

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის
შესაბამისობის და ეფექტურობის კვლევა
ეთნიკური უმცირესობების
სტუდენტებისა და
კურსდამთავრებულების საჭიროებებთან
მიმართებით
კვლევის ანგარიში

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი
ურთიერთობების ცენტრი (CCIIR)



USAID
აშშ-ის საერთაშორისო
დახმარების აგენტობა



unag
საერთაშორისო
დახმარების აგენტობა



პუბლიკაცია მომზადდა „სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ცენტრის“ მიერ, საქართველოს გაეროს ასოციაციის, USAID-ის ერთიანობა მრავალფეროვნებაშია პროგრამის ფარგლებში. პუბლიკაციაში მოცემული შეხედულებები და მოსაზრებები ეკუთვნის „სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ცენტრს“ და არ უნდა აღიქმებოდეს აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოსა და საქართველოს გაეროს ასოციაციის ოფიციალურ პოზიციად.

ISBN 978-9941-8-8099-5 (PDF)

**სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის
შესაბამისობისა და ეფექტურობის კვლევა
ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებისა და
კურსდამთავრებულების საჭიროებებთან
მიმართებით
კვლევის ანგარიში**

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი

თბილისი, 2024

კვლევის ავტორები:

შალვა ტაბატაძე

ნათია გორგაძე

თამარ ანთაძე

კახა გაბუნია

სარჩევი

თავი 1. შესავალი	5
თავი 2. კვლევის მეთოდოლოგია.....	8
თავი 3. კვლევის შედეგები სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამების აღწერა და სტატისტიკური მონაცემები	13
სტაჟირების პროგრამის ზოგადი სტატისტიკა 2018-2023 წლებში	15
სტაჟირების პროგრამა ეთნიკური უმცირესობებისთვის	19
ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამის მოკლე აღწერა	19
თავი 4. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები	25
თავი 5. თვისებრივი კვლევის შედეგები - ფოკუსჯგუფები და ინტერვიუები	33
მიზანი: დასაქმება	34
მიზანი: საჯარო სამსახურის კვალიფიციური კადრებით მომარაგება და კადრების ეფექტური გამოყენება	36
მიზანი: პროფესიული განვითარება და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეძენა.....	37
მიზანი: ენის, საკომუნიკაციო უნარების, საჯარო სამსახურის სპეციფიკის, ნეთვორქინგი	39
სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამების ხანგრძლივობა და დატვირთვა.....	41
სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამებით სტაჟირებაზე საჯარო დაწესებულებებში გადანაწილება	43
სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამებში სტაჟიორის ხელმძღვანელობა	45
სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა ანაზღაურების კონტექსტში.....	47
სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის ზოგადი და სტაჟიორის ინდივიდუალური შეფასება	49
სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის კვლევისას გამოკვეთილი სხვა ზოგადი საკითხები.....	51
თავი 6. ძირითადი მიგნებები.....	53
თავი 7. მიგნებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციები.....	57

თავი 1. შესავალი

სტუდენტურ სტაჟირებას დიდი ხნის ისტორია აქვს და მისი კვლევაც ფართოდ გავრცელებული სამეცნიერო მიმართულებაა. სტაჟირების პროგრამის მიზანიც და შედეგიც ხშირად არის სტუდენტის დასაქმება იმ უწყების მიერ, სადაც სტუდენტი გადის სტაჟირებას. თუმცა, დასაქმების მიღმა სტუდენტთა სტაჟირების პროგრამის მნიშვნელოვანი ასპექტია თეორიისა (საუნივერსიტეტო ლექციების) და პრაქტიკის (სამსახურის გამოცდილების) დაკავშირება და ამავე დროს საუნივერსიტეტო განათლების გამდიდრება და მისი პრაქტიკით დატვირთვა.

სტაჟირების, როგორც საგანმანათლებლო მიდგომის გააზრება მხოლოდ მე-20 საუკუნის 80-იან წლებში განხორციელდა და უნივერსიტეტებმა საკუთარი სასწავლო კურიკულუმის მნიშვნელოვან და განუყოფელ ნაწილად აქციეს სტაჟირების პროგრამები, მათ შორის საჯარო მმართველობისა და ადმინისტრირების სფეროში. თომას პ. მერფი (1973) აღნიშნავდა: „საჯარო სამსახურში სტაჟირება საგანმანათლებლო სიახლეა, რაც მზარდ მნიშვნელობას იძენს აკადემიურ პროგრამებში, რომელთა მიზანია საჯარო ადმინისტრატორების მომზადება და განათლება. ტერმინიც კი - „ინტერნი“/„სტაჟიორი“ გამომდინარეობს მიზნიდან, რაც გულისხმობს სწავლიდან სამუშაოზე ტრანზიციას (გვ. 63).

სტაჟირების საგანმანათლებლო მნიშვნელობას ხაზი გაესვა სწორედ 70-იანი წლების ბოლოს სამეცნიერო ლიტერატურასა თუ კონფერენციებზე. 1979 წელს ერთობლივად ორმა სხვადასხვა სამეცნიერო სიმპოზიუმმა ხაზი გაუსვა სტაჟირების საგანმანათლებლო ღირებულებას. აღნიშნული სიმპოზიუმები გახლდათ პირველი შემთხვევა, რომელმაც განიხილა სტაჟირება, როგორც მნიშვნელოვანი საგანმანათლებლო მიდგომა (Benavides, Dicke & Holt, 2013).

საინტერესოა გრისკის, ჯონსონისა და ო'ტულის (1987) მიერ შემოთავაზებული კატეგორიზაცია. ეს ავტორები სტაჟირების პროგრამაზე გამოქვეყნებულ სამეცნიერო ლიტერატურას სამ კატეგორიად ყოფენ: პირველი - სტატიები, რომლებიც იძლევა ფიქრისა და ანალიზის შესაძლებლობებს. ამ სტატიებში განხილულია ისეთი საკითხები, როგორებიცაა სტაჟირების პროგრამების სარგებელი სტუდენტებისთვის, უნივერსიტეტებისთვის თუ საჯარო დაწესებულებებისთვის, ასევე, ანალიზებს სტაჟირების როლს სოციალიზაციის პროცესსა და სტაჟიორთა მიერ საკომუნიკაციო უნარ-ჩვევების განვითარების საკითხებზე. სამეცნიერო ლიტერატურაში არსებული მეორე კატეგორია უფრო შეფასებითი კვლევებია, რომლებიც აფასებს სტაჟირების პროგრამების ეფექტურობას. ხოლო სტაჟირების პროგრამებთან

დაკავშირებული სამეცნიერო ლიტერატურის მესამე კატეგორია, ავტორთა შეფასებით, გახლავთ აღწერითი კვლევები, რომლებიც აღწერს და განიხილავს სტაჟირების პროგრამებს დაგეგმვის, დიზაინის, ადმინისტრირების, იმპლემენტაციისა და ფუნქციონირების საკითხებს.

სტაჟირების, როგორც საგანმანათლებლო პარადიგმის განვითარება, ასევე, მე-20 საუკუნის 80-იანი წლებიდან დაიწყო და მნიშვნელოვნად განვითარდა. სტაჟირება, როგორც ექსპერიმენტული სწავლება სტუდენტებისთვის, მნიშვნელოვან მიმართულებად ჩამოყალიბდა და დაეფუძნა ზრდასრულთა განათლების თეორიას, ანდრაგოგიკას (Knowles, 1980, გვ. 43). ანდრაგოგიკის ფუძემდებლის, ნოულზის ძირითადი პრინციპები დაფუძნებული იყო იმ უპირატესობებზე, რაც ზრდასრულებს მოეპოვებათ სწავლის პროცესში. შესაბამისად, სტაჟირება იდეალური ექსპერიმენტული სწავლების ტიპი გამოდგა ზრდასრული სტუდენტებისთვის (Benavides, Dicke & Holt, 2013) .

სტაჟირების შესახებ ბოლოდროინდელი კვლევები კი აქცენტს აკეთებენ ურთიერთთანამშრომლობაზე და სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის პასუხისმგებლობაზე სტაჟირების პროცესში (Finn, 1997; Freeland, Marini, & Weighart, 1998; ჰოლი, 1999; ჰაჩესონი, 2002; იტინი, 1999). აქცენტი კეთდება „დამსაქმებლებთან ურთიერთდამოკიდებული თანამშრომლობის განვითარებაზე. ინდუსტრიის, ბიზნესის, საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისა და ორგანიზებული სამუშაო ჯგუფების პასუხისმგებლობასა და საქმიანობაზე უმაღლესი განათლების სრულყოფისათვის“ (McGlothlin, 2003, გვ. 41).

საქართველოშიც საუნივერსიტეტო პრაქტიკა საუნივერსიტეტო პროგრამების მნიშვნელოვანი ნაწილია და ეს ტრადიცია საბჭოთა კავშირის დროიდან მოდის სხვადასხვა საუნივერსიტეტო პროგრამაში გარკვეული სახესხვაობებით. თუმცა, 2014 წელს სახელმწიფომ შეიმუშავა სახელმწიფო სტაჟირების სპეციალური პროგრამა, რომელიც გულისხმობს სტუდენტთა სტაჟირებას საჯარო დაწესებულებებში. ამავე დროს პროგრამა რეგულირების დონეზე ითვალისწინებს უნივერსიტეტების საგანმანათლებლო პროგრამების მიერ სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის ინტეგრირებას და შესაბამის აკადემიურ პროგრამაში ჩართვას, ანუ სახელმწიფოს მიერ შეთავაზებული პროგრამა, კონცეფციის დონეზე, ხაზს უსვამს სტუდენტების, უნივერსიტეტებისა და საჯარო დაწესებულებების ურთიერთანამშრომლობას, პასუხისმგებლობის გადანაწილებასა და ურთიერთდამოკიდებულებას, თუმცა ეს კონცეპტუალური ხედვა რამდენად რეალიზდება პრაქტიკაში, შესწავლილი არ არის.

2017 წელს სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამაში განხორციელდა ცვლილებები: ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტუდენტების, ე.წ. 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთა, სტაჟირების საპილოტე პროგრამა ინტეგრირდა სახელმწიფო

სტაჟირების პროგრამაში. ამ პროგრამის ამუშავებიდან შვიდი წელის გავიდა და მნიშვნელოვანი გახდა მისი ეფექტურობის შეფასება და განვითარებისთვის საჭირო რეკომენდაციების შემუშავება. შესაბამისად, ამ კონტექსტის გათვალისწინებით, განხორციელდა წარმოდგენილი კვლევა. კვლევაში შემდეგი კვლევის კითხვები განისაზღვრა:

კკ1. რამდენად არის ურთიერთდამოკიდებულებითი თანამშრომლობითი პრაქტიკა უნივერსიტეტებს, საჯარო დაწესებულებებსა და სტუდენტებს შორის სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის განხორციელებისას 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის;

კკ2. როგორია 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის განკუთვნილი სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის ეფექტურობა მისი მიზნების, დროისა და ვადების, შერჩევისა და მონაწილეთა საჯარო დაწესებულებებში განაწილების, სტაჟიორთა ხელმძღვანელობის, სტაჟირების ანაზღაურების და, ზოგადად, დაფინანსებისა და სტაჟიორთა თუ სტაჟირების პროცესის შეფასების თვალსაზრისით?

თავი 2. კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა „ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამით“ (ე.წ. 1+4 პროგრამით) მოსარგებლე პირების სტაჟირების პროგრამის ეფექტურობის კვლევა. კონკრეტულად კი კვლევის ამოცანები შემდეგი საკითხების გარშემო ერთიანდებოდა:

- სტაჟირების პროგრამასთან ასოცირებული საკანონდებლო და რეგულაციური დოკუმენტების ურთიერთ თავსებადობის, პროგრამის ფარგლებში წარმოებული დოკუმენტაციის შესაბამისობის ანალიზი პროგრამის ამოცანებთან;
- სტაჟირებაგავლილი პირების დამოკიდებულების, აქტების და მოლოდინების ზოგადი ტენდენციების დადგენა;
- კონკრეტული, პირად გამოცდილებაზე დაფუძნებული გამოცდილების შესწავლა და შესაბამისი დასკვნების გამოტანა;
- კვლევის საფუძველზე, პროგრამის გაუმჯობესებისაკენ მიმართული რეკომენდაციების წარდგენა.

კვლევაში გამოვიყენეთ თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები, სადაც კვლევის ინსტრუმენტებად განისაზღვრა სამაგიდე კვლევა, სტაჟირებაგავლილი პირების გამოკითხვა ონლაინკითხვარის საშუალებით; ფოკუსჯგუფები საპილოტე და ორივე ნაკადის სტაჟირებაგავლილ პირებთან; ჩაღრმავებული ინტერვიუები პროგრამის კოორდინატორებთან და განხორციელებაში ჩართულ პირებთან, სტაჟირების უზრუნველყოფაში ჩართული უწყებების შესაბამის წარმომადგენლებთან.

კვლევის შეზღუდვები:

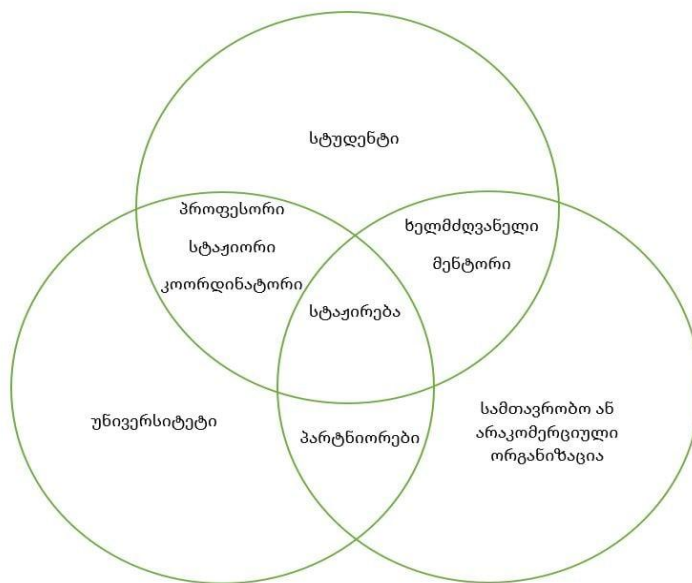
1. არასაკმარისი გახსნილობა სტუდენტების მხრიდან;
2. გამოკითხვის ონლაინრეჟიმი, რომელიც ვერ უზრუნველყოფდა გამოკითხვაში შერჩევის სრულ ობიექტურობას. გამოკითხვაში მონაწილეობა იყო ნებაყოფლობითი და, შესაბამისად, შემთხვევითი შერჩევის პრინციპის გამოყენება მაღალი სანდოობისათვის ვერ მოხერხდა. რეალურად, სასურველი იქნებოდა განსაზღვრული კვოტების მიხედვით მიზნობრივად შემთხვევითი შერჩევის გამოყენება და ვალიდური რაოდენობრივი შერჩევის პირთა ჩართვა.

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა შემდეგი სამუშაოები:

1. განხორციელდა სამაგიდე კვლევა, რომლის ფარგლებშიც გაანალიზდა შესაბამისი საკანონდებლო და მარეგულირებელი დოკუმენტები, პროგრამის შიდა დოკუმენტაცია. სამაგიდე კვლევის ფარგლებში ასევე განახორციელდა იმ ვებგვერდებზე განთავსებული ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის შესწავლა და ანალიზი, რომელიც არეგულირებს სახელმწიფო უწყებებიდან ვაკანტური ადგილების გამოთხოვის პროცედურას; სტაჟირების გამოცხადების ფორმას, რაც ვაკანსიების გამოცხადების/სასურველი უწყების/პოზიციის არჩევის მექანიზმებს მოიცავს; სტაჟირების პროგრამის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების მექანიზმებს;
2. განხორციელდა სტაჟირების პროგრამაში ჩართული პირების ონლაინანკეტირება სტრუქტურირებული კითხვარის საშუალებით. მონაცემები გაანალიზდა მოსარგებლეთა მიერ პროგრამის ეფექტურობის შეფასებისათვის სიხშირეების დადგენის პრინციპით;
3. ჩატარდა 5 ფოკუსჯგუფი პროგრამით მოსარგებლეების ჯგუფებთან, რამაც შესაძლებლობა მოგვცა, შეგვესწავლა პროგრამის განხორციელებასთან დაკავშირებული ტენდენციები და შესაბამისი დასკვნები გამოგვეტანა პროგრამის ძლიერი და სუსტი მხარეების, პოტენციალის, პროგრამით მოსარგებლეების აღქმებისა და დამოკიდებულებების შესახებ;
4. ჩატარდა 4 ჩაღმავებული ინტერვიუ სტაჟირების პროგრამაში ჩართულ პირებთან როგორც საჯარო, ასევე კერძო სტრუქტურებიდან.

მოპოვებულ მონაცემთა ანალიზის საფუძველზე მომზადდა კვლევის ანგარიში, რომელშიც განხილულია როგორც კვლევის პროცესი და მიგნებები, ასევე კონკრეტული რეკომენდაციები პროგრამის გასაუმჯობესებლად და წახალისების მექანიზმები სტაჟირების პროგრამის პოპულარიზაციის, პროგრამით მოსარგებლეებისა და ჩართული უწყებების მოტივაციის ამაღლებისათვის.

აბრაამა და სხვ. (Abraham D. Benavides, Lisa A. Dicke & Amy C. Holt, 2013) თავიანთ ნაშრომში წარმოადგინეს სტაჟირების პროგრამების, ერთიანი მოდელი, რომელიც დააფუძნეს მერფის მიერ 1973 წელს შემუშავებულ ურთიერთდამოკიდებულების თანამშრომლობით ჩარჩოს.



ფიგურა 1. თეორიული ჩარჩო

მერფის ჩარჩოს მიხედვით, ეფექტური თანამშრომლობისთვის მნიშვნელოვანია პროცესში ჩართული მხარეებისთვის პასუხისმგებლობათა გადანაწილება, ამ შემთხვევაში - უნივერსიტეტებს, საჯარო დაწესებულებებსა და სტუდენტებს შორის. მერფის მოდელის ტრანსფორმაცია გულისხმობდა ამ სამი მონაწილის თანამშრომლობისა და შეხების წერტილების გამოკვეთას, რომლისთვისაც მნიშვნელოვანი იყო ურთიერთდამოკიდებულებით კოლაბორაცია.

მოდელი გულისხმობს ურთიერთდამოკიდებული ქსელებისა და პარტნიორული თანამშრომლობის კარგად გამოკვეთას და სტაჟირების პროგრამების ამ ჭრილში გააზრებას. მოდელი წარმოადგენს თანამშრომლობას, რომელიც უნდა არსებობდეს ყველა ჩართულ კომპონენტს შორის და მოიცავს ამოცანებს, რომლებიც უნდა შესრულდეს ყველა მონაწილის მიერ.

აღნიშნული ჩარჩო საფუძვლად დაედო როგორც კვლევის დაგეგმვას, ასევე მისი შედეგების კონცეპტუალურ გააზრებას, რაც გულისხმობს კვლევის მონაწილეებისა და ამ მონაწილეთა პერსპექტივებს სტაჟიორის, საჯარო სამსახურისა და უნივერსიტეტების თვალსაზრისით წარმოჩენას. ამავე თეორიული ჩარჩოს კონტექსტში, ამ სამი მხარის თანამშრომლობის შესაძლებლობებისა და პრაქტიკის გაანალიზებას და სტაჟირების

პროგრამის, როგორც საგანმანათლებლო მიდგომის გააზრების შესწავლას ამ პროცესში. აღნიშნულ კონცეპტუალურ მიდგომას დაეფუძნა კვლევის დიზაინიც და ანალიზი.

კვლევის ანალიზისთვის გამოვიყენეთ კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი თეორიული ჩარჩო, რომლის მიხედვითაც ფასდება ხოლმე სტაჟირების პროგრამების ეფექტურობა, კერძოდ, ICMA-ს და NASPAA-ს მიერ 2003 წელს დამტკიცებული სტაჟირების სახელმძღვანელო პრინციპები, რომლებიც მოიცავს მნიშვნელოვან საკითხებს სტაჟირების მიზნების, ხანგრძლივობის, ანაზღაურების, განაწილების, ხელმძღვანელობის შეფასების შესახებ.

სტაჟირების მიზნები

სტაჟირება აუცილებელი პრაქტიკაა დამამთავრებელი სტუდენტებისთვის, რადგან ისინი ინტეგრირდებიან მენეჯმენტის გუნდების აქტიურ წევრებად საჯარო დაწესებულებებში. ეს მათ რეალურ სამუშაო გამოცდილებას აძლევს, რაც შესანიშნავი საშუალებაა, გაეცნონ ორგანიზაციულ დინამიკასა და საჯარო თანამშრომლების ღირებულებებს. ეს გამოცდილება ეხმარება სტუდენტებს, გააცნობიერონ თავიანთი პროფესიული პასუხისმგებლობები და გამოიყენონ აკადემიურ პროგრამაში შეძენილი უნარები.

სტაჟირების ხანგრძლივობა

სტაჟირებათა უმეტესობა საერთაშორისო პრაქტიკით ნახევარ განაკვეთზე (20 საათი კვირაში) მუშაობას გულისხმობს, მისი ხანგრძლივობა კი შეიძლება იყოს 3-დან 12 თვემდე. თუმცა, სასურველია, რომ სტაჟირება მინიმუმ 6-თვიანი იყოს, რადგან მოკლე პროგრამებზე სტაჟირებმა, შესაძლოა, ვერ დააგროვონ საკმარისი გამოცდილება. სტაჟირების ორგანიზატორებმა უნდა გაითვალისწინონ სასწავლო ციკლების კალენდარი, რათა დააკავშირონ სტაჟირების პერიოდი სასწავლო სემესტრებთან. შესაბამისად, მნიშვნელოვანი იყო რა გამოცდილება ედო ხოლმე საფუძვლად სტაჟირების დროისა და ხანგრძლივობის განსაზღვრავს სახელმწიფო პროგრამებში და როგორ თანამშრომლობდნენ ამ პროცესში სტაჟიორი, საჯარო დაწესებულება და უნივერსიტეტი.

განაწილება/განთავსება

განაწილება სტაჟირების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. სტაჟიორთა გადანაწილების ადეკვატურობის შეფასების უპირველესი პასუხისმგებლობა ეკისრება

აკადემიურ კოორდინატორს, საჯარო დაწესებულების თანამშრომელთან ერთად. გადანაწილებისას უნდა არსებობდეს მკაფიო გააზრება ყველა მხარის ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობის შესახებ. ამ თვალსაზრისითაც საინტერესო იყო სტუდენტის, საჯარო დაწესებულებისა და უნივერსიტეტების ურთიერთდამოკიდებულებითი თანამშრომლობა.

ხელმძღვანელობა

სტაჟირებას უნდა აკონტროლებდეს როგორც სამთავრობო უწყება, ისე აკადემიური კოორდინატორი. საჯარო დაწესებულების მიერ უნდა დაინიშნოს სტაჟიორის ზედამხედველი, რომელიც აქტიურად ითანამშრომლებს სტუდენტთან და აკადემიურ კოორდინატორთან. სტაჟიორებს არ უნდა ჰქონდეთ დამოუკიდებლად მუშაობის უფლება. ზედამხედველმა უნდა განუმარტოს დავალებები და გააკონტროლოს მათი შესრულება. თუ კითხვები გაჩნდება, ზედამხედველმა უნდა მიმართოს აკადემიურ კოორდინატორს. აქაც აკადემიური კოორდინატორის, საჯარო დაწესებულებიდან სპეციალურად შერჩეული ხელმძღვანელისა და სტაჟიორი სტუდენტის თანამშრომლობა უდიდეს მნიშვნელობას იძენს და, რასაკვირველია, ეს ასპექტიც გახდა ჩვენი კვლევის შესაფასებელი საკითხი.

სტაჟირების ანაზღაურება და შეფასება

სტაჟირებები ხშირად წარმოადგენს სტუდენტისთვის განათლების დაფინანსების ერთ-ერთ საშუალებას. უწყებები, რომლებიც ფინანსურად მხარს უჭერენ სტაჟირებას, უფრო ეფექტურად იყენებენ სტაჟიორებს და მოითხოვენ მათგან მეტ პროდუქტიულობას. რაც შეეხება სტაჟირების შეფასებას - ეს უნდა იყოს უწყვეტი პროცესი, რომელიც მოიცავს სტაჟირების ხელმძღვანელის შეფასებებს. ეს ინფორმაცია მნიშვნელოვანია როგორც სტაჟიორის, ისე საჯარო დაწესებულებისა და აკადემიური კოორდინატორისთვის, რათა დარწმუნდნენ, რომ სტაჟირება პასუხობს ყველა მხარის მოლოდინებს.

აღნიშნული ჩარჩო იქცა ჩვენი კვლევის ანალიზის ჩარჩოდ და სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა შევისწავლეთ, გავანალიზეთ და შევაფასეთ მისი მიზნების, ვადებისა და დროის, განაწილების, ხელმძღვანელობის, ანაზღაურებისა და დაფინანსების, სტაჟიორის შეფასების კონტექსტში. ეს თეორიული ჩარჩო გამოვიყენეთ კვლევის თვისებრივ ნაწილში.

თავი 3. კვლევის შედეგები სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამების აღწერა და სტატიკური მონაცემები

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა ხორციელდება 2014 წლიდან და შესაძლებლობას აძლევს სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს, მიიღონ სასწავლო/პროფესიული გამოცდილება საჯარო სექტორში. პროგრამის მიზნებია საჯარო დაწესებულებაში დასაქმების მსურველ პირთათვის პროფესიული გამოცდილების შეძენის შესაძლებლობის შექმნა, მათთვის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავების საშუალების მიცემა, საჯარო დაწესებულებებისათვის კვალიფიციური კადრების მომზადება, დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნა, ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაცია, საჯარო დაწესებულებების უზრუნველყოფა მოხალისე დამხმარე ძალით.

2017 წელს სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის მარეგულირებელ დადგენილებას დაემატა ჩანაწერი, რომლის საშუალებითაც 1+4 პროგრამაგავლილ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტებს საშუალება მიეცათ საჯარო უწყებებში გაეწვლინათ სტაჟირება. შესაბამისად, პროგრამის კიდევ ერთი მიზანი გახდა საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის პროფესიული გამოცდილების შეძენის შესაძლებლობის შექმნა, მათი ჩართულობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ხელშეწყობა.

საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირება ცხადდება წელიწადში ერთხელ მაინც. სტაჟიორს ერთი და იგივე დაწესებულებაში სტაჟირების გავლა რამდენიმეჯერ შეუძლია, თუმცა საერთო ვადა არ უნდა იყოს 1 თვეზე ნაკლები და არ აღემატებოდეს 12 თვეს. ამის შემდგომ სტაჟიორს აქვს უფლება სხვა დაწესებულების სტაჟიორი გახდეს. სტაჟირების პერიოდის დასრულების შემდგომ საჯარო დაწესებულება გასცემს ცნობას პირის მიერ სტაჟირების გავლის თაობაზე.

სტაჟიორად შეიძლება მიღებულ იქნეს საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელმაც იცის სახელმწიფო ენა, სწავლობს უმაღლესი განათლების პირველ საფეხურზე (დამამთავრებელი სასწავლო წლის შემთხვევაში) ან მეორე საფეხურზე, ან დასრულებული აქვს უმაღლესი განათლების პირველი ან მე-2 საფეხური 2023-2024 სასწავლო წლის გაზაფხულის სემესტრში. ასევე, დადგენილების სპეციალური წესის მიხედვით, საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირებაზე მიიღება საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელსაც ბაკალავრიატის, მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო, ვეტერინარიის ინტეგრირებული სამაგისტრო, დიპლომირებული მედიკოსის/სტომატოლოგის

საგანმანათლებლო პროგრამით სწავლის გასაგრძელებლად გავლილი აქვს ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა და რომელიც არის ბაკალავრიატის, მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო ან ვეტერინარიის ინტეგრირებული სამაგისტრო, დიპლომირებული მედიკოსის/სტომატოლოგის საგანმანათლებლო პროგრამის დამამთავრებელი სასწავლო წლის სტუდენტი/კურსდამთავრებული ან მაგისტრატურის დამამთავრებელი სასწავლო წლის სტუდენტი/კურსდამთავრებული. მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟიორთა შერჩევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია მაღალი აკადემიური მოსწრება (GPA 2.8-4.0 ან/და ქულათა სისტემა – 71-100 ქულის მაჩვენებელი).

აღსანიშნავია, რომ საჯარო დაწესებულებები, სტრუქტურული ერთეულის შესაბამისად და სპეციფიკიდან გამომდინარე, თავად განსაზღვრავენ სტაჟიორთა დამატებით საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, როგორებიცაა პროფესია, განათლების რელევანტურობა / დიპლომი და უცხო ენის ცოდნა.

სტაჟიორს საჯარო დაწესებულებაში ჰყავს მენტორი - საჯარო მოსამსახურე, რომელიც ხელს უწყობს სტაჟიორს პროფესიული ცოდნისა და გამოცდილების შეძენასა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებაში. მენტორი კოორდინაციას უწევს სტაჟიორს/სტაჟიორთა ჯგუფს, განუსაზღვრავს დავალებებს, აცნობს აღნიშნული დავალებების შესრულების სპეციფიკას, მნიშვნელობას, მოსალოდნელ შედეგებს, მონიტორინგს უწევს სტაჟიორის მიერ სამუშაოს შესრულების პროცესს და უფლებამოსილია, შეფასების წესის ან დასაბუთებული წერილობითი არგუმენტაციის საფუძველზე, შეაფასოს სტაჟიორის მიერ შესრულებული სამუშაო. მენტორი სტაჟიორს აგრეთვე აწვდის უკუკავშირს და საჭირო თეორიულ მასალას.

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა 2024 წლამდე ანაზღაურებადი არ იყო. 2024 წელს რეგულაციას დაემატა ახალი ნორმა და სტაჟირება გახდა ანაზღაურებადი.

სტაჟირების პერიოდის დასრულების შემდგომ საჯარო დაწესებულება გასცემს ცნობას პირის მიერ სტაჟირების გავლის თაობაზე. სტაჟირების სპეციალური წესით სტაჟირების გავლის შემთხვევაში ცნობაში მიეთითება შესაბამისი პროგრამის დასახელება. აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტებისათვის შესაძლებელია, სტაჟირება აისახოს სტუდენტის სასწავლო კრედიტების რაოდენობაში.

რაც შეეხება შეფასებას, მენტორს უფლება აქვს, შეფასების წესის ან დასაბუთებული წერილობითი არგუმენტაციის საფუძველზე, შეაფასოს სტაჟიორის მიერ შესრულებული სამუშაო. თუმცა, კანონი შეფასების სავალდებულო წესს არ განსაზღვრავს, როგორც ეს იყო კანონის ძველ ჩანაწერში, სადაც სტაჟირება ფასდებოდა დადებითად ან უარყოფითად.

აღსანიშნავია, რომ დადგენილების პირველადი, 2014 წლის ვერსია, მის მიზნებში ითვალისწინებდა დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნას როგორც რეგიონებში მცხოვრები

პირებისათვის, ისე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის. ახალ, 2023 წლის რედაქციაში, აღნიშნული ამოღებულია.

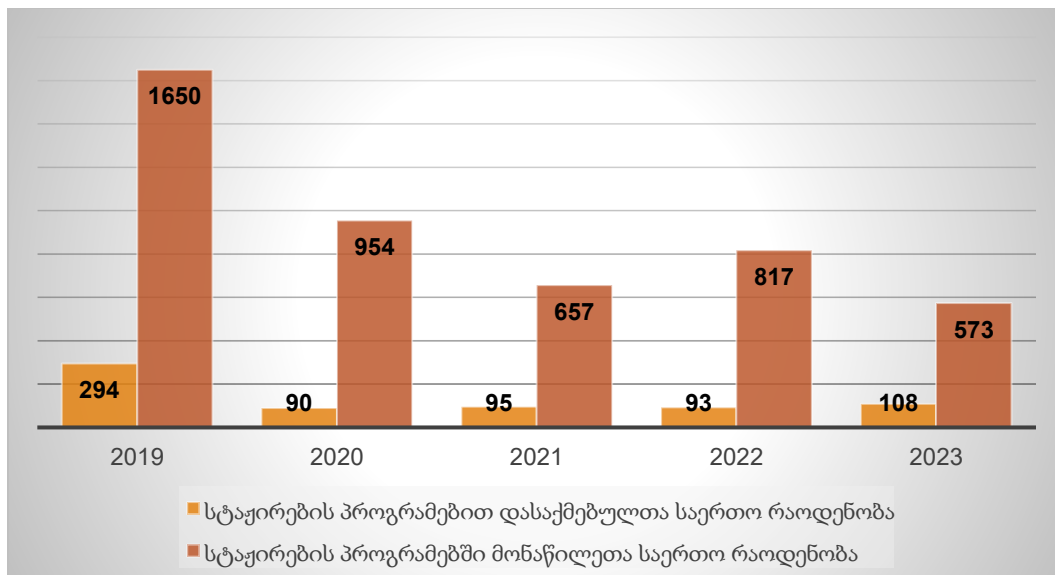
აღსანიშნავია, რომ დადგენილების პირველადი, 2014 წლის ვერსია, არ ითვალისწინებდა სტაჟიორად პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტს ან პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულს, რაც დაამატეს, ხოლო ახალ რედაქციაში ისევ ამოღებულია.

სტაჟირების პროგრამის ზოგადი სტატისტიკა 2018-2023 წლებში

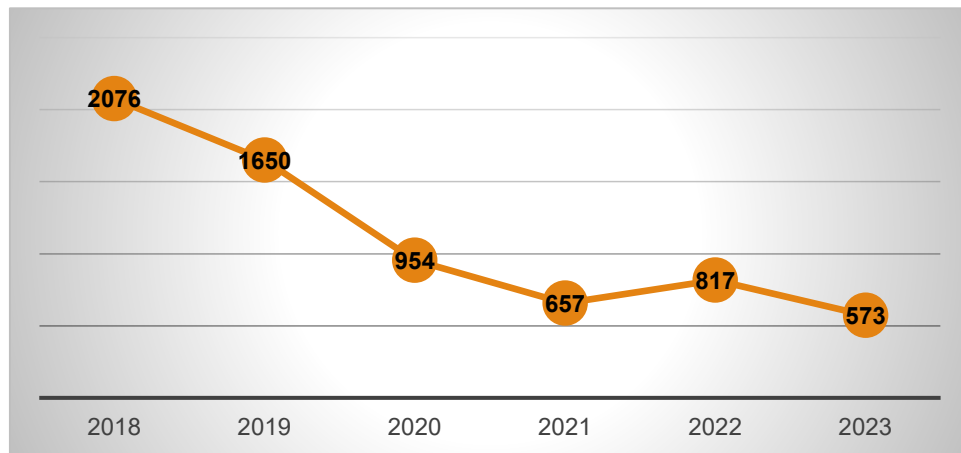
2018-2023 წლების ანუ საკვლევის პერიოდის განმავლობაში სტაჟირების ორი ტიპის პროგრამა ფუნქციონირებდა: (ა) სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა; (ბ) შიდა სტაჟირების პროგრამები, რომელსაც უშუალოდ საჯარო დაწესებულებები ახორციელებდნენ და მათ მიერვე რეგულირდებოდა.

2018-2023 წლების მონაცემებით, ამ ორი პროგრამის ფარგლებში მთლიანობაში სტაჟირება გაიარა 6727 სტაჟიორმა, ხოლო ადგილზე სტაჟირების შემდეგ მათგან დასაქმდა 690 პირი. სტაჟირების პროგრამაში ყველაზე მაღალი ჩართულობა დაფიქსირდა 2018 წელს და სტაჟიორთა რაოდენობამ შეადგინა 2076, ხოლო ყველაზე მცირე - 2023 წელს და ეს მაჩვენებელი 573 სტაჟიორით შემოიფარგლა. დეტალური ინფორმაცია ქვემოთ მოცემულ გრაფიკებზეა წარმოდგენილი:

გრაფიკი 1. სახელმწიფო სტაჟირების და შიდა სტაჟირების პროგრამებში მონაწილეთა და დასაქმებულთა რაოდენობა

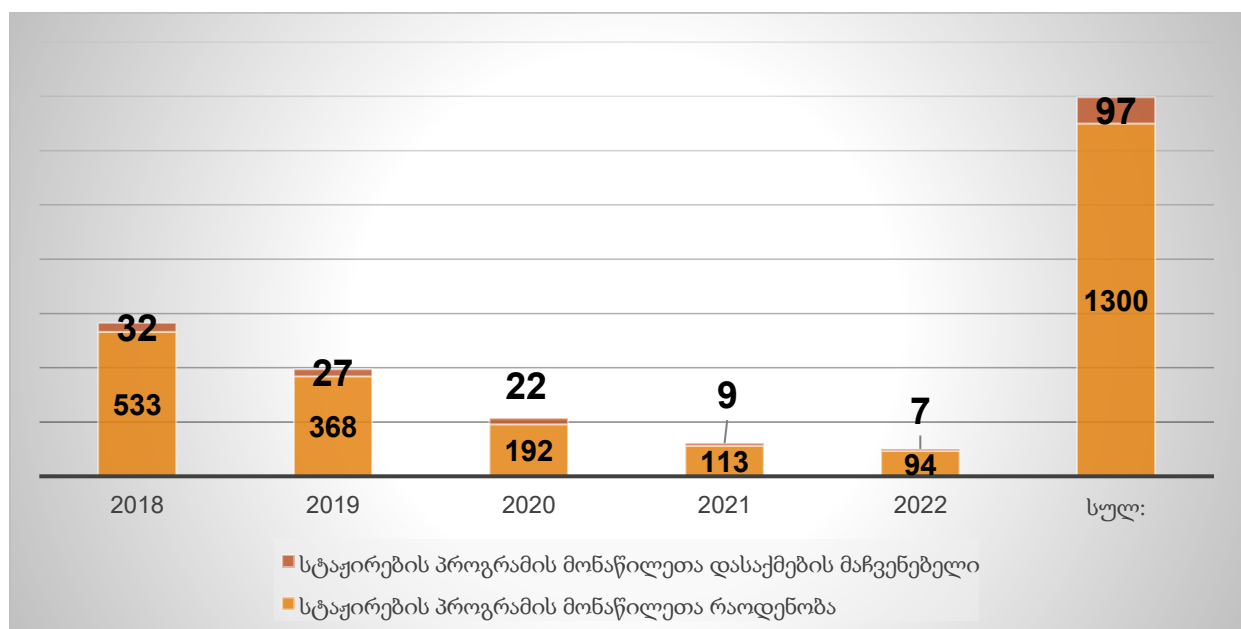


გრაფიკი 2. სტაჟირების პროგრამებში მონაწილეთა საერთო რაოდენობა



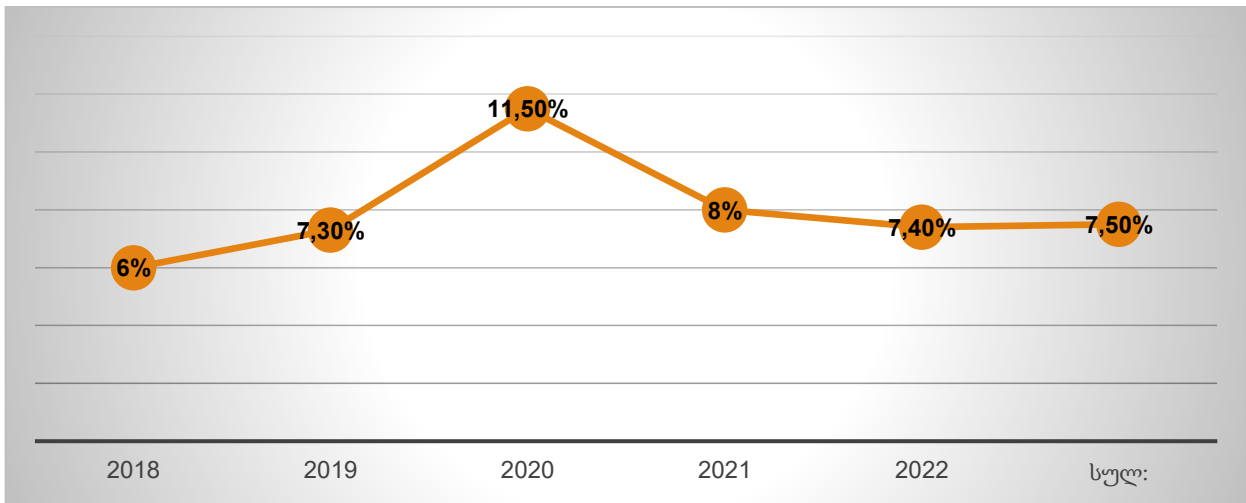
რაც შეეხება უშუალოდ სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამას, მასში 2018-2022 წლებში მონაწილეობა მიიღო 1300-მა სტაჟიორმა, ხოლო მათგან დასაქმდა სულ 97 სტაჟიორი. საერთო მაჩვენებლის მსგავსად, აქაც სტაჟიორთა რაოდენობის მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩეოდა 2018 წელი, როცა პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 533-მა სტაჟიორმა, ხოლო ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი - 2022 წელს, 94 მონაწილე (დეტალებისთვის იხილეთ გრაფიკი):

გრაფიკი 3. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის მონაწილეობის და დასაქმების მაჩვენებელი 2018-2022



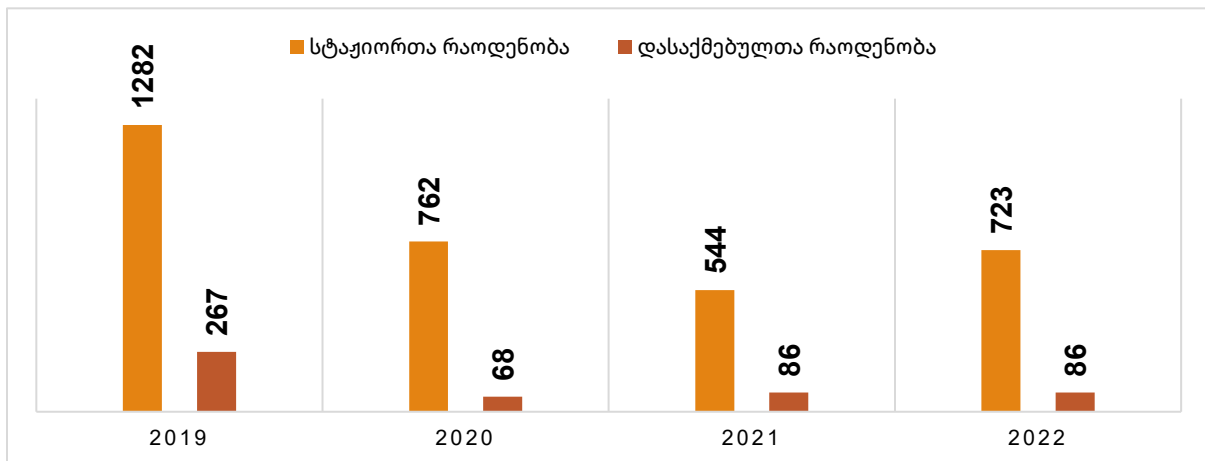
სახელმწიფო პროგრამის სტაჟიორთა დასაქმების მაჩვენებელი სტაჟირების შემდეგ იმავე სახელმწიფო უწყებაში საკმაოდ დაბალია. საშუალოდ სტაჟიორთა საერთო რაოდენობის მხოლოდ 7,5% საქმდება სახელმწიფო პროგრამით სტაჟირების შემდეგ. ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი ამ თვალსაზრისით 2020 წელს დაფიქსირდა, როცა სტაჟიორთა 11,5% დასაქმდა სტაჟირების შემდეგ იმავე სახელმწიფო სტრუქტურაში.

გრაფიკი 4. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის დასაქმების %



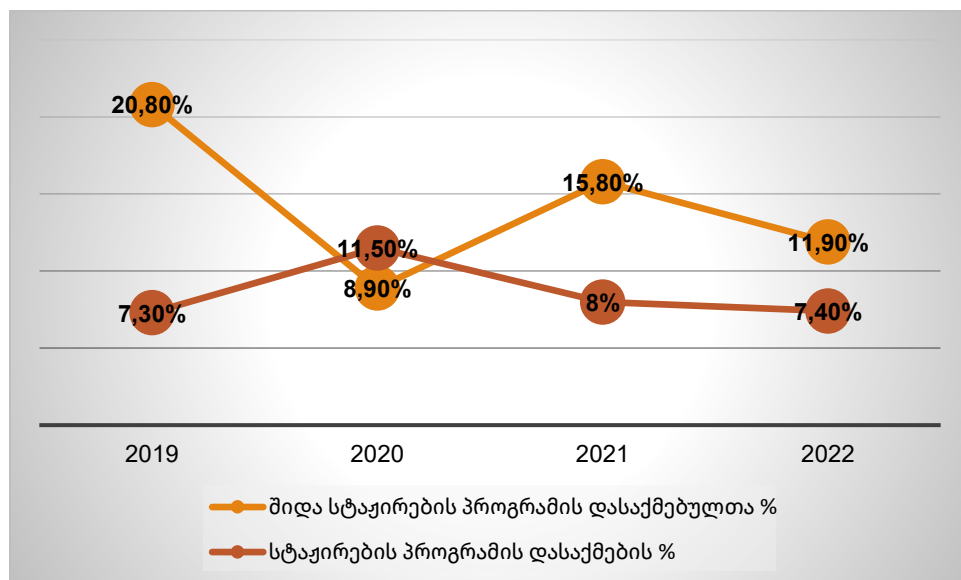
სტაჟირების მეორე მიმართულება შიდა სტაჟირების პროგრამაა, რომელიც გამოირჩევა მონაწილეთა უფრო მეტი რაოდენობით, ისევე, როგორც სტაჟირების შემდეგ დასაქმებულთა შედარებით მაღალი მაჩვენებლით სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამასთან შედარებით. 2018-2022 წლებში სტაჟირების შიდა პროგრამა 4854-მა მონაწილემ გაიარა. ამ პროგრამაშიც ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 2018 წელს დაფიქსირდა და მონაწილეთა რაოდენობამ 2018 წელს 1530 მონაწილე შეადგინა, ხოლო ყველაზე დაბალი - 2021 წელს - 544 მონაწილით შემოიფარგლა. 2019-2022 წლებში შიდა სტაჟირების მონაწილეთა და მათი იმავე სახელმწიფო დაწესებულებებში დასაქმების შესახებ ინფორმაცია ქვემოთ მოყვანილ გრაფიკშია წარმოდგენილი.

გრაფიკი 5. შიდა სტაჟირების პროგრამის სტაჟიორთა და დასაქმებულთა რაოდენობა 2019-2022 წწ.



დასაქმების მაჩვენებლის თვალსაზრისით, შიდა სტაჟირებისა და სტაჟირების პროგრამის შედარებითი ანალიზი გვიჩვენებს, რომ დასაქმების მაჩვენებელი ბევრად მაღალია შიდა სტაჟირების შემთხვევაში. 2019 წელს დასაქმების მაჩვენებელმა შიდა სტაჟირების პროგრამაში 20,8%-საც კი მიაღწია, როცა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 2020 წელს ფიქსირდება და ის 11,5 %-ს შეადგენს. შიდა სტაჟირებისა და სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამების დასაქმების მაჩვენებელთა შედარებითი ანალიზი 2019-2022 წლებში ქვემოთ წარმოდგენილ გრაფიკშია მოცემული:

გრაფიკი 6. შიდა სტაჟირებისა და სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამების დასაქმების მაჩვენებლების შედარება 2019-2022 წლებში



სტაჟირების პროგრამა ეთნიკური უმცირესობებისთვის

2017 წელს შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის სახელმწიფო მინისტრის ინიციატივით შეიქმნა 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებული სტუდენტებისთვის სტაჟირების პროგრამა. სტაჟირების პროგრამა გულისხმობდა ცენტრალური და ადგილობრივი თვითმმართველობის ცალკეულ სახელმწიფო უწყებებში სტაჟირების პროგრამის განხორციელებას, რითაც ხელი შეუწყობოდა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიერ სამუშაო გამოცდილების, შესაბამისი უნარ-ჩვევების შეძენისა და დასაქმების პერსპექტივის წახალისებას.

პროგრამის მიზანი იყო საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების დასაქმების პერსპექტივის გაუმჯობესება, მათი ჩართულობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ხელშეწყობა. პროგრამის მიზნის მიღწევად განისაზღვრა საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიერ პროფესიული გამოცდილების შეძენის შესაძლებლობების შექმნით (სტაჟირების პროგრამა, 2017). ამ დოკუმენტში მოკლედ მიმოვიხილავთ სტაჟირების პროგრამის განვითარების დინამიკას, მის შედეგებს და მისი ეფექტურობის გაზრდისათვის შესაძლო ტრანსფორმირების გზებს.

ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამის მოკლე აღწერა

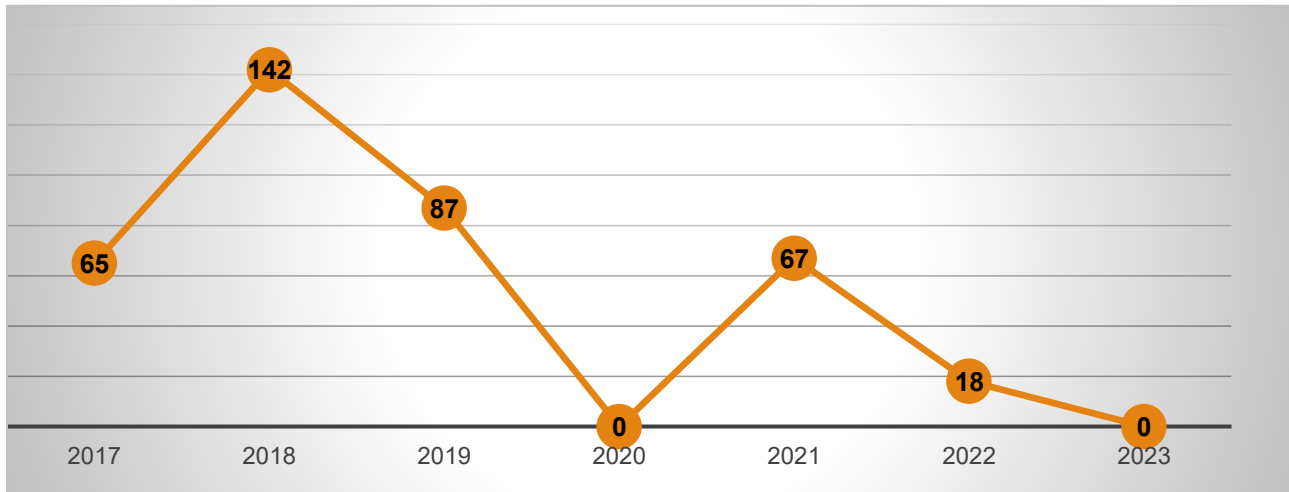
შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის სახელმწიფო მინისტრის აპარატმა, საქართველოს გაეროს ასოციაციასთან თანამშრომლობით, 2017 წელს პირველად განახორციელა სტაჟირების საპილოტე პროგრამა „ქართულ ენაში მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამით“ (1+4 პროგრამა) მოსარგებლე პირებისათვის. პროგრამის ფარგლებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ახალგაზრდები კონკურსის საფუძველზე ჩაერთვნენ სტაჟირების პროცესში. სპეციალურად შექმნილმა კომისიამ უზრუნველყო სტაჟირების შერჩევა შეფასების დადგენილი კრიტერიუმებით. 65-მა შერჩეულმა სტაჟირმა სამთვიანი სტაჟირება გაიარა 20 უწყებაში, მათ შორის საჯარო სტრუქტურებში, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებში. (2017 წლის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ანგარიში).

2017 წლის დეკემბრიდან ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამა იქცა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის ნაწილად; კერძოდ, სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ინიციატივით, 2017 წლის დეკემბერში ცვლილება შევიდა „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 18 ივნისის №410 დადგენილებაში. კერძოდ, განისაზღვრა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთათვის საჯარო უწყებებში სტაჟირების გავლის პროცედურები. განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელ სტუდენტებს, რომელთაც გავლილი აქვთ „ქართულ ენაში მომზადების სპეციალური საგანმანათლებლო პროგრამა“, შესაძლებლობა მიეცათ, საჯარო სტრუქტურებში სტაჟირების გავლის გზით მიიღონ სათანადო გამოცდილება და განივითარონ პროფესიული უნარ-ჩვევები, ამ ცვლილებების საფუძველზე ეთნიკური უმცირესობების 5 წარმომადგენელს (სომეხი, რუსი, აზერბაიჯანელი, უკრაინელი, ასირიელი) შესაძლებლობა მიეცა, გაეწეოთ 3-თვიანი სტაჟირება ქ. თბილისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში (2017 წლის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ანგარიში). 2018 წელს ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი ახალგაზრდებისათვის დაინერგა სტაჟირების პროგრამა, როგორც სახელმწიფოს სტაჟირების პროგრამის ნაწილი და 2018 წელს სტაჟირების პროგრამაში ჩართულ მონაწილეთა რაოდენობა გაორმაგდა და სტაჟირების პროგრამა გაიარა 142-მა მონაწილემ (2018 წლის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ანგარიში). 2019 წლის განმავლობაში სტაჟირება გაიარა დამატებით 87-მა ახალგაზრდამ. 2017-2019 წლებში ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო სულ 298-მა ახალგაზრდამ (2019 წლის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ანგარიში). 2020 წელს პანდემიის გამო პროგრამა არ განხორციელებულა. 2021 წლის ნაკადში სტაჟირების პროგრამაში ჩაერთო 67 ახალგაზრდა. დღემდე პროგრამაში 361-მა ბენეფიციარმა მიიღო მონაწილეობა (2021 წლის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ანგარიში).

2022 წლიდან მკვეთრად იწყო შემცირება სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეთა რაოდენობამ და 2022 წელს მხოლოდ 18 მონაწილე ჰყავდა ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამას (2022 წლის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განხორციელების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ანგარიში). 2023 წელს მონაწილეთა რაოდენობის შესახებ ინფორმაცია არ ფიქსირდება სახელმწიფო მინისტრის ანგარიშებში, თუმცა, სტაჟირების პროგრამაზე გამოცხადებული განაცხადების რაოდენობა მხოლოდ 22 იყო და ნათელია, რომ მონაწილეთა რაოდენობაც უმნიშვნელო იქნებოდა. 2024 წელს განაცხადების რაოდენობამ 30

შეადგინა, ხოლო განხორციელება ამჟამად მიმდინარეობს და მონაწილეთა ზუსტი რაოდენობა ცნობილი არ არის.

გრაფიკი 7. სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეთა რაოდენობა 2017-2023 წწ.



სტაჟირების პროგრამა: 2018-2024 სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი

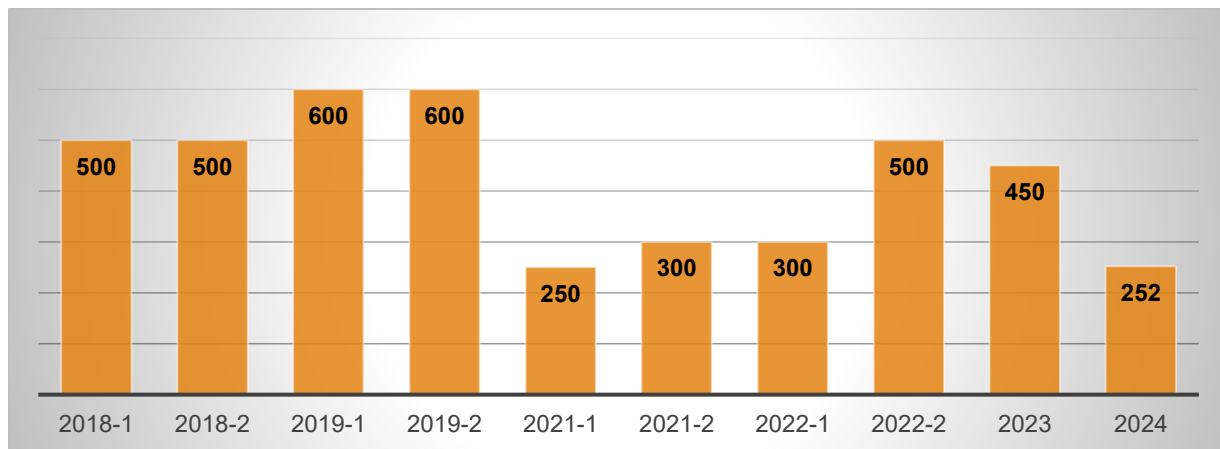
სტაჟირების პროგრამის 2018-2024 წლების სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი რამდენიმე საინტერესო ტენდენციას აჩვენებს. ჩვენ მიერ განხორციელდა შემდეგი სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება და დამუშავება:

- (1) სტაჟირების პროგრამის ფარგლებში სახელმწიფო უწყებებში გამოყოფილი ადგილების რაოდენობა ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელი სტაჟირებისთვის 2018-2024 წლებში;
- (2) 2018-2024 წლებში ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა განაცხადების რაოდენობა სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობის შესახებ;
- (3) 2018-2024 წლებში სტაჟირებულთა რაოდენობა.

საჯარო სამსახურებში ეთნიკური უმცირესობების ახალგაზრდების სტაჟირებისთვის გამოყოფილი ადგილების რაოდენობა გაცილებით მეტია, ვიდრე მსურველთა რაოდენობა. პროგრამის საწყის ეტაპზე ეს რაოდენობა განსაკუთრებით მაღალი იყო, დროთა განმავლობაში, რეალობიდან გამომდინარე, სტაჟირებისთვის გამოყოფილი ადგილების რაოდენობის ადაპტირება ხდებოდა. 2020 წელს სტაჟირების პროგრამა შეჩერდა კოვიდ-19 პანდემიის გამო. სტაჟირება, როგორც წესი, ცხადდებოდა წელიწადში ორჯერ: აპრილისა და ოქტომბრის თვეებში.

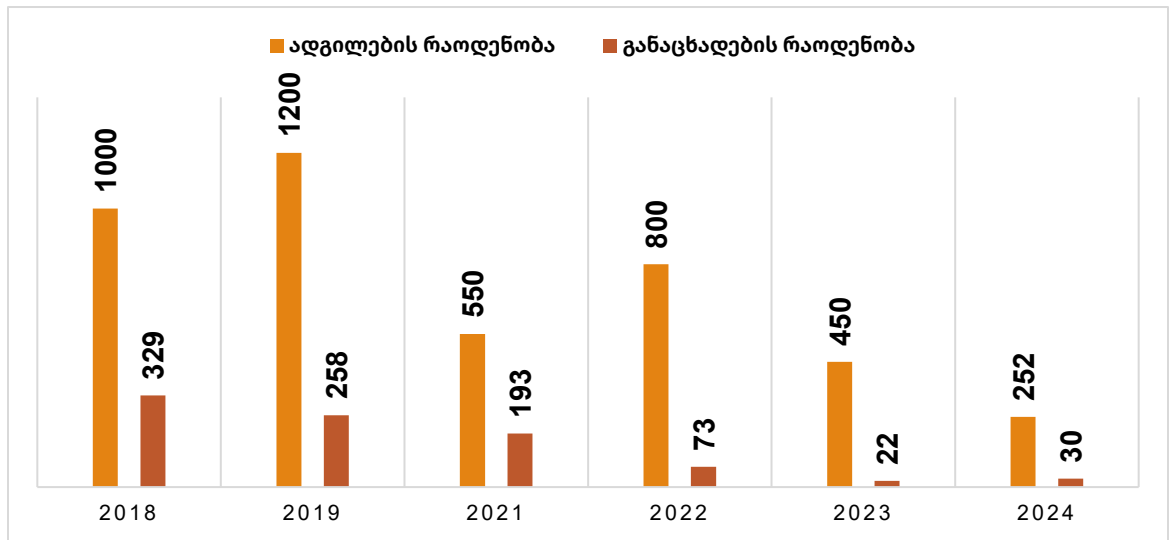
2024 წელი იყო გამონაკლისი, როდესაც სტაჟირების პროგრამა გამოცხადდა აგვისტოს თვეში, სტაჟიორთა რაოდენობა შემცირდა 252 ადგილამდე, ხოლო სტაჟირება გახდა ანაზღაურებადი - თვეში 399 ლარის ოდენობით 4 თვის განმავლობაში. ქვემოთ გთავაზობთ გრაფიკს 2018-2024 წლებში გამოცხადებული სტაჟიორთა ადგილების რაოდენობის შესახებ:

გრაფიკი 8. სახელმწიფო უწყებებში ეთნიკური უმცირესობებისთვის გამოყოფილი სტაჟიორთა ადგილების რაოდენობა 2018-2024



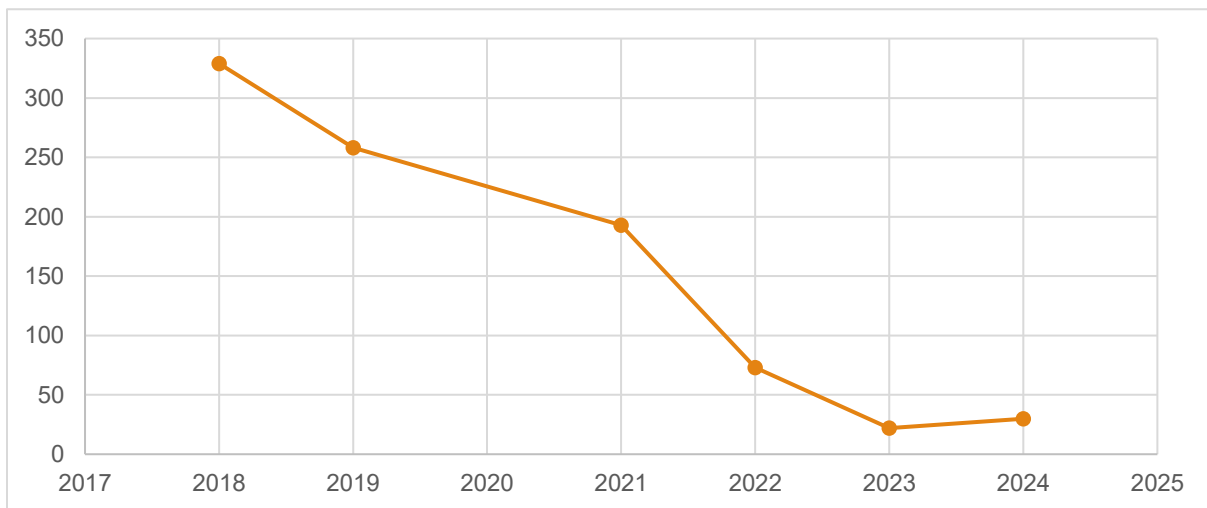
მიუხედავად გამოყოფილი ადგილების რაოდენობისა, სტაჟირებაზე განაცხადების რაოდენობა გამოცხადებულ ადგილებთან შედარებით ყოველთვის გაცილებით დაბალი იყო. 2023 წელს გამოყოფილი ადგილების მხოლოდ 5%-ს შეადგენდა განაცხადების რაოდენობა, ხოლო ყველაზე მაღალი შეფარდება 2018 წელს დაფიქსირდა, როდესაც 32,9% იყო განაცხადების რაოდენობა გამოცხადებულ ადგილებთან შეფარდებით. დეტალური ინფორმაცია სტაჟიორთა ადგილებისა და განაცხადების რაოდენობისა და ურთიერთშეფარდების შესახებ 2018-2024 წლებში ქვემოთ წარმოდგენილ გრაფიკზეა წარმოდგენილი:

გრაფიკი 9. სტაჟირების ადგილებისა და განაცხადების შეფარდება 2018-2024 წწ



საინტერესოა თავად განაცხადების რაოდენობის კლების დინამიკაც. 2018 წელთან შედარებით, განაცხადების რაოდენობა 2023 და 2024 წელს მკვეთრად შემცირდა. თუ 2018 წელს 392 განაცხადი იყო სტაჟირებაზე, 2023 წელს ეს რაოდენობა 22-მდე შემცირდა, ხოლო 2024 წელს, მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟირება ანაზღაურებადი გახდა, მსურველთა რაოდენობა მხოლოდ 30 დაფიქსირდა. ქვემოთ წარმოგიდგენთ გრაფიკს 2018-2024 წლებში სტაჟირების მსურველთა განაცხადების რაოდენობის შესახებ:

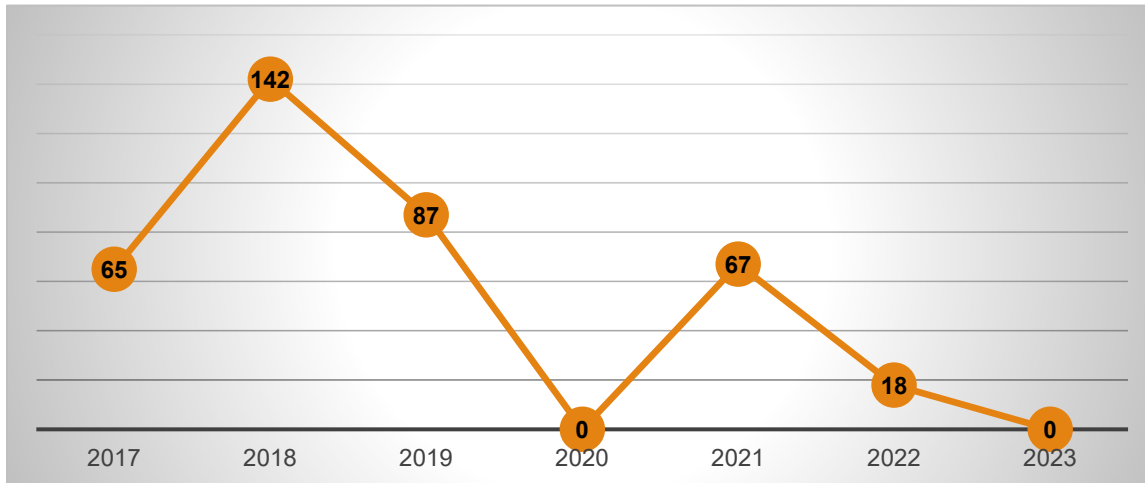
გრაფიკი 10. განაცხადების რაოდენობა 2018-2024 წწ



პროგრამის განხორციელების განმავლობაში შემცირებულია არა მხოლოდ განაცხადების, არამედ უშუალოდ პროგრამაში მონაწილეთა რაოდენობა. 2017-2023 წლებში

(2024 წლის სტაჟირება ახლა იწყება) სტაჟირების პროგრამა გაიარა 400-მდე ეთნიკური უმცირესობების ახალგაზრდამ. თუმცა ამ ახალგაზრდების უმრავლესობამ სტაჟირება 2017-2019 წლებში გაიარა (298 მონაწილე ანუ საერთო რაოდენობის 75%), ხოლო ბოლო 5 წლის განმავლობაში სტაჟირება გაიარა 95-მა მონაწილემ (საერთო რაოდენობის 25%). დეტალური ინფორმაცია მონაწილეთა რაოდენობის შესახებ წლების მიხედვით იხილეთ გრაფიკზე.

გრაფიკი 11. სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეთა რაოდენობა; 2017-2023 წწ.



თავი 4. რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა რაოდენობრივი გამოკითხვა, რომელიც 2017-2018 წელს სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით მოსარგებლე სტუდენტების მოსაზრებების ანალიზს ისახავდა მიზნად. შესაბამისად, მოხერხებული შერჩევის, ტელეფონის საშუალებით დაუკავშირდით სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილე, 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულებს და ვთხოვეთ მიეღოთ მონაწილეობა ანკეტირებაში. 2017-2018 წელს სტაჟირებაში მონაწილეობა მიიღო მთლიანობაში 113-მა სტუდენტმა და კურსდამთავრებულმა ორ ეტაპად. თუმცა, იმ პერიოდის მონაცემთა მიხედვით, დარეგისტრირებული სტუდენტებიდან, საკმაოდ დიდი ჯგუფი არ იყო აქტიურად ჩართული სტაჟირების პროცესში. ამას ადასტურებს სატელეფონო კონტაქტიც. იმ სტუდენტებიდან, ვისთანაც ტელეფონით დაკავშირება მოხერხდა, 39 სტუდენტმა გამოთქვა მზადყოფნა მონაწილეობა მიეღო ანკეტირებაში. სხვა სტუდენტებთან დაკავშირება ან ვერ მოხერხდა, ან განაცხადეს, რომ დარეგისტრირების მიუხედავად, არ იყვნენ ჩართულები სტაჟირებაში. შესაბამისად, შერჩევა გულისხმობს საერთო პოპულაციის 43%-ზე მეტს და შესაბამისად, გენერალიზებადია.

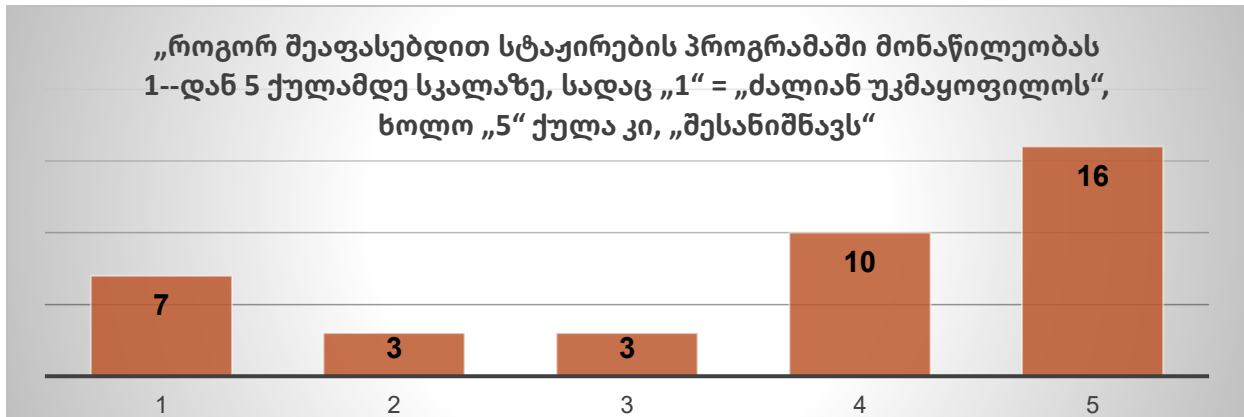
შერჩევის ზომიდან გამომდინარე, არამართებულად მივიჩნიეთ გამოკითხულთა დემოგრაფიული მონაცემების ამოღება, რათა არ დაგვერღვია კვლევის ეთიკასა და კონფიდენციალობის დაცვასთან დაკავშირებული ნორმები.

გამოკითხული 39 ანკეტირებულისგან, რომელთაც სტაჟირება 2017-2018 წელს გაიარეს, დღეისათვის 36 სტუდენტი აცხადებს, რომ დასაქმებულია, რაც ქვეყანაში არსებული დასაქმების სტატისტიკის ზოგადი მონაცემების და, განსაკუთრებით კი ანკეტირებულთა ასაკობრივი ჯგუფის გათვალისწინებით, უპრეცედენტოდ მაღალი მაჩვენებელია.

თუმცა, მეორე მხრივ, დასაქმებულთაგან მხოლოდ 17 სტუდენტი აცხადებს, რომ სპეციალობის მიხედვით დასაქმდა. 21 სტუდენტი არ არის სპეციალობით დასაქმებული, ხოლო ერთი კი თავს იკავებს დაზუსტებისგან. პირველი კითხვა, რომელიც სტაჟირების ზოგად შეფასებასთან არის დაკავშირებული და ფორმულირებულია, როგორც: „როგორ შეაფასებდით სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობას 1--დან 5 ქულამდე სკალაზე, სადაც „1“ = „ძალიან უკმაყოფილოს“, ხოლო „5“ ქულა „შესანიშნავს“ ნიშნავს, ანკეტირებულების 41%, ანუ 16 ახალგაზრდა, სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობას 5 უმაღლესიდან 5 ქულით აფასებს.

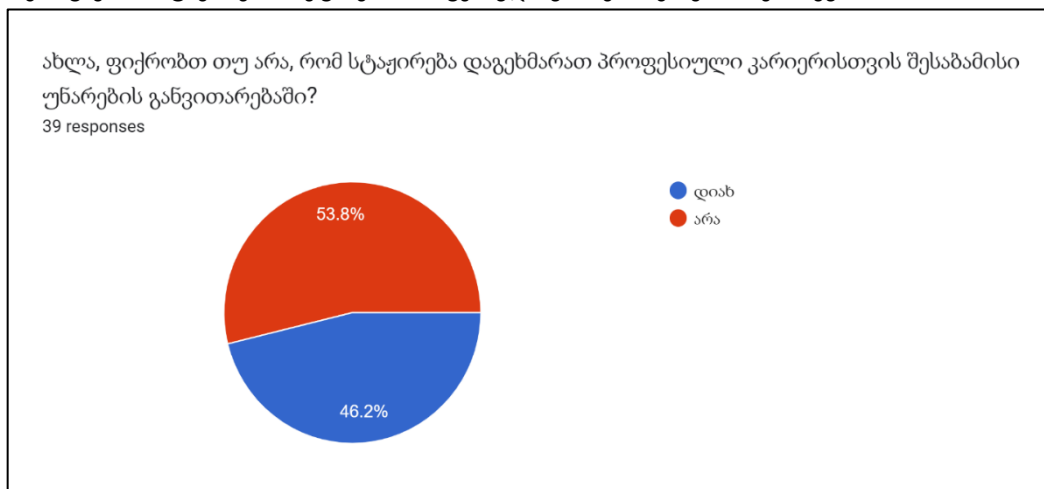
ანკეტირებულთა ზუსტად მესამედი პროგრამაში მონაწილეობას 1, 2 ან 3 ქულით აფასებს, ხოლო ორი მესამედი კი 4 ან 5 ქულით.

გრაფიკი 12. სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობის შეფასება სკალაზე



საინტერესოდ მივიჩნიეთ მონაწილეების სტაჟირების პროგრამასთან დამოკიდებულების დაკავშირება იმის აღქმასთან, თუ რამდენად დაეხმარა მათ სტაჟირება კარიერულ წინსვლაში. 18 (46.2%) მონაწილე ადასტურებს სტაჟირების პროგრამის პოზიტიურ გავლენას კარიერული წინსვლისათვის პროფესიული უნარების შეძენის კუთხით და, შესაბამისად, კითხვას: „ახლა, ფიქრობთ თუ არა, რომ სტაჟირება დაგეხმარათ პროფესიული კარიერისთვის შესაბამისი უნარების განვითარებაში?“ დადებითად პასუხობს. შესაბამისად, 21 (53.8%) მონაწილე უარყოფით პასუხს იძლევა.

გრაფიკი 13. სტაჟირების შეფასება პროფესიული უნარების განვითარების კუთხით.



გარდა დახურული პასუხებისა, ანკეტირების მონაწილეებმა ასევე დააზუსტეს ის უნარები, რომლის განვითარება სტაჟირების პროცესში შეძლეს. იმ 18 ადამიანის პასუხის მიხედვით,

რომელიც თვლის, რომ სტაჟირებას პროფესიული კარიერისათვის შესაბამისი უნარების განვითარებაში შეუწყობს ხელს, პასუხები შემდეგნაირად ნაწილდება:

კომუნიკაციის უნარი - 7 მონაწილე

გუნდურად მუშაობის / კოლექტივში მუშაობის უნარი - 4 მონაწილე

თანამშრომლობის უნარი - 3 მონაწილე

კომპიუტერული უნარები - 2 მონაწილე

ზოგად/გამჭოლ უნარებს შორის ასევე სახელდება, მაგალითად: თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება, პრეზენტაციის უნარი, ფსიქოლოგიური მზაობა, ენის ბარიერის გადალახვა.

პროფესიული უნარები რომელთაც სტაჟირებაგავლილი მონაწილეები ასახელებენ, ძალიან კონკრეტულია, მაგ. გაკვეთილის ჩატარების უნარი, გაკვეთილის დაგეგმვის უნარი, მოსწავლეებთან ურთიერთობის უნარი, ნახაზის აგების და შენობის აგებისათვის საჭირო სტანდარტების განსაზღვრის უნარი, ფიზიკაში ცდების ჩატარების უნარი...

მონაწილეების ნაწილი კი ვერ აკონკრეტებს უნარს და მიიჩნევს, რომ ბევრი პროფესიული უნარი განუვითარდა.

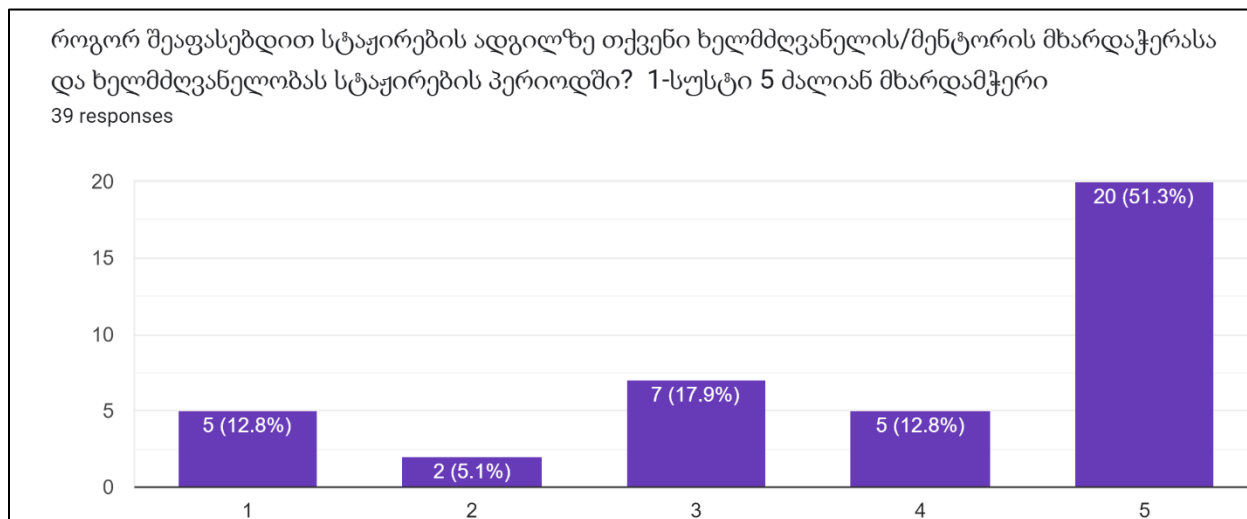
ამასთან, 23 (59%) სტუდენტი კითხვაზე: „სტაჟირებამ გაგიხსნათ თუ არა დასაქმების ახალი შესაძლებლობები ან დაგეხმარათ თუ არა სამსახურის ძიებაში“, უარყოფითად პასუხობს. საკუთარი პოზიციის განმარტებისას, სტუდენტები კონკრეტულ პასუხებს იძლევიან სტაჟირების პროგრამის დასაქმების შესაძლებლობებთან მიმართებასა და სამსახურის მოძიებასთან დაკავშირებით:

- სტაჟირების შემდეგ მათ სტრუქტურაში, არა მასწავლებლად დავიწყე მუშაობა და გამოცდილებად ჩამეთვალა;
- სკოლაში დავიწყე მუშაობა;
- ინტეგრირება მოვახდინე და განვივითარე უნარები, რომლებიც დამეხმარა სამომავლოდ სამსახურის მოძებნაში და ინტეგრაციაში;
- სადაც გავდიოდი, იქაც მქონდა სტაჟირების შესაძლებლობა, მაგრამ არ გავაგრძელე;
- მეტი რამე გავიგე, მეტი ვისწავლე, დადებითად იმოქმედა;
- დამეხმარა მაგრამ სხვა დარგში ვმუშაობ ახლა;
- მივიღე გამოცდილება და ცოდნა;
- გამხდა უფრო ბრძოლისუნარიანი და მომცა სტიმული, გამეგრძელებინა ბრძოლა;
- სივნი ნახულობენ, რომ ვმუშაობდი სახელმწიფო სამსახურში და ამ მხრივ ახლანდელ სამსახურზე არა, მაგრამ ერთი რამე ზედმეტი ვისწავლე ამ ცხოვრებაში და ეს კარგია;

- სივიში ვწერდი, რომ სტაჟირება გავიარე;
- განმეცხადებდი სამსახურის ძიებისათვის საჭირო უნარები;
- შემომთავაზეს იმ ადგილზე დასაქმება, თუმცა ტერიტორიულად არ აწყობდა, ასევე, სამომავლო სამსახურში გამოვიყენე მიღებული ცოდნა;
- მიღებული გამოცდილება დასაქმების პერიოდში ძალიან გამომადგა;
- შემომთავაზეს სამსახურის ბათუმის პერიოდში გაგრძელება, თუმცა არ დავთანხმდი;
- მივიღე ცოდნა და განვივითარე საჭირო უნარები.

ამ თვალსაზრისით, ასევე საინტერესოა ანკეტირების მონაწილეთა მიერ სტაჟირების პერიოდში უწყებაში გამოყოფილი უშუალო სუპერვაიზერის ფუნქციისა და მიღებული სარგებლობის შეფასებაც. მონაწილეების ნახევარზე მეტი ან აღმოჩენილ მხარდაჭერას, მაქსიმუმ, 5 ქულით აფასებს. „1 - სუსტი“ და „4“ ქულით კი, მონაწილეთა დაახლოებით 12% ნეიტრალური, „3“ ქულით უშუალო სუპერვაიზერის მხარდაჭერას მონაწილეთა დაახლოებით 18% აფასებს.

გრაფიკი 14. სტაჟირების მენტორის შეფასება.



ქულების მინიჭებისა და სტაჟირების პროგრამის დასაქმების შესაძლებლობებზე ან სამსახურის მოძიებაზე გავლენის შეფასების გარდა, სტუდენტებმა ასევე ჩამოწერეს ის ინდივიდუალური გამოწვევები, რომელთაც ისინი სტაჟირების პროგრამის ფარგლებში ამ მიმართულებით წააწყდნენ.

სულ 14-მა სტუდენტმა განმარტა საკუთარი პოზიცია და ყველაზე ხშირი წუხილი უკავშირდება საქმის არქონას და საკუთარ ფუნქციაში, როლში გაურკვევლობას:

- ყურადღებას არ გვაქცევდნენ სტაჟიორებს;
- არ ვიცო;
- არაფრის მომცემი არ იყო სტაჟირება, თითქმის სამი-ოთხჯერ მივედი, იმიტომ, რომ არავინ არაფერს არ აკეთებდა და არც მე. საჭიროება არ იყო ჩემი სიარულის;
- დალევა იცინა მხოლოდ, საქმე არაფერი გვქონდა;
- საშუალება არ მომცემია განვითარებისა და ხელშეწყობის, იყო არაფრისმომცემი, არ მისწავლია არაფერი ახალი, ვიჯექი ცალკე კომპიუტერთან და ახალი არაფერი მისწავლია, უბრალოდ ვიჯექი და წასვლის დროს ველოდებოდი;
- უნარები არ განმივითარებია, ახალი ცოდნა არ შემიძენია;
- არც მივლია, ორჯერ ვიყავი, არავის არ ვიცნობდი რა იყო, რისთვის იყო, რაზე იყო, საერთოდ ვერ გავიგე ვერაფერი;
- სწავლის პარალელურად იშვიათად ვახერხებდი სტაჟირების ადგილას მისვლას;
- სამინისტრო შზად არ იყო სტაჟიორის მისაღებად, არ იცოდნენ რით დაესაქმებინათ, რა ესწავლებინათ, უფროსის მხარდაჭერის მიუხედავად, სტაჟირების პროგრამა არ იყო გამოცდილების ან ცოდნის მიმცემი;
- ვერ მივიღე შესაბამისი ცოდნა და გამოცდილება რასაც ველოდი;
- არაფრისმომცემი იყო სტაჟირება, მხოლოდ დავდიოდით და უსაქმოდ ვიყავით;
- ეს იყო დაკარგული დრო, არაფერი ახალი მისწავლია ან მიმიღია;
- ყურადღებას არ გვაქცევდნენ, არ მიგვიღია ცოდნა და გამოცდილება;
- არ შემიძენია ახალი ცოდნა, უნარები, განვითარების შესაძლებლობა.

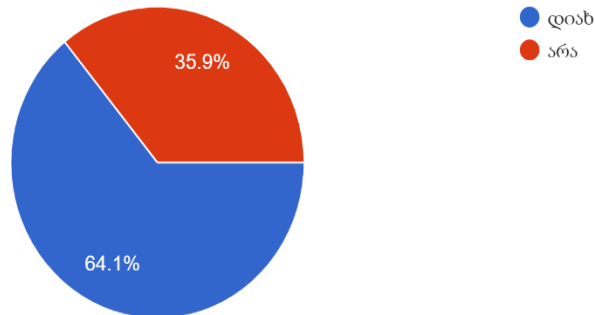
თუ მონაწილეების პასუხებს სტაჟირების კარიერულ განვითარებაზე გავლენასთან დაკავშირებით მათ მიერ სტაჟირების პროგრამის ზოგად შეფასებასთან დავაკავშირებთ, ცხადი ხდება, რომ პროგრამის შეფასების მაღალი ქულები პირდაპირ კავშირში არ არის კარიერული განვითარების მიზანთან, რადგან უფრო მეტი მონაწილე აფასებს სტაჟირების პროგრამას ხუთი უმაღლესიდან ხუთი ან ოთხი ქულით, ვიდრე იმ მონაწილეების რიცხვია, რომლებიც კარიერული განვითარებისათვის შესაბამისი უნარების შეძენას ან დასაქმების შესაძლებლობების გაჩენასთან აკავშირებენ. „ფიქრობთ თუ არა, რომ

სტაჟირების დროს გახდით უკეთ ინტეგრირებული პროფესიულ და სამოქალაქო საზოგადოებაში? 25 (64.1%) სტუდენტი დადებითად პასუხობს.

გრაფიკი 15. პროფესიულ და სამოქალაქო საზოგადოებაში ინტეგრირების შეფასება.

ფიქრობთ თუ არა, რომ სტაჟირების დროს გახდით უკეთ ინტეგრირებული პროფესიულ და სამოქალაქო საზოგადოებაში?

39 responses



მეორე მხრივ, კითხვაზე, „ახლა, როდესაც გაქვთ სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობის ცოდნა და გამოცდილება, ამ ცოდნით და გამოცდილებით, მიიღებდით თუ არა კიდევ მონაწილეობას სტაჟირების პროგრამაში, თავიდან რომ გქონდეთ შანსი?“ გამოკითხულთა 56.4%, ანუ 22 მონაწილე ამბობს, რომ არ მიიღებდა ამ პროგრამაში მონაწილეობას და ყველა მათგანი დეტალურად ასაბუთებს საკუთარ პოზიციას.

სტუდენტები, რომლებიც აცხადებენ, რომ სტაჟირების სპეციფიკის უკეთ ცოდნის შემთხვევაში, არ მიიღებდნენ მონაწილეობას, მეტწილად ორ მიზეზს ასახელებენ: რომ უკვე დასაქმებულები არიან და, შესაბამისად, უკვე განივითარეს საჭირო უნარები ან რომ სტაჟირება დროის ფუჭად ხარჯვა იყო და, შესაბამისად, აღარ გაიმეორებდნენ იმავე შეცდომას. ამავედროულად, სტუდენტები თვლიან, რომ პროგრამა სერიოზულად დასახვეწია და მისი ისე მუშაობა, როგორც მათი სტაჟირების პერიოდში იყო, უბრალოდ არ ღირს.

„იმითომ, რომ სადაც ვიყავი, არავინ არაფერს აკეთებდა. საბუთებში წერია უბრალოდ, რომ გავიარეთ სტაჟირება, ისე არაფერი არ ხდება“;

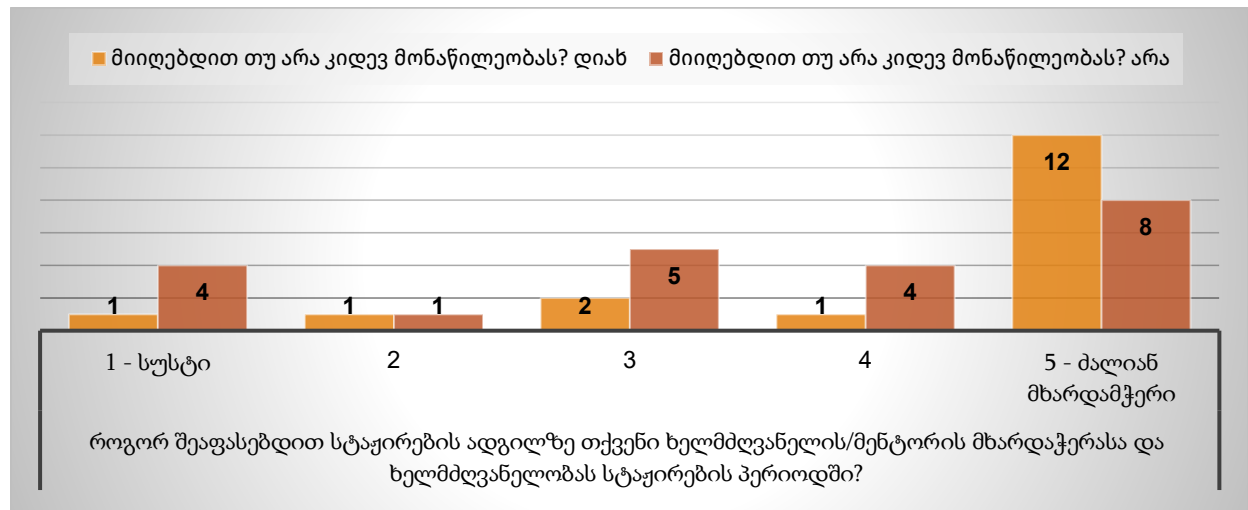
„იმავე პირობებით არავითარ შემთხვევაში... თუ შეიცვალა რეალობა და არის დასაქმების, განვითარების შესაძლებლობა - აუცილებლად“.

მონაწილეების ის ნაწილი, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ სტაჟირება სასარგებლო იყო მათთვის ერთი რომელიმე ან რამდენიმე მიზეზით, აზუსტებს, რომ მნიშვნელოვანი იყო ის გამოცდილება, რომელიც მათ სტაჟირების პროცესში დააგროვეს, განსაკუთრებით კი საჯარო

სტრუქტურებში გამოცდილების სპეციფიკის გაცნობის კუთხით. სტაჟირების გავლას ბევრი სხვა ინსტიტუციაში გამოცდილების მიღების შემთხვევაში მოინდომებდა ამ გადმოსახედიდან.

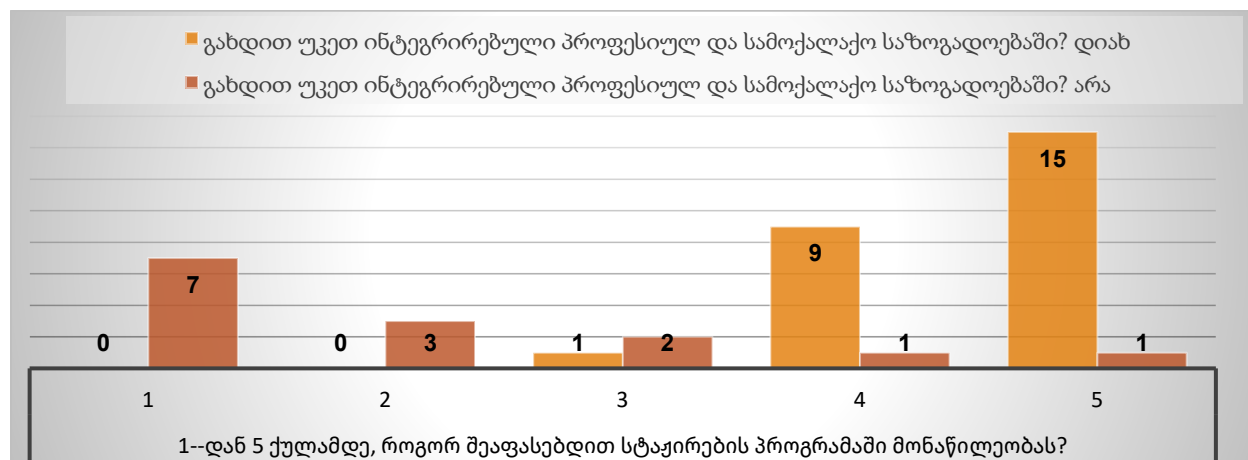
თუ სტაჟირების გამოცდილების სურვილს სხვა კითხვებზე პასუხებთან დავაკავშირებთ, საინტერესო დეტალებს აღმოვაჩენთ; მაგალითად, სტაჟირების გამოცდილების სურვილის უშუალო სუპერვაიზერის მხარდაჭერის რელევანტურობასთან დაკავშირება გვაჩვენებს, რომ იმ 20 სტუდენტიდან, რომლებიც მენტორის მხარდაჭერას უმაღლესი ქულით აფასებენ, ყველა არ გაივლიდა სტაჟირებას, თუ ეცოდინებოდა, რას ნიშნავდა ეს პროგრამა.

გრაფიკი 16. სტაჟირების პროგრამაში კვლავ მონაწილეობის მიღების სურვილის შეფასება.



მეორე მხრივ, სტუდენტების უმეტესი ნაწილი, რომლებიც სტაჟირების პროგრამის ზოგად ეფექტურობას უმაღლესი ქულით აფასებენ, ასევე მიიჩნევენ, რომ უკეთ არიან ინტეგრირებულნი პროფესიულ და სამოქალაქო საზოგადოებაში.

გრაფიკი 17. ინტეგრაციის შეფასება.



დასკვნის სახით, შეიძლება ვთქვათ, რომ სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობისგან მიღებულ სარგებელს სტუდენტები ცალსახად არ უკავშირებენ დასაქმების შანსს ან კარიერული

განვითარებისთვის მომზადებას. ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა გამჭოლი უნარებისა და კომპეტენციების განვითარება და საზოგადოებასა თუ პროფესიულ ჯგუფებში ინტეგრირება ასევე ძალიან მნიშვნელოვანი ფაქტორებია, რომელიც სტაჟირების პროგრამის პოზიტიურ გავლენად აღიქმება. ამასთან, ცალსახაა ის მოსაზრება, რომელიც პროგრამა დახვეწის და სტაჟირების მიმღების ინსტიტუციების ჩართულობის გაუმჯობესებას საჭიროებს.

თავი 5. თვისებრივი კვლევის შედეგები - ფოკუსჯგუფები და ინტერვიუები

თვისებრივი კვლევის გასაანალიზებლად, ისევე, როგორც ფოკუსჯგუფების პროტოკოლისა და ინტერვიუს კითხვების შედგენისთვის, გამოვიყენეთ ერთგვარი თეორიული ჩარჩო სტაჟირების პროგრამების ეფექტურობის შესაფასებლად. სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა შევისწავლეთ, გავაანალიზეთ და შევაფასეთ მისი მიზნების, ვადებისა და დროის, განაწილების, ხელმძღვანელობის, ანაზღაურებისა და დაფინანსების, სტაჟიორის შეფასების კონტექსტში.

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამების მიზნები

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა ხორციელდება 2014 წლიდან და შესაძლებლობას აძლევს სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს მიიღონ სასწავლო/პროფესიული გამოცდილება საჯარო სექტორში. პროგრამის გაცხადებული მიზნებია საჯარო დაწესებულებაში დასაქმების მსურველ პირთათვის პროფესიული გამოცდილების შეძენის შესაძლებლობის შექმნა, მათთვის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავების საშუალების მიცემა, საჯარო დაწესებულებებისათვის კვალიფიციური კადრების მომზადება, დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნა, ეთნიკური უმცირესობების ინტეგრაცია, საჯარო დაწესებულებების უზრუნველყოფა მოხალისე დამხმარე ძალით. შესაბამისად, პროგრამის კიდევ ერთი მიზანი გახდა საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის პროფესიული გამოცდილების შეძენის შესაძლებლობის შექმნა, მათი ჩართულობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ხელშეწყობა.

სტაჟირების პროგრამის მიზანია საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების დასაქმების წახალისება, მათი ჩართულობისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის ხელშეწყობის მიზნით. ამ მიზნის მიღწევა ხელს შეუწყობს სტაჟირების პროგრამაში მონაწილე პირების სამოქალაქო ინტეგრაციასა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ჩამოყალიბებას, მათი მიერ სამუშაო გამოცდილებისა და შესაბამისი უნარ-ჩვევების შეძენის და დასაქმების პერსპექტივის წახალისების გზით. პროგრამის გრძელვადიანი ამოცანაა სამოქალაქო ინტეგრაციის გაძლიერება საქართველოში.

ამ ზოგადი მიზნების მიღწევის კონტექსტში უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევაში ჩართული ადამიანების მოსაზრებებიდან გამომდინარე, ასევე - ხელმისაწვდომი სტატისტიკური მონაცემების დამუშავებიდან გამომდინარე, ეს გრძელვადიანი და ფართომასშტაბიანი მიზნების მიღწევა ვერ განხორციელდა.

მიზანი: დასაქმება

დასაქმების თვალსაზრისით, ნაკლებ შედეგიანი გახლდათ აღნიშნული პროგრამა: სტაჟიორები, როგორც წესი, ვერ საქმდებოდნენ საჯარო სამსახურში და, შესაბამისად, ვერც საჯარო სამსახურები სარგებლობდნენ ახალი კვალიფიციური კადრების მოზიდვით. ამ ტენდენციას ადასტურებს როგორც სტაჟირების საერთო პროგრამის სტატისტიკური მონაცემები, ასევე თვისებრივი ანალიზი. როგორც კვლევაში მონაწილეები აღნიშნავდნენ, ისეთი შემთხვევები, როცა სტაჟირებას დასაქმება მოჰყვა, ძალიან მწირია: *„დასაქმების ერთადერთი ფაქტი მახსენდება, როცა ომბუდსმენის წარმომადგენლობაში დასაქმება მოხდა სტაჟიორის სტაჟირების გავლის შემდეგ, თუმცა დეტალური კვლევა და სტატისტიკა არ გვაქვს, რომ ზუსტად ვთქვათ“.*

მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმება და საჯარო სამსახურების კვალიფიციური კადრებით უზრუნველყოფა ერთ-ერთი გაცხადებული მიზანი იყო, ხშირ შემთხვევაში, სტაჟიორებს წინასწარი მოლოდინიც კი არ ჰქონდათ, რომ სტაჟირების მერე დასაქმდებოდნენ: - „მოლოდინი, რომ დავსაქმდებოდი, არ მქონდა. იმედი ბოლოს კვდება... მაგრამ არ მქონდა მოლოდინი ... ამ პროგრამის ცუდი მხარე ის არის, რომ დასაქმების პერსპექტივა არ აქვთ, იმედი არ უნდა გქონდეს. ეგ ძალიან ცუდი იყო“.

დასაქმების შესაძლებლობა უფრო მაღალი იყო სტაჟირების ერთიან პროგრამაში და შედარებით დაბალი შესაძლებლობები გამოჩნდა ამ თვალსაზრისით ეთნიკური უმცირესობებისთვის განკუთვნილ სპეციალურ პროგრამაში. „როგორც გავიგე, მარმან ჩემი ნაცნობი, მგონი, აიყვანეს შემოსავლების სამსახურში, საერთო პროგრამაში იყო ის. 1+4 პროგრამით არ იყო. მანდ აყვანის შანსი უფრო აქვთ, ვიდრე 1+4 პროგრამით“.

გარკვეული მოლოდინები დასაქმების მეტი შესაძლებლობების შექმნის მიმართ შეიქმნა მას შემდეგ, რაც პროგრამა გახდა ანაზღაურებადი და კონკრეტული საჯარო დაწესებულებების

პასუხისმგებლობა გაიზარდა, რათა, მათი საჭიროებიდან გამომდინარე, უნდა გამოეცხადებინათ ადგილები სტაჟიორთა მიღებაზე და, ამავე დროს, ვალდებულნი გახდნენ დაეფინანსებინათ სტაჟიორის ანაზღაურება. შესაბამისად, საჯარო უწყებების მხრიდან სტაჟიორთა მომზადებისა და დასაქმების ინტერესი გაიზარდა, რაც აისახა კიდევ სტაჟიორთა მოლოდინებში:

„ცხადია, არსებობს, რადგან, მაგალითად, იუსტიციის სახლში სტაჟირებას თუ გავდივართ, შესაძლებელია, რომ ვადა გაგრძელდეს ან თანამდებობა შეცვალოს, ანუ შემდეგი საფეხური არის კონსულტანტი და კონსულტანტი პირდაპირ შესაძლებელია რომ გახდეს. თეორიულად შესაძლებელია, იმიტომ, რომ ისინი იმაზე არიან ორიენტირებული, რომ მომავალი თანამშრომელი გადააშადონ, უბრალოდ, ეს სტაჟირება არ არის, რომ მიხვიდე სამსახურში, რაღაც ფუნქციები გააკეთო“.

„დიახ, შესაძლებლობა გვაქვს, რადგან მენეჯერისგან არაერთხელ გავიგე, რომ თანამშრომლები გჭირდებაო და თქვენ გეჩვენათო შესაძლებლობა, რომ გააგრძელოთ იუსტიციის სახლში მუშაობა და, როგორც ვიცი, კონსულტანტის ადგილებიც იქნება მალე და, იმედია, გავაგრძელებ...“.

ამასთანავე, კვლევაში მონაწილეები მიუთითებენ, რომ მოლოდინი დასაქმების ახალი პროგრამის ფარგლებში უფრო აქვთ, თუმცა, რეგულაციების მიხედვით, სტაჟირებიდან პირდაპირ დასაქმების მექანიზმები არ არსებობს და ნებისმიერ შემთხვევაში სტაჟიორმა დასასაქმებლად ცალკე პროცედურა უნდა გაიაროს, რაც საჯარო სამსახურში მოხელის აყვანის მექანიზმებს უკავშირდება:

„....მაგრამ ამ შემთხვევაში, რადგან არის პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით 4-თვიანი სტაჟირება, ამ პროგრამის ფარგლებში გავდივართ, პრაქტიკული შესაძლებლობა ამისა არ არსებობს, ანუ 4 თვის მერე თავიდან უნდა გავიაროთ ეს ეტაპები, ანუ თავიდან უნდა გამოცხადდეს ან სტაჟირება ან სხვა თანამდებობაზე ვაკანსია, რომ მერე დაიწყო...“.

„... მაგრამ, როგორც მე ვიცი ანუ ეს ასეა, რომ ვაკანსია ჯერჯერობით იდება, მერე შევავსებ განაცხადს და მერე გასაუბრებაზე გავალ, რადგან კონკურენცია ბევრია და რა ვიცი“.

„4 თვის სტაჟირება არ გავა, მანამდე თუ გამოცხადდა ვაკანსია; მე მგონი შევითანთ, რადგან გასაუბრების დროსაც გვითხრეს, რომ, როდესაც იქნება სხვაგან რაღაცა ვაკანსია ან რაღაცა, თქვენ გაქვთ შესაძლებლობა, რომ იმ ადგილას მოხვდეთ სადაც გინდათ, ანუ მგონი აქაც შესაძლებელი იქნება, რომ 4 თვემდე...“.

კვლევაში მონაწილეთა აზრით, ეთნიკური უმცირესობების პროგრამის მიზანი გაცხადებულად დასაქმების ხელშეწყობა იყო, თუმცა რეალურად მას უფრო სხვა მიზანი ჰქონდა

და ამ მიზნის მიღწევა მეტ-ნაკლებად შესაძლებელი გახდა, უფრო საჯარო სამსახურის სპეციფიკის გაცნობა და იმ გარემოში ოპერირების შესაძლებლობის მიცემა იყო:

„თვითონ ეს პროგრამა გათვლილი იყო იმისათვის, რომ ეთნიკური უმცირესობების „ამოქოქვისთვის“ ძალიან ჩაკეტილები იყვნენ; საჯარო სამსახური ძალიან უცხო გარემო იყო მათთვის; ამ კომპლექსისგან რომ მოხსნილიყვნენ, მე ვფიქრობ, რომ ჩვენთვის პროცესიც უცხო იყო, რა და როგორ ხდება. მანსი იყო ამ ხალხის ამოყვანისთვის. სახელმწიფოს მხრიდან იყო ასეთი ჟესტი, ყურადღებას გაქცევთ და გაინტეგრირებთ საშუაო არეალში - ჩაკეტილობიდან, კომპლექსებიდან... 16-მდე უწყება იყო სხვადასხვა მიმართულებით: სკოლებიც, თვითმმართველობაც, მანდ არ გაუჭირდებოდათ სტუდენტებს, უბრალოდ, ესეთი შესაძლებლობა არ არსებობდა. ვინც ფილოლოგიაზე სწავლობდა, თავის თავს გასინჯავდა სკოლაში, გამოვიდოდა თუ არა, გამოუვიდოდა თუ არა. ასევე თვითმმართველობაში. ამის გარეშე ასეთი პროგრამები არ არსებობდა. ვაკანსია იღება და მიჰყავთ სამსახურის დასაწყებად ეგრევე. საპილოტე პროგრამა იყო და სინჯავდნენ, ეთნოსები როგორ ერკვევიან ამ საქმეებში და როგორ გაართმევდნენ თავს. თავიდან არ იყო პრიორიტეტი, რომ დაასაქმებენ. გასულიყავი იმ გარემოდან, სადაც ხარ - ამის შესაძლებლობა იყო. უფრო განვითარდებოდი“.

მიზანი: საჯარო სამსახურის კვალიფიციური კადრებით მომარაგება და კადრების ეფექტური გამოყენება

საჯარო სამსახურების კვალიფიციური კადრებით უზრუნველყოფა და კადრების ეფექტურად გამოყენება ასევე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანი გახლდათ, განსაკუთრებით ეს საკითხი ეთნიკური უმცირესობების კომპაქტური განსახლების რეგიონებში ღვას, სადაც პროფესიონალი და ორენოვანი (სახელმწიფო და ადგილობრივი მოსახლეობისთვის გასაგები ან მშობლიური ენა) კადრების სერიოზული დეფიციტია. ამ თვალსაზრისით სტაჟიორები მიუთითებენ გარკვეულ მაგალითებს, როდესაც ისინი საკმაოდ სასარგებლო რესურსი აღმოჩნდნენ საჯარო დაწესებულებებისთვის

„ხშირად ჩვენი დეპარტამენტი ამოწმებდა, ჩეკს ურტყამდნენ თუ არა მაღაზიებში ან სხვა კომპანიებში, მანდ ხშირად ახერხებოდა იყვნენ მაღაზიებში და ვაჭრობაში. ხშირად ენის ბარიერი ჰქონდათ მანდ და მე ვეხმარებოდი მაგამი. პროფესიულად ძაან ისეთი რაღაცა არ არის, მაგრამ მაგათთვის პატარა სარგებელი იყო.“

„ჩემს შემთხვევაში, აორგანიზებენ რაღაცებს და ორგანიზებაში ვეხმარებოდი; გასვლით შეხვედრებში მეც ვიღებდი მონაწილეობას. ოფისში თუ ვიყავით, საქმეს მეც მასწავლიდნენ რა

როგორ უნდა. ხელს რამე საბუთზე არ მაწერინებდნენ, მაგრამ ჩემთანაც გადიოდნენ რაღაც კონსულტაციას. თუ არ ვიცოდი, მიხსნიდნენ როგორ იღებენ გადაწყვეტილებას და ა.შ. მეც ვეკითხებოდი, მინდოდა მესწავლა.“

საჭირო კადრებით უზრუნველყოფის თვალსაზრისით, კონკრეტულ მაგალითებზე საუბრობენ როგორც სახელმწიფო უწყებების, ასევე უნივერსიტეტების წარმომადგენლებიც. ისინი საუბრობენ, რომ პრაქტიკაში როცა რეალური მოთხოვნა და საჭიროებაა საკადრო რესურსზე საჯარო სამსახურში, ამ კადრების ეფექტური გამოყენების მაგალითები არსებობს.

„მე შემიძლია გავიხსენო პოზიტიური მაგალითიც, როდესაც 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულმა, რომელმაც სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში გაიარა სტაჟირება, დღეს არის ნინოწმინდის რაიონის ერთ-ერთი საჯარო სკოლის დირექტორი“ (ერთ-ერთი სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტთა კარიერული დაგეგმვის სამსახურის წარმომადგენელი).

„ერთი ფაქტი მახსენდება, როცა სახალხო დამცველის წარმომადგენლობაში ნინოწმინდაში სტაჟიორი დასაქმდა და განაგრძო საქმიანობა ამ საჯარო დაწესებულებაში“ (ერთ-ერთი სახელმწიფო სტრუქტურის წარმომადგენელი). „დაიხ, შესაძლებლობა გვაქვს, რადგან მენეჯერისგან არაერთხელ გავიგე, რომ თანამშრომლები გვჭირდებაო და თქვენ გეწინებათო შესაძლებლობა რომ გააგრძელოთ იუსტიციის სახლში მუშაობა და როგორც ვიცი კონსულტანტის ადგილებიც იქნება მალე და იმედია გავაგრძელებ“ (სტაჟიორი სტაჟიორთა ფოკუსჯგუფიდან).

მიზანი: პროფესიული განვითარება და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების შეძენა

პროფესიული განვითარებისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების თვალსაზრისით, კვლევაში მონაწილეთა გამოცდილება მრავალფეროვანია. სტაჟიორთა ნაწილი, ისევე, როგორც უნივერსიტეტის თუ საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლები, ხაზს უსვამენ, ნაკლოვანებების მიუხედავად, სტაჟირების პროგრამის პოზიტიურ როლს მონაწილეთა პრაქტიკული უნარ-ჩვევების აღჭურვის თვალსაზრისით.

„რაც არ უნდა პარადოქსული იყოს, მიუხედავად იმ პრობლემებისა, რაზეც ვისაუბრე, სტაჟირების პროგრამა არის როგორც უმცირესობებისთვის, ისე ქართულენოვანი სტუდენტებისთვის, ზოგიერთ შემთხვევაში ერთადერთი შესაძლებლობა საჯარო სამსახურში გაიარონ პრაქტიკა და შეისწავლონ იქ მუშაობის სპეციფიკა“ (თბილისის ერთ-ერთი სახელმწიფო უნივერსიტეტის წარმომადგენელთან ინტერვიუ);

„მაგალითად, ერთი შემთხვევა მახსოვს, ზოგადად, საგადასახადო მიმართულებით რომ მუშაობ, უნდა იცოდე ტერმინები. უნივერსიტეტში კი ასწავლიდნენ, მაგრამ პრაქტიკაში ხო უნდა გაგებო, როგორ მუშაობს, მაგალითად, დღგ... მაგეების შესწავლაში ძაან დამეხმარა. აქციზი, იმპორტის გადასახადები რისთვის არის, როგორ შეგვძლია დავთვალოთ - ეგენი ძალიან დამეხმარა, ზუსტად მახსოვს“ (სტაჟიორთა ფოკუს-ჯგუფი);

„მე, როგორც აღვნიშნე, კონსულტანტი რადგან არ გყავს ჩვენს იუსტიციის სახლში, ვზივარ კომპიუტერთან და მოქალაქეები ხშირად მეკითხებიან რადაცებს, შეიძლება ისეთი რადაცები მკითხონ, რომ არ ვიცოდე და თანამშრომელის გვერდით ვინც ზის ან მენეჯერს რომ ვკითხები, ყოველთვის მეხმარება და ამით ვსწავლობ, ცხადია“ (სტაჟიორთა ფოკუს-ჯგუფი);

„მეორე ჯერზე მოვხვდი იქ, სადაც მინდოდა; მესამე ჯერზეც, მგონია, რომ კარგი იყო. ახლა მანდ იყო - ზოგ სტუდენტშია პრობლემა, რომ ვერ ვისწავლეთ ვერაფერი... თავიდან მეც ვაანალიზებდი მაგას, რომ, როგორც სტაჟიორი, სამ თვეში ყველაფერს ვერ ისწავლი უბრალოდ. ეს სასტარტო პერიოდია; ინტეგრირდები, სწავლობ, სამუშაო გარემოში როგორ იმართება პროცესები. იმ დეპარტამენტში ხარ და როგორ ვითარდება პროცესი, როგორ იქცევიან სტრესულ სიტუაციაში და ა.შ. მაგ მხრივ კარგი იყო. ასე მოვედი ბოლო შედეგზე. სამუშაო გარემოში ინტეგრაციაზე ვსაუბრობ და არა საზოგადოებაში. ჩვენს რეგიონებში, თუნდაც სახელმწიფო სტრუქტურებში, მუშაობს ძალიან ცოტა ხალხი და ძალიან რთულია იქ მოხვდე, არ აქვს მნიშვნელობა, რა დეპარტამენტია“.

თუმცა, ამავე დროს, სტაჟიორთა ნაწილი საუბრობს, რომ მათ, სტაჟირების პროგრამის თვალსაზრისით, არანაირი პოზიტიური შედეგი არ ჰქონიათ და სტაჟირების პერიოდი მათთვის ინფორმაციის გაცნობით, უბრალოდ, დროის ფლანგვა აღმოჩნდა და პროფესიული განვითარებისთვის ვერანაირი შედეგი ვერ დადგა:

„მხარდაჭერა, სწავლება, ყველაფერი კარგი იყო, უბრალოდ, პროფესიული განვითარებისთვის საჭირო ყურადღებას არ აქცევდნენ“ (სტაჟიორთა ფოკუს-ჯგუფი);

„მხოლოდ დოკუმენტების გაცნობა არ იყო ჩემი, ასე ვთქვათ, სურვილი, უფრო მეტად აქტიური სტაჟირების პროგრამა საინტერესო იქნებოდა ჩემთვის, თუმცა, შესაძლებელია, ესეც განპირობებული იყო იმით, რომ, ნუ, ამ მიმართულებით სპეციფიკა ეს იყო. უბრალოდ ვეცნობოდი და შესაბამისი დაინტერესების შემთხვევაში ალბათ მე თვითონაც შემეძლო მომეძიებინა ინფორმაცია ამ ყველაფერთან დაკავშირებით, შეიძლება ეს იყო, თუმცა, აი, გოგონებს როდესაც ვუსმენ, მათ უფრო აქტიური სტაჟირების გამოცდილება აქვთ, უწევთ ხალხთან კომუნიკაცია, საქმეში უფრო მეტად არიან, ასე ვთქვათ, ჩართულნი ვიდრე ჩემს შემთხვევაში. მეც არ ვიყავი პასიურად, ნუ ვიყავი აქტიური იმ თვალსაზრისით რომ პასიურად ვეცნობოდი რადაცებს“ (სტაჟიორთა ფოკუს-ჯგუფი);

„პროფესიული კუთხით მინდოდა გამოცდილების მიღება და ქართული ენის გაუმჯობესების მიზანიც მქონდა. ქართული ისე თუ ასე ვისწავლე თანამშრომლებთან კომუნიკაციით. პირველი მოლოდინი არ გამიმართლდა...“ (სტაჟიორთა ფოკუს-ჯგუფი).

მიზანი: ენის, საკომუნიკაციო უნარების, საჯარო სამსახურის სპეციფიკის, ნეთვორქინგი

შედეგის თვალსაზრისით, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიზნად და შედეგად კვლევაში მონაწილე სტაჟიორთა, ისევე, როგორც სახელმწიფო დაწესებულებებისა და უნივერსიტეტის წარმომადგენელთა მხრიდან დასახელდა ქართულ ენაში შესაბამისი კომპეტენციების განვითარება, რაც მნიშვნელოვანი იყო საჯარო სამსახურისთვის: „გაუმჯობესეს სახელმწიფო ენის უნარები - ესეც იყო პროგრამის ერთ-ერთი მიზანი“ - ამბობს კვლევის ერთ-ერთი მონაწილე, სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენელი. ენობრივი კომპეტენციების გაუმჯობესების მიზანს და შედეგს აღნიშნავენ სტაჟირების პროგრამაში მონაწილე სტაჟიორებიც:

„პროფესიული კუთხით მინდოდა გამოცდილების მიღება და ქართული ენის გაუმჯობესების მიზანიც მქონდა. ქართული ასე თუ ისე ვისწავლე თანამშრომლებთან კომუნიკაციით.. !

„აღნიშნული იყო, რომ შესაძლებელი იქნებოდა (ქართული ენის ცოდნის განვითარება), რადგან მოგვიწევდა ყოველდღიურობაში ქართული ენით საუბარი, ურთიერთობა,“

სტაჟირების პროგრამის მნიშვნელოვან მიღწევად სახელდება უმცირესობათა სტუდენტების თავდაჯერებულობის, შიშისა და ჩაკეტილობის მოხსნა, რაც მნიშვნელოვან შესაძლებლობას ქმნის უმცირესობების სამომავლო წარმატებისთვის:

„პირველ რიგში, (სტაჟირების პროგრამა) ადამიანში აქრობს იმ დაბრკოლებებს, რაც მიშია ადამიანის სამუშაო გარემოში, უცხო გარემოში, მართვა, თუნდაც მენეჯერი იქნება თუ საშუალო თანამშრომელი, პროცესი როგორ უნდა გამართო. როცა სხვა გარემო და მიმართულებაა, კი შეიძლება, პირველ ეტაპზე იყოს რაღაც პრობლემები: ინფორმაციის ნაკლებობა სამუშაო სფეროს შესახებ... ნელ-ნელა ითვისებ ყველაფერს. რაც საჭიროა პირველ ეტაპზე, მიში, ჩაკეტილობა, როცა არ იცი და ვერ გაიგე და უნდა ჰკითხო სხვას და არ გეშინოდეს მაგისი, უფრო გახსნილი ხარ. სტუდენტი სკოლის მერე აბარებს უნივერსიტეტში, ეთნიკური უმცირესობების უმეტესობას არ აქ სამუშაო გამოცდილება. მაგ მხრივ ძალიან ხელს უწყობს და უფრო ორგანიზებული მიდიხარ და არ გეშინია პირველი ნაბიჯების გადადგმა და უფრო თავდაჯერებული ხარ. იუსტიციის სახლში ხომ ვმუშაობდი, მაგალითად, უკვე კადრი ვიყავი. მანდ მოდიოდნენ ეთნიკური უმცირესობების

წარმომადგენლები სტაჟიორად. ვხედავდი, რომ დასაწყისში პირველ თვეს ან კვირას, დაკომპლექსებულები არიან, ჩაკეტილები და ნელ-ნელა იხსნებიან. მარტო ჩემ მაგალითზე არა, სხვებსაც რომ აკვირდები, ხედავ, როგორ მუშაობს ეს პროცესი. ჩვენს დროს პრობლემა იყო, რომ ანაზღაურების გარეშე იყო, მაგრამ, როგორც დასავლეთში ამბობენ, ჯობია იმუშაო უფასოდ, ვიდრე დაჯდე სახლში და არაფერი აკეთო, დაგავიწყდება, რაც იცი ისიც.

კომუნიკაციების უნარების განვითარება ასევე მნიშვნელოვან პოზიტიურ ასპექტად სახელდება სტაჟირების პროგრამის შედეგების ჩამონათვალში. კვლევაში მონაწილეები ცალსახად მიუთითებენ მათში მნიშვნელოვანი უნარების განვითარებას თანამშრომლებთან კომუნიკაციის თვალსაზრისით:

„კომპლექსის მოხსნა შევძელი მანდ. როგორ უნდა დაუსვა კითხვა ადამიანს, ზუსტად ეგ ვისწავლე. შეიძლება ყველა კითხვაზე პასუხი ვერ გაიგო, მაგრამ კითხვის დასმა და კომპლექსის მოხსნა მანდ ვისწავლე. შიში არ მქონდა რომ კითხვას დავესვამ და არ მიპასუხებს. ეგეთი გარემო არ იყო ჩემთან“;

„ჩემს შემთხვევაში, პირველად როცა მოვხვდი სტაჟირების პროგრამით იმ ლეპარტამენტში, სადაც ვიყავი, არ მინდოდა იმიტომ, რომ ჩემი განათლებისგან განსხვავდებოდა ეს მიმართულება, მაგრამ ჩემთვის პრიორიტეტი იყო, ინტეგრირებული ვიყო სამუშაო პროცესში და ეთნიკური უმცირესობებისთვის ეს შესაძლებლობა დიდი პრიორიტეტი იყო. ჩვენ წარსულს თუ გავანალიზებთ, ჩაკეტილობა და ა.შ. ეს პირველი შანსი იყო ჩვენთვის, ენასაც კარგად არ ვფლობდით და კომპლექსი ვითარდებოდა სტუდენტებში და პირველი კარგი შესაძლებლობა იყო არა მარტო მე, არამედ სხვებმაც“.

მნიშვნელოვან პოზიტიურ ასპექტად სახელდება სტაჟიორთა მხრიდან სტაჟირების პროგრამიდან გამომდინარე ის კონტაქტები, რომლებიც მათ სტაჟირების პროგრამის ფარგლებში შეიძინეს, რაც, ხშირ შემთხვევაში, ტრანსფორმირდა რეკომენდაციების მიღებაში, რაც მნიშვნელოვანი სამომავლო საგანმანათლებლო თუ კარიერული წინსვლისთვის ან, უფრო მეტიც, საუბრობენ სხვა კონტექსტში დასაქმების შეთავაზებაზე სწორედ სტაჟირების პროგრამის ფარგლებში დამყარებული კონტაქტითა და წარმოჩენილი საკუთარი უნარებით.

„რეკომენდაცია მომცეს, დამჭირვებია. სამივე არ მახსოვს, მაგრამ ორმა მომცა რეკომენდაცია“;

„თუ შესაბამის ვაკანსიაზე საჭირო გახდება აღნიშნული რეკომენდაცია, მივმართავ, თუმცა ჯერჯერობით არ დამჭირვებია და ამიტომ არც შემიწუხებია ასე ვთქვათ რეკომენდაციისთვის, თუმცა, თუ იქნება იმის საჭიროება, საჭიროებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია მიმართვა“;

„ძალიან საინტერესო გამოცდილება მქონდა მე სტაჟირების, იმიტომ, რომ დაემთხვა შემდეგ ჰანდემია და იმდენად, ასე ვთქვათ, საინტერესო იყო თავად ეს პროცესიც. ჰანდემიის დროს, როდესაც ტარდებოდა ჰედაგოგებისთვის ტრენინგები, ეს იყო დაწყებითი საფეხურის და აგრეთვე ბალის აღმზრდელებისთვისაც და დასჭირდათ სინქრონულად მთარგმნელი; ამ შემთხვევაში გავახსენდი, დამიკავშირდნენ და 3 ტრენინგი, ეს იყო 3 თვის განმავლობაში, ასე ვთქვათ, გაწერილი, ვეხმარებოდი მანდ, რა თქმა უნდა, შესაბამისი ჰონორარიით“.

სამუშაო გამოცდილების ფორმალური დაგროვება სტუდენტის ბიოგრაფიისთვის ასევე მნიშვნელოვან ფაქტორად და პოზიტივად სახელდება სტაჟირების პროგრამის კონტექსტში, რადგან სამუშაო გამოცდილებას საჯარო თუ კერძო სექტორში დამსაქმებელთა უმრავლესობა მოითხოვს და ვაკანსიების უმრავლესობაში ეს გამოცდილება მოთხოვნილია, ხოლო სტუდენტთათვის, რომელთათვისაც რელევანტური გამოცდილების დაგროვება რთულია სტუდენტობის პერიოდში, ეს პროგრამა იძლევა შესაძლებლობას პრაქტიკული გამოცდილების დასაგროვებლად, ისევე, როგორც სივისთვის შესაბამისი გამოცდილების ასახვისთვის, რაც ვაკანსიის მოთხოვნათა დასაკმაყოფილებლად მნიშვნელოვანი ფაქტორია.

„რა თქმა უნდა, დამეხმარა... სივში სამი წამია საჭირო, რო გადახედონ და დაგირეკონ და დამეხმარა პირველი გამოცდილება“;

„მანც თუ არ დავრჩით იუსტიციის სახლში, რომ ჩვენს სივში დავამატოთ, რომ სტაჟირება გავიარეთ იუსტიციის სახლში, ეს ძალიან დაგვეხმარება მომავალში სამსახურის შეძენაში“.

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამების ხანგრძლივობა და დატვირთვა

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა რეგულაციის მიხედვით განისაზღვრებოდა 1 თვიდან 12 თვემდე, ანუ საკმაოდ მოქნილი გრაფიკია, მხოლოდ 2024 წელს, როცა სტაჟირება გახდა ანაზღაურებადი მისი ხანგრძლივობა დაკონკრეტდა და გახდა 4 თვიანი სტაჟირების პროგრამა, პრაქტიკაში, როგორც წესი 3-თვიანი სტაჟირების პროგრამას ახორციელებდნენ საჯარო დაწესებულებები, თუმცა გარკვეული მოქნილობა ამ თვალსაზრისით იყო: „3-თვიანი იყო, როგორც წესი, თუმცა, გამონაკლისები გვქონდა, თუ სტაჟიორი მოითხოვდა - უხანგრძლივდებოდა, ექვსთვიანი არაერთხელ გვქონია პრაქტიკაში, მახსოვს, გახანგრძლივდებოდა ხოლმე სტაჟიორის მოთხოვნის საფუძველზე, საკმაოდ მოქნილები ვართ საჯარო დაწესებულებები“ (სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლის ინტერვიუ).

„მინიმუმ 3, მაქსიმუმ 6 თვე. არ სცდებოდა ამ ვადებს. ძირითადად რაც იყო გამოცხადებული, იყო 3 თვე. რაც ვნახე, ერთ-ერთ წელს 2023 წელს ემისს ჰქონდა მხოლოდ გამოცხადებული 1-დან 6 თვემდე, ანუ მაქსიმალური 6 თვე (თბილისში მდებარე უსდ-ს წარმომადგენელთან ინტერვიუ).

ვადებთან, ხანგრძლივობასთან და დატვირთვასთან დაკავშირებით რამდენიმე ტიპის პრობლემა გამოიკვეთა: (ა) სრულგანაკვეთიანი სტაჟირება ემთხვეოდა სასწავლო კალენდარს და სტაჟირება არ ითვალისწინებდა იმ კონკრეტულ სემესტრში სტუდენტთა აკადემიურ დატვირთვას და თანამშრომლობა უნივერსიტეტებსა და საჯარო დაწესებულებებს შორის არ არსებობდა; (ბ) არ იყო გათვალისწინებული ნახევარგანაკვეთიანი, ანუ მცირე დატვირთვის სტაჟირება (20 საათამდე), რათა დაგეგმილიყო სტუდენტის სასწავლო და სამუშაო განრიგი. განსაზღვრული იყო გრაფიკის ხელშეწყობის მექანიზმი, თუმცა ის კონკრეტული და თანმიმდევრული პოლიტიკის გარეშე ვერ მუშაობდა ვერც სტაჟირების და ვერც აკადემიური განათლების ხელშეწყობის თვალსაზრისით.

სრულგანაკვეთიანი სტაჟირების დამთხვევა აკადემიურ კალენდართან

აღნიშნული რომ სერიოზული გამოწვევა იყო, ამაზე საუბრობენ როგორც სტაჟიორები, ასევე უნივერსიტეტების წარმომადგენლები. დროის ამ მონაკვეთის დამთხვევის გამო, როგორც სტაჟიორები აღნიშნავენ, უარი უთქვამთ სტაჟირებაზე, ისევე, როგორც აკადემიური ინსტიტუციების წარმომადგენლები ხაზს უსვამენ, რომ შეფერხებები და პრობლემები იყო სასწავლო პროგრამის ათვისების თვალსაზრისით, მიუხედავად უნივერსიტეტისა თუ თვითონ საჯარო დაწესებულების მიერ შემოღებული საშეღავათო მიდგომებისა:

„სტაჟირების პროგრამებში პრობლემა იყო მორგებული გრაფიკი. კვირაში რამდენიმე საათი ან თუ სრული დატვირთვა იყო, ვერ გადიოდა სტაჟიორი ამას“ (თბილისში მდებარე უსდ-ს წარმომადგენელთან ინტერვიუ);

„მიჰყვება აკადემიურ კალენდარს. სემესტრის დასაწყისამდე რეგისტრაცია აპრილიდან სამი თვე და ოქტომბრიდან სამი თვე. დამამთავრებელი სემესტრის სტუდენტებისთვის. დახუნძლულია დამამთავრებელი სემესტრი. შემოდგომის სემესტრში იყო სტაჟირების ორივე პროგრამა უფრო დატვირთული, ვიდრე გაზაფხულის სემესტრში. საკვალიფიკაციო ნაშრომი მოსამზადებელი მნიშვნელოვანი გამოწვევებია გაზაფხულის სემესტრში. გამოცდებია კოლოკვიუმები - სირთულეები არი. შეღავათები იყო“ (თბილისში მდებარე უსდ წარმომადგენელთან ინტერვიუ).

ნახევარგანაკვეთიანი ან უფრო მცირე სტაჟირების არარსებობა

სისტემა არ ითვალისწინებს ნახევარგანაკვეთიანი ან მასზე ნაკლები დატვირთვის მუშაობის შესაძლებლობას, რათა სტაჟიორმა ეფექტურად გაანაწილოს სასწავლო და სამუშაო საათები. მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟირების რეგულაციები ითვალისწინებს საჯარო დაწესებულების მიერ მორგებული გრაფიკის შეთავაზების აუცილებლობას, ეს მექანიზმი არ მუშაობს, რადგან გრაფიკის მორგება იწვევს ან სრულ გაურკვევლობას და თავისუფალი გრაფიკით სიარულს საჯარო დაწესებულებებში, ან პრაქტიკულად სრული დამთხვევის პირობებში, განსაკუთრებით სასწავლო და სამუშაო ადგილების გეოგრაფიულად განსხვავებულ ადგილებზე მდებარეობის პირობებში ამის რეალიზება რთული იყო:

„სტაჟირების პროგრამაში ხშირად იყო ეს პრობლემა და რამენაირად უნდა გადაეწყოს. სტაჟირების პროგრამა ითვალისწინებდა ე.წ. „მორგებულ გრაფიკს“, რა არის ეს „მორგებული გრაფიკი“? დამსაქმებლებისგან, მათ შორის საჯარო დაწესებულებებიდან გვქონდა ჩვენ უკუკავშირი და თუ რამდენიმე საათი იყო - კიდე 3ო, და თუ სრული დატვირთვა - სტაჟიორი ვერ გადიოდა ფაქტობრივად სტაჟირების პროგრამას“.

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამებით სტაჟირებაზე საჯარო დაწესებულებებში გადანაწილება

საჯარო დაწესებულებებში გადანაწილების პროცესში მნიშვნელოვანი იყო როგორც საჯარო დაწესებულების სურვილი და გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა, ასევე სტუდენტთა სურვილი ამა თუ იმ საჯარო დაწესებულებაში გაევლოთ სტაჟირება და მათი მზაობა ამ საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გასავლელად. ყველა ეს საკითხი რეგულირდებოდა როგორც აპლიკაციის, ასევე გასაუბრების პროცესში, რათა სტაჟიორის ინტერესების და დამსაქმებლის ინტერესების შესაბამისი გადანაწილება განხორციელებულიყო. საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლები შერიგებისა და თანასწორობის სამინისტროსთან ერთად ჩართული იყვნენ შერიგვის პროცესში, მათთან სტაჟიორთა გადანაწილების პროცესში და მათ შორის სტაჟიორის დატვირთვის განსაზღვრის პროცესში გეოგრაფიული მდებარეობიდან თუ აკადემიური პროგრამის დატვირთულობიდან გამომდინარე.

აღსანიშნავია, რომ, მას შემდეგ, რაც სტაჟირების პროგრამა გახდა ანაზღაურებადი, მასზე ხელმისაწვდომობა გარკვეულწილად შეუზღუდათ ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებს და

მათმა ნაწილმა ვეღარ შეძლო სტაჟირების გავლა იმ საჯარო დაწესებულებებში ან იმ კონკრეტულ პოზიციებზე, რაც ამ საჯარო დაწესებულებებს ჰქონდათ:

„ეს უნდა აღვნიშნო, ტერიტორიულად ჩემთან ყველაზე ახლოს და მოსახერხებელი და განათლების სფეროსთან, მეტად ესე ვთქვათ, დაკავშირებული იყო რესურსცენტრში სტაჟირების გავლა, თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ მათ სჭირდებოდათ, ესე ვთქვათ, სტუდენტი, ვინც იყო მეტად ბუღალტერიაში ესე ვთქვათ გარკვეული და ფინანსისტი, ამის გამო მე ვერ გადავედი კონკურსის შემდეგ ეტაჟზე, მიუხედავად იმისა, რომ მხოლოდ ერთი განაცხადი იყო მათთან შესული და ესეც ჩემი განაცხადი იყო“ (სტუდენტების ფოკუსჯგუფი);

„უმეტესობას, საერთაშორისო ურთიერთობების სტუდენტს, დასაწყისში სურვილი აქვს საგარეო საქმეთა სამინისტროში მუშაობის, მერიგების აპარატი უფრო საშინაო პოლიტიკას ეხება, მაგრამ გამოცდილების განხრით კარგი ადგილი არის. ჩემთვის პრიორიტეტი იყო საშინაო პოლიტიკის ინტეგრაციის დეპარტამენტში შესწავლა, როგორ მიდის ეს ყველაფერი. მაგრამ საერთაშორისო ურთიერთობების სტუდენტების სურვილი, როგორიცაა საგარეოში მოხვედრა ჩემს სპეციალობაზე, ახლაც ვიბრძვი, ვსწავლობ, რომ გავუმჯობესო ჩემი თავი და, იმედია, მომავალში რომ მოვხვდები“ (სტუდენტების ფოკუსჯგუფი).

სტაჟირებაში მონაწილენი აღნიშნავენ, რომ საჯარო დაწესებულებებში გადანაწილების თვალსაზრისით, მათ მართლაც უამრავი არჩევანი ჰქონდათ, მოეძიებინათ მათთვის საინტერესო და სასურველი საჯარო დაწესებულება, სადაც რეალიზდებოდნენ და დააგროვებდნენ შესაბამის ცოდნას, კომპეტენციებსა და გამოცდილებას, თუმცა, მათი საჯარო დაწესებულებების არჩევანი ხშირად მხოლოდ საჯარო დაწესებულებების სპეციფიკით არ იყო განპირობებული და სხვა ფაქტორები, როგორებიც იყო გეოგრაფიული სიახლოვე, ტრანსპორტის ხელმისაწვდომობა თუ პროცედურების სიმარტივე, განსაზღვრავდა მათ არჩევანს.

„დიახ, იყო რამდენიმე ორგანიზაცია, რომელშიც, მაგალითად, მერიაშიც იყო გამოცხადებული სტაჟირება, ესეც მომწონდა მაგრამ იუსტიციის სახლი მომწონს და მაგიტომ იუსტიციის სახლი ავირჩიე, თან ტრანსპორტის გამო, ტრანსპორტი უფრო მაწყობს რომ იუსტიციაში მივიდე ვიდრე მერიაში...“;

„ძირითადად სხვა არჩევნები კი მქონდა, მარა ანუ იქ ხო 1+4 პროგრამის სერთიფიკატს ითხოვდა და ის სერთიფიკატის იქ დამატება ძან რთული იყო რა, მოცულობა იყო ძან დიდი და არ იტვირთებოდა, ამიტომ ვეღარ ავირჩიეთ“.

გადანაწილების საკითხში არ იყო ჩართული უნივერსიტეტი, რაც მნიშვნელოვანი გამოწვევა იყო პროგრამისთვის, რადგან იყო შემთხვევები როცა სტუდენტებს ჰქონდა

კვალიფიკაცია, რომლის შესაბამის ვაკანსიას ვერ ნახულობდნენ და პირიქით იყო ადგილების რაოდენობა, რომელზეც ფიზიკურად მსურველთა რაოდენობა არ იყო ამდენი და იყო დისბალანსი მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, რადგან დაგეგმვის ეტაპზე, ისევე, როგორც განხორციელების ეტაპზე, არ ხდებოდა უნივერსიტეტების ჩართულობა.

„ზოგიერთ შემთხვევაში გვქონია შემთხვევები, როცა სტუდენტი არის კონკრეტული კვალიფიკაციის, მაგრამ მისი კვალიფიკაციის შესაბამისი ვაკანსია არ არის ჩამონათვალში“;

„რაოდენობა შეზღუდულია ხოლმე ზოგჯერ, მაგალითად, 2023 წელს შერიგების და თანასწორობის სამინისტროს გამოცხადებულ ვაკანსიებში განათლების სამინისტროში სჭირდებოდათ 2 სომხურენოვანი და აზერბაიჯანულენოვანი სტუდენტი... ხოლო მსურველები მეტი იყო და აცდენა იყო მსურველებსა და მოთხოვნას შორის, ამიტომ უნდა დაიგეგმოს უნივერსიტეტებთან ერთად“.

გადანაწილების თვალსაზრისით საინტერესოა უნივერსიტეტების ჩართულობა სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამაში და ის შესაძლებლობები თუ რამდენად ყველა საჯარო უნივერსიტეტის სტუდენტს ჰქონდა სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობის შესაძლებლობა. ამ თვალსაზრისით კვლევაში ორი საინტერესო ტენდენცია გამოიკვეთა: (1) სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ჩართული იყო სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამაში, მაგრამ არ ყოფილა ჩართული ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამაში, მიუხედავად იმისა, რომ 1+4 პროგრამის სტუდენტთა რაოდენობა საკმაოდ მაღალია ამ კონკრეტულ უნივერსიტეტში; (2) 2024 წელს, მას შემდეგ რაც სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა გახდა ანაზღაურებადი, ამ პროგრამის შესახებ ინფორმაცია და სტუდენტებში გავრცელების შესახებ პარტნიორობა არ მიუღია ილიას უნივერსიტეტს“ ჩვენ არ გვქონია 2024 წლის პროგრამის შესახებ ინფორმაცია. ნამდვილად არ მიგვიღია ინფორმაცია და არც გაგვივრცელებია, არც ჩვენს ვებზე განთავსებულა“ (ილიას უნივერსიტეტის წარმომადგენელი).

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამებში სტაჟიორის ხელმძღვანელობა

ხელმძღვანელობის თვალსაზრისით, პირველი, რაც პროგრამის თვალსაჩინო ხარვეზად აღინიშნა კვლევაში ყველა მონაწილე ჯგუფის მხრიდან, არის აკადემიური ხელმძღვანელის არარსებობა და პროგრამის სტუდენტის აკადემიური სწავლების ნაწილად ვერ ქცევა. სტაჟირების პროგრამა, მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტების ჩართულობით ხორციელდებოდა, რეალურად უნივერსიტეტის, საჯარო დაწესებულებისა და სტაჟიორის თანამშრომლობით ურთიერთდამოკიდებულებას არ გულისხმობდა და უნივერსიტეტები იყვნენ მხოლოდ

ინფორმაციის გამტარნი საჯარო სამსახური ეროვნულ ბიუროსა თუ შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის სამინისტროსა და სტუდენტს შორის. ისინი, უბრალოდ, ეხმარებოდნენ ამ უწყებებს სტუდენტებთან დაკავშირებაში, ხოლო უშუალოდ პროგრამის დაგეგმვაში, პროგრამის სასწავლო პროგრამასა და კალენდართან ინტეგრირებაში, პროგრამის შესაძლებლობების გამოყენებაში მათი ადგილი არ იყო. შესაბამისად, პროგრამაში არ არსებობდა აკადემიური ხელმძღვანელის გამოცდილების ფაქტორი... სტაჟიორებს ხელმძღვანელი მხოლოდ საჯარო დაწესებულების მხრიდან ჰყავდათ შეთავაზებული.

საჯარო დაწესებულების მიერ გამოყოფილი ხელმძღვანელების და მათი მხარდაჭერის პრაქტიკები ძირითადად პოზიტიურად ფასდება კვლევაში მონაწილეთა მხრიდან და მონაწილეები ფიქრობენ, რომ ხელმძღვანელებმა დიდი როლი ითამაშეს მათ პროფესიულ განვითარებაში, გარემოსთან ადაპტირებაში, ისევე, როგორც დიდი მნიშვნელობა აქვთ მათ მომავალ დასაქმებაში, რადგან ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რეკომენდატორები არიან/იქნებიან მათთვის:

„ჩვენი მენეჯერი არის ძალიან განათლებული და ჩვენთვის ტრენინგები არის გაყოფილი და სამოქალაქო სამართლის მიმართულებით ის არის ჩვენი ტრენერი და ძალიან გასაგებად საუბრობს და თუ არც იყო იურისტი, გაიგებ, თუ რას ამბობს და ძალიან კარგად აგვიხსნის მასალას და წიგნებიც გვაქვს და როცა ვკითხულობ წიგნს, მერე როცა ის უკვე აგვიხსნის, უფრო კარგად გავიგებ და ძალიან მომწონს მისი ტრენინგები, ძალიან გასაგები ენით არის და მგონი კარგია და მერე გვექნება საჯარო მიმართულების ტრენინგები, ესეც კარგია“.

„ჩვენი ყველა თანამშრომელი ყოველთვის მზად არის, უპასუხოს ჩვენს შეკითხვებს და ასეა და მენეჯერმაც თქვა, რომ როდესაც გჭირდებათ, მოდიითო და ყველა საკითხს მოვაგვარებთ და არ არის პრობლემა“;

„დიახ, მეც მყავდა, ვინც მასალებს მიზიარებდა ძირითადად და შემდეგ კითხვების შემთხვევაში ასევე მიმემართა, თუმცა რეალურად ყველაფერი იყო იმ მასალაში მითითებული, კითხვები არ მებადებოდა ხოლმე და ეს არც ისე სასიამოვნო იყო ჩემთვის, ეს პროცესი, როდესაც არ მებადებოდა, მაგრამ საინტერესო იყო მასთან მუშაობა და სწორედ შემდეგ უკვე მისგან ვიღებდი იმ შემოთავაზებებს ასე ვთქვათ მომავალი თანამშრომლობის“;

„მე ძალიან მეხმარებოდა სუპერვაიზერი“;

„გინიშნავენ ერთ ადამიანს და გიკონტროლებს, გეხმარება. გასწავლის ყველაფერს - რა როგორ ხდება. თუ დიდი უწყება არის, გაცნობით მეხვედრებს აკეთებს ამ უწყებაში, ამ დეპარტამენტში რა ხდება და ა.შ. რო მიდიხარ, გეუბნებიან, რომ ეს ადამიანი იქნება შენი ხელმძღვანელი; რამე

შეკითხვა ან საკითხი თუ გეუწება, მიმართე მას და ის აგრძელებდა იმ ადამიანებთან კომუნიკაციას, ვისთანაც იყო საჭირო“.

თუმცა, კვლევაში მონაწილეთა მხრიდან არასასურველი პრაქტიკებიც იყო დასახელებული, როცა სტაჟირების ხელმძღვანელი მათ მხოლოდ გარკვეული ლიტერატურით ამარაგებდა და ინფორმაციის გაცნობას სთხოვდა და ამით შემოიფარგლებოდა მისი ხელმძღვანელობაც და მთლიანად სტაჟირების პროგრამაც.

„ძირითადად მომეცა ლიტერატურა, რომელსაც უნდა გავცნობოდი, ეს იყო სტანდარტები ძირითადად მასწავლებლების და ბაღის ადმინისტრაციების სტანდარტები, აგრეთვე იყო შემუშავებული უკვე რესურსები მოსწავლეებისთვის, ორენოვანი რესურსები ბაღის ადსაზრდელებისთვის და სკოლის მოსწავლეებისთვის, 1-2 კლასის, ძირითადად ამათ ვეცნობოდი ხოლმე და ესეთი არაფერი არ იყო სხვა. ძირითადად მაინც დოკუმენტებთან მიწევდა ხოლმე შეხება და მათი გაცნობა“.

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამა ანაზღაურების კონტექსტში

სტაჟირების პროგრამა მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში გახლდათ არაანაზღაურებადი და ის მხოლოდ 2024 წელს გახდა ანაზღაურებადი, განისაზღვრა ოთხთვიანი ვადა და თვიური ანაზღაურების ოდენობა განსხვავებული ტარიფებით დედაქალაქსა და რეგიონებში.

ანაზღაურების კომპონენტის შემოტანამ მაინცდამაინც დიდი გავლენა ვერ მოახდინა მსურველთა რაოდენობის ზრდაზე ვერ საერთო სტაჟირების და ვერც ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებში, თუმცა ანაზღაურების კომპონენტის შემოღებამ სხვადასხვა მიმართულებით გამოიწვია შესაბამისი ცვლილებები: (ა) სტრუქტურული თვალსაზრისით სტაჟირების პროგრამაში უფრო აქტიურად ჩაერთვნენ საჯარო დაწესებულებები, ისინი რეალურად საჭიროებიდან გამომდინარე განსაზღვრავდნენ ადგილების რაოდენობას, ვაკანსიას აცხადებდნენ რეალური საჭიროების მიხედვით, აკეთებდნენ დეტალურ სამუშაო აღწერილობას და არჩევდნენ რეალურად კადრებს, რომლებიც მათ საჭიროებას დააკმაყოფილებდა; (ბ) სტაჟირების პროგრამა გახდა უფრო კონკურენტუნარიანი და მასიურობა შეცვალა ნაკლებ ხელმისაწვდომობამ. სტაჟირები ხშირ შემთხვევაში ვერ გადიოდნენ კონკურსს, რადგან ვერ

აკმაყოფილებდნენ კონკრეტულ მოთხოვნებს; (გ) მართვის მექანიზმი შეცვლილია და საჯარო სამსახურის ბიუროს გარდა საჯარო დაწესებულებები მართავენ პროცესს, რის გამოც უნივერსიტეტებისთვის დეტალური ინფორმაცია პროგრამის შესახებ, მათ შორის არსებული სტატისტიკაზე, გადანაწილებაზე და სხვა ასპექტებზე ხელმისაწვდომობა შეიზღუდა.

აღსანიშნავია, რომ კვლევაში მონაწილეთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ თავისთავად ანაზღაურებადობა არსებითი მოცულობით ვერ გაზრდის სტაჟირების მსურველთა რაოდენობას და მხოლოდ ანაზღაურება ნაკლებად არის ხოლმე ინსენტივი სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობის მისაღებად, არამედ ამ შემთხვევაში მონაწილეებს სხვა ტიპის პროფესიული ინტერესი გააჩნიათ:

„ზოგადად ანაზღაურებადობა შეიძლება არ იყოს განმსაზღვრელი სტუდენტების მოსაზიდად, რადგან სტაჟირებაზე მოდიან სტუდენტები ვისაც პროფესიული ინტერესი აქვთ, პროფესიული განვითარება სურთ და საჯარო სამსახურში ხედავენ საკუთარ თავს. ფინანსური ინტერესის გამო სტაჟირებაზე არ მოდიან, რადგან ფინანსური თვალსაზრისით კერძო და კომერციული სტრუქტურები უფრო მიმზიდველია, რადგან სახელმწიფო ანაზღაურებადი სტაჟირება ბევრად ნაკლებ შემოსავალს აძლევს სტუდენტს ვიდრე თუნდაც მაღაზიაში კონსულტანტობა, გამყიდველობა ან მსგავსი სერვისების სფეროები (ინტერვიუ სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენელთან)“.

ამავე პოზიციას იზიარებენ უნივერსიტეტის წარმომადგენლები, მათ შორის რეგიონალური უნივერსიტეტის წარმომადგენლები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ უშუალოდ ანაზღაურება 4 თვის განმავლობაში ნაკლებად არის ინსენტივების სისტემის შემქნელი სტაჟირებისთვის და სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობისთვის სხვა სამოტივაციო ფაქტორები მუშაობს:

„არ აინტერესებთ სტაჟირება სტუდენტებს. კერძო სექტორში მაღაზიაში, აფთიაქში არიან დასაქმებულები. პარალელურად მუშაობენ, სტაჟირება ნაკლებ ხელსაყრელია მათთვის“.

უნივერსიტეტების მხრიდან დაფინანსების ნაწილში შემოსავლის საკითხი არ განხილულა სტაჟირების პროგრამისთვის, ამ თვალსაზრისითაც ურთიერთდამოკიდებულებით კონცეფცია არ მუშაობს სტაჟირების პროგრამის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში. რეალურად, უნივერსიტეტების დაფინანსებაში შესვლის თვალსაზრისით, უამრავი სივრცეა, სადაც შესაძლებელია ამის გამოყენება, რაც პროგრამას ბევრად ეფექტურად აქცევს, ამის შესახებ საუბრობენ უნივერსიტეტების წარმომადგენლებიც და მათ კონკრეტული მაგალითები მოჰყავთ,

სადაც მნიშვნელოვანი ხდება თანადაფინანსების ელემენტების შემოტანა, რაც უცილობლად გაზრდის პროგრამის ეფექტურობას:

„ბელტყვით მე სხვა გამოცდილებას, რომელიც ჩვენ გვექონია კერძო სექტორთან. მაგალითად, ჩვენ სტაჟიორებს ვუშვებთ „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯიაში“. მათ გვითხრეს, ჩვენ შევარჩევთ და წავიყვანთ, მაგრამ არა უმეტეს 5-6 სტუდენტისა, რადგან ჩვენ უნდა შევავსოთ, თითოეული მათგანი რა ცოდნით მოვიდა, რა უნარებია აქვს, რა გააკეთა, როგორ განვითარდა და ამისთვის ჩვენი თანამშრომელი დამატებით იხარჯება. ანუ უნივერსიტეტს რომ შეძლებოდა დამატებითი ანაზღაურება ხელმძღვანელისთვის მეტ სტაჟიორს მიიღებდნენ. მით უმეტეს, საჯარო სამსახურში, მით უმეტეს ამ სტაჟირების პროგრამების მასიურობის პირობებში. საჯარო მოსამსახურეები ინდივიდუალურად ვერ დაუწყებენ თითოეულ სტაჟიორს, ამისთვის დამატებითი რესურსია საჭირო“ (ინტერვიუ უნივერსიტეტის წარმომადგენელთან)“.

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის ზოგადი და სტაჟიორის ინდივიდუალური შეფასება

კვლევამ აჩვენა, რომ პროგრამის განხორციელებისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა, როგორც პროგრამის შედეგების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის არარსებობა, ასევე, ინდივიდუალური სტაჟიორების შეფასების არარსებობა. როგორც კვლევაში მონაწილე სტაჟიორები აღნიშნავდნენ, მათი შეფასება არ მოხდარა და მათ არ იციან რეალურად შეფასება და პროგრესი, რაც მიიღეს სტაჟირებისას. მათი შეფასება მხოლოდ ზოგადი ხასიათის ცნობით შემოიფარგლება, რომელსაც სტაჟიორთა ნაწილი არც იღებს პროგრამის დასრულების შემდეგ:

„მე, მაგალითად, არ მაქვს (შეფასება), თუმცა ვიცი რომ სხვა სტუდენტებს, ვინც გაიარეს, აქვთ და ეს არის უბრალოდ ცნობა იმის შესახებ, რომ აი კონკრეტულ პერიოდში გადიოდა სტაჟირებას ამა და ამ უწყებაში და ასრულებდა. არ ვიცი, შესაძლებელია მოვალეობა არც არის დაკონკრეტებული, უბრალოდ, ასრულებდა ხელმძღვანელის მიერ მითითებულ დავალებებს ან ა.შ. ზოგადია ძალიან. შესაძლებელი იყო, რა თქმა უნდა, რომ ამედო, უბრალოდ, როდესაც სხვა მოლოდინი მქონდა, მეტად უფრო სხვა მოლოდინი მქონდა, ვიდრე რეალობა იყო და, შესაბამისად, შეიძლება ამანაც გამოიწვიოს ის, რომ ნაკლები მოტივაცია მქონდა შემდეგ უკვე ალების...“ (სტაჟიორთა ფოკუს-ჯგუფი).

„ზოგადად, საჯარო სამსახურში საჯარო მოხელის შეფასება ხდება როგორც ვიცი 4-ქულიანი სისტემით, მაგრამ სტაჟიორის შემთხვევაში ასე ოფიციალურად არ ხდება, მაგრამ ზოგადი დახასიათება იქნება, ცხადია. დეტალური არა, ალბათ იმიტომ, რომ სტაჟიორი ძირითადად იმ მიზნით არის, რომ ცოდნა გაიდრმავოს ან პრაქტიკული გამოცდილება შეიძინოს, ოფიციალურად არ არის გაწერილი კანონებში, როგორც ვიცი, მოხელის შეფასება ხდება, კი“ (სტაჟიორთა ფოკუს-ჯგუფი).

შეფასების სისტემის არარსებობაზე, როგორც პროგრამის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხარვეზზე საუბრობენ საჯარო დაწესებულებების წარმომადგენლები და ისინიც ხაზს უსვამენ ამ მიმართულებით პროგრამის შეცვლის, დახვეწისა და განვითარების აუცილებლობას.

„შეფასება და უკუკავშირი არ ხდება, ეს მნიშვნელოვანი პრობლემაა პროგრამის. არ გვაქვს ჩვენ ინფორმაცია უკვე საჯარო დაწესებულებებიდან, თუ რა ცოდნა მიიღეს ჩვენმა სტუდენტებმა, როგორ განვითარდნენ. რადგან დამამთავრებელი საფეხურია ხოლმე ეს სტაჟირება პროგრამისთვის, ზოგჯერ საინტერესო აღარ არის მისი შედეგები“ (ინტერვიუ უნივერსიტეტის წარმომადგენელთან).

უნივერსიტეტის წარმომადგენლებიც ამახვილებენ ყურადღებას ამ საკითხზე და კიდევ ერთხელ უსვამენ ხაზს უნივერსიტეტის ჩართულობის არარსებობას ამ პროცესში და დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში უნივერსიტეტის თანამონაწილეობის მნიშვნელობას, პროგრამის მიზმის აუცილებლობას საგანანმანათლებლო მიზნებთან და პროგრამებთან და ამ თვალსაზრისით, შესაძლოა ცალკე პროგრამის ადმინისტრირების საჭიროებაზეც კი მიუთითებენ.

„შეფასება და უკუკავშირი არ ხდება, არც სტაჟიორისა და არც პროგრამის და, ამ თვალსაზრისით, მართლაც პრობლემებია და სერიოზული ხარვეზია პროგრამისთვის, რადგან ინდივიდუალურ, ისევე, როგორც ზოგად დონეზე, არ გვაქვს ინფორმაცია, რა ცოდნა, უნარები, კომპეტენციები, პრაქტიკული გამოცდილება ნახეს სტუდენტებმა. არ არსებობს კონკრეტული კრიტერიუმები არც ინდივიდუალური სტუდენტის შესაფასებლად და არც ზოგადი პროგრამისა. მხოლოდ საჯარო სამსახურის მხრიდან მიმაგრებული ხელმძღვანელის დახასიათებები, რომელიც არის ზოგჯერ ძალიან ზოგადი, საკმარისი არ არის. უნდა იყოს კონკრეტულ კრიტერიუმებზე დაფუძნებული შეფასების სისტემა, რომელსაც განხორციელებენ საჯარო დაწესებულებები და აკადემიური დაწესებულებებიც, თუკი პროგრამის რეალურად ტრანსფორმირება მოხდება ამ მიმართულებით“ (ინტერვიუ სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენელთან).

სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის კვლევისას გამოკვეთილი სხვა ზოგადი საკითხები

სტაჟირების პროგრამის განხორციელებისას აქცენტი ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირებისას კეთდება სახელმწიფო ენის ცოდნაზე და ამ თვალსაზრისით სტაჟიორთა გამოყენებაზე და არა მათ კვალიფიკაციაზე, რომლითაც მათ შეუძლიათ მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანონ კონკრეტულ საჯარო დაწესებულებაში ამ დაწესებულების ეფექტურად ფუნქციონირების კონტექსტში. ამ საკითხს და ამ ფოკუსს ნათლად ასახავს კვლევაში მონაწილე ერთ-ერთი ყოფილი სტაჟიორის რეპლიკა:

„ძალიან ესეთ მაგალითს გეტყვით, გამოვედი დასაცავად, გამოვიტანე, ესე ვთქვათ, ჩემი ნაშრომი, წარვადგინე და კომისიის მხრიდან, რა თქმა უნდა, იყო შეფასება და ა.შ. და როდესაც ჩემს ადგილს დაუბრუნდი, იყო ესეთი შეკითხვა, ქართულენოვანი სკოლა ხო არ დაამთავრეთ, როგორ კარგად ფლობთ ენას და ა.შ. ასე ვფიქრობ, რომ რეალურად, როდესაც ჩვენ ვიწყებთ მუშაობას, ნაკლებად მახვილდება და ნაკლებად ხდება იმის აღნიშვნა, როგორი ადამიანები ვართ, ანუ როგორი პროფესიონალები ვართ ჩვენი საქმისა. ძირითადად მაინც განიხილება ყოველთვის ის, რომ როგორ იცის ენა. ჩემს შემთხვევაში ოდნავ გულდასაწყვეტია ეს, რადგან მხოლოდ ენა ხომ არ არის? მართალია, ვიცი ენა, თუმცა შესაძლებელია უფრო მეტი ყურადღება გამახვილდეს იმ საქმეზე, რასაც მე ვაკეთებ, იმიტომ, რომ ნამდვილად, ესეთი, კომპლექსური სამუშაო იყო ჩემს ნაშრომზე მუშაობა. და ეს ენის ფაქტორი მე ჰირადად ხელს მიშლის იმაში, რომ წარმოვადგინო უფრო უკეთესად ჩემი საქმე და პროფესიონალიზმი, შესაძლებელია. ჩვენ ძალიან კარგი შესაძლებლობა გვქონდა, აი, ქართულენოვან სტუდენტებთან ერთად ლექციებისა, ამ დროსაც, როდესაც ცოდნას წარმოაჩენ, ვაიმე, როგორი გამართული წინადადებაა, თქვი. თუმცა, შინაარსობრივადაც ხო საინტერესო იყო? ამის აღნიშვნა ნაკლებად ხდებოდა, ასეა სამსახურშიც, არ ვიცი, მხოლოდ ამით შემოვიფარგლები და ასე შევაჯამებ“.

აქვე აღსანიშნავია მეორე ფოკუსი, რომელიც ასევე ენას უკავშირდება და სტაჟიორების გამოყენება ხდება ადგილობრივი თემისთვის გასაგებ ენაზე სერვისის მიწოდების პროცესში დასახმარებლად, რაც ასევე მნიშვნელოვანი ასპექტია, თუმცა აქაც პროფესიული კომპეტენცია და პროფესიული კომპეტენციების განვითარება უგულვებელყოფილია.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი რაც კვლევაში გამოიკვეთა, სტაჟირების პროგრამის შინაარსია და მისი ნაკლებად დატვირთულობა პროფესიული უნარების განსავითარებლად პრაქტიკულ გარემოში. აღსანიშნავია, რომ ეს ტენდენცია განსაკუთრებით თვალსაჩინო იყო 2024 წლამდე, როცა სტაჟიორების საქმიანობის თითქმის დეტალური აღწერილობა, ისევე, როგორც

სტაჟირების შინაარსი, მათთვის უცნობი იყო. მკვეთრად შეიცვალა ვითარება 2024 წელს, როცა მონაწილეებისთვის არა მხოლოდ სამუშაო აღწერილობა იყო ცნობილი, არამედ ის ტრენინგები და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები, რაც მათ მიეცემოდათ სტაჟირებისას.

თავი 6. ძირითადი მიგნებები

- საჯარო სამსახურებში ეთნიკური უმცირესობების ახალგაზრდების სტაჟირებისთვის გამოყოფილი ადგილების რაოდენობა მკვეთრად მეტია, ვიდრე მსურველთა რაოდენობა. პროგრამის საწყის ეტაპზე ეს რაოდენობა განსაკუთრებით მაღალი იყო, დროთა განმავლობაში, რეალობიდან გამომდინარე, სტაჟირებისთვის გამოყოფილი ადგილების რაოდენობის კორექტირება ხდებოდა;
- მიუხედავად გამოყოფილი ადგილების რაოდენობისა, სტაჟირებაზე განაცხადის რაოდენობა გამოცხადებულ ადგილებთან შედარებით ყოველთვის მკვეთრად დაბალი იყო. 2023 წელს მხოლოდ გამოყოფილი ადგილების 5%-ს შეადგენდა განაცხადების რაოდენობა, ხოლო ყველაზე მაღალი შეფარდება 2018 წელს დაფიქსირდა, როდესაც 32,9% იყო განაცხადების რაოდენობა გამოცხადებულ ადგილებთან შეფარდებით;
- საინტერესოა თვითონ განაცხადების რაოდენობის კლების დინამიკაც. 2018 წელთან შედარებით განაცხადების რაოდენობა 2023 და 2024 წელს მკვეთრად შემცირდა. თუ 2018 წელს 392 განაცხადი იყო სტაჟირებაზე, 2023 წელს ეს რაოდენობა 22-მდე შემცირდა, ხოლო 2024 წელს მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟირება ანაზღაურებადი გახდა, მსურველთა რაოდენობა მხოლოდ 30 დაფიქსირდა;
- პროგრამის განხორციელების განმავლობაში შემცირებულია არა მხოლოდ განაცხადების, არამედ უშუალოდ პროგრამაში მონაწილეთა რაოდენობა. 2017-2023 წლებში (2024 წლის სტაჟირება ახლა იწყება) სტაჟირების პროგრამა გაიარა 400-მდე ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელმა ახალგაზრდამ. თუმცა ამ ახალგაზრდების უმრავლესობამ სტაჟირება 2017-2019 წლებში გაიარა (298 მონაწილე, ანუ საერთო რაოდენობის 75%), ხოლო ბოლო 5 წლის განმავლობაში სტაჟირება გაიარა 95 მონაწილემ (საერთო რაოდენობის 25%);
- დასაქმების თვალსაზრისით, სტაჟირების შემდგომ ეს კომპონენტი ნაკლებად ხორციელდებოდა და სტაჟიორები, როგორც წესი, ვერ საქმდებოდნენ საჯარო სამსახურში და, შესაბამისად, ვერც საჯარო სამსახურები სარგებლობდნენ ახალი კვალიფიციური კადრების მოზიდვით;
- ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამის შესახებ სტატისტიკა არ იწარმოება არც ერთი უწყების მიერ. სტატისტიკური მონაცემები არ გააჩნიათ არც საჯარო სამსახურის ბიუროს, არც შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის სამინისტროს და არც ჩართულ უნივერსიტეტებსა თუ საჯარო დაწესებულებებს;

- სტაჟირების შემდგომი დასაქმების სხვადასხვა ფაქტს ასახელებენ, როგორც ინდივიდუალურ შემთხვევებს კვლევაში მონაწილე სხვადასხვა ჯგუფები;
- მკვეთრი შემცირებაა სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეებისა და მსურველებისა, რაც გამოკვლეული არ არის და არ აქვთ ზუსტი ინფორმაცია, მაგრამ არსებობს ვარაუდები: (ა) მეტი მოლოდინები იყო საწყის ეტაპზე; (ბ) პანდემიამ შეაჩერა და შეანელა პროცესი; (გ) საწყის ეტაპზე ყველამ წინა წლების და, ზოგადად, აქტიურმა ბირთვმა, მონაწილეობა მიიღო და ეს ნაკადი შემდგომ შემცირდა და მინავლდა; (დ) შესაძლოა, იმედგაცრუებაც იყო; (ე) სტაჟირების პროგრამა თავიდან დამოუკიდებელი პროგრამის სახით არსებობდა, ხოლო შემდეგ გახდა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის ნაწილი, რომელშიც მხოლოდ დამამთავრებელი კურსის, სამაგისტრო ან სადოქტორო საფეხურის სტუდენტები მონაწილეობდნენ;
- ეთნიკური უმცირესობების სტაჟირების პროგრამა გაცილებით შედეგიანი იყო პროფესიული განვითარებისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების თვალსაზრისით, ქართულ ენაში კომპეტენციების განვითარების, თავდაჯერებულობის გაზრდის, ჩაკეტილობისა და შიშის გადალახვის, საჯარო სამსახურის სპეციფიკის გაცნობის, საკომუნიკაციო უნარ-ჩვევების, ნეთვორქინგის განვითარების თვალსაზრისით;
- ვადებთან, ხანგრძლივობასთან და დატვირთვასთან დაკავშირებით რამდენიმე ტიპის პრობლემა გამოიკვეთა: (ა) სრულგანაკვეთიანი სტაჟირება ემთხვეოდა სასწავლო კალენდარს და სტაჟირება არ ითვალისწინებდა იმ კონკრეტულ სემესტრში სტუდენტთა აკადემიურ დატვირთვას და თანამშრომლობა უნივერსიტეტებსა და საჯარო დაწესებულებებს შორის არ არსებობდა; (ბ) არ იყო გათვალისწინებული ნახევარგანაკვეთიანი, ანუ მცირე დატვირთვის სტაჟირება (20 საათამდე), რათა დაგეგმილიყო სტუდენტის სასწავლო და სამუშაო განრიგი. განსაზღვრული იყო გრაფიკის ხელშეწყობის მექანიზმი, თუმცა ის კონკრეტული და თანმიმდევრული პოლიტიკის გარეშე ვერ მუშაობდა ვერც სტაჟირების და ვერც აკადემიური განათლების ხელშეწყობის თვალსაზრისით;
- აღსანიშნავია, რომ, მას შემდეგ, რაც სტაჟირების პროგრამა გახდა ანაზღაურებადი, მასზე ხელმისაწვდომობა გარკვეულწილად შეუზღუდათ ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებს და მათმა ნაწილმა ვეღარ შეძლო სტაჟირების გავლა იმ საჯარო დაწესებულებებში, ან იმ კონკრეტულ პოზიციებზე, რაც ამ საჯარო დაწესებულებებს ჰქონდათ;

- გადანაწილების საკითხში არ იყო ჩართული უნივერსიტეტი, რაც მნიშვნელოვანი გამოწვევა იყო პროგრამისთვის, რადგან იყო შემთხვევები, როცა სტუდენტებს ჰქონდათ კვალიფიკაცია, რომლის შესაბამის ვაკანსიას ვერ ნახულობდნენ და პირიქით, იყო ადგილების რაოდენობა, რომლებზეც ფიზიკურად მსურველთა რაოდენობა არ იყო ამდენი და იყო დისბალანსი მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, რადგან დაგეგმვის ეტაპზე, ისევე როგორც განხორციელების ეტაპზე, არ ხდებოდა უნივერსიტეტების ჩართვა;
- ხელმძღვანელობის თვალსაზრისით, პირველი, რაც პროგრამის თვალსაჩინო ხარვეზად აღინიშნა კვლევაში ყველა მონაწილე ჯგუფის მხრიდან, არის აკადემიური ხელმძღვანელის არარსებობა და პროგრამის სტუდენტის აკადემიური სწავლების ნაწილად ვერ ქცევა. სტაჟირების პროგრამა, მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტების ჩართულობით ხორციელდებოდა, რეალურად უნივერსიტეტის, საჯარო დაწესებულებისა და სტაჟიორის თანამშრომლობით ურთიერთდამოკიდებულებას არ გულისხმობდა და უნივერსიტეტები იყვნენ მხოლოდ ინფორმაციის გამტარი საჯარო სამსახური ეროვნულ ბიუროსა თუ შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის სამინისტროსა და სტუდენტს შორის;
- უნივერსიტეტების ფუნქცია უშუალოდ პროგრამის დაგეგმვაში, პროგრამის სასწავლო პროგრამასა და კალენდართან ინტეგრირებაში, პროგრამის შესაძლებლობების გამოყენებაში გამოკვეთილი არ იყო;
- საჯარო დაწესებულების მიერ გამოყოფილი ხელმძღვანელების და მათი მხარდაჭერის პრაქტიკები ძირითადად პოზიტიურად ფასდება კვლევაში მონაწილეთა მხრიდან და მონაწილეები ფიქრობენ და ხელმძღვანელებმა დიდი როლი ითამაშეს მათ პროფესიულ განვითარებაში, გარემოსთან ადაპტირებაში, ისევე, როგორც დიდი მნიშვნელობა აქვთ მათ მომავალ დასაქმებაში, რადგან ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რეკომენდატორები არიან/იქნებიან მათთვის;
- სტაჟირების პროგრამა მთელი ამ პერიოდის განმავლობაში გახლდათ არაანაზღაურებადი და ის მხოლოდ 2024 წელს გახდა ანაზღაურებადი, განისაზღვრა ოთხთვიანი ვადა და თვიური ანაზღაურების ოდენობა განსხვავებულია დედაქალაქსა და რეგიონებში;
- ანაზღაურების კომპონენტის შემოტანამ მაინცდამაინც დიდი გავლენა ვერ მოახდინა მსურველთა რაოდენობის ზრდაზე ვერც საერთო სტაჟირების და ვერც ეთნიკური უმცირესობების სტუდენტებში, თუმცა ანაზღაურების კომპონენტის შემოღებამ

სხვადასხვა მიმართულებით გამოიწვია შესაბამისი ცვლილებები: (ა) სტრუქტურული თვალსაზრისით, სტაჟირების პროგრამაში უფრო აქტიურად ჩაერთვნენ საჯარო დაწესებულებები, ისინი რეალურად, საჭიროებიდან გამომდინარე, განსაზღვრავდნენ ადგილების რაოდენობას, ვაკანსიას აცხადებდნენ რეალური საჭიროების მიხედვით, აკეთებდნენ სამუშაოს დეტალურ აღწერილობას და არჩევდნენ რეალურ კადრებს, რომლებიც მათ საჭიროებას დააკმაყოფილებდნენ; (ბ) სტაჟირების პროგრამა გახდა უფრო კონკურენტუნარიანი და მასიურობა შეცვალა ნაკლებ ხელმისაწვდომობამ. სტაჟიორები ხშირ შემთხვევაში ვერ გადიოდნენ კონკურსს, რადგან ვერ აკმაყოფილებდნენ კონკრეტულ მოთხოვნებს; (გ) მართვის მექანიზმი შეცვლილია და საჯარო სამსახურის ბიუროს გარდა, საჯარო დაწესებულებები მართავენ პროცესს, რის გამოც უნივერსიტეტებისთვის დეტალური ინფორმაცია პროგრამის შესახებ, მათ შორის არსებული სტატისტიკაზე, გადანაწილებაზე და სხვა ასპექტებზე, ხელმისაწვდომობა შეიზღუდა;

- კვლევამ აჩვენა, რომ პროგრამის განხორციელებისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა როგორც პროგრამის შედეგების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემის არარსებობა, ასევე, ინდივიდუალური სტაჟიორების შეფასების არარსებობა. როგორც კვლევაში მონაწილე სტაჟიორები აღნიშნავდნენ მათი შეფასება არ მოხდარა და მათ არ იციან რეალურად მათი შეფასება და პროგრესი, რაც მიიღეს სტაჟირებისას; მათი შეფასება მხოლოდ ზოგადი ხასიათის ცნობით შემოიფარგლება, რომელსაც სტაჟიორთა ნაწილი არც იღებს პროგრამის დასრულების შემდეგ;
- უნივერსიტეტების მხრიდან დაფინანსების ნაწილში შემოსვლის საკითხი არ განხილულა სტაჟირების პროგრამისთვის, ამ თვალსაზრისითაც ურთიერთდამოკიდებულებითი კონცეფცია არ მუშაობს სტაჟირების პროგრამის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში. რეალურად უნივერსიტეტების დაფინანსებაში შესვლის თვალსაზრისით, უამრავი სივრცეა, სადაც შესაძლებელია ამის გამოყენება, რაც პროგრამას ბევრად ეფექტურად აქცევს;
- უნივერსიტეტის, საჯარო დაწესებულების და სტაჟიორის ურთიერთდამოკიდებულებითი თანამშრომლობის არარსებობა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხარვეზად სახელდება პროგრამის დიზაინისა და განხორციელებისათვის ნებისმიერი მიმართულებით.

თავი 7. მიგნებებზე დაფუძნებული რეკომენდაციები

- სტაჟირების პროგრამა და მისი მიზნები გაიყოს ორ სხვადასხვა კომპონენტად:
(1) სტაჟირება 1-ელ და მე-2 კურსებზე, რომლის მიზანი იქნება ენობრივი კომპეტენციის, საკომუნიკაციო უნარების, ადაპტაციისა და თავდაჯერების განვითარება, საჯარო დაწესებულებების სპეციფიკის გაცნობა და (2) მე-3 და მე-4 კურსელების სტაჟირება, რომლის მიზანი საჯარო სამსახურისთვის მომზადება, კადრების მომზადება სპეციფიკური სახელმწიფო დაწესებულებებისთვის და დასაქმება იქნება;
- სტაჟირების ვადა და პერიოდი იყოს აკადემიურ კალენდართან თავსებადი და დაიგეგმოს საგანმანათლებლო ინსტიტუტთან ერთად;
- სტაჟიორის დატვირთვა განისაზღვროს ნახევარ განაკვეთით და უფრო ნაკლები დატვირთვის აკადემიური დატვირთვის პერიოდში;
- საჯარო დაწესებულებების მიერ გამოცხადებული ვაკანსია რეალურად ეფუძნებოდეს საჯარო დაწესებულების საჭიროებას და შესაძლებლობას უზრუნველყოს სტაჟირების პროგრამის მონაწილის მიღება, პოტენციურად დასაქმება მოთხოვნათა დაკმაყოფილების პირობებში და მისი ცოდნის, კომპეტენციების, უნარების და პროფესიული პრაქტიკის განვითარება;
- სტაჟირების პროგრამაზე ვაკანტური ადგილების რაოდენობა განისაზღვროს საჯარო დაწესებულებებისა და საგანმანათლებლო ინსტიტუტების მჭიდრო თანამშრომლობით;
- სტაჟირების პროგრამის შესახებ აქტიური საინფორმაციო კამპანია წარმომართოს საჯარო დაწესებულებების, საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ;
- სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა, მათ შორის 1+4 პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის სტაჟირების პროგრამა გახდეს ინკლუზიური და გათავისუფლდეს პარტიული პოლიტიკური მიზანშეწონილობის ხელვიდან
- სტაჟირების პროგრამა ინტეგრირდეს საგანმანათლებლო პროგრამაში შესაბამისი კრედიტების რაოდენობის ალოკაციის, ცოდნის, უნარების და დამოკიდებულებების განვითარების, შეფასების შესაბამისი სისტემით;
- საჯარო დაწესებულებიდან ხელმძღვანელის მიდმა გამოიყოს აკადემიური ხელმძღვანელი სტაჟიორისთვის, რომელიც უზრუნველყოფს მისი პროფესიული პრაქტიკის ეფექტურობას;
- სტაჟირების პროგრამის ანაზღაურება გაიზარდოს და იყოს საბაზრო ფასებთან კონკურენტული სტუდენტთა დაინტერესების გასაზრდელად;

- სტაჟირების დაფინანსებაში თანადაფინანსების პროცესში ჩაერთოს საგანმანათლებლო დაწესებულებები განსაკუთრებით აკადემიური თუ საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელის ანაზღაურების კონტექსტში;
- დაინერგოს სტაჟირების პროგრამის შეფასების კრიტერიუმები და ინსტრუმენტები;
- შემუშავდეს სტაჟირების პროგრამის მონაწილის ინდივიდუალური შეფასების კრიტერიუმები და ინსტრუმენტები საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ერთად;
- სტაჟირების პროგრამა დაიგეგმოს, განხორციელდეს და შეფასდეს საჯარო დაწესებულებებისა და საგანმანათლებლო ინსტიტუტების მჭიდრო ურთიერდამოკიდებულებითი თანამშრომლობით.