

იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ხელნაწერის უფლებით

მეჰმეთ თაჰირ თეკინი

„ერზრუმში ფემ აკადემიის (ფრატის საგანმანათლებლო ცენტრი) მოსამზადებელი
კურსების ეფექტურობის კვლევა თურქეთის განათლების სისტემასა და შრომის
ბაზარზე“

განათლების დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

წარდგენილი დისერტაციის

ავტორეფერატი

სპეციალობაში: განათლების მეცნიერებები

თელავი
2017

ნაშრომი მომზადდა იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის განათლების მეცნიერებათა ფაკულტეტის განათლების მეცნიერებათა
დეპარტამენტში

სამეცნიერო ხელმძღვანელი:

პროფესორი ნინო მოდებაძე

პედაგოგიკურ მეცნიერებათა კანდიდატი, პროფესორი

რეცენზენტები:

ქეთევან ნანობაშვილი

პედაგოგიკურ მეცნიერებათა კანდიდატი, პროფესორი

ია ჯიმშიტაშვილი

ეკონომიკურ მეცნიერებათა კანდიდატი, ასოცირებული პროფესორი

დაცვა შედგება 2017 წლის ----- საათზე, იაკობ გოგებაშვილის
სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის განათლების მეცნიერებათა
ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს სხდომაზე

კორპუსი --- აუდიტორია -----

მისამართი: საქართველო, თელავი, 2200

ქართული უნივერსიტეტის ქუჩა, # 1

ტელ: +995 250 27 24 01

დისერტაციის გაცნობა შეიძლება თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტის

ბიბლიოთეკაში და ვებ-გვერდზე: <http://tesau.edu.ge>

სადისერტაციო საბჭოს მდივანი ----- ნ.ბასილაშვილი, ასოც. პროფესორი

სადისერტაციო ნაშრომის საერთო დახასიათება

კვლევის აქტუალობა: თანამედროვე მსოფლიოში, ერთიან გლობალურ სივრცეში შრომით ბაზარზე კონკურენცია მეტისმეტად გამძაფრდა და ამის შესაბამისად, დასაქმების მსურველის მიმართ მოთხოვნები „დამძიმდა“. განსაკუთრებული მოთხოვნები გამოიკვეთა განათლების სისტემის მიმართ. ორგანიზაციებისა და კომპანიების ოფისების თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიებით აღჭურვა და მართვა აღარაა მათთვის წარმატებულობისა და კონკურენტუნარიანობის მთავარი ინდიკატორი, როგორც ეს ახლო წარსულში ითვლებოდა.

ტექნიკური პროგრესისა და ადამიანის ცოდნის მუდმივი ცვალებადობის ფონზე, ის კომპანია და სექტორი დაიმკვიდრებს ღირსეულ ადგილს საზოგადოებაში, შექმნის ინოვაციურ პროდუქტსა და ორიენტირებული იქნება მუდმივ განვითარებაზე, რომელთა პერსონალიც თავისი ინტელექტუალური რესურსებით მზად იქნება მუდმივი ცვლილებებისათვის და ახალ გარემოებებთან ადაპტირებისათვის. ეს კი პერსონალისაგან მუდმივ პროფესიულ და პიროვნული უნარ-ჩვევებით გადაიარაღებას მოითხოვს, რომელსაც ვერც ერთი ქვეყნის განათლების სისტემა ვერ აარიდებს თავს.

დღევანდელი ბაზრის მოთხოვნების ანალიზისას გამოიკვეთა საკმაოდ საყურადღებო საკითხი: შეუძლია, თუ არა სახელმწიფოს, რომ პიროვნებას შესთავაზოს საშუალება – ნებისმიერ ასაკში შეძლოს მისთვის საჭირო კვალიფიკაციის მიღება ან გადამზადება მისთვის ხელსაყრელ დროს?

გულდასმით შესწავლამ დაგვარწმუნა, რომ „მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ პოლიტიკა მოიაზრებს: სკოლაში მოსწავლეთა პროფესიულ და პიროვნულ განვითარებას, სკოლის შემდგომ განათლების მიღების ფორმებსა და შესაძლებლობებს (მოზრდილთა განათლება), სადაც თავის მხრივ მოიაზრება სტუდენტების ფორმალური და არაფორმალური განათლება, საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალის, სხვადასხვა სექტორში დასაქმებული პირების გადამზადება და ამ ფორმით ცვლილებებისადმი მუდმივი ადაპტირება.

სხვადასხვა ტიპის გამოცდები ყოველთვის ასოცირდება მღელვარებასთან და სტრესთან, რომლის დაძლევაც დიდ ძალისხმევასა და ენერგიას მოითხოვს ყველა პიროვნებისაგან.

საყოველთაოდ ცნობილია, ის გარემოებაც, რომ ნებისმიერი ორგანიზაციის თანამშრომლები, რომლებიც დაუფლებული არიან ენისა და პროფესიული საქმიანობისათვის აუცილებელ უნარებს, როგორებიცაა: მართველობითი, კომუნიკაციური, სტრესულ გარემოში ეფექტური მუშაობის, ჯგუფური მუშაობის, კონფლიქტური სიტუაციების პრევენციის, ინოვაციური აზროვნების და სხვა, უფრო მაღალ შედეგებს აღწევენ პროფესიულ ურთიერთობებში, ვიდრე ის თანამშრომლები, ვისაც სათანადო დონეზე არ აქვთ განვითარებული ანალოგიური უნარები. მათ შეუძლიათ კოლეგებთან გაცილებით ეფექტური, საქმიანი ურთიერთობის დამყარება; საკმაოდ კომპეტენტურად და დამაჯერებლად გამოიყურებიან სკოლებში, პაციენტებთან, ბიზნეს-პარტნიორებთან, საზოგადოებასთან; ქმნიან ინოვაციურ პროდუქტს და აღწევენ სასურველ შედეგებს, როგორც შეთანხმებებში, ისე კომპრომისების ძიებისას.

ზემოთ ჩამოთვლილი ორივე საკითხი უწყვეტი განათლების პოლიტიკის გატარების მნიშვნელოვან სტრატეგიებს წარმოადგენს და თავის თავში მოიაზრებს პიროვნებისათვის პროფესიული და სოციალური უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებისათვის მხარდაჭერას.

დაგვეთანხმებით, რომ ნებისმიერი მხარდაჭერის განხორციელებას სათანადო ინსტრუმენტები სჭირდება, რომელიც ხანდახან შეიძლება თავის თავში სტრუქტურულ ობიექტსაც მოიაზრებდეს.

ერთ-ერთი ასეთი ინსტიტუცია გახლავთ ერზრუმის (თურქეთი) ეროვნული საგამოცდო ცენტრი, ეგრეთ წოდებული ფემ აკადემია, რომელიც დაინტერესებულ პირებს უწყვეტი განათლების განხორციელების მრავალფეროვან სტრატეგიებს სთავაზობს და დიდი პოპულარობით სარგებლობს თურქეთის საგანმანათლებლო სივრცეში.

ფემ აკადემიის საქმიანობის კვლევა ჩვენთვის ძალიან აქტუალურია მით უმეტეს, რომ ანალოგიური სისტემის (საუბარია აბიტურიენტთა საუნივერსიტეტო მომზადების ერთიან სისტემაზე) შექმნის მცდელობა წარუმატებელი იყო წლების წინ საქართველოში და დღემდე ამ საკითხს არავინ მობრუნებია.

უნდა ითქვას, რომ აბიტურიენტთა მომზადება საქართველოში ამჟამად რეპეტიტორობის ინსტიტუტს ვერ გასცდა.

რაც შეეხება, დაწესებულებების თანამშრომელთა გადამზადების სისტემას, საქართველოში მას ასევე არ აქვს სისტემის სახე და ამ საკითხებს ფრაგმენტულად ახორციელებენ ცალკეული სტრუქტურები, რომლებსაც არა აქვთ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან კოორდინაცია. აქედან გამომდინარე, რთულია ისაუბრო რაიმე ერთიან მიდგომასა და კრიტერიუმებზე.

ამ მხრივ, ჩვენთვის მეტად აქტუალური აღმოჩნდა ერზრუმის ფემ აკადემიის საქმიანობის კვლევა, რომელიც შესანიშნავად ართმევს თავს ამგვარ პრობლემებს და თავისი ნიშა აქვს დამკვიდრებული თურქეთის საგანმანათლებლო არეალში.

კვლევის მთავარი კითხვა, რომელმაც განსაზღვრა ჩვენი კვლევის ძირითადი ორიენტირი:

რა ძირითადი სტრატეგიები და მიდგომები გააჩნია ერზრუმის საგამოცდო ცენტრს – ფემ აკადემიას, რომელიც თავისი საქმიანობით ეფექტურად ახერხებს ქვეყანაში უწყვეტი განათლების პოლიტიკის მხარდაჭერას?

კვლევის ჰიპოტეზა: ვივარაუდეთ, რომ ფემ აკადემიის ძირითადი საგანმანათლებლო საქმიანობა, კერძოდ მოსამზადებელი კურსების შექმნა და განხორციელება დამყარებულია ერთიან სისტემურ მიდგომებზე, სადაც ერთდროულად შეიძლება გათვალისწინებული იყოს ტექნოლოგიური, დიდაქტიკური და ფსიქოლოგიური ფაქტორები. სწორედ ეს განაპირობებს ამ კურსების ეფექტურობას საზოგადოებაში და აისახება კურსებით მოსარგებლე პირების წარმატებულობის ხარისხზე.

კვლევის მიზანია: გამოვავლინოთ ფემ აკადემიის საგანმანათლებლო საქმიანობის სტრატეგიები და მიდგომები, რომლებიც განაპირობებს აკადემიის საქმიანობის ეფექტურობის მაღალ ხარისხს.

კვლევის ობიექტია: ერზრუმის(თურქეთი) საგამოცდო ცენტრი ეგრეთ წოდებული ფემ აკადემია.

კვლევის საგანია: ფემ აკადემიის (თურქეთი, ერზრუმი) საგანმანათლებლო საქმიანობის ძირითადი კომპენტენციების და პრობლემების თეორიული კვლევა, უწყვეტი განათლების მენეჯმენტის ეფექტური ტექნოლოგიებისა და მეთოდების გამოვლენა და დამუშავება.

კვლევის მეთოდოლოგიური საფუძვლები.

კვლევის მეთოდოლოგიურ საფუძვლებად ავიღეთ უწყვეტი განათლების შესახებ არსებული სამართლებრივი რეგულაციების ანალიზი საქართველოში და ევროპაში, აგრეთვე ამ დარგის მკვლევარების: გუგუშვილის, ნათაძის, ჰამილტონის, ვერშლოვსკის, კუდრიავეცკას, კოზინის, მაგურას, კურბატოვას, მილნიკოვას, დელორსის, ჯეფის, სმიტის, ზელდინის, ტანის, ტანსელის, ბირჯანის, თურანის, ალაზის, აიჯის, ნასის, ჯენკის ნაშრომები და კვლევის მასალები, რომლებმაც იმპულსი მისცა ჩვენს მომდევნო კვლევებს უწყვეტი განათლების, ფორმალური და არაფორმალური განათლების აღიარების პროცედურების, კორპორაციული განათლების სფეროებში.

კვლევის ძირითადი ამოცანები:

- ზრდასრულთა განათლებისა და კორპორაციული სწავლების ისტორიული წინამძღვრების შესწავლა და მათი განვითარების საერთო მსოფლიო ტენდენციების გამოვლენა,
- ზრდასრულთა განათლებისა და კორპორაციული სწავლების კონტექსტის გამოვლენა თურქეთისა და საქართველოს განათლების სისტემებში;
- ფემ აკადემიის საგანმანათლებლო საქმიანობის დეტალური შესწავლა აბიტურიენტთა და ორგანიზაციების თანამშრომელთა მომზადება– გადამზადების კონტექსტებში;

- ყველა იმ სტრატეგიისა და აქტივობების შესწავლა, რომლებიც ფემ აკადემიის მუშაობის ეფექტურობას განსაზღვრავს;
- პრაქტიკული კვლევითი სამუშაოები, რომელიც სავარაუდოდ დაადასტურებდა ჩვენს მიერ მთავარი კვლევითი კითხვის პასუხად გამოთქმულ ჰიპოთეზას.

კვლევის მეთოდოლოგია და მეთოდები: ჩვენს მიერ შესასწავლი პრობლემის იდენტიფიცირებისათვის და სისტემურობისათვის განვსაზღვრეთ კვლევის მრავალფეროვანი მეთოდოლოგია; კერძოდ, გამოვიყენეთ თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლევები. ამისათვის მოვიშველიეთ კვლევის შემდეგი ინსტრუმენტები:

- თურქეთისა და საქართველოს განათლების მიმდინარე პოლიტიკის ანალიზი ზოგადად ზრდასრულთა განათლებისა და მისი ერთ-ერთი ფორმის – კორპორაციული სწავლების კონტექსტებში ;
- ევროპული და ამერიკული განათლების სისტემებისა და ბიზნესის მოწინავე გამოცდილების შესწავლა მოზრდილთა განათლებისა და კორპორაციული სწავლების კონტექსტში;
- ფოკუს ჯგუფი, ფემ აკადემიის აბიტურენტთა და აკადემიის სასწავლო კურსებით მოსარგებლე, უკვე ჩარიცხულ სტუდენტთა ანკეტური გამოკითხვა;
- ფემ აკადემიის მიერ შეთავაზებული კორპორაციული სწავლებით მოსარგებლე პირების ანკეტური გამოკითხვა;

კვლევის მეცნიერული სიახლე: კვლევის მეცნიერული სიახლე იმაში მდგომარეობს, რომ თურქეთში, აღნიშნული აკადემიის საქმიანობის ამგვარი სისტემური კვლევა ჯერ ამომხდარა. ამდენად, აღნიშნული ნაშრომი, ვფიქრობთ, სიახლეა არა მხოლოდ უწყვეტი განათლებისა და კორპორაციული სწავლების პრობლემებზე მომუშავე მკვლევარებისათვის და განათლების მუშაკებისათვის – როგორც გზამკვლევი, არამედ თავად ფემ აკადემიის დამფუძნებლებისათვის.

კვლევის პრაქტიკული მნიშვნელობა: ვფიქრობთ, რომ კვლევის შედეგები წაადგება არა მხოლოდ ფემ აკადემიის საქმიანობას ეფექტურობის მაღალ ნიშნულზე მუშაობისას,

არამედ გამოადგებათ სხვა ქვეყნებისა და მათ შორის საქართველოს განათლების პოლიტიკის წარმმართველებს, როგორც მოწინავე გამოცდილება. განათლების სისტემის რეფორმების მიმდინარეობაზე მსჯელობისას, მათ შეუძლიათ მოიშველიონ ეს მონაცემები, როგორც განათლების სისტემისათვის უწყვეტი განათლებისა და კორპორაციული სწავლების განხორციელების ერთ-ერთ წარმატებული პრაქტიკული პროდუქტი.

სადისერტაციო ნაშრომზე მუშაობის ფარგლებში გამოვიყენეთ უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის ბეჭდური ფონდები და ელექტრონული ბაზები, ხოლო კვლევების პრაქტიკული ნაწილი განხორციელდა ერზრუმში, სადაც დატალურად იქნა შესწავლილი ერზრუმის საგამოცდო ცენტრის საგანმანათლებლო საქმიანობა.

ერზრუმში ჩავატარეთ ორი მსხვილმასშტაბიანი კვლევა.

პირველ კვლევაში, რომელიც მოიცავდა ანკეტურ გამოკითხვას, 2000 აბიტურიენტი და ფემ აკადემიის მიერ შეთავაზებული კურსებით მოსარგებლე, უკვე ჩარიცხული სტუდენტი მონაწილეობდა. ჩვენს მიერ მოპოვებული მონაცემები დამუშავდა კომპიუტერულ IPSS პროგრამაში და ცდომილება შეადგენს 3 % - ს.

მეორე კვლევაში, რომელიც ასევე ანკეტურ გამოკითხვას მოიცავდა, მონაწილეობა მიიღო კორპორაციული სწავლების განსახორციელებლად ფემ აკადემიის მიერ შეთავაზებული კურსებით მოსარგებლე 700 –მა ბენეფიციარმა. ჩვენს მიერ მოპოვებული მონაცემები ასევე დამუშავდა კომპიუტერულ IPSS პროგრამაში და ცდომილება შეადგენს 3,8 % ს.

სადისერტაციო ნაშრომის შინაარსი

დისერტაცია შედგება შესავლისაგან, 3 თავისაგან, 13 პარაგრაფისაგან, დისერტაციის ძირითადი დასკვნებისა და რეკომენდაციებისაგან, გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხისაგან. ნაშრომის მოცულობა შეადგენს 138 გვერდს.

თავი I

„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის” მსოფლიო ტენდენციების თეორიული კვლევა

I პარაგრაფი: ზრდასრულთა განათლება და მისი განვითარების პირობითი ეტაპები

ზრდასრულთა განათლების შესახებ ჰამბურგის დეკლარაციის თანახმად, ზრდასრულთა განათლება ადამიანის უფლებათა ნაწილია. განათლების ეს ფორმა დემოკრატიის, ეკოლოგიურად მდგრადი განვითარების, გენდერული თანასწორობის, მშვიდობის, დიალოგის და პროგრესის პირობად არის აღიარებული. როდესაც ვსაუბრობთ უწყვეტ განათლებაზე, აქ მოიაზრება ადამიანის უფლება – არა მხოლოდ ისწავლოს მთელი სიცოცხლის მანძილზე, არამედ, მიღებული კვალიფიკაციისა და შესაძლებლობების შესაბამისად დასაქმდეს ნებისმიერ ასაკში. ჩვენ ვიშველიებთ ევროპის გამოცდილებას უწყვეტი განათლების საკითხების კვლევისას და ეს ლოგიკურიცაა: ევროპამ დიდი ხანია გააცნობიერა ზრდასრული შრომისუნარიანი კადრების თამაშგარე მდგომარეობასთან დაკავშირებული რისკები. სწორედ ამიტომ, მათი შენარჩუნება–ხელშეწყობა სახელმწიფოებრივი პოლიტიკის ნაწილია.

პარაგრაფში დაწვრილებითაა წარმოდგენილი ზრდასრულთა განათლების ჩამოყალიბების აუცილებლობა და მისი განვითარების ისტორიული ეტაპები. გაანალიზებულია ამ მხრივ საქართველოში არსებული მდგომარეობა.

II პარაგრაფი: მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის (LLL) საგანმანათლებლო პოლიტიკა და მისი სამართლებრივი ბაზისის კვლევა

ეს პარაგრაფი ეძღვნება მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის ცნებას, რომელიც მოიაზრებს:

- ნაწილობრივ განაკვეთზე მყოფი სტუდენტებისათვის სასწავლო პროგრამებს სხვადასხვა ხარისხის მოსაპოვებლად;
- პროფესიული ცოდნის ამაღლების კურსებს, რომლებიც არ ითვალისწინებს რაიმე ხარისხის მოპოვებას;
- თანამშრომლების ტრენინგს;

➤ პირადი განვითარების ოფიციალური კურსებს (როგორც სასწავლო დაწესებულებებში, ასევე ინტერნეტის საშუალებით)

➤ და სხვ.

მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის (LLL) საგანმანათლებლო პოლიტიკის მიზანია პროფინტერესების მთელი სიცოცხლის მანძილზე მისი საგანმანათლებლო მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისათვის ოპტიმალური პირობების შექმნა.

„მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ „მომსახურება“ შეიძლება გულისხმობდეს: არაფორმალურ (non-formal) და არაოფიციალური (informal) განათლების აღიარებას/ვალიდაციას, რჩევის სხვადასხვა ფორმებს, ხელმძღვანელობასა და კონსულტირებას, ინსტრუქტორობას, მენტორობას, ტუტორობას, დახმარებას აკადემიურ სფეროში, უცხოური ენების შესწავლაში და სხვა

პარაგრაფში გაანალიზებულია მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის ევროპული რეგულაციები, ბერგენის, ბოლონიის, პრადის, ლონდონის, სორბონას კომუნიკაციები და სხვა სამართლებრივი დოკუმენტები, რომლებმაც დასაბამი დაუდეს ამ ტიპის განათლების განხორციელებას.

III პარაგრაფი: ფორმალური და არაფორმალური განათლება – მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის მხარდაჭერის მექანიზმები

ამ პარაგრაფში წარმოდგენილია ფორმალური და არაფორმალური განათლების ზოგადი დეფინიციები, მათი საერთო და განმასხვავებელი ნიშნები. განხილულია საქართველოში არსებული მდგომარეობა არაფორმალური განათლების მხარდაჭერის დოკუმენტის შესაბამისობა არსებულ პრაქტიკულ აქტივობებთან. კვლევამ გამოკვეთა პრობლემა, რომ კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“ ჯერ-ჯერობით არაა თანხვედრაში არაფორმალური განათლების პრაქტიკულ აღიარებასთან.

IV პარაგრაფი: საბაზრო კონკურენცია და პერსონალის პროფესიული გადამზადების აუცილებლობა

პარაგრაფში ყურადღება გამახვილებულია იმაზე, რომ: სამყაროში ცოდნის სწრაფად ცვალებადობის ფარგლებში, მხოლოდ მუდმივად თავის თავზე მომუშავე

პერსონალს შეუძლია მისი კომპანია, თუ დაწესებულება წარმატებული გახადოს, შექმნას ინოვაციური პროდუქტი და შრომის ბაზარზე გაუძღოს დამაბუღ კონკურენციას.

ამიტომ, ნებისმიერი დაწესებულების ადმინისტრაციისათვის, რომელსაც სურს, რომ თავისი „ნიშა“ დაიმკვიდროს საზოგადოებაში, თანამშრომელთა პროფესიული კვალიფიკაციის მუდმივად ამაღლება უმთავრეს პრიორიტეტად უნდა იქცეს.

ამ საკითხის არასათანადო მენეჯმენტი ხშირად არანაკლებ პრობლემას უქმნის დაწესებულებას წარმატების მიღწევის გზაზე. აქ უკვე წინა პლანზე იწევს ორგანიზაციებისათვის წარმატებულობის მთავარი სტრატეგია: კორპორაციული კულტურა, რომელიც თავის თავში მოიაზრებს ეგრეთ წოდებულ შიდა და გარე კორპორაციულ კულტურის ჩამოყალიბებას.

V პარაგრაფი: კორპორაციული სწავლების წინამძღვრები და მისი განხორციელების მსოფლიო ტენდენციები, მიზანი და დანიშნულება

პარაგრაფში მოძიებული და გამოვლენილია კორპორაციული სწავლების წინამძღვრები და მისი განხორციელების თანამედროვე მსოფლიო ტენდენციები. კერძოდ, დღეისათვის, ევროპისა და ამერიკის წამყვან უნივერსიტეტებში შექმნილია სპეციალური ინსტიტუციები, რომელთა მიერ შეთავაზებული მოსამზადებელ–გადასამზადებელი კურსები უფრო მეტად შემოსავლიანია მასშტაბების მიხედვით, ვიდრე საბაკალავრო, სამაგისტრო და სადოქტორო პროგრამები ერთად. ამ კურსებს უკვეთავენ სხვადასხვა სექტორები, კორპორაციები, სახელმწიფო და კერძო დაწესებულებები. მართალია, სწავლება უშუალოდ ორგანიზაციებში, ანუ ადგილებზე არ მიმდინარეობს, მაგრამ სწავლების ელექტრონულმა ფორმატმა და დისტანციურმა სწავლებამ ეს კურსები ორგანიზაციათა კორპორაციული კულტურის ამაღლების ინსტრუმენტებად აქცია.

VI პარაგრაფი: დასაქმების თანამედროვე საბაზრის მოთხოვნილებების შესაბამისობა ქვეყნის მდგრად ეკონომიკურ განვითარებასთან (თურქეთის შრომის ბაზრის ზოგადი ტენდენციები)

პარაგრაფში განხილულია დასაქმების ბაზრის მოთხოვნილებების შესაბამისობა ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასთან და ამ კონტექსტში განხილულია თურქეთის შრომის ბაზრის ზოგადი ტენდენციები. სადაც იკვეთება პრობლემები:

ქალაქ ერზრუმის მასშტაბით ჩატარებულმა კვლევის ანალიზმა აჩვენა, რომ თანამშრომელთა პროფესიულ მომზადებასა და განვითარებაზე კომპანიების მიერ გაწეული ძალისხმევა საკმაოდ არასახარბიელო სურათს გვაძლევს. არსებული კომპანიების დიდ ნაწილს ან მცირე დოზით, ან საერთოდ არ აქვს განხორციელებული თანამშრომლების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის მექანიზმები. ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია საბიუჯეტო ორგანიზაციებში. უმეტესობას ურჩევნია დანაკლისი ახალი სპეციალისტებით შეივსოს, ძველი თანამშრომელი კი უმუშევართა რიგებში ინაცვლებს. ხოლო იმ კომპანიებში, სადაც ასე, თუ ისე მაინც ხდება ფინანსების დახარჯვა ამ მიმართულებით, გადამზადების პროგრამებს მხოლოდ დასაქმებულთა მცირე რაოდენობა გადის. ასე, რომ პროფესიულ განვითარებაზე გაწეული ხარჯები ძალზე დაბალ პროცენტს ადგენს. ძველი თანამშრომლების შენარჩუნება და მათი კვალიფიკაციის ამაღლება სოციალურ პოლიტიკაში მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს. ეს განსაკუთრებით თვალსაჩინოა ევროკავშირის ქვეყნებში, რომელთათვისაც სოციალური სფერო ყველაზე პრიორიტეტულია. აქ სოციალური პოლიტიკა განისაზღვრება, როგორც სახელმწიფოს, საწარმოების, ორგანიზაციების, ხელისუფლების ადგილობრივი ორგანოების სოციალურ-ეკონომიკურ ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მიმართულია მოქალაქეთა მატერიალური უზრუნველყოფის დაცვისა და შესაძლებლობების გათანაბრებისაკენ.

VII პარაგრაფი: კერძო მოსამზადებელი კურსების ევროპული და ამერიკული გამოცდილება და მასზე მოთხოვნის რეალური მიზეზები

პარაგრაფში განხილულია რამდენიმე ისეთი მოწინავე, განვითარებული ქვეყნის გამოცდილება კერძო მოსამზადებელი კურსების განხორციელების შესახებ, როგორებიცაა: ამერიკა, ავსტრია, გერმანია, ნორვეგია, იაპონია.

თავი II

ერზრუმის (თურქეთი) ეროვნული საგამოცდო ცენტრის საგანმანათლებლო საქმიანობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებით.

I პარაგრაფი: თურქეთის საგანმანათლებლო სისტემის ზოგადი მიმოხილვა

პარაგრაფში განხილულია თურქეთის საგანმანათლებლო სისტემის სტრუქტურა, მისი ძირითადი პრიორიტეტები; განათლების საფეხურებიდან

მოსწავლეთა/სტუდენტთა მომდევნო საფეხურებზე გადასვლის სახელმწიფო პოლიტიკა, მიდგომები და რეგულაციები. ასევე, სამუშაოს მსურველთათვის, ან პროფესიული გადამზადებისათვის სახელმწიფოს მიერ დაწესებული მინიმალური მოთხოვნები და სტანდარტები.

II პარაგრაფი: ფემ აკადემიის საგანმანათლებლო სფეროები და მისი მმართველობის სქემა. ამ პარაგრაფში აღწერილია ერზრუმის საგამოცდო ცენტრის საგანმანათლებლო სფეროები და საერთო მმართველობის წესები.

III პარაგრაფი: თურქეთში მოსამზადებელ კურსებზე მოთხოვნის ძირითადი ფაქტორები და ფორმატი. ამ პარაგრაფში აღწერილია სახელმწიფოს მიერ მოთხოვნილი მინიმალური სტანდარტიდან გამომდინარე კერძო მომზადებელ კურსებზე მსურველთა მასშტაბები, კურსების სახეობები, ფორმატი და წარმატებულობის მაჩვენებლები.

IV პარაგრაფი: მოსამზადებელი აკადემიური კურსის (FEM) ძირითადი ტექნოლოგიური და პედაგოგიურ-ფსიქოლოგიური მახასიათებლები.

ამ პარაგრაფში მოცემულია კერძო მოსამზადებელი კურსების მსმენელებისათვის მიწოდების პედაგოგიურ-ინფორმაციული ტექნოლოგიები, სადაც მაქსიმალურადაა გათვალისწინებული მსმენელის ფსიქოლოგიური პორტრეტი.

VI პარაგრაფი: ფემ-აკადემიის მოსამზადებელი კურსების განხორციელების საგანმანათლებლო მენეჯმენტი და ადმინისტრირება

პარაგრაფში მოცემულია ფემ-აკადემიის მოსამზადებელი კურსების განხორციელების ადმინისტრირების პროცედურები კურსების დაგეგმვიდან დაწყებული შექმნის, განხორციელებისა და უკუკავშირის ჩათვლით.

თავი III კვლევა

I პარაგრაფი: მოიცავს ანკეტური გამოკითხვას ფემ-აკადემიის კურსებით მოსარგებლე ბენეფიციარებთან (აბიტურიენტებთან)

როგორც დიაგრამებიდან ჩანს, გამოკითხულთა 72 პროცენტი მიიჩნევს, რომ ფემ აკადემიის მიერ შეთავაზებული კურსები უკეთესად ამზადებს აბიტურიენტს უნივერსიტეტში ჩასაბარებლად და მაღალი შედეგების საჩვენებლად. აქვე უნდა

აღინიშნოს, რომ ინდივიდუალურ კერძო მოსამზადებელ კურსებზე ფემ აკადემიას მსმენელთა აუცილებელი საჭიროების მიხედვით ინდივიდუალური ფასები აქვს დადგენილი; მატერიალურად სუსტი ოჯახიდან მსურველი პირებისათვის დაბალი ანაზღაურების კერძო კურსები დადგინდა, რაც საერთო კმაყოფილებასა და ინტერესს იწვევს დარეგისტრირების მსურველთა შორის.

ამასთანავე, კერძო კურსებზე მოსწავლეების დონის მარეგულირებელი გამოცდის ჩაბარებისა და შესაბამისი რანჟირების შედეგად, წარმატებულ აბიტურიენტებს მოსამზადებელი კურსის განმავლობაში ენიშნებათ სტიპენდია. ამის წყალობით, ფინანსურად გაჭირვებულ, მაგრამ წარმატებულ მოსწავლეებს ყველანაირი პირობა აქვს საკუთარი თავის რეალიზაციისა და სწავლის გაგრძელებისათვის. ფემ-აკადემიას სწორედ ამგვარი მოსწავლეების აღმოჩენასა და მხარდაჭერაში შეაქვს წვლილი.

II პარაგრაფი: ანკეტური გამოკითხვა ფემ-აკადემიის კურსებით მოსარგებლე ბენეფიციარებთან - სახელმწიფო სამსახურში სამსახურის დაწყებისათვის და/ან უკვე არსებული კადრის პროფესიული გადამზადების კურსებით მოსარგებლე პიროვნებებისათვის . გამოკითხა 648 პიროვნება, რომელიც სრულიად ადეკვატური ციფრია მიღებული შედეგების ვალიდაციისათვის, ხოლო ანკეტური გამოკითხვის სამიზნე ჯგუფის შერჩევისას ერთდროულად მოვიაზრეთ მოქმედი და მომავალი მასწავლებლები, იურისტები, ეკონომისტები, ექიმები, რომლებსაც სურდათ სამუშაოს დაწყება შესაბამისი პროფესიით სახელმწიფო უწყებებში, ან უკვე არსებულები გადიოდნენ კურსს პროფესიული გადამზადებისათვის შესაბამისი გამოცდების ჩასაბარებლად.

მათი დიფერენცირებულად გამოკითხვა ძალიან გაგვირთულებდა კვლევას და გაგვაცდენდა სადისერტაციო ნაშრომის მასშტაბებს. ამიტომ, შევეცადეთ, ანკეტის კითხვები ისე შეგვედგინა, რომ ყველა სტატუსის მქონე პირი მოეცვა და შეძლებისდაგვარად აესახა საქმის ძირითადი არსი. როგორც შევსებული ანკეტების დამუშავებისას გამოიკვეთა, ერზრუმის ფემ-აკადემიის(ეროვნული საგამოცდო ცენტრი) მიერ შეთავაზებული სხვადასხვა სტატუსისა და ტიპის მოსამზადებელი

კურსები პოპულარობით სარგებლობს საზოგადოებაში და მის მიერ შეთავაზებული კურსებს ნდობის დიდი ხარისხიც გააჩნია. მეტიც, რესპოდენტები ასახელებენ კურსების მუდმივი ხარისხობრივი გაუმჯობესების ისეთ ინდიკატორებს, როგორებიცაა:

- კურსის დიზაინის მუდმივი განახლება,
- კურსის ელექტრონული სახით შეთავაზება,
- ინდივიდუალური ინსტრუქტორების მუშაობა,
- ინდივიდუალური ფასები წინასწარი რეიტინგისა და კურსზე დარეგისტრირების მსურველთა ოჯახების შემოსავლების მიხედვით,
- წახალისების სხვადასხვა პაკეტი.

დისერტაციის საბოლოო დასკვნები და რეკომენდაციები:

- 1) სულ რამდენიმე წლის წინ თუ ორგანიზაციის წარმატებულობისათვის მხოლოდ ტექნიკური აღჭურვილობა და თანამედროვე საინფორმაციო საშუალებები იყო განმსაზღვრელი ინდიკატორი, დღეს აქტიურად დგას საკითხი პერსონალის პროფესიული და პიროვნული უნარებით მუდმივად „გადაიარაღების შესახებ.“
- 2) ზრდასრულთა განათლებაში ტექნოლოგიების განვითარების კვალდაკვალ, ინფორმაციის სისტემური მიწოდება და ახალი, ზოგადტრანსფერული უნარების განვითარება იგულისხმება. ე.ი. ზოგადად, მასში ორი მიმართულება უნდა განვასხვავოთ: პიროვნული განვითარება და პროფესიული ზრდა. პირველი მიმართულების მიზანი ახალი ცოდნის შეძენით „მეს“ საზღვრების გაფართოვებაა, ხოლო მეორე – პროფესიული კვალიფიკაციის დროის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანას ითვალისწინებს.
- 3) ძველი თანამშრომლების შენარჩუნება და მათი კვალიფიკაციის ამაღლება სოციალურ პოლიტიკაში მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს. ეს განსაკუთრებით თვალსაჩინოა ევროკავშირის ქვეყნებში, სადაც სოციალური პოლიტიკა განისაზღვრება, როგორც სახელმწიფოს, საწარმოების, ორგანიზაციების, ხელისუფლების ადგილობრივი ორგანოების სოციალურ-ეკონომიკურ ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც მიმართულია მოქალაქეთა მატერიალური უზრუნველყოფის დაცვისა და შესაძლებლობების გათანაბრებისაკენ.

- 4) კორპორაციული შესწავლა საშუალებას იძლევა მოიცვას ერთი კომპანიის სხვადასხვა განყოფილებების მუშაკები. თანამშრომლები იძენენ სამუშაოსთვის საჭირო ცოდნას, ახლოს ეცნობიან ერთმანეთს და უფრო ღრმად შეიცნობენ თავიანთი ორგანიზაციის მიზანს, სამომავლო გეგმებს, განვითარების პერსპექტივას.
- 5) უწყვეტი განათლება საზოგადოების სოციალური, კულტურული და ეკონომიკური ცხოვრების განუყოფელი ნაწილია და გულისხმობს როგორც პროფესიულ, ისე პიროვნულ განვითარებას და პროფესიული საქმიანობის პარალელურად უკავშირდება საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროს, საზოგადოებრივ აქტივობებს, ხელოვნებას, სპორტს და ა.შ.
- 6) უწყვეტი განათლება შეიძლება არა მხოლოდ კვალიფიკაციის ამაღლებასა და პროფესიულ განვითარებას ემსახურებოდეს, არამედ პიროვნების ინტელექტუალური მოთხოვნილებებისა და ინტერესების (ჰობის) დაკმაყოფილებას.
- 7) მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლა (LLL) არის მოქნილი, მრავალფეროვანი, შემოქმედებითი პროცესი და მისი განხორციელება შესაძლებელია სხვადასხვა დროს და სხვადასხვა ადგილზე.
- 8) ყველა სახელმწიფომ უნდა გაატაროს მიზანმიმართული პოლიტიკა, რომ მთელი სიცოცხლის მანძილზე, ნებისმიერი ასაკის ადამიანს საშუალება ჰქონდეს შეისწავლოს ე.წ. საკვანძო კომპეტენციები, ასევე განვითაროს უნარები, რაც დაეხმარება ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნასა და საკუთარი ადგილის პოვნაში საზოგადოებაში.
- 9) მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის განხორციელების ეფექტურობას ქვეყნის საგანმანათლებლო სისტემაში სწორედ ფორმალური და არაფორმალური განათლების აღიარების ეფექტური მექანიზმები განაპირობებს, ხოლო ამ საკითხების წარმატებულად მოგვარებას სახელმწიფო მიდგომები და მხარდაჭერა ესაჭიროება.
- 10) კერძო მოსამზადებელი კურსების განხორციელება ევროპასა და ამერიკაში კარგად აპრობირებული და მოთხოვნილია საგანმანათლებლო სივრცეებში. ისინი შეიძლება შეიცავდეს მასალას მოსწავლეებისათვის-კლასიდან კლასში გადასასვლელად,

აბიტურიენტებისათვის - უნივერსიტეტებში მოსახვედრად, სამუშაოს დაწყების მსურველთათვის, უკვე მომუშავე პერსონალისათვის სხვადასხვა სექტორიდან - პროფესიული უნარ-ჩვევების გასავითარებლად.

- 11) ფემ-აკადემიის მიერ შექმნილი და განხორციელებული კურსები დაგეგმილია იმგვარად, რომ გათვალისწინებულია სწავლების თანამედროვე ინოვაციური მეთოდოლოგია, რაც კურსით მოსარგებლე პიროვნებას დამატებით ტრანსფერული უნარ-ჩვევებს უმუშავებს და თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებთანაა შესაბამისობაში. ამავე დროს, გულდასმითაა შერჩეული პროფესიონალ მასწავლებლებთან ერთად პიროვნების მიმართ სწავლების პედაგოგიურ-ფსიქოლოგიური მიდგომები, რომელიც ასევე პიროვნების მაქსიმალურ დაინტერესებასა და მოტივაციის შენარჩუნებას ემსახურება.
- 12) ფემ აკადემიაში ხშირად ჩატარებული გამოცდები, მოსწავლეებს შორის დროდადრო გამართული შეჯიბრებები, საგამოცდო ღელვა და სტრესი, მოსახლეობის რაოდენობის ზრდა და მასთან დაკავშირებული ეკონომიური დაბრკოლებები, წესით უნდა მოქმედებდეს კერძო მოსამზადებელი კურსის მიმართ ინტერესის ფაქტორის რყევაზე, თუმცა სტატისტიკა მეტყველებს იმაზე, რომ ფემ-აკადემიის მომსახურებით მოსარგებლე და დაინტერესებული პირების რიცხვი დღითი-დღე იზრდება.
- 13) ფემ-აკადემიის მიერ განხორციელებული აქტივობების სწორი მენეჯმენტი და ადმინისტრირება არის გარანტი - რეალურად დაეხმაროს ყველა დაინტერესებულ პირს, რომ აიმაღლოს პროფესიონალიზმი, სწორად დაგეგმოს და განახორციელოს საკუთარი კარიერა და ეფექტურად მოახდინოს საზოგადოებაში საკუთარი თავის რეალიზება.
- 14) ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევებიდან გამოიკვეთა, რომ ფემ აკადემიის ადმინისტრაცია ორიენტირებულია საკუთარი საქმიანობის მუდმივად განვითარებაზე.
- 15) საქართველოში ასეთი ტიპის დაწესებულების ანალოგი დღემდე არ არსებობს, თუ არ ჩავთვლით ერთეულ, ფრაგმენტულ კურსებს, რომლებიც სხვადასხვა არასახელმწიფო სტრუქტურული ერთეულების მიერ არის მომზადებული და მით

უმეტეს, ის საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან კოორდინაციაში არ არის. სრულიად მისახედია აბიტურენტთა მომზადების სისტემა საქართველოში, რომელიც ძირითადად რეპეტიტორობის ინსტიტუტს ვერ სცდება. ვფიქრობთ, ამგვარი დაწესებულების მუშაობის გაზიარება და დანერგვა საქართველოს საგანმანათლებლო სივრცეში კარგი იქნებოდა პიროვნების უწყვეტი განათლებისა და კორპორაციული კულტურის განვითარების საქმეში.

კვლევის ძირითადი შედეგები აისახა შემდეგ სამეცნიერო ნაშრომებში:

- 1) მეჰმეთ თაჰირ თექინი. „ანკეტური გამოკითხვა ფემ-აკადემიის (ერზრუმის საგამოცდო ცენტრი) კურსებით მოსარგებლე ბენეფიციარებთან (სახელმწიფო სამსახურში სამსახურის დაწყებისათვის და/ან უკვე არსებული კადრის პროფესიული გადამზადების კურსებით მოსარგებლე პიროვნებები). საქართველოს მეცნიერებისა და საზოგადოების განვითარების ფონდი, საერთაშორისო სამეცნიერო ჟურნალი „ინტელექტი“ 2(56). თბილისი, 2016 წ.
- 2) მეჰმეთ თაჰირ თექინი. „ერზრუმის ეროვნული საგამოცდო ცენტრის საგანმანათლებლო საქმიანობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებით.“ III საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია. „კომპიუტინგი/ინფორმატიკა, მასწავლებლის განათლება, განათლების მეცნიერებები. ბათუმი, 17-19 ოქტომბერი, 2014 წ.
- 3) მეჰმეთ თაჰირ თექინი. „ერზრუმში ფემ აკადემიის (ფრატის საგანმანათლებლო ცენტრი) საქმიანობის ეფექტურობის მაჩვენებელი. იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. I საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია. „განათლება, კვლევა, პრაქტიკა.“ შრომები. თელავი, 2016 წ.

Iakob Gogebashvili Telavi State University

With the right of manuscript

Mehmet Tahir Tekin

**Research of Effectiveness of Preparation Courses of FEM Academy (Frat Educational Center) in
Erzurum on the Education System and Labor Market of Turkey**

Abstract of the Dissertation is Submitted
to Earn the Doctor's Academic Degree in Educational Sciences

Telavi

2017

This Research has been carried out at the Department of Educational Sciences, the Faculty of Educational Sciences, Iakob Gogebashvili State University

Academic Supervisor:

Nino Modebadze

Prof. Candidate of Pedagogical Sciences

Reviewers:

Ketevan Nanobashvili

Prof. Candidate of Pedagogical Sciences

Ia Jimshitashvili

Associate Prof. Candidate of Economic Sciences

The defense of the Dissertation will take place on -----, 2017 at -----o'clock at the meeting of the Dissertation Committee of the Faculty of Educational Sciences, Iakob Gogebashvili Telavi State University

Building --- Auditorium -----

Address: 1 Kartuli Universiteti Str.

Telavi, Georgia, 2200

Tel: +995 250 27 24 01

The Dissertation is available at the library of Iakob Gogebashvili State University and on web-page: [ttp://tesau.edu.ge](http://tesau.edu.ge)

Scientific Secretary of the Dissertation Council ----- Associate Prof. N. Basilashvili

General Description of the Dissertation

Actuality of the research: In the modern world, the competition on the labor market is greatly strengthened in the united global space, and therefore the demands towards the future employees are increased. The special demands are arisen towards the education system. The equipping and management of the organizations' and companies' offices with the modern information technologies are no more the main indicator of success and competition, as it happened in the recent past.

During the technical progress and permanently changing human knowledge, the company and sector takes a worthy place, creates an innovative product and is oriented on the permanent development, which staff are ready for the permanent changes with their intellectual resources and are easily adaptable to the new environment. The staff needs the permanent professional and personal qualification increase, which cannot be avoided by any country's education system.

As a result of the analysis of today's market demands, the very important issue was defined: whether the government is able to offer the person to get the necessary qualification or training at any age and any time.

The deep study made us sure that "the life-long learning" policy considers the pupils' professional and human development at schools, the post-school education forms and possibilities (adult's education), which itself includes the formal and non-formal education, training and permanent adaptability of academic and administrative staff of educational institutions, and different sectors.

The different types of exams are always associated with the anxiety and stress, which solution needs the great efforts and energy from all the people.

It is known that the environment, that any organization's employee, who knows the necessary skills of language and professional activities, such as management, communication, working in the stressful environment, team-working, conflict situation preventions, innovative thinking, etc. reaches the higher results in the professional relations than the employees, whose skills are not properly developed. They can develop more effective business relations with the

colleagues; they are more competitive at schools, with hospitals, business partners, society; create the innovative products and reach the desired results, as in the agreements and negotiation.

All the above mentioned two issues are the important strategies of life-long learning policy, which itself includes the support of professional and social skill development of a person.

You would agree that the implementation of any support needs the relevant instruments, which itself can sometimes consider the structural objects.

One of this kind of institutions is the National Exam Center of Erzurum (Turkey), so-called FEM Academy, which offers the life-long learning strategies to the interested people and is very popular among the Turkish educational space.

The research of FEM Academy is very actual for us; especially because of the fact that the effort of creating the analogous system (we talk about the united system of pupils' preparation for the university) was unsuccessful several years ago in Georgia, and nobody is interested in it even today.

It is worth to say that the preparation of university entrants is still based on the tutors.

The staff preparation system is not systematic in Georgia, and the organizations organize the trainings for their own employees that are not in coordination with the Ministry of Education and Science of Georgia. Therefore, it is difficult to talk about the united approach and criteria.

However, it is very interesting to research the activities of FEM Academy in Erzurum, which successfully deal with the problems and takes own deserved place in the Turkish educational space.

The main research question that defined our research orients is - what kind of main strategies and approaches does the Entrance Center - FEM Academy of Erzurum have, which can support the life-long learning policy in the country?

The research hypothesis – we assumed that the main action area of the FEM Academy, in particular the training course preparation and implementation is based on the united system approaches, where the technological, didactical and psychologic factors can be considered

simultaneously. All these define the effectiveness of those courses in the society and are reflected on the quality of success of the people, who are taking the courses.

The research goal – is to find out the strategies and approaches of educational activities of FEM Academy, which define the high quality of the Academy.

The research object – is the Exam Center of Erzurum (Turkey), so-called FEM Academy.

The research subject – the theoretical research of the competencies and problems of educational activities of FEM Academy (Erzurum, Turkey), defining and improving the effective technologies and methods of education management.

The research methodology

The research methodology is to analyze the legislative regulation about life-long learning in Georgia and Europe, and the works and research materials of the field specialists: Gugushvili, Hamilton, Vershlovski, Kudriavtsev, Kozin, Magura, Korbatova, Milnikova, Delorsi, Jeff, Smith, Zeldin, Tann, Tansel, Birjan, Turan, Alaz, Aiji, Nasi, Janck, who had the impact on our research in the life-long learning, formal and non-formal education recognition procedure, and corporate education.

The main research tasks:

- To study the historic predecessors of adults' education and corporate teaching, and to find out the general world tendencies of their development;
- To find out the adult's education and corporate teaching context in the Turkish and Georgian education system;
- To study the educational activities of the FEM Academy in details in the context of university entrants and organization staff preparation-trainings;
- To study all the strategies and activities, which define the efficiency of the FEM Academy's work;
- To conduct the practical research works, which will prove the main research hypothesis stated by us.

The research methodology and methods: In order to identify and systematize the problems, we have defined the various methodology of the research, in particular the qualitative and quantitative researches. In order to reach the goal, we have used the following research instruments:

- To analyze the Turkish and Georgian education policy in the context of the general adult's education and one of its forms – corporate teaching;
- To study the European and American education system and business experience in the context of adult's education and corporate teaching;
- Focus group, questionnaire interview of the students of the FEM Academy's university entrants and educational courses;
- Questionnaire survey of the users of FEM Academy's corporate teaching.

The scientific novelty of the research: The scientific novelty of the research is that this kind of systematic research of the above-mentioned academy has not been conducted. Thus, we think that the mentioned work is not only on the problems of life-long learning and corporate teaching for the researchers and education workers as a guide, but also for the founders of the FEM Academy.

The research practical importance: We think that the research results will be beneficial not only for the effective work of the FEM Academy, but also for the education policy responsible people in other countries, and among them is Georgia, as the experience. During the discussion of education system's current reforms, they can use the data as one of the successful practical products of the life-long learning and corporate teaching implementation for the education system.

Within the working process on the dissertation work, we have used the printing funds and electronic bases of the university library, and the practical part of the research was conducted in Erzurum, where the educational activities of the Exam Center of Erzurum were studied in details.

We have conducted two researches in Erzurum.

In the first research, which included questionnaire survey, 2000 university entrants, users of FEM Academy's courses, and the students participated. The data collected by us was worked out in the computer program IPSS, and its error is 3%.

In the second research, which included the questionnaire survey, 700 beneficiaries of the FEM Academy's corporate courses participated. The data collected by us was worked out in the computer program IPSS, and its error is 3, 8%.

Summary of the Dissertation

The dissertation includes: introduction, three chapters, thirteen paragraphs, final conclusions of dissertation and recommendations, and the bibliography. The dissertation work is consisted of 138 pages.

Chapter I

The Theoretical Research of the "Life-Long Learning's" World Tendency

Paragraph I: Adult's Education and its Development Stages

According to the declaration of Hamburg about the adult's education, the adult's education is the part of human rights. This type of education is recognized as the condition of democracy, ecologically sustainable development, gender equality, peace, dialogue and progress. When we talk about the life-long learning, we consider the human right of not only learning for own life-long, but also to work at any age due to the qualification and skills. We are using the European experience for the life-long learning research, and it is logical; because Europe analyzed the risks of not employing the skillful adults long time ago. Thus, keeping and supporting them is the part of state policy.

In the paragraph, there is presented the necessity of the adult's education formation in details, and its development historic stages. There is analyzed the current situation in Georgia.

Paragraph II: The Educational Policy of Life-Long Learning and the Research of its Legal Basis

This paragraph is dedicated to the concept of the life-long learning, which considers the following:

- the educational programs for the students with a part-time job to obtain the different degrees;
- professional knowledge increase courses, which does not consider any degree;
- staff trainings;
- personal development official courses (as at the educational institutions, as via the internet);
- etc.

The goal of life-long learning (LLL) policy is to create the optimum conditions to satisfy the people's educational demands during the whole life.

The "service" of "life-long learning" may consider the non-formal and informal education recognition/validation, different kinds of advices, management and consulting, instructing, mentoring, tutoring, assisting in the academic activities, learning the foreign languages, etc.

In the paragraph, there are analyzed the European regulation, Bergen, Bologna, Prague, London, Sorbonne communiques and legal documents about life-long learning, which was the beginning of this type of education.

Paragraph III: The Formal and Non-Formal Education - Life-Long Learning Methods

In the paragraph, there are given the formal and non-formal education's general tendencies, its common and distinctive signs. There is discussed the current situation and compliance of non-formal education supporting document with the practical activities in Georgia. The research showed that the "Law about the Professional Education" is not similar with the non-formal education's practical recognition.

Paragraph IV: Market Competition and the Necessity of the Human Resource's Professional Trainings

In the paragraph we have paid attention to the fact that in the world of quickly changeable knowledge, only the person that works for the self-development can make the company or institution successful, create the innovative product and survive at the strong labor market competition.

That is why, any institution's administration, which wishes to take "own place" in the society, should define the employees' professional qualification increase as the main priority.

The irrelevant management of this task often creates many problems on the way to success. Here, the main thing for the organization becomes the main strategy of success – corporate culture that itself includes the so-called inside and outside corporate culture formation.

Paragraph V: Corporate Teaching Priors and the World Tendencies, Goal and Function of its Implementation

In the paragraph, there are given the corporate teaching priors and the world tendencies of its implementation. In particular, by today, the special institutions are created in the European and American leading universities, which educational and training courses gain more profit than the Bachelor's, Master and Doctorate programs altogether. All these courses are ordered by the different sectors, corporations, state and private institutions. It is true that teaching process is implemented at the organizations, or locally, but the electronic format of teaching and distance learning have made those courses as the instrument of the corporate culture increase at the organizations.

Paragraph VI: Compliance of the Modern Labor Market Demands with the Country's Sustainable Economic Development (General Tendencies of the Turkish Labor Market)

In the paragraph, there is discussed the compliance of the labor market demands with the country's economic development, and in the same context, here is discussed the general tendencies of Turkish labor market, where the following problems were defined:

The research analysis conducted in Erzurum showed that the companies activities for the employees' professional trainings and development do not give us the unsuccessful picture. Most of the companies have implemented the methods supporting the employees' professional development either a little or not at all. This indicator is rather higher in the budget organizations. Most of them prefer to supplement the loss with a new specialist, and an old employee joins to the list of unemployed ones. But those companies that have more or less expenditures on this direction, only small part of employees attend the training programs. Thus, the expenses on the professional development is very little number. Keeping old employees and increasing their qualification take an important place in the social policy. It is especially visible in the European Union's countries, for which the social direction is the most prior. Here, the social policy is defined as the social-economic action complex of the state, industries, organizations, government's local municipalities, which aims at protecting the citizens' material maintenance and equalizing the possibilities.

Paragraph VII: European and American Experience of the Private Training Courses and the Real Reasons of its Demand

In the paragraph, there are discussed the several leading developed countries' experience of the private training courses implementation, such as the United States of America, Austria, Germany, Norway, Japan.

Chapter II

Educational Activities of the National Exam Center of Erzurum (Turkey) in Compliance with Labor Market Demands

Paragraph I: General Review of the Turkish Educational System

In the paragraph, there is discussed the Turkish educational system structure, its priorities; the state policy, approaches and regulations of moving from one educational stage to another one by pupils/students. Also, the minimum demands and standards for the possible employees or the professional training users defined by the state.

Paragraph II: The Educational Spaces of FEM Academy and its Management Scheme

In the paragraph, there are described the educational spaces of the Exam Center of Erzurum and general management rules.

Paragraph III: The Main Factors and Format of the Demands for Preparing Courses in Turkey

In the paragraph, there are given the scales of private training courses due to the minimum standards required by the state, types of courses, format and success indicators.

Paragraph IV: The Main Technological and Pedagogic Characteristics of Training Academic Course (FEM)

In the paragraph, there are given the pedagogic-information technologies for the private training courses, where the psychological portrait of a listener is widely considered.

Paragraph VI: Educational Management and Administrating of FEM Academy's Training Courses

In the paragraph, there are given the procedures of the FEM Academy's training courses implementation administrating from the course planning including its implementation and feedback.

Chapter III

Research

Paragraph I: The Questionnaire Survey among the FEM Academy's Course Users (University Entrants)

As we see from the diagram, 72% of respondents think that the courses of the FEM Academy will better prepare the university entrants to pass the university entrance exams and get the high results. Here, it is worth to say that the FEM Academy has the individual prices for the individual private trainings courses due to the necessities; for the low income families, there are the cheaper courses that deserve the general satisfaction and interest among the people, who want to register.

Despite this, as a result of level regulating exams for private course and relevant rating, the successful university entrants have the scholarship for their training courses. By this way, the successful pupils from the financially poor families have all the conditions for their self-realization and learning. FEM Academy does its own assistance for discovering and supporting those kinds of pupils.

Paragraph II: The Questionnaire Survey among the FEM Academy's Course Users – to Gain a Job at the Government Sector and/or for the Employees for their Professional Trainings – 648 respondents were surveyed, which is a very adequate number for the result validation, and for the target group of questionnaire survey, we considered current and future teachers, lawyers, economists, doctors, who wanted to start a job with the relevant profession at the government sector, or the existed employees took the professional trainings courses to pass the appropriate exams.

Their differentiated survey would make the dissertation work more difficult. Thus, we tried to create the questions that would cover the people with all the statuses, and would reflect the main essence. During filling in the questionnaire, we have defined that the different status and types training courses of the FEM Academy (National Exam Center) of Erzurum are very popular and trusted among the society. The respondents named the indicators of permanent improvement of course quality, such as:

- permanent improvement of course design,
- offering the electronic courses,
- working of the individual instructors,
- individual prices due to the ratings and income of the families of registered pupils,
- different kinds of incentives.

Final Conclusions and Recommendations

- 1) Several years ago, the organizations' success was depended on the technical equipment and modern information technologies, today the professional and personal skills and permanent trainings of human resources are very important.
- 2) In parallel of technological development in the adult's education, the systematic maintenance of information and new general transfer skills development is very important. So, we should define two directions, such as personal development and professional growth. The first one aims at widening "I" by acquiring the new knowledge, and the second means – professional qualification increase due to the today's requirements.
- 3) Keeping the old employees and increasing their qualification takes an important place in the social policy. This is especially visible in the European Union countries, where the social policy is defined as the complex of social activities of state, companies, organization, local municipalities, which is directed to the material equilibration for the citizens.
- 4) Corporate teaching gives us the possibility to cover the different department of te company. The employees acquire with the necessary knowledge, they get introduced closer with each other and learn the organization's goal deeply and development perspectives.
- 5) The life-long learning is a part of the society's social, cultural and economic life, and means as the professional as the personal development; and the professional activities are connected with the different fields of the social life, social activities, art, sport, etc.
- 6) The life-long learning is not only for the qualification growth and professional development, but it also serves for satisfying the personal intellectual demands and interests (hobbies).
- 7) The life-long learning is a flexible, various, creative process and it can be implemented any time any place.

- 8) All the states should implement the targeted policy, which will help a person at any age to learn the key competencies, to develop skills during their whole life, which will help them to take a worthy place in the society.
- 9) The efficiency of the life-long learning is defined with the formal and non-formal education's effective methodology, and the solution of this issue needs the government's approaches and support.
- 10) The private training courses are much approbated and demanding in Europe and the United states of America, they can include the materials for the schoolchildren, university entrants to get the university, to start a job, and to advance from one sector to another for the employees, which means the professional skills development.
- 11) FEM Academy' courses are planned so that they include the modern innovative methodology, which helps a learner to acquire transferable skills that are in compliance with the modern labor market demands. At the same time, the pedagogic-psychological approaches towards a person by teachers are carefully chosen.
- 12) The exams of FEM Academy, competition between students, exam emotions and stress, the increase of the population and economic challenges may have the negative impact on the private training courses, but the statistics shows that the number of FEM Academy students and interested people is daily increasing.
- 13) The right management and administration of FEM Academy is the warranty to help all interested people to increase the professionalism, and plan and implementation their career effectively.
- 14) The researches done by us defined that FEM Academy's administration is oriented on own development.
- 15) The analogue of this type of institutions does not exit in Georgia, if we do not consider some courses, which are prepared by the non-governmental structures, and they are not in coordination with the Ministry of Education and Science of Georgia. The university entrant system needs the attention in Georgia, which nowadays only include the tutors.

We think that this kind institution formation will be good in Georgian educational system in order to develop the life-long corporate culture.

The Main Results of the Research were Depicted in the Following Scientific Works:

- 1) Mehmed Tahir Tekin. “The Questionnaire Survey among the FEM Academy’s Course Users – to Gain a Job at the Government Sector and/or for the Employees for their Professional Trainings”. Georgian Science and Social development Fund, International Scientific journal “Intellect” 2 (56), Tbilisi, 2016.
- 2) Mehmed Tahir Tekin. “Educational Activities of the National Exam Center of Erzurum (Turkey) in Compliance with Labor Market Demands”. Computing/Informatics, Teacher’s Education, Education Sciences, Batumi, October 17-19, 2014.
- 3) Mehmed Tahir Tekin. “The Indicators of Efficiency of FEM Academy (Frat Educational Center) in Erzurum. Iakob Gogebashvili Telavi State University. Scientific Conference I “Education, Research, Practice”. Works. Telavi, 2016.