

# საქართველოს მთავრობის

განკარგულება №959

2014 წლის 29 მაისი

ქ. თბილისი

## „ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების კონცეფციისა“ და „ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების კონცეფციის განხორციელების სამოქმედო გეგმის“ მოწონების თაობაზე

საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსის“ 157-ე მუხლის შესაბამისად, მოწონებულ იქნეს საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს მიერ წარმოდგენილი „ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების კონცეფცია“ (დანართი №1) და „ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების კონცეფციის განხორციელების სამოქმედო გეგმა“ (დანართი №2).

**პრემიერ-მინისტრი ი. ღარიბაშვილი**

*დანართი №1*

### ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების კონცეფცია

#### შესავალი

წინამდებარე კონცეფციაში მოცემულია ადგილობრივი თვითმმართველობის ადამიანური რესურსების განვითარების ეფექტიანი და მდგრადი სისტემის ჩამოყალიბების ხედვა. დოკუმენტით განისაზღვრება ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების სისტემის ძირითადი პრინციპები, ამოცანები და მიმართულებები, სისტემის შექმნისათვის აუცილებელი ინსტიტუციურ-ორგანიზაციული, სამართლებრივი, საფინანსო, მეთოდური და საინფორმაციო უზრუნველყოფის ღონისძიებები.

კონცეფცია ეფუძნება „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ ევროპულ ქარტიას, რომელიც ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებს მოუწოდებს, იზრუნონ სათანადო პირობების შექმნისათვის, რათა შესაძლებელი გახდეს ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში მაღალკვალიფიციური პერსონალის დაქირავება და ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთათვის უზრუნველყოფილი იყოს პროფესიული მომზადებისა და სამსახურებრივი დაწინაურების ადეკვატური შესაძლებლობები.

დოკუმენტი მომზადდა გაეროს განვითარების პროგრამის „რეგიონული და ადგილობრივი განვითარების მხარდაჭერა საქართველოში“ პროექტის ფარგლებში

თანამშრომლობით, ცენტრალური ხელისუფლების და ადგილობრივი თვითმმართველობის წარმომადგენლებთან, სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროსთან, ადგილობრივ და საერთაშორისო ექსპერტებთან კონსულტაციების შედეგად.

### 1. არსებული მდგომარეობა და გამოწვევები

ადგილობრივი თვითმმართველობის მიმდინარე რეფორმის წარმატების ერთ-ერთი მთავარი პირობა ადგილობრივ თვითმმართველობაში დასაქმებული ადამიანური რესურსების გაძლიერებაა. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ კანონით მინიჭებული საჯარო ფუნქციების (ადმინისტრაციული, ტექნიკური, თუ სოციალური მომსახურების ფუნქცია) ჯეროვანი განხორციელება პირდაპირ კავშირშია ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებული მოსამსახურის კვალიფიკაციასთან.

ადგილობრივი თვითმმართველობის სფეროში სხვადასხვა საერთაშორისო თუ ადგილობრივი ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული კვლევები და ანგარიშები, მათ შორის, სსიპ - ვანო ხუხუნაიშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრის მიერ 2012-2013 წლებში ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების საჭიროებების დადგენის მიზნით, ჩატარებული სამუშაოების შედეგების ანალიზი ცხადყოფს, რომ მუნიციპალიტეტებში დასაქმებული მოსამსახურეების კვალიფიკაციის საერთო დონე მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ობიექტურად აუცილებელ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ამ შეუსაბამობას მიზეზთა ერთობლიობა განაპირობებს. ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სფეროში არსებული მდგომარეობის ანალიზი ადასტურებს, რომ:

**აუცილებელია ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების კოორდინაციის სისტემის სრულყოფა.**

მთავრობის 2012 წლის 18 ივნისის №1182 განკარგულებით ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესის კოორდინაციას სსიპ - ვანო ხუხუნაიშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრი ახორციელებს. აღნიშნული გულისხმობს მუნიციპალიტეტების მეთოდოლოგიურ დახმარებას ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებების განსაზღვრაში; მუნიციპალიტეტებში გამოვლენილ საჭიროებებზე დაფუძნებით კვალიფიკაციის ამაღლების წლიური გეგმის დამტკიცებას და აღნიშნული გეგმის დასაფინანსებლად საჭირო თანხების მოზიდვის მიზნით, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობას; სწავლების პროცესის ანალიზს. თუმცა, სისტემის სრულყოფილი კოორდინაციის ამოცანა სცდება ცენტრის არსებულ მანდატს და გულისხმობს სათანადო კოორდინაციის აუცილებლობას, კერძოდ: ა) უშუალოდ დონორ ორგანიზაციებს შორის, რათა თავიდან იქნეს აცილებული გადაფარვები სასწავლო პროგრამებსა და პროექტებში; ბ) სახელმწიფოს, დონორ ორგანიზაციებს და მუნიციპალიტეტებს შორის, რათა შეთავაზებული პროგრამები პასუხობდეს რეალურ საჭიროებებს, მუნიციპალიტეტები სასწავლო პროგრამების პასიური მომხმარებლებიდან თანდათან გადაიქცნენ აქტიურ დამკვეთებად, გაიზარდოს სასწავლო პროგრამების და სწავლების პროცესის ხარისხი.

- პოტენციური სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლების შესაძლებლობები ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების გარკვეულ სფეროებში არადამაკმაყოფილებელია. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს და სასწავლო პროგრამების სხვა მიმწოდებლებს აქვთ შესაძლებლობა, ადგილობრივ თვითმმართველობებს შესთავაზონ ხარისხიანი სასწავლო პროგრამები. თუმცა, მეტწილად არადამაკმაყოფილებელია მათი რესურსები ადგილობრივი თვითმმართველობის განხორციელებისათვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე სფეროებში, როგორებიცაა სოციალურ-ეკონომიკური და სივრცითი დაგეგმვა, ასევე, მუნიციპალური მომსახურებების სხვა სფეროებში.

- ადგილობრივ დონეზე არ არის ჩამოყალიბებული ადამიანური რესურსების მართვის ქმედითი სისტემა. როგორც წესი, ადგილობრივი თვითმმართველობის კადრების მართვის სამსახურის ფუნქცია მოსამსახურის კარიერასთან დაკავშირებული დოკუმენტების გაფორმებით ამოიწურება. იშვიათად ტარდება ატესტაცია; არ არის დანერგილი კადრების შეფასებისა და მოტივაციის სისტემები. როგორც წესი, არ არის განსაზღვრული ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა თანამდებობრივი აღწერილობები და დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. შესაბამისად, არ ხორციელდება კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებათა განსაზღვრა და შესაბამისი სასწავლო პროგრამების შემუშავება.

- არ არის ჩამოყალიბებული ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების დაფინანსების ეფექტიანი მექანიზმი. სასწავლო პროგრამების დაფინანსებას მეტწილად საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციები ახდენენ. თუმცა მათ მიერ გაღებული სახსრები არ იხარჯება კოორდინირებული და სისტემური ფორმით, რაც უარყოფითად აისახება როგორც სწავლების შედეგებზე, ისე დონორთა ძალისხმევის ეფექტიანობაზე. მეორე მხრივ, ამ პერიოდამდე უკიდურესად მცირე იყო ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მიერ საკუთარ საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების მიზნით გაღებული სახსრების ოდენობა, რაც მათ არსებული სისტემის პასიურ და არამოტივირებულ მომხმარებლებად აქცევდა. 2014 წელს მიღებული ახალი საქართველოს ორგანული კანონით „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსით“ დაწესდა მუნიციპალიტეტის ვალდებულება, ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლება-გადამზადებისთვის მიმართოს შრომის ანაზღაურებისათვის გათვალისწინებული საბიუჯეტო ასიგნებების საერთო მოცულობის არანაკლებ 1%. აღნიშნული ნორმა, რომელიც 2015 წლიდან ამოქმედდება, ქმნის მყარ საფუძველს ადამიანური რესურსების განვითარების ქმედითი სისტემის ჩამოსაყალიბებლად.

კონცეფცია ითვალისწინებს საქართველოში არსებულ რეალობას და საზღვარგარეთის ქვეყნების დადებით გამოცდილებას ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების სფეროში, რომელიც ადასტურებს, რომ არაკოორდინირებული და თვითრეგულირებადი პროცესი ვერ უზრუნველყოფს ადგილობრივი თვითმმართველობის ადამიანური რესურსების სისტემურ გაძლიერებას.

**2. ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების სისტემის ზოგადი ხედვა**

ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების სისტემა (შემდგომში - სწავლების სისტემა) გულისხმობს ინსტიტუციების, პროცესების, პროცედურებისა და სასწავლო-მეთოდური საშუალებების ერთობლიობას, რომელიც ადგილობრივ თვითმმართველობებში დასაქმებული მოსამსახურეებისთვის უზრუნველყოფს შესაძლებლობას, მუდმივად იზრუნონ კვალიფიკაციის ამაღლებასა და კარიერულ ზრდაზე და შეიძინონ ის ცოდნა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, რაც დაეხმარებათ მათზე დაკისრებული მოვალეობების უკეთ შესრულებაში.

მიდგომა, რასაც აღნიშნული სისტემის ჩამოყალიბებისთვის მოცემული კონცეფცია გვთავაზობს, ეს არის შეიქმნას სისტემის დეცენტრალიზებული მოდელი, რომელიც, ამავე დროს, ითვალისწინებს რეგულირების ისეთ საშუალებებს, როგორებიცაა, სწავლების ერთიანი სტანდარტების შექმნა და სწავლების ხარისხის მართვის მექანიზმების გამოყენება. კონცეფციით გათვალისწინებული სასწავლო პროგრამების რეესტრის წარმოება, ერთი მხრივ, უზრუნველყოფს სასწავლო პროგრამების მიმწოდებელთა ინსტიტუციურ გაძლიერებას, თვითმმართველობებსა და მიმწოდებლებს შორის კოორდინაციის გაუმჯობესებას, ხოლო, მეორე მხრივ კი, შესაძლებლობას აძლევს ადგილობრივ თვითმმართველობებს შეარჩიონ კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის თავიანთ საჭიროებებზე მორგებული, ხარისხიანი სასწავლო პროგრამები.

კონცეფციაში მოცემულია სწავლების პრიორიტეტული მიმართულებების გამოვლენისა და წლიური სასწავლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი, რომელიც ასევე მოიცავს მიზნობრივი პროექტების განხორციელების შესაძლებლობას.

### **3. კონცეფციის მიზნები, ამოცანები და სწავლების სისტემის განვითარების ძირითადი პრინციპები**

**3.1 კონცეფციის მიზანია** ადგილობრივი თვითმმართველობის ადამიანური რესურსების განვითარების მდგრადი და ეფექტიანი სისტემის ჩამოყალიბება.

#### **3.2 კონცეფციის ძირითადი ამოცანებია:**

- ადგილობრივი თვითმმართველობის ადამიანური რესურსების განვითარების სისტემის სამართლებრივი და ფინანსური უზრუნველყოფის მდგრადი მექანიზმების შექმნა;
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ადამიანური რესურსების განვითარების სისტემის კოორდინაციის ქმედითი მექანიზმების შექმნა;
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების მეთოდური და საინფორმაციო უზრუნველყოფის მექანიზმების შექმნა;
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების ხარისხის უზრუნველყოფის ქმედითი მექანიზმების შექმნა;
- მოთხოვნების შესაბამისი, ოპტიმალური, მოქნილი საგანმანათლებლო ქსელის ჩამოყალიბების ხელშეწყობა (როგორც გეოგრაფიული, ასევე, საგანმანათლებლო პროგრამების თვალსაზრისით), რომელიც ქმნის ავტორიზებული უმაღლესი და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების სწავლების სისტემაში ჩართვის შესაძლებლობას.

#### **3.3 სწავლების სისტემის ძირითადი პრინციპები**

სწავლების სისტემის ძირითადი პრინციპებია:

- გასატარებელ ღონისძიებათა თანმიმდევრულობა, გეგმაზომიერება და კომპლექსურობა;
- სწავლების სისტემის ერთიანი კოორდინაცია;
- სწავლების სისტემაში ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა მონაწილეობის თანაბარი ხელმისაწვდომობა;
- სასწავლო პროგრამების განმახორციელებელთა მრავალფეროვნება და მათი ავტონომიურობა;
- გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება;
- ინოვაციურობა;
- გენდერული თანასწორობის დაცვა;
- სწავლების მრავალფეროვანი მიდგომების უზრუნველყოფა;
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების თავისუფლება, დამოუკიდებლად მიიღონ გადაწყვეტილება არსებული საკანონმდებლო რეგულაციებისა და სტანდარტების შესაბამისად.

#### **4. სწავლების სისტემაში ჩართული უწყებები და მათი ფუნქციები**

##### **4.1 სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიურო**

სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიურო, კანონმდებლობით დადგენილი წესით, ახორციელებს საჯარო სამსახურის სფეროში ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის, საჯარო სამსახურის სფეროში რეფორმების ერთიანი სტრატეგიისა და პრინციპების შემუშავების და დანერგვის ხელშეწყობას, ამ სფეროში კანონმდებლობით დადგენილი ძირითადი მიმართულებების განხორციელების საინფორმაციო და საექსპერტო უზრუნველყოფას.

სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიურო:

- კანონმდებლობით დადგენილი წესით, შეიმუშავებს საჯარო სამსახურის სფეროში საჯარო მოსამსახურეების სწავლების ზოგად სტანდარტებს, ინსტრუქციებს და სხვა ნორმატიული აქტებისა და საკანონმდებლო წინადადებების პროექტებს;
- ახორციელებს სწავლების სისტემის მეთოდურ დახმარებას;
- კომპეტენციის შესაბამისად, სსიპ - ვანო ხუხუნაიშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრს აწვდის წინადადებებს სწავლების სისტემის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებით;
- საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების შესახებ მონაცემთა ერთიანი ბაზის შექმნისა და ადმინისტრირების, აგრეთვე, ერთიანი სახელმწიფოებრივი საინფორმაციო სისტემის შექმნის მიზნით, სწავლების სისტემაში ჩართული უწყებებიდან გამოითხოვს შესაბამის ინფორმაციას.

##### **4.2 ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების სისტემის სათათბირო საბჭო**

ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების სისტემის სათათბირო საბჭო (შემდგომში - საბჭო) წარმოადგენს საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს სათათბირო ორგანოს.

საბჭო იქმნება სწავლების სისტემაში ჩართული უწყებების ეფექტიანი თანამშრომლობის და კოორდინაციის, სწავლების პროცესში ერთიანი სტანდარტების დამკვიდრების ხელშეწყობის, სწავლების სისტემის ფუნქციონირების შეფასებისა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავების მიზნით.

საბჭოს შემადგენლობა, საქმიანობის პრინციპები და უფლებამოსილება განისაზღვრება საბჭოს დებულებით.

საბჭოს შემადგენლობაში შედიან: საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს, სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროს, მუნიციპალიტეტების, დონორი ორგანიზაციების და სხვა სახელმწიფო სტრუქტურების წარმომადგენლები.

საბჭოს ფუნქციებია:

- სახელმწიფო უწყებების, დონორი ორგანიზაციების, მუნიციპალიტეტების საქმიანობის კოორდინაციის ხელშეწყობა, ეფექტიანი და მდგრადი სწავლების სისტემის ჩამოყალიბების პროცესში;

- სწავლების სისტემის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტების პროექტების განხილვა;

- ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა წლიური სასწავლო გეგმის პროექტის განხილვა;

- სსიპ - ვანო ხუხუნიაშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრის მიერ წარდგენილი ანგარიშის გახილვა და შეფასება;

- სწავლების სისტემის შემდგომი განვითარების შესახებ საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთვის და სსიპ - ვანო ხუხუნიაშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრისათვის შესაბამისი რეკომენდაციების მიწოდება.

#### **4.3 საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო**

საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო (შემდგომში - სამინისტრო) წარმოადგენს სწავლების სისტემაში ჩართულ სახელმწიფო უწყებას.

სამინისტრო, საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, საჯარო სამსახურის სფეროში საჯარო მოსამსახურეების სწავლების ზოგადი სტანდარტების, ინსტრუქციებისა და სხვა მეთოდური მასალის შესაბამისად, ამტკიცებს სწავლების სისტემის მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტებს, მათ შორის:

- სასწავლო პროგრამების სტანდარტებს, გარდა ბიუროს მიერ შემუშავებული სტანდარტებისა;

- სასწავლო პროგრამების რეგისტრაციის წესს.

სამინისტრო:

- იხილავს საბჭოს რეკომენდაციებს;

- ითანხმებს ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა წლიური სასწავლო გეგმის პროექტს.

#### **4.4 სსიპ - ვანო ხუხუნიაშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრი**

სსიპ - ვანო ხუხუნიაშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრი (შემდგომში - ცენტრი) ახორციელებს

სწავლების სისტემის კოორდინაციას, სასწავლო-მეთოდურ და საორგანიზაციო-ტექნიკურ უზრუნველყოფას.

სწავლების სისტემის რეგულირების სფეროში ცენტრის ფუნქციებია:

- ადგილობრივი თვითმმართველობების მეთოდოლოგიური მხარდაჭერა ფუნქციური ანალიზის განხორციელებასა და მოსამსახურეთა სწავლების საჭიროებათა შეფასებაში;
- სწავლების სფეროების იდენტიფიცირება;
- იდენტიფიცირებულ სფეროებში სასწავლო პროგრამების სტანდარტების მომზადება;
- სწავლების პრიორიტეტული მიმართულებების ყოველწლიურად განსაზღვრა;
- სწავლების პრიორიტეტული მიმართულებების მიხედვით წლიური სასწავლო გეგმის შემუშავება;
- სასწავლო ღონისძიებების ჩატარების ორგანიზება, წლიური სასწავლო გეგმის მიხედვით;
- სასწავლო პროგრამების ჩატარების პროცესის შეფასება და მონიტორინგი, სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლებისთვის შესაბამისი რეკომენდაციების მიწოდება;
- სწავლების სისტემის საინფორმაციო უზრუნველყოფა;
- ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების წლიური ანგარიშის მომზადება.
- ცენტრი უფლებამოსილია, საბჭოსთან შეთანხმებით, უშუალოდ განახორციელოს გარკვეული სასწავლო პროგრამების მიწოდება.

#### **4.5 ადგილობრივი თვითმმართველობა**

ადგილობრივი თვითმმართველობა ახორციელებს საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების საჭიროებების იდენტიფიცირებას, მოსამსახურეების ინდივიდუალური სასწავლო გეგმების შემუშავებას, სწავლების დაფინანსებას/თანადაფინანსებას. ამზადებს თავისი საჯარო მოსამსახურეების სწავლების ყოველწლიურ თვითშეფასების ანგარიშებს.

#### **4.6 სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლები**

სასწავლო პროგრამების მიმწოდებელი შეიძლება იყოს კერძო და საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, აგრეთვე, ფიზიკური პირი, რომელიც აკმაყოფილებს ცენტრის მიერ სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლებისთვის დადგენილ მოთხოვნებს.

სამინისტროს მიერ დადგენილი ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთათვის სასწავლო პროგრამების სტანდარტებისა და სასწავლო პროგრამების რეგისტრაციის წესის შესაბამისად, სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლები შეიმუშავებენ სასწავლო პროგრამას, წარუდგენენ ცენტრს სასწავლო პროგრამების რეესტრში რეგისტრაციის მიზნით. სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლები ახორციელებენ სასწავლო პროგრამებს და ამზადებენ შესაბამის ანგარიშებს.

#### **4.7 დონორი ორგანიზაციები**

სწავლების პროცესში დონორი ორგანიზაციების კოორდინაციის და მათი ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, წინამდებარე კონცეფცია დონორი ორგანიზაციებისთვის კმნის ადეკვატურ შესაძლებლობებს სწავლების სისტემაში მათი ჩართვისა და ძალისხმევის ეფექტიანობის გასაზრდელად.

დონორი ორგანიზაციების წარმომადგენლები შედიან საბჭოს შემადგენლობაში და მონაწილეობენ სწავლების სისტემის დაგეგმვისა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავების პროცესში.

დონორი ორგანიზაციები ახორციელებენ სწავლების პროცესის ფინანსურ და ექსპერტულ მხარდაჭერას.

## 5. სწავლების სისტემის ჩამოყალიბების ძირითადი კომპონენტები

### 5.1 სასწავლო პროგრამების სტანდარტების შემუშავება

სასწავლო პროგრამის სტანდარტი წარმოადგენს სასწავლო პროგრამის ხარისხის უზრუნველყოფისა და სასწავლო პროგრამების რეესტრში რეგისტრაციის მიზნით, დადგენილი მოთხოვნების ერთობლიობას.

სასწავლო პროგრამების სტანდარტებს ამზადებს ცენტრი, რისთვისაც სწავლების იდენტიფიცირებული სფეროების მიხედვით ცენტრში იქმნება დარგობრივი საბჭოები.

სასწავლო პროგრამის სტანდარტები განსახილველად წარედგინება საბჭოს. საბჭოსგან შენიშვნებისა და რეკომენდაციების მიღების შემდეგ, სასწავლო პროგრამების სტანდარტებს ცენტრი დასამტკიცებლად წარუდგენს სამინისტროს.

### 5.2 სასწავლო პროგრამების მომზადება და რეგისტრაცია

სასწავლო პროგრამა არის სასწავლო კურსი, რომელშიც მოცემულია სასწავლო პროგრამის მიზნები, სასწავლო კურსის შინაარსი, სწავლის შედეგები, შეფასების სისტემა და სასწავლო პროცესის ორგანიზების თავისებურებები.

სასწავლო პროგრამების რეგისტრაცია წარმოადგენს სასწავლო პროგრამის სტანდარტებთან სასწავლო პროგრამის შესაბამისობის განსაზღვრის პროცედურას, რომლის მიზანია სწავლების ხარისხის უზრუნველყოფა. სარეგისტრაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის შემდეგ, სასწავლო პროგრამები განთავსდება სასწავლო პროგრამების რეესტრში.

სასწავლო პროგრამა შესაძლოა მოამზადოს სასწავლო პროგრამების მიმწოდებელმა ან უშუალოდ ცენტრმა.

სასწავლო პროგრამა უნდა ითვალისწინებდეს სასწავლო კურსის წარმატებით გავლის დამადასტურებელი დოკუმენტის - სერტიფიკატის გაცემის წესს.

ცენტრის მიერ სასწავლო პროგრამების რეესტრში რეგისტრირდება ის სასწავლო პროგრამა, რომელიც აკმაყოფილებს სასწავლო პროგრამის სტანდარტს.

### 5.3 წლიური სასწავლო გეგმის შემუშავება

წლიური სასწავლო გეგმა არის სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და ორგანიზების ძირითადი დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს სწავლების პრიორიტეტულ მიმართულებებს, სწავლების ფორმებს და სახეებს. წლიური სასწავლო გეგმა, აგრეთვე, შეიძლება ასახავდეს ადგილობრივი თვითმმართველობების ადამიანური რესურსების განვითარების ხელშეწყობის მიზნობრივ პროექტებს (მენეჯერული უნარების განვითარება, მიზნობრივი სასწავლო პროგრამები დამწყები მოხელეებისთვის და სხვა).

- ცენტრი ავლენს ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების ყოველწლიურ პრიორიტეტულ მიმართულებებს და ადგენს წლიური სასწავლო გეგმის პროექტს;

- წლიური სასწავლო გეგმის პრიორიტეტული მიმართულებები განისაზღვრება საჭიროებათა კვლევის საფუძველზე (კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებების, სახელმწიფოს მიერ აღებული საერთაშორისო ვალდებულებების, მუნიციპალიტეტების



ინდივიდუალური საჭიროებების განზოგადების, ადგილობრივი თვითმმართველობის რეფორმისა და დეცენტრალიზაციის პროცესის მიმდინარე გამოწვევების და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით);

- წლიური სასწავლო გეგმის პროექტს განიხილავს საბჭო და სამინისტროსთან შეთანხმების საფუძველზე ამტკიცებს ცენტრი;

- ცენტრი ახდენს წლიური სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული სასწავლო პროგრამების მიწოდების ორგანიზებას.

#### **5.4 სასწავლო პროცესის მონიტორინგი და შეფასება**

სასწავლო პროცესის მონიტორინგი და შეფასება წარმოადგენს პროცედურების ერთობლიობას (მექანიზმი), რომლის მიზანია სასწავლო პროგრამების განხორციელების ხარისხის შემოწმება.

სასწავლო პროგრამების მონიტორინგსა და შეფასებას ახორციელებს ცენტრი.

მონიტორინგისა და შეფასების შედეგების, ასევე, წლიური სასწავლო გეგმის შესრულების შესახებ, ცენტრი ამზადებს ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების წლიურ ანგარიშს და განსახილველად წარუდგენს საბჭოს.

საბჭოს მიერ ხდება ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების წლიური ანგარიშის შეფასება, რეკომენდაციების შემუშავება და მიწოდება ცენტრისა და სამინისტროსთვის.

#### **6. სისტემის საინფორმაციო უზრუნველყოფა**

სისტემაში ჩართულ უწყებებს შორის ინფორმაციის მიმოცვლის კოორდინაციისა და სასწავლო პროგრამების მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით, ცენტრი აწარმოებს შემდეგ რეესტრებს:

სასწავლო პროგრამების რეესტრი - აერთიანებს ინფორმაციას როგორც სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლების მიერ, ასევე, ცენტრთან არსებული საბჭოების მიერ მომზადებული სასწავლო პროგრამების შესახებ;

ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების საჭიროებების რეესტრი - აერთიანებს ინფორმაციას ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების საჭიროებების შესახებ (ელექტრონული ფორმით).

რეესტრები განთავსდება ცენტრის ვებგვერდზე. რეესტრების რეგულარული განახლება მოხდება თვითმმართველობების საჭიროებების გამოვლენისა და ახალი სასწავლო პროგრამების დამატების მიხედვით.

ცენტრი ასევე ახორციელებს იმ მოსამსახურეთა აღრიცხვას, რომელთაც გაიარეს რეესტრირებული სასწავლო პროგრამები და მიიღეს სერტიფიკატი.

#### **7. სწავლების სისტემის სამართლებრივი უზრუნველყოფა**

სწავლების სისტემის სამართლებრივი უზრუნველყოფა გულისხმობს სწავლების სფეროს მარეგულირებელი ნორმატიული ბაზის შექმნას, რომლის ძირითადი კომპონენტებია სისტემის ნორმატიული რეგულირების საფუძვლებისა და ნორმატიული აქტების მიღებაზე უფლებამოსილი უწყებების დადგენა, სწავლების სისტემის ფუნქციონირების ძირითადი პრინციპებისა და პროცედურების განსაზღვრა, სწავლების პროცესის სამართლებრივი რეგულირება.

სწავლების სისტემის სამართლებრივი რეგულირება ხორციელდება საკანონმდებლო, სამთავრობო და უწყებრივ დონეზე - საქართველოს პარლამენტის, საქართველოს მთავრობის, სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროსა და სამინისტროს მონაწილეობით.

სწავლების სისტემის სამართლებრივი უზრუნველყოფა მოითხოვს ცვლილებების შეტანას შემდეგ საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებში:

- „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი;

- საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს დებულება;

- სსიპ - ვანო ხუბუნაიშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრის დებულება.

სისტემის რეგულირება მოითხოვს აგრეთვე, შემდეგი სამართლებრივი აქტების მიღებას:

- სწავლების სისტემის მარეგულირებელი მთავრობის დადგენილება;

- სასწავლო პროგრამების სტანდარტები;

- სასწავლო პროგრამების რეგისტრაციის წესი.

საქართველოს მთავრობა დადგენილებით ამტკიცებს ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების სისტემის მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტს, რომლითაც განისაზღვრება სწავლების სისტემაში ჩართული უწყებების ფუნქციები, მათ შორის, უფლებამოსილებათა გამიჯვნის პრინციპები, სისტემის ფუნქციონირების პროცედურები, სწავლების პროცესის მონიტორინგისა და შეფასების, სისტემის რეგულირების სხვა წესები.

სამინისტრო, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უფლებამოსილების ფარგლებში, ამტკიცებს სწავლების სისტემის მარეგულირებელ სამართლებრივ აქტებს, მათ შორის, ადგენს სასწავლო პროგრამების სტანდარტებსა და სასწავლო პროგრამების რეგისტრაციის წესებს, გარდა იმ სასწავლო სტანდარტისა, რომლის შემუშავება წარმოადგენს სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროს კომპეტენციას.

## **8. სწავლების სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფა**

### **8.1. სწავლების სისტემის დაფინანსების წყაროები**

სასწავლო პროგრამების დაფინანსების წყაროებია:

- მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის სახსრები, რაც საქართველოს ორგანული კანონით „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსით“ დადგენილი მინიმუმის მოცულობის ფარგლებში დაახლოებით 1 700 000 (მილიონ შვიდასი ათასი) ლარია 2014 წლის ადგილობრივი ბიუჯეტების მონაცემებით;

- სახელმწიფო ბიუჯეტის სახსრები;

- დონორი ორგანიზაციების სახსრები;

- წლიური სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული ღონისძიებების დაფინანსების მიზნით, ცენტრის მიერ მოზიდული სახსრები.

სწავლების სისტემის სხვა კომპონენტების დაფინანსება, როგორებიც არის, მაგალითად, ცენტრის შესაძლებლობების გაძლიერება, სწავლების სისტემის პროგრამული და მეთოდოლოგიური უზრუნველყოფა, სხვა სახის საექსპერტო მხარდაჭერა, განხორციელებული როგორც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ისე, დონორი ორგანიზაციების მონაწილეობით. დაფინანსების წყაროს, შესაძლოა, ასევე წარმოადგენდეს ცენტრის მიერ სწავლების სისტემის

ფარგლებში სხვადასხვა მომსახურების მიწოდებისთვის მიღებული შემოსავლები, როგორც არის, მაგალითად, სასწავლო პროგრამების რეგისტრაციის გადასახდელი.

## 8.2 სასწავლო პროგრამების დაფინანსების მექანიზმები

მუნიციპალიტეტი საკუთარი საჯარო მოსამსახურეების სწავლებისთვის სასწავლო პროგრამების შერჩევისას ხელმძღვანელობს ცენტრის მიერ წარმოებული სასწავლო პროგრამების რეესტრით. შესაბამისად, ამ მიზნით მუნიციპალიტეტის მიერ განხორციელებულ შესყიდვაში მონაწილეობის მიღება შეუძლიათ მხოლოდ ცენტრის მიერ წარმოებულ სასწავლო პროგრამების რეესტრში რეგისტრირებული სასწავლო პროგრამების მიმწოდებლებს. აღნიშნული მოთხოვნა, პირველ ეტაპზე, სავალდებულო წესით გავრცელდება მხოლოდ რეგისტრირებული სასწავლო პროგრამების მიმართ. სასწავლო პროგრამის მიწოდების დაფინანსება ხორციელდება მუნიციპალიტეტის სახსრებით, ასევე, დონორ ორგანიზაციასთან შეთანხმების საფუძველზე, თანადაფინანსების პრინციპით.

ცენტრი, საკუთარი წლიური სასწავლო გეგმის განსახორციელებლად, უზრუნველყოფს დონორი ორგანიზაციების სახსრების მობილიზებას. ამასთან, ცენტრის სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული სასწავლო პროგრამა შესაძლებელია დაფინანსდეს (მათ შორის, ნაწილობრივ, თანადაფინანსების სახით) როგორც მუნიციპალიტეტის, ისე სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი სახსრებით. ცენტრის სასწავლო პროგრამაში მონაწილეობისა და დაფინანსების (თანადაფინანსების) გამოყოფის შესახებ თვითმმართველი ერთეული გადაწყვეტილებას იღებს ნებაყოფლობით.

## 9. სწავლების სისტემის შედეგები

ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების აღნიშნული სისტემის შედეგად:

- გაუმჯობესდება დონორთა ძალისხმევის კოორდინაცია ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების სფეროში; თავიდან იქნება აცილებული დონორთა მიერ განხორციელებული ღონისძიებების გადაფარვა;
- გაიზრდება მიწოდებული სასწავლო პროგრამების ხარისხი (სტანდარტი);
- გაუმჯობესდება სასწავლო პროგრამებზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის შესაბამისობა;
- შეიქმნება ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების სფეროში მუნიციპალური სახსრების ეფექტიანი გამოყენების მექანიზმები;
- გაუმჯობესდება მუნიციპალიტეტების შესაძლებლობები სწავლების საჭიროებების კვლევასა და ზოგადად, ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში;
- ხელი შეეწყობა სასწავლო პროგრამების მიმწოდებელთა ფართო და მოქნილი ქსელის შექმნას (როგორც გეოგრაფიული, ასევე, საგანმანათლებლო პროგრამების თვალსაზრისით);
- უზრუნველყოფილი იქნება სასწავლო პროგრამების მრავალფეროვნება;
- მოხდება ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა მნიშვნელოვანი ნაწილის კვალიფიკაციის ამაღლება, მათ შორის, რეფორმის მიზნებიდან გამომდინარე, პრიორიტეტულ სფეროებში.
- ინამდებარე კონცეფციით წარმოდგენილი სწავლების სისტემა და მისი შედეგები, რადიკალური ცვლილებებისა და ინტერვენციების გარეშე, იძლევა მუდმივი განვითარებისა და გაუმჯობესების საშუალებას, საჯარო სამსახურის რეფორმირების კვალდაკვალ.

**ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების  
კონცეფციის განხორციელების სამოქმედო გეგმა**

ლონისძიება	განმახორციელებელი უწყება	განხორციელების ვადები
სწავლების სისტემის სამართლებრივი უზრუნველყოფა		
„საჯარო მოსამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების პროექტის შემუშავება და საქართველოს მთავრობისთვის წარდგენა	საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	2014 წლის ოქტომბერი
საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს დებულებაში ცვლილების შეტანა	საქართველოს მთავრობა	2014 წლის ბოლომდე
სსიპ - ვანო ხუხუნაიშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრის დებულებაში ცვლილების შეტანა	საქართველოს მთავრობა	2014 წლის ბოლომდე
სწავლების სისტემის მარეგულირებელი აქტის (დადგენილების) დამტკიცება	საქართველოს მთავრობა	2014 წლის ბოლომდე
სასწავლო პროგრამების რეგისტრაციის წესის დამტკიცება	საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	2014 წლის ბოლომდე
სასწავლო პროგრამების სტანდარტების შემუშავება	საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	2015-2017 წ.წ
ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა უწყვეტი სწავლების სისტემის სათათბირო საბჭოს დაფუძნება	საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	2014 წლის ბოლომდე
ცენტრის შესაძლებლობების გაძლიერება		
ცენტრის ორგანიზაციული სტრუქტურისა და საშტატო ნუსხის შესაბამისობაში მოყვანა კონცეფციითა და სწავლების სისტემის მარეგულირებელი აქტებით დადგენილ ცენტრის ფუნქციებთან	საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	2014-2015 წ.წ
ცენტრის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის უზრუნველყოფა	საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო	2015 წელი

სწავლების სისტემის პოპულარიზაციის უზრუნველსაყოფად მრგვალი მაგიდების ციკლის ორგანიზება	სსიპ - ვანო ხუხუნიაშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრი	2014 წლის სექტემბრიდან
სასწავლო პროგრამებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო მოსამსახურეთა სწავლების საჭიროებათა რეესტრების წარმოების პროცესის დაწყება	სსიპ - ვანო ხუხუნიაშვილის სახელობის ეფექტიანი მმართველობის სისტემის და ტერიტორიული მოწყობის რეფორმის ცენტრი	2015 წელი