერვიუების რაოდენობები

#	სამიზნე ჯგუფები	სიღრმისეული ინტერვიუების რაოდენობა
1.	საქართველოს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს წარმომადგენლები (ხელმძღვანელი პირები და მეზღვაურთა დეპარტამენტი)	3
2.	მეზღვაურები: ოფიცრები და რიგითები (კაპიტნები და/ან უფროსი თანამშრომლები, მატროსები, მოტორისტები)	8
3.	საქართველოს მეზღვაურთა პროფკავშირები (ITF-ის წარმომადგენელი)	2
4.	საკრუინგო კომპანიების წარმომადგენლები	10
5.	საზღვაო სფეროში არსებული საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლები	8
6.	პორტის და ტერმინალის წარმომადგენლები	2
7.	ლოგისტიკური კომპანიები, ექსპედიტორები და სატრანსპორტო ხაზები	8
	სულ:	41

რესპონდენტები შეირჩნენ მიზნობრივი შერჩევის (purposive sampling) მეთოდით. სულ შეირჩა შვიდი სამიზნე ჯგუფი - მარეგულირებელი უწყებების წარმომადგენლები, მეზღვაურები, პროფესიული კავშირების, ეკიპაჟების დამსაქმებელი (crewing) კომპანიების, საზღვაო საგანმანათლებლო დაწესებულებების, პორტების, ლოგისტიკური კომპანიების წევრები და ტერმინალების ოპერატორები. ეს მიდგომა შესაძლებელს ხდიდა ანალიზს მოეცვა მთელი ჯაჭვი - განათლებიდან და სერტიფიცირებიდან დაწყებული, რეკრუტირებითა და დასაქმებით დასრულებული და არ შემოფარგლულიყო მხოლოდ ცალკეული მეზღვაურების გამოცდილების განზოგადებით.

ყველა რესპონდენტმა წინასწარ განაცხადა ინფორმირებული თანხმობა კვლევაში მონაწილეობაზე. მათ მიეწოდათ ინფორმაცია კვლევის მიზნის, ამოცანებისა და მონაცემთა კონფიდენციალურობის შესახებ. ინტერვიუები საშუალოდ 60 წუთს გრძელდებოდა და ჩატარდა 2022–2024 წლებში, როგორც პირისპირ, ისე ონლაინ ფორმატში, თითოეული დაინტერესებული მხარისთვის ადაპტირებული ნახევრად სტრუქტურირებული გზამკვლევის გამოყენებით. ყველა სიღრმისეული ინტერვიუ ჩაატარა სტატიის ავტორმა. მონაწილეთა თანხმობით, თითოეული ინტერვიუს ჩაწერა მოხდა აუდიოსაშუალებით და მომზადდა თითოეული ინტერვიუს ტრანსკრიპტი. ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს გზამკვლევი მოიცავდა 24 შეკითხვას, რომლებიც თითოეული სამიზნე ჯგუფისთვის იყო ადაპტირებული საერთო თემატური ჩარჩოს ფარგლებში, რათა სხვადასხვა ჯგუფის პასუხების შედარება შესაძლებელი ყოფილიყო.

მონაცემთა შეგროვება გაგრძელდა თემატური გაჯერების (thematic saturation) მიღწევამდე. ინტერვიუების ბოლო ეტაპზე არსებითად ახალი თემები ან კატეგორიები აღარ გამოვლენილა, ხოლო მიღებული პასუხები ძირითადად ადასტურებდა უკვე იდენტიფიცირებულ ტენდენციებს, რაც მიუთითებდა, რომ მთლიანობაში ჩატარებული 41 ინტერვიუ საკმარისი იყო როგორც კვლევის კითხვებზე პასუხის გასაცემად, ისე დაინტერესებული მხარეების მრავალფეროვანი პერსპექტივების ასახვად.

ტრანსკრიპტების კოდირება განხორციელდა „ხელით“, Microsoft Excel-ის ცხრილების გამოყენებით და არა სპეციალიზებული თვისებრივი მონაცემების ანალიზის პროგრამული უზრუნველყოფის მეშვეობით. პროცესი განახორციელა მკვლევარმა - სტატიის ავტორმა. ანალიზის სანდოობა უზრუნველყო მონაცემებზე ხანგრძლივმა რეფლექსურმა მუშაობამ და კოდების გადამოწმებამ როგორც ტრანსკრიპტებთან, ისე

ადამიანური კაპიტალის თეორიულ ჩარჩოსთან მიმართებით. მონაცემთა ანალიზი გაგრძელდა თემატური კატეგორიზაციით, მონაცემთა ინტერპრეტაციითა და დასკვნების ფორმულირებით.

კვლევის შეზღუდვები

მოცემული კვლევა ეფუძნება თვისებრივ მეთოდოლოგიას, რაც გულისხმობს თემის სიღრმისეულ, მაგრამ სტატისტიკური განზოგადებისთვის არარელევანტურ შესწავლას. შესაბამისად, კვლევის შედეგები უნდა განიმარტოს კონკრეტული კონტექსტის ფარგლებში და ვერ განიხილება როგორც მთელი სექტორის სტატისტიკურად წარმომადგენლობითი სურათი. აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად ნახევრად სტრუქტურირებული გზამკვლევის გამოყენებისა, რესპონდენტთა პასუხები დამოკიდებული იყო მათ პროფესიულ პოზიციებსა და გამოცდილებაზე. ამდენად, ზოგიერთ საკითხზე (მაგ., ფინანსური მექანიზმები, საერთაშორისო თანამშრომლობა) მონაცემები უფრო ზოგადი ხასიათისაა. როგორც ყველა თვისებრივი კვლევის შემთხვევაში, შედეგების ინტერპრეტაცია ეფუძნება კვლევის ავტორის ანალიტიკურ ხედვასა და თეორიულ ჩარჩოს (ადამიანური კაპიტალის თეორია). ეს შესაძლოა გავლენას ახდენდეს გარკვეული აქცენტების დასმაზე ან საკითხების პრიორიტეტიზაციაზე, თუმცა არ ამცირებს კვლევის შიდა ლოგიკურ თანმიმდევრობასა და სამეცნიერო სიზუსტეს.

კვლევის შედეგები

საზღვაო პროფესიების არჩევის მოტივაციები ახალგაზრდებში

კვლევამ აჩვენა, რომ ახალგაზრდების მნიშვნელოვანი ნაწილი საზღვაო პროფესიას ირჩევს კულტურულ-ისტორიული მემკვიდრეობის ზეგავლენის ქვეშ. განსაკუთრებით ძლიერი მოტივატორია აჭარაში დამკვიდრებული საზღვაო ტრადიცია. მეზღვაურის პროფესია განსაკუთრებით გავრცელებულია იმ ოჯახებში, სადაც რამდენიმე თაობის მეზღვაურები ცხოვრობენ. საზღვაო სასწავლებლებში სტუდენტების უმეტესობა აჭარის რეგიონიდანაა, ძალიან მცირე ნაწილი - ქ. ფოთიდან და საქართველოს სხვა რეგიონებიდან. დღეს მოქმედი ყველა საზღვაო სასწავლებელი (უმაღლესი, პროფესიული და საწვრთნელი) ბათუმში ფუნქციონირებს. გამონაკლისს ქ. ფოთის პროფესიული სასწავლებელი წარმოადგენს, თუმცა ის ბათუმის საზღვაო აკადემიის ფილიალია.

საბჭოთა პერიოდში მეზღვაურობა (განსაკუთრებით, კაპიტნის პოზიცია) მაღალი პრესტიჟითა და ინსტიტუციური პრივილეგიებით გამოირჩეოდა - როგორც სტატუსის, ისე საგარეო მობილობის შესაძლებლობების კუთხით.

„საბჭოთა დროს კაპიტანი იყო სახელმწიფოს წარმომადგენელი და ასეც ეწერა, რომ გემის კაპიტანი იყო სახელმწიფოს ნდობით აღჭურვილი პირი. მათ ვერ დაიჭერდი, ეს იყო ასეთი იმუნიტეტი და ანაზღაურებაც დიდი იყო“ (შორეული ნაოსნობის კაპიტანი).

დღეს კაპიტანი სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებული პრივილეგიებით აღარ სარგებლობს, ვინაიდან ნაოსნობა გლობალური ეკონომიკური ურთიერთობების ჩვეულ ნაწილად იქცა; თუმცა, კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ოფიცრის პოზიციები კვლავ ასოცირდება პრესტიჟთან, მაღალ პასუხისმგებლობასთან და შემოსავლიან საქმიანობასთან.

სიღრმისეულ ინტერვიუებში დომინანტური იყო მოსაზრება იმის შესახებ, რომ, დღესდღეობით, საზღვაო პროფესიის არჩევის მთავარი მოტივაცია არის საზღვაო სფეროში, სახმელეთო პროფესიებთან შედარებით, არსებული გაცილებით მაღალი სამუშაო ანაზღაურება. მაგალითად, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2024 წლის პირველი კვარტლის მონაცემებით, საშუალო თვიური ხელფასი საზღვაო სფეროში შეადგენს 1943,4 ლარს, ხოლო საკრუინგო კომპანიების მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, ოპერაციული დონის პოზიციებზე მომუშავე მეზღვაურის თვიური ანაზღაურება 2500 აშშ დოლარიდან იწყება. მეზღვაურის პროფესიის უპირატესობა ისაა, რომ, არასრული დასაქმების მიუხედავად (წელიწადში 4-6 თვე, რაც, როგორც წესი, წარმოადგენს კონტრაქტების საშუალო ხანგრძლივობას), მეზღვაურის შრომის ანაზღაურებით შესაძლებელია მოკლე პერიოდში (რამდენიმე წელში) ცხოვრების პირობების მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება. მეორე მხრივ, რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ახალგაზრდებში მეზღვაურის პროფესია რომანტიზირებულია და ნაკლებია ინფორმაცია იმ სირთულეებთან დაკავშირებით, რაც საზღვაო პროფესიებში წარმატების მისაღწევად საჭირო.

„წარმატების მიღწევამდე რა გზას გაივლი და რა პერიოდში გაივლი, რისი დათმობა მოგიწევს, ამას არ უფიქრდებიან, ნაპირზე ხედავენ კაპიტნის უზრუნველყოფილ ცხოვრებას, ანუ დიდი შრომის შედეგს“ (კაპიტნის უფროსი თანაშემწე).

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ სტუდენტების ნაწილი, ძირითადად, საზღვაო პრაქტიკის გავლის შემდეგ იღებს გადაწყვეტილებას, საბოლოოდ გაჰყვნენ თუ არა მეზღვაურის პროფესიას.

„საზღვაო პრაქტიკის ეტაპზე წყვეტენ სამანქანოში მუშაობა სურთ, გემბანზე, თუ, საერთოდ, ხმელეთზე უნდათ დარჩენა“ (შორეული ნაოსნობის კაპიტანი; საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ რთულია წინასწარ იმის განსაზღვრა, თუ რამდენად შეეგუება კურსდამთავრებული ზღვაში საქმიანობას, ვინაიდან გადაწყვეტილება ინდივიდუალურ გამოცდილებას ეყრდნობა. მიუხედავად იმისა, გადაწყვეტილი აქვთ თუ არა სტუდენტებს საზღვაო სფეროში დარჩენა და პროფესიით მუშაობა, სასწავლებლის დასრულებას ყველა სტუდენტი ცდილობს, რათა უმაღლესი განათლების მიღების დამადასტურებელი დიპლომი აიღოს, რაც შემდეგ მომიჯნავე, ან სხვა სფეროებში დასასაქმებლად გამოადგებათ.

2010 წელს მანილაში გამართულმა კონფერენციამ მეზღვაურთა მომზადების, სერტიფიცირების და ვახტის გაწევის შესახებ კონვენციაში (STCW) შეიტანა ცვლილებები, რომლებიც ძალაში 2012 წელს შევიდა და ცნობილი გახდა როგორც „მანილას შესწორებები“ (STCW Manila Amendments). ამ ცვლილებებმა საფუძველშივე განაახლა მეზღვაურთა კომპეტენციისა და სერტიფიცირების სისტემა. ახალი სტანდარტების მიხედვით, ყველა მეზღვაურმა უნდა გაიაროს სავალდებულო ტრენინგი, რომელიც მოიცავს პერსონალური გადარჩენის ტექნიკას (PST), ხანძრის პრევენციასა და ხანძარსაწინააღმდეგო აღჭურვილობის გამოყენებას (FPFF), პირველადი სამედიცინო დახმარების გაწევას (EFA) და პირად უსაფრთხოებასა და სოციალურ პასუხისმგებლობას (PSSR). ტრენინგის დასრულების შემდეგ გაიცემა კომპეტენციის სერტიფიკატი (Certificate of Competency, CoC), რომელიც წარმოადგენს საერთაშორისო დასაქმების აუცილებელ წინაპირობას.

საქართველოში აღნიშნული მოთხოვნების განხორციელებას უზრუნველყოფს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტო (MTA), რომელიც პასუხისმგებელია მეზღვაურთა განათლებისა და სერტიფიცირების ერთიანი სისტემის მართვაზე. საქართველო შედის „თეთრ სიაში“, სადაც წარმოდგენილია 131 ქვეყანა, რომელთა სისტემებიც სრულად შეესაბამება STCW კონვენციისა და კოდექსის საერთაშორისო სტანდარტებს.

საქართველოში, საზღვაო განათლების სფეროში, მოქმედებს 2 უმაღლესი საზღვაო სასწავლებელი, 7 პროფესიული სასწავლებელი და 8 საწვრთნელი ცენტრი. იხილეთ ცხრილი #2.

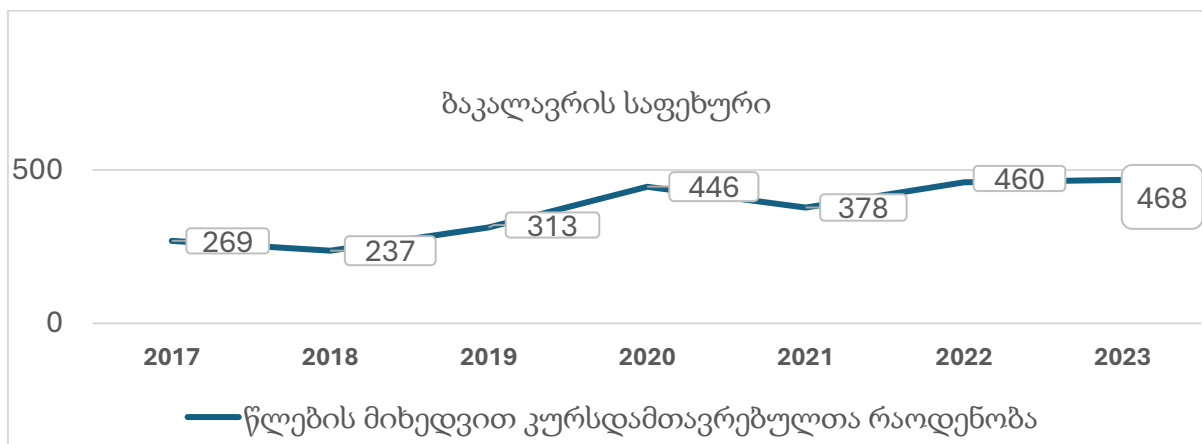
ცხრილი 2 - საზღვაო უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებლების და საწვრთნელი ცენტრების ჩამონათვალი

#	სახელწოდება	საფეხური
1	ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია	უმაღლესი / პროფესიული / საწვრთნელი ცენტრი
2	ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი	უმაღლესი / პროფესიული / საწვრთნელი ცენტრი
3	ბათუმის უმაღლესი საზღვაო საინჟინრო სასწავლებელი ანრი	პროფესიული / საწვრთნელი ცენტრი
4	შპს საზღვაო სასწავლო საწვრთნელი ცენტრი „ეკვატორი“	პროფესიული / საწვრთნელი ცენტრი
5	ქ. ფოთის საზღვაო სასწავლო საწვრთნელი ცენტრი	პროფესიული / საწვრთნელი ცენტრი
6	„მერიდიანი“	პროფესიული / საწვრთნელი ცენტრი
7.	„ელ ვიქტორი“	საწვრთნელი ცენტრი

წყარო: საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტო

უმაღლესი სასწავლებლებიდან გამოთხოვილი სტატისტიკური მონაცემები ცხადყოფს, რომ 2020 წელს მკვეთრად მოიმატა კურსდამთავრებულთა რაოდენობა და მას შემდეგ ტენდენცია არსებითად არ შეცვლილა. შედარებით ნაკლები კურსდამთავრებული იყო 2021 წელს - 378. იხ. დიაგრამა #1.

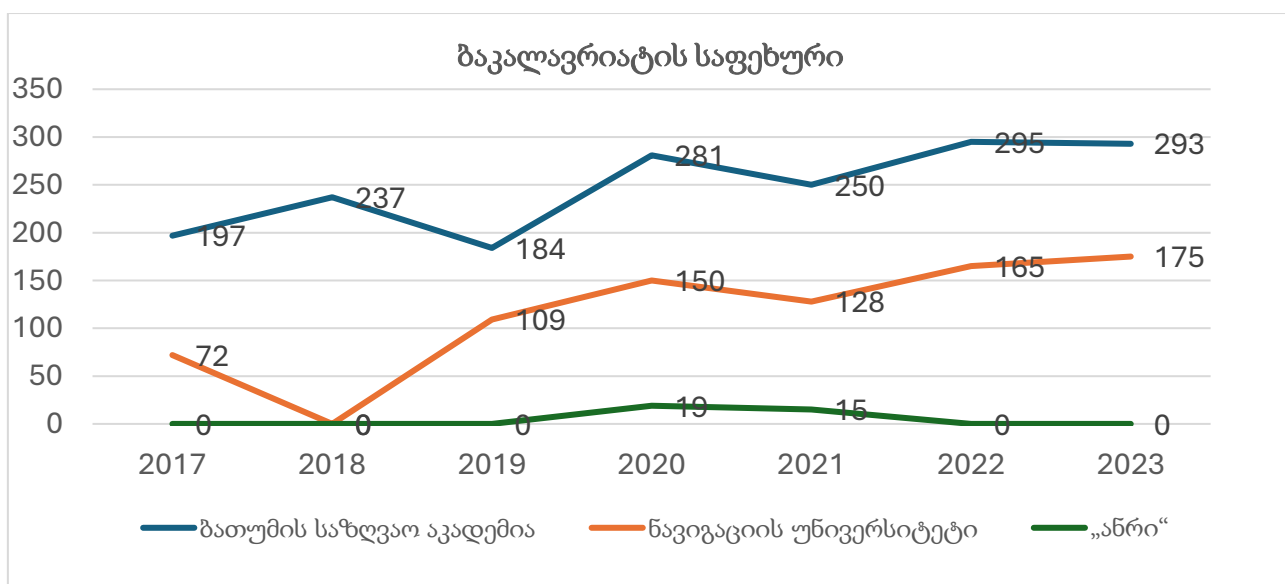
დიაგრამა #1 - კურსდამთავრებულთა ჯამური რაოდენობა წლების მიხედვით;
ბაკალავრის საფეხური



წყარო: საქართველოს უმაღლესი საზღვაო სასწავლებლები

ბათუმის საზღვაო აკადემიაში, ბაკალავრიატის საფეხურზე, კურსდამთავრებულების რაოდენობა 2020 წელს მკვეთრად გაიზარდა და მას შემდეგ ერთ დონეზეა. მსგავსი ტენდენცია შეინიშნება ბათუმის ნავიგაციის უნივერსიტეტის შემთხვევაშიც. „ანრი“ 2022-23 წლებში არ ჰყოლია კურსდამთავრებული. იხ. დიაგრამა #2.

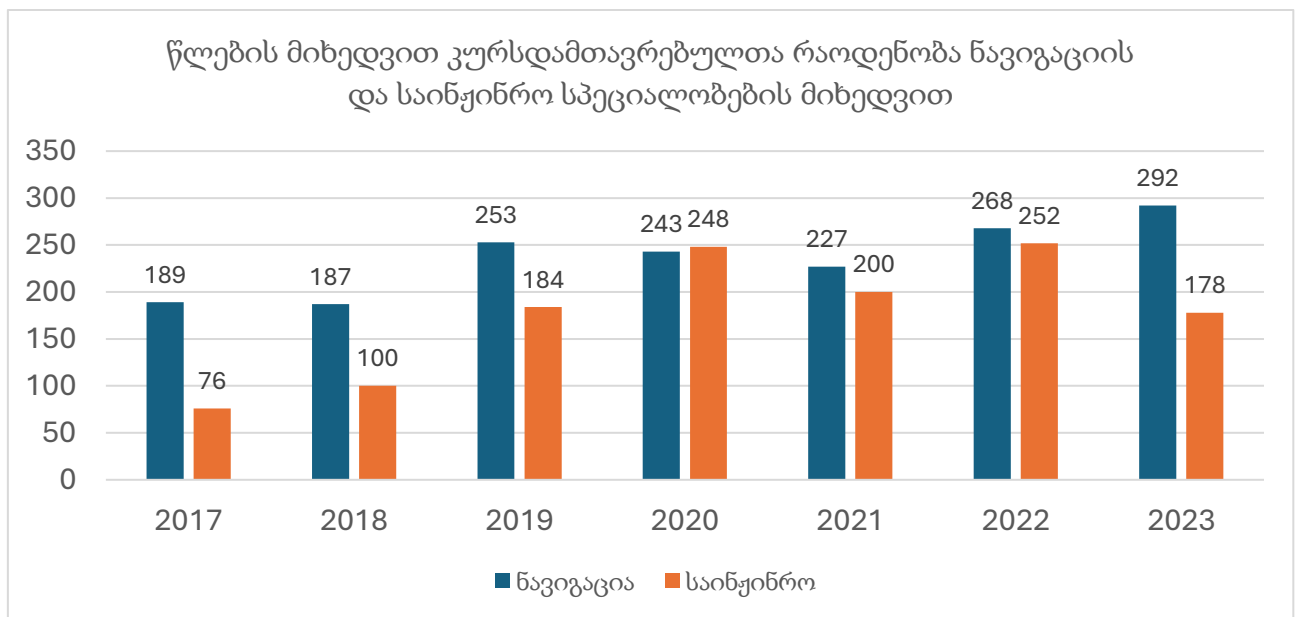
დიაგრამა #2 - კურსდამთავრებულთა რაოდენობა წლებისა და სასწავლებლების მიხედვით; ბაკალავრიატის საფეხური



წყარო: საქართველოს უმაღლესი საზღვაო სასწავლებლები

ორი უმაღლესი საზღვაო სასწავლებლის სტატისტიკური ინფორმაცია ცხადყოფს, რომ ბაკალავრიატის საფეხურზე გემის ნავიგაციის სპეციალობა უფრო მეტი პოპულარობით სარგებლობს სტუდენტებში, ვიდრე საინჟინრო სპეციალობები. კერძოდ, 2017-23 წლებში ნავიგაციის სპეციალობას 1659 კურსდამთავრებული ჰყავს, ხოლო საინჟინრო სპეციალობებს -1238. იხ. დიაგრამა #3.

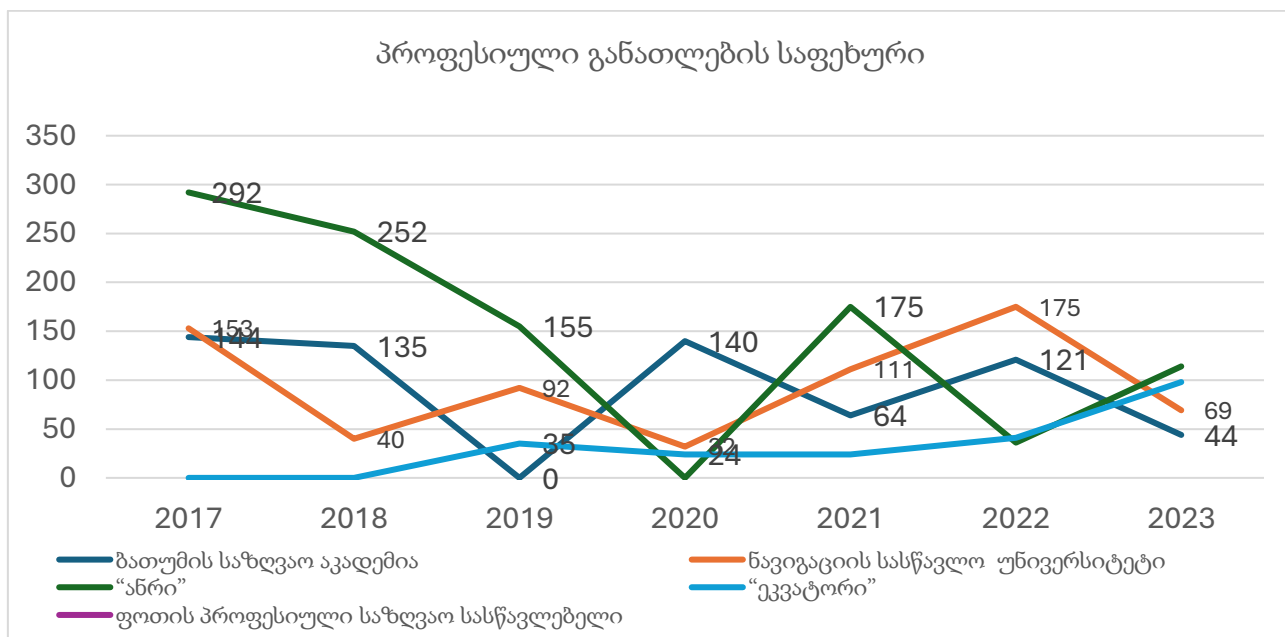
დიაგრამა #3 - წლების მიხედვით კურსდამთავრებულთა რაოდენობა ნავიგაციის და საინჟინრო სპეციალობების მიხედვით



წყარო: საქართველოს უმაღლესი საზღვაო სასწავლებლები

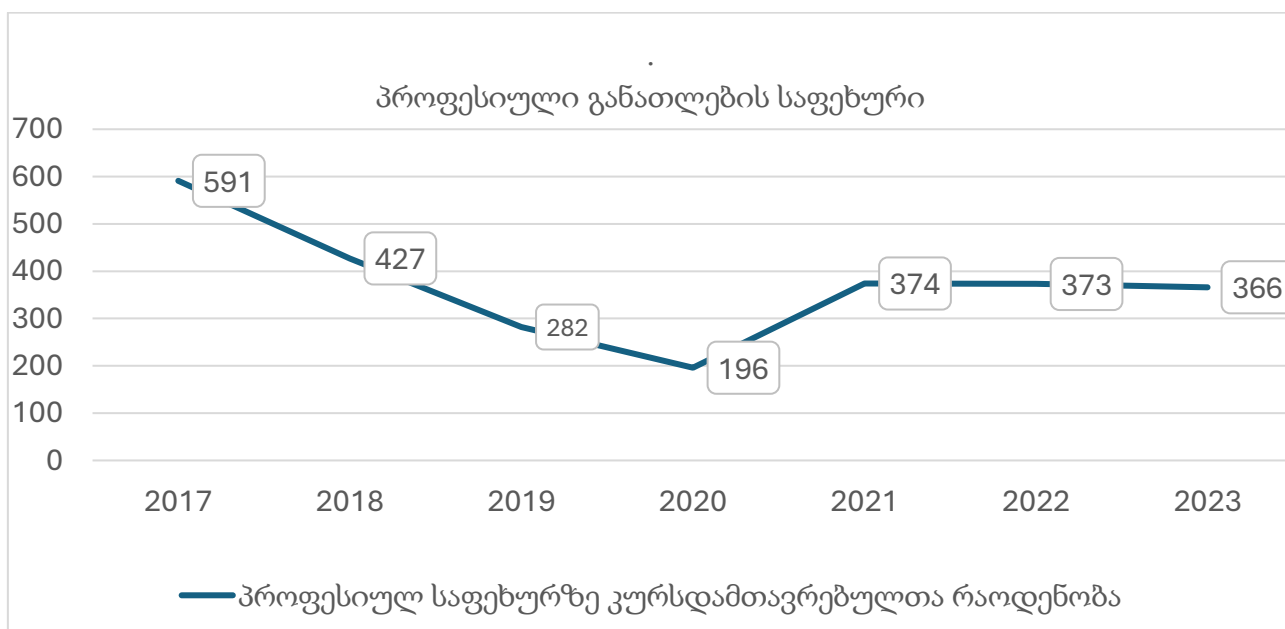
პროფესიული განათლების საფეხურზე წლების მიხედვით შეინიშნება კურსდამთავრებულთა რაოდენობის შემცირება. განსაკუთრებით თვალშისაცემია 2020 წლის სტატისტიკა, როცა პროფესიულ სასწავლებლებს ყველაზე ცოტა კურსდამთავრებული ჰყავდათ. იხილეთ დიაგრამები #4 და #5.

დიაგრამა #4 - კურსდამთავრებულთა რაოდენობა წლებისა და სასწავლებლების მიხედვით; პროფესიული განათლების საფეხური



წყარო: საზღვაო პროფესიული სასწავლებლები

დიაგრამა #5 - კურსდამთავრებულთა ჯამური რაოდენობა წლების მიხედვით; პროფესიული განათლების საფეხური



წყარო: საზღვაო პროფესიული სასწავლებლები

საზღვაო სფეროს განათლებაში არსებული მდგომარეობის შეფასება

საზღვაო საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა შეფასებით, ავტორიზაციის ახალი სტანდარტის დანერგვამ ხელი შეუწყო ქართული საზღვაო განათლების ხარისხის გაუმჯობესებასა და საერთაშორისო აღიარებას. შედეგად, საზღვაო აკადემიის კურსდამთავრებულთა დიპლომები ოფიციალურად აღიარებულია ევროპის ქვეყნებში, რაც არსებითად ზრდის ქართველი მეზღვაურების კონკურენტუნარიანობას გლობალურ შრომის ბაზარზე.

„მოგვიწია გვემუშავა ავტორიზაციის ახალ სტანდარტზე. როგორც იცით, საქართველო გახდა ევროპული ოჯახის წევრი და ეს ნიშნავს იმას, რომ ჩვენ მიერ გაცემული დიპლომი იქნება აღიარებული ევროპის ნებისმიერ ქვეყანაში“ (საზღვაო აკადემიის წარმომადგენელი).

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ საზღვაო დაწესებულებების აკადემიური პერსონალის წვლილი ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის პროცესში მნიშვნელოვანია. მაგალითად, 2017 წლის მაისში შემუშავდა დარგობრივი სპეციფიკაცია და დარგობრივი სტანდარტი, რომელიც საქართველოს მანამდე არ გააჩნდა და ამიტომ მოქმედებდა საერთაშორისო კონვენციით გათვალისწინებული მეზღვაურთა მომზადების, გადამზადების, ვახტის გაწევის და მათი კვალიფიკაციის მინიჭების და სერტიფიცირების კანონმდებლობა.

2012 წელს საქართველოს საზღვაო სექტორმა ვერ გაიარა ევროპის საზღვაო უსაფრთხოების სააგენტოს (EMSA) აუდიტი, რის შემდეგაც საზღვაო განათლების სისტემის გაუმჯობესება სახელმწიფო პოლიტიკის ერთ-ერთ პრიორიტეტად იქცა. აუდიტის რეკომენდაციების საფუძველზე საგანმანათლებლო დაწესებულებებში განახლდა ლაბორატორიული ინფრასტრუქტურა და გაძლიერდა სწავლების პრაქტიკული კომპონენტი. როგორც საზღვაო აკადემიის წარმომადგენელმა აღნიშნა, თეორიულ სწავლებასა და ვიდეომასალებზე დამოკიდებული კურსები ეტაპობრივად ჩანაცვლდა პრაქტიკული მეცადინეობებით, შესაბამისი ტექნიკური აღჭურვილობის გამოყენებით.

რეფორმები, ასევე, მოიცავდა საბიბლიოთეკო რესურსების განახლებას, თანამედროვე დარგობრივი ლიტერატურის შეძენასა და საერთაშორისო აკადემიურ ქსელებში ჩართვას. დამატებით, ათასწლეულის გამოწვევის ფონდის მხარდაჭერით, 2017–2018 წლებში ბათუმის საზღვაო აკადემიაში გაფართოვდა პროფესიული პროგრამების სპექტრი და შეიქმნა ეროვნულ სტანდარტებზე დაფუძნებული პროგრამები. 2019 წლის მაისში დასრულდა სასწავლო პროგრამების აკრედიტაციის ახალი სტანდარტის

შემუშავება, რომელიც, რესპონდენტთა შეფასებით, უფრო მკაცრია და მეტი მტკიცებულების წარდგენას მოითხოვს.

საზღვაო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში განათლების ხარისხის შეფასების ერთ-ერთ მექანიზმს სტუდენტთა ყოველწლიური გამოკითხვები წარმოადგენს. კვლევის მონაწილეთა განმარტებით, შეფასება მოიცავს სასწავლო გარემოს, სასწავლო კურსების შინაარსს, გამოყენებულ მასალებს, აკადემიური პერსონალის კვალიფიკაციასა და პრაქტიკული კომპონენტის ხარისხს.

„ჩვენ ყოველ წელიწადს რეგულარულად ვატარებთ გამოკითხვებს. სტუდენტების გამოკითხვებს, აი, რამდენად კმაყოფილები არიან თვითონ გარემოთი, სასწავლო კურსით, მასალებით და ა.შ.“ (საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

საზღვაო საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ძირითად საკრუინგო კომპანიებს შორის გაფორმებული ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები ითვალისწინებს კომპანიების მონაწილეობას სასწავლო პროგრამების გაუმჯობესებაში, კადეტთა საზღვაო პრაქტიკის ხელშეწყობას, მათი შემდგომი დასაქმების შესაძლებლობების შექმნასა და მოქმედი მეზღვაურებისთვის საწვრთნელი ცენტრების რესურსებზე წვდომის უზრუნველყოფას. გემის კაპიტნებისა და საკრუინგო კომპანიების წარმომადგენელთა შეფასებით, კადეტებისა და კურსდამთავრებულების მომზადების დონე საშუალოა, თუმცა ბოლო წლებში გაუმჯობესების ტენდენცია შეინიშნება.

„წლიდან წლამდე უფრო მომზადებულები მოდიან, იმიტომ, რომ ბოლო წლებში უფრო მეტი ყურადღება მიექცა საზღვაო სფეროს და მათ შორის განათლებას“ (საკრუინგო კომპანიის წარმომადგენელი).

სიღრმისეული ინტერვიუების მონაწილეთა შეფასებით, საზღვაო სასწავლებლების საწვრთნელი ბაზები თანამედროვე ტექნიკითა და შესაბამისი ინვენტარით არის აღჭურვილი, რაც პრაქტიკაზე ორიენტირებული სასწავლო გარემოს შექმნას უწყობს ხელს. მიუხედავად ინფრასტრუქტურისა და სასწავლო პროცესის ხარისხის მიმართულებით მიღწეული პროგრესისა, კვლევამ გამოავლინა კადეტთა და კურსდამთავრებულთა მომზადებასთან დაკავშირებული რამდენიმე მნიშვნელოვანი გამოწვევა. მათ შორისაა ხარისხიანი განათლების გეოგრაფიული და ფინანსური ხელმიუწვდომლობა, კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის დეფიციტი, საზღვაო

პრაქტიკის ორგანიზების სირთულები, სასწავლო მასალების განახლების საჭიროება და სტუდენტთა პროფესიული კომპეტენციების არასაკმარისი დონე.

საქართველოს საზღვაო განათლების სისტემა მაღალი გეოგრაფიული კონცენტრაციით ხასიათდება, რადგან შესაბამისი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობა ბათუმშია თავმოყრილი. ერთი მხრივ, ეს გარემოება აძლიერებს კონკურენციას სასწავლებლებს შორის, ხოლო, მეორე მხრივ, ზღუდავს სხვა რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდებისთვის ხარისხიანი საზღვაო განათლების ხელმისაწვდომობას. რესპონდენტთა შეფასებით, სტუდენტების მოზიდვის მიზნით უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ზოგჯერ ამცირებენ მიღების ზღვარს.

„ყველა ცდილობს, რომ ჰყავდეს ბევრი სტუდენტი, რადგან რაც მეტი სტუდენტია, მით მეტია შემოსავალი“ (საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

დამატებით, რეგიონებიდან სტუდენტთა მოზიდვას ართულებს საცხოვრებელი კამპუსებისა და შესაბამისი ინფრასტრუქტურის ნაკლებობა. სახელმწიფო სასწავლებლებში ფიქსირებული სწავლის საფასური, ხარჯების ზრდის პირობებში, დაწესებულებებს უბიძგებს, ფინანსური მდგრადობის შესანარჩუნებლად გაზარდონ სტუდენტთა რაოდენობა. კერძო სასწავლებლების შემთხვევაში კი მოგებაზე ორიენტიციამ შესაძლოა გამოიწვიოს დანახარჯების შემცირება მატერიალურ-ტექნიკური ბაზისა და სასწავლო რესურსების ხარჯზე, რაც სწავლების ხარისხზე უარყოფითად აისახება.

„საზღვაო განათლებას იმდენი ტრენაჟორი და დანადგარი სჭირდება, რომ ეს საკმაოდ ხარჯიანი მიმართულებაა“ (საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

საგანმანათლებლო დაწესებულებები ასევე მიუთითებენ სტუდენტთა არასაკმარის საბაზისო ცოდნაზე ზოგადსაგანმანათლებლო დისციპლინებში, განსაკუთრებით - ტექნიკურ საგნებში. შედეგად, სასწავლებლებს უწევთ დროისა და რესურსების გამოყოფა იმ თემების განმეორებით სწავლებისთვის, რომლებიც სტუდენტებს ზოგადი განათლების საფეხურზე უნდა ჰქონდეთ ათვისებული.

„ტექნიკურ საგნებში ბევრი რამის თავიდან ახსნა გვიჩვენს სკოლის პროგრამიდან“ (საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ კვალიფიციური აკადემიური პერსონალის დეფიციტი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი გამოწვევაა როგორც უმაღლესი, ისე პროფესიული საზღვაო განათლებისთვის. საზღვაო სექტორის სწრაფი

ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ცვლილებების გამო, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება მოქმედი მეზღვაურების პრაქტიკულ გამოცდილებას. ისინი უშუალოდ ფლობენ იმ ტექნიკურ ცოდნასა და პროფესიულ კომპეტენციებს, რომლებიც თანამედროვე საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზარზეა მოთხოვნილი. შესაბამისად, სასწავლებლები ცდილობენ სასწავლო პროცესში მოქმედი კაპიტნების, მექანიკოსებისა და სხვა ოფიცრების ჩართვას.

„ბევრი მოქმედი კაპიტანი უნდა იყოს პედაგოგი, ვინც იმ რეალურ გარემოზე ისაუბრებს, რაც გემზეა“ (სასწავლო ცენტრის ხელმძღვანელი).

მეორე მხრივ, მოქმედი მეზღვაურების აკადემიურ საქმიანობაში ჩართვას რამდენიმე ფაქტორი ართულებს. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს არ შეუძლიათ მათთვის საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზართან კონკურენტული ანაზღაურების შეთავაზება. ამასთანავე, ხანგრძლივი რეისიდან დაბრუნებული მეზღვაურები ხმელეთზე ყოფნის პერიოდს, ძირითადად, დასვენებას უთმობენ.

„უფროსი თანაშემწის ხელფასი იწყება 9 000 დოლარიდან. ძნელად წარმომიდგენია, რა პირობები უნდა შევუქმნათ, რომ მთელი წელი არ გავიდეს ზღვაში და ლექციები წაიკითხოთ. მოქმედი კაპიტნებისა და უფროსი მექანიკოსების გარეშე საზღვაო საგანმანათლებლო პროგრამა ფაქტობრივად მკვდარია“ (საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

„კაპიტანს, რომელიც ოთხი-ექვსი თვე ზღვაში იყო, ხმელეთზე დაბრუნების შემდეგ დასვენება სჭირდება და არა დამატებითი დატვირთვა, რის გამოც უარს გვეუბნებიან“ (საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

შედეგად, მოქმედი მეზღვაურების სასწავლო პროცესში მონაწილეობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მათ პირად მოტივაციასა და პროფესიული ცოდნის გაზიარების სურვილზე. სასწავლებლები ხშირად ეყრდნობიან ყოფილ, თუმცა გამოცდილ, კაპიტნებსა და უფროს თანაშემწეებს. ამავდროულად, რესპონდენტები აღნიშნავენ მოქმედი აკადემიური კადრების ასაკობრივი სტრუქტურის ცვლილებას და ახალი თაობის სპეციალისტების მოზიდვის საჭიროებას.

სწავლების ორგანიზაციული მოქნილობის გასაზრდელად, ზოგიერთი დაწესებულება მოქმედი მეზღვაურების სამუშაო რეჟიმზე მორგებულ ე.წ. ბლოკურ

სისტემას იყენებს. აღნიშნული ფორმატი მათ საშუალებას აძლევს, სასწავლო პროცესში მონაწილეობა ზღვაში ყოფნის პერიოდებს შორის დაგეგმონ.

კვლევის შედეგების თანახმად, საზღვაო საგანმანათლებლო პროგრამების ერთ-ერთ უმთავრეს პრობლემად პრაქტიკული კომპონენტის სისუსტე რჩება. მოქმედი რეგულაციის შესაბამისად, სტუდენტის სწავლება დასრულებულად არ ითვლება და დიპლომი არ გაიცემა, თუ 240 კრედიტის ფარგლებში იგი არ გაივლის არანაკლებ ექვსთვიან საზღვაო პრაქტიკას. მიუხედავად პრაქტიკის სავალდებულო ხასიათისა, მისი უზრუნველყოფის სტაბილური და ინსტიტუციურად გამართული მექანიზმი არ არსებობს. პრაქტიკის მიღება ხშირად დამოკიდებულია შემთხვევით შესაძლებლობებზე, საკრუინგო კომპანიების მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებსა და არაფორმალურ სოციალურ კავშირებზე.

„არსებობს რიგები, არსებობს შემთხვევით, კრუინგების მხრიდან კადეტზე გამოგზავნილი ვაკანსიები, რასაც „ცის გახსნას“ ვეძახით ხოლმე; არსებობს ნათესავების, მეგობრების ჩართულობა, რომლებიც დაბრუნდნენ რეისიდან და ანაცვლებენ სხვას, რომ მოხვდნენ გემზე. არ არსებობს გამართული მექანიზმი იმისთვის, რომ ჩვენ მოვაგვაროთ საზღვაო პრაქტიკის საკითხი“ (საზღვაო სასწავლებლის წარმომადგენელი).

რესპონდენტთა შეფასებით, უმაღლესი და პროფესიული საზღვაო პროგრამები საჭიროებს გადახედვას საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, რადგან სტუდენტების მნიშვნელოვანი ნაწილი პრაქტიკის გავლას სწავლების მესამე კურსზეც ვერ ახერხებს. ერთ-ერთ ძირითად სისტემურ შეზღუდვად საქართველოს ეროვნული სავაჭრო ფლოტის არარსებობა დასახელდა, რაც სახელმწიფო დონეზე კადეტთა პრაქტიკული წვრთნის შესაძლებლობას ამცირებს.

ამ კონტექსტში, რესპონდენტები განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებენ სპეციალური საწვრთნელი გემის - training vessel-ის - არსებობას, რომელზეც სტუდენტები ყოველი სასწავლო კურსის დასრულების შემდეგ შეძლებდნენ პრაქტიკული გამოცდილების მიღებას. მათი შეფასებით, ნაოსნობის უფლების მქონე თუნდაც ერთი საწვრთნელი გემი მნიშვნელოვნად გააძლიერებდა პრაქტიკულ კომპონენტს და კადეტთა მომზადების ხარისხს.

კვლევის მონაწილეები ხაზს უსვამენ, აგრეთვე, საკრუინგო კომპანიებთან თანამშრომლობის გაღრმავების, ახალი გემთმფლობელების მოძიებისა და საერთაშორისო ბაზარზე საქართველოს მეზღვაურების პოზიციონირების

აუცილებლობას. ამ პროცესში მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტოს, როგორც საერთაშორისო შრომის ბაზარზე ქვეყნის მეზღვაურების პოპულარიზაციასა და პარტნიორული ქსელების გაფართოებაზე პასუხისმგებელ ინსტიტუციას.

ყველა გამოკვლეულ საზღვაო საგანმანათლებლო დაწესებულებას გაფორმებული აქვს თანამშრომლობის მემორანდუმი მოქმედ საკრუინგო კომპანიებთან. აღნიშნული თანამშრომლობა ითვალისწინებს კადეტებისთვის საზღვაო პრაქტიკისა და შემდგომი დასაქმების შესაძლებლობების შეთავაზებას. მიუხედავად ამისა, რესპონდენტთა შეფასებით, ეს პარტნიორობა ხშირად კომპანიების კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული და სტაბილური ინსტიტუციური ხასიათი არ აქვს.

„პერიოდულად საკრუინგო კომპანიები გასაუბრებას ატარებენ ჩვენს სტუდენტებთან და საუკეთესოები მიჰყავთ. იმ შემთხვევაში, თუ ისინი გაამართლებენ, აგრძელებენ მუშაობას ამ კომპანიებში. თუმცა, ამ სტუდენტების რაოდენობა მცირეა, ეს არის სერიოზული პრობლემა“ (საზღვაო საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენელი).

საკრუინგო კომპანიების დაინტერესება კადეტების პრაქტიკით განსაკუთრებით მაშინ იზრდება, როდესაც დაგეგმილია მათი შემდგომი დასაქმება. ერთ-ერთ მთავარ შემაფერხებელ ფაქტორს კადეტთა ტრანსპორტირების, კვების, საცხოვრებლისა და სხვა ლოგისტიკური საჭიროებების დაფინანსება წარმოადგენს.

კომპანიების ინტერესი განსხვავებულია განათლების საფეხურის მიხედვითაც. პროფესიული პროგრამების სტუდენტების მიმართ დაინტერესება შედარებით დაბალია, რადგან საერთაშორისო საზღვაო კონვენციებით მათი კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები შეზღუდულია და ოფიცრის პოზიციამდე დაწინაურება ვერ ხერხდება. შესაბამისად, კომპანიები უფრო მეტად არიან დაინტერესებული საბაკალავრო პროგრამების სტუდენტებით, რომლებსაც, გამოცდილების დაგროვების შემდეგ, შეუძლიათ საერთაშორისო შრომის ბაზარზე დეფიციტური ოფიცრული პოზიციების დაკავება.

თანამედროვე და მრავალფეროვანი სასწავლო რესურსების ნაკლებობა კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. დარგობრივი სახელმძღვანელოები, ტექნოლოგიური და მარეგულირებელი ცვლილებების გამო, ხშირად განახლებას საჭიროებს, რაც საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის დამატებით ფინანსურ

ტვირთს ქმნის. რესპონდენტები მიუთითებენ, ასევე, სასწავლო მასალების ქართულ ენაზე თარგმნის საჭიროებაზე. მათი შეფასებით, ეს ხელს შეუწყობდა სასწავლო პროცესის სტანდარტიზაციასა და პროგრამებს შორის შინაარსობრივი ერთიანობის გაზრდას. ამავდროულად, თარგმნა არ უნდა გახდეს ინგლისურენოვანი რესურსების ჩანაცვლების საფუძველი, რადგან საზღვაო პროფესიის საერთაშორისო ხასიათი მოითხოვს ინგლისური ენის როგორც საკომუნიკაციო, ისე პროფესიულ დონეზე ფლობას.

კვლევამ გამოავლინა ინგლისური ენის ცოდნის პრობლემები როგორც სტუდენტებში, ისე აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის ნაწილში. მიუხედავად ამისა, საგანმანათლებლო დაწესებულებები ცდილობენ ინგლისური ენის სწავლებას განსაკუთრებული ყურადღება დაუთმონ და სტუდენტებს პროფესიულ გარემოში მისი გამოყენების პრაქტიკული შესაძლებლობები შესთავაზონ.

კვლევის შედეგები მიუთითებს, რომ საზღვაო განათლების სისტემაში უსაფრთხოების კულტურის განვითარება კვლავ მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს. საკრუინგო კომპანიებისა და გემის კაპიტნების შეფასებით, კურსდამთავრებულთა ნაწილში უსაფრთხოების წესების ცოდნა და მათი პრაქტიკული გამოყენების უნარი არასაკმარისია. მიუხედავად იმისა, რომ საზღვაო უსაფრთხოების საკითხები ყველა სასწავლებლის სასწავლო გეგმაშია ინტეგრირებული, არსებული პროგრამები, ძირითადად ხუთკრედიტიანი კურსის ფარგლებში, ყოველთვის ვერ უზრუნველყოფს უსაფრთხოების პრინციპების სრულფასოვან გააზრებასა და პრაქტიკულ ათვისებას.

„ზოგადად, საზღვაო პროფესიებში მთავარი არის უსაფრთხოება. უსაფრთხოების მიმართ გულგრილი დამოკიდებულება მიუღებელია. მხოლოდ მეზღვაურის პრობლემა არ არის ეს, ეს არის სასკოლო პრობლემაც, განათლების პრობლემა. მაგალითად, რომ ავიღოთ ნარჩენების სეპარირება, ეს არის გემზე ძალიან მნიშვნელოვანი ფაქტორი. გემზე ნაგავს ცალ-ცალკე ვაბარებთ. ჩვენთვის კი, როგორც სახელმწიფოსთვის, ეს არის ახალი ხილი“ (გემის კაპიტანი).

რესპონდენტთა შეფასებით, უსაფრთხოების კულტურის გასამდიერებლად აუცილებელია პრაქტიკული და სიმულაციური სწავლების, ტრენინგებისა და რეალურ სამუშაო გარემოზე დაფუძნებული სავარჯიშოების გაფართოება. ახალგაზრდა მეზღვაურებს დამატებითი მომზადება ესაჭიროებათ პირველადი დახმარების მიმართულებითაც, რაც საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად საზღვაო განათლების აუცილებელ კომპონენტს წარმოადგენს.

კაპიტნებისა და უფროსი თანამშრომლების შეფასებით, ახალგაზრდა მეზღვაურებში პრობლემურია დისციპლინის, პასუხისმგებლობის, თვითორგანიზებისა და პროფესიული ქცევის სტანდარტების დაცვა. აღნიშნული საკითხი სცდება ინდივიდუალურ შემთხვევებს და სისტემურ გამოწვევად აღიქმება, რაც სასწავლო პროცესში პროფესიული ეთიკისა და რეალურ სამუშაო სიტუაციებზე დაფუძნებული სწავლების გაძლიერებას მოითხოვს.

„საზღვაო სისტემაში ყველაზე მთავარი არის დისციპლინა. შენ შეიძლება არ იყო ძალიან მაგარი სპეციალისტი, მაგრამ იყო პასუხისმგებლობიანი, მოწესრიგებული ადამიანი და ამის ხარჯზე ნახევარი გასული ხარ“ (შორეული ნაოსნობის კაპიტანი).

კვლევის კიდევ ერთი მიგნება უკავშირდება სტუდენტებისა და ახალგაზრდა მეზღვაურების კომუნიკაციისა და თვითპრეზენტაციის უნარებს. აღნიშნული დეფიციტი განსაკუთრებით თვალსაჩინოა დასაქმების საწყის ეტაპზე, როდესაც კანდიდატებს საერთაშორისო საკრუინგო კომპანიებთან გასაუბრება უწევთ. შესაბამისად, მიზანშეწონილია საზღვაო საგანმანათლებლო პროგრამებში პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული მზადების მოდულების ინტეგრირება, რომლებიც მოიცავს პროფესიულ კომუნიკაციას, ეთიკურ ქცევას, თვითპრეზენტაციასა და ონლაინგასაუბრების ფორმატებთან ადაპტაციას.

მთლიანობაში, კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ საქართველოს საზღვაო განათლების სისტემაში ბოლო წლებში განხორციელებული ინფრასტრუქტურული და პროგრამული ცვლილებების მიუხედავად, კადეტთა პროფესიული მომზადების ხარისხი კვლავ დამოკიდებულია რამდენიმე ურთიერთდაკავშირებულ ფაქტორზე: განათლების ხელმისაწვდომობაზე, კვალიფიციური პრაქტიკოსი ინსტრუქტორების მონაწილეობაზე, საზღვაო პრაქტიკის ინსტიტუციურად გამართულ სისტემაზე, თანამედროვე სასწავლო რესურსების ხელმისაწვდომობასა და სტუდენტთა ტექნიკური, ენობრივი, უსაფრთხოების, დისციპლინური და კომუნიკაციური კომპეტენციების განვითარებაზე.

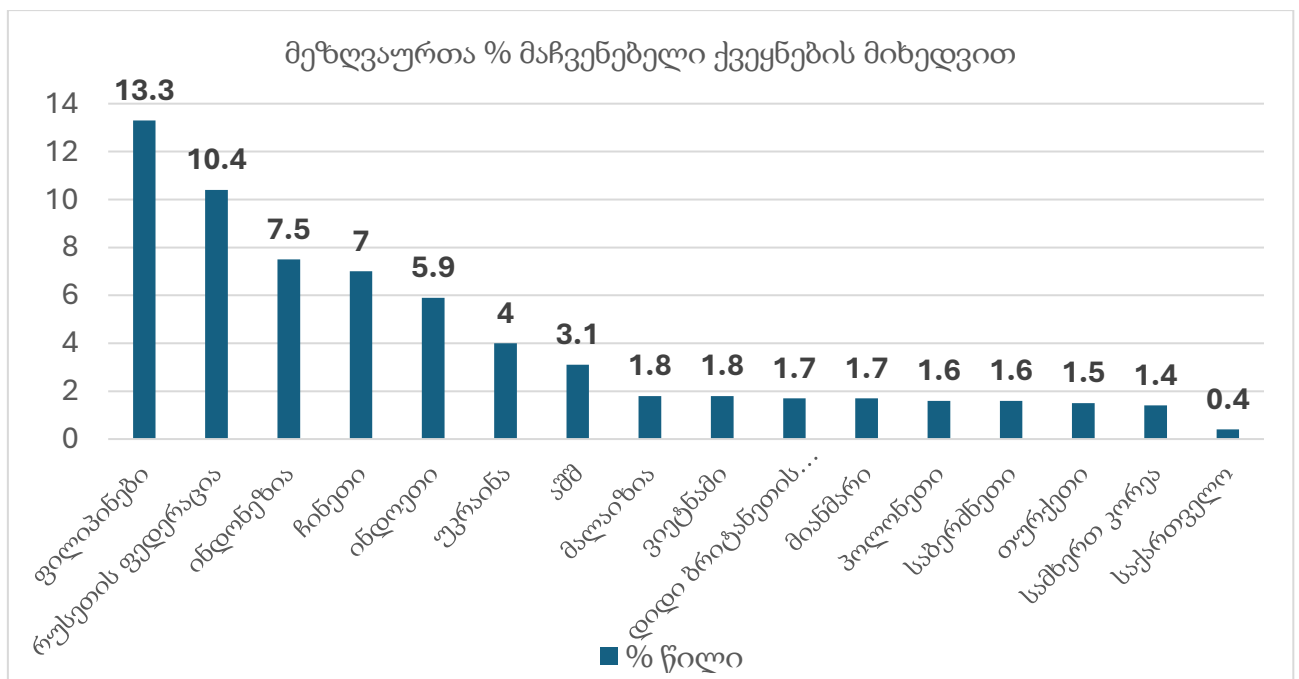
საქართველოს მეზღვაურთა დასაქმების შესაძლებლობები

1990-იან წლებში, ეკონომიკურმა ლიბერალიზაციამ ჩინეთში, ასევე საბჭოთა კავშირის დაშლამ და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების ეკონომიკურმა დემოკრატიზაციამ, საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზარზე უფრო მეტი ინდივიდისთვის შექმნა სამუშაო ადგილები (Bloor and Sampson, 2009). მათ შორის საქართველოს

მეზღვაურებიც აღმოჩნდნენ, რომლებიც საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზრის მონაწილეები გახდნენ. საერთაშორისო საზღვაო სამართალი მხარს უჭერს მეზღვაურების დასაქმებას სხვადასხვა დროშის ქვეშ მცურავ გემებზე. ამდენად, სავსებით შესაძლებელია, რომ გემის, რომელიც კონკრეტული სახელმწიფოს დროშის ქვეშ ცურავს, მფლობელი და ეკიპაჟი სხვადასხვა ქვეყნის მოქალაქეები იყვნენ.

გაეროს ვაჭრობისა და განვითარების კონფერენციის (UNCTAD) მონაცემებით, გლობალური ვაჭრობის 89.5% საზღვაო გზით ხორციელდება. UNCTAD-ის 2021 წლის მონაცემის მიხედვით,¹ გლობალურ სავაჭრო ფლოტში 1 892 725 მეზღვაურია დასაქმებული. აქედან 857 544 ოფიცერია, ხოლო 1 035 181 - რიგითი რანგის მეზღვაური. საზღვაო შრომის ბაზარი მარაგდება 159 ქვეყნის მიერ. პირველ სამეულს - ფილიპინები, რუსეთის ფედერაცია და ინდონეზია იკავებენ. სიაში საქართველო 43-ეა. იხილეთ დანართები #5 და #6.

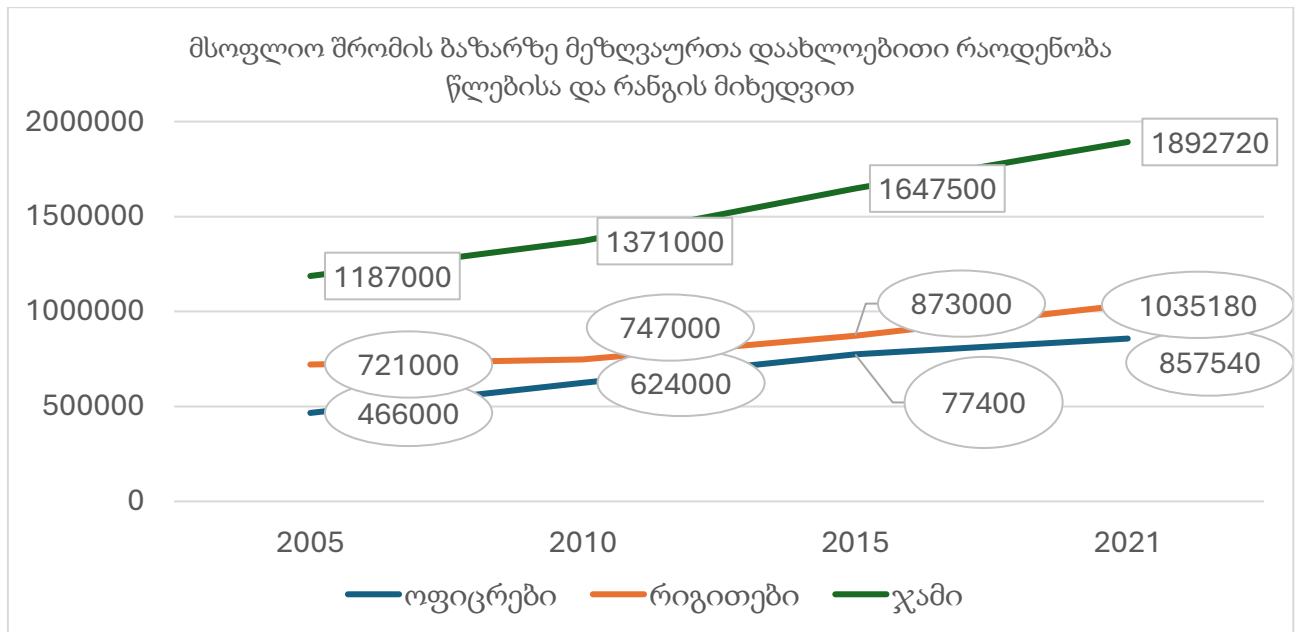
დიაგრამა #6- მეზღვაურთა რაოდენობა ქვეყნების მიხედვით.



წყარო: გაეროს ვაჭრობისა და განვითარების კონფერენციის (UNCTAD)

დიაგრამა #7 - მეზღვაურთა დაახლოებითი რაოდენობები წლებისა და რანგის მიხედვით

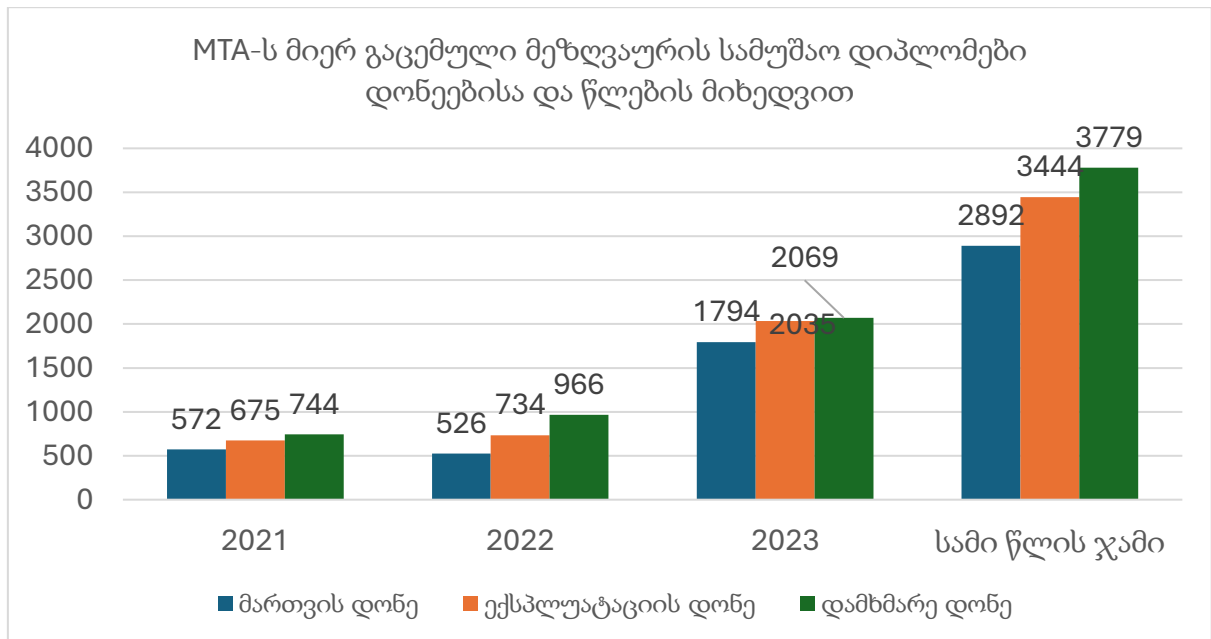
¹ Seafarer supply, quinquennial, 2015 and 2021 <https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.Seafarers>



წყარო: გაეროს ვაჭრობისა და განვითარების კონფერენციის (UNCTAD)

აღსანიშნავია, რომ წინა წლებში დასაქმების მაჩვენებლის გამოსათვლელად MTA ეყრდნობოდა მხოლოდ მის მიერ აღიარებული საკრუინგო კომპანიების (22 კომპანია) ინფორმაციას. დასაქმებულ მეზღვაურებს შორის ისეთებიც არიან, რომლებიც სხვა ქვეყნების კომპანიების მეშვეობით საქმდებიან. პანდემიის (COVID-19) პერიოდში მოხდა დასაქმებულ მეზღვაურთა ზუსტი რაოდენობის დადგენა, რადგან საზღვრის გადასაკვეთად მხოლოდ დადასტურებული კონტრაქტები მიიღებოდა. იხილეთ დიაგრამა #7.

დიაგრამა #8 მოცემულია MTA-ს მიერ გაცემული სამუშაო დიპლომები დონეების შესაბამისად.



წყარო: საქართველოს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტო

2020–2021 წლებში (15 თვის განმავლობაში) საქართველოში საზღვარი ნაოსნობაში დასაქმების მიზნით 8,636 მეზღვაურმა გადაკვეთა. აღნიშნულ მონაცემებზე დაყრდნობით, საქართველოს მეზღვაურების მიერ ქვეყნის ეკონომიკაში უცხოური ვალუტის სახით გენერირებული წლიური შემოსავალი შეფასებულია დაახლოებით 300 მილიონ აშშ დოლარად. შეფასება ეფუძნება რეგისტრირებული დასაქმების კონტრაქტების რაოდენობას და ორ ძირითად დაშვებას: (1) კონტრაქტის საშუალო ხანგრძლივობა შეადგენს ექვს თვეს, ხოლო (2) მეზღვაურის საშუალო თვიური ანაზღაურება დაახლოებით 4,300 აშშ დოლარია. შესაბამისად, აღნიშნული მაჩვენებელი წარმოადგენს საზღვარგარეთ საზღვაო დასაქმებიდან მიღებული მთლიანი შრომითი შემოსავლის შეფასებით მოცულობას და არა საქართველოში ფაქტობრივად გადმორიცხული თანხების ზუსტ ოდენობას.

ამასთანავე, წლიური შემოსავლის შეფასებას რამდენიმე მნიშვნელოვანი შეზღუდვა აქვს: იგი ეფუძნება კონტრაქტების საშუალო ხანგრძლივობისა და საშუალო ანაზღაურების შესახებ გამარტივებულ დაშვებებს, არ ითვალისწინებს სხვადასხვა პოზიციისა და გემის ტიპის მიხედვით ანაზღაურების განსხვავებებს, დასაქმების პერიოდებს შორის შესაძლო ინტერვალებს, საგადასახადო ვალდებულებებს, საზღვარგარეთ გაწეულ პირად ხარჯებს, დანაზოგებსა და საქართველოში რეალურად გადმორიცხული თანხების მოცულობას. შესაბამისად, 300 მილიონი აშშ დოლარი უნდა განიხილებოდეს როგორც საზღვაო სექტორის ეკონომიკური მნიშვნელობის საორიენტაციო მაჩვენებელი და არა მისი ზუსტი ფინანსური შეფასება.

დისკუსია

კვლევის შედეგები ადასტურებს, რომ საქართველოს საზღვაო განათლების სისტემაში გამოვლენილი პრობლემების მნიშვნელოვანი ნაწილი ემთხვევა საერთაშორისო კვლევებში აღწერილ ტენდენციებს (Baldauf et al., 2018; Theotokas, 2019; Dong, 2014). სხვადასხვა ქვეყანაში ჩატარებული კვლევები მიუთითებს ისეთ გამოწვევებზე, როგორებიცაა კვალიფიციური ინსტრუქტორების დეფიციტი, პრაქტიკული სწავლების არასაკმარისი შესაძლებლობები, ტექნოლოგიური ცვლილებების ფონზე სასწავლო პროგრამების მუდმივი განახლების აუცილებლობა და დიგიტალიზაციის პროცესებთან ადაპტაციის სირთულეები. ამდენად, აღნიშნული პრობლემები შეიძლება ჩაითვალოს საზღვაო განათლების სისტემებისთვის დამახასიათებელ გლობალურ სტრუქტურულ გამოწვევებად.

კვლევა აჩვენებს, რომ საქართველოს შემთხვევა რამდენიმე მნიშვნელოვანი მახასიათებლით განსხვავდება სხვა ქვეყნებისაგან. პირველ რიგში, საქართველოში არ არსებობს ეროვნული კომერციული ფლოტი, რის გამოც სტუდენტებისთვის სავალდებულო საზღვაო პრაქტიკის გავლა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული უცხოურ გადამზიდავ კომპანიებსა და საერთაშორისო შრომის ბაზარზე. შესაბამისად, პრაქტიკის გავლა და პირველი სამუშაო კონტრაქტის მიღება მხოლოდ საგანმანათლებლო საკითხი აღარ არის და იგი ინსტიტუციურ და შრომის ბაზრის პრობლემადაც იქცევა. მეორე, უმაღლესი საზღვაო განათლება ძირითადად ბათუმშია კონცენტრირებული, რაც რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდებისთვის განათლების ხელმისაწვდომობას გარკვეულწილად ზღუდავს. მესამე, საერთაშორისო შრომის ბაზარზე მოქმედი მეზღვაურების მაღალი ანაზღაურება ამცირებს მათ მოტივაციას აკადემიურ საქმიანობაში ჩასართავად, რაც კვალიფიციური ინსტრუქტორების დეფიციტს კიდევ უფრო ამწვავებს. გარდა ამისა, კვლევამ აჩვენა, რომ საზღვაო სასწავლებლებსა და ინდუსტრიას შორის თანამშრომლობა ჯერ კიდევ არასაკმარისად არის ინსტიტუციონალიზებული, რაც აფერხებს განათლებიდან დასაქმებაზე ეფექტიან გადასვლას. ამრიგად, კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ რამდენიმე მნიშვნელოვანი ბარიერი უშუალოდ ქვეყნის ეკონომიკური სტრუქტურითა და ინსტიტუციური მოწყობით არის განპირობებული.

საზღვაო განათლების განვითარება საქართველოში შეიძლება განვიხილოთ როგორც ადამიანური კაპიტალის ფორმირების სპეციფიკური მაგალითი. თეოდორ შულცის (Schultz, 1961) ადამიანური კაპიტალის თეორიის თანახმად, განათლებაში,

პროფესიულ მომზადებასა და უნარების განვითარებაში განხორციელებული ინვესტიციები ზრდის ინდივიდის პროდუქტიულობასა და შრომის ბაზარზე წარმატების შესაძლებლობას. თუმცა, კვლევა აჩვენებს, რომ ადამიანურ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიცია თავისთავად არ არის საკმარისი. განათლებაში ჩადებული რესურსები ეკონომიკურ და პროფესიულ შედეგებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში იძლევა, როდესაც არსებობს ეფექტიანი ინსტიტუციური მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფს კურსდამთავრებულების წარმატებულ გადასვლას განათლებიდან დასაქმებაზე. საქართველოს შემთხვევაში სწორედ საზღვაო პრაქტიკის ხელმისაწვდომობა, პირველი სამუშაო კონტრაქტის მიღების შესაძლებლობა, საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ინდუსტრიას შორის თანამშრომლობა და რეკრუტირების მექანიზმების ეფექტიანობა წარმოადგენს იმ კრიტიკულ ფაქტორებს, რომლებიც განსაზღვრავს, რამდენად გარდაიქმნება განათლებაში განხორციელებული ინვესტიცია რეალურ ადამიანურ კაპიტალად და დასაქმების შესაძლებლობად.

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მნიშვნელოვნად გაიზარდა როგორც მეზღვაურთა რაოდენობა, ისე პროფესიული და აკადემიური საზღვაო პროგრამების მიმართ ინტერესი. გაიზარდა საქართველოს მოქალაქეების ჩართულობა საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზარზე, რაც, არსებული შეფასებით, ქვეყნის ეკონომიკაში ყოველწლიურად დაახლოებით 300 მილიონი აშშ დოლარის მოცულობის უცხოური ვალუტის შემოდინებას უზრუნველყოფს. ეს ტენდენცია ადასტურებს შულცისა და ბეკერის თეზისს, რომლის მიხედვითაც ადამიანურ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციები ქმნის როგორც ინდივიდუალურ, ისე ფართო ეკონომიკურ სარგებელს. ამავე დროს, კვლევა აჩვენებს, რომ ამ შედეგების მიღწევა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული არა მხოლოდ განათლების ხარისხზე, არამედ იმ ინსტიტუციურ გარემოზეც, რომელიც უზრუნველყოფს განათლებიდან დასაქმებაზე წარმატებულ გადასვლას.

მიუხედავად მიღწეული პროგრესისა, კვლევა ნათელს ხდის, რომ საქართველოში ადამიანური კაპიტალის დაგროვების პროცესი ჯერ კიდევ არ არის სრულად ინსტიტუციურად გამყარებული. საზღვაო განათლების სისტემაში კვლავ იკვეთება რამდენიმე მნიშვნელოვანი ბარიერი, მათ შორის - კვალიფიციური ინსტრუქტორების დეფიციტი, მოქმედი მეზღვაურების დაბალი მოტივაცია სასწავლო პროცესში მონაწილეობისათვის, საზღვაო პრაქტიკის არასტაბილური მექანიზმები და საწვრთნელი გემების არქონა. აღნიშნული გარემოებები იწვევს შეუსაბამობას საგანმანათლებლო პროგრამების შედეგებსა და ინდუსტრიის რეალურ მოთხოვნებს

შორის, რაც ადამიანური კაპიტალის თეორიის კონტექსტში შეიძლება განვიხილოთ როგორც ადამიანურ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციების არასრული რეალიზაცია.

კვლევის შედეგები ასევე აჩვენებს, რომ საქართველოში მეზღვაურის პროფესიის არჩევის ძირითადი მოტივაცია ეკონომიკური ხასიათისაა. რესპონდენტთა შეფასებით, საზღვაო განათლება განიხილება როგორც მაღალანაზღაურებად საერთაშორისო შრომის ბაზარზე შესვლის შესაძლებლობა. ეს სრულად შეესაბამება ადამიანური კაპიტალის თეორიის ძირითად პრინციპს, რომლის თანახმადაც ინდივიდები განათლებასა და პროფესიულ განვითარებაში ინვესტიციას ახორციელებენ მომავალი ეკონომიკური სარგებლის მიღების მიზნით. თუმცა, კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ პროფესიის არჩევაზე გავლენას ახდენს ისეთი არაეკონომიკური ფაქტორებიც, როგორებიცაა პროფესიის პრესტიჟი, ოჯახური ტრადიცია და სოციალური სტატუსი, რაც მიუთითებს, რომ ადამიანური კაპიტალის ფორმირება მხოლოდ ეკონომიკური რაციონალობით არ აიხსნება და მასზე სოციალურ-კულტურული ფაქტორებიც ახდენს გავლენას.

ციფრული ტექნოლოგიების სწრაფი განვითარება საზღვაო განათლებისთვის ერთდროულად წარმოადგენს როგორც გამოწვევას, ისე განვითარების შესაძლებლობას. საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად, საზღვაო ინდუსტრია სულ უფრო მეტად ეფუძნება ავტომატიზაციას, ციფრულ ტექნოლოგიებსა და ახალი თაობის კომპეტენციებს, რაც მოითხოვს სასწავლო პროგრამების მუდმივ განახლებასა და ინსტრუქტორების უწყვეტ პროფესიულ განვითარებას. თუმცა, კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ საქართველოში ამ პროცესს კვლავ აფერხებს ფინანსური რესურსების შეზღუდულობა, თანამედროვე ინფრასტრუქტურის დეფიციტი და ინდუსტრიასთან არასაკმარისი კოორდინაცია.

შედეგად, მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში საქართველოში მნიშვნელოვანი პროგრესი იქნა მიღწეული - დიპლომების საერთაშორისო აღიარების, საგანმანათლებლო პროგრამების მოდერნიზაციის, სპეციალობების დივერსიფიკაციისა და სახელმწიფო მხარდაჭერის ზრდის მიმართულებით, საზღვაო განათლების სისტემის მდგრადი განვითარებისათვის აუცილებელია უფრო ინტეგრირებული პოლიტიკის განხორციელება. ასეთი პოლიტიკა უნდა მოიცავდეს ინსტრუქტორთა მომზადების სისტემურ პროგრამებს, პრაქტიკული სწავლების ინფრასტრუქტურის განვითარებას, ინდუსტრიის უფრო აქტიურ ჩართულობას

სასწავლო პროცესში, რეგიონული ხელმისაწვდომობის გაფართოებასა და განათლებიდან დასაქმებაზე გადასვლის მექანიზმების გაძლიერებას. მხოლოდ ამ პირობებში იქნება შესაძლებელი ადამიანურ კაპიტალში განხორციელებული ინვესტიციების სრული რეალიზაცია და საქართველოს პოზიციის შემდგომი გაძლიერება საერთაშორისო საზღვაო შრომის ბაზარზე.

დასკვნა

კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ საქართველოს საზღვაო სფეროში ბოლო ათწლეულის განმავლობაში განხორციელებულმა ცვლილებებმა დადებითად იმოქმედა როგორც ინდივიდუალურ, ისე მაკროეკონომიკურ დონეზე. ადამიანური კაპიტალის განვითარება მხოლოდ ეკონომიკური ინვესტიცია არ არის. ის მოითხოვს ისეთი სოციალური და ინსტიტუციური გარემოს ჩამოყალიბებას, სადაც განათლება, ინდუსტრია და სახელმწიფო პოლიტიკა ერთმანეთს ავსებენ და კოორდინირებულად ფუნქციონირებენ. სწორედ ამ ურთიერთქმედების ხარისხი განსაზღვრავს, შეძლებს თუ არა საქართველო საზღვაო სექტორში გლობალური კონკურენტუნარიანობის მოპოვებას, შენარჩუნებასა და ზრდას.

კვლევას გააჩნია მნიშვნელოვანი პრაქტიკული ღირებულება: ის სთავაზობს მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ რეკომენდაციებს სახელმწიფო და საგანმანათლებლო პოლიტიკის შემმუშავებლებს. კერძოდ, გამოკვეთილია ისეთი პრიორიტეტები, როგორებიცაა საზღვაო პრაქტიკის სტაბილური მექანიზმების შექმნა, ინსტრუქტორთა გადამზადების სისტემის დანერგვა, დიგიტალური კომპეტენციების ინტეგრაცია სასწავლო გეგმებში, ინდუსტრიის ჩართულობის გაზრდა საგანმანათლებლო პროცესში, რეგიონული ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება და კვლევითი კომპონენტის გაძლიერება.

ჩატარებული კვლევა წარმოადგენს საწყის ეტაპს ახალი ინტერდისციპლინური კვლევებისთვის, რომლებიც მიზნად დაისახავენ საზღვაო განათლების, ადამიანური კაპიტალისა და ეკონომიკური განვითარების ურთიერთკავშირის უფრო ღრმა გააზრებას.

მიღებული შედეგები განსაზღვრავს რამდენიმე სტრატეგიულ მიმართულებას, რომლებიც მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს როგორც აკადემიურ საზოგადოებას, ისე პოლიტიკის შემმუშავებლებს საზღვაო განათლებისა და ადამიანური კაპიტალის ურთიერთმიმართების უკეთ გააზრებაში.

მომავალი კვლევები შეიძლება ფოკუსირდეს იმაზე, თუ როგორ აისახება სახელმწიფო საგანმანათლებლო პოლიტიკის გადაწყვეტილებები საზღვაო სექტორის მდგრადობაზე, მათ შორის - ავტორიზაციისა და აკრედიტაციის სტანდარტების გავლენა განათლების ხარისხზე, საერთაშორისო პარტნიორობის როლი, დაფინანსების მოდელების ეფექტიანობა და ინსტიტუციურ დონეზე მიღებული გადაწყვეტილებების გავლენა სტუდენტთა შედეგებზე.

განსაკუთრებით საინტერესო მიმართულებად რჩება დიגיტალიზაციის როლი. კერძოდ, როგორ შეიძლება ტექნოლოგიური ტრანსფორმაცია ინტეგრირდეს საზღვაო განათლების პროცესში. მნიშვნელოვანია შეფასდეს გლობალურ ბაზარზე ციფრული უნარების მოთხოვნა, დისტანციური სწავლების პოტენციალი პრაქტიკული მომზადებისათვის და ინოვაციური ტრენინგების (მაგ., სიმულატორები, VR/AR სწავლება) ეფექტიანობა.

კვლევის კიდევ ერთი შესაძლო მიმართულებაა ქალთა მონაწილეობა საზღვაო პროფესიებში, მათ წინაშე არსებული ბარიერები და ინსტიტუციური მხარდაჭერის მექანიზმები. გენდერული ანალიზი გააძლიერებს ცოდნას იმაზე, თუ როგორ შეიძლება საზღვაო განათლებამ ხელი შეუწყოს ინკლუზიურ და მდგრად ეკონომიკურ ზრდას.

ამრიგად, კვლევა ქმნის მყარ თეორიულ და ემპირიულ საფუძველს ახალი ინტერდისციპლინური ინიციატივებისთვის, რომლებიც გააერთიანებს ეკონომიკის, განათლების, ტექნოლოგიისა და სოციალური მეცნიერების მიმართულებებს. ამით იგი არა მხოლოდ ამდიდრებს ადამიანური კაპიტალის თეორიის გამოყენების გამოცდილებას ქართულ კონტექსტში, არამედ აფართოებს საზღვაო განათლების კვლევის სამეცნიერო ჩარჩოს რეგიონულ და საერთაშორისო დონეზეც.

Osiko Kontselidze

PhD Student

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

E-Mail: kontselidzeochi@gmail.com

Research on the Maritime Labor Market in Georgia: The Current State of Higher Maritime Education in Georgia – Challenges and Opportunities

Abstract

The aim of this article is to examine the current state of maritime education in Georgia. The article addresses two key questions:

1. What opportunities do Georgia's maritime higher education institutions have?
2. What challenges do they face in providing education that meets the demands of the global maritime labor market?

To explore the research topic in detail and depth, the study employs qualitative research methods, including desk research and in-depth (expert) interviews, with a total of 41 interviews conducted.

The article is based on Theodore Schultz's Human Capital Theory of Economic Growth, which states that investments in human capital—such as education, training/retraining, and healthcare—are crucial drivers of economic growth and development. Analyzing the research findings through the lens of human capital theory, it can be concluded that recent measures implemented in Georgia's maritime sector—such as the harmonization of national legislation with international regulations, state investment in maritime education, and diversification of maritime professions—have contributed to:

- Expanded opportunities for obtaining maritime education
- Increased interest in maritime professions
- Improved access for Georgian seafarers to the global maritime employment market
- Enhanced qualifications of seafarers, making them more competitive
- Growth in the number of seafarers, leading to greater financial contributions to Georgia's economy

- The economic benefit generated by seafarers contributes approximately \$300 million annually to Georgia's economy.

However, despite these positive changes, challenges remain. Several barriers hinder the delivery of high-quality higher maritime education, including:

- Difficulties in accessing maritime practical training
- Limited availability of maritime education, primarily concentrated in the Adjara region
- A lack of scientific research projects in maritime-related fields

In terms of access to education, the situation is even more challenging in Georgia's coastal regions, such as Samegrelo and Guria, despite the establishment of the Poti Maritime Vocational School in 2021.

Keywords: Global Maritime Labor, Maritime Education and Training, Georgian Maritime Institutions, Georgian Seafarers.

გამოყენებული ლიტერატურა

ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი. (თ. გ.). *ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი. <https://bntu.edu.ge/>

ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია. (თ. გ.). ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია. <http://www.bsma.edu.ge/>

ბათუმის უმაღლესი საზღვაო საინჟინრო სასწავლებელი „ანრი“. ბათუმის უმაღლესი საზღვაო საინჟინრო სასწავლებელი „ანრი“. <http://www.mtc-anri.edu.ge/>

საქართველოს კანონი მეზღვაურთა განათლებისა და სერტიფიცირების შესახებ. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე.

საქართველოს პარლამენტი. (1997). საქართველოს საზღვაო კოდექსი. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე.

საქართველოს პარლამენტი. (2022). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2006 წლის 23 თებერვალს მიღებული „საზღვაო შრომის კონვენციის“ რატიფიცირების

- შესახებ*. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე.
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5769846?publication=0>
- საქართველოს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტო. აღიარებული საკრუინგო კომპანიები. https://mta.gov.ge/index.php?m=101&parent_id=99
- საქართველოს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტო. (2019). 2019 წლის წლიური ანგარიში.
- საქართველოს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტო. (2020). 2020 წლის წლიური ანგარიში.
- საქართველოს საზღვაო ტრანსპორტის სააგენტო. (2021). 2021 წლის წლიური ანგარიში.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ხელფასების სტატისტიკა. <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>
- BIMCO, & International Chamber of Shipping. (2015). *Manpower report: The global supply and demand for seafarers in 2015*. Marisec Publications.
- Bloor, M., & Sampson, H. (2009). Regulatory enforcement of labour standards in an outsourcing globalized industry: The case of the shipping industry. *Work, Employment and Society*, 23(4), 711–726.
- Dong, W. H. (2014). Research on maritime education and training in China: A broader perspective. *TransNav: The International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 8 (1), 115–120.
- International Labour Organization. (n.d.). *Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006)*.^{*} <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO>
- International Transport Workers' Federation. (n.d.). *Seafarers*. <https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers>
- Schultz, T. W. (1961). Human capital: Policy issues and research opportunities. In *Economic research: Retrospect and prospect: Vol. 6. Human resources* (pp. 1–84). National Bureau of Economic Research.
- Theotokas, I. (2018). *Management of shipping companies*. Routledge.

United Nations Conference on Trade and Development. (2023). Review of maritime transport 2023: Towards a green and just transition. United Nations.