



ეგრერულ საქმერში სემუშაოზე დოფუძნებულ  
სწავლებელში ჩართული  
ეგრეტიზენესების ხარჯთსარგებელიანების ენაღიზი



სამუშაოზე  
დაფუძნებული  
სწავლება  
WORK-BASED  
LEARNING





Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



სამუშაოზე  
დაფუძნებული  
სწავლა  
WORK-BASED  
LEARNING

კერძო სექტორში  
სამუშაოზე დაფუძნებულ  
სწავლებას ჩართული  
კერძო ბიზნესების  
ხელშეწყობის  
პროექტი



საქართველოს ფერმერთა ასოციაცია  
2021



# შინაარსი

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. შესავალი</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1 სოფლის მეურნეობაში სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მიმოხილვა | 4         |
| 1.2 საერთაშორისო გამოცდილება                                     | 7         |
| 1.3 შეფასების მიზანი   | 9         |
| 1.4 კვლევის შეზღუდვები   | 10        |
| <b>2. მეთოდოლოგია</b>  | <b>11</b> |
| <b>3. შედეგები</b>   | <b>12</b> |
| 3.1 CBA სექტორულ ჭრილში  | 14        |
| 3.1.1 მეფუტკრეობა  | 14        |
| 3.1.2 მეხილეობა  | 17        |
| 3.1.3 მებაღეობა  | 19        |
| 3.1.4 ვეტერინარია  | 22        |
| 3.1.5 მეთევზეობა   | 26        |
| 3.1.6 ხილ-ბოსტნეულის გადამამუშავება                              | 27        |
| 3.1.7. შედეგების შეჯამება  | 27        |
| <b>4. დასკვნები და ზოგადი რეკომენდაციები</b>                     | <b>31</b> |
| 4.1. აგრობიზნესების შერჩევის პროცესი                             | 32        |
| 4.2. აგრობიზნესის ზომა   | 32        |
| 4.3. კომუნიკაცია სასწავლებელსა და აგრობიზნესს შორის              | 33        |
| <b>5. კონკრეტული რეკომენდაციები</b>                              | <b>34</b> |
| გამოყენებული ლიტერატურა  | 37        |
| დანართი N1   | 38        |

# 1. შესავალი

საქართველოს სოფლის მეურნეობის განვითარებისა და პროფესიული განათლების რეფორმის პროცესში გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოს (SDC) მხარდაჭერით, საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტროს, დარგობრივი უნარების ორგანიზაცია „აგრო დუს“ მონაწილეობითა და საქართველოს ფერმერთა ასოციაციის (GFA) კოორდინაციით მიმდინარეობს პროექტი „სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება“ (სდს). ეს პროექტი 2016 წლიდან ხორციელდება მეცხოველეობის, მეხილეობისა, მეფუტკრეობის, ხორცპროდუქტების გადამუშავების, მეთევზეობის, მებაღეობის და ვეტერინარიის მიმართულებით საქართველოს რვა რეგიონში (სამეგრელო, კახეთი, სამცხე-ჯავახეთი, აჭარა, რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი, შიდა ქართლი, იმერეთი და მცხეთა-მთიანეთი) მდებარე პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმსხორციელებელ დაწესებულებებში.

პროფესიული განათლების ახალი მოდელი (სდს) წარმოადგენს სწავლის პროცესს, რომელიც თეორიული და პრაქტიკული კომპონენტების ინტეგრირებით ხორციელდება სასწავლებელში და რეალური სამუშაოს შესრულების დროს – აგრობიზნესში / ფერმერულ მეურნეობაში.

მიმდინარე ეტაპზე სდს-ში ჩართულია რვა პროფესიული სასწავლებელი:

1. ილია წინამძღვრიშვილის სახელობის საზოგადოებრივი კოლეჯი ( / );
2. კოლეჯი „აისი“ ( / , , );
3. შოთა მესხიას ბუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი ( / , );
4. კოლეჯი „ერქვანი“ ( - / );
5. კოლეჯი „ახალი ტალღა“ ( / );
6. კოლეჯი „განთიადი“ ( / );
7. კოლეჯი „ოპიზარი“ ( - / );
8. კოლეჯი „იბერია“ ( / ).

აღნიშნული საგანმანათლებლო დაწესებულებების სტუდენტებს საშუალება აქვთ, სწავლების პრაქტიკული კომპონენტი გაიარონ უშუალოდ აგრო-სასურსათო კომპანიებსა და ფერმერულ მეურნეობებში. დღეისათვის აღნიშნულ პროგრამაში (სდს) ჩართულია 290-მდე სტუდენტი, რომლებიც 35-მდე აგრობიზნესში/ფერმერულ მეურნეობაში გადიან სამუშაოზე დაფუძნებულ (დუალურ) სწავლებას.

## 1.1 სოფლის მეურნეობაში სავაჭრო დაფუძნებული სწავლების მიმოხილვა

საქართველოში პროფესიულ განათლებას დიდი ისტორია აქვს, თუმცა საკანონმდებლო დონეზე საქართველოს პარლამენტმა 2007 წლის 28 მარტს დაამტკიცა კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“, რომლის მიზანი გახლდათ ქვეყანაში პროფესიული განათლების ფუნქციისა და ადგილის განსაზღვრა, პროფესიული განათლების სისტემის შექმნა, რომელიც დააკმაყოფილებდა სწრაფად და მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზრის მოთხოვნებს [1].

2013 წლის 26 დეკემბერს დამტკიცდა პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია 2013-2020. სტრატეგია წარმოადგენს საქართველოს მთავრობის ხედვას ქვეყნის პროფესიული განათლების სამომავლო განვითარების შესახებ.

არსებულ დოკუმენტში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა პროფესიული განათლების გამოწვევების დაძლევის ღონისძიებებს. ძირითადი გამოწვევები, რომელთა წინაშეც დღეს პროფესიული განათლება დგას საქართველოში, შემდეგია:

- ნაკლებია კერძო სექტორისა და სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობა პროფესიული განათლების სისტემის ყველა დონეზე;
- დღესდღეობით აგრარული პროფესიული განათლება ნაკლებად მიმზიდველი და წამახალისებელი ალტერნატივაა ახალგაზრდებისთვის. დამსაქმებლები კადრების აყვანისას ნაკლებ უპირატესობას ანიჭებენ პროფესიული განათლების მქონე პირს;
- პროფესიული განათლების სფერო განიცდის კვალიფიციური პედაგოგების სიმცირეს.

აღსანიშნავია ის, რომ სტრატეგიის მიხედვით, სახელმწიფო არსებულ გამოწვევებს შორის პირველ ადგილზე კერძო სექტორის პროფესიული განათლების განხორციელების პროცესში თანამონაწილეობისა და ჩართულობის ნაკლებობას ასახელებს. ამ გამოწვევის დასაძლევად დონორების დახმარებით სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციის მიერ არაერთი პროექტი განხორციელდა და დღესაც მიმდინარეობს [3].

2016 წლიდან საქართველოს ფერმერთა ასოციაცია საქართველოს სოფლის მეურნეობის განვითარებისა და პროფესიული განათლების რეფორმის პროცესში ახორციელებს პროექტს

„სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება“, რომელიც მიმდინარეობს გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა (SDC) და საქართველოს განათლებისა და სამინისტროს მხარდაჭერით, დარგობრივი უნარების ორგანიზაცია „აგრო დუოს“ მონაწილეობით და საქართველოს ფერმერთა ასოციაციის ფასილიტაციით. პროექტი უზრუნველყოფს პროფესიული განათლების ახალი მოდელის – სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების – დანერგვას სოფლის მეურნეობის სხვადასხვა მიმართულებით.

სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება (სდს) „წარმოადგენს სწავლის პროცესს, რომელიც ხორციელდება რეალური სამუშაოს შესრულების დროს“ [7].

სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ახალი მოდელი გულისხმობს პროფესიული პროგრამის თეორიული ნაწილის შესწავლას პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელ დაწესებულებაში, ხოლო პრაქტიკული კომპონენტის განხორციელებას საწარმოში / კერძო აგრობიზნესში დუალური სწავლების პრინციპის მიხედვით [2].

ასევე აღსანიშნავია, რომ პროფესიული განათლების სფერო რეგულირდება პარლამენტის მიერ 2018 წელს მიღებული კანონით „პროფესიული განათლების შესახებ“, რომელმაც ჩაანაცვლა 2007 წლიდან მოქმედი „პროფესიული განათლების შესახებ“ კანონი. ახალი კანონის დანერგვის აქტიური პროცესი 2019 წელს დაიწყო. კანონი უკავშირდება როგორც სოციალურ და ეკონომიკურ გამოწვევებს, ისე ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს. კანონი ქმნის სამართლებრივ საფუძვლებს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების სხვადასხვა ფორმის დანერგვისათვის.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, უნდა აღინიშნოს, რომ 2019 წელს შეიქმნა არასამთავრობო ორგანიზაცია „აგრო დუო“, რომელშიც გაერთიანებული არიან აგრარულ სფეროში მოქმედი სექტორული ასოციაციები. ამ ორგანიზაციის მიზანია ხარისხიანი პროფესიული განათლების უზრუნველყოფით ადამიანური რესურსის გაძლიერება სოფლის მეურნეობაში.

პროფესიული განათლების სექტორში არსებული მდგომარეობის შეფასებისა და შესწავლისთვის არაერთი კვლევა ჩატარდა როგორც ადგილობრივი, ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციების / კერძო პირების მიერ.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პროფესიული განათლების განვითარების დეპარტამენტის მიერ საფუძველი ჩაეყარა და 2014 წლიდან რეგულარულად ხორციელდება პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევა (ე.წ. Tracer Study) და პროფესიული სასწავლებლით სტუდენტების კმაყოფილების კვლევა (2014-2015 წლები).

ზემოაღნიშნული კვლევებიდან დგინდება, რომ გამოკითხულ კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა კმაყოფილია სასწავლებლით, რომელშიც პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა გაიარა. ასევე, გამოკითხულთა გამოკვეთილი უმრავლესობა (80-90%) კმაყოფილია პროფესიული პროგრამით (აირჩევდა იმავე პროფესიას) [4]. მიუხედავად ამისა, პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულთათვის რიგი საკითხები კვლავ გამოწვევად რჩება. ძირითადად იკვეთება დასაქმების პრობლემა.

2019 წლის დეკემბერში საქართველოს ფერმერთა ასოციაციის ფასილიტაციით პროექტის – „სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება“ – ფარგლებში ჩატარდა 2018-2019 წლებისა და 2019-2020 წლების პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევა [5] და 2020 წლის პროფესიული სასწავლებლით სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების აგრარული დუალური პროფესიული სტუდენტების კმაყოფილების კვლევა.

ამ კვლევების ერთ-ერთ საინტერესო მიგნება გახლდათ იმ მიზეზების გამოვლენა, რომელთაც გავლენა ჰქონდათ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში აპლიკანტთა პროფესიულ პროგრამაზე რეგისტრაციის გადაწყვეტილებაზე. არსებულ მიზეზებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვნად დასახელდა საინტერესო პროფესიის დაუფლების საშუალება, სწავლის პარალელურად სამუშაო გამოცდილების დაგროვება და პროფესიული ცოდნის გაღრმავების შესაძლებლობა.

საინტერესოა დამსაქმებლების მხრიდან არსებული მდგომარეობის შეფასება და მათი ჩართულობა სდს მოდელის განვითარებაში. უკვე ჩატარებული კვლევების, კერძოდ კი, პროფესიული განათლების სისტემის მიმართ დამსაქმებელთა დამოკიდებულების კვლევის თანახმად, გამოკითხული ორგანიზაციების უმეტესობას აქვს გარკვეული ინფორმაცია საქართველოში მოქმედ პროფესიულ სასწავლებლებზე, თუმცა გამოკითხულთა ძალიან მცირე ნაწილს (დაახლ. 10-15%) ჰყოლია ან ჰყავს სხვადასხვა სექტორში დასაქმებული პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები ან კურსდამთავრებულები [6]. არსებული შედეგებიდან გამომდინარე, აშკარაა ის ფაქტი, რომ არსებობს მნიშვნელოვანი განსხვავებები მოლოდინებში, ერთი მხრივ, სტუდენტსა და, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს შორის. შედეგად, შრომის ბაზარზე პროფესიული განათლების მქონე პირებზე საკმაოდ დაბალი მოთხოვნაა.

ამ სფეროში არსებული ლიტერატურის მიმოხილვისა და კვლევების შესწავლის შედეგად თვალნათლივ გამოიკვეთა, რომ არსებობს მნიშვნელოვანი პრობლემები, რომელთა გადაჭრა დიდ ძალისხმევას საჭიროებს ყველა დაინტერესებული სუბიექტის მხრიდან.

ძირითადი რგოლი, რომელზეც დგას სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების განხორციელება, არის პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება, სტუდენტი და დამსაქმებელი.



ძირითადი ინსტიტუციები, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან სდს მოდელის მართვისა და ადმინისტრირების შედეგებზე, არიან სახელმწიფო (განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი და შესაბამისი სააგენტოები), კერძო და სამოქალაქო სექტორი (არასამთავრობო ორგანიზაციები, დარგობრივი ასოციაციები).

სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების წარმატებული მოდელის შესაქმნელად მნიშვნელოვანია, რომ პროცესში ჩართულ თითოეულ სუბიექტს კარგად ჰქონდეს გაცნობიერებული სდს მოდელის არსი, მისი მიზნები და არსებული სუბიექტები მოქმედებდნენ კოორდინირებულად.

## 1.2 სპერტუორისო გეოგრაფია

სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება (სდს) პროფესიული განათლების მნიშვნელოვანი კომპონენტია და სასწავლო დაწესებულებაში თეორიული ცოდნის მიღების პარალელურად კერძო სექტორში პრაქტიკულ საქმიანობას გულისხმობს [7]. ევროპის განათლების ფონდის (ETF) თანახმად, სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება წარმოადგენს „სწავლის პროცესს, რომელიც ხორციელდება რეალური სამუშაოს შესრულების დროს. სამუშაო შესაძლებელია იყოს ან არ იყოს ანაზღაურებადი, თუმცა ეს უნდა იყოს რეალური სამუშაო, რომლის ფარგლებში ხდება რეალური პროდუქციის წარმოება ან სერვისის მიწოდება (ETF 2014)“. მისი ერთ-ერთი ფორმა არის შეგირდის მიერ რეალური სამუშაოს შესრულება, რეალური პროდუქტის შექმნა ან მომსახურების გაწევა, იმისდა მიუხედავად, ანაზღაურებადია თუ არა ეს შრომა. „სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება“ მკაფიოდ უნდა გაიმიჯნოს ისეთი მოდელებისგან, რომლებშიც სწავლება კერძო სექტორის ბაზაზე არსებულ ტრენინგებსა და ვორქშოპებზე ან მხოლოდ სასწავლო აუდიტორიაში მიმდინარეობს [8].

სწავლების ამ მოდელის განმახორციელებელ წარმატებულ ქვეყნებს შორისა არიან შვეიცარია, გერმანია, ავსტრია, ლიხტენშტეინი და ა.შ. თუმცა ხელმისაწვდომი ლიტერატურა ამ ქვეყნების პარალელურად ძირითადად განვითარებული (OECD) ეკონომიკის ქვეყნებიდანაა. არსებობს ბევრი მაგალითი განვითარებული ეკონომიკისა, სადაც ასეთი სისტემები ფორმალურად ძალიან სუსტია, ამის საპირწონედ ბევრ განვითარებად ქვეყანაში, უფრო კი საშუალო შემოსავლის ეკონომიკის ქვეყნებში, ისინი საკმაოდ მყარია [8].

განვითარებული ქვეყნებიდან ყველაზე წარმატებულ მაგალითებად შეგვიძლია დავასახელოთ შვეიცარია და გერმანია, სადაც შეგირდობის სისტემებში ახალგაზრდების ნახევარზე მეტია ჩართული. მათ მოსდევს ავსტრია, დანია, ნორვეგია და ჰოლანდია, სადაც ასეთი ახალგაზრდების წილი მთლიანი რაოდენობის 25%-დან 50%-მდე მერყეობს [8].

ზოგადად, იმის გასაგებად, თუ რა სარგებელი შეიძლება მოიტანოს სდს სისტემამ როგორც აგრობიზნესისთვის, ასევე შეგირდებისთვის, ძალიან მნიშვნელოვანია ხარჯთსარგებლიანობა და პროდუქტიულობა. ასეთ შეფასებას შეიძლება ორი განზომილება ჰქონდეს: ერთი მხრივ, შეგირდის მიერ გაწეული შრომა და, მეორე მხრივ, არამონეტარული სარგებელი, როგორებიცაა: აგრობიზნესის სპეციფიკაზე მორგებით გადამზადებული თანამშრომლები და კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის დემონსტრირება [7]. გარდა ამისა, აგრობიზნესისთვის ხარჯებისა და სარგებლიანობის შეფასებას ბევრი ფაქტორი განსაზღვრავს, როგორებიცაა: ადგილი / რეგიონი, სწავლების / შეგირდობის ხანგრძლივობა, პროფესიის სპეციფიკა და აგრობიზნესის ზომა, შეგირდის განათლებისა და უნარების საწყისი დონე, ინვესტიციის ამოგების დრო და წაუგებლობის დონის მიღწევა, სწავლისთვის თავის დანებების სტატისტიკა და ასეთი პროგრამების სახელმწიფო / დონორი ორგანიზაციების მხრიდან სუბსიდირების / პოლიტიკური მხარდაჭერის დონეც კი.

აგრობიზნესების ამ მოდელით დაინტერესებას გარკვეული სტიმულები სჭირდება. ერთ-ერთი ბოლოდროინდელი კვლევის მიგნებების მიხედვით, აგრობიზნესებისთვის ხარჯებისა და სარგებლიანობის შეფარდება ერთ-ერთი მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორია პროცესებში ჩასართავად; ერთმანეთის მსგავსი შეგირდული სისტემები ყოველთვის ერთნაირ შედეგებს ვერ იძლევა; ხშირად აგრობიზნესებისთვის უფრო მნიშვნელოვანია პერიოდის დასრულების შემდეგ მიღებული ამონაგები, ვიდრე შეგირდობის პროცესში; მოქნილი, მაგრამ თანმიმდევრული ტრენინგების პარამეტრები უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია წარმატებული მოდელის ასამუშავებლად; შეგირდებისთვის შეთავაზებული ანაზღაურების ვარირება (ვიდრე განზოგადებულად ფიქსირებული, მაგალითად, როგორც საქართველოს შემთხვევაში 120 ლარია) უფრო ჯანსაღ გარემოს ქმნის ბაზარზე; რეალურად ფუნქციონალური სისტემის გამართვისათვის აუცილებლად მხედველობაში უნდა მივიღოთ თავად შეგირდის სარგებელი; ტრენინგების / გადამზადების ხარისხი და გამოყენების სფერო გარკვეულწილად ამცირებს ხარჯებს და ზრდის განათლების დონის ამაღლებით მიღებულ შემოსავლებს [11].

საერთაშორისო მხარდაჭერის ფარგლებში 2019 წელს ევროპის განათლების ფონდმა (ETF) საქართველოში ჩაატარა კვლევა, რომლის მიზანიც იყო სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ხარჯთსარგებლიანობის ფორმალური, ჯენერიკული მეთოდოლოგიის შემუშავება და საპილოტე გამოცდა. ეს მეთოდოლოგია უნდა დაეხმაროს როგორც თავად ფონდს, ასევე სახელმწიფოსა და კერძო სექტორს [7]. კვლევის მიხედვით, საქართველოში განხორციელებულმა საველე სამუშაოებმა გამოავლინა, რომ შეგირდების პროდუქტიულობის შესახებ მონაცემები არ არსებობს და მცირე აგრობიზნესებს შეგირდისთვის გაწეული ხარჯების შეფასებაც კი უჭირთ [7]. აღნიშნულმა კვლევამ აჩვენა, რომ, ვინაიდან საქართველოში მინიმალური ხელფასის ზღვარი განსაზღვრული არ არის და მცირე ზომის ბიზნესები შეზღუდულნი არიან ფინანსებში, ზოგიერ-

თმა აგრობიზნესმა შეგირდების ანაზღაურების ალტერნატიული მეთოდი შემუშავა. მაგალითად, მეფუტკრეებმა ხელფასის სახით შეგირდებს სკები (3 ც.) გადასცეს. ასევე იყო შემთხვევები, როდესაც ანაზღაურება განხორციელდა მოყვანილი ხილისა და ბოსტნეულის სახით [7].

### 1.3 შუალედის მიზანი

კვლევის მიზანია, ჩატარდეს აგრარულ სექტორში სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ხარჯთსარგებლიანობის ანალიზი (CBA), კონკრეტულად კი გაანალიზდეს სდს მოდელში ჩართული ბიზნესების შეგირდების ყოლასთან დაკავშირებული ხარჯები და სარგებელი.

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა დუალური მიდგომით პროგრამების განხორციელებაში ჩართული ბიზნესების ხარჯთსარგებლიანობის ანალიზი როგორც ზოგად ტრილში, ასევე სექტორულ დონეზე. კვლევამ შეაფასა კერძო სექტორის მხრიდან სტუდენტების სამუშაო პრაქტიკაზე ჩართვის პროცესში გაწეული დანახარჯები და მიღებული სარგებელი. კვლევის მეთოდოლოგია ადგილობრივ პირობებზე მორგებით დაეფუძნა საერთაშორისო გამოცდილებას, მათ შორის ევროპული განათლების ფონდის (ETF) მიერ შემოთავაზებულ მეთოდოლოგიას [7]. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ აგრობიზნესებიდან შეგირდის დასაქმებასთან დაკავშირებული ხარჯებისა და შემოსავლების ამოღება ძალიან გაჭირდა.

კვლევის პროცესში გამოიკითხნენ კერძო სექტორის წარმომადგენლები (მეფუტკრეობა, მებაღეობა, მეხილეობა, მეთევზეობა, ვეტერინარია, ხორცპროდუქტების წარმოება და ა.შ.). ეს ის სექტორებია, სადაც სტუდენტები გადიან ან გაიარეს სამუშაო პრაქტიკა. გამოვლინდა ხარჯები, რომელთაც გასწევს აგრობიზნესი თითოეულ სტუდენტზე და ის შედარდა იმ სარგებელს, რომელსაც აგრობიზნესები სტუდენტების შრომის სახით იღებენ. ამის საფუძველზე შემუშავდა რეკომენდაციები, თუ როგორ შეიძლება აღნიშნული სდს მოდელის გაუმჯობესება და კერძო სექტორისთვის დამატებითი მასტიმულირებელი მექანიზმების შექმნა, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ამ მოდელის მდგრადობა.

კვლევა უპასუხებს შემდეგ კითხვებს:

- რა ხარჯი და სარგებელი აქვს ერთი სტუდენტის პრაქტიკულ სამუშაოზე დასაქმებას (ჩაშლილი ცალკეული სექტორების / ქვესექტორების მიხედვით)?
- როგორ აფასებენ სტუდენტების შრომას დამსაქმებლები? რამდენად აქვთ სტუდენტებს შესაბამისი თეორიული ცოდნა, რომელსაც კოლეჯი აძლევს პრაქტიკული სამუშაოს დაწყებამდე?
- როგორია მსგავსი მოდელების გამოცდილება მსოფლიოში (საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, მათ შორის გერმანიისა და შვეიცარიის პრაქტიკა)?

■ რა შეიძლება ძირითადად შეთავაზოთ აგრობიზნესებს, ასევე სტუდენტებსა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებს.

## 1.4 კვლევის შეზღუდვა

კვლევის ფარგლებში იგეგმებოდა სდს მოდელში ჩართული ყველა აგრობიზნესის გამოკითხვა, რისთვისაც საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან გამოვითხოვეთ არსებული მონაცემები. თუმცა წავაწყდით არსებული იმ მონაცემთა ბაზების სისტემატიზაციის პრობლემებს, რომლებიც ეხება პარტნიორ სასწავლო საწარმოებს, პროგრამებს, სტუდენტებს და ა.შ. (მაგალითად, მოძველებული საკონტაქტო ინფორმაცია, ჩარიცხვისა და სწავლის დასრულების ვადები და ა.შ.). ასევე პრობლემატური გახდა პროგრამების მონიტორინგის შედეგების მოძიება და სასწავლო ხარისხის შემოწმება. ამასთან, გამოიკვეთა ამ ეტაპზე ბევრი სასწავლო საწარმოს უფუნქციო ჩართულობა (კვლევის ჩატარების მომენტში 2020 წლის საშემოდგომო მიღებისა და აგრარულ სექტორში სეზონურობის გათვალისწინებით ჯერ არ ჰყოლიათ შეგირდები, რაც უმეტესწილად კორონავირუსით იყო გამოწვეული).

რაც შეეხება აგრობიზნესებს, გამოიკვეთა სდს პროცესში ჩართული კერძო სექტორის (სასწავლო საწარმოების) მხრიდან ინფორმაციის ნაკლებობა მოდელის დეტალების შესახებ და მათი პასიური ჩართულობა პროგრამების შემუშავებაში. აღსანიშნავია პანდემიით გამოწვეული გადაადგილებისა და კომუნიკაციის პრობლემები როგორც პროგრამის განხორციელების, ასევე კვლევის ჩატარების პროცესში – პანდემიის გამო საწარმოები გამოიკითხა სატელეფონო ინტერვიუს სახით, რამაც გაართულა კვლევისთვის საჭირო მონაცემების შეგროვება. რაც შეეხება თავად კითხვარს (დანართი N1) და გამოკითხვის პროცესის ხანგრძლივობას, დაბრკოლებები წარმოიქმნა კერძო სექტორის წარმომადგენლების მხრიდან კვლევაში მონაწილეობასა და მისთვის დროის გამოყოფის მზაობაშიც.

მართალია, საბოლოოდ გამოკითხვა დაგვეხმარა აგრობიზნესების მხრიდან სდს მოდელში ჩართვისთვის გაწეული ხარჯებისა და მიღებული სარგებლის შეფასებაში, მაგრამ რეალურად სრული სურათის დასანახად ხარჯებისა და შემოსავლების შესახებ მტკიცებულებების ბაზა ჯერ კიდევ შეზღუდულია (რამდენიმე წელზე ასეთი მონაცემების მოპოვება კიდევ უფრო რთულია). ამის მიზეზი ისაა, რომ ზოგიერთი აგრობიზნესი (განსაკუთრებით მცირე ზომის პირველადი მწარმოებლები) არ აწარმოებენ საბუღალტრო ჩანაწერებს ან / და არ სურთ ამ ინფორმაციის გაცემა.

## 2. მეთოდოლოგია

(ETF) . მოცემული ანგარიში ეფუძნება როგორც საოფისე, ისე სავალუტო კვლევას. მონაცემთა წყაროები მოიცავს ადგილობრივი და საერთაშორისო გამოცდილებისა და ლიტერატურის შესწავლას, პირდაპირ დაკვირვებებსა და ინტერვიუს. 2020 წლის აგვისტო-დეკემბერში სატელეფონო გამოკითხვა ჩატარდა დარგის ექსპერტებთან, კოლეჯებისა და აგრობიზნესების (სასწავლო საწარმოების) წარმომადგენლებთან.

რესპონდენტებს განემარტათ კვლევის მიზანი – სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მიდგომით განხორციელებულ დუალურ პროგრამა(ებ)ში ჩართული კერძო სექტორის მიერ გაწეული ხარჯებისა და იმ მიღებული სარგებლის დადგენა და ანალიზი, რომელიც საგანმანათლებლო პროგრამის განხორციელების ეტაპზე სწავლის შედეგების 50%-ზე მეტის რეალურ სამუშაო გარემოში მიღწევას ითვალისწინებს.

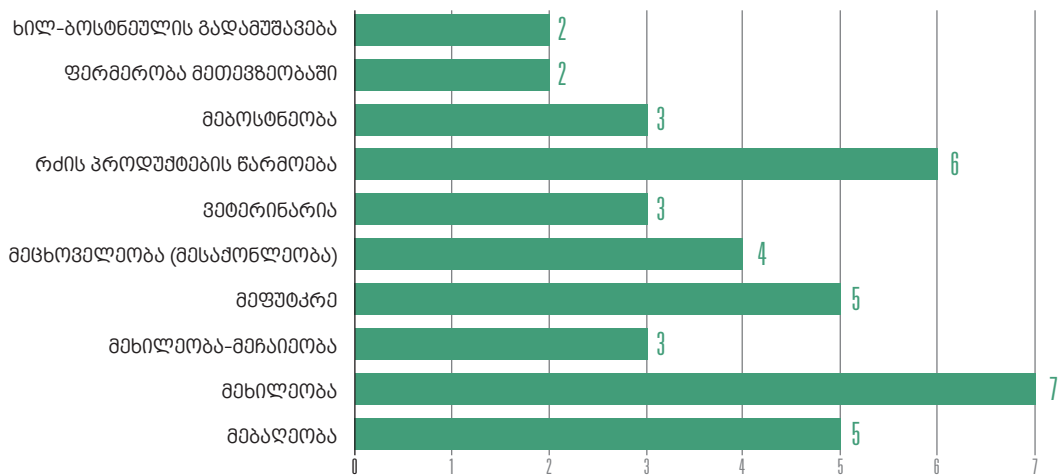
დუალური სწავლების პილოტირების პროცესის ხარჯთსარგებლიანობის დასადგენად ევროპული განათლების ფონდის (ETF) მიერ შემოთავაზებულ მეთოდოლოგიის გათვალისწინებით შემუშავდა სპეციალური კითხვარი (დანართი N1). შეგროვებული ინფორმაციის შედეგები, ანალიზი და მთავარი მიგნებები ასახულია შედეგების, დასკვნებისა და რეკომენდაციების ნაწილებში.

### 3. შედეგები

წინასწარ შედგენილი კითხვარის მეშვეობით გამოიკითხა 35 კომპანიის წარმომადგენელი. აქედან: სსიპ სტატუსი აქვს 1 კომპანიას; ამხანაგობის სტატუსი – 1 კომპანიას; სოციალური საწარმოს სტატუსი – 1 საწარმოს; ააიპ სტატუსი – 4 კომპანიას; რეგისტრირებული კოოპერატივის სტატუსი აქვს 4 კომპანიას; ფიზიკური პირის სტატუსი – 5 სუბიექტს, ხოლო შპს-ს სტატუსი – 19 კომპანიას და ზოგიერთი მათგანი ერთზე მეტ პროგრამაშია ჩართული.

რაც შეეხება აგრობიზნესების<sup>1</sup> სდს-ში ჩართულობას სპეციალობების მიხედვით, რაოდენობრივად ყველაზე მეტი მონაწილეობს მეხილეობის, რძის პროდუქტების წარმოების, მეფუტკრეობის და მებაღეობის მიმართულებით, ყველაზე ნაკლები – ხილ-ბოსტნეულისა და მეთევზეობის მიმართულებით.

ფიგურა 1. სდს-ში მონაწილე აგრობიზნესების მონაწილეობა პროგრამების მიხედვით



სდს მოდელში სხვადასხვა ეტაპზე მთლიანად ჩართული იყო 8 კოლექტი 11 სხვადასხვა ლოკაციაზე (ფილიალების ჩათვლით). დაფარვის არეალი მოიცავს რვა რეგიონს: სამეგრელოს (ერთი უნივერსიტეტის 2 ფილიალი), სამცხე-ჯავახეთს, აჭარას, იმერეთს, რაჭა-ლეჩხუმს, მცხეთა-მთიანეთს (ერთი კოლექტის 2 ფილიალი), შიდა ქართლსა და კახეთს (ერთი კოლექტის 3 ფილიალი).

1



2021 წლის დასაწყისის მდგომარეობით პროგრამა აქტიურია ექვს რეგიონში (აჭარისა და რაჭა-ლეჩხუმის გამოკლებით). პროგრამაში ჩართული აგრობიზნესები ძირითადად იმავე რეგიონიდან არიან, სადაც სასწავლო დაწესებულება მდებარეობს, თუმცა არის შემთხვევები (მაგ., წინამძღვრიანთკარის კოლეჯი), როდესაც აგრობიზნესი სასწავლო საწარმოს სახით თბილისშიც მდებარეობს. მიუხედავად დღეის მდგომარეობით პროგრამაში ჩართული აგრობიზნესების სიჭარბისა, დაახლოებით 1/3-ზე მეტს ჯერ შეგირდი არ მიუღია, ამის ერთ-ერთი მიზეზად ძირითადად გლობალური პანდემია სახელდება.

თვალსაჩინოებისათვის კოლეჯებისა და აგრობიზნესების ჩართულობა რეგიონების ტრილში წარმოდგენილია რუკაზე (ფიგურა 2).

**ფიგურა 2. სღს-ში ჩართული კოლეჯების და აგრობიზნესების რუკა**

საფშაო და ფშაო (დუალურ) სწავლებაში ჩართული პროფესიული სასწავლებლები და კოლეჯები



- მათემატიკა
- ვითორინარია
- მეთევზეობა
- მცხოვრებლობა-მისაქონებლობა
- რძის პროდუქციის წარმოება
- მხილვა
- მებაღეობა
- მებაღეობა
- ხილ-ბოსტნეულის გადამამუშავება

\*

გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ დუალურ პროგრამაში ჩართული აგრობიზნესების (სასწავლო საწარმოები) მფლობელი და ინსტრუქტორი ძირითადად ერთი და იგივე პიროვნებაა. ამის მიზეზი არის ის, რომ ისინი მცირე აგრობიზნესები / ფერმერები არიან და ზოგიერთ მათგანს მხოლოდ სემინურად ჰყავს დაქირავებული თანამშრომლები.

### 3.1 CBA სექტორულ ჭრილში

სოფლის მეურნეობის მრავალფეროვნებიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია ხარჯთარგებლიანობის კვლევის გაანალიზება სექტორულ ჭრილში იმ სპეციალობების მიხედვით, რომელი პროგრამებითაც კოლეჯები ამზადებენ სტუდენტებს. უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა სპეციალობის კუთხით ვერ მოხერხდა გაანალიზება, რადგან ზოგი მიმართულება 2020 წელს დაიწყო და პანდემიის გამო არ ჰყოლია სტუდენტები, ან ზოგ შემთხვევაში მონაცემების ამოღება ვერ მოხერხდა.

აღსანიშნავია, რომ აგრობიზნესის ზომის მიხედვით ხშირად განსხვავდება სდს-ში მონაწილე აგრობიზნესების ხარჯები და სარგებელი, ამიტომ ამ ქვეთავში სექტორული ანალიზი ხარჯთ-სარგებლიანობის კუთხით ორ ნაწილად არის მოცემული: მცირე და დიდი აგრობიზნესების პერსპექტივიდან.

#### 3.1.1 მეფუტკრეობა

იმ ხუთი მეფუტკრის გამოკითხვამ, რომლებიც სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლების მოდელში არიან ჩართულნი, აჩვენა, რომ ამ მეფუტკრეებს მუდმივი თანამშრომლები იშვიათად ჰყავთ, ძირითადად სეზონზე სჭირდებათ დამხმარე, თუმცა შედარებით მცოდნე მუშახელი – მომთაბარეობის და თაფლის დაწურვის პერიოდში. შეგირდი საშუალოდ კვირაში 3-4 დღეს და დღეში 2-5 საათს მუშაობს მეფუტკრესთან (ზამთრის სეზონზე იშვიათად უწევს მუშაობა). შესაბამისად, არასამუშაო სეზონი ეთმობა თეორიულ სასწავლო კომპონენტს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში.

ზოგი მეფუტკრე შეგირდს ნატურით უხდის (სკების სახით), ზოგიც ფულს უხდის, თვეში საშუალოდ 120 ლარის ოდენობით, თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ სეზონურად და არასრულ განაკვეთზე მუშაობენ, წელიწადში დაახლოებით 1000 ლარი გამოსდით. დამატებითი ხარჯის დასახელება მეფუტკრეებს / ინსტრუქტორებს უჭირთ, თუმცა წელიწადში აქვთ სხვადასხვა ხარჯი, რაც დაკავშირებულია შეგირდის სწავლების პროცესთან. მათ შორის არის ტრანსპორტირების, აღჭურვილობის<sup>2</sup> და კვების ხარჯები, რაც შეფასებულია წლიურად საშუალოდ 270 ლარის ოდენობით.

სრულ განაკვეთზე მეტ-ნაკლებად „კვალიფიციურ“ თანამშრომელს მეფუტკრეები თვეში უხდიან 500-600 ლარს, არასრულ განაკვეთზე – 300-400 ლარს. რადგან შეგირდი უფრო სწავ-

---

2



ლობს ამ პერიოდში და ნაკლებს მუშაობს. მისი შრომა პირველ წელს გამოცდილი მუშახელის 40%-ს უტოლდება, ხოლო მეორე წელს აღწევს 100%-ს (იმ დროს, როცა მათი ყოველთვიური ხელფასი შეადგენს 120 ლარს არასრულ განაკვეთზე მუშაობისას). შეგირდის ანაზღაურებას ემატება თვეში 30 ლარი სხვა ხარჯები, რომელსაც გასწევს მეფუტკრე, ანუ ჯამში შეგირდის ყოლა მეფუტკრეს გადასახადების ჩათვლით თვეში 150 ლარი უჯდება.

გარდა ამისა, შეგირდის ყოლა მოითხოვს დროის გარკვეულ დანახარჯს, რაც შეგვიძლია ალტერნატიულ დანახარჯად განვიხილოთ.

აღსანიშნავია, რომ მეფუტკრეობაში რამდენიმე შეგირდმა გაიარა სრული კურსი, საიდანაც ზოგმა საკუთარ მეფუტკრეობას მიჰყო ხელი. 5 მეფუტკრის ბაზაზე 2018-2020 წლებში 17-მა შეგირდმა გაიარა პრაქტიკა. ამ პერიოდში 2 მეფუტკრეს ჰქონდა შემთხვევა, როდესაც სწავლას/პრაქტიკას თავი დაანება ოთხმა შეგირდმა – სამი შეგირდი საზღვარგარეთ წავიდა სამუშაოდ, ერთი კი – ჯარში.

რაც შეეხება შეგირდის შრომის შედარებას არაკვალიფიციურ მუშახელთან, მეფუტკრეები აღნიშნავენ, რომ შეგირდი სჯობია არაკვალიფიციურ მუშახელს, რადგან შეგირდები დაახლოებით ორწლიანი პროგრამის ფარგლებში პირველ და მეორე წელს, სასწავლო გეგმის შესაბამისად, ნოემბრიდან მარტის ჩათვლით, თეორიას შეისწავლიან. სემონური მუშაობის შემდეგ, დაახლოებით აპრილიდან ოქტომბრის ჩათვლით, პრაქტიკას მალე ითვისებენ და სწრაფად შეუძლიათ გაუტოლდნენ და გადაასწონ არაკვალიფიციურ მუშახელს. უნდა აღინიშნოს, რომ არაკვალიფიციური მუშახელი პრაქტიკულად არ ესაჭიროებათ მეფუტკრეებს, რადგან მუშახელს მცირე ცოდნა მაინც უნდა ჰქონდეს ფუტკრის მოვლის შესახებ, რომ მეფუტკრეებმა დაასაქმონ. მიღებული სარგებლის ანალიზისას მეფუტკრეების უმეტესობამ აღნიშნა, რომ შეგირდებისათვის პროექტის ფარგლებში საქართველოს ფერმერთა ასოციაციიდან მიიღეს უნიფორმები, ზოგი მეფუტკრე ასწავლის კოლეჯში და აქედანაც იღებს სარგებელს ხელფასის სახით.

უნდა აღინიშნოს, რომ შესწავლილი 5 მეფუტკრეობიდან 4 არის შედარებით მცირე ზომის მეურნეობა (100-200 სკა), ხოლო ერთი მეფუტკრეობა არის შედარებით დიდი ზომის, რომელსაც 400-500 სკა ფუტკარი ჰყავს. ამ მეურნეობას ასევე აქვს ფუტკრის პროდუქტების მცირე გადამამუშავებელი ხაზი. კვლევამ აჩვენა განსხვავება მცირე და შედარებით დიდ მეფუტკრეობებს შორის შეგირდისთვის გაწეულ ხარჯებსა და მისგან მიღებულ სარგებელთან მიმართებით. მაგალითად, დიდი საწარმო უფრო ინტენსიურად ამუშავებს შეგირდს და სხვადასხვა აქტივობაში რთავს (ფუტკრის მოვლა, თაფლის დაწურვა, დაფასობა-შეფუთვა და რეალიზაცია) და, მიუხედავად იმისა, რომ უფრო მეტ დროს ხარჯავს შეგირდის სწავლებაზე, ვიდრე მცირე

რე მეფუტკრე, უფრო მეტ სარგებელსაც ხედავს, თუნდაც კორპორაციულ პასუხისმგებლობას (მატერიალური სარგებლის ნახვა კი მათაც უჭირთ, თუმცა კვლევამ აჩვენა, რომ რეალურად წმინდა სარგებელი დადებითია როგორც პირველ, ასევე მეორე წელს). ქვემოთ მოცემული ცხრილი აჯამებს ჩვენს მსჯელობას ერთ შეგირდზე გაანგარიშებით.

ფიგურა 3. მეფუტკრეების ხარჯთსარგებლიანობა ერთ შეგირდზე გაანგარიშებით

| ზომა                 | წელი 1  |         | წელი 2  |         |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|
|                      | მხირა   | დიდი    | მხირა   | დიდი    |
| დანახარჯი (ლ)        | 1822.50 | 2475.00 | 1350.00 | 1825.00 |
| სარგებელი (ლ)        | 1668.00 | 3100.00 | 3720.00 | 7300.00 |
| წმინდა სარგებელი (ლ) | -154.50 | 625.00  | 2370.00 | 5475.00 |

#### პრაქტიკული სარგებელი

კომპანიის სდს მოდელში ჩართვის პროცესში შეგირდის შრომა უტოლდება და ასწრებს არაკვალიფიციური მუშახელის შრომას.

კომპანიის თანამშრომლების დასაქმება პროფესიულ კოლეჯებში მასწავლებლის პოზიციაზე და შესაბამისი ანაზღაურების მიღება.

პროექტის ფარგლებში საქართველოს ფერმერთა ასოციაციის მხრიდან მიღებული აღჭურვილობა.

როგორც ზემოთ მოცემული ცხრილიდან ვხედავთ, მცირე აგრობიზნესს / ფერმას პირველ წელს უარყოფითი სარგებელი აქვს (-154.5 ლარი), ხოლო მეორე წელს – დადებითი (2,370 ლარი). რაც შეეხება დიდ აგრობიზნესს, მისი წმინდა სარგებელი პირველივე წელს დადებითია (625 ლარი), ისევე, როგორც მეორე წელს (5475 ლარი).

შეგირდების მიერ კოლეჯში მიღებული ცოდნით მეფუტკრეები ძირითადად კმაყოფილები არიან, თუმცა ჩივიან, რომ უკეთესია თანამედროვე ტექნოლოგიები ისწავლებოდეს და ამ მიმართულებით შეგირდებმა შემოიტანონ ინოვაციები ტრადიციულ მეურნეობებში (რადგან ეს უკანასკნელი ამ ეტაპზე ფაქტობრივად არ ხდება). კარგი შეგირდის დატოვება რამდენიმე მეფუტკრემ სცადა, მაგრამ მათ მეფუტკრეობის საკუთარი ბიზნესი წამოიწყეს და მეფუტკრეებთან მუშაობას საკუთარი მეურნეობის გაძღოლა ამჯობინეს.

აღსანიშნავია, რომ მეფუტკრეების ნაწილი სარგებელს ვერ ხედავს ამ პროგრამაში მონაწილეობით და აპირებს დატოვოს პროგრამა. ნაწილი იმით არის კმაყოფილი, რომ ახალგაზრდებს ასწავლიან და ქვეყნისთვის სასიკეთო საქმეს აკეთებენ.

მეფუტკრეების სტიმულის ასამაღლებლად, რათა უფრო აქტიურად გააგრძელონ შეგირდების მიღება და სწავლება, მათ დაასახელეს რამდენიმე მექანიზმი, მათ შორის:

- სასურველია, რომ მეფუტკრეებს ჰქონდეთ საზღვარგარეთ გაცვლით ტურებში მონაწილეობის მიღების შესაძლებლობა;
- ჰქონდეთ დამატებითი ანაზღაურება იმ დროისთვის, რომელსაც შეგირდების სწავლებისთვის ხარჯავენ;
- საგრანტო და სხვა ფინანსური დახმარებების პროგრამებში უპირატესობა ენიჭებოდეთ იმ მეწარმეებს, რომლებიც სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლებაში არიან ჩართულნი.

ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ შეგიდრის ყოლის მეორე წელს წმინდა სარგებელი დადებითია, მეფუტკრეობის პროგრამის მდგრადობისთვის აუცილებელია პროგრამის დახვეწა, რამაც უნდა უზრუნველყოს როგორც აგრობიზნესების/ფერმების, ასევე შეგირდების მოტივაციის გაზრდა.

### 3.12 მეხილეობა

გამოიკითხა შვიდი აგრობიზნესი, რომლებიც პროფილის მიხედვით არიან პირველადი პროდუქტის მწარმოებელი ფერმერები, სერვისის მიმწოდებელი აგრობიზნესები, სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციები და სამეცნიერო-კვლევითი ცენტრი.

აგრობიზნესების წარმომადგენლების განცხადებით, პროგრამაში ჩართვის ინტერესი იყო პერსპექტიული კადრის შერჩევა და გამოზრდა, რომელსაც დატოვებდნენ სამსახურში. ზოგიერთმა მათგანმა აღნიშნა, რომ შესაძლებელია პროფესიული მომზადება-გადამზადების კუთხით მოკლევადიანი პროგრამების შექმნას, რადგან ორი წლის ნაცვლად ერთწლიანი პროგრამით შეგირდებს შეუძლიათ გაუტოლდნენ კვალიფიციური მუშახელის 60-70%-ს. ასევე, სასურველია, დაემატოს უფრო კონკრეტული მიმართულებები, როგორებიცაა: სათბურის სპეციალისტი, თხილის სპეციალისტი, დაფნის სპეციალისტი, ა.შ.

რაც შეეხება პროგრამის ფარგლებში გაწეულ ხარჯებსა და სარგებელს, გარდა ზოგადი წვრილი ხარჯებისა, ხარჯია შეგირდების ანაზღაურება, საშუალოდ 150 ლარი (გადასახადების ჩათვლით). აგრობიზნესების წარმომადგენლების თქმით, ყველაფრის მიუხედავად, შეგირდებს პასუხისმგებლობას ვერ დააკისრებენ, რადგანაც რეალურად ისინი არ არიან თანამშრომლები და ვერ

მოსთხოვენ იმავე შრომას, რასაც ძირითად თანამშრომელს. არადა, აგრობიზნესსა და შევირდს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება ითვალისწინებს ამას. აქ პრობლემა დგას როგორც აგრობიზნესების, ასევე სტუდენტების აღქმაში, რომ შევირდები თითქოს არა სამუშაოდ, არამედ პროცესების დაკვირვების მიზნით არიან „სტაჟირებაზე“ მივლენილნი ამა თუ იმ აგრობიზნესში.

აგრობიზნესებისთვის სარგებელი არის ასევე შევირდების მიერ მათ შესახებ გავრცელებული ინფორმაცია თავიანთ სოფლებსა და ქალაქებში. მაგალითად, კომპანია „კარტლისისთვის“ ერთ-ერთი აღსანიშნავი აღიარება და სარგებელი იყო ფერმერთა დღეს „პასუხისმგებლობით გამორჩეული საწარმოს“ ნომინაციაში გამარჯვება და დაჯილდოება.

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში შეჯამებულია აგრობიზნესების წმინდა სარგებელი წლებისა და აგრობიზნესების ზომის მიხედვით.

**ფიგურა 4. მხილვების სარგებელიანობა ერთ შევირდზე განაგრძებით**

| ზომა                 | წელი 1  |         | წელი 2  |         |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|
|                      | მხირა   | ლილი    | მხირა   | ლილი    |
| დანახარჯი (ლ)        | 1575.00 | 1960.00 | 1400.00 | 1800.00 |
| სარგებელი (ლ)        | 1620.00 | 2240.00 | 4200.00 | 6980.00 |
| წმინდა სარგებელი (ლ) | 45.00   | 280.00  | 2800.00 | 5180.00 |

**არაფინანსური სარგებელი**

სდს მოდელში ჩართვის გზით კვალიფიციური და პერსპექტიული შევირდის აყვანა, რომელიც სამომავლოდ შესაძლოა კომპანიის თანამშრომელი გახდეს.

კომპანიის ცნობადობისა და რეპუტაციის ამაღლება შევირდის მიერ აგრობიზნესის საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელების გზით.

როგორც ცხრილიდან ვხედავთ, მცირე აგრობიზნესების შემთხვევაში, პირველ წელს დანახარჯი სულ მცირედით აღემატება სარგებელს, შესაბამისად, დუალურ პროგრამაში ჩართვით მცირე აგრობიზნესები პირველ წელს ფაქტობრივად სარგებლის გარეშე ასრულებენ, მაგრამ მეორე წელს, როდესაც შევირდს უკვე შესაბამისი კვალიფიკაცია და უნარები განუვითარდება და ამასთან გარკვეული ხარჯები მცირდება, სარგებელი რადიკალურად მაღალია და აგრობიზნესი ამ მოდელით დამატებით მოგებაზე გადის. რაც შეეხება მსხვილ აგრობიზნესებს,

პირველ ეტაპზე როგორც დანახარჯები, ასევე სარგებელი უფრო დიდია და პირველ წელს 280 ლარს უტოლდება. მეორე წელს, როდესაც შეგირდს საკმარისი კვალიფიკაცია უგროვდება და რეალურად შესრულებული სამუშაო კვალიფიციური მუშახელის 80%-მდე იზრდება, მოგებაც შესაბამისია და წლიურად ხუთი ათას ლარს აღემატება.

ამ ანალიზის საფუძველზე შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ იმ რეგიონებში, სადაც მეხილეობა განვითარებული სექტორია, განსაკუთრებით ინდუსტრიული დონის საწარმოებში, დუალური პროგრამის განხორციელება ბევრად უფრო ღირებული იქნება როგორც შეგირდებისთვის, ასევე თავად აგრობიზნესებისთვის. მსხვილ აგრობიზნესებში შეგირდებს ბევრად დიდი შესალებლობა აქვთ შეგირდობის შემდგომ დასაქმდნენ აღნიშნულ აგრობიზნესში, ვიდრე ეს მცირე ფერმერული მეურნეობების შემთხვევაში.

### 3.1.3 მებაღეობა

მებაღეობის მიმართულებით დუალური მიდგომით სწავლების პროცესში ჩართული 5 აგრობიზნესი გამოიკითხა. აღნიშნული აგრობიზნესები ფართობის მიხედვით შეგვიძლია დავყოთ შემდეგ კატეგორიებად:

- მცირე-საშუალო: ფართობი – 1-3 ჰა;
- მსხვილი: ფართობი 26 ჰა.

აღნიშნული ინდიკატორის გათვალისწინებით ხუთი აგრობიზნესიდან 2 გახლდათ შედარებით მსხვილი აგრობიზნესი, ხოლო დანარჩენი სამი კი – მცირე ან საშუალო.

მებაღეობის მიმართულებით ჩართული აგრობიზნესების უმეტესობას მხოლოდ სეზონურად ესაჭიროება კადრების აყვანა საველე სამუშაოების შესასრულებლად. ამ მიმართულებით გამონაკლისია ბოტანიკური ბაღი, რომელიც აქტიურად საქმიანობს სხვადასხვა მიმართულებით მთელი წლის განმავლობაში, შესაბამისად, მუდმივად ჰყავს თანამშრომლები დასაქმებული.

შეგირდები საშუალოდ კვირაში 3-4 დღეს, დღეში 3 საათს მუშაობენ ფერმებსა და აგრობიზნესებში. მათი ანაზღაურება თვიურად შეადგენს 120 ლარს. გამოკითხულთაგან იყო 2 ფერმა, რომლებიც საერთოდ არ უხდიდნენ ანაზღაურებას შეგირდს გაწეული სამუშაოსთვის (მათ შორის არც ნატურის სახით), გარდა ფიქსირებული სტიპენდიისა. ზოგ შემთხვევაში აგრობიზნესებისთვის დამატებით ხარჯს წარმოადგენს შეგირდების ტრანსპორტირება (საჭიროების შემთხვევაში), კვება, საველე სამუშაო ხელსაწყოების შეძენა – ჯამში დაახლოებით 20 ლარი თვეში. ერთ შეგირდზე აგრობიზნესის მხრიდან თვიურად მთლიანად 140 ლარი იხარჯება. ასევე, აგრობიზნესის ხარჯს წარმოადგენს ინსტრუქტორის მხიდან შეგირდზე დახარჯული დრო.

კვალიფიციური თანამშრომლის ანაზღაურება ერთ თვეზე ნახევარი განაკვეთით მუშაობის დროს 400 ლარია, ხოლო სრული განაკვეთით მუშაობის შემთხვევაში – დაახლოებით 800 ლარი. აგრობიზნესის წარმომადგენელს ამ შემთხვევაშიც უწევს საკუთარი დროითი რესურსის დახარჯვა ახალ კადრზე, განსაკუთრებით საწყის ეტაპზე. კვლევამ აჩვენა, რომ მსხვილი აგრობიზნესები სხვადასხვა მიმართულების სამუშაოს ახორციელებენ მთელი წლის განმავლობაში, ფაქტობრივად უწყვეტ რეჟიმში, როდესაც მცირე აგრობიზნესები ძირითადად ერთი კონკრეტული საქმიანობით არიან დაკავებული დროის შედარებით მოკლე პერიოდში, სწორედ ამიტომ დიდი ზომის აგრობიზნესები მეტ რესურსს ხარჯავენ ახალი კადრების მომზადება-გადამზადებაზე.

აგრობიზნესებისთვის უფრო სარგებლიანია პროფესიული განათლების სტუდენტების აყვანა სამუშაოდ. შეგირდებს გააჩნიათ ის თეორიული ცოდნა, რომელიც კონკრეტული აგრობიზნესის საქმიანობისთვის არის საჭირო, ხოლო პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავება ადგილზე, რეალურ გარემოში, ხდება. შეგირდისთვის გადასახდელი ანაზღაურება გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე კვალიფიციური მუშახელისა, შესაბამისად, ნაკლები ფინანსური დანახარჯებით აგრობიზნესი საბოლოოდ იღებს მისთვის სასურველ კადრს.

აგრობიზნესებს გაუჭირდათ კონკრეტული პერიოდის დასახელება, როდესაც შეგირდის ცოდნა და უნარები უტოლდება კვალიფიციური კადრისას. ეს დამოკიდებულია კონკრეტული შეგირდის მოტივაციაზე, მონდომებასა და სამუშაოს სპეციფიკაზე, თუმცა საშუალოდ დაახლოებით 6 თვიდან 1 წლამდე პერიოდი. შეგირდმა საწყის ეტაპზე უნდა მიიღოს თეორიული ცოდნა კოლეჯში და ამის შემდეგ გაიაროს პრაქტიკული კომპონენტი რეალურ გარემოში. მისი შრომა პირველ წელს გამოცდილი მუშახელის 40%-ს უტოლდება, ხოლო მომდევნო წელს 100%-ს აღწევს.

მთლიანად გამოკითხული აგრობიზნესებიდან 60% (3 აგრობიზნესი) კმაყოფილია სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მოდელში ჩართვით და ამ პროცესში მონაწილეობით ხედავს სარგებელს საკუთარი აგრობიზნესისთვის. აღსანიშნავია, რომ ერთ-ერთი აგრობიზნესის (ბოტანიკური ბაღი) თანამშრომლები მუშაობენ პროფესიულ პროგრამების განმახორციელებელ დაწესებულებაში მასწავლებლებად, რაც მნიშვნელოვნად ზრდის მათ მოტივაციას, იყვნენ ჩართულნი ამ პროგრამაში და აიყვანონ ახალი შეგირდები. აღნიშნულმა აგრობიზნესმა უკვე დაასაქმა 4 ყოფილი შეგირდი და კიდევ გეგმავენ სხვა შეგირდების აყვანას სამსახურში.

როგორც გამოიკვეთა, ძირითად სარგებელს აგრობიზნესებისთვის წარმოადგენს ისეთი იაფი მუშახელის დაქირავების შესაძლებლობა, რომელსაც ასევე აქვს თეორიული ცოდნა; ადგილობრივ ბაზარზე ცნობადობის გაზრდისა და ახალი კონტაქტების დამყარების შესაძლებლობა.



რაც შეეხება დანარჩენ 40%-ს (2 აგრობიზნესი) ისინი უკმაყოფილონი არიან, ვერ ხედავენ თითქმის ვერანაირ სარგებელს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მოდელში და გეგმავენ ამ პროგრამის დატოვებას. უკმაყოფილების ძირითადი მიზეზი გახლავთ ის, რომ ორივე მცირე ზომის სასათბურე მეურნეობაა, რომელთაც მხოლოდ სეზონური მუშახელი ესატყროებათ.

მასტიმულირებელი ასპექტები, რომლებიც მებაღეობის მიმართულების მქონე აგრობიზნესებისთვის გაზრდიდა პარტნიორობაში დარჩენის სურვილსა და მოტივაციას, ძირითადად დაკავშირებულია სასწავლო ვიზიტებში მონაწილეობასთან როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო დონეზე. აგრობიზნესები თავად გამოთქვამენ სურვილს, რომ აიმაღლონ როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული ცოდნა და უნარ-ჩვევები.

ფიგურა 5. მებაღეობის ხარჯთსაზღვარიანი ჯამი შევირღვა განგაჩიშებით

| ზომა                 | წელი 1  |         | წელი 2  |         |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|
|                      | მხირა   | ლილი    | მხირა   | ლილი    |
| დანახარჯი (ლ)        | 1620.00 | 2650.00 | 1260.00 | 1850.00 |
| სარგებელი (ლ)        | 1812.00 | 3600.00 | 4080.00 | 8550.00 |
| წმინდა სარგებელი (ლ) | 192.00  | 950.00  | 2820.00 | 6700.00 |

**კონკრეტული სარგებელი**

აგრობიზნესის (ბოტანიკური ბაღი) თანამშრომლები დასაქმებულნი არიან პროფესიული პროგრამების განმახორციელებელ დაწესებულებაში მასწავლებლებად.

კომპანიის ცნობადობის გაზრდა ადგილობრივ ბაზარზე და ახალი კონტაქტების დამყარების შესაძლებლობა.

მოცემული ცხრილიდან ჩანს, რომ როგორც მცირე, ასევე დიდი ზომის საწარმოების დანახარჯი პირველ წელს უფრო მეტია და მეორე წელს იკლებს. რაც შეეხება მიღებულ სარგებელს, აქ პირიქითაა და მიღებული სარგებელი მეორე წელს გაცილებით დიდია, ვიდრე პირველ წელს. ჯამში მსხვილი აგრობიზნესების მხრიდან გაწეული ხარჯი პირველ წელს 63%-ით და მეორე წელს 46%-ით მეტია მცირეზე. აღნიშნული შედეგები განპირობებულია იმით, რომ მსხვილი საწარმოები უფრო მეტ დროით, ფინანსურ და სხვა ალტერნატიულ რესურსებს ხარჯავენ შევირდებზე, ვიდრე მცირე აგრობიზნესები და მათი სარგებლიანობაც გაცილებით მეტია.

ჩატარებული კვლევით გამოიკვეთა, რომ საშუალო და მსხვილი ზომის ფერმებისა და აგრობიზნესებისთვის, რომლებიც გაფართოებაზე არიან ორიენტირებულნი, პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტების აყვანა სამუშაოდ გაცილებით უფრო ხარჯეფექტურია. მცირე ზომის კომპანიებს ძირითადად მხოლოდ სემონური მუშახელი ესაჭიროებათ და ვერ ხედავენ ვერანაირ სარგებელს.

გარდა ამისა, ასევე მნიშვნელოვანია აგრობიზნესების საქმიანობის სფერო და სემონურობა. ბევრად უფრო ეფექტურია შეგირდების აყვანა ისეთი აგრობიზნესებისთვის, რომლებიც მთელი წლის განმავლობაში აქტიურად მუშაობენ სხვადასხვა მიმართულებით – საველე სამუშაოები (ნიადაგის დამუშავება, აგროტექნიკური ღონისძიებები, სხვა-ფორმირება, კრეფა), საკონსულტაციო სერვისების გაწევა, პროდუქციის რეალიზაცია და სხვა.

### 3.1.4 ვეტერინარია

ვეტერინარიის სპეციალიზაციის მიმართულებით ჯამში გამოიკითხა სამი აგრობიზნესი, აქედან ერთი ვეტერინართა რეგიონული ასოციაცია სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში და ორი კერძო ვეტერინალური კლინიკა თბილისში (კოლეჯი მდებარეობს მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში).

სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში პროგრამა 2018–2019 წლებში განხორციელდა და მასში ექვსი შეგირდი მონაწილეობდა (აგრობიზნესს 2020 წლის განმავლობაში პროფესიული სტუდენტები არ ჰყოლია). შეგირდები ვეტერინართა ასოციაციის დახმარებით პრაქტიკას სხვადასხვა ფერმერულ მეურნეობაში გადიოდნენ. მათი ძირითადი საქმიანობა მოიცავდა: დახმარებას წველაში, პირუტყვის შემოწმებას, მკურნალობას, მშობიარობას, საკვების დამზადებასა და ა.შ., ყველაფერს, რაშიც იყო საჭირო დახმარება. ისინი საშუალოდ 3 დღეს მუშაობდნენ კვირაში, დღეში პრაქტიკული სწავლება 6 საათს გრძელდებოდა (ზაფხულში 10–12 საათამდეც ასულა ერთეულ შემთხვევებში). ზოგადად, სწავლების პერიოდში დროის 60%-70%-ს აგრობიზნესში პრაქტიკას ანდომებდნენ, ხოლო 30–40%-ს თეორიის შესწავლას კოლეჯში.

რაც შეეხება აგრობიზნესის , რომლებიც დუალურ პროგრამაში მონაწილეობის გამო წარმოიშვა: რადგანაც ასოციაცია იყო შუამავალი და რეალურად შეგირდები პრაქტიკას ფერმერულ მეურნეობებში გადიოდნენ, შესაბამისად, ხარჯებიც იყოფოდა.

ასოციაცია შეგირდებს ხელფასს არ უხდიდა, რადგანაც სტუდენტები კოლეჯისგან იღებდნენ სტიპენდიას, გარდა ამისა, ბევრი რამ კოლეჯმა უზრუნველყო, მათ შორის, უნიფორმა და ა.შ. სხვა ხარჯები მოიცავდა სტუდენტების ფერმებამდე ტრანსპორტირებას, თითოეულ ვიზიტზე 15 ლარამდე (2–3 ვიზიტი კვირაში). იყო შემთხვევები, როდესაც უზრუნველყოფილი იყო შეგირდების ფერმებში ღამისთევაც.



თითოეულ ფერმერულ მეურნეობას, რომელშიც შეგირდები პრაქტიკულ სწავლებას გადიოდნენ, პირობების მომზადება დაუჯდა საშუალოდ 200-250 ლარი, მაგალითად, გამოსაცვლელი/მოსასვენებელი ოთახის მოწყობა, პირველადი დახმარების ყუთის შექმნა, ონკანები, დემობარიერები, ფორმები, ბახილები და ა.შ. ზოგიერთ შემთხვევაში ფერმერის მხრიდან უზრუნველყოფილი იყო კვებაც. ხოლო ისეთი ფერმერების შემთხვევაში, რომლებიც კანონმდებლობის სტანდარტებითაა მოწყობილი, ფაქტობრივად ხარჯები არ იყო.

რაც შეეხება აგრობიზნესის სარგებელს, პირველ რიგში, უნდა აღინიშნოს, რომ ასოციაციას კოლექტივთან გაფორმებული აქვს ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი, რომლის ფარგლებშიც სასწავლო პროცესისთვის კოლექს მობილური ვეტერინალური კლინიკით სარგებლობის უფლება აქვს. ამასთან, ამ სასწავლო საწარმოს შემთხვევაში სასარგებლოა ის ფაქტი, რომ ასოციაციის წევრი ვეტერინარები და ვეტექიმები თანამშრომლობას აგრძელებენ დუალურ პროგრამაში ჩართულ კერძო აგრობიზნესებთან, ამალღდა ზოგადად ასოციაციის ცნობადობა რეგიონში, მათი საქმიანობის შესახებ გაიგო მეტმა ადამიანმა და ასოციაციის წევრმა ვეტერინარებმა მიიღეს პირდაპირი სარგებელი.

რაც შეეხება თავად ფერმერულ მეურნეობებს, სადაც შეგირდები უშუალოდ გადიოდნენ პრაქტიკას, ფერმერებისთვის ეს მომგებიანი იყო იმდენად, რამდენადაც არაკვალიფიციური მუშის ხელფასი დღიურად შეადგენდა 25 ლარს და ამ საქმიანობაში შედიოდა, მაგ., ჭარხლის აღება, თივის აღება, ტუკების დამზადება და საქონლისთვის მიწოდება და ა.შ. ამ საქმიანობების განხორციელებაში შეგირდებიც იღებდნენ მონაწილეობას. ხოლო კვალიფიციური მუშახელისგან ცოდნის მოსალოდნელი დონე მოითხოვს ფერმის მოწყობა-განლაგების უნარს, საკვების დამზადებისა და დასაწყობების დაგეგმვას და ა.შ.

საერთო ჯამში, აგრობიზნესის წარმომადგენლის შეხედულებით, დუალური მიდგომა კარგია, მაგრამ მცირე ფერმერებისგან არ არის მოთხოვნა კვალიფიციურ კადრებზე.

პროგრამაზე სწავლა წარმატებით დაასრულა ექვსივე სტუდენტმა. მათგან ერთი უკვე ასოციაციის თანამშრომელი იყო (არაკვალიფიციური), სწავლის დასრულების შემდეგ კი მოემატა ხელფასი. დანარჩენები თვითდასაქმებულები არიან. ერთ-ერთს სწავლის დაწყებამდე ჰყავდა 10 სული საქონელი და ახლა ჰყავს 50.

აგრობიზნესისთვის მომავალში სდს სწავლებაში მონაწილეობის სტიმული საგრანტო პროექტებში პრივილეგია იქნებოდა.

რაც შეეხება თბილისში არსებულ ორ ვეტერინარულ კლინიკას, აქ გამოიკვეთა პროგრამაში მონაწილეობის ორი ძირითადი მიზეზი. პირველ რიგში, ორივე აგრობიზნესისთვის ეს იყო

დამატებითი კადრების მოძიება, რადგანაც ვეტერინარიის სფეროში კვალიფიციური კადრები რეალურად დეფიციტურია, განსაკუთრებით თბილისის მასშტაბის ქალაქისთვის, სადაც შინაური ცხოველები (მაგ., ძაღლი და კატა) განსაკუთრებით პოპულარულია. მეორე მოტივაცია, რომელიც აგრობიზნესებს პროგრამაში ჩართვისას ჰქონდათ, იყო ზოგადი სოციალური პასუხისმგებლობა და თავიანთი აგრობიზნესის შესახებ რეგიონებში მყოფი პოტენციური შეგირდებისთვის ინფორმაციის მიწოდება.

ერთ-ერთი აგრობიზნესის წარმომადგენლის განცხადებით, მათ რეალურად ესაჭიროებათ კვალიფიციური კადრები (ექოსკოპისტი, რენტგენოლოგი და ა.შ.). აგრობიზნესს აქვს მოწყობილობები და ვერ ამუშავებს კადრების არარსებობის გამო, მაგრამ აუცილებელია, რომ კადრი იყოს კვალიფიციური. შეგირდი ამ საქმეს ვერ გააკეთებს, სანამ კარგი კადრი არ ეყოლება და ის არ ასწავლის. ამ საჭიროების გამო კლიენტებს უშვებს სხვადასხვა პარტნიორ / კონკურენტ აგრობიზნესებში. მეტი ფართის არსებობის შემთხვევაში, აგრობიზნესი მზად არის მეტი შეგირდის ასაყვანად. არსებული მდგომარეობით აგრობიზნესმა უკვე დაასაქმა ერთი შეგირდი, ხოლო დანარჩენებმა ან საკუთარი ბიზნესი დაიწყეს, ან სხვაგან დასაქმდნენ.

მეორე აგრობიზნესის წარმომადგენლის განცხადებით, პროგრამაში ჩართვისას იფიქრა, რომ ეყოლებოდა ახალი კადრები და მათ დაასაქმებდა, მაგრამ რეალურად შეგირდები არ არიან თბილისელები, არიან მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის სოფლიდან და, მისი თქმით, იქ ფილიალს ვერ გაუხსნის და ვერ დაასაქმებს. როდესაც გაიგო, რომ ისინი თბილისიდან არ იყვნენ, იფიქრა, რომ აგრობიზნესს გაუწევდნენ რეკლამას თავიანთ სოფელსა თუ მუნიციპალიტეტში. საბოლოოდ სასწავლოდ მისული სტუდენტები უკვე დასაქმებულები აღმოჩნდნენ, იცინა, რას აკეთებენ და უბრალოდ სჭირდებათ დიპლომები. რადგანაც შეგირდები ფიზიკურად არ არიან ახლოს მცხოვრებნი (ცხოვრობენ თიანეთში და ა.შ.), გარკვეულწილად გაუცრუვდა იმედი.

რაც შეეხება აგრობიზნესების : პირველ რიგში, ორივე აგრობიზნესის წარმომადგენელმა განაცხადა, რომ შეგირდებს თანამშრომლების მხრიდან სჭირდებათ დროის დათმობა. სტიპენდიას არცერთი აგრობიზნესი არ იხდის. ერთ-ერთი აგრობიზნესის წარმომადგენლის განცხადებით, თანამშრომლებისა და შეგირდებისთვის საჭმელი, ყავა, ხილი, შოკოლადი, ნამცხვარი და ა.შ. სულ დევს და ვისაც უნდა, აიღებს. ორივეგან შეგირდი კვირაში 2-3 საათს მუშაობს და მონდომებული სტუდენტი ნ თვიდან ერთ წლამდე ვადაში კარგ ცოდნას მიიღებს.

აგრობიზნესების განცხადებით, ამ პროგრამაში ჩართულობა პატარა ფირმისთვის რთულია, რადგანაც ინსტრუქტორის მხრიდან შეგირდებთან ურთიერთობას დიდი დრო მიაქვს. ერთ-ერთი აგრობიზნესის წარმომადგენლის განცხადებით, დროის დიდი დანახარჯის გამო ფიქრობს, რომ მომავალი წლიდან არ გააგრძელებს სტუდენტებთან მუშაობას. გარდა ამისა, კი-

დეგ ერთი პრობლემური საკითხი ისაა, რომ ვეტერინარად მუშაობის უფლება პროფესიულ სტუდენტებს არ აქვთ და მხოლოდ დამხმარედ მუშაობა შეუძლიათ.

ფიგურა 6. ვეტერინარიის სერვისის სარგებლობა ერთი ვეტერინარული განყოფილებით

| ზომა                 | წელი 1  |         | წელი 2  |         |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|
|                      | მხირა   | დიდი    | მხირა   | დიდი    |
| დანახარჯი (ლ)        | 2436.00 | 3525.00 | 2220.00 | 3000.00 |
| სარგებელი (ლ)        | 1821.00 | 3700.00 | 4062.00 | 6100.00 |
| წმინდა სარგებელი (ლ) | -615.00 | 175.00  | 1842.00 | 3100.00 |

#### აკომპლემენტარული სარგებელი

კომპანიასა და პროფესიულ კოლეჯს შორის არსებული ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის ფარგლებში ბიზნესს სასწავლო პროცესისთვის კოლეჯის მობილური ვეტერინალური კლინიკით სარგებლობის უფლება აქვს.

სდს მოდელში ჩართვის გზით ასოციაციის წევრმა ვეტერინარებმა და ვეტექიმებმა დაამყარეს ახალი კონტაქტები დუალურ პროგრამაში ჩართულ კერძო აგრობიზნესებთან და აგრძელებენ მათთან თანამშრომლობას.

გაიზარდა ასოციაციის ცნობადობა რეგიონში, რაც, თავის მხრივ, მათი საქმიანობითა და სერვისებით დაინტერესებასაც მნიშვნელოვნად გაზარდის.

დამატებითი კადრების მოძიება, რადგანაც ვეტერინარიის სფეროში კვალიფიციური კადრები რეალურად დეფიციტურია.

როგორც ცხრილიდან ჩანს, იმის გათვალისწინებით, რომ მცირე აგრობიზნესები შეგირდების ანაზღაურებას ან არ იხდიან, ან პირდაპირ ხელზე აძლევენ და, ამასთანავე, დანახარჯების ნაწილში ინსტრუქტორის მიერ დახარჯული დრო უფრო მეტია, პირველ წელს მათთვის წმინდა სარგებელი უარყოფითია. მაგრამ მეორე წელს, როდესაც შეგირდი უფრო კვალიფიციური ხდება, მეტი საქმის გაკეთება შეუძლია და მასზე დახარჯული დროც მცირდება, სარგებელი დადებითია.

რაც შეეხება დიდ აგრობიზნესებს, შეგირდებზე შედარებით მცირე დრო იხარჯება, რადგანაც უკვე აწყობილი და გამართული სისტემაა. ასევე დიდი აგრობიზნესები გადასახადებსაც იხდიან

და ხარჯი მეტი აქვთ. მეორე მხრივ, დიდი აგრობიზნესების ზოგადი ფინანსური მოგება, მათ შორის კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობაში მიღებული სარგებელი, აღემატება მცირე აგრობიზნესის სარგებელს. შესაბამისად, მოგება ორივე წელს უფრო დიდია.

### 3.1.5 მეთევზეობა

მეთევზეობის პროგრამა კოლექ „აისის“ ქვემო ალვანის ფილიალშია ხელმისაწვდომი. პროგრამაში სასწავლო საწარმოს სახით ჩართულია ორი აგრობიზნესი (შპს ქარავანი და შპს ტობი).

ორივე აღნიშნული აგრობიზნესი გამოიკითხა. მათი შეფასებით, შეგირდები სწავლის დაწყებიდან ერთი წლის განმავლობაში ყველა იმ ძირითად საქმიანობას ასრულებენ, რომლებიც საწარმოო პროცესისთვისაა აუცილებელი. როგორც აგრობიზნესის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, მონდომებული პროფესიული სტუდენტი ერთ თვეში შეძლებს აითვისოს ძირითადი აქტივობები.

აგრობიზნესებისთვის ხარჯები მოიცავს ხელსაწყოებს, კომბინიზონებს და ა.შ. წელიწადში სრული ციკლისთვის საჭიროა 2 წყვილი კომბინიზონი, რომელთაგან ერთი ცალი საშუალოდ 200 ლარი ღირს, ასევე წლის განმავლობაში საჭიროა 2-3 ცალი საწვიმარი, რომელთაგან ერთი ცალი საშუალოდ 30 ლარი ღირს. ჯამში აგრობიზნესებს ერთი თანამშრომლის, ისევე, როგორც შეგირდის, ეკიპირება საშუალოდ 500 ლარის ფარგლებში უჯდებათ.

სდს მოდელიდან სარგებელი აგრობიზნესებისთვის არის შეგირდების მიერ გაწეული შრომა, რომელიც კვალიფიციურ და სეზონურ მუშახელზე იაფი ჯდება. ამასთან, აგრობიზნესის წარმომადგენლების აზრით, აქ მიღებული ცოდნითა და გამოცდილებით შეგირდებს გაუადვილდებათ მუშაობის დაწყება.

ფიგურა 7. მეთევზეობის ხარჯთსარგებლიანობა ერთ შეგირდზე გაანგარიშებით

| ზომა                 | წელი 1  |         | წელი 2  |         |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|
|                      | მხირა   | ღირსი   | მხირა   | ღირსი   |
| დანახარჯი (ლ)        | 2120.00 | 2675.00 | 1895.00 | 2025.00 |
| სარგებელი (ლ)        | 2800.00 | 3800.00 | 5300.00 | 7300.00 |
| წმინდა სარგებელი (ლ) | 680.00  | 1125.00 | 3405.00 | 5275.00 |

ცხრილში ვხედავთ, რომ როგორც მცირე, ისე მსხვილი აგრობიზნესებისთვის პროგრამაში ჩართვა მომგებიანია ორივე წელს. ამის ერთ-ერთი მიზეზი შეიძლება ის იყოს, რომ შეგირდი ამ სფეროში მუშაობის სპეციფიკას მალე ითვისებს და ერთი წლის მერე მისი საქმიანობა



უტოლდება კვალიფიციური მუშახელის საქმიანობას. ამასთან, სხვა გაწეული ხარჯები შეგირდისთვის და კვალიფიციური მუშახელისთვის მსგავსია (მაგ., სამუშაო ეკიპირება).

**3.1.6 ხილ-ბოსტნეულის გადამუშავება**

ორი გამოკითხული აგრობიზნესის შემთხვევაში, პროგრამაში მონაწილეობისათვის მათ მიერ გაწეული ხარჯები ფაქტობრივად არ გამოიკვეთა. აგრობიზნესები პროგრამაში არსებული თანამშრომლებით ჩაერთნენ და მათთვის ძირითადი სტიმული ის არის, რომ ხარისხის მართვის სხვადასხვა სისტემა (მაგ., როგორებიცაა სურსათის უვნებლობის სისტემები – HACCP და ISO 9001 და 22000) ითხოვს აგრობიზნესის პერსონალის მუდმივ სწავლება-გადამზადებას, ეს პროგრამა კი მათ ეხმარება ამ მოთხოვნის შესრულებაში. ასეთი ტიპის აგრობიზნესებში გადამზადებასა და ინსტრუქციებს ექვემდებარება აბსოლუტურად ყველა თანამშრომელი. შესაბამისად, მსგავს პროგრამაში ჩართულობა და მუდმივი სწავლების უზრუნველყოფა მსგავსი აგრობიზნესებისთვის საინტერესო და აუცილებელია.

ფიგურა 8. ხილ-ბოსტნეულის გადამამუშავებელთა ხარჯთსარგებლიანობა ერთ შვირდზე განგარიშებით

| ზომა                 | წელი 1  |         | წელი 2  |         |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|
|                      | მხირა   | დიდი    | მხირა   | დიდი    |
| დანახარჯი (ლ)        | 1680.00 | 2016.00 | 1470.00 | 1696.00 |
| სარგებელი (ლ)        | 2052.00 | 3360.00 | 3366.00 | 5740.00 |
| წმინდა სარგებელი (ლ) | 372.00  | 1344.00 | 1896.00 | 4044.00 |

**პრაქტიკული სარგებელი**

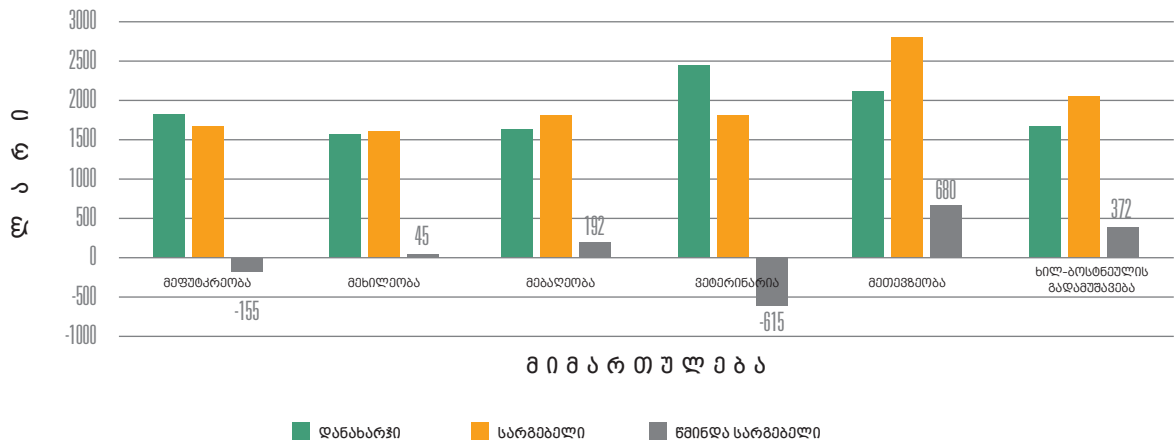
აგრობიზნესის პერსონალის ჩართვა სდს მოდელში და ამ გზით თანამშრომლების სწავლება-გადამზადების შესაძლებლობა.

ცხრილიდან ჩანს, რომ სდს პროგრამაში ჩართვა მომგებიანია როგორც მცირე, ასევე დიდი აგრობიზნესებისთვის. მაგრამ მსხვილი აგრობიზნესების შემთხვევაში ეს მოგება ბევრად ალემატება მცირე აგრობიზნესისას.

**3.1.7. შედეგების შეჯამება**

ქვემოთ მოცემული გრაფიკების სახით შევაჯამოთ მიღებული შედეგები. როგორც სექტორულ ანალიზში არის წარმოდგენილი, ამ ქვეთავშიც ანალიზი გავყავით ორი კომპონენტის მიხედვით: მცირე და მსხვილი აგრობიზნესების სარგებელი პირველ და მეორე წელს.

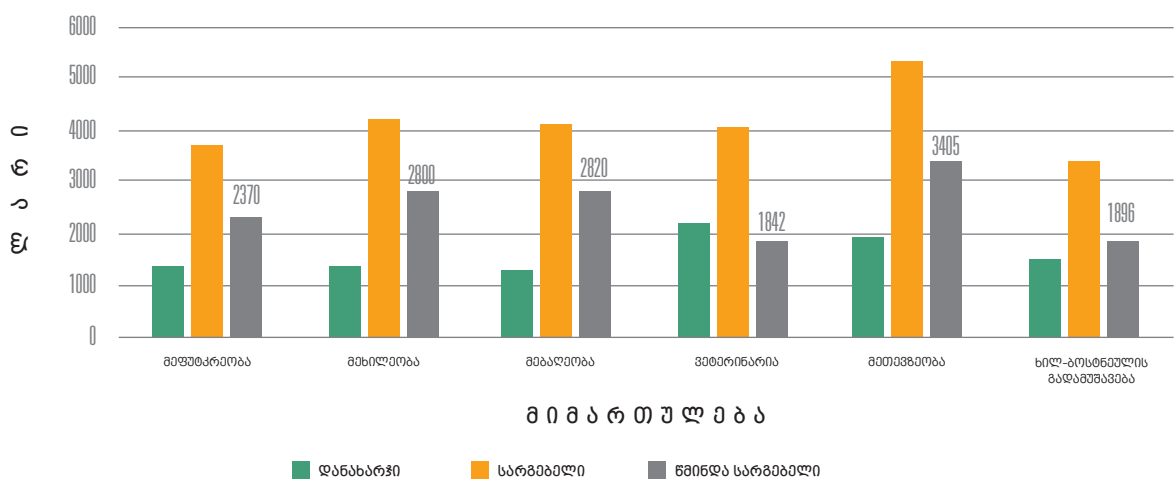
ფიგურა 9. მხირა პეროზინენის ხარჯთსარგებლიანობა მიმართულებების მიხედვით  
პირველ წელს



მცირე ბიზნესების შემთხვევაში პირველ წელს ყველაზე მეტი წმინდა სარგებელი აქვს მეთევზეობის მიმართულებას (680), ხოლო ყველაზე ცოტა წმინდა დანახარჯი აქვს ვეტიერინარიას (-615 ლ). უნდა აღინიშნოს, რომ მეფუტკრეობის წმინდა სარგებელიც პირველ წელს უარყოფითია, ხოლო სხვა დარგების მიმართულებით ჩართულ აგრობიზნესებს წმინდა სარგებელი აქვთ, რომელიც შეგირდების სამუშაოზე დასაქმების პირველ წელს 45-დან 372 ლარამდე მერყეობს.

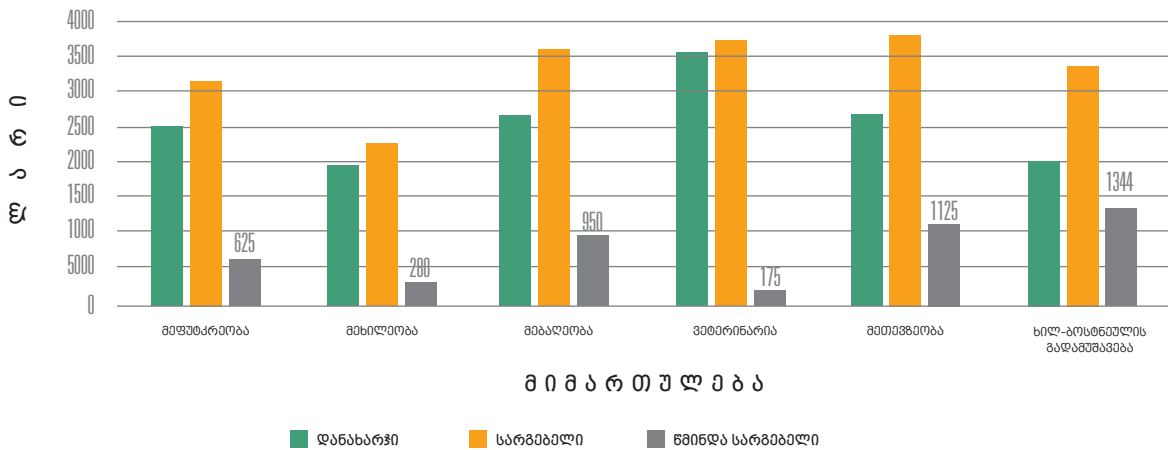
მცირე აგრობიზნესებში შეგირდების დასაქმებას მეორე წელს, მაშინ, როდესაც შეგირდს უკვე ნასწავლი აქვს საქმე, მისი შრომის ნაყოფიერება იზრდება. ამდენად, მეორე წელს ყველა მიმართულებაში წმინდა სარგებელი დადებითია და მერყეობს 1842 ლარიდან (ვეტიერინარია) 3405 ლარამდე (მეთევზეობა).

ფიგურა 10. მხირა პეროზინენის ხარჯთსარგებლიანობა მიმართულებების მიხედვით  
მეორე წელს



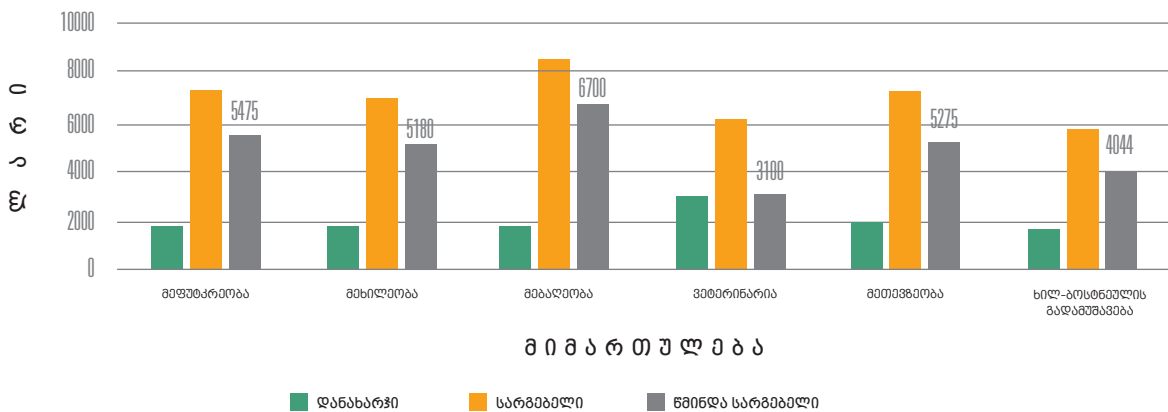
შედარებით მსხვილი აგრობიზნესის შემთხვევაში, ყველა მიმართულებით წმინდა სარგებელი დადებითა პირველივე წელს და ეს სარგებელი აღემატება მცირე აგრობიზნესების წმინდა სარგებელს.

ფიგურა 11. მსხვილი აგრობიზნესის ხარჯთსარგებლიანობა მიმართულებების მიხედვით  
პირველ წელს



რაც შეეხება მსხვილი აგრობიზნესებისთვის შევირდების ყოლას, მეორე წელს საკმაოდ კარგი სარგებელი მოაქვს, რომელიც სხვადასხვა მიმართულების მიხედვით მერყეობს 3100 ლარიდან (ვეტერინარია) 6700 ლარამდე (მებაღეობა). ასეთი სარგებლის არსებობისას აგრობიზნესებს შეუძლიათ საკუთარი ინსტრუქტორებისა და შევირდებისათვის დამატებით სტიმულის მისაცემად ბონუსების გაცემა უზრუნველყონ.

ფიგურა 12. მსხვილი აგრობიზნესის ხარჯთსარგებლიანობა მიმართულებების მიხედვით  
მეორე წელს



მიუხედავად იმისა, რომ უმეტეს შემთხვევაში აგრობიზნესისთვის სარგებელი აჭარბებს შევირდებზე გაწეულ დანახარჯებს, თითოეული აგრობიზნესისა და შევირდის შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი

ნებლები განსხვავდება საშუალო მაჩვენებლებისგან. აღსანიშნავია, რომ მატერიალური სარგებლის გარდა, არსებობს არაფინანსური ფაქტორებიც, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში აგრობიზნესების უკმაყოფილებას იწვევს და ამცირებს მათ მოტივაციას, რომ სდს მოდელში უფრო აქტიურად იყვნენ ჩართულნი. ესენია: დოკუმენტაციის წარმოება, სხვადასხვა შეხვედრასა და სემინარებში მონაწილეობის აუცილებლობა, შეგირდების განათლების ხარისხი და მოტივაცია, შეგირდების ტრანსპორტირება, დროისა და რესურსების დანახარჯები, რაც აგრობიზნესის თვალში კიდევ უფრო ამცირებს სდს მოდელიდან მისაღებ პოტენციურ სარგებელს, რაც ჯერ კიდევ მყიდვედ წარმოაჩენს ამ მოდელს და რისკის ქვეშ აყენებს მის მდგრადობას. სწორედ ამიტომ მეოთხე და მეხუთე თავებში წარმოდგენილია რეკომენდაციები, რომელთა გათვალისწინებაც ხელს შეუწყობს სდს მოდელის მდგრადობის გაზრდას.

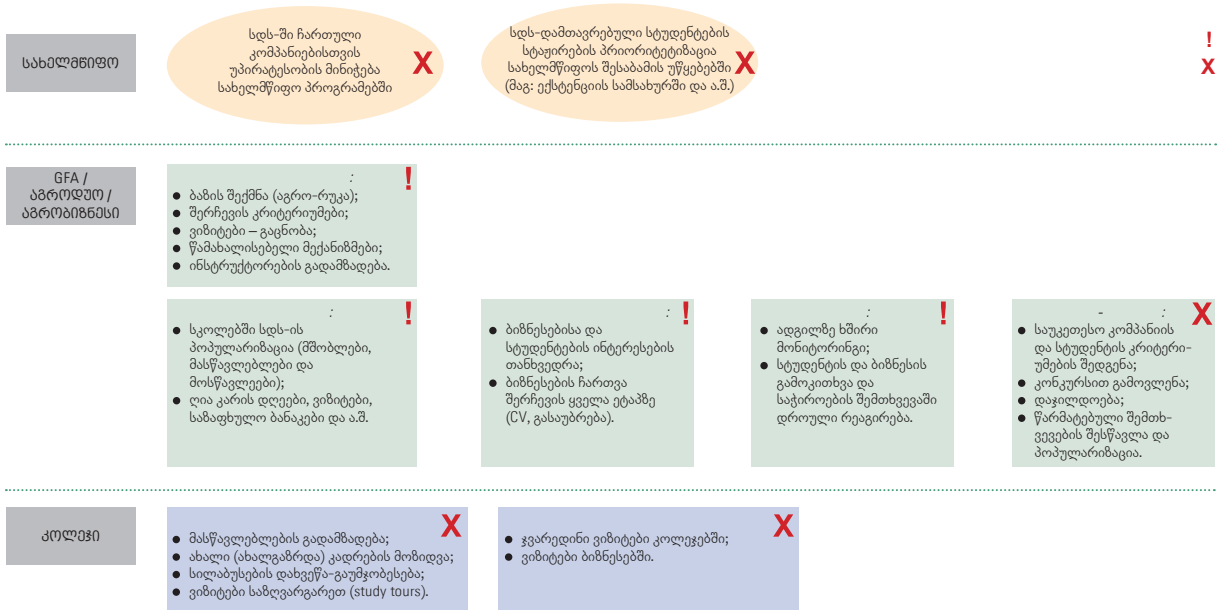


# 4. დასკვნები და ზოგადი რეკომენდაციები

იმისათვის, რომ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მოდელი იყოს მდგრადი და წარმატებული, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რომ ამ პროცესის მონაწილე თითოეულ სუბიექტს ნათლად ჰქონდეს გააზრებული ის უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლობები, რომელთა შესრულების ვალდებულებაც აქვს. აგრობიზნესი ნათლად უნდა ხედავდეს საკუთარ როლს სდს მოდელის განხორციელებაში და ასევე იმ პოტენციურ სარგებელს, რომელსაც აღნიშნული მოდელი უზრუნველყოფს (როგორც მატერიალურს, ისე არამატერიალურს). ვინაიდან სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მოდელი მრავალკომპონენტური და მრავალწახნაგანია, ამ პროცესში ჩართული აგრობიზნესებისთვის სარგებლიანობა და წარმატებაც მრავალი კომპონენტით განისაზღვრება.

ქვემოთ მოცემულ სქემაში წარმოდგენილია ყველა ის მნიშვნელოვანი საკითხი, რომლებსაც აღნიშნული სისტემა მოიცავს. ასევე, თითოეულ რგოლზე წარმოდგენილია რეკომენდაციები, რომელთა ნაწილი სრულდება (ისიც ნაწილობრივ), ნაწილი კი – არა. შესაბამისად, სქემაზე სიმბოლოებით აღნიშნულია ნაწილობრივი (!) და რთული პრობლემები (X).

ფიგურა 13. სდს სისტემის ზოგადი სქემა, გამოწვევები და რეკომენდაციები



#### 4.1. აგრობიზნესის შერჩევის პროცესი

საწყის ეტაპზე აგრობიზნესების შერჩევა და მათი ჩართვა პროგრამაში საქართველოს ფერმერთა ასოციაციის კოორდინაციითა და საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლების მიერ ხდება. იმ შემთხვევებში, როდესაც ამა თუ იმ აგრობიზნესის ჩართვა მხოლოდ პირადი ნაცნობობით არის განპირობებული და არა რეალური საჭიროებით, ვდგებით არსებული მოლოდინებისა და შედეგების შეუსაბამისობის პრობლემის წინაშე, რაც, საბოლოო ჯამში, როგორც აგრობიზნესის, ასევე სხვა ჩართული მხარეების იმედგაცრუებას იწვევს. ისეთი აგრობიზნესების ჩართვის შემთხვევაში, რომელთაც მკაფიოდ აქვთ გააზრებული სდს-ს მნიშვნელობა, შედეგიც უკეთესია. ასეთი აგრობიზნესები სდს მოდელში ჩართვის მოტივად ასახელებენ ახალი კადრების საჭიროებას, აგრობიზნესის გაფართოება-განვითარებას. მათ რეალურად ესაჭიროებათ პროფესიული კოლეჯის სტუდენტი/ კურსდამთავრებული, რომელსაც აქვს შესაბამისი დარგის თეორიული ცოდნა, ხოლო პრაქტიკულ კომპონენტს მათს საწარმოში გაივლიან. აღნიშნული კვლევის ფარგლებში ასეთ აგრობიზნესად შეგვიძლია დავასახელოთ „კარტლისი“, რომელმაც სდს მოდელში ჩართული ბევრი სტუდენტი დაიტოვა და დაასაქმა.

აღსანიშნავია, რომ აგრობიზნესსა და შეგირდს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება ითვალისწინებს, რომ შეგირდი, სრულფასოვანი დასაქმებულის მსგავსად, აგრობიზნესის ყველა პროცესში შეიძლება იყოს ჩართული და შეასრულოს აგროსამუშაოები. თუმცა როგორც აგრობიზნესების, ასევე სტუდენტების აღქმაში შეგირდები თითქოს არა სამუშაოდ, არამედ პროცესების დაკვირვების მიზნით არიან „სტაჟირებაზე“ მივლენილნი ამა თუ იმ აგრობიზნესში. ამდენად, მნიშვნელოვანია ორივე მხარე კარგად გაეცნოს, გაიაზროს და შეასრულოს კონტრაქტის პირობები.

#### 4.2. აგრობიზნესის ზომა

მცირე ფერმერებისა და აგრობიზნესებისთვის სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მოდელში ჩართვა უმეტესწილად არ არის ეფექტიანი, განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობის მიმართულებით. მათი რეალური საჭიროებაა სეზონური მუშახელის დაქირავება, რომელსაც საკუთარ სოფელში დამოუკიდებლადაც ახერხებენ. ამ პროცესში ჩართვით რეალურ სარგებელს ხედავენ ისეთი საშუალო და/ან მსხვილი აგრობიზნესები, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან გაფართოებაზე და, თავიანთი საქმიანობიდან გამომდინარე, მუდმივად ესაჭიროებათ ახალი კადრების მოძიება. „კარტლისი“ გამოკითხულ აგრობიზნესებს შორის ერთ-ერთი მსხვილი აგრობიზნესია, რომელსაც საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში აქვს ფილიალები. ერთი-ერთი სტუდენტი, რომელმაც დუალური მიდგომით თეორიული ცოდნა შოთა მესხიას სასწავლო უნივერსიტეტში მიიღო, ხოლო პრაქტიკული კომპონენტი „კარტლისის“ აგრობიზნესში გაიარა,

წარმატებით დასაქმდა კერძო კონსულტანტად ერთ-ერთი მსხვილი აგრობიზნესის მეთხილეობის მიმართულებით. ასევე აღსანიშნავია, რომ აღნიშნულმა აგრობიზნესმა 7 სტუდენტიდან მეხილეობის პროგრამაზე ყველა დაასაქმა პროგრამის დასრულებისთანავე.

აღსანიშნავია, რომ ქვეყანაში აგრობიზნესების უმეტესობა არის მცირე ზომის, ამიტომ მათი სდს-ში ჩართულობა მნიშვნელოვანია. აქედან გამომდინარე, კარგი იქნება, თუ მცირე აგრობიზნესებზე მორგებული წამახალისებელი მექანიზმები იქნება შეთავაზებული.

### 4.3. კომუნიკაცია სასწავლებელსა და კერძო ბიზნეს შორის

ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ პროფესიულ სასწავლებელსა და აგრობიზნესს შორის ყველა საჭირო ეტაპზე არსებობდეს მჭიდრო კომუნიკაცია და პროცესების მონიტორინგი. როდესაც შეგირდსა და აგრობიზნესს შორის არსებობს გარკვეული გამოწვევები, ამას სერიოზული უარყოფით გავლენა აქვს პრაქტიკული სწავლების წარმატებით განხორციელებაზე. ამიტომ საჭიროა სასწავლებლის მხრიდან მონიტორინგის გამართული მექანიზმის არსებობა, რაც პერიოდულად ადგილზე შეაფასებს როგორც აგრობიზნესის, ასევე სტუდენტის კმაყოფილებას და წარმოქმნილი შეუსაბამობის შემთხვევაში დროულად გადაჭრის პრობლემას.

## 5. კონკრეტული რეკომენდაციები

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში შეჯამებულია სდს მოდელის ძირითადი გამოწვევები და შემუშავებულია კონკრეტული რეკომენდაციები მათ გამოსასწორებლად. ასევე, მითითებულია პასუხისმგებელი ორგანოები / ორგანიზაციები.

| გამოწვევა | რეკომენდაცია  | პასუხისმგებელი  |
|-----------|---|---|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ აგრობიზნესების ბაზის შექმნა, სადაც აგრო-სასურსათო სექტორის მთავარი მოთამაშეები იქნებიან იდენტიფიცირებულნი.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GFA / აგროდუო</li> <li>■ კოლეჯი</li> </ul> |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ აგრობიზნესების შერჩევა შემუშავებული კრიტერიუმების შესაბამისად (მაგ., უპირატესობა მიენიჭოს შედარებით მსხვილსა და მძლავრ აგრობიზნესებს);</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GFA / აგროდუო</li> <li>■ კოლეჯი</li> </ul> |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ საჭიროა პირველ ეტაპზე შერჩეულ / გადარჩეულ აგრობიზნესებში ვიზიტების ჩატარება, დათვალიერება და აგრობიზნესების მენეჯმენტთან სდს მოდელის სარგებელზე გასაუბრება;</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GFA / აგროდუო</li> <li>■ კოლეჯი</li> </ul> |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ აგრობიზნესების დასაინტერესებლად საჭიროა დამატებითი სამოტივაციო მექანიზმების შექმნა (მაგ., სდს-ში ჩართული აგრობიზნესებისთვის საგრანტო პროექტებში უპირატესობის მინიჭება, საგადასახადო შეღავათები და სხვა); სასურველია, რომ ეს მექანიზმები მცირე და მსხვილი აგრობიზნესებისთვის სხვადასხვა იყოს, მათი საჭიროებებიდან გამომდინარე.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ სახელმწიფო</li> <li>■ დონორი</li> </ul>    |

| გამოწვევა | რეკომენდაცია   | კანონისმომავალი   |
|-----------|--|---|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ აგრობიზნესში ინსტრუქტორების გადამზადება და დამატებითი მოტივაციის შექმნა.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GFA / აგროდუო</li> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ ბიზნესი</li> </ul>    |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ სკოლებში სდს მოდელის პოპულარიზაცია: მუშაობა მშობლებთან, მასწავლებლებთან და მოსწავლეებთან.</li> <li>□ კოლეჯებსა და აგრობიზნესებში ღია კარის დღეები, ვიზიტები, საბაფხულო ბანაკები და მსგავსი აქტივობები.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ სახელმწიფო</li> </ul>                          |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ სტუდენტების მოტივაციის გასაზრდელად საჭიროა სდს-ს კურსდამთავრებულთა პრიორიტეტიზაცია (დასაქმების ფორუმები, სახელმწიფო უწყებებში სტაჟირება-დასაქმება და ა.შ.)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ სახელმწიფო</li> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ GFA / აგროდუო</li> </ul> |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ აგრობიზნესების აქტიური ჩართვა შერჩევის ყველა ეტაპზე (CV, გასაუბრება, ვიზიტი აგრობიზნესში), რათა მოხდეს აგრობიზნესების და სტუდენტების ინტერესების თანხვედრა.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ ბიზნესი</li> <li>■ GFA / აგროდუო</li> </ul>    |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ შეგირდების აგრობიზნესში მუშაობის მონიტორინგი: სტუდენტისა და აგრობიზნესის გამოკითხვა და შეუსაბამობის შემთხვევაში დროული რეაგირება (მაგ., სტუდენტისთვის ადგილის შეცვლა).</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ GFA / აგროდუო</li> </ul>                       |
| -         | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ საუკეთესო შეგირდისა და აგრობიზნესის კრიტერიუმების შედგენა; კონკურსის წესით საუკეთესოების გამოვლენა; დაჯილდოება, წარმატებული შემთხვევების შესწავლა (რა განაპირობებს წარმატებას) და მათი პოპულარიზაცია.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ GFA / აგროდუო</li> </ul>                       |

| გამონათვა | რეკომენდაცია  | პასუხისმგებელი   |
|-----------|---|--|
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ არსებული მასწავლებლების გადამზადება;</li> <li>■ ახალი (ახალგაზრდა) კადრების მოზიდვა.</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> </ul>   |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ სილაბუსის დახვეწა-გაუმჯობესება (მათ შორის ვიწრო სპეციალიზაციაზე აქცენტის გაკეთება: კენკრა, თხილი, დაფნა და ა.შ.).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ ბიზნესი</li> </ul>                          |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯის ლექტორების და აგრობიზნესის ინსტრუქტორების ვიზიტები საზღვარგარეთ საუკეთესო პრაქტიკის გასაცნობად.</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ დონორი</li> <li>■ GFA / აგროდუო</li> </ul>                    |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ურთიერთვიზიტები კოლეჯებში საუკეთესო პრაქტიკის გასაცნობად.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ GFA / აგროდუო</li> <li>■ ბიზნესი</li> </ul> |
|           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ სასწავლებლის პერსონალის ვიზიტები აგრობიზნესებში წარმოების პროცესის სანახავად და საუკეთესო პრაქტიკის გასაცნობად.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ კოლეჯი</li> <li>■ GFA / აგროდუო</li> <li>■ ბიზნესი</li> </ul> |

# გამოყენებული ლიტერატურა

- [1] საქართველოს კანონი პროფესიული განათლების შესახებ;  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/23608?publication=17>
- [2] სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების დანერგვის კონცეფცია, UNDP, Swiss Cooperation Office South Caucasus, Ministry of Education, Science, Culture and Sport of Georgia;
- [3] საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანება: პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია (2013-2020);
- [4] ISR – პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში, 2017;
- [5] საქართველოს ფერმერთა ასოციაცია 2018-2019 წლების პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში (Tracer Study);
- [6] ACT დამსაქმებელთა დამოკიდებულების კვლევა პროფესიული განათლების მიმართ;
- [7] ETF. Cost Benefit Analysis of Work-Based Learning Report. 2019;
- [8] Richard Sweet. Work-based learning: Why? How? Chapter from: Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice. 2013. UNESCO;
- [9] Moira Dunworth and Derek Goldman (The Open University in Scotland). Work-based Learning – A baseline study of work-based learning at undergraduate level in Scotland. 2014;
- [10] Samuel Muehleemann, Stefan C. Wolter and Eva Joho. Apprenticeship training in Italy – a cost-effective model for firms? 2018. Bertelsmann Stiftung;
- [11] David Major (University of Chester, Chester, UK). Models of work-based learning, examples and reflections. 2016. Journal of Work-Applied Management, Open Access Issue(s) available: 8 – From Volume: 7 Issue: 1, to Volume: 12 Issue: 1;
- [12] Samuel Muehleemann and Stefan C. Wolter. The economics of apprenticeship training – Seven lessons learned from cost-benefit surveys and simulations. 2019. Bertelsmann Stiftung.

# დენარტი N1

## ნაწილი N1:

|  |  |
|--|--|
| ზოგადი ინფორმაცია<br>აგრობიზნესის დასახელება<br>და სამუშაო გამოცდილება<br>(დაარსების წელი)                                       |  |
| აგრობიზნესის<br>გამოცდილება (წელი)   |  |
| რესპონდენტის სახელი,<br>გვარი  |  |
| რესპონდენტის ასაკი   |  |
| პოზიცია / დაკავებული<br>თანამდებობა  |  |
| ბიზნესის / ფერმის<br>ფაქტობრივი მისამართ(ებ)ი<br>(რეგიონი, მუნიციპალიტეტი,<br>სოფელი)  |  |
| ბიზნესის მოკლე აღწერა<br>(ბალის ფართობი, საქონლის<br>სულადობა, აგრობიზნესის<br>წარმადობა, ბრუნვა,<br>კლიენტების რაოდენობა, ა.შ.) |  |
| მუდმივი თანამშრომლების<br>რაოდენობა (2019 წლის<br>მდგომარეობით)  |  |



|   |  |
|---|--|
| <p>სებონური<br/>თანამშრომლების<br/>რაოდენობა (2019 წლის<br/>მდგომარეობით)</p>   |  |
| <p>წინა წლებში საშუალოდ<br/>რამდენი თანამშრომელი<br/>აიყვანეთ და რამდენი<br/>წავიდა სამსახურიდან?<br/>რატომ? ჰქონდა თუ არა<br/>ამაზე რამე გავლენა<br/>შეგირდის აყვანას? (2019<br/>წლის მდგომარეობით).</p> |  |

**ნაწილი N2: შეგირდი**

- როდის ჩაერთეთ პირველად სამუშაოზე დაფუნებული სწავლების მიდგომით დუალური პროგრამების განხორციელების პროცესში?
- რომელ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობთ და რა პროგრამის/პროგრამების ფარგლებში?
- რამდენი ინსტრუქტორი გყავთ მიმაგრებული შეგირდებზე (პოზიცია, სახელი და გვარი)?
- 1/ 2/ 3/ \_\_\_\_\_
- რამდენი შეგირდი გყავდათ 2016–2020 წლებში? \_\_\_\_\_
- რა ევალუბა შეგირდს, რა სამუშაოებს ასრულებს თქვენს აგრობიზნესში (გთხოვთ, აღწეროთ შეგირდის ძირითადი საქმიანობები ერთი წლის განმავლობაში, მაგ: საველე სამუშაოები – სხვლა, კრეფა; საოფისე საქმე და ა.შ.)?
- შეგირდის მოვალეობები მხოლოდ სასწავლო გეგმით განისაზღვრება თუ სხვა აქტივობებშიც რთავთ? (თუ – კი, გთხოვთ დაასახელოთ აქტივობები)
- წლის განმავლობაში საშუალოდ (კვირაში) რამდენი დღე და საათი სწავლობს/მუშაობს შეგირდი აგრობიზნესში?

**ნაწილი N3: ხარჯები**

- რამდენს შეადგენს შეგირდის ანაზღაურება (საშემოსავლოს და საპენსიო გადასახადის ჩათვლით) (ლ)?
- რა ფორმით უხდით ანაზღაურებას (ფულადი თუ ნატურით)?
- თუ ფულადია, ნაღდი ანგარიშსწორებით თუ საბანკო გადარიცხვით?
- პროგრამის განხორციელებამდე რა ხარჯის გაწევა მოგიხდათ (ავტორიზაციის მინიჭებისთვის)?

- რა ხარჯის გაწევა გიწევთ პროგრამის განხორციელების ეტაპზე შეგირდის საჭირო სასწავლო რესურსებით უზრუნველსაყოფად (საკანცელარიო / ინვენტარი / აღჭურვილობა / უნიფორმა) (ღ)?
- რა დროს უთმობს ინსტრუქტორი შეგირდს სწავლებისა და სამუშაოს შესრულების პროცესში (კვირაში / თვეში)? (მომზადების პროცესი, გასაუბრება / შეხვედრები, გადამზადება, ცნობიერების ამაღლების ეტაპი, უშუალოდ შეგირდის სამუშაო პროცესში ჩართულობა, შეფასება / გამოცდა).
- როგორია ინსტრუქტორ(ებ)ის ანაზღაურება და დამატებით თუ უხდით ინსტრუქტორს შეგირდთან მუშაობისთვის? თუ – კი, რამდენს? (ღ)
- თუ გაქვთ შეგირდისათვის ნებაყოფლობითი, სოციალური შეღავათები? თუ – კი, რამდენს ხარჯავთ ამაზე? (მაგ. უფასო კვება, ტრანსპორტირება, საცხოვრებლით უზრუნველყოფა, დაზღვევა, ა.შ.) (ღ)
- მატერიალური ბარალი თუ მოგადგათ შეგირდის გამო და რა ტიპის იყო იგი? (ნივთების/ მასალების დაკარგვის / დაზიანების ხარჯი / ცხოველთან უდიერი მოპყრობა და სხვა). (ღ)
- სხვა რაიმე ხარჯი თუ უკავშირდება შეგირდის ყოფნას თქვენთან? (მაგ., სტუდენტის განთავსების/ადგილზე დარჩენის ხარჯი, მასალების შეძენის ან ინსტრუმენტების ცვეთის ხარჯები, ა.შ.). (ღ)
- რამდენმა შეგირდმა მიატოვა სწავლა / წავიდა აგრობიზნესიდან ამ პერიოდში? რამდენად ხარჯიანია ასეთი შემთხვევა?
- რა იყო შეგირდის წასვლის მიზეზი: აგრობიზნესის გადაწყვეტილება და / ან შეგირდის ნება?
- დამატებით რაიმე გაუთვალისწინებელმა ხარჯმა ხომ არ იჩინა თავი მიმდინარე წლის პანდემიის გამო? (თუ – კი, რა ხარჯებია და რა ფინანსურ სახსრებთან არის დაკავშირებული?)

**ნაწილი N4: სარგებელი**

- რამდენად უტოლდება შეგირდის შრომა თქვენს აგრობიზნესში იმავე სამუშაოს შემსრულებელი კვალიფიციური თანამშრომლის შრომას? (%) ეს პროცენტული წილი როგორ იცვლება თვეების განმავლობაში?
- რამდენია კვალიფიციური მუშახელის ყოველთვიური საშუალო ხელფასი? (ღ)
- თქვენი დაკვირვებით, საშუალოდ რა პერიოდში უტოლდება/შეიძლება გაუტოლდეს შეგირდის ცოდნა და უნარები კვალიფიციური კადრისას? (თვე, წელი)
- რამდენად უტოლდება შეგირდის შრომა თქვენს აგრობიზნესში იმავე სამუშაოს შემსრულებელი არაკვალიფიციურ თანამშრომლის შრომას (%)? ეს პროცენტული წილი როგორ იცვლება თვეების განმავლობაში?
- რამდენია არაკვალიფიციური მუშახელის ყოველთვიური/ყოველდღიური საშუალო ხელფასი? (ღ)

- თქვენი დაკვირვებით, საშუალოდ რა პერიოდში უტოლდება / შეიძლება გაუტოლდეს შეგირდის ცოდნა და უნარები არაკვალიფიციური კადრისას? (თვე, წელი)
- რამე სიახლე / ინოვაცია ხომ არ შემოიტანა შეგირდმა თქვენს აგრობიზნესში? (ახალი იდეა, თანამედროვე ტექნოლოგიები, ინფორმაცია საგრანტო კონკურსების შესახებ, ა.შ.)
- პროგრამის განხორციელების ფარგლებში მიიღეთ თუ არა რაიმე ტიპის ფინანსური ან ტექნიკური სარგებელი? (პირდაპირი ფინანსური დახმარება, შეგირდების ეკიპირება / მოწყობილობები, აღჭურვილობა, გაუმჯობესებული ინფრასტრუქტურა, თანამშრომლების გადამზადება, ა.შ.)
- პროგრამის განხორციელების ფარგლებში დამატებით რა სახის სარგებელი იყო/არის ხელმისაწვდომი?
  - სასწავლო ტურებში მონაწილეობა;
  - ახალი კლიენტების გაცნობა;
  - პოპულარიზაცია, აგრობიზნესის რეპუტაციის / ცნობადობის გაზრდა;
  - სახელმწიფო ინსტიტუციებთან თანამშრომლობის გამარტივება;
  - ახალი შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის მიღება და შესაძლებლობების გაძლიერება – თანამშრომლების გადამზადება დუალურ პროგრამებში და ინსტრუქტორების ტრენინგი;
  - კოლეჯში მუშაობის დაწყება პროფესიულ მასწავლებლად / ადმინისტრაციაში;
  - დუალურ პროგრამებზე დარეგისტრირებულ სტუდენტთა შერჩევისა და შეფასების მიზნით შემუშავებული კრიტერიუმებისა და მეთოდოლოგიის შემდგომში გამოყენების შესაძლებლობა, რაც ორგანიზაციული ზრდისა და განვითარების ეტაპზე ადამიანური რესურსის შერჩევა/შეფასებაში დაგეხმარათ.
  - სხვა: (გთხოვთ დააკონკრეტოთ)
- თქვენი გამოცდილებით, ერთდროულად რამდენი შეგირდის აყვანა არის ოპტიმალური (ხარვეფექტიანი) თქვენი აგრობიზნესისთვის?

**ნაწილი N5: პროგრამის საბოლოო შეფასება და დამატებითი სტიმულები**

- პროგრამის ფარგლებში რამდენად საკმარისია საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მიღებული თეორიული ცოდნა აგრობიზნესში მომუშავე შეგირდებისთვის?
- მომზადებული შეგირდებიდან თუ დაიტოვეთ / დაასაქმეთ რომელიმე? არსებულ თანამშრომლებს ხომ არ მიეცით შანსი, რომ დუალური პროგრამის სტუდენტი განხდარიყო (დასაქმებულებს თუ ასწავლეთ)?
- რომელი ჯობია თქვენთვის, შეგირდის / კურსდამთავრებულის დატოვება / აყვანა სამსახურში თუ არაკვალიფიციური მუშახელის აყვანა? რატომ? (ყურადღება გაამახვილეთ ხარჯ-სარგებლიანობაზე).

- რა არის თქვენთვის ყველაზე უფრო სარგებლიანი ამ პროგრამაში მონაწილეობისას? რა სარგებელს ხედავთ შეგირდების პროგრამაში მონაწილეობით?
- თქვენი აზრით, რის გაუმჯობესებას საჭიროებს ამ მიდგომით სწავლება / მუშაობა, რას შეცვლიდით და / ან დაამატებდით?
- კოლეჯსა და აგრობიზნესს შორის კომუნიკაციის რა მექანიზმები არსებობს (ფორმა, პერიოდულობა, შინაარსი და სხვა)?
- არსებობს თუ არა აგრობიზნესში უსაფრთხოებისა და პირველადი სამედიცინო დახმარების მექანიზმები და როგორ უზრუნველყოფს აგრობიზნესი სტუდენტების უსაფრთხოებას პირველად სამედიცინო დახმარებას საჭიროების შემთხვევაში (მაგალითად, უტარებს ინსტრუქტაჟს, ხელს აწერინებს დოკუმენტს უსაფრთხოების წესების გაცნობის შესახებ, აქვს პირველადი დახმარებისთვის საჭირო მედიკამენტები და სხვა)?
- რა იქნება ის მასტიმულირებელი ასპექტები, რომლებიც განგისაზღვრავთ პარტნიორობაში დარჩენის, მასშტაბების ზრდისა თუ სიახლეების დანერგვის სურვილს?
  - უკეთესი უნარებისა და ცოდნის შეგირდები;
  - პერსონალის შესაძლებლობების განვითარება;
  - ახალი კონტაქტების დამყარების შესაძლებლობა;
  - ახალ შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობა;
  - აგრობიზნესის პოპულარიზება, ცნობადობის გაზრდა;
  - უპირატესობა საგრანტო კონკურსებში მონაწილეობისას;
  - საგადასახადო შეღავათები, ა.შ.
  - სასწავლო ვიზიტებში მონაწილეობა;
  - საერთაშორისო გაცვლითი პროგრამები;
  - საგანმანათლებლობლო დაწესებულებაში პროფესიულ მასწავლებლად / ადმინისტრაციაში მუშაობის შესაძლებლობა;
  - სექტორული უნარების ორგანიზაციაში გაწევრიანება;
  - პროგრამის თანაგანხორციელების შედეგად მიღებული კორპორაციული კულტურისა და საჭირო უნარ-ჩვევების მქონე სამუშაო ძალით სარგებლობის შესაძლებლობა;
  - სხვა (დაასახელეთ).



