



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



სამუშაოზე
დაფუძნებული
სწავლება
WORK-BASED
LEARNING

კომპანიის ინსტრუქტორების კმაყოფილების კვლევა

პროექტი: სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება



საქართველოს ფერმერთა ასოციაცია

საქართველოს ფერმერთა ასოციაცია
2020

შინაარსი

შესავალი.....	3
კვლევის მიზანი.....	7
საკვლევი თემები:.....	7
კითხვარი მოიცავდა შეკითხვების 5 ბლოკს:	8
საწარმოს/კომპანიის ინსტრუქტორთა გამოკითხვის მიმდინარეობა.....	9
გამოკითხვაში მონაწილე ინსტრუქტორთა მონაცემები:.....	10
სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში ჩართულობის შესახებ ინფორმაცია	12
პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობა.....	20
პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობა.....	23
კომპანიის ინსტრუქტორის მოტივაცია	29
კვლევის ძირითადი დასკვნები	35
კვლევის შედეგების მიხედვით შემუშავებული რეკომენდაციები	39
დანართი # 1 კითხვარი.....	43

შესავალი

წინამდებარე კვლევის ჩატარების ინიციატივა მიზნად ისახავს, თვალსაჩინო გახადოს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების (შემდგომში - სდს) დუალური მიდგომით განხორციელებული პროგრამების პილოტირების პროცესში ჩართული კომპანიის ინსტრუქტორების განწყობისა და კმაყოფილების მდგომარეობა; კვლევის შედეგების საფუძველზე შემუშავებული რეკომენდაციები გამოყენებული იქნას სდს- დუალური მიდგომით განხორციელებული პროგრამების ხარისხის გაუმჯობესებისათვის.

2016 წლიდან საქართველოს პროფესიული განათლების სისტემაში დაიწყო სდს- დუალური მიდგომით ორი საპილოტე პროგრამის განხორციელება: მეცხოველეობა (IV საფეხური) და მეხილეობა (IV საფეხური); ცხრილში N1 წარმოდგენილია პილოტირებაში ჩართული სასწავლებლების და მათი პარტნიორი საწარმოების ნუსხა.

ცხრილი N 1. 2016 წელს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დუალური მიდგომით განხორციელებული საპილოტე პროგრამები, განმხორციელებელი საგანმანათლებლო დაწესებულებები და მათი პარტნიორი საწარმოები

#	საგანმანათლებლო დაწესებულება	საპილოტე პროგრამა	პარტნიორი საწარმო
1	სსიპ შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი (სამეგრელო-ზემო სვანეთი, ზუგდიდი, სენაკი)	მეხილეობა	შპს აგროსახლი
			შპს ქესკია
			შპს კოდი გრუპი
			შპს გემუანი
2	სსიპ ილია წინამძღვრიშვილის სახელობის საზოგადოებრივი კოლეჯი (მცხეთა-მთიანეთი, წინამძღვრიანთკარი)	მეხილეობა	შპს ქართული ხილის კომპანია (მცხეთა)
3	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „აისი“ (კახეთი, კაჭრეთი, დედოფლისწყარო)	მეცხოველეობა	შპს აგრო ქიმიკი
			შპს ფიროსმანი
			ი/მ ზურა მასურაშვილის ფერმა



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



4	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „ოპიზარი“ (სამცხე-ჯავახეთი, ახალციხე)	მეცხოველეობა	შპს ჯორჯიან ბიზნეს ზონი (ახალციხე)
---	---	--------------	---------------------------------------

შემდეგ ეტაპებზე პროცესში ჩაერთნენ სხვა პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები და მათი პარტნიორი კომპანიები და გაიზარდა სდს დუალური მიდგომით განხორციელებული პროგრამების ჩამონათვალიც:

- მეხილეობა (კურკოვანი კულტურები/თესლოვანი კულტურები)
- მებაღეობა
- დეკორატიული მებაღეობა
- მევენახეობა და მეღვინეობა¹
- მეთევზეობა (ფერმერობა მეთევზეობაში)
- მეფუტკრეობა
- ხორც-პროდუქტების გადამამუშავება
- მეცხოველეობა (მესაქონლეობა, ვეტერინარია) (იხ. ცხრილი N2)

ცხრილი N2. 2017-2020 წწ. პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ სდს დუალური მიდგომით განხორციელებული პროგრამები

#	საგანმანათლებლო დაწესებულება	რაიონი	დუალური პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა
1	სსიპ ილია წინამძღვრიშვილის სახელობის კოლეჯი	მცხეთა	მეხილეობა (კურკოვანი კულტურები/თესლოვანი კულტურები)
2	სსიპ ილია წინამძღვრიშვილის სახელობის კოლეჯი	მცხეთა	მებაღეობა
3	სსიპ ილია წინამძღვრიშვილის სახელობის კოლეჯი	მცხეთა	მევენახეობა და მეღვინეობა
4	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „აისი“	გურჯაანი	მევენახეობა-მეღვინეობა ²
5	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „აისი“	გურჯაანი	მეხილეობა (კურკოვანი კულტურები)
6	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „აისი“	გურჯაანი	მეთევზეობა (ფერმერობა მეთევზეობაში)
7	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „აისი“	დედოფლისწყარო	მეცხოველეობა (მესაქონლეობა)
8	სსიპ შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	ზუგდიდი	დეკორატიული მებაღეობა
9	სსიპ შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	სენაკი	მეხილეობა (მეთხილეობა)
10	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „ახალი ტალღა“	ქობულეთი	მეხილეობა (თესლოვანი კულტურები)
11	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „ოპიზარი“	ახალციხე	მეფუტკრეობა

¹ აღნიშნული პროგრამა განხორციელდა გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის ორგანიზაციის GIZ მიერ და აქ მოყვანილია, როგორც ინფორმაცია. სრული სურათის წარმოდგენისათვის. კვლევაში ეს მიმართულება ჩართული არ არის.

² იხ. წინა შენიშვნა



12	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „ოკიზარი“	ახალციხე	მეცხოველეობა (მესაქონლეობა)
13	სსიპ საზოგადოებრივი კოლეჯი „ოკიზარი“	ახალციხე	ხორც-პროდუქტების გადამამუშავება
14	სსიპ პროფესიული კოლეჯი „ერეკანი“	ამბროლაური	მეფუტკრეობა
15	ა(ა)იპ პროფესიული კოლეჯი „განთიადი“	გორი	მეფუტკრეობა

სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების წარმატებით განხორციელებაში ერთ-ერთი მთავარი ფიგურაა კომპანიის ინსტრუქტორი.

სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დუალური მიდგომით განსახორციელებელი საპილოტე პროგრამების მომზადების პროცესში შემუშავდა კომპანიის ინსტრუქტორთა იდენტიფიცირების კრიტერიუმები და ინსტრუქტორის პროფილი, რის საფუძველზეც მომზადდა ინსტრუქტორთა მომზადება-გადამზადების 6-დღიანი ტრენინგ-მოდული.

მათი ინსტრუქტაჟი ორ ეტაპად ჩატარდა პროგრამაში ჩართულ ოთხივე რეგიონში - სამეგრელო-ზემო სვანეთი, მცხეთა-მთიანეთი, კახეთი, სამცხე-ჯავახეთი (2016).

სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი / განათლების და მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, შესაბამის სოციალურ პარტნიორებთან, სექტორებთან და კომპანიებთან თანამშრომლობით, 2017 წელს განსაზღვრავს ინსტრუქტორების მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებსა და პროფესიული გამოცდილების ხანგრძლივობას, ასევე შემდგომი პროფესიული განვითარების მოთხოვნებს. დოკუმენტი სარეკომენდაციო ხასიათს ატარებს.

პილოტირების შემდგომ დაგროვდა გარკვეული ცოდნა, გამოცდილება, გამოიკვეთა პრობლემები და ამ პრობლემების გადაჭრის გზები სწავლის შედეგების უკეთ მისაღწევად და კურსდამთავრებულთა დასაქმების რაოდენობის გასაზრდელად.

კომპანიის ინსტრუქტორების გამოცდილებისა და კმაყოფილების კვლევა სდს დუალური მიდგომით პროგრამების განხორციელებაში მნიშვნელოვან ინფორმაციას მოგვცემს სწავლების პროცესში წარმოქმნილი პრობლემების შესახებ.



თემასთან დაკავშირებული ძირითადი დოკუმენტები:

- პროფესიული განათლების სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება საქართველოში, სიტუაციის ანალიზი, 2015
- სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დანერგვის კონცეფცია, 2016
- სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების საპილოტე პროგრამის შეფასებისა და მონიტორინგის ანგარიში, 2017

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების ანალიზის საფუძველზე სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში კომპანიის ინსტრუქტორის კომპონენტის დახვეწა და განვითარება, რაც სდს დუალური მიდგომით პროგრამების განხორციელების პროცესის ხარისხის ამაღლებას უზრუნველყოფს.

- კომპანიის ინსტრუქტორის როლის გამოკვეთა
- შესაძლო ხარვეზებისა და პრობლემების იდენტიფიცირება
- პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობა
- პროფესიულ სტუდენტზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესის წარმართვა

საკვლევი თემები:

- კომპანიის ინსტრუქტორთა მონაცემები (პროფესია, განათლება, სამუშაო სტაჟი, ასაკი, სქესი)
- სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების პერიოდი/ხანგრძლივობა
- ინფორმაცია სდს-ში ინსტრუქტორის შესახებ
- ინფორმაცია პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობის შესახებ
- ინფორმაცია პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობის შესახებ
- ინფორმაცია კომპანიის ინსტრუქტორთა მოტივაციის შესახებ
- რეკომენდაციები სდს-ის გაუმჯობესებაზე

კვლევა ჩატარდა - 2020 წლის ივნის-ივლისში;



კვლევის მეთოდი - ელექტრონული/სატელეფონო გამოკითხვა;

კვლევის მეთოდოლოგია მოიცავდა თვისებრივ და რაოდენობრივ კვლევას;

კვლევის ინსტრუმენტი - წინასწარ შემუშავებული კითხვარი (დახურული და ღია კითხვების ველებით) (იხილეთ დანართი #1);

კითხვარი მოიცავდა შეკითხვების 5 ბლოკს:

1. **პირადი მონაცემები**
(პროფესია, ასაკი, განათლება, მუშაობის სტაჟი, ადგილი);
2. **სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში ჩართულობის შესახებ ინფორმაცია**
(სწავლების პერიოდი, სტუდენტთა რაოდენობა, ინსტრუქტორი, ჩანაწერების ურუნალის წარმოება, რეკომენდაციები) ;
3. **პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობა**
(კმაყოფილება, რეკომენდაციები თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად);
4. **პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობა**
(შერჩევის პროცედურებში მონაწილეობა, შედეგებით კმაყოფილება, რეკომენდაციები);
5. **კომპანიის ინსტრუქტორის მოტივაცია**
(ანაზღაურება, სამომავლო თანამშრომლობისთვის მზადყოფნა, რეკომენდაციები).

საწარმოს/კომპანიის ინსტრუქტორთა გამოკითხვის მიმდინარეობა.

საწარმოს/კომპანიის ინსტრუქტორებთან ჩატარდა წინასწარი გაცნობითი მოსამზადებელი ონლაინ-შეხვედრა, ისინი გაეცნენ ინფორმაციას კვლევის მიზნებისა და მეთოდოლოგიის შესახებ და ელფოსტის მეშვეობით წინასწარ გადაგზავნილ ელექტრონულ კითხვარს; ინსტრუქტორების მხრიდან გამოკითხვაში მონაწილეობაზე უარი არ დაფიქსირებულა; ამის შემდგომ ინსტრუქტორებს ვთხოვეთ შეევსოთ მიწოდებული კითხვარები.

უნდა აღინიშნოს, რომ კომპანიის ინსტრუქტორებთან კომუნიკაციას და მათი გამოკითხვის პროცესს დაგეგმილზე მეტი დრო დასჭირდა, რაც გამოწვეული იყო სხვადასხვა მიზეზით; უმეტეს შემთხვევებში ეს იყო ტექნიკური და მათ მიერ დისტანციური/ ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებების გამოყენების/წვდომის სირთულეები, ასევე, აგროსამეურნეო სამუშაოების სპეციფიკა და სპეციალისტების უკიდურესი დაკავებულიობა, რიგ შემთხვევაში კი, ჩვენთვის უცნობი სუბიექტური მიზეზები.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, გამოკითხვის პროცესში უპირატესობა მივანიჭეთ სატელეფონო კომუნიკაციას და ინდივიდუალურ გამოკითხვას. საბოლოოდ, 12 კითხვარი იქნა მიღებული ელექტრონულად შევსებული გზავნილების სახით, ხოლო 15 კითხვარი შევაკეთეთ სატელეფონო კომუნიკაციის მეშვეობით.

გემოთქმულიდან გამომდინარე, სამომავლოდ, გათვალისწინებული უნდა იქნას, რომ მოცემული სამიზნე კონტინგენტის მონაწილეობით დისტანციური/ონლაინ ფორმატის სამუშაო შეხვედრებისა თუ სხვა აქტივობების ორგანიზება სირთულეებს წააწყდება. სამუშაო ფორმატში უპირატესობა უნდა მიენიჭოს უშუალო კომუნიკაციას და პირისპირ აქტივობებს.



გამოვითხვაში მონაწილე ინსტრუქტორთა მონაცემები:

კვლევაში მონაწილეობდა 27 ინსტრუქტორი:

- 19 სხვადასხვა საწარმოს/კომპანიის 23 წარმომადგენელი და 4 მეწარმე ფიზიკური პირი;
- მათ შესახებ ინფორმაცია მოგვანოდა ფერმერთა ასოციაციამ (იხ. ცხრილი N3) ;
- წარმომადგენელ 6 აგრარულ პროფესიულ მიმართულებას:
 - მეხილეობა (10 ინსტრუქტორი),
 - დეკორატიული მებაღეობა (4),
 - მეფუტკრეობა (6),
 - მეთევზეობა (2),
 - მეცხოველეობა/ მესაქონლეობა/ვეტერინარია (4),
 - ხორცპროდუქტების წარმოება (1)

- სქესი: 19 მამაკაცი და 8 ქალი;
- ასაკი: 26-დან 67 წლამდე;

ასაკობრივ ჯგუფებში განაწილება:

- 35 წლამდე - 9,
 - 36-დან 60 წლამდე - 14,
 - 60 წლის და ზემოთ - 4;
- განათლება: უმაღლესი - 25, პროფესიული - 2;
- მუშაობის სტაჟი: 3-დან 39 წლამდე.
- რეგიონული დაფარვა:
თბილისი და ქვეყნის 7 რეგიონი: კახეთი (7 ინსტრუქტორი), შიდა ქართლი (2), მცხეთა-მთიანეთი (3), სამცხე-ჯავახეთი (5), სამეგრელო-ზემო სვანეთი (6), რაჭა-ლეჩხუმი (1), აჭარა (2).



ცხრილი N3. გამოკითხვაში მონაწილე ინსტრუქტორების სია

N	ინსტრუქტორი	კომპანია	დარგი	რაიონი	ასაკი	სტაჟი
1	ნიკოლოზ ბენიანიძე	შპს ფიროსმანი	მესაქონლეობა	დედოფლისწყარო	42	20
2	ზურა მასურაშვილი	ი/მ ზურა მასურაშვილის ფერმა	მესაქონლეობა	დედოფლისწყარო	31	10
3	შოთა ყულჯანიშვილი	შპს კავკასიის გენეტიკის ახალციხის ბიზნეს ოფისი	მესაქონლეობა	ახალციხე	35	16
4	მაია მიჭვა	შპს აგრო სახლი	მეხილეობა	ზუგდიდი	45	15
5	თამარ ზარანდია	შპს აგრო სახლი	მეხილეობა	ზუგდიდი	45	24
6	მარი კოდუა	შპს ქესკია	მეხილეობა	ზუგდიდი, დარჩელი	27	10
7	ელისო ლუბელაძე	შპს გემუანი	მეხილეობა	ზუგდიდი	61	35
8	მერი პაპუნაშვილი	კარტლისი	მეხილეობა	გურჯაანი	35	8
9	გიორგი რევია	კარტლისი	მეხილეობა	ზუგდიდი	32	3
10	გიორგი მერაბიშვილი	კოოპერატივი "კოდი"	მეფუტკრეობა	ახალციხე	48	3
11	ელვარდ ზაზაძე	კოოპერატივი "მესხი მეფუტკრეობა"	მეფუტკრეობა	ახალციხე, სოფ. აგარა	54	30
12	ზაზა ფანაძე	კოოპერატივი "ქართული ნექტარი"	მეფუტკრეობა	ახალციხე, სოფ. მუსხი	39	3
13	ზვიად ქარჩავა	ზუგდიდის ბოტანიკური ბაღი	მებაღეობა	ზუგდიდი	43	23
14	ნინო ხარხელაური	"საქ. დეკორატიული და ტყის შემქმნელი ენდემური სახეობების მწარმოებელთა ასოციაცია"	მებაღეობა	სოფ. დიდი დიღომი	48	15
15	ზაქარია სინაძე	ფიზიკური პირი	მებაღეობა	მცხეთა, სოფ. არაშენდა	52	25
16	სულეო სინაძე	ფიზიკური პირი	მებაღეობა	მცხეთა, სოფ. არაშენდა	45	15
17	ვალერი ლაცაბიძე	შპს უდაბნო	მესაქონლეობა	გურჯაანი	31	11
18	მარიამ ნიკოლოზიანი	შპს უდაბნო	მეხილეობა	გურჯაანი	26	3
19	მეგლუდ კაპანაძე	ფიზიკური პირი SMEs	მეფუტკრეობა	გორი	67	3
20	გაიშ ხაჩიური	ფიზიკური პირი SMEs	მეფუტკრეობა	გორი, ტინისხიდი,	60	30(10)
21	არჩილ ჭოღვიძე	შპს ქარაგანი	მეთევზეობა	ახმეტა, ზემო ალვანი	32	12
22	ვახტანგ ხელხელაური	შპს ტობი	მეთევზეობა	თელავი, კონდოლი	29	3
23	ტრისტან ციხელაშვილი	შპს მესხეთა პროდუქტები	ხორც-პროდუქტების გადამამუშავება	ასპინძა	55	12
24	ზურაბ ღუმბაძე	აიიპ აგროსერვის ცენტრი	მეხილეობა	ქობულეთი	67	39
25	ლევან კეკელიძე	აიიპ აგროსერვის ცენტრი	მეხილეობა	ბათუმი	55	35
26	ლაშა გაგაშვილი	რაჭის ნატურალური პროდუქტები	მეფუტკრეობა	ამბროლაური	51	12
27	მაია თევზაძე	ჯილაურას სამეცნ. - კვლევითი ცენტრი	მეხილეობა	სოფ. ჯილაურა	51	5

სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში ჩართულობის შესახებ ინფორმაცია

2.1. შეკითხვაზე - როდის ჩაერთოთ სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში - დაფიქსირებული პასუხების მიხედვით, კვლევაში მონაწილე ინსტრუქტორებიდან:

- 7 - მონაწილეობდა 2016 წელს საპილოტე პროგრამებში;
- 6 - ჩაერთო 2017 წლიდან;
- 9 - 2018 წელს;
- 3 - მონაწილეობს 2019 წლიდან;
- 2 - ჩაერთო მიმდინარე 2020 წლის გაზაფხულზე.



2.2. შემდგომი რამდენიმე შეკითხვა შეეხებოდა თითოეულ ინსტრუქტორთან პროცესში მონაწილე პროფესიული სტუდენტების რაოდენობას, მათგან რამდენმა დაასრულა სწავლა და მოცემულ ეტაპზე ასწავლიან თუ არა პროფესიულ სტუდენტებს დუალური მიდგომით განხორციელებულ პროგრამებში;

გამოკითხული ინსტრუქტორების ინფორმაციით, პროფესიული სტუდენტების რაოდენობა მათთან ჯგუფში - 1-დან 15-მდე ფარგლებშია (იხ. ცხრილი N4);

გამოკითხულთაგან პროფესიული სტუდენტების სწავლებას (დუალური მიდგომით განხორციელებულ პროგრამებში) კვლავ აგრძელებს 12 ინსტრუქტორი (კვლევის მონაწილეთა 45%), ხოლო 15 ინსტრუქტორს (55%) მიმდინარე ეტაპზე პროფესიული სტუდენტები აღარ ჰყავს (იხ. ცხრილი N4)

ცხრილი N4. საწარმოს ინსტრუქტორებთან სასწავლო ჯგუფებში მონაწილე პროფესიული სტუდენტების რაოდენობა (ინსტრუქტორების მიერ მონაწილეობა ინფორმაცია)

დარგი	ინსტრუქტორი	პროგრამაში ჩართვის წელი	სტუდენტების რაოდენობა სწავლების პერიოდში	მათგან რამდენმა დაასრულა სწავლა	ჰყავთ თუ არა სტუდენტები ამჟამად
მეცხოველეობა	ნიკოლოზ ბენიანიძე	2016	3	2	არა
მეცხოველეობა	ზურა მასურაშვილი	2016	2	1	არა
მეცხოველეობა	შოთა ყულჯანიშვილი	2016	6	6	არა
მეხილეობა	მაია მიქაია	2016	10	10	არა
მეხილეობა	თამარ ზარანდია	2016	7	7	არა
მეხილეობა	ელისო ღებელაძე	2016	14	13	არა
მეხილეობა	მარი კოდუა	2018	6	6	არა
მეხილეობა	მერი პაპუნაშვილი	2017	9	7	არა
მეხილეობა	გიორგი რევია	2018	7	5	დიახ
მეფუტკრეობა	გიორგი მერაბიშვილი	2017	5	2	დიახ
მეფუტკრეობა	ელვარდ ზაზაძე	2017	7	6	დიახ
მეფუტკრეობა	ზაზა ივანიძე	2017	14	7	დიახ
მებაღეობა	ზვიად ქარჩავა	2018	8	0 ³	დიახ
მებაღეობა	ნინო ხარხელაური	2020	1	0 ¹	დიახ
მებაღეობა	ზაქარია სინაძე	2019-2020	2	0 ¹	დიახ
მებაღეობა	სულიკო სინაძე	2019-2020	5	0 ¹	დიახ
მეცხოველეობა	ვალერი ლაცაბიძე	2019	1	0	არა
მეხილეობა	მარიამ ნიკოლოზიანი	2018	1	1	არა
მეფუტკრეობა	მევლუდ კაპანაძე	2018-2019	6	6	არა
მეფუტკრეობა	გაიომ ხაჩიური	2018-2019	6	6	არა
მეთევზეობა	არჩილ ჭოლიკიძე	2019	2	2	დიახ
მეთევზეობა	ვახტანგ ხელხელაური	2018	5	არ ახსოვს	დიახ
ხორც-პროდუქტების გადამამუშავება	ტრისტანციხელაშვილი	2018-2019	10	7	არა
მეხილეობა	ზურაბ ღებაძე	2018	3	2	არა
მეხილეობა	ლევან კეკელიძე	2017	10-15	4	არა

³ სწავლის პროცესი შეჩერებულ იქნა კოვიდპანდემიის გამო



მეფუტკრეობა	ლაშა გაგოშიძე	2017-2018	7	7	დიახ
მეხილეობა	მაია თევზაძე	2016	6	5	დიახ

2.3. სდს სტუდენტების 2016-2020 წწ. სტატისტიკა

სდს დეალოური პროგრამების განმხორციელებელი პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, 2016-2020 წწ. პერიოდში სდს დეალოური მიდგომით განხორციელებულ პროფესიულ პროგრამებში ჩართული სტუდენტების რაოდენობა ჯამში 171-ს შეადგენს. მათგან სწავლა დაასრულა და დიპლომი მიიღო 64-მა (37%), სწავლას აგრძელებს 72 (42%), ხოლო სტატუსი შეუჩერდა 36 სტუდენტს (21%) (იხ. ცხრილი N5).

- **2016 წელს** პილოტირების ეტაპზე მონაწილე 59 სტუდენტიდან სწავლა დაასრულა 42-მა (71%), ხოლო სტატუსი შეუჩერდა და პროცესს გამოეთიშა 17 (29%);
- შემდეგ ეტაპზე, **2017-2018 წწ.** მიღებული 52 სტუდენტიდან სწავლა დაასრულა 22-მა (42%), ჯერ არ დაუსრულებია კურსი 15-ს (29%), ხოლო სტატუსი შეუჩერდა 15 სტუდენტს (29%);
- **2019 წელს აგრარულ პროგრამებზე** მიღებული 60 სტუდენტიდან კოვიდპანდემიის მიზეზით სწავლა გადაედო და ამჟამად აგრძელებს 57 (95%), ხოლო 3-ს (5%) სტატუსი შეუჩერდა და სასწავლო პროცესს გამოეთიშა.



ცხრილი N5. სტუდენტების რაოდენობა დუალური მიდგომით განხორციელებულ პროგრამებზე

კოლეჯი	პროგრამა	წელი	სტუდენტების რაოდენობა	სწავლა დაასრულა	სწავლას აგრძელებს	სტატუსი შეუჩერდა
გორი, განთიადი	მეფუტკრეობა	2018-2019	6	6		0
ამბროლაური, ერქვანი	მეფუტკრეობა	2017-2018	7	6		1
ქობულეთი, ახალი ტალღა	მეხილეობა	2018	5	0		5
კაჭრეთი, აისი	მევენახეობა-მელვინეობა	2016	8	8		0
	მევენახეობა-მელვინეობა	2019-2020	7		7	0
	მეცხოველეობა	2016	8	7		1
	მეთევზეობა	2019-2020	7		7	0
	მეხილეობა	2019-2020	1	0		1
	მეხილეობა	2018	1		1	
	მეხილეობა	2018	9		7	2
ზუგდიდის უნივერსიტეტი	მეხილეობა	2016	20	14		6
	მეხილეობა	2018	9	5		4
	დეკორატიული	2019-2020	9		9	
	დეკორატიული	2019-2020	9		9	
ახალციხე, ოპიზარი	მეცხოველეობა	2016	6	6		0
	მეფუტკრეობა	2017	5	5		0
	მეფუტკრეობა	2019-2020	7		6	1
	ხორც-პროდუქტების გადამამუშავება	2018	10		7	3
წინამძღვრიანთკარი	მევენახეობა-მელვინეობა	2016	11	2		9
	მევენახეობა-მელვინეობა	2019-2020	13		13	0
	მეხილეობა	2016	6	5		1
	მებაღეობა	2019-2020	7		6	1

ინფორმაცია მოწოდებულია კოლეჯების ადმინისტრაციის მიერ (2020 წლის აგვისტო)

2.4. შეკითხვაზე: სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დაწყებამდე ჩაუტარდათ თუ არა მათ შესაბამისი ინსტრუქტაჟი -

- გამოკითხულთა უმრავლესობამ - 25-მა ინსტრუქტორმა (93%) დადებითად უპასუხა (მათ აღნიშნეს, რომ გაიარეს ტრენინგები კოლეჯებში),
- მხოლოდ 2-მა გასცა უარყოფითი პასუხი (მათგან ერთმა დააზუსტა, რომ დროის უქონლობის გამო ვერ მიიღო მონაწილეობა);

2.5. კითხვაზე: იყო თუ არა ეს ინსტრუქტაჟი საკმარისი, - ყველა გამოკითხულმა, ვინც იგი გაიარა, დადებითად უპასუხა;

„სწავლების ინსტრუქტაჟი იყო ძალიან კარგად დაგეგმილი, მოიცავდა ყველა იმ საკითხს, რაც შემდეგ სტუდენტთან მუშაობის პროცესში ძალიან გამოგვადგა“.

უმეტესობამ აღნიშნა, რომ საწყის ეტაპზე ეს სრულიად საკმარისი იყო და მეტი საჭიროება არ ჰქონიათ, განსაკუთრებით მათ, ვისაც პროფესიული პედაგოგიური გამოცდილება გააჩნია;

ბოგიერთებმა ამასთანავე ისიც აღნიშნეს, რომ მოდელის პრაქტიკაში განხორციელების მთელი შემდგომი პროცესის განმავლობაში, გამოწვევების შესაბამისად, გამოვლინდა დამატებითი ინსტრუქტაჟის საჭიროება (აღვიღზე ან დისტანციური ფორმით), წამოიჭრა მთელი რიგი საკითხები, რომლებიც განსაკუთრებით რთული გადასაწყვეტი აღმოჩნდა პედაგოგიური გამოცდილების არმქონე ინსტრუქტორებისათვის.

ცხრილში N6 წარმოდგენილია ზემოთ აღნიშნულ შეკითხვაზე პასუხების ვარიანტების განაწილება:

შეკითხვა: იყო თუ არა წინასწარი ინსტრუქტაჟი საკმარისი	გამოკითხული ინსტრუქტორების რაოდენობა
დიახ, ჩემთვის სრულიად საკმარისი იყო	19
დიახ, საწყის ეტაპზე საკმარისი იყო	3
დიახ, თუმცა, რაც მეტი იქნება, მით უკეთესი	1
დიახ, თუმცა, პრაქტიკაში მეტი საჭიროება გამოვლინდა, გამოწვევების შესაბამისად საჭიროა დამატებითი ინსტრუქტაჟი	2

2.7. შეკითხვაზე: გქონდათ თუ არა საშუალება, სასწავლო პროცესში წარმოქმნილი პრობლემებისას მიგეღოთ პედაგოგიური ან პროფესიული კონსულტაცია? –

- გამოკითხულთაგან 16-მა უპასუხა დადებითად (60%),
- ხოლო 9 ინსტრუქტორმა – უარყოფითი პასუხი გასცა (40%);

ამ უკანასკნელთაგან 6-მა აღნიშნა, რომ პრობლემები არ ყოფილა და/ან მათ ამის საჭიროება არ ჰქონიათ, მხოლოდ ერთმა ისაუბრა, რომ საჭიროების მიუხედავად, მას ამის შესაძლებლობა არ ჰქონდა; 2 ინსტრუქტორმა პასუხი ვერ გაგვცა, რამდენადაც სასწავლო პროცესი დაწყებისთანავე შეჩერდა კოვიდ-პანდემიის გამო.

კომპანიის ინსტრუქტორების უმეტესობა ხაზს უსვამს, რომ პროფესიული კუთხით თავისი საქმე კარგად იციან და ნაკლებად აქვთ პროფესიული კონსულტაციების საჭიროება, თუმცა, ამავე დროს, მიესალმებიან სიახლეების გაცნობის და კოლეგებთან გამოცდილების ურთიერთგაზიარების შესაძლებლობებს.

2.8. შეკითხვაზე: აწარმოებდა თუ არა ე.წ. ჩანაწერების ჟურნალს, რომელშიც აისახება პროფესიული სტუდენტის მიღწევები –

- გამოკითხული ინსტრუქტორებიდან დადებითად უპასუხა 19-მა (70%);
- ხოლო 8-მ უპასუხა, რომ ჩანაწერების ჟურნალს არ აწარმოებდა (*განმარტებები ასეთი იყო: „დრო არ მექონდა, ჟურნალს სტუდენტები აწარმოებდნენ“ (1); „დასწრებას აღვრიცხავდი, დახასიათებას ცალკე ვაწვდიდი, შეფასებას არ ვახდენდი“ (1); „არ დამჭირვებია, ზეპირად წარვმართავდი“ (1); „ჟურნალის წარმოება ვერ მოესწრო სასწავლო პროცესის შეჩერების გამო“ (3);*

ინტერვიუდან ირკვევა, რომ ინსტრუქტორების მიერ ჟურნალის წარმოების წესი განსხვავებული იყო, ნაწილი მხოლოდ დასწრებას აღრიცხავდა, ზოგ შემთხვევაში ჟურნალს სტუდენტები ავსებდნენ, ინსტრუქტორი არ აფიქსირებდა სტუდენტის შეფასებას (*„დიახ, ჟურნალი საჭიროა, თუმცა, პრაქტიკაში ჟურნალით ვერ იხელმძღვანელებ; დასწრებას აღვრიცხავდი; შეფასებას არ ვაწარმოებდი“ – კომპანიის ინსტრუქტორი*). თუმცა, უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ დადებითი თუ უარყოფითი პასუხების ყველა ავტორმა მიუთითა სამომავლოდ სტუდენტის ჟურნალის წარმოების საჭიროებისა და აუცილებლობის შესახებ;

2.9. შეკითხვაზე: ჩანაწერების ჟურნალის წარმოება ეხმარებოდა თუ არა სასწავლო პროცესის შედეგიანად წარმართვაში - 19 ინსტრუქტორიდან, ვინც აწარმოებდა ჩანაწერების ჟურნალს, -

- 18-მა უპასუხა დადებითად,
- მხოლოდ ერთმა ინსტრუქტორმა არ აირჩია პასუხის არცერთი ვარიანტი (დიახ/არა) და განმარტა, რომ *დოკუმენტაცია ძალიან ბევრ ზედმეტ ფურცელს მოიცავდა და არ იყო სათანადოდ გამართული და საქმეზე მორგებული; მიუხედავად იმისა, რომ მას დოკუმენტაციის წარმოება ზოგადად კარგად ეხერხება, ამ ფორმატით დოკუმენტების წარმოებამ მას მუშაობაში სიძნელეები შეუქმნა; მიიჩნევს, რომ ეს სხვაგვარად, უფრო მარტივად უნდა კეთდებოდა.*

2.10. კომპანიის ინსტრუქტორებს ვთხოვეთ რეკომენდაციები სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ინსტრუქტაჟთან დაკავშირებით:

კომპანიის ინსტრუქტორები ზოგადად ძალიან დადებითად აფასებენ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დუალური მიდგომით განხორციელებულ პროგრამებს, აღნიშნავენ, რომ ამ ტიპის მოდელი შესანიშნავ სიახლეს წარმოადგენს ქართულ სინამდვილეში; შესაბამისი ადგილობრივი გამოცდილება არ არსებობდა; ისინი ამ საქმის პიონერები აღმოჩნდნენ და ენთუზიამით ჩაერთნენ საქმეში; მიუხედავად იმისა, რომ პროცესის დაწყებით ეტაპზე მათ საკმარისი წინასწარი ინსტრუქტაჟი გაიარეს, მოდელის განხორციელების პროცესში გამოიკვეთა ბევრი განსახილველი და შესათანხმებელი საკითხი. აქედან გამომდინარე, მიაჩნიათ, რომ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მოდელი შემდგომ დახვეწას და გამართვას მოითხოვს (იხ. ცხრილი N7)

ცხრილი N7. რეკომენდაციები - სამომავლოდ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ინსტრუქტაჟის შესახებ

სასურველია, ინსტრუქტორი შერჩეულ იქნას პედაგოგიური გამოცდილების მიხედვით ან/და სწავლების გამოცდილების არმქონე სპეციალისტებს უფრო მეტად დაეხმარონ პედაგოგიური უნარების განვითარებაში და მეთვალყურეობა გაუწიონ.

სასარგებლო იქნება მეტი ინფორმაცია მივიღოთ ახალი მეთოდების და სიახლეების შესახებ (3 ინსტრუქტორი)

ინსტრუქტაჟის ეტაპზე ერთი დღე დაეთმოს ინსტრუქტორებისა და პროფესიული მასწავლებლების ერთობლივ მუშაობას, რაც დაეხმარება მათ შორის კოორდინაციას ბევრ ასპექტში

პროფესიის სპეციფიკა მოითხოვს, რომ თეორიული და პრაქტიკული მეცადინეობის თემატიკა თანხვედრაში იყოს. ამისთვის აუცილებელია ინსტრუქტორმა და პროფესიულმა მასწავლებელმა ერთად განერონ სამუშაო გეგმა, რათა არ მოხდეს აცდენა თეორიულ და პრაქტიკულ სწავლებას შორის (4 ინსტრუქტორი);

„მოდულები პრაქტიკის თვალსაზრისით არასათანადო თანმიმდევრობით იყო დალაგებული, რაც დროში არ ემთხვეოდა მსენარეთა განვითარების ციკლს და სამუშაოების მიმდინარეობას, კოლეჯის ხარისხის მენეჯერთან ერთად განვიხილეთ და მოვარგეთ რეალურ პროცესს“;

„თუ ზოგჯერ სეზონურობა არ გვაძლევს ამის საშუალებას, ვცდილობთ გადავანაცვლოთ თემები და დავამთხვიოთ ერთმანეთს“;

დაემატოს კარგად მომზადებული კადრი, ვინც მიმდინარე პროცესის მეთვალყურე იქნება ადგილზე, შეაფასებს პროცესის მიმდინარეობას და კონსულტაციას გაუწევს ინსტრუქტორებს. მეტ ინფორმაციას და გამჭვირვალობას ვისურვებდი.

ინსტრუქტორებისათვის გედმეტი ტვირთია დოკუმენტაციის წარმოება, ართულებს საქმეს, იქნებ გამარტივდეს და სხვა ფორმით გაკეთდეს (2 ინსტრუქტორი)

ინსტრუქტაჟთან დაკავშირებით ერთ-ერთი პრობლემაა დროის უქონლობა, დატვირთულ სამუშაო ე.წ. პიკურ პერიოდებში ძალიან დაკავებული ვართ და ვერ ვუთმობთ დროს გასვლით შეკრებებში მონაწილეობას.

აუცილებელია გათვალისწინებული იქნას სწავლების პროცესში ფერმერის საკუთარების დაცულობის გარანტიების საკითხი

სწავლება შესაძლებელია დროში უფრო შემჭიდროებულად განხორციელდეს; სწავლის ხანგრძლივობა მცირე ანაზღაურებასთან ერთად ბევრი სტუდენტისთვის არახელსაყრელი და დამაბრკოლებელი ფაქტორია, რის გამოც ისინი უარს ამბობენ სწავლაზე (მაგალითად, მეხილეობის კურსისათვის 4 წელი დიდი დროა, 1-1,5 წელი სრულიად საკმარისია, სწავლის ხანგრძლივობა უნდა შემცირდეს, ეს მეტად ხელსაყრელი და გამოსადეგი იქნება სტუდენტებისათვის და მეტი სპეციალისტი გვეყოლება (2 ინსტრუქტორი)

ბევრად უმჯობესი იქნება სამუშაო სანარმოები/ნაკვეთები ფუნქციონირებდეს კოლეჯთან, ერთ კომპლექსში და თეორიული და პრაქტიკული სწავლება ტარდებოდა ადგილზე, პროფესიონალი სპეციალისტების მიერ.

პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობა

3.1. შეკითხვაზე - სწავლების პროცესში გინეცდათ თუ არა პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობა? –

- გამოკითხულ ინსტრუქტორთაგან დადებითად უპასუხა 23-მა (85%);
- ხოლო უარყოფითი პასუხი გასცა - 4-მა (15%)

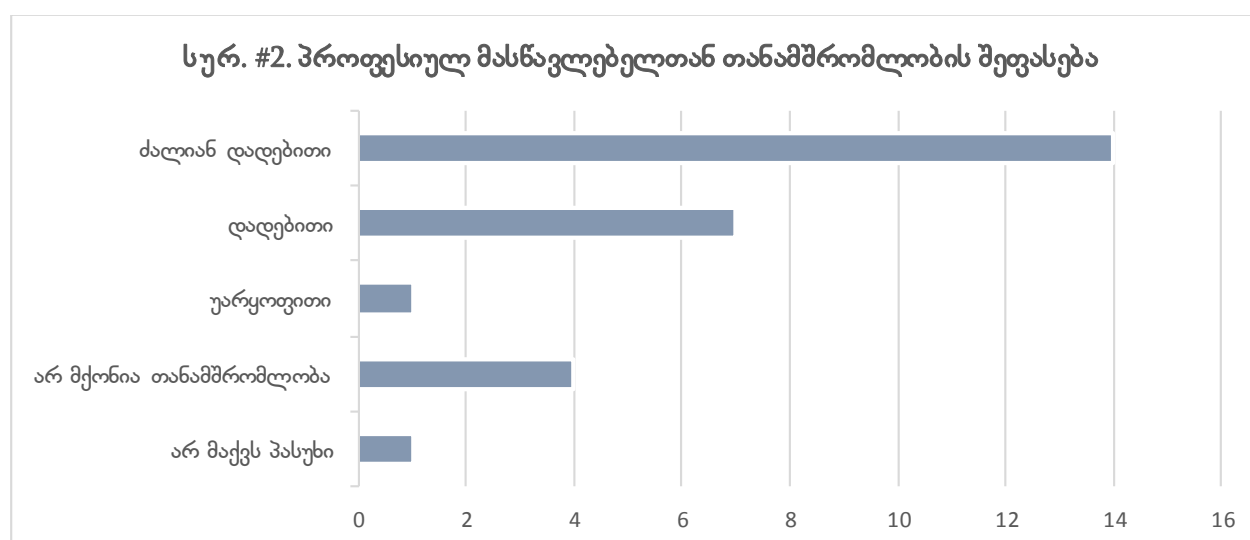
კითხვაზე პასუხთან ერთად მივიღეთ ზოგიერთი დაზუსტება/განმარტებაც:

ცხრილი N 8. პასუხების ვარიანტები შეკითხვაზე: სწავლების პროცესში გინეცდათ თუ არა პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობა?
დიახ, ამის გარეშე ნაყოფიერი მუშაობა შეუძლებელია.
დიახ, სტუდენტებს დაყვებოდნენ, მეთვალყურეობას უწევდნენ
დიახ, შეთანხმებულად ვთანამშრომლობდით; თეორიის პარალელურად ჩვენ შესაბამისი მიმართულების პრაქტიკულ სწავლებას ვახორციელებდით
დიახ, ვინეცდით შეხვედრებზე, ერთობლივად ვატარებდით აქტივობებს, ვთანხმდებოდით გარკვეულ საკითხებზე
დიახ, მხოლოდ სატელეფონო
დიახ, თავდაპირველად მასწავლებელი ვარ, აქტიურად ვთანამშრომლობდი სხვა კოლეგების მასწავლებლებთან
დიახ, მათთან თანამშრომლობა საუკეთესო საშუალება იყო პროფესიული ზრდის და მისაღწევი შედეგების გაუმჯობესებისათვის.
არა, მხოლოდ სასწავლებლის ადმინისტრაციასთან მიწევდა თანამშრომლობა
არა, სამწუხაროდ, თეორიული და პრაქტიკული სწავლება აცდენილი იყო

3.2. შეკითხვაზე - როგორ შეაფასებდით პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობას? - პასუხების განაწილება გვიჩვენებს, რომ ინსტრუქტორთა 78% დადებითად აფასებს მასწავლებლებთან თანამშრომლობას; თუმცა, ეს არ ვრცელდება ყველა შემთხვევაზე; როგორც ჩანს, რიგ შემთხვევებში კოორდინირებული და ნაყოფიერი თანამშრომლობა კომპანიისა და კოლეჯის წარმომადგენლებს შორის ვერ შედგა.

ცხრილი N 9

პასუხები შეკითხვაზე: როგორ შეაფასებდით პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობას?	პასუხების რაოდენობა
ძალიან დადებითად	14
დადებითად	7
უარყოფითად	1
არ მქონია თანამშრომლობა	4
არ აქვს პასუხი (სწავლის შეჩერების გამო)	1



3.3. კომპანიის ინსტრუქტორების რეკომენდაციები მასწავლებლებთან თანამშრომლობის შესახებ წარმოდგენილია ცხრილში N10:

ცხრილი N10. რეკომენდაციები - სამომავლოდ პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად
პროფესიული მასწავლებლის ჩართულობა აუცილებელია, მათ უნდა იმუშაონ სტუდენტის მოტივაციაზე, შედამხედველობა გაუწიონ მის განვითარებას, მიმართულებას, რა აკლია, რა სჭირდება სტუდენტს და მოგვანოდონ ინფორმაცია, რამდენად მონადინებულია, რომ ნამდვილი შედეგი მივიღოთ
თეორიისა და პრაქტიკული სამუშაოების სინქრონიზებისათვის წინასწარ ერთად უნდა დაიგეგმოს სასწავლო პროცესები, ეს შედეგის მიღწევის გარანტიაა.
აუცილებელია ინსტრუქტორმა და პროფესიულმა მასწავლებელმა ერთად განერონ სამუშაო გეგმა, რათა თეორიული და პრაქტიკული მეცადინეობის თემატიკა თანხვედრაში იყოს.
პროფესიული მასწავლებელი აქტიურად იყოს ჩართული როგორც სამუშაო პროცესის მიმდინარეობაში, ასევე საჭირო დოკუმენტაციის მონესრიგებაში.
საჭიროა ხშირი შეხვედრები და გამოცდილების გაზიარება
გაკეთდეს ქსელი კომპანიის ინსტრუქტორთა და პროფესიულ მასწავლებელთა ინტერაქტიული კომუნიკაციისათვის, რათა მუდმივად იყოს ურთიერთობა და გამოცდილების გაზიარება.
კოლეგაში უნდა იყვნენ მცოდნე, პროფესიონალი მასწავლებლები, ვინც სტუდენტს სწორ ცოდნას გადასცემს, ამუშაოდ არსებული სიტუაცია არაღამაკმაყოფილებელია და ასე არ უნდა გავრძელოდეს

პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობა

4.1. შეკითხვაზე - იღებდით თუ არა მონაწილეობას პროფესიული სტუდენტების შერჩევის პროცედურებში? –

- გამოკითხულ ინსტრუქტორთაგან დადებითად უპასუხა 22-მა (81,5%);
- ხოლო უარყოფითი პასუხი გასცა - 5-მა (18,5%);

(ორმა მათგანმა აღნიშნა, რომ კანდიდატურები თავად წარადგინა).

4.2. შეკითხვა: როგორ შეაფასებდით პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობას?

- კომპანიის ინსტრუქტორების დაახლოებით 41%-მა ძალიან დადებითი შეფასება მისცა სტუდენტებთან თანამშრომლობას („კმაყოფილი ვარ ჩემი სტუდენტებით, საკმაოდ მოტივირებულები არიან, ვიმედოვნებ, შემდეგი ნაკადიც ასეთივე მოტივირებული იქნება“);
- 48%-მა - დადებითად (უფრო - დამაკმაყოფილებლად, საშუალოდ) შეაფასა ეს თანამშრომლობა;
- მხოლოდ ორმა ინსტრუქტორმა დააფიქსირა მკვეთრად უარყოფითი დამოკიდებულება (მათი სტუდენტები გამოეთიშნენ სასწავლო პროცესს: ერთი - გაცდენების გამო, ხოლო მეორე - გარკვეული ინციდენტის მიზეზით);
- ერთ შემთხვევაში კი - ინსტრუქტორმა პასუხის დაფიქსირებისგან თავი შეიკავა, ვინაიდან კოვიდპანდემიის გამო თანამშრომლობა კომპანიის ინსტრუქტორსა და სტუდენტს შორის საწყის ეტაპზევე შეჩერდა.

ცხრილი N 11

პასუხები შეკითხვაზე: როგორ შეაფასებდით პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობას?	პასუხის რაოდენობა
ძალიან დადებითად	11
დადებითად (საშუალოდ)	13
უარყოფითად	2
არ აქვს პასუხი (სწავლის შეჩერების გამო)	1



4.3. შეკითხვა: კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენ მიერ განეული პრომის შედეგებით პროფესიულ სტუდენტთან? (გამართლა თქვენმა მოლოდინებმა?) –

- ინსტრუქტორების დაახლოებით 48% ძალიან კმაყოფილია განეული პრომის შედეგებით პროფესიულ სტუდენტთან; აღნიშნეს, რომ სტუდენტთა ნაწილი ამჟამად იმავე კომპანიაში წარმატებით დასაქმდა და მუშაობს;
- 41%-მა – საშუალოდ შეაფასა სტუდენტთა მიერ მათი მოლოდინების გამართლება („განსხვავებული სტუდენტები გვყავდა, ზოგმა მალევე გული აიცრუა, ზოგმა პირიქით, კარგებიც იყვნენ, საშუალოებიც; ზოგს სამსახური ჰქონდა და არ ეცალა“);
- ორმა ინსტრუქტორმა უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა,
- ხოლო ერთმა კი – პასუხის დაფიქსირებისგან თავი შეიკავა, ვინაიდან კოვიდპანდემიის გამო თანამშრომლობა კომპანიის ინსტრუქტორსა და სტუდენტს შორის საწყის ეტაპზე შეჩერდა.

ცხრილი N12

შეკითხვა: კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენ მიერ განეული პრომის შედეგებით პროფესიულ სტუდენტთან? (გამართლა თქვენმა მოლოდინებმა?)	პასუხების რაოდენობა
დიახ, ძალიან	13
საშუალოდ	11
არა	2
არ აქვს პასუხი (სწავლის შეჩერების გამო)	1

4.4. ღია კითხვაში კომპანიის ინსტრუქტორებს ვთხოვეთ რეკომენდაციები სტუდენტების შერჩევისა და მათთან თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად (იხ. ცხრილი N13)

ცხრილი N13. ინსტრუქტორთა მოსაზრებები და რეკომენდაციები - სამომავლოდ პროფესიული სტუდენტის შერჩევის და მათთან თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად
ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხია სტუდენტების შერჩევა; უნდა შეირჩეს მოტივირებული, სწავლის ელემენტარული უნარების მქონე ახალგაზრდები, რომელთაც ექნებათ პერსპექტივა ამ სფეროში და რეალურად გამოადგებათ მიღებული ცოდნა. სხვაგვარად შედეგებზე ვერ გავალთ;
საჭიროა დაიხვეწოს სტუდენტების შერჩევის მექანიზმი; მათი ნაწილი არამოტივირებულია, არ არიან ჩამოყალიბებული არჩევანში, სტუდენტებს უნდა დავანახოთ რეალობაში პროფესიის სიძნელე, რაც დაეხმარება მათ სწორი გადაწყვეტილების მიღებაში; მაგალითად, ვინც მივიღეთ და ვისაც ვასწავლეთ, ვერ გაიჩინეს ფუტკარი და წავიდნენ საქმიდან, ხოლო ის, ვინც არ მივიღეთ, მაინც გახდა მეფუტკრე, იმდენად მოტივირებული იყო; გვყავდა 60 წლის შშმ სტუდენტი, რომელიც იმდენად დაინტერესებული აღმოჩნდა, რომ მეფუტკრეობაში იპოვა თავი და წარმატებულად დასაქმდა;
ღიდ მნიშვნელობას ვანიჭებ შერჩევას, პროფესიულ სტუდენტს გაცნობიერებული უნდა ჰქონდეს ნამდვილად სურს თუ არა დაეუფლოს არჩეულ პროფესიას; სამომავლოდ თავად შევარჩევ 1 ან მაქსიმუმ 2 დაინტერესებულ სტუდენტს, რომელთაც კარგად შევასწავლი საქმეს
სჯობს უპირატესობა მიენიჭოთ იმ აპლიკანტებს, ვინც სამომავლოდ აპირებს დასაქმებას შესაბამისი მიმართულებით
მნიშვნელოვანი ეტაპია სტუდენტის შერჩევა, ამ მიზნით შერჩევის კარგი ინსტრუმენტების (ტესტები და სხვ.) გამოყენება; ასევე მნიშვნელოვანია ველზე პრაქტიკა, სტუდენტი რეალურად ნახულობს, რის ვაკეთება მოუწევს, აფასებს პერსპექტივას, მოტივაციაც ემატება
პროფესიული სტუდენტის შერჩევამდე უნდა მოხდეს მისთვის სამუშაო/სასწავლო პროცესის წინასწარი გაცნობა, უშუალოდ სასწავლო/სამუშაო ადგილზე, რაც გააუმჯობესებს მომავალ თანამშრომლობას

ჩარიცხვამდე აუცილებელია სტუდენტებს გაესაუბროს ინსტრუქტორი და აქტიური მონაწილეობა მიიღოს სტუდენტების შერჩევაში; გაიზარდოს ინსტრუქტორის როლი და უფლებები.

მთავარი პრობლემა სტუდენტების ნაწილის დაუინტერესებლობაა;
ჩვენი მუშაობის შედეგი მოტივირებულმა სტუდენტებმა განაპირობა

კარგი იქნება, თუ სტუდენტთა შერჩევის კრიტერიუმებში უფრო მეტად გავითვალისწინებთ მოტივაციას და სამომავლო მიზნების ხედვას.

პიროვნებას, რომელსაც კოლეჯში პროფესიის შეძენა სურს, კარგად უნდა ჰქონდეს გააზრებული, თუ რატომ სურს ამ პროფესიის შესწავლა და როგორ გამოიყენებს მას. ამ შემთხვევაში მისი მოტივაცია მალაღია

წინასწარი გასაუბრება საჭიროა, რეგიონების მაცხოვრებლებს მეტი წარმოდგენა და პერსპექტივა აქვთ, ქალაქის მაცხოვრებლებთან შედარებით
დისტანციური კავშირი, კონსულტაციები სტუდენტებთან

სტუდენტს ავარჩევდი წინასწარ გაცნობა/გადამოწმების შემდეგ, 1-კვირიანი გამოსაცდელი ვადით, რომ შემდეგ ტყუილად არ დაიკარგოს დრო და პრობა

სტუდენტის შერჩევა ძალიან მნიშვნელოვანია. ამასთან დაკავშირებით ჩვენ დიდი გამოცდილება მივიღეთ; ამ გამოცდილებით, სამომავლოდ აუცილებლად წინასწარ შევარჩევთ ახალდამთავრებულ სტუდენტებს, რომელთაც სპეციალობა არ აქვთ, ვინც შეძლებენ დასწრებას და მონდომებული იქნებიან.

მაგალითად, ასეთი შემთხვევა იყო, სტუდენტი მთაში ფუტკარმა დაკბინა, ალერგიული აღმოჩნდა, მძიმე მდგომარეობაში ჩაუვარდით, სასწრაფო დახმარებამ გადაარჩინა. პრაქტიკის განმავლობაში მან ყველაფერი ისწავლა, კურსიც დაასრულა, მაგრამ მეფუტკრე მისგან აღარ დაღვება, ფუტკრის მიერ დანესტრვის საფრთხის გამო.

აპლიკანტების უმეტესობა მოდიოდა სერტიფიკატისთვის (არამიზნობრივი გამოყენებით, ევროპაში წასასვლელად და სხვ.)

სტუდენტი კარგად უნდა იცნობდეს კომპანიას, სადაც გაივლის დუალურ სწავლებას (მისი მიღწევებით, თანამედროვე ტექნოლოგიებით, ლაბორატორიებით). ძალიან კარგი თანამშრომლობითი ურთიერთობა უნდა იყოს სტუდენტსა და ინსტრუქტორს შორის, ასევე კომპანიის თანამშრომლებთან. კომპანია აქტიურად უნდა ზრუნავდეს სტუდენტის პროფესიული განვითარებისა და დასაქმებისათვის.

პროგრამაში ჩაიღოს სტუდენტთა წამახალისებელი ფაქტორები, მაგალითად, ცალკე ნაკვეთის გამოყოფა მათთვის, რათა თვითონ მოიყვანონ მოსავალი, შეაფასონ, მიიღონ შედეგი და ნატურით დაინტერესება ჰქონდეთ.

მოტივაციის და ინტერესის გარდა, მათი შერჩევისას გასათვალისწინებელია ტერიტორიული ფაქტორი, ვინაიდან ჩვენს მიმართულებაში ველზე გვინვს მუშაობა და სტუდენტს უნდა შეეძლოს დილით ადრე იყოს სამუშაო ადგილზე

სტუდენტების ერთი ნაწილი მეტად მონადინებულია, მეორე ნაწილი - პარალელურად სხვა სამუშაოთი დაკავებული, ნაწილს ტრანსპორტირება უჭირს, რაც ზოგადად სტუდენტების ერთ-ერთი მთავარი პრობლემაა.

სასურველია სტუდენტები იყვნენ იმავე მუნიციპალიტეტიდან, კოლეჯთან ტერიტორიულად ახლოს;

დასახვეწია მათთან გაფორმებული ხელშეკრულება და ვალდებულებები.

სწავლის დაწყებამდე სტუდენტმა გაიაროს წინასწარი კურსი/ტრენინგი ქცევის ნორმებსა და უსაფრთხოების წესებში;

ფერმერი/საწარმოს მეპატრონე არ არის დაზღვეული მის საწარმოში დაშვებული სტუდენტების (მათ შორის, არასრულწლოვნების) პრობლემური ქცევისაგან, არაკეთილსინდისიერი საქციელისაგან, რამაც შეიძლება სერიოზული მატერიალური ზიანი მიადგენოს საწარმოს. ეს ძალიან რთული საკითხია. მაგალითად, დაფიქსირდა არასასურველი ფაქტი სტუდენტის მხრიდან ცხოველზე ძალადობისა (სტუდენტი გაირიცხა); ამგვარ შემთხვევებში პასუხისმგებლობა ვერ ეკისრება სტუდენტს, დარღვევების დროს, მაქსიმუმ, ირიცხება.

შეფერხებული იყო დიპლომების გაცემა კოლეჯის მხრიდან, კერძოდ, 2 წლის კურსდამთავრებულებს ჯერ კიდევ არ ჰქონდათ აღებული ვეტერინარის დიპლომი, ეს გარემოება მათ მოტივაციას აქვეითებს.

ფერმაში სტუდენტის მუშაობის ანაზღაურება რთული საკითხია, ამჟამად ჩვენ უმეტესად გვაქვს მცირე ფერმები, სადაც ანაზღაურების სრულად უზრუნველყოფა არაა შესაძლებელი, ჩვენს ფერმერებს ღირს ეს არ შეუძლიათ.

თუმცა, ამასთანავე, მონდომებულ სტუდენტებს ფერმერი აუცილებლად მისცემს გარკვეულ ანაზღაურებას.

პილოტირების ეტაპზე ჩვენს მოტივაციაში ენთუზიაზმი ჭარბობდა

კოლეჯის მხრიდან მეცადინეობებზე დასწრების მკაცრი კონტროლი უნდა იყოს, მონიტორინგი აუცილებელია;

სტუდენტები ჩვენთან კერძო საუბრებში გამოთქვამდნენ დიდ სურვილს, გაეცნოთ და გაეზიარებინათ გამოცდილება სხვა რეგიონების იმავე მიმართულების სტუდენტებთან, მიეღოთ მონაწილეობა გაცვლით პროგრამებში.

უკეთესი იქნება, თუ სტუდენტები სხვა რეგიონებიდანაც ჩაერთვებიან

სტუდენტების საჭიროებებზე მორგება უნდა მოხერხდეს: მაგალითად, ხდება, რომ სტუდენტი პარალელურად მუშაობის გამო დროის დეფიციტის მიზეზით ვერ ახერხებს სასწავლო პროცესში სრულყოფილად მონაწილეობას, ასეთ შემთხვევებში დგება მათი სწავლის შეწყვეტის საკითხი; კონკრეტულ შემთხვევებში, სტუდენტების მაქსიმალურად ხელშეწყობის მიზნით, უნდა მოიძებნოს გამოსავალი, თანამშრომლობის მისაღები ფორმა; მაგალითად, ჩვენ შემთხვევაში მათ შეუდგინეთ სპეციალური, მათზე მორგებული გრაფიკი, მათივე თხოვნით, გაფორმდა სპეციალური ხელშეკრულება და გარკვეული მოქნილი პირობებით მათ შეძლეს სასწავლო პროცესის სრულად გავლა.

უნდა დანესდეს სტუდენტისთვის თავისუფალი მსმენელის სტატუსი და შერჩეულ სტუდენტებთან ერთად ვისაც უნდა დაესწროს ლექციებს; იმ შემთხვევაში, თუ შერჩეული სტუდენტი არ მოიწოდებოდა/ვერ შეძლებს სწავლის გაგრძელებას, ჩანაცვლდეს თავისუფალი მსმენელით

გასაუბრებაზე სტუდენტობის ყველა მსურველი იყო ზრდასრული, რაც, რა თქმა უნდა, თავიდანვე გამორიცხავდა მათ რეგულარულ დასწრებას თეორიულ და პრაქტიკულ მეცადინეობებზე. სწორედ ამიტომ, ვფიქრობ, ეს გრძელვადიანი პროგრამები ზრდასრულებისთვის შედეგიანი ვერასდროს იქნება.

კარგი იქნება, სტუდენტი ჯერ მუშაობდეს და მერე წავიდეს სასწავლებლად კოლეჯში, სადაც თეორიულ ცოდნას განიმტკიცებს, მოტივაციაც მეტი ექნება

სტუდენტებს რაც შეიძლება მეტი პრაქტიკის ობიექტი უნდა ჰქონდეთ, ხოლო საწარმოებს - ხელშეწყობა სახელმწიფოს მხრიდან (თუნდაც შეუმცირდეთ გადასახადები)

აუცილებელია სტუდენტთა მოტივაციის ამაღლება, წახალისება, რით ავუმჯობესოთ მოტივაცია სტუდენტებს, როგორია საზღვარგარეთ ამის გამოცდილება

კომპანიის ინსტრუქტორის მოტივაცია

5.1. შეკითხვაზე - პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობისთვის იღებდით თუ არა დამატებით ანაზღაურებას? –

- გამოკითხულ ინსტრუქტორთაგან დადებითად უპასუხა მხოლოდ 4-მა;
- ხოლო უარყოფითი პასუხი გასცა - 23-მა, ანუ კომპანიის ინსტრუქტორთა 85% ანაზღაურებას არ იღებდა

ცხრილში N14 წარმოდგენილია პასუხების სხვადასხვა ვარიანტები:

პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობისთვის იღებდით თუ არა დამატებით ანაზღაურებას?
„დიახ, თეორიაში საათობრივი ანაზღაურება იყო, პრაქტიკაში - ფიქსირებული თანხა“
„დიახ, მიზერულ თანხას ვიღებდი“
„არა, მგონი გვერიცხებოდა და სტუდენტს ვაძლევდით, არ მახსოვს“
„არა, სტუდენტს ვუხდიდით სტიპენდიას, დადგენილზე მეტი რაოდენობით“
„არა, ჩემს კომპანიაში საკუთარ თავს ხელფასს არ ვუწერდი“
„არა; პირიქით, სტუდენტს ვუხდიდით; ვმუშაობდით მხოლოდ თეორიის კურსის მიზერულ ანაზღაურებაზე (ჯამში 30-50 ლარი), პრაქტიკის ანაზღაურება არ ხდებოდა, ანგარიშს ვუწევდით თხოვნას“

5.2. შეკითხვაზე - მიიღებთ თუ არა ისევ პროფესიულ სტუდენტს თქვენს საწარმოში სწავლების მიზნით? –

- გამოკითხულ ინსტრუქტორთაგან დადებითი პასუხი გასცა 25-მა (93%);
- უარყოფითად უპასუხა მხოლოდ 2-მა;

დადებითი პასუხის შემთხვევებში აღსანიშნავია, რომ უმრავლესობა კვლავ მიიღებს სტუდენტებს: ა) საჭიროების შემთხვევაში; მისი სფეროს განვითარების ხელშეწყობისა და პროფესიონალი სპეციალისტების დეფიციტის აღმოფხვრაში მონაწილეობის მოტივაციიდან გამომდინარე; ბ) მხოლოდ გარკვეული წინასწარი შერჩევის პირობით, რის თაობაზეც წინა ბლოკში ვრცლად აღვნიშნეთ;

5.3. შემდეგ შეკითხვაზე - შეცვალა თუ არა პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობამ მათი სამუშაო მოტივაცია, პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა:

- ინსტრუქტორთა ორმა მესამედმა (66,7%) აღნიშნა, რომ პროფესიულ სტუდენტებთან თანამშრომლობამ მათი მოტივაცია გაზარდა; ისინი აღნიშნავენ, რომ ამგვარი თანამშრომლობა ხელს უწყობს მათ პროფესიულ განვითარებას; ისინი აახლოებენ სასწავლო პროგრამებს სტუდენტების ინტერესების შესაბამისად, დაინტერესებულ და მონდომებულ სტუდენტთან ორმხრივი თანამშრომლობის პროცესში დიდ ურთიერთსარგებელს იღებენ;
- მეორე ნაწილმა (დაახლ. 26%) დააფიქსირა, რომ სტუდენტებთან თანამშრომლობას მათ სამუშაო მოტივაციაზე გავლენა არ მოუხდენია;
- ერთ შემთხვევაში პასუხად დაფიქსირდა მოტივაციის შემცირება,
- ერთმა ინსტრუქტორმა კი პასუხისგან თავი შეიკავა, რამდენადაც სასწავლო პროცესი გადაღებულია კოვიდპანდემიის მიზეზით.

პასუხების განაწილება წარმოდგენილია ცხრილში N15.

ცხრილი N15

პასუხები შეკითხვაზე: პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობამ თქვენი სამუშაო მოტივაცია...	პასუხების რაოდენობა
გააუმჯობესა	18
არ შეუცვლია	7
შეამცირა	1
არ აქვს პასუხი (სწავლის შეჩერების გამო)	1

5.4. გამოკითხვის დასასრულს, კომპანიის ინსტრუქტორებს ვთხოვეთ მოსაზრებები და რეკომენდაციები სამომავლოდ კომპანიის ინსტრუქტორების მოტივაციის გასაუმჯობესებლად (იხ. ცხრილი N16):

ცხრილი N16. რეკომენდაციები კომპანიის ინსტრუქტორების მოტივაციის გასაუმჯობესებლად
ინსტრუქტორი მუშაობს ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე. ამიტომ მისი დაინტერესება ნაკლებია, დიდი შრომის ჩადება უნევს, რისთვისაც აუცილებლად მიგვაჩნია, ჰქონდეს გარკვეული საათობრივი ანაზღაურება; ეს გაზრდის ინსტრუქტორის მოტივაციას
დიდი თხოვნაა, მოხერხდეს ინსტრუქტორთა დაფინანსების გაზრდა: დაფინანსდეს პრაქტიკული საათები, ან გაიზარდოს თეორიული კურსის ანაზღაურება, რათა სპეციალისტი მოტივირებული და დაინტერესებული იყოს მუშაობით; ხელსაყრელია იმგვარი მექანიზმის შემუშავება, რომ სტუდენტისთვის ნატურით ანაზღაურება მოხდეს, რაც მათთვისაც გამოსადეგი იქნება საჭმის წამოსაწყებად (ფულად ოპერაციებს მეტი პრობლემები ახლავს);
ამ საქმეში ფული ჩვენთვის მნიშვნელოვანი არ არის, ხშირად ჩვენზე იყო სტუდენტთა ტრანსპორტირების და კვების ხარჯები; მიუხედავად ამისა, საქმე არ მივატოვეთ, ქვეყანას სპეციალისტები სჭირდება, რადგან გვთხოვენ, ყველაფერს ვაკეთებდით, მაგრამ წამახალისებელი ფაქტორი აუცილებელია
ინსტრუქტორისთვის მნიშვნელოვანია დასაქმებული სტუდენტის მოტივაცია, დარწმუნება იმაში, რომ დახარჯული შრომა და დრო უშედეგოდ არ დაიკარგება
მოხდეს სანარმოო წახალისება და დახმარება, ნებისმიერი სახით; ინსტრუქტორი, მაღალი პასუხისმგებლობის და მეტი საქმის წილ, სარგებელს არ იღებს, მაშინ როდესაც კოლეჯის მასწავლებელი ღებულობს კუთვნილ ანაზღაურებას; სანარმოო სტუდენტის მუშაობის ფაქტორი ამას ვერ ჩაანაცვლებს
საჭიროა სასწავლო-სამუშაო გარემოს ხელშეწყობა, სტუდენტის ტრანსპორტირების უზრუნველყოფა (ჩვენ გვინევდა მათი ტარება), ინსტრუქტორი ხარჯავს დროს (მათ შორის, არასამუშაო დროს), სასურველია მას ჰქონდეს ფინანსური ანაზღაურება
ანაზღაურების სისტემის გაუმჯობესება; რეალური ანაზღაურება

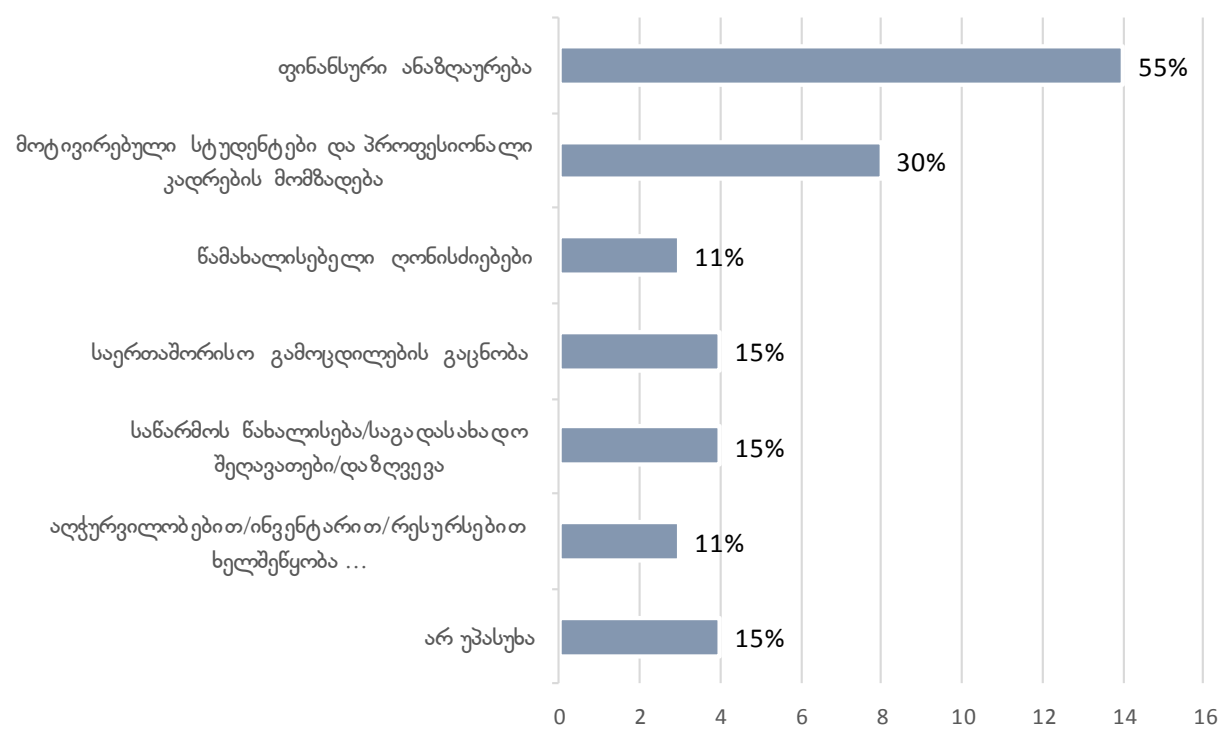
ინსტრუქტორის მნიშვნელოვანი მოტივაციაა დარგში კარგი პრაქტიკოსი კადრი გაიზარდოს, თუმცა, ასევე სასურველია ინსტრუქტორს მიეცეს შესაძლებლობა გაეცნოს სხვა ქვეყნის მოდელებს და გამოცდილებას (მაგალითად, შვეიცარიულს)
ნებისმიერი წამახალისებელი ღონისძიება, სხვადასხვა პროგრამებში მონაწილეობა, გარკვეული სახის დაფასება, და სხვ. კომპანიისა და ინსტრუქტორებისადმი წაყენებული დიდი პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ეს იყოს სავადასახადო შეღავათები კომპანიისთვის, ინსტრუქტორის დაზღვევა და ა.შ.; მოტივაციის ასამაღლებელი ფაქტორები მეტ ვალდებულებას და პასუხისმგებლობასაც განაპირობებს.
კომპანიის დაინტერესების მავალითი: კომპანიის ორი თანამშრომელი მონაწილეობდა პროექტში სტუდენტების სტატუსით და მიიღეს შესაბამისი აკრომიმართულების სტანდარტით გათვალისწინებული განათლება და დიპლომი
მოტივირებული სტუდენტები, მუშაობის პროცესში ნაკლები დოკუმენტაციის წარმოება და დროში შემჭიდროვებული სასწავლო პროცესი.
ინსტრუქტორს სწავლების პროცესში დიდი დრო და ენერგია ეხარჯება, რასაც ვერ აკომპენსირებს არაპროფესიონალი, გამოუცდელი სტუდენტის შრომის ნაყოფი. ინსტრუქტორს უნდა დაენიშნოს ხელფასი (თუ ვისგან, ამას ვერ ვაკონკრეტებ).
ინსტრუქტორების წახალისება, სხვადასხვა აღჭურვილობის გადაცემა, ცოდნის ამაღლება საზღვარგარეთ უცხოელ კოლეგებთან, შეძლებისდაგვარად, თუნდაც მცირე ანაზღაურება
ძირითადი მოტივატორია პროფესიონალი კადრების აღზრდა, რაც კომპანიას უფრო მომგებიანს გახდის
დაინტერესებული ვართ დარგის განვითარებით და შესაბამისი კადრების მომზადებით, თუმცა, ვისურვებთ ჩვენი მეურნეობის განვითარების თვალსაზრისით გარკვეული სახის ხელშეწყობას (იარაღები, ტექნიკა და სხვა); გრანტის სახით, ან თანადაფინანსების სახით
სტუდენტი მონადინებული იყოს, რომ ამ საწარმოში დასაქმდეს
ხელშეწყობისათვის: ინვენტარი, ხელსაწყოები, ლაბორატორიის მოწყობილობა, მუშახელის აღჭურვილობა, ბადეები, ჭურჭელი, ნებისმიერი რამ, რაც საქმედო საჭირო და სწავლების პროცესს გამოადგება
ჩვენთვის მთავარი მოტივატორია მომავალი თაობის აღზრდა, რადგან ამჟამად არ გვყავს ახალგაზრდა თაობა, რომელიც ასაკოვან სპეციალისტებს შეცვლის. სერიოზული პრობლემაა

ახალგაზრდების არამოტივირებულობა. ჩვენ მაინც ვასწავლით, მაგრამ სასურველი იქნებოდა დამატებითი ანაზღაურება

ინსტრუქტორის მოტივაციის ამაღლება კომპანიაში არის მათი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოყენება. ხშირად მისი პოტენციალი ვერ ფასდება სათანადოდ. ეს დაბრკოლება ინვესტ მუშაობის ხარისხის დეფიციტს.

წახალისეთ ინსტრუქტორი, ის იქნება მეტად თვითდაჯერებული, უკეთესად იმუშავებს და უფრო მეტს აიღებს თავისთავზე, მასაც სჭირდება წარმატებული კარიერა, გარემომცოფთა პატივისცემა და შემოსავალი.

სურ. #3. საწარმოს ინსტრუქტორის მოტივაციის განმსაზღვრელი ძირითადი ფაქტორები



როგორც გამოკითხვის შედეგებმა გვიჩვენა, ინსტრუქტორების უმრავლესობა მთავარ მოტივატორად ასახელებს ფინანსურ ანაზღაურებას; თუმცა, რეალობაში არსებული სიძნელეებიდან გამომდინარე, განიხილავს მის ჩანაცვლებას წახალისების/დახმარების სხვა, არაფულადი საშუალებებითაც, კერძოდ, დასახელებულია: აღჭურვილობებით, ინვენტარით, ტექნიკით, იარაღებით, სხვადასხვა რესურსებით უზრუნველყოფა,



საგადასახადო შეღავათები და დაზღვევა საწარმოსთვის, დახმარება გრანტის ან თანადაფინანსების სახით, პროფესიული განვითარების სხვადასხვა პროგრამებში მონაწილეობა, სხვა ქვეყნებში არსებული გამოცდილების გაცნობაში დახმარება, წამახალისებელი ღონისძიებები, ნებისმიერი სახით მათი შრომის დაფასება;

ინსტრუქტორებისთვის ასევე უმნიშვნელოვანესი მოტივატორია ახალი პროფესიონალი კადრების მომზადება, ამ გზით საწარმოს მომგებიანობის და დარგის განვითარების ხელშეწყობა;

27 გამოკითხულიდან მხოლოდ ერთმა უპასუხა, რომ მისთვის ფინანსური ანაზღაურება მნიშვნელოვანი არ არის; ხოლო 4-მა ინსტრუქტორმა შეკითხვა უპასუხოდ დატოვა.



კვლევის ძირითადი დასკვნები

კომპანიის ინსტრუქტორების კმაყოფილების კვლევამ მნიშვნელოვანი დასკვნების გამოტანის შესაძლებლობა მოგვცა, რომლებიც ქვემოთ ჩამოყალიბებული იქნება რეკომენდაციების სახით. კვლევის ფარგლებში მიღებული გამოცდილებისა და ინფორმაციის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ:

- კომპანიის ინსტრუქტორებთან ონლაინ მუშაობა რთულია, ისინი უპირატესობას ანიჭებენ პირისპირ შეხვედრებს, სწავლების ტრადიციულ ფორმებს. ერთი მხრივ, ინფორმაციული-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების არასაკმარისი ფლობა და, მეორე მხრივ, ინტენსიური სავსე სამუშაოები არის მიზეზი იმისა, რომ ინსტრუქტორები სამუშაო შეხვედრებისა და ტრენინგების ტრადიციულ ფორმას ირჩევენ.
- ინსტრუქტორების სდს-ში ჩართვის ტენდენცია დინამიურია, თუმცა, არ არის მზარდი. ყველაზე ცოტა რაოდენობა კომპანიის ინსტრუქტორებისა ჩაერთო 2020 წელს (2 ინსტრუქტორი), რაც შეიძლება გამოწვეული იყოს პანდემიის მდგომარეობით.
- იმ სტუდენტთაგან, რომელთაც სწავლა დაიწყო 2016 წელს, სდს-ის მიდგომით, სწავლა დაასრულა 92 %-მა, რაც იმას ნიშნავს, რომ სწავლების ამ ფორმაში ჩართული სტუდენტების მდგრადობა არის აბსოლუტურად მაღალი.
- სდს პროცესისათვის მოსამზადებელი ინსტრუქტაჟი გაიარა თითქმის ყველა ინსტრუქტორმა (ორის გარდა). ისინი მომზადებული შეხვდნენ პროცესს და კმაყოფილი იყვნენ ჩატარებული ტრენინგებით. თუმცა, აღმოჩნდა ასევე, რომ შემდგომ, სწავლების პროცესში, ისინი წააწყდნენ პრობლემებს და ჩატარებული ტრენინგი აღარ იყო საკმარისი ამ პრობლემების გადასაჭრელად. ეს მდგომარეობა მიუთითებს იმაზე, რომ კომპანიის ინსტრუქტორები მოსამზადებელი ტრენინგების გარდა საჭიროებენ პერიოდულ ქოუჩინგს სასწავლო პროცესში, რათა შეძლონ გაუმკლავდნენ სასწავლო პროცესში წარმოქმნილ პედაგოგიურ სიძნელეებს. გამოკითხულთაგან ნახევარზე მეტმა მიიღო პედაგოგიური კონსულტაცია/ქოუჩინგი წარმოქმნილი პრობლემების გადაჭრისათვის, ხოლო 40 %-ს არ მიუღია. აღნიშნული გარემოება გვაძლევს იმ დასკვნის საფუძველს, რომ აუცილებელია არსებობდეს კომპანიის ინსტრუქტორების მომზადებისა და ქოუჩინგის სისტემა.



- არაერთგვაროვანი დამოკიდებულება და შედეგები გვაქვს ე.წ. „ჩანაწერების ჟურნალის“, იგივე პორტფოლიოების მიმართ. ინსტრუქტორების 70 % აწარმოებდა ამ ჟურნალს, ხოლო 30 % - არა. ჩანაწერების ჟურნალი განვითარებულ ქვეყნებში ხელს უწყობს სტუდენტის პროგრესის ჩვენებას და გამოიყენება, როგორც სტუდენტის შეფასების ერთ-ერთი ქმედითი ინსტრუმენტი.
- ინსტრუქტორების მიერ მოწოდებული რეკომენდაციებიდან განსაკუთრებით ყურადსაღებია მეწარმის ქონების დაზღვევის საკითხი. **„აუცილებელია გათვალისწინებული იქნას სწავლების პროცესში ფერმერის საკუთრების დაცულობის საკითხი“**. იმისათვის, რომ ფერმერმა დაცულად იგრძნოს თავი და საკუთრება, ესაჭიროება გარკვეული გარანტიები, რაც, პირველ რიგში, სავარაუდოდ, დაზღვევის სახით იქნება გათვალისწინებული სდს - სისტემაში.
- ინსტრუქტორები ეფექტიანად მიიჩნევენ პროფესიულ მასწავლებლებთან თანამშრომლობას, მათ შორის - ერთობლივ ტრენინგებს, რათა გაღრმავდეს თანამშრომლობა და სწავლების ხარისხი უფრო ეფექტიანი იყოს; სასურველია, რომ პროფესიული მასწავლებლებისა და კომპანიის ინსტრუქტორებისთვის დაიგეგმოს ერთობლივი ტრენინგები.
- ინსტრუქტორები ხაზს უსვამენ ასევე პროფესიული მასწავლებლის როლს სტუდენტის მოტივაციის საკითხებში. ისინი პროფესიულ მასწავლებელს მიიჩნევენ ერთგვარ მოკავშირედ და სურთ, რომ წინასწარ მეტი იცოდნენ თავიანთი პროფესიული სტუდენტების შესახებ პროფესიული მასწავლებლებისაგან, რათა ეს ინფორმაცია გაითვალისწინონ სასწავლო პროცესში.
- ინსტრუქტორები გვთავაზობენ რეკომენდაციას, რომ მასწავლებლებთან თანამშრომლობისთვის გაკეთდეს ერთგვარი ქსელი/საკომუნიკაციო პლატფორმა წარმატებული გამოცდილების გაზიარებისთვის. **გაკეთდეს ქსელი კომპანიის ინსტრუქტორთა და პროფესიულ მასწავლებელთა ინტერაქტიული კომუნიკაციისათვის, რათა მუდმივად იყოს ურთიერთობა და გამოცდილების გაზიარება.**
- კომპანიის ინსტრუქტორების ჩართულობა სტუდენტების შერჩევის პროცედურებში, სასურველია, აბსოლუტური იყოს. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, კომპანიის ინსტრუქტორის გარეშე არ უნდა ხდებოდეს სტუდენტების შერჩევა სდს სწავლებისათვის. უცხოური გამოცდილება გვეუბნება, რომ სტუდენტი ჯერ საწარმოს ირჩევს, ხოლო შემდეგ პროფესიულ სასწავლებელს პროფესიული განათლების



მისაღებად. ჩვენი კვლევის თანახმად, ყველა ინსტრუქტორი არ იყო ჩართული სტუდენტების შერჩევის პროცედურებში, რაც თავის მხრივ არ ამაღლებს ნდობას ინსტრუქტორსა და სტუდენტს შორის. სწავლების ხარისხიც გაცილებით მაღალია, თუ ინსტრუქტორი და სტუდენტი შეთანხმებულად იწყებენ სასწავლო პროცესს. აუცილებელია იგივე ნდობის ფაქტორი სტუდენტის მხრიდანაც არსებობდეს. პროფესიულმა სტუდენტმა წინასწარ იცოდეს შერჩევის პროცესში, ვინ იქნება ის ინსტრუქტორი, რომელიც მას პროფესიული უნარების განვითარებაში დაეხმარება.

- გამოკითხულთაგან მხოლოდ ორმა ინსტრუქტორმა შეათვასა სტუდენტთან თანამშრომლობა უარყოფითად. რაც ძალიან კარგი მაჩვენებელია იმ თვალსაზრისით, რომ პროცესი ახალია, შესაბამისად, ის ფაქტი, რომ აბსოლუტური უმეტესობა სტუდენტთან თანამშრომლობას აფასებს ძალიან დადებითად ან დადებითად, მისასალმებელია.
- ინსტრუქტორები გვაძლევენ რეკომენდაციას, რომ ჩავერთოთ პროფესიული ორიენტაციის მექანიზმში სტუდენტების შერჩევის ეტაპზე: **არ არიან ჩამოყალიბებული არჩევანში**, - ეს პროფესიული სტუდენტების შესახებ გამოთქმული მოსაზრებაა. სასურველია, რომ შეირჩეს სტუდენტთა მეტი რაოდენობა სდს-თვის. მათ ჩაუტარდეთ სწორი ინსტრუქტაჟი პროფესიის, მათ შორის პრაქტიკა ველზე და სწავლების შესახებ, და ამის შემდეგ შედგეს ზუსტი სია იმ პოტენციური სტუდენტებისა, რომელთაც სურთ სწავლის დაწყება კონკრეტულ პროფესიაზე. ამ მიდგომით თავიდან ავირიდებთ დემოტივირებულ ან იმ სტუდენტებს, რომლებიც შეწყვეტენ სწავლას.
- მნიშვნელოვანი საკითხია სტუდენტების მიერ პარალელურად სხვა სამუშაოს შეთავსება. სდს-ის ფორმა მოიცავს თეორიულ და პრაქტიკულ სწავლებას და საკმაოდ დატვირთულია. თავის შინაარსით სწავლების ეს ფორმა ძნელად იძლევა სხვა სამუშაოს შეთავსების შესაძლებლობას. შესაბამისად, უნდა განისაზღვროს, რომ სდს-ში ჩართული სტუდენტები, რომლებიც ასევე ანაზღაურებას იღებენ კომპანიისგან, იყვნენ მობილიზებული სწავლაზე, წინააღმდეგ შემთხვევაში. გაცდენების გამო, სასწავლებელი და/ან საწარმო იძულებული გახდება, გარიცხოს სტუდენტი..
- კომპანიის ინსტრუქტორების ანაზღაურების თემა სენსიტიური საკითხია თავად ინსტრუქტორებისათვის. ისინი ამ სამუშაოში ანაზღაურებას არ იღებენ. მათ სხვა

მოტივთა არ გააჩნიათ და პროცესის მდგრადობისათვის აუცილებელია გადაიხედოს ეს საკითხი შესაბამისი კომპეტენციის ორგანიზაციის მიერ.

- სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების საპილოტე პროგრამის შეფასებისა და მონიტორინგის ანგარიშში⁴ ვკითხულობთ, რომ „პროგრამის მდგრადი განვითარებისთვის არ არის მიზანშეწონილი პრაქტიკული სწავლების წარმატება დამოკიდებული იყოს მხოლოდ ინსტრუქტორთა მოტივაციაზე. პროგრამის ეფექტურად განხორციელებისთვის, პროგრამის მენეჯმენტმა განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან ერთად უნდა დაიწყოს მუშაობა ინსტრუქტორთა ანაზღაურების საკითხის განხილვაზე. დუალურ პროგრამაში ჩართული მხარეების შეფასებით, საჭიროა ინსტრუქტორების ანაზღაურება უტოლდებოდეს პროფესიული მასწავლებლების საათობრივ ანაზღაურებას, თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ ევროპის ქვეყნებში ინსტრუქტორები არ იღებენ დამატებით ანაზღაურებას პროგრამის ფარგლებში შესრულებული პედაგოგიური სამუშაოების სანაცვლოდ;“ აქედან შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მიუხედავად პილოტირების ფარგლებში მიღებული დასკვნებისა, ინსტრუქტორების ანაზღაურების საკითხი აქამდე გადამწყვეტილი არ არის და საჭიროებს დარეგულირებას.
- კვლევა აჩვენებს, რომ ინსტრუქტორები „ანგარიშს უწევენ თხოვნას“ პროფესიული სტუდენტების სწავლებაზე. ინსტრუქტორების ანაზღაურების საკითხის დაურეგულირებლობა შესაძლებელია უარყოფითად აისახოს სდს-ს პროცესის მდგრადობაზე.
- მისასალმებელია ის ფაქტი, რომ 27 ინსტრუქტორიდან 25 კვლავ მიიღებს პროფესიულ სტუდენტს სწავლების მიზნით. ეს ფაქტი მეტყველებს, რომ დარგის სპეციალისტების ჩართვა სდს-ს პროცესში დადებითად აისახება სდს-ის მდგრადობაზე. მიუხედავად არაერთი კრიტიკული შენიშვნისა, მათ მოსწონთ და კმაყოფილი არიან ამ პროცესით იმგვარად, რომ არ სურთ გამოეთიშონ პროცესს და სამომავლოდაც მზაობა აქვთ, რომ ასწავლონ მომავალ თაობას საკუთარი პროფესია. მთავარია, რომ მოხდეს მათი ჩართვა სდს-ის პროცესში. ისინი რჩებიან სწავლების ამ ფორმის ერთგულად.
- ინსტრუქტორები მიიჩნევენ, რომ ისევე, როგორც პროფესიული მასწავლებელი, ისინიც ეწევიან საგანმანათლებლო საქმიანობას. თუკი მასწავლებელი აღიარებულია, როგორც პედაგოგი და ის ამაში ანაზღაურებას იღებს, ასევე უნდა

⁴ საქართველოს ფერმერთა ასოციაცია და გაეროს განვითარების პროგრამა საქართველოში, 2017 წელი



მოხდეს ინსტრუქტორის აღიარებაც ცოდნის გადამცემ პირად და იგი ამ სამუშაოში დამსახურებულ გასამრჯელოს უნდა იღებდეს.

კვლევის შედეგების მიხედვით შემუშავებული რეკომენდაციები

- ყურადღება უნდა მიექცეს კომპანიის ინსტრუქტორების სდს-ში ჩართვის კამპანიას მათი დაინტერესების თვალსაზრისით. შეიქმნას კომპანიის ინსტრუქტორების ქსელი, მონაცემთა ბაზა. მოეწყოს პერიოდული შეხვედრები/კონფერენციები/ვორკშოპები კომპანიის ინსტრუქტორების ქსელის გაფართოებისა და მათი პროფესიული განვითარების მიზნით.
- აუცილებელია არსებობდეს კომპანიის ინსტრუქტორების მომზადებისა და ქოუჩინგის სისტემა. შესაძლებელია, ეს იყოს სასწავლებლების მიერ კომპანიის ინსტრუქტორებისთვის გაწეული სერვისი; შესაძლებელია, ეს დავალება შეითავსოს სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაზე პასუხისმგებელმა რომელიმე ორგანიზაციამ. (განათლების სამინისტრო/მასწავლებლის სახლი/სავაჭრო სამრეწველო პალატა/დარგობრივი ასოციაციები/სხვა)
- ინსტრუქტორების მოსამზადებელი პროგრამა უნდა შედგებოდეს საბაზო კურსისაგან (დაახლოებით 6 ტრენინგ-დღე) და შემდგომ სასწავლო პროცესში პერიოდული ქოუჩინგის სესიებისაგან. ქოუჩინგის განევა შესაძლებელია მოხდეს პარტნიორი პროფესიული მასწავლებლისგან ან დაქირავებული ტრენერებისაგან.
- აუცილებელია, რომ არსებობდეს ჩანაწერების ჟურნალის სტრუქტურის სტანდარტი/შაბლონი ყველა პროფესიისთვის, რათა სტუდენტს საშუალება ჰქონდეს, ჩამოყალიბდეს დამოუკიდებელ მსწავლელად და, ასევე, მოხდეს მის მიერ შეძენილი ცოდნისა და პრაქტიკული უნარების ობიექტურად შეფასება. ინსტრუქტორები მხარს უჭერენ ჩანაწერების ჟურნალის არსებობის აუცილებლობას და მზაობას გამოთქვამენ სამომავლოდ ამ ჟურნალით სარგებლობის შესახებ. საჭიროა, მათ ჩაუტარდეთ მოსამზადებელი ტრენინგები ჟურნალის ეფექტიანად წარმოების შესახებ პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობით.

- ინსტრუქტორების მოთხოვნის საფუძველზე, დაიწყოს მუშაობა იმ კომპანიების ქონების/სამუშაო იარაღების/დაზგა-დანადგარების დაზღვევის საკითხებზე, რომლებიც ჩაერთვებიან სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების სისტემაში.
- პროფესიული განათლების მასწავლებლებისა და კომპანიის ინსტრუქტორების თანამშრომლობის გაღრმავების, ასევე, სდს - ის ხარისხის გაზრდის მიზნით, აუცილებელია, რომ დაიგეგმოს მასწავლებელთა და ინსტრუქტორთა ერთობლივი ტრენინგები პროგრამის ერთობლივად დაგეგმვისა და სწავლის შედეგების განაწილების კუთხით.
- შემუშავდეს სახელმძღვანელო კომპანიის ინსტრუქტორებსა და მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობის საკითხებზე. სახელმძღვანელოში განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს სტუდენტთა შეფასების საკითხებს სასწავლებელთა და სწარმოში.
- ხელი შეეწყოს ინსტრუქტორების სხვადასხვა ინიციატივას პროფესიულ მასწავლებელთან და/ან პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობის კუთხით. მაგალითად: პროფესიული ქსელების შექმნა, სტუდენტების გაცვლა სხვადასხვა კომპანიაში, სხვა ინსტრუქტორებთან გამოცდილების გაზიარება და სხვა.
- სტუდენტთა შერჩევის პროცედურებში ინსტრუქტორის ჩართვა აუცილებელ პირობად მიგვაჩნია. ამგვარი მიდგომა ამაღლებს ნდობას ინსტრუქტორსა და პროფესიულ სტუდენტს შორის, რაც, თავის მხრივ, სწავლა-სწავლების ხარისხზე დადებითად აისახება. სამომავლოდ, პროფესიული სტუდენტის შერჩევა ინსტრუქტორის გარეშე არ უნდა მოხდეს.
- პროფესიული სტუდენტების შერჩევის პროცესს დაემატოს პროფესიული ორიენტაციის პროცედურა. პროფესიულ სტუდენტებს, სანამ ისინი აირჩევიან საბოლოო სასწავლო პროცესში ჩასართავად, აუცილებელია ჩაუტარდეთ ინსტრუქტაჟი პროფესიაში, მათ შორის საველე პრაქტიკა. ამგვარი მიდგომით სწავლებისთვის შევარჩევთ ისეთ სტუდენტებს, რომლებიც საკმარისად მოტივირებული იქნებიან პროფესიის დასაუფლებლად.
- სტუდენტის შერჩევისას, აუცილებელია, რომ ისინი გადამოწმებული იქნენ პროფესიისადმი მედეგობაზე. პროფესიისთან დაკავშირებული რისკები წინასწარ უნდა იქნას გათვალისწინებული სტუდენტების შერჩევის პროცედურებში, ყველა პროფესიისათვის.



- სტუდენტის სამმხრივ ხელშეკრულებაში გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ სტუდენტმა არ უნდა გააცდინოს სასწავლო და პრაქტიკული მეცადინეობები. სდს -ის ფორმა არ იძლევა შესაძლებლობას, რომ სტუდენტმა სასწავლებლისა და საწარმოს გარდა შეითავსოს კიდევ სხვა სამსახური. პროფესიული განათლების სტუდენტისათვის განათლების მიღება და პრაქტიკული უნარების განვითარება უნდა დარჩეს ნომერი პირველი პრიორიტეტი სწავლების პროცესში.
- აუცილებელია, დადგეს ინსტრუქტორების ანაზღაურების დარეგულირების საკითხი შესაბამისი ორგანიზაციის მიერ (განათლების სამინისტრო/სექტორული უნარების ორგანიზაცია/სავაჭრო სამრეწველო პალატა/ სხვა). პროცესის მდგრადობისა და სწავლა-სწავლების ხარისხის ამაღლებისათვის აუცილებელია, რომ კომპანიის ინსტრუქტორების სამუშაო იყოს ანაზღაურებული.
- კომპანიის ინსტრუქტორები მოაზრებული უნდა იყვნენ, როგორც პროფესიული განათლების მასწავლებლის ერთ-ერთი ტიპი. ისინი ითხოვენ, რომ მათი საქმიანობა ისევე იქნას აღიარებული პედაგოგიურ საქმიანობად, როგორც პროფესიული მასწავლებლის მუშაობა პროფესიულ სტუდენტთან.
- მოხდეს ინსტრუქტორების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა და მათი პერიოდული სტაჟირება საზღვარგარეთ, გამოცდილების მიღებისა და გაზიარების მიზნით.
- პროფესიული სტუდენტებისათვის, რომლებიც ჩართული არიან სდს-ის პროცესში, უზრუნველყოფილი იქნას სპეციალური დაზღვევა, რაც გულისხმობს სტუდენტის მიერ სასწავლო და/ან სამუშაო პროცესში სამუშაო იარაღების/დანადგარების/ხელსაწყოების/და სხვ. დაზიანების დაზღვევას. ამგვარი მიდგომით მოიხსნება ის ბარიერები და უხერხულობები, რაც უკავშირდება ძვირადღირებული ხელსაწყოების სტუდენტის მიერ თავისუფლად გამოყენების საკითხს.
- კომპანიის ინსტრუქტორების რეკომენდაციით, სასურველია სდს-ის პროცესში ჩართული კომპანიის წახალისება/საგადასახადო შეღავათების განწევა.
- იმისათვის, რომ სდს-ის სრული სურათის რეკონსტრუირება შევძლოთ, საჭიროა, ჩატარდეს ამ პროცესში ჩართული მასწავლებლების კმაყოფილების კვლევა. ორმხრივი შეფასების საფუძველზე გვეჩვენა შესაძლებლობა, რომ გაუმჯობესდეს როგორც ინსტრუქტორების, ასევე მასწავლებლების მიერ მიღწეული შედეგები პროფესიულ სტუდენტთან სწავლა-სწავლების პროცესში. დუალური განათლება



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



მოიცავს სასწავლებელსა და საწარმოს. კომპანიის ინსტრუქტორის ხელდა გვაძლევს ინფორმაციას, თუ როგორ მიმდინარეობს პროცესები კომპანიაში, თუმცა, როგორ მიმდინარეობს პროცესები სასწავლებელში, ამაზე უნდა გავცეცეს პასუხი პროფესიული მასწავლებლების კმაყოფილების კვლევამ, რომელიც დაიგეგმება წინამდებარე კვლევის დასრულების შემდგომ.

დანართი #1 კითხვარი

1. პირადი მონაცემები:

სახელი, გვარი	
პროფესია, რომელსაც ასწავლით/ რომლითაც მუშაობთ	
მუშაობის სტაჟი	
ქალაქი/სოფელი	
ასაკი	
განათლება	

2. სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში ჩართულობის შესახებ ინფორმაცია

როდიდან ჩაერთეთ სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში?	
რამდენი პროფესიული სტუდენტი გყავდათ სწავლების პერიოდში?	
რამდენმა მათგანმა დაასრულა სწავლა ბოლომდე?	
სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დანწყებამდე ჩაგიტარდათ თუ არა შესაბამისი ინსტრუქტაჟი?	
იყო თუ არა ეს ინსტრუქტაჟი საკმარისი?	
გქონდათ თუ არა საშუალება, სასწავლო პროცესში წარმოქმნილი პრობლემებისას მიგეღოთ პედაგოგიური ან პროფესიული კონსულტაცია?	

გყავთ ამჟამად პროფესიული სტუდენტები?	
აწარმოებდით ე.წ. ჩანაწერების უურნალს? (რომელშიც აისახება პროფესიული სტუდენტის მიღწევები)	დიახ ☐ არა ☐
გეხმარებოდათ თუ არა „ჩანაწერების უურნალი“ სასწავლო პროცესის შედეგიანად წარმართვაში?	დიახ ☐ არა ☐

გთხოვთ, გვითხრათ თქვენი რეკომენდაციები, სამომავლოდ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ინსტრუქტაჟის შესახებ:

3. პროფესიულ მასწავლებელთა თანამშრომლობა

სწავლების პროცესში გიწევდათ თუ არა პროფესიულ მასწავლებელთან თანამშრომლობა?	დიახ ☐ არა ☐
როგორ შეათვისებდით ამ თანამშრომლობას?	დადებითად ☐ ძალიან დადებითად ☐ უარყოფითად ☐

გთხოვთ, გვითხრათ თქვენი რეკომენდაციები, სამომავლოდ პროფესიულ მასწავლებელთა თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად:

პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობა

იღებდით თუ არა მონაწილეობას პროფესიული სტუდენტების შერჩევის პროცედურებში?	დიახ ☐ არა ☐
როგორ შეაფასებდით პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობას?	ძალიან დადებითად ☐ დადებითად ☐ უარყოფითად ☐
კმაყოფილი ხართ თუ არა თქვენს მიერ გაწეული შრომის შედეგებით პროფესიულ სტუდენტთან? (გაამართლა თქვენმა მოლოდინებმა?)	დიახ, ძალიან ☐ საშუალოდ ☐ არა ☐

გთხოვთ, გვითხრათ თქვენი რეკომენდაციები, სამომავლოდ პროფესიული სტუდენტის შერჩევის და მასთან თანამშრომლობის გასაუმჯობესებლად:

5. კომპანიის ინსტრუქტორის მოტივაცია

პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობისთვის იღებდით თუ არა დამატებით ანაზღაურებას?	დიახ ☐ არა ☐
მიიღებთ თუ არა განმარტებით პროფესიულ სტუდენტს თქვენს საწარმოში სწავლების მიზნით?	დიახ ☐ არა ☐
პროფესიულ სტუდენტთან თანამშრომლობამ თქვენი სამუშაო მოტივაცია...	

გთხოვთ, გვითხრათ თქვენი რეკომენდაციები, სამომავლოდ კომპანიის ინსტრუქტორების მოტივაციის გასაუმჯობესებლად:
