



B4B INTERNSHIPS PROGRAM

EXPANDING SUCCESSFUL INTERNSHIPS IN GEORGIA

FINAL

Thursday, September 01, 2011

This publication was produced for review by the United States Agency for International Development. It was prepared by Deloitte Consulting LLP.

B4B INTERNSHIPS PROGRAM

EXPANDING SUCCESSFUL INTERNSHIPS IN GEORGIA

FINAL

USAID ECONOMIC PROSPERITY INITIATIVE (EPI)

CONTRACT NUMBER: AID-114-C-10-00004

DELOITTE CONSULTING LLP

USAID/CAUCASUS

THURSDAY, SEPTEMBER 01, 2011

DISCLAIMER:

The author's views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of the United States Agency for International Development or the United States Government.

DATA

AUTHORS:

Luka Jugeli, Nino Khmaladze, Natia Vepkhvadze, Tako Razmadze, Katy Chumburidze, and Stephen Wade with contributions from Lika Darakhvelidze, Tata Julakidze, and Natia Goglidze

NAME OF COMPONENT:

Project Management Component

PRACTICE AREAS:

Business Development Services, Education

KEY WORDS:

business, challenges, expectations, internships, internship providers, problems, solutions, students, university

REVIEWED BY:

Natia Vepkhvadze, Human and Institutional Capacity Development Manager

Stephen P. Wade, Chief of Party

CONTENTS

I. EXECUTIVE SUMMARY	1
II. APPENDICES	4
A. Background.....	5
B. Methodology	6
C. Findings	9
D. Recommendations	12
E. Brainstorm Session: Universities	13
F. Brainstorm Session: Students	35
G. Brainstorm Session: Providers – Donors/ Projects/NGOs	57
H. Brainstorm Session: Providers – Mixed Group.....	67
I. Brainstorm Session: Providers – Government	78

I. EXECUTIVE SUMMARY

In designing the Economic Prosperity Initiative (EPI), USAID recognized that to enhance competitiveness at all levels in the Georgian economy, the country must improve the degree to which universities and industry collaborate. USAID recognized internships as a simple, easy form of collaboration and included in the EPI contract the requirement for periodic reporting on the number of internships utilized by the project. EPI took the larger view that it would be beneficial to support a more comprehensive understanding of and implementation approach to the creation and expansion of successful internship programs in Georgia beyond those few interns that EPI might utilize.

On 25th May 2011, an article appeared in *The Financial* entitled “Internships Wanted” that detailed the difficulties that Georgian universities were having in placing their students in meaningful internships. In response to that article, and as part of the on-going development of its more comprehensive Business4Business business development services program in Georgia, EPI launched a series of brainstorming sessions to more fully understand the expectations, challenges, and potential solutions related to internships. The brainstorming targeted three internship stakeholder groups and several sub-groups as follows:

- Management representatives from Georgian universities
- Students from Georgian universities
- Internship Providers
 - Donors/Projects/NGOs
 - Private Firms
 - Government Agencies

The methodology EPI employed is one that has been adapted to a wide range of business brainstorming worldwide. It was employed in this instance for three reasons:

- To use the methodology to better understand internship issues in Georgia;
- To explore its workability in Georgia; and
- To train EPI staff on the structured facilitation approached facilitation methods.

The brainstorming sessions provided participant views on the expectations and challenges related to internships, and revealed much about current status, concepts, and perceptions of current internship practices in Georgia.

- **Expectations of Internships Expressed by Universities and Students:**
 - Obtain permanent employment opportunity;
 - Earn university credits and income through participation in internship programs;
 - Obtain insight into the profession and become able to better plan career;
 - Obtain essential work experience and practical knowledge;
 - Acquire technical and practical skills;
 - Be instructed and coached by the experienced supervisor;
 - Create a professional network;
 - Strengthen linkages and have a database of internship providers; and
 - Strengthen image of the university.
- **Expectations of Internships Expressed by Internship Providers:**

- Obtaining free or low cost labor;
- Identifying of new talent at a low cost;
- Acquiring the most up to date theoretical knowledge and fresh ideas through Interns;
- Obtaining motivated and ambitious potential employees;
- Increasing professional staff with minimal expense;
- The Interns respecting the confidentiality of the Provider in all relevant matters in which the Intern may be involved during or after the Internship;
- The Interns respecting and complying with the Providers' terms and conditions of "employment" with respect to the internship;
- The Interns respecting the Providers' property; and
- A clear understanding on the part of the Interns of what the Provider expects of them in their roles as Interns.
- **Challenges Related to Internships Expressed by Universities and Students:**
 - Low demand for interns from Providers;
 - Weak linkages between universities and Providers;
 - Lack of or poorly performing Career Centers at the universities due to scarce resources;
 - Outdated curricula failing to meet the industry/employers' demand;
 - Limited access to information on internship opportunities (absence of relevant web portals, web forums, or any other system of information dissemination);
 - Absence of transparent students' selection system or criteria for internship programs;
 - Improper treatment of interns by the Providers:
 - Vague description of job requirements;
 - No coaching or instruction on tasks and responsibilities; and
 - Absence of evaluation system for interns' performance.
 - Lack of comprehensive internship agreements between Universities, Interns, and Providers.
- **Challenges Related to Internships Expressed by Providers**
 - Limited resources to pay Interns;
 - Poor systems for coaching Interns;
 - Low motivation of Interns;
 - Low work ethic and lack of Intern understanding of good work habits;
 - Overly high opinion of both Universities and Interns of what they have to offer;
 - Poor job skills and knowledge of organizational culture/ethics by Interns;
 - Lack of job relevant knowledge by Interns;
 - Intern-related staff problems (jealousy, extra work);
 - Lack of commitment to corporate culture;
 - Security lapses;
 - Poor understanding on the part of the Interns of what the Provider expects of them in their roles as Interns; and
 - Lack of comprehensive internship agreements between Universities, Interns, and Providers.

The brainstorming session participants recommended the following solutions for developing more effective internship programs to meet the needs of stakeholder groups:

1. Create standardized internship agreements or MOU's between the universities, students and providers that specify the interests and obligations of all three parties;
2. Develop web-portals, web-forums or newsletters updating on internship opportunities and intern candidates;
3. Provide training to:
 - a. Ensure full understanding of the above-mentioned agreements and the expectations of all parties; and
 - b. Objectivity and transparency in the intern selection processes.
4. Create and build capacity of university career centers to:
 - a. Establish strong, formal linkages with potential internship providers;
 - b. Ensure dissemination of information on internship opportunities among students;
 - c. Provide training for students on career orientation, successful work ethics and habits, and other aspects of suitability for the work environment; and on CV/cover letter writing; and
 - d. Ensure objective evaluation of intern and provider performance.
5. Employers design an internship management system to:
 - a. Ensure proper planning of internship programs;
 - b. Ensure clear definition of internship goal, duration, tasks;
 - c. Ensure effective coaching of interns; and
 - d. Ensure objective evaluation of intern and university performance.
6. Upgrade university curricula based on employers needs and with employer participation.

It is further recommended that EPI, as part of its overall strategy to improve industry-university linkages, work with all three stakeholder groups in the following manner:

1. With respect to recommendations 1., 2., and 3. above, assist in the design of effective internship agreements, user-friendly web applications to inform and link stakeholders, and training to improve the probability of internship success.
2. With respect to recommendations 4., 5., and 6. above, based on further discussions with industry and academia, design and conduct further research as to how to best institutionalize these deeper forms of collaboration.

II. APPENDICES

- A. BACKGROUND**
- B. METHODOLOGY**
- C. FINDINGS**
- D. RECOMMENDATIONS**
- E. BRAINSTORM SESSION: UNIVERSITIES**
- F. BRAINSTORM SESSION: STUDENTS**
- G. BRAINSTORM SESSION: PROVIDERS -
DONORS/ PROJECTS/NGOS**
- H. BRAINSTORM SESSION: PROVIDERS -
MIXED GROUP**
- I. BRAINSTORM SESSION: PROVIDERS -
GOVERNMENT**

A. BACKGROUND

In designing EPI, USAID recognized that to enhance competitiveness at all levels in the Georgian economy, the country must improve the degree to which universities and industry collaborate. Improving such collaboration, in variety, frequency, and quality, normally requires a long-term, multi-pronged approach that first achieves commitment at multiple levels in both universities and industry and then implements specific programs. The degree to which it occurs in various countries is often a factor of economic history, but in all cases, it is challenging to create and institutionalize in a manner that accommodated the constant change that economies must undergo to achieve long-term competitiveness. Such collaboration is foundational to sustained competitiveness.

Consequently, the EPI contract refers to university-industry collaboration in several places to facilitate innovation, relevant training, extension services, and other benefits to industry and academia alike. USAID recognized that one of the most practical areas of collaboration, which can be implemented in the short to intermediate term, is internship programs. These are practical collaborations that over time lead to the increased trust and understanding between industry and academia that is fundamental to sustained competitiveness. Consequently, USAID included in the contract the requirement for periodic reporting on the number of internships utilized by the project.

EPI took the larger view that it would be beneficial to support a more comprehensive understanding of and implementation approach to the creation and expansion of successful internship programs in Georgia beyond those few interns that EPI might utilize. After all, the ingredients to successful internship programs have been known for decades and are relatively simple. The fundamentals to success in internship programs do not vary greatly.

Georgia academia and industry do employ internships, but the practice can hardly be considered widespread. The number of successful programs is limited to a few universities and employers. The opportunity appears to exist for USAID to have a catalytic effect on improving the quantity and quality of such programs.

On 25th May 2011, an article appeared in *The Financial* entitled “Internships Wanted” that detailed the difficulties that Georgian universities were having in placing their students in meaningful internships. In response to that article, and as part of the on-going development of its more comprehensive Business4Business business development services program in Georgia, EPI launched a series of brainstorming sessions to more fully understand the expectations, challenges, and potential solutions related to internships. The participants expressed the views held by three main stakeholder groups – students, universities, and internship providers from both the public and private sectors.

It should be noted that EPI has to date employed three interns in its work and two contributed to implementation of the brainstorming sessions that forms the basis of this report and to the creation of this report. The third intern was hired as a fulltime employee by another USAID-funded economic growth project, NEO.

B. METHODOLOGY

TARGET STAKEHOLDER GROUPS

In order to understand the situation in Georgia with respect to internships, EPI decided to target three broad internship stakeholder groups and several sub-groups as follows:

- **University representatives (17) Universities(9) - on 06/08/11; results in Annex E**
- **Students (22) Universities (7) - on 06/15/11; results in Annex F**
- **Internship Providers (28)**
 - Donors/Projects/NGOs (9) - on 07/01/11; results in Annex G
 - Private Firms (4) - on 06/23/11; results in Annex H
 - Government Agencies (15) - on 07/05/11; results in Annex I

QUESTIONNAIRE

Prior to implementation of the group methodology, participants were provided with a questionnaire to complete. The results, the questionnaire, and the responses to the questionnaire are provided in a subsequent section of this annex.

GROUP METHODOLOGY

One group – Three Viewpoints. The methodology employed was originally developed and very successfully applied to reduce the incidence of accidents in munitions factories in WWII Britain, and was later adapted to a wide range of business brainstorming worldwide. It was employed in this instance for three reasons:

1. To use the methodology to better understand the internship issue in Georgia;
2. To explore its workability in Georgia; and
3. To train EPI staff on the structured facilitation approached facilitation methods.

The methodology employs a structure approach to get the most out of larger groups of participants and offers a number of advantages:

1. It reduces the widely experienced phenomenon whereby discussions are dominated by a few strong personalities, and gives all participants a chance to air their ideas;
2. It also reduces the impact of outside influence in the process and the report writing as the participants themselves record both their ideas and the feedback on those ideas received from others in written in their native language for direct transcription in to the report;
3. It guarantees thorough discussion at both the small group level and subsequent at the level of the whole group as the ideas of one small group are a commented upon by members of other small groups;
4. It gives a much larger proportion of the overall group a sense of participation and of being heard, and thereby lays the foundation for subsequent buy-in on the recommendations as they emanated from the group not from an outside consultant or from the facilitators; and
5. For almost any size of groups and any given timeframe, this methodology has proven to be one of the most efficient in thoroughly discussing any issue.

The methodology has several disadvantages, but these are either not significant or can be managed with a professional group of facilitators:

1. The subgroups will inevitably generate ideas that are redundant to those of other groups. This is easily dealt with by statements such as “that has been covered already by the green group” or “my colleague, Giorgi mentioned that in his earlier presentation”, and it often leads to lighthearted, positive competition between the subgroups as to who actually came up with the idea first.
2. The methodology is designed to get the ideas of the subgroups, not the facilitator’s ideas, on the table. It works best with trained facilitators who studiously avoid introducing their opinions at any point in the discussions. Their role is solely to facilitate – to keep subgroups on topic, to prompt further questioning and clarification, to facilitate the democratic operation of the subgroups and draw timid participants into the conversation, and to ensure that all of the ideas are written down by the participants themselves, and finally to cordially enforce time limits.

The methodology was employed as follows:

1. Prior to the brainstorming event, a small, focused set of themes was developed by the facilitators around the main topic based on interviews of people knowledgeable on the main topic – usually a small set of future discussion participants. In this case, the main topic was building successful internships, the three sub-themes were the expectations, challenges, and solutions related to internships in Georgia.
2. Knowledgeable parties from primary counterpart groups who are most likely to support change on the main topic were invited to participate in a series of brainstorming sessions. In the case of internships, these counterparts were students, universities, and internship providers.
3. A series of brainstorming sessions involving specific groups was convened on different days with these sessions being made up of only one counterpart group (e.g. university representatives or students or various types of internship providers).
4. These groups were subdivided randomly into roughly equal-sized subgroups. These subgroups were color-coded to facilitate teamwork and reporting – the green group, the yellow group, and the orange group;
5. Each subgroup was assigned a EPI facilitator and asked to select a timekeeper and a reporter;
6. Each subgroup was then asked to openly and democratically discuss each internship-related theme - expectations, challenges, and potential solutions;
7. Each subgroup member recorded their ideas on half-sheets of paper colored to correspond to their group color;
8. For each theme, each subgroup played a different role (e.g. university, student by proxy, or internship provider by proxy)
9. Fifteen minutes were allocated to this approach to idea generation for each theme;
10. Multiple half-sheets of ideas were assembled onto larger sheets so that the entire body of knowledge generated for each subgroup for that topic is now in one place;
11. The subgroup reporter then reported to the larger group on the thoughts of their subgroup on the particular theme under discussion, again playing one of the three roles (e.g. university, student-proxy, or internship provider-proxy);
12. After the subgroup reporter finished reporting, the other two sub-groups were asked to comment on the report. These ideas were recorded;
13. The other two subgroup s then followed with their reports on the same theme, but from the viewpoint of another of the three roles (e.g. university, student-proxy, or internship provider-proxy);

14. Comparing these by-proxy viewpoints to the actual viewpoints provides some insight into the degree of understanding between stakeholders as to what the expectations, challenges, and potential solutions may be.

The above process was then repeated for the other two themes with each group changing roles for the discussion.

EVALUATION

Subsequent to implementation of this group methodology, participants were asked to complete an evaluation of the session. The results, the evaluation, and the responses are provided in a subsequent section of this annex.

C. FINDINGS

GENERAL CONCLUSIONS

As mentioned in the methodology section, at each session, brainstorm participants were divided into sub-groups and were asked to provide their views on the expectations, challenges, and potential solutions from the perspective of universities, students and internship providers. This process also revealed much about current status, concepts, and perceptions of current internship practices in Georgia. The significant expectations and challenges are listed below.

The brainstorming sessions also recommended solutions for developing more effective internship programs that equitably meet the needs of universities, students and internship providers. The recommended solutions are covered in the subsequent section entitled “Recommendations.”

CONCLUSIONS ON EXPECTATIONS

- **As Expressed by Universities and Students:**

Universities and students have largely similar expectations of internship programs, internship providers and their work environments, and the internship “experience” that should be provided to the intern. These include:

- Obtain a permanent employment opportunity;
- Earn university credits and income through participation in internship programs;
- Obtain insight into the profession and become able to better plan career;
- Obtain essential work experience and practical knowledge;
- Acquire technical and practical skills;
- Be instructed and coached by an experienced supervisor;
- Create a professional network;
- Strengthen linkages and have a database of internship providers; and
- Strengthen the image of the university.

- **As Expressed by Providers:**

Internship providers have a variety of expectations of the internship programs in which they participate. These expectations include:

- Obtaining free or low cost labor;
- Identifying of new talent at a low cost;
- Acquiring the most up to date theoretical knowledge and fresh ideas through Interns;
- Obtaining motivated and ambitious potential employees;
- Increasing professional staff with minimal expense;
- The Interns respecting the confidentiality of the Provider in all relevant matters in which the Intern may be involved during or after the Internship;
- The Interns respecting and complying with the Providers’ terms and conditions of “employment” with respect to the internship;

- The Interns respecting the Providers' property; and
- A clear understanding on the part of the Interns of what the Provider expects of them in their roles as Interns.

CONCLUSIONS ON CHALLENGES

Generally, all the brainstorming participants agreed on that the internship experience should be professional in nature, and should require Interns to have the capacity to apply higher-level thinking, skills, and performance standards that result in value to the Provider. Similarly, it was generally agreed that the work environment at Provider premises should be experiential, supportive and positive, free from harassment, negative connotations and discrimination. It was clear, however, that there was a very wide variation between these expectations and what was actually occurring in most internships. It was also clear that there was a strong need to written agreements regarding internships, but that few existed and fewer were comprehensive.

- **As Expressed by Universities and Students:**
 - Low demand for interns from Providers;
 - Weak linkages between universities and Providers;
 - Lack of or poorly performing Career Centers at the universities due to scarce resources;
 - Outdated curricula failing to meet the industry/employers' demand;
 - Limited access to information on internship opportunities (absence of relevant web portals, web forums, or any other system of information dissemination);
 - Absence of transparent students' selection system or criteria for internship programs;
 - Improper treatment of interns by the Providers:
 - vague description of job requirements;
 - no coaching or instruction on tasks and responsibilities;
 - absence of evaluation system for interns' performance; and
 - Lack of comprehensive internship agreements between Universities, Interns, and Providers.
- **As Expressed by Providers**
 - Limited resources to pay Interns;
 - Poor systems for coaching Interns;
 - Low motivation of Interns;
 - Low work ethic and lack of Intern understanding of good work habits;
 - Overly high opinion of both Universities and Interns of what they have to offer;
 - Poor job skills and knowledge of organizational culture/ethics by Interns;
 - Lack of job relevant knowledge by Interns;
 - Intern-related staff problems (jealousy, extra work);
 - Lack of commitment to corporate culture;
 - Security lapses;

- Poor understanding on the part of the Interns of what the Provider expects of them in their roles as Interns; and
- Lack of comprehensive internship agreements between Universities, Interns, and Providers.

CONCLUSIONS ON METHODOLOGY

- Given the evaluation scores, the participants indicated that overall satisfaction with the methodology suggesting that it works in Georgia as it does in most countries.

Evaluation Across All Focus Groups					
Score Range: - 2 to + 2				How useful will be the information gained at the meeting for your future activities	Overall organization of the meeting
	Meeting format	Meeting subject	How interesting was the meeting		
Universities	+ 1.65	+ 1.70	+ 1.65	+ 1.35	+ 1.90
Students	+ 1.77	+ 1.86	+ 1.70	+ 1.18	+ 1.40
Projects/NGOs*	-	-	-	-	-
Mixed Providers	+ 1.75	+ 2.00	+ 1.50	+ 0.50	+ 1.00
Government	+ 1.76	+ 2.00	+ 1.69	+ 1.53	+ 1.92
Average	+ 1.73	+ 1.89	+ 1.64	+ 1.14	+ 1.56
* Inadvertently, evaluations were not obtained from the Projects/NGOs group.					

- The evaluation scores and the quantity and quality of the information derived from approximately twelve hours of brainstorming across five groups suggests that the EPI facilitators (Nino Khmaladze, Natia Vepkhvadze, Tako Ramadze, Katy Chumburidze) performed to a high standard in their first intensive use of the methodology.

D. RECOMMENDATIONS

SOLUTIONS RECOMMENDED BY THE BRAINSTORMING PARTICIPANTS:

The brainstorming session participants recommended solutions for developing more effective internship programs to meet the needs of universities, students and internship providers in an equitable manner. The recommended solutions appear below generally in order from those the easiest to implement to the more difficult:

1. Create standardized internship agreements or MOU's between the universities, students and providers that specify the interests and obligations of all three parties;
2. Develop web-portals, web-forums or newsletters updating on internship opportunities and intern candidates;
3. Provide training to:
 - a. Ensure full understanding of the above-mentioned agreements and the expectations of all parties;
 - b. Objectivity and transparency in the intern selection processes
4. Create and build capacity of university career centers to:
 - a. Establish strong, formal linkages with potential internship providers;
 - b. Ensure dissemination of information on internship opportunities among students;
 - c. Provide training for students on career orientation, successful work ethics and habits, and other aspects of suitability for the work environment; and on CV/cover letter writing; and
 - d. Ensure objective evaluation of intern and provider performance.
5. Employers design an internship management system to:
 - a. Ensure proper planning of internship programs;
 - b. Ensure clear definition of internship goal, duration, tasks;
 - c. Ensure effective coaching of interns; and
 - d. Ensure objective evaluation of intern and university performance
6. Upgrade university curricula based on employers needs and with employer participation.

E. BRAINSTORM SESSION: UNIVERSITIES

DATE:

June 8, 2011

FACILITATORS:

Nino Khmaladze, Natia Vepkhvadze, Tako Ramadze, Stephen Wade

TOPIC:

- Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint
- Green Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Universities Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint**
 - პრაქტიკული გამოცდილება.
 - თეორიული ცოდნის გადრმავეება.
 - ახალი ცოდნის მოძიება.
 - უფრო მეტად კვალიფიცირებული კადრის მიღება.
 - სტუდენტთა აქტივობა
 - მისაღები პირობების შექმნა სტაჟირებისთვის (ნორმალური სამუშაო
 - გრაფიკის დანერგვა, წახალისება, ანაზღაურება და ა. შ.
 - პრაქტიკული უნარების შეძენა
 - დასაქმებაში ხელშეწყობა
 - შეიქმნას დამსაქმებელი ბაზა
 - ჩაერთონ კერძო კომპანიები
 - სამართლებრივი დასკვნების მომზადება
 - მიღებული ცოდნის რეალურად ასახვა.
 - გამოცდილი ხალხისაგან მუშაობის მეთოდების გაზიარება.
 - გაბედულობისა და მოტივაციის ამაღლება
 - იურიდიული დოკუმენტების მომზადება
 - პროექტების ანალიზი
 - პრაქტიკული უნარების განვითარება
 - გააღრმავონ მიღებული ცოდნა.
 - დაეხმარონ შემდეგ სტაჟიორთა ნაკადს, რათა კარგად
 - წარმოჩინდნენ პროგრამაში.
 - სტაჟიორთა დასაქმება.
 - თეორიის ცოდნის გადატანა პრაქტიკაში (კვალიფიკაციის შეძენა)
 - დამსაქმებლების აქტივობა.
 - დამსაქმებლების მოძიება.
 - თეორიული ცოდნის ადაპტაციის გამოუმუშავება.
 - რაც შეიძლება მეტმა სტუდენტმა გაიაროს სტაჟირება
 - შეიქმნას სტუდენტური პირობა პოტენციურ დასაქმების.
 - მიიღოს სტუდენტებმა უმაღლესი კვალიფიკაცია.(რეკლამირება/რეკლამა)

- მეტი სტუდენტი ჩააბარებს უნივერსიტეტში.
 - ამით უნივერსიტეტი შეძლებს მეტი პროფილების და სფეროების განვითარებას
 - დაამყარებს ურთიერთობებს საკმაოდ ბევრ კომპანიებთან.
 - შეიქმნება სფეროების მრავალფეროვნება (სტუდენტების მხრივ)
 - უცხოური ორგანიზაციების დაინტერესება სტუდენტებში დაუნივერსიტეტებში.
 - საგარეო ურთიერთობების განვითარება.
 - გაფორმდება ბევრი მემორანდუმები კომპანიებთან.
- **Green Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - პროფესიული სრულყოფა.
 - პრაქტიკული იმფორმაციის მიღება.
 - პრაქტიკული უნარჩვევების მიღება.
 - თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება.
 - ახალი ცოდნის მიღების საშუალება.
 - პიროვნული სრულყოფა
 - შრომით უნარების გამომუშავება.
 - კოლეგებთან ურთიერთობის უნარის გამომუშავება.
 - შრომით დიციპლინის უნარის გამომუშავება
 - ანაზღაურების მოლოდინი
 - სხვადასხვა სასწავებლის შემთხვევაში.
 - პიროვნული თვისების მიხედვით.
 - პროფესიული კავშირების დამყარების პერსპექტივა
 - სამომავლო ურთიერთობები
 - დასაქმების პერსპექტივა.
 - მაქსიმალურად მეტი პრაქტიკული გამოცდილების მიღება.
 - მომავალი დასაქმება მაღალანაზღაურებადი ხელფასი.
 - ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება.
 - გამოცდილების მიღება.
 - ახალი კონტაქტები.
 - დასაქმების პერსპექტივები.
 - ახალი უნარ-ჩვევები.
 - პრაქტიკული ინფორმაციის მიღება.
 - კავშირების დამყარება.
 - დასაქმების პერსპექტივა.
 - თეორიული ცოდნის რეალურ ცხოვრებაში გამოყენების საშუალება.
 - დასაქმება
 - პროფესიული დახელოვნება.
 - პრაქტიკული უნარების მიღება.
 - პროფესიულ ინტერესებში ჩამოყალიბება.
 - სტუდენტი ფიქრობს რომ იშოვის სამსახურს. ანუ დასაქმდება.
 - გაიცნობს ახალ მეგობრებს.
 - მიეჩვენება სამსახურის რეჟიმს.
 - ისწავლის თანამშრომლებთან ურთიერთობას, უფროსებთან ურთიერთობას.
 - პროფესიული დახელოვნება.
 - **Orange Group: Universities Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - უნივერსიტეტი ეძებს კომპანიას (შემდგომში პარტნიორს)
 - სთავაზობს თანამშრომლობას, რაც სასურველია გაფორმდეს

- წერილობით.
- უნივერსიტეტმა სასურველია ჩაატაროს დამატებითი სემინარები
 - სტუდენტებისთვის (პროფესიულ უნარ-ჩვევების განვითარების ხელშეწყობა, რათა სტუდენტები კარგად მომზადდნენ.
 - უნივერსიტეტმა უნდა მოაწიოს შეხვედრები (სტუდენტების დამსაქმებელთან), რათა კომპანიებს ქონდეს ზოგადი წარმოდგენა
 - როგორ (მომავალ) კადრებს უნდა ელოდო ამ უნივერსიტეტებისგან
 - უნივერსიტეტს უნდა ქონდეს (აკადემიური მოსწრების სისტემა) რათა კომპანიის მოთხოვნის შემთხვევაში მიაწოდოს სასურველი კადრი.
 - სტუდენტური პროგრამა უნდა უზრუნველყოფდეს დასაქმების კომპეტენციების ჩამოყალიბებას.
 - თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში რეალიზების უნარი. დამოუკიდებელი მუშაობის უნარი.
 - ცოდნა + პრაქტიკა. უნარ ჩვევები.
 - საუკეთესო შეფასება ატ ლეასტ .
 - პუნქტუალურობა
 - ეთიკა
 - გუნდური მუშაობა.
 - უახლესი ტენდენციები + ტექნოლოგიების გამოყენება.
 - მოტივაცია/ ინტერესი
 - პროგრამის შედეგების შესაბამისი კომპეტენციები.
 - პროფესიული ღირებულებები.
 - თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის გამოყენების უნარი.
 - პროფესიული კულტურა
 - კომუნიკაციის უნარი
 - აქვს თეორიული მომზადება და აკლია მისი რეალიზაციისთვის გამოცდილება.
 - უყვარს თავისი სპეციალობა და გააჩნია დიდი სურვილი
 - მაღალი დონის სპეციალისტად ჩამოყალიბების.
 - ფლობს რომელიმე უცხო ენას.
 - დამსაქმებელი დაინტერესებულია მომავალი სპეციალისტის
 - კვალიფიკაციით, რომელსაც შემდგომ გამოიყენებს სათანადო
 - საქმიანობის შესასრულებლად.
 - დამსაქმებლის დამოკიდებულება სტუდენტისთვის და პროგრამის ათვისება
 - პროგრამა უნდა იყოს ევროპული სტანდარტების, პასუხობდეს დროის მოთხოვნებს, უნდა იყოს აპრობირებული ევროპის თუ ამერიკის სამეცნიერო ცენტრებში, ორიენტირებული დამსაქმებელზე.
 - სტუდენტი უნდა იყოს აქტიური, არ უნდა აგვიანებდეს,
 - ერკვეოდეს პროგრამის ძირითად საკითხებში.
 - უნდა ჰქონდეს კომუნიკაციის უნარი. ერკვეოდეს თანამედროვე ტექნოლოგიის საშუალებებში.

TOPIC:Challenges of Internship Programs**ROLES:**

- Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint
- Orange Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy
- Green Group: Universities Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint**

- არა აქვს რესურსები
- ადგილი
- ხელმძღვანელი
- ანაზღაურება
- არა აქვს ვაკანსია
- არა ორგანიზებული სტუდენტები.
- გაურკვევლობაში ჩავარდნილი სტუდენტები
(რომლებმაც არ იციან რაზე მიდიან)
- ამბიციური სტუდენტები/ პრეტენზიები.
- უმოტივაციო სტუდენტები.
- თეორიული ცოდნის დეფიციტი.
- სამუშაო ეთიკის უქონლობა
- სოციალური პასუხისმგებლობა
- კომპანიებს მოტივაცია არა აქვთ
- მზა კადრების არ ყოფნა
- გამოცდილი და საქმის მცოდნე კადრების არ ყოფნა
- აგრეთვე არ არსებობს კონტროლის მექანიზმი სტაჟირების მიმდინარეობის შესახებ (უნივერსიტეტს მხრიდან)
- დისციპლინირებული სტუდენტები
- მეტი შრომა – ნაკლები დანახარჯი.
- სტაჟირებაზე უნდა მივიდეს რაც შეიძლება მომზადებული ახალგაზრდა, რომელიც აქცენტს თავიდანვე არ გააკეთებს ფინანსურ მხარეზე.
- კომპანიამ ზუსტად უნდა გაითვალისწინოს თავისი რესურსი
- სამუშაო ეთიკა
- კარგად მომზადებული სტუდენტების ნაკლებობა კერძოდ თეორიულ ცოდნაში

- **Orange Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy**

- პრობლემა:
კომპანიას უნდა ქონდეს ზუსტად დაწერილი 'Job Description' სამუშაო აღწერა (ფუნქცია – მოვალეობა)
- პრობლემა:
სტაჟირებები არის უფრო ხშირად არაანაზღაურებადი
- სტაჟირებები ხშირად განუსაზღვრელი ვადით გრძელდება
- პროფესიული განვითარების არ ქონა.
- სახელმწიფო მხრიდან არაა ხელშეწყობა
- ტექნიკური პრობლემები სტუდენტებისთვის გართულებულია საწარმოების უმოქმედობის გამო
- კერძო საწარმოები არ ითვალისწინებენ ხარჯებს სტაჟირებისთვის და სტაჟირებისათვის ანაზღაურებას.
- შემცირდა სტაჟირებზე მოთხოვნა (განსაკუთრებით სახელმწიფო სექტორში)
- მოკლე ვადიანი პროექტები (გვეგები)
- სწავლის და სტაჟირების შეთავაზება, თუ ცალკე დრო არ არის გამოყოფილი.
- პრობლემა:
საჯარო რექტორის პასიურობა (დასაქმების დარგში)

- პრობლემა:
- ნაცნობ – მეგობრების აყვანა სტაჟირებაზე.
- საწარმოს მიერ მოთხოვნილი ფინანსური ანაზღაურება.
- სამშენებლო სამუშაოებს, როგორც წესი, ასრულებს ტენდერში გამარჯვებული ფირმები, რომლებიც არ არიან სტაჟირების საქმიანობით დაკავებული.
- კარგი იქნება თუ ტენდერის გამოცხადებისას პროგრამაში ჩაიღება სტაჟირებაზე ახალგაზრდა სპეციალისტთა მიღების აუცილებლობა.
- სპეციალისტის დასაქმებაში მნიშვნელოვანი უნდა იყოს (თუ არა გადამწყვეტი) სტაჟირებული სპეციალისტების მიღება.
- მცირე რიცხვი ორგანიზაციებისა ვისაც სურს სტაჟირების მოძიება.
- პრობლემაა ნეპოტიზმი.
- ეკონომიკის არასაკმარისი განვითარება.
- მოკლევადიანი საინვესტიციო პროგრამები.
- არასრულფასოვანი კავშირი ბიზნესსა და უნივერსიტეტებს შორის
- ეკონომიკის სტრატეგიული განვითარების გეგმების არ ქონა ან არა გამჭვირვალობა.
- დამსაქმებლების მოთხოვნების ნაკლებობა (ინტერესების არ ქონა სტაჟირებისადმი)
- არ არის სტაჟირების დაინტერესება ორგანიზაციების მხრიდან.
- კარგ სტუდენტებზე და გამორჩეულ სტუდენტებზე მაინც არის სახელმწიფო მხრიდან დაინტერესება.
- ნაცნობობა და მეგობრობა დამღუპველია.

• **Green Group: Universities Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**

პრობლემები:

- კომპანიებთან კავშირების არ ქონა
- კომპანიის უარი სტუდენტების მიღებაზე
- სტაჟირების სურვილების არქონა სტუდენტებში
- ანაზღაურება სტაჟირების უზრუნველყოფის შეუძლებლობა
- რესურსების არ ქონა კომპანიებში სტუდენტთა მისაღებად.
- რესურსების არ ქონა უნივერსიტეტებში ნორმალური სტაჟირებისთვის.
- პრობლემები სასწავლებლის მხრიდან
- კავშირების არქონა კომუნიკაციის პრობლემა.
- უნივერსიტეტის მხრიდან დაუინტერესებლობა დასაქმებით დაინტერესებით.
- ფინანსური რესურსების არქონა სტაჟირების უზრუნველყოფა და ადამიანური რესურსების არქონა.
- სტუდენტების უარი(სიზარმაცე) ამბიცია
- სტაჟირების პროგრამის ხარისხი, მოლოდინების არქონა
- კომპანიის უარი მიიღოს სტუდენტები სტაჟირებაზე
- კომპანიებს არ უნდათ გამოუცდელი კადრები
- აღიქვამენ დამატებით თავისტიკივილად.
- ეშინიათ ამბიციური სტუდენტების სამომავლოდ დასაქმების მოთხოვნის.
- სტუდენტები უარს ამბობენ აუნაზღაურებელ სტაჟირებაზე.
- კომუნიკაციის პრობლემა.
- სკოლები ითხოვენ ანაზღაურებას
- კომპანიებს არ აქვთ საკმარისი სტაჟირების ადგილები.
- სტუდენტი არ მიდის ანაზღაურების გარეშე.

TOPIC:

Potential Solutions to Internship Program Challenges

ROLES:

- Orange Group: Universities expressing the University viewpoint
- Yellow Group: Universities expressing the Student viewpoint by proxy
- Green Group: Universities Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Orange Group: Universities Expressing the University Viewpoint**
 - უნივერსიტეტებმა შესთავაზონ კომპანიებს მათთვის მისაღები კონკრეტული პროგრამები
 - უნივერსიტეტებში უნდა არსებობდეს სტაჟირების ხელშეკრულების ხელშეწყობი სტრუქტურა
 - რა უნდა გააკეთონ უნივერსიტეტებმა
 - მრჩეველთა საბჭოების შექმნას ბიზნესის წარმომადგენლობისაგან.
 - კარიერის ცენტრი
 - მჭიდრო კავშირი ბიზნესმენებთან
 - სტაჟირების პროგრამა ბაზრის მოთხოვნებიდან გამომდინარე
 - კურსდამთავრებულთა (ლუმნი) გამოყენება
 - როგორ უნდა დავაინტერესოთ კომპანიები მიიღონ სტუდენტები სტაჟიორად
 - უნდა შეიქმნას კარიერის ცენტრი
 - თვითრეკლამა
 - მჭიდრო ურთიერთობა კომპანიებთან
 - შევთავაზოთ ჩვენი თავი ყოველგვარი წინაპირობის გარეშე ანუ ანაზღაურების გარეშე
 - მისცენ ხარისხიანი განათლება
 - პრაქტიკაზე ორიენტირებული სწავლება
 - კარიერული განვითარების სამსახური
 - კარიერული განვითარების სამსახური (ოროენტირებული სტუდენტების კარიერის შექმნაზე)
 - პრაქტიკოსი ლექტორები (რომლებიც ზრუნავენ სტუდენტის მომავალ დასაქმებაზე)
 - საწარმოების ინტერესების მომცველი სასწავლო ცენტრების შექმნა უნივერსიტეტებში
 - მოამზადონ მაღალკვალიფიკაციური კადრები
 - დამატებითი ტრენინგები ჩაატარონ სტუდენტებისთვის (პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარება) რაც ხელს შეუწყობს მო? გახდნენ კონკურენტუნარიანები ბაზარზე
 - შეიქმნას დასაქმების სამსახური ყველა, რომელის პირდაპირი ფუნქციაა იქმნება სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა
 - უნივერსიტეტის სეგმენტების საჭირო კომპანიების (დამსაქმებლის) მოძიება და თანამშრომლობა
 - სასწავლო პროგრამებში გაითვალისწინოს სტაჟირება, რომლის გარეშე დიპლომების მიღება შეიზღუდოს
 - სტაჟირების ხელმძღვანელებისთვის უნდა გაიცეს განკუთვნილი წამახალისებელი ანაზღაურება
 - მეტი კავშირები დამსაქმებლებთან, ხელშეკრულების გაფორმება
 - კურსდამთავრებულთა რეიტინგული ინფორმაციის გავრცელება სოციალური ქსელების საშუალებით
- **Yellow Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy**

- უნივერსიტეტებში უნდა შეიქმნას დასაქმების განყოფილება
 - ჩატარდეს ტრენინგები ჩV / სამოტივაციო წერილები გამსაუბებელთან მომზადებისათვის
 - კომპანიებთან შეხვედრები
 - პრაქტიკული მეცადინეობები შეტანილ იქნეს სასწავლო პროგრამაში, რაც სტუდენტებს მისცემს შესაძლებლობას, რომ მიიღოს გარკვეული შრომითი გამოცდილება
 - უნივერსიტეტებისა და კერძო სექტორების მხრიდან მეტი აქტივობა, რათა მათი სტუდენტები იყვნენ მოთხოვნადი.
 - უნივერსიტეტებში უნდა შეიქმნას დასაქმებისა და დაგეგმარების განყოფილება
 - მიღებული ცოდნა არ დარჩეს გამოუყენებელი, სტუდენტს მიეცეს შესაძლებლობა დასაქმების
 - უმაღლესების მიერ სწორედ შერჩეული მოთხოვნადი ფაკულტეტები, რომლებსაც მომავალში სტუდენტები გამოიყენებენ
 - მეტი ინფორმირებულობა
 - შეფასების სისტემა დასაქმების განყოფილებაში (სტუდენტებისათვის კრიტერიუმები ხელმისაწვდომი)
- **Green Group: Universities Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - კომპანიებმა შექმნან სტაჟირების პროგრამა
 - კომპანიებმა მუდმივად უნდა დაამყარონ კავშირი უმაღლეს სასწავლებელთან
 - სტაჟირების პროგრამა, მიზანი, ხანგძლივობა, სამუშაო აღწერილობა სტაჟირების პერიოდში
 - მოტივაციის სქემების შექმნა ძლიერი სტუდენტების მოსაზიდათ
 - კონკურსის გამოცხადება სელექციის სელექციის პროცესის აყვანა
 - აქტიურად წამოვიდნენ თანამშრომლობაზე უნივერსიტეტებთან, რათა მიეწოდოთ სტაჟირება
 - უნდა გამოყონ სტაჟირებისათვის კუთხე, ადამიანურ რესურსი, შეადგინონ სტაჟირების პროგრამა
 - სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს, შექმნას სამუშაო ადგილები
 - სახელმწიფომ უნდა წახალისოს ბიზნესი და კერძო სტრუქტურა სტაჟირების აყვანაში

TRANSLATION OF GEORGIAN TRANSCRIPTIONS INTO ENGLISH

TOPIC:

Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint
- Green Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Universities Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES

- **Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint**
 - Practical experience
 - Improvement of theoretical knowledge
 - Seeking new information and knowledge

- Most of all accepting skilled/trained employees
- Student activity
- Creating proper conditions for Interns (implementing normal working agenda, encouragement, salary and etc)
- Acquiring practical skills
- Support in employment/job search
- Establishing employing base/agency
- Involvement of private companies/businesses
- Preparing managing conclusions
- Using knowledge applied to practice
- Learning and acquiring skills from experienced people
- Encouragement and rise in motivation
- Preparation of legal documents
- Project analysis
- Development of practical skills
- Deepen knowledge
- Support the flow of interns to present the program as best as possible.
- Support interns
- Applying knowledge to practice (training)
- The activity of the employer
- The search of the employer
- Adopting theoretical knowledge to practice
- As many as possible students should go through the internships
- The student condition has to be established for the potential employer
- Students have to receive highest qualification thus an advertisement is required from universities
- Advertisements will result in more students in universities
- Thus universities will develop much more and diverse spheres and fields
- More connections with the companies
- A diversity of fields/spheres will be created (from students)
- Foreign companies will have more interest in students and in universities.
- Development of international relations
- A lot of contracts and memorandums will be made with companies
- **Green Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - Professional improvement
 - Receiving practical information
 - Receiving practical skills
 - Applying theoretical knowledge to practice

- Opportunity to gain new knowledge
- Personal improvement
- Acquiring skills with work
- Acquiring communication skills with colleagues
- Acquiring discipline skills through work
- Expectation of compensation/salary
- In the case of the different universities/education
- Depending on personal abilities/skills
- Perspective of establishing professional connections
- Future connections
- Perspective of employment
- Receiving maximum amount of practical experience
- Future employment and high salary
- Applying knowledge to practice
- Receiving experience
- New connections
- Employment perspective/potential
- New skills/abilities
- Receiving practical information
- Establishing connections
- Employment perspective
- The opportunity of using theoretical knowledge in real life/practice
- Employment
- Professional skills acquirement
- Practical skills acquirement
- Establishment in professional interests
- Student
 - To get a job/get employed
 - Will meet new friends
 - Will adapt to work schedule
 - Will learn to communicate with co-workers and elders
- **Orange Group: Universities Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - Universities look for companies (later offer partnership) and offer them cooperation, which is required to be officially documented.
 - Universities also have to organize additional seminars for students, (professional skills development.) to prepare them well.

- Universities have to organize meetings (with the student and employer), for companies to have broader view on what kind of future employees to expect from the universities.
- Universities should have the GPA system (Academic Evaluation system) to provide required employees for the company.
- The student program has to provide guaranteed employability competitions.
- Transferring theoretical knowledge into practice (mentioned several times in the expectations section)
- Ability to work independently
- Knowledge + Practice = Skills.
- The best evaluation, at least B
- Punctuality
- Ethics
- Group work ability
- New tendencies + the use of newest technologies
- Motivation/interest
- Program results in valid competences
- Professional values
- Theoretical and practical knowledge
- Professional culture/ethics
- Ability to communicate and development of communication skills (this is mentioned several times by different people)
- Has theoretical knowledge but lacks practical experience
- Likes his/her own specialty and has a huge desire to become a high-level specialist
- Fluent in a foreign languages
- Employer is interested in future specialist qualifications, which later will be given a relevant task to accomplish
- Employer's attitude toward the student and adoption to the program
- The program has to be based on European standards, has to be up to date, has to be approved by European or American educational/Science centers, and oriented on employment
- Student has to be active, should not be late on the work and has to be familiar with the basic aspects of the program
- Has to have communicative skills and should know modern technolog.

TOPIC:

Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint

- Orange Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy
- Green Group: Universities Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES

- **Yellow Group: Universities Expressing the University Viewpoint**
 - Obstacles
 - No connections with companies
 - Refusal from companies to accept students
 - No desire for internships from students
 - Compensatio - no guarantee on any internship
 - Lack of resources in the companies for accepting students
 - Lack of resources in the universities for providing normal internships
 - Problems from the educational side
 - No connections - problem with communication and networking
 - No interest from universities concerning employment of students
 - No financial resources for supporting internships and no human resources
 - Refusal of students (laziness)
 - The quality of the internship program - no expectations at all
 - Refusal of companies to accept student on an internship basis
 - Companies do not want inexperienced employees or interns.
 - They (companies) perceive it as an extra head ache
 - Companies are scared of employing ambitious students for future demand
 - Some students refuse to work without compensation
 - Communication problems
 - Schools require compensation
 - Companies do not have enough placement for the interns
 - Students do not work without salary
- **Orange Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - Company has to have precisely written ‚job descriptions‘ (functions, obligations, responsibilities, etc.)
 - Internships are most often unpaid
 - Internships sometimes last an unlimited period
 - Lack of professional development
 - No support from the government
 - Technical development for students are deteriorating due to inactive enterprise/production
 - Private enterprises do not consider expenses for their interns and do not provide any compensation
 - Demand for interns has diminished, especially from state sector/government

- Only short period projects (plans)
- Offering internship/training or teaching, if there is no separate time provided
- Passiveness from general dean/rector (with regards to employment)
- Accepting known friends on internship
- The requested financial compensation from the company.
- Construction works, usually, are provided by tender winning companies, which are not interested in internships
- It will be much better if the particular tender program will include the requirement of accepting young interns.
- In specialist employment, acceptance of an interned specialist is crucial
- There are few companies that seek internships
- The problem is nepotism
- Inefficient economic development
- Short term investment programs
- Inefficient and incomplete connection between businesses and universities
- No economic strategic developing plans and no transparency
- Lack of demand from employers (no interest in internships)
- No interest in the internships from different organizations
- However, regarding the best and distinguished students, there is still a demand from the government sector
- Nepotism ruins everything
- **Green Group: Universities Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - No resources
 - No place
 - No instructor
 - Salary
 - No vacancies
 - Unorganized students
 - Confused students (the ones that do not know what they are going after)
 - Ambitious students' claims
 - Unmotivated students
 - Deficit in theoretical knowledge
 - No work ethic
 - Social responsibility
 - Companies have no motivation
 - Lack of prepared employees
 - Lack of experienced and workable employees
 - There are no control mechanisms concerning internships from universities

- Lack of disciplined students
- More work/output and less expenses
- The internship has to be given to the most prepared student, which does not initially concentrate on the financial requirements/ salary (solution/suggestion)
- The company has to accurately consider its own resources
- Work ethics
- Lack of well-prepared students, particularly in theoretical knowledge

TOPIC:

Potential Solutions to the Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Orange Group: Universities Expressing the University Viewpoint
- Yellow Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy
- Green Group: Universities Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES

- **Orange Group: Universities Expressing the University Viewpoint**
 - Universities have to offer the most appropriate programs to companies
 - In universities, there has to be internship supporting structures
 - What should universities do?
 - Creating an advising council for business representatives
 - Career center
 - Close links with businesses
 - Internship programs according to market demand
 - Involvement of alumni
 - How to attract companies to get interns for internships
 - A career center should be created
 - Self advertisement
 - Tight contacts with businesses/companies
 - To offer ourselves without any preliminary conditions or without any compensation
 - To provide high quality education
 - Teaching focused on practice
 - Career development task office
 - Career development office (oriented toward student employment)
 - Lectures with practical experience outcome
 - Opportunities
 - To prepare high qualified employees
 - To conduct additional training for students in order to develop professional skills, which support competitiveness on markets

- Carrier centers should be established
- Internships should be part of the learning curriculum, to affect the status of the diploma
- For internship program directors/initiators
- More connections with employers and creating agreements
- Disseminate the graduate ranking information through social networks
- **Yellow Group: Universities Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - A career center should be created in universities
 - Training in writing CVs/Motivational letters and in attaining interview skills should be necessarily provided
 - Meeting with companies
 - Practical training should become part of the learning curriculum, which eventually will give practical experience to students
 - More activity is required both from universities and from the private sector, for students to be more demanding
 - Planning and career center is essential for the universities
 - Acquired knowledge should not be left unexploited; students have to get the opportunity for employment
 - There has to be correctly selected demanding subjects, from which students will benefit later
 - More informational knowledge
 - Evaluation systems in career centers are necessary and should be easily accessible for students
- **Green Group: Universities Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - Companies should create internship programs
 - Companies should always be in constant connection with educational institutions/universities
 - Internships program, goal, duration, task description during the internship
 - Creating motivational schemes for the attraction of strong students
 - Announcing a competition and accepting students with a selection process
 - Companies should actively cooperate with universities to attract more interns and have more internship programs
 - There has to be a direction given in creating the internship program with HR.
 - Create an internship program
 - Contact universities
 - Formulate clearly
 - Create incentives for strong students for mutual gain for internships
 - Organize solutions for students on the basis of competitiveness
 - State has to participate and provide work placement
 - State should encourage private companies to accept interns

QUESTIONNAIRE

Prior to implementation of the Methodology, participants received a questionnaire to complete. The questionnaire and the responses (in parentheses) are provided below.

Number of Attendees: (17) Number of answered questionnaires: (11)

Questionnaires were given to the representatives of the following Georgian universities: *Caucasus University, Free University, GIPA, International Black Sea University, Ilia State University, Georgian Agrarian University, Georgian State University, David Agmashenebeli University, and Georgian Technical University*

- 1) Do you have an existing internship program?
 Yes (10)
 No (0)
 No Response (1)
- 2) Approximately how many promising undergraduates/recent graduate students do you have per year that you would recommend for the internship program?

	<u>Average</u>
Recent graduates (BA)	80.25
Recent graduates (MA)	41.20
Master program participants	91.75
Undergraduate	269.25
- 3) How many undergraduates/recent graduate students have been places as intern for the year of 2010 – 2011?

	<u>Average</u>
Recent graduates (BA)	122.80
Recent graduates (MA)	85.40
Master program participants	85.40
Undergraduates	130.20
- 4) What are top 3 specialties most requested by internship providers?
 - 1) Finance, Marketing, Technologies
 - 2) PA, Local PA, LAW
 - 3) Business management marketing, Accountancy, Financial management
 - 4) Automobile and railway transporting, transport construction
 - 5) Civil and industrial engineering, hydro-technical engineering, water supply, heating.
 - 6) Agronomy, Economics, Agro-engineering
 - 7) Computer systems/servers, IT, data protection, automotive management systems
 - 8) HR, BA, Banking
 - 9) Finance, marketing, engineering, and agronomy (1 participant did not list specialties)
- 5) How many employers participate in the internship program?
 Please indicate approximate number during last year Total Average – 22.1
- 6) How do you obtain internship opportunities for your students:
 - Pool of existing partner internship providers (8)
 - Personal Contacts (9)
 - Employment Agencies (1)
 - Internship/job openings announced by the internship providers (e.g. posted on company websites, other jobs announcement sites, in newspapers) (6)
 - Other (please indicate) - (2 employment forum for participating companies).
- 7) Are there any selection criteria for participating in internship program?
 - Yes (9)

- No (1)
 - No response (1)
- 8) If yes, which criteria do you use?
- Academic excellence (10)
 - Years in the university (0)
 - Student willingness (10)
 - Recommendations by professors' (8)
 - Discipline (1)
 - Other (0)
- 9) Do student get credits for internships?
- Yes (4)
 - No (7)
 - No response (1)
- 10) What is average duration of internship programs (Pls. indicate approx. # of weeks):
Overall Average – 3 months
- 11) In your opinion, how successful is the internship program in your school?
- Excellent (3)
 - Good (3)
 - Average (3)
 - Poor (0)
 - N/A (2)

EVALUATION

Following implementation of the Methodology, the participants were asked to evaluate the session. The results are provided below.

Evaluation of the “Universities” Focus Group					
Score Range: -2 to +2		How useful will be the information gained at the meeting for your future activities			
Meeting format	Meeting subject	How interesting was the meeting	Overall organization of the meeting		
+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2
+ 2	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 2
+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 1	+ 2
0	+ 2	+ 1	+ 1	+ 1	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2	+ 1	+ 1	+ 2
+ 1	+ 1	+ 2	0	0	+ 2
+ 1	+ 1	+ 1	0	0	+ 2
+ 2	+ 2	+ 1	+ 1	+ 1	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 1
+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2
Average	+1.65	+ 1.7	+1.65	+1.35	1.9

Question 1: What additional topics would have been useful to be cover at the meeting and what should be included in the next similar event?

- ✓ Almost all issues were covered (1)
- ✓ This topic was sufficient (1)
- ✓ Educational programs' relevance to employment market (1)
- ✓ What is internship (1)
- ✓ It would be interesting to have more information about this project. We would support and share our experience, that would be helpful (1)
- ✓ Educational programs (1)
- ✓ How to move from brainstorming to real activities. How could your project assist in placing students in internship programs (1)
- ✓ More concrete and detailed discussion on existing vacancies and students' placement to jobs through internships (1)
- ✓ What are the effective ways for universities to obtain information about internship opportunities (1)
- ✓ Invite all interested parties – students, employers (private and state organizations) (1)
- ✓ How to find job opportunity for more students and how get developed in this area (1)

Question 2: Do you have any suggestion or remarks concerning an improvement of the Meeting?

- ✓ No comments
- ✓ Hearing opinions of businesses would be interesting (1)
- ✓ Discuss divers topics, organize similar meetings regularly (1)

List of Universities and their representatives:

- **Universities:**

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1) Caucasus University | 6) Georgian Agrarian University |
| 2) Free University | 7) Georgian State University |
| 3) GIPA | 8) David Agmashenebeli University |
| 4) International Black Sea University | 9) Georgian Technical University |
| 5) Ilia State University | |

- **Representatives**

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| 1) Khatia Jikia | 10) Jamlet Janjgava |
| 2) Nino Aladashvili | 11) Rusudan Kutateladze |
| 3) Natia Khantadze | 12) Zurab Chkhaidze |
| 4) Irina Bakradze | 13) Irakli Sokolovki |
| 5) Manuchar Markoidze | 14) Mzia Mikeladze |
| 6) Ana Asatiani | 15) Otar Gelashvili |
| 7) Manana Gabunia | 16) Tinatin Kaishauri |
| 8) Qetevan Abdushelishvili | 17) Zurab Gedenidze |
| 9) Tamuna Khitarishvili | |

BRAINSTORMING SESSION IN ACTION







AGENDA IN GEORGIAN

“ბიზნესი ბიზნესისთვის” სტაჟირების პროგრამა - განხილვა

დღის წესრიგი

ოთხშაბათი, 8 ივნისი, 2011 წ.

პროგრამის მიზანი: მოქნილი სტაჟირების პროგრამის შექმნა, სადაც გათვალისწინებული იქნება საქართველოს უნივერსიტეტების, სტუდენტებისა და დამსაქმებელთა ინტერესები.

დღევანდელი შეხვედრის მიზანი: თქვენთან ერთად გავიაზროთ და გავაანალიზოთ სტაჟირების პროგრამასთან დაკავშირებული მოლოდინები და სირთულებები და დავსახოთ მათი გადაჭრის გზები

დრო	განსახილველი საკითხები	წამყვანი
15:00–15:15	კითხვარები უმაღლეს სასწავლებლებისთვის	ნათია ვეფხვაძე
15:15–15:25	“ბიზნესი ბიზნესისთვის” სტაჟირების პროგრამა: მიზნები და ამოცანები	სტივ უეიდი
15:25–15:40	რას ევლით სტაჟირების პროგრამისგან <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტები – ჯგუფი (ნარინჯისფერი) • სტუდენტები – ჯგუფი (მწვანე) • დამსაქმებლები – ჯგუფი (ყვითელი) 	ხმალაძე თ. რაზმაძე ნ. ვეფხვაძე
15:40 – 15:50	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ. ჯგუფზე)	
15:50 – 16:05	რას ირთულებთ ახლავს სტაჟირების პროგრამის წარმატებით განხორციელება <ul style="list-style-type: none"> • სირთულებები უნივერსიტეტებისთვის – ჯგუფი (მწვანე) • სირთულებები სტუდენტებისთვის – ჯგუფი (ყვითელი) • სირთულებები დამსაქმებლებისთვის – ჯგუფი (ნარინჯისფერი) 	ნ. ხმალაძე თ. რაზმაძე ნ. ვეფხვაძე
16:05 – 16:15	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ. ჯგუფზე)	
16:15 – 16:25	შესვენება	
16:25 – 16:40	პრობლემების გადაჭრა – როგორ გავხადოთ სტაჟირების პროგრამა ქმედითი <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტების ძალისხმევა – ჯგუფი (ყვითელი) • სტუდენტების ძალისხმევა – ჯგუფი (ნარინჯისფერი) • დამსაქმებლების ძალისხმევა – ჯგუფი (მწვანე) 	ნინო ხმალაძე თამარ რაზმაძე ნათია ვეფხვაძე
16:40 – 16:50	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ. ჯგუფზე)	
16:50 – 17:00	შემდგომი ნაბიჯები – ღია დისკუსია	სტივ უეიდი

AGENDA IN ENGLISH**B4B Internship Program Discussion**

Agenda

Wednesday, June 8, 2011

Overall Objective: A vibrant internship program meeting the needs of Georgia's universities, students, and internship providers.

Today's Purpose: To meet all of you as a group and to obtain a comprehensive understanding of the expectations, challenges, and proposed solutions related to accomplishing the above objective.

Time	Topic for Discussion	Facilitator
15:00 – 15:10	Introduction of B4B Internship Program: goals and objectives	Stephen Wade
15:10– 15:20	Questionnaires for institutions	Natia Vepkhvadze
15: 25 – 15:40	What to EXPECT from internship programs <ul style="list-style-type: none"> • <i>University expectations – Group I</i> • <i>Student expectations – Group II</i> • <i>Internship provider expectations – Group III</i> 	Nino Khmaladze Tamar Razmadze Natia Vepkhvadze
15:40 - 15:50	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
15:50 – 16:05	CHALLENGES to make internship programs successful <ul style="list-style-type: none"> • <i>Challenges of universities – Group II</i> • <i>Challenges of student – Group III</i> • <i>Challenges of internship providers – Group I</i> 	Nino Khmaladze Tamar Razmadze Natia Vepkhvadze
16:05 - 16:15	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
16:15 - 16:25	Break	
16: 25 – 16:40	SOLUTIONS – how to make internship programs work <ul style="list-style-type: none"> • <i>Input from universities– Group III</i> • <i>Input from student – Group I</i> • <i>Input from internship providers – Group II</i> 	Nino Khmaladze Tamar Razmadze Natia Vepkhvadze
16:40 – 16:50	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
16:50 – 17:00	Next steps – open discussion	Stephen Wade

F. BRAINSTORM SESSION: STUDENTS

DATE:

June 15, 2011

FACILITATORS:

Nino Khmaladze, Natia Vepkhvadze, Luka Jugeli, Stephen Wade

TOPIC:

- Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Students Expressing the Student Viewpoint
- Green Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

GEORGIAN TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES:

GROUP RESPONSES:

- **Green Group: Students Expressing the Student Viewpoint**
 - პრაქტიკა
 - თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება
 - პროფესიული უნარჩვევები
 - მაღალი კვალიფიკაციის მოლოდინი
 - კრედიტების მიღება სტაჟირებისგან
 - ახალი და გამოსადეგარი ცონტაქტების გაცნობა
 - ჯგუფური მუშაობის უნარე
 - კარიერის განვითარება
 - ხელფასის/კომპენსაციის მოლოდინი
 - კომბინირებული მოქნილი გრაფიკი
 - დასაქმების შესაძლებლობა
- **Orange Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - უნივერსიტეტები ელოდებიან რომ სტუდენტები მიიღებენ პრაქტიკულ გამოცდილებას თეორიული ცოდნისგან.
 - ნივერსიტეტები ელოდენ ბიან რომ გაგზავნონ რაც შეიძლება მეტი სტუდენტი სტაჟირებაზე
 - უფრო მეტად გამოცდილი სტუდენტების მოლოდინი რაც ლოგიკურად უფრო სასარგებლოა
 - მოლოდინი პრაქტიკული ცოდნის ბისნესის სტუდენტებისგან, რადგან ბუსინესი პრაქტიკაზეა აგებული ძირითადად
 - წარმატებული და კვალიფიცირებული სტუდენტები სტაჟირებაზე, უნივერსიტეტის რეპუტაციაზე იმოქმედებს
 - უნივერსიტეტები ელოდებიან კომპანიაბმა რომ აირჩიონ სტუდენტების მათ ეფექტურობაზე და კვალიფიკაციაზე დარდნობით და არა უნივერსიტეტის რეპუტაციით, იმიტომ რომ ზოგი კომპანიები უპირატესობას ანიჭებს რამდენიმე კერძო უნივერსიტეტს.

- უნდა იყოს სუფთა რეზულტატი სტაჟირებისგან უნივერსიტეტებისთვის
- უნივერსიტეტები მოელოდებიან სტაჟირებას ოპტიმალური დროის განსაზღვრით როგორც არის 6 თვე.
- განმჭირვალე სტუდენტების სელექციის პროცედურის ჩატარების მოლოდინი კომპანიებისგან.
- მიღება მოტივირებული და საინტერესო სტუდენტების რომლებიც კარგად იმუშავენ და იქნებიან პროდუქტიულები.
- დასაქმების პერსპექტივა სტუდენტებისთვის, მეტი დასაქმება სტუდენტებისთვის უფრო მეტი პრესტიჟი უნივერსიტეტისთვის
- სტუდენტების აქტიურ და წამახალისებელ ცხოვრების წესში ჩართვა
- კრედიტების მიცემა სტუდენტებისთვის სტაჟირებისგან.
- მოქნილი და კომფორტული გრაფიკი სტუდენტური სტაჟირების პროგრამისთვის.

• **Yellow Group: Students Expressing the Provider Viewpoint by Proxy**

- სტუდენტი დიდი პოტენციალით რომელიც ისწავლის დასაწყისში და შემდეგ გახდება ორგანიზაციის მომავალი.
- მიღება იმ სტუდენტების რომლებიც ნამდვილ სამუშაო ძალას წარმოადგენენ, შესაბამისად არანაირი ანაზღაურება
- რეკომენდირებული სტუდენტები
- აკადემიური შეფასება
- აქტიური სტუდენტები
- ფლექსიბილური გრაფიკები სტუდენტებისგან
- გამოცდილი სტუდენტები
- მოტივირებული სტუდენტები
- პუნქტუალური სტუდენტები
- ეფექტიანი სტუდენტ
- იაფი მუშა ხელი
- ნიჭიერი სტუდენტები
- სტუდენტები ინოვაციური იდეებით
- მოლოდინი რომ უნივერსიტეტები შეარჩევენ საუკეთესო და ყველაზე კვალიფიცირებულ სტუდენტებს სტაჟირებისთვის
- მიიღონ სტაჟირება განსაზღვრული დროით
- მშრონელი სტუდენტ რომელიც ღირსია მიღების და რომელიც ბევრ წარმატებას მოუტონს კომპანიას

TOPIC:

- Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Students Expressing the Student Viewpoint
- Orange Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

• **Yellow Group: Students Expressing the Student Viewpoint**

- პრაქტიკის და პრაქტიკული ცოდნის არქონა

- არანაირი ტრენინგი ან შესაძლებლობა თეორიული ცოდნის გამოყენების პრაქტიკაში
- პრაქტიკული სწავლების არქონა, კერძოს პრაქტიკული სემინარების და ლექციების(ინტერაქტიული ლექციები)
- მარტო თეორია არ აკმაყოფილებს დამსაქმებლის მოთხოვნებს
- დამსაქმებლის დამოკიდებულება სტაჟიორისადმი
- არაორგანიზებული სწავლება და სტაჟირების გრაფიკი
- ინფორმაციის ვაკუუმი
- არანაირი დასაქმების პერსპექტივა კურსდამთავრებული სტუდენტისთვის
- ზოგჯერ სტაჟირების დავალებები არ შეესაბამება და აჭარბებს სტუდენტის შესაძლებლობებს და ცოდნას
- ინსტრუქტაჟის და სწავლების არქონა სტაჟირებაზე
- დისკრიმინაცია GPA შეფასების სისტემასადმი
- არანაირი გარანტია დასაქმების ან მხარდაჭერის უნივერსიტეტებისგან
- არარსებობა არანაირი კონტრაქტების ან ოფიციალური შეთანხმებების ან ოფიციალური დოკუმენტაციის სტაჟირების დარგში კომპანიების მხრიდან საქართველოში.
- ძოვი უნივერსიტეტი ითხოვს რომ სტუდენტმა გაიაროს სტაჟირება, მაგრამ არანაირ ხელშეწყობას არ სთავაზობს და არანაირ ადგილს
- დავალებები კომპანიაში სტაჟირების დროს არის მიცემლი არაორგანიზებულად და არაეფექტურად.
- არანაირი მხარდაჭერა უნივერსიტეტს კომპანიების მხრიდან
- ანაზღაურების არქონა, თუნდაც მინიმალურის როგორც ლანჩის ან ჯიბის ფული.
- ეკონომიური პრობლემების გამო, ყველა სტუდენტს არ გააჩნია ინტერნეტის საშუალება და სხვა იმფორმაციული ტექნოლოგიების საშუალებები და ამის გამო, ეკონომიკურად შეზღუდულ სტუდენტებს არ გააჩნიათ არანაირი შანსი და შესაძლებლობა.
- ექსპლუატაციის რამოდენიმე შემთხვევაები.
- თეორიული ცოდნის არქონა
- დიდი და საშინელი დასაქმების პრობლემები
- არამაირი მხარდაჭერა სახელმწიფოდან სტუდენტების ან უნივერსიტეტების.
- არანაირი მხარდაჭერა კერძო კომპანიებიდან
- უნივერსიტეტს და კომპანიებს შორის კოოპერაციის უპირატესობის არანაირ აღქმა
- არანაირი მოთხოვნები სახელმწიფოდან ან ბიზნესებიდან სტაჟირებაზე ან კადრების აყვანაზე.
- არანაირი შესაფასებელი აკადემიური კონკურსის არქონა სტუდენტებში რომელიც ეყრდნობა GPA სისტემაზე პერსონალურ თვისებებზე და არაანონიმური შეფასება.

• **Green Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy**

- სტაჟირების ადგილების არქონა
- არანაირი ქარტიები ან კავშირი უნივერსიტეტებს და კომპანიებს შორის.
- დროის პრობლემა, კერძოდ დროის მოქნილობა სტუდენტების გრაფიკებს და პოტენციურ სტაჟირებებს შორის

- ყალბი სტაჟირება, სადაც კომპანიები თავიდან დათანხმებულან სტუდენტის აყვანაზე და შემდეგ როცა სტუდენტ მისულა პირველ დღეს უარი უთქვია. ანუ უპასუხისმგებლობა კომპანიების მხრიდან.
- დიდი პრობლემა პოტენციური დამსაქმებლის მოძებნაში
- არაორგანიზებული და პრობლემატური სტაჟიორების შერჩევის პროცესი.
- კვალიფიცირებული და მომზადებული სტუდენტების არ ქონა.
- ცუდი და გულგრილი დამოკიდებულება კომპანიების მხრიდან ქართულ უნივერსიტეტებისადმი
- თანამედროვე ინფორმაციული ტექნოლოგიის და თანამედროვე ტექნოლოგიის არ ქონა საერთო ეკონომიკური მდგომარეობით ქვეანაში.
- არასაკმარისი დასაქმება
- კომპანიების და ბიზნესების ნაკლებობა რომლებიც სტაჟირებას ან ადგილს სთავაზობენ.
- პროტექციონალისტური მენტალიტეტი ახალი კადრების აყვანის მიმართ
- დაუხვეწავი განათლების და ლეგალური სისტემა
- არაეფექტიანი ბიუროკრატიული სისტემა
- ნეპოტიზმი
- არანაირი ინტერესი ბიზნესებისაგან ან სახელმწიფო სექტორისგან რომ აიყვანონ სტუდენტი სტაჟიორები ან ხელი შეუწყონ მათ.
- დაუხვეწავი კრიტერიუმები რითიც უნივერსიტეტი არჩევს სტაჟიორს.
- გამჭირვალობის არქონა სელექციის პროცესის დროს.
- კონკურსის არ ქონა დამსახურებული და სამართლიანი გადაწყვეტილების მიღებისას პოტენციური სტაჟიორებ აყვანისას.

• **Orange Group: Students Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**

- ცუდი გადაწყვეტილების მიღება სელექციის პროცესის დროს
- ანაზღაურების რესურსების არქონა
- დასაქმების არქონა კომპანიებში, მაგალითად ვაკანსიების და ფინანსური რესურსების არქონა.
- არანაირი იმფორმაციის მიწოდება სტუდენტებს, სტაჟირების რეკლამირების არქონა.
- არანაირი წახალისების ხერხები
- არაორგანიზებული სამუშაო გრაფიკი
- სტაჟირების პერიოდი
- საქმის არაარსებობსა სტაჟირებაზე სტაჟიორისთვის
- გამოუცდელი და უპასუხისმგებლო სტუდენტების აყვანა
- რეპუტაციის შელახვის შიში
- ნეპოტიზმი
- არანაირი შანსის მიცემა სტუდენტებისთვის, არც ტესტირების პერიოდში.
- ოფიციალური ცერტიფიკატების არქონა ინტერნსჰიპის დამთავრების შემდეგ.
- პოტენციური კადრების დეფიციტი კონკრეტულ სფეროებში და სპეციალობებში
- დეფიციტი სწავლების და სწავლის საგნების მრავალფეროვნებაში
- უპასუხისმგებლობა
- სამუშაო ეთიკის და პროფესიანალური უნარების არქონა ხანდახან არანაირი უნარების არქონა.

- საკმაოდ არაორგანიზებული და არაგამჭირვალე სტაჟირებაზე სეელექციის პროცესი.
- არანაირი ინტერესი კომპანიებისგან
- პრიორიტეტი (პრესტიჟული) უნივერსიტეტების მიმართ, ანუ ყველა სტუდენტს არ ეძლევა შანსი სტაჟირების.
- რესურსების არქონა
- საერთო ეკონომიური პრობლემა რომელიც ყველა კომპანიებს ეხება.

TOPIC:Potential Solutions to Internship Program Challenges**ROLES:**

- Orange Group: Students Expressing the Student Viewpoint
- Yellow Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Orange Group: Students Expressing the Student Viewpoint**
 - უნივერსიტეტი აძლევდეს ინფორმაციას დასაქმებაზე, დასაქმების დეპარტამენტი.
 - მოქნილი სტუდენტების გრაფიკი რომ იმუშაოს.
 - დიდი დასაქმების შესაძლებლობა.
 - პრაქტიკულ სასწავლებლებში პრაქტიკის დიდი შანსი
 - პრაქტიკის ჩართვა სწავლის პროგრამაში
 - უნივერსიტეტის პი არი არ უნდა წყვეტავდეს სტაჟირებაზე აყვანას
 - დანიშნული იყოს რაღაც მინიმალური ანაზღაურება ან წახალისება: სერტიფიკატი
 - რომელი უნივერსიტეტიც კრედიტად თვლის სტაჟირებას თვითონვე უშოვოს ადგილი სტუდენტს
 - ყველა კომპანიას ყავდეს ადამიანი ვინც სტაჟიორებს გაუწევს კურირებას, რომ უსაქმოდ არ იყვნენ და ყავა არ აღუღონ.
 - სტაჟირების მერე დასაქმების პერსპექტივე იყოს
 - სტაჟირების სწავლის პროგრამაში ჩართვა(იმუშაოს, ხელფასი მიეცეს და კრედიტ ჩაეთვალოს.
 - შიდა განაწესი სტაჟიორსა და დამსაქმებელს შორის
 - სტაჟირება კრედიტად ჩაეთვალოს.
 - გამჭირვალე აყვანის პროცესი
 - CV ში კარგად მომზადება რათა სტუდენტმა თავი კარგად წარმოიჩინოს.
 - ფლექსიბილურობა
 - მოტივაციის ამაღლება
 - კარიერის ცენტრები
- **Yellow Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - სპეციალური მუდმივი სამუშაო სააგენტოების შექმნა, რომლებიც სტაჟირების მოძებნაზე კონცენტრირდებიან.
 - კარიერული ცენტრების შექმნა

- აქტიური გეგმის შედგენა სტუდენტური გრაფიკისთვის
- უნივერსიტეტებს უნდა ქონდეთ მუდმივი კავშირი კომპანიებთან
- კავშირი პოტენციურ დამსაქმებლებთან
- უნივერსიტეტმა უნდა მოითხოვონ ვაკანსიები და სტაჟირებები სტუდენტებისთვის კომპანიებისგან
- უნდა იყოს ჯანსაღი სისტემა სტუდენტისთვის უკეთესი ინფორმაციული ცოდნის მიღებისთვის, ანუ გამუჯობესებული სისტემა სტუდენტებისთვის ინფორმაციის მისაწოდებლად.
- სტაჟირების შეთანხმება
- საბაზრო მოთხოვნების გაგება
- მოთხოვნადი საგნების და სფეროების აღნიშვნა და მრავალფეროვნება
- მოთხოვნების დაკმაყოფილება
- სტატისტიკის და ინფორმაციის გათვალისწინება, წარსული ინფორმაციის ანალიზი საკმაოდ ადვილია უნივერსიტეტებისთვის
- დასაქმების პროცესის განვითარება
- სასწავლო პროგრამების მოდერნიზაცია
- პრაქტიკის და სტაჟირების ჩართვა საგანმანათლებლო პროგრამაში
- მემორანდუმების და შეთანხმებების გაფორმება უნივერსიტეტებს და კომპანიებს შორის.
- შეფასება და ნიშნების დაწერა უნდა იყოს ანონიმური და სელექციის პროცესი გამჭვირვალე მსგავსი ევროპული და ამერიკული საგანმანათლებლო სისტემების სტანდარტების.
- სწავლის დონე უნდა იყოს ძალიან მაღალი.
- ძოგი მეთოდი აუცილებელია რომ ცაახალისოს და მოტივაცია გაუზარდოს სტუდენტებს რომ იყვნენ უფრო აქტიურები და უფრო ჩართულები სამომავლო დასაქმებაში და პრაქტიკულ გამოცდილებაში.

● **Green Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy**

- ურთიერთობების და კავშირების აშენება სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან
- კრიტერიუმების შექმნა სტაჟირების მისაღებად
- სწორი და გასაგები აღწერა სტაჟირების პირობების
- ტრენინგ პროგრამების შექმნა
- უნდა არსებობდეს ოფიციალური დოკუმენტაცია ყველა წესების და პირობების უნივერსიტეტს და კომპანიებს შორის რათა უფრო ეფექტური სელექციის პროცესი მოხდეს, მეტი სტაჟირება და გაუგებრობის თავიდან აცილება
- დიდი პროექტები უნდა კონცენტრირებდნენ გამოცდილებაზე რომელსაც სტაჟირები იღებენ და არა ანაზღაურებაზე.
- უნდა იყოს დახვეწილი სისტემა მოლოდინებისთვის და სტაჟირებისთვის
- ანაზღაურება ან უნივერსიტეტის კრედიტი აქედან ერთ-ერთი უნდა იყოს სტაჟირების კონტრაქტის პირობა.
- უნდა იყოს მეტი ინტერესი და მეტი მოთხოვნა სახელმწიფო და კერძო სექტორებიდან
- კომპანიებმა უნდა მიიღონ რაც შეიძლება მეტი სტაჟირები, იმიტომ რომ მათ კარგი შედეგები მოაქვთ კომპანიებისთვის მაშასადამე საკმაოდ სასარგებლო იქნება მათი აყვანა.
- ინოვაციური და ეფექტიანი სტაჟირები, რომლებიც დიდ როლს თამაშობენ კომანიის წარმატებაში უნდა იყვნენ დაჯილდოებულნი ან მიეცეთ ნამდვილი სამუშაო ხელფასით.

- სტაჟიორების არჩევა მათი აკადემიური მოსწრებიდან გამომდინარე და პერსონალური უნარებიდან გამომდინარე, ეფექტური სელექციის სისტემის შემუშავება.
- პრაქტიკული ტრაინინგების სწორი ორგანიზება.
- კომპანიაში კერძო პოზიციის შექმნა რომელიც პირდაპირ და მუდმივ კავშირში იქნება უნივერსიტეტებთან რომ მოითხოვოს კვალიფიცირებული სტუდენტები და სამომავლოდ დაასაქმოს.

TRANSLATION OF GEORGIAN TRANSCRIPTIONS INTO ENGLISH

TOPIC:

- Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Students Expressing the Student Viewpoint
- Green Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES

- **Green Group: Students Expressing the Student Viewpoint**
 - Practical work
 - Applying theoretical knowledge to practice
 - Professional skills
 - High qualification expectation
 - Receiving credits from internships
 - Meeting new and useful contacts
 - Acquiring ability of group work
 - Career development
 - The expectation of compensation/salary
 - Combined flexible schedule
 - The opportunity of employment
- **Orange Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - Universities expect the student to receive practical experience out of given theoretical knowledge
 - Universities expect to send as many students as possible for internships
 - Expectation of PR and advertising of the universities targeting successful students on internships
 - Expectation of more practically experienced students in universities, which is quite beneficial
 - Expectation of practical knowledge for business students as business consists of practice mainly
 - Successful and qualified students on internship programs will benefit from a university's reputation

- Intensive practical seminars
- Universities expect companies to choose students based on student efficiency and qualification and not university reputation, because some companies only prioritize few private universities
- There has to be a clear result from internships for universities
- Universities expect internships to be during an optimal period of time such as 6 months
- Expectation of transparent process of student selection from companies
- Acceptance of motivated and interesting students who are willing to work hard and be productive
- The perspective of employment for students - more employment equals more prestige for the university
- **Yellow Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - Students with potential who will learn in the beginning and later will become the future of an organization
 - Accepting students, which present a real workforce, hence they work without any compensation
 - Recommended students
 - Academic ranking
 - Active students
 - Flexible schedule from students
 - Experienced students
 - Motivated students
 - Punctual students
 - Useful/efficient students
 - Cheap labor force
 - Talented students with innovative ideas
 - Expectation from universities to offer the best and the most qualified students
 - Accepting interns for a certain period of time
 - Hard-working student worth accepting, which will benefit the company

TOPIC:

Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Students Expressing the Student Viewpoint
- Orange Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Yellow Group: Students Expressing the Student Viewpoint**
 - The lack of practice or practical knowledge

- No training or opportunities for applying theoretical knowledge to practice
 - Lack of practical teaching especially practical seminars and lectures (Interactive lectures)
 - Just theory does not satisfy the demands of an employer
 - Employer's attitude towards interns
 - Disorganized teaching and internship schedule
 - The information vacuum
 - No actual perspective of employment for graduated students
 - Sometimes internship tasks go beyond the capabilities and knowledge of students
 - The lack of instructions and teaching during the internship
 - Discrimination towards GPA system
 - No guarantee of employment or any support from universities
 - Nonexistence of actual contracts, agreements or documentation of internships in Georgia from companies
 - Some universities require students to go through internships, but don't provide support or any offers
 - The tasks in companies for interns are not organized and very ineffectively given
 - No support of universities from companies or businesses
 - The lack of compensation or salary in internships, not even minimal compensation such as lunch money or pocket money
 - Due to economic problems, not all students have access to internet or modern informational technologies, thus no opportunities for financially reduced students
 - Some cases of exploitation
 - Lack of theoretical knowledge
 - Huge and severe problems of employment
 - No support from government to educational institutions or students
 - No support from private companies
 - Lack of understanding of the benefits of cooperation between universities and companies to hire students
 - No demand from the Government or the business sector for interns or employees
 - No competition process via evaluation, GPA, personal abilities. Non existence of academic competitiveness in students
- **Green Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - The lack of internship placements
 - No agreements or cooperation between universities and companies

- Timing problem, in particular time flexibility between student schedule and potential internships
- The process of finding employment is difficult
- Fake internships, where companies sometimes initially agree to have interns and then refuse them at the time - in other words irresponsibility from companies
- Huge problems in finding potential employers
- Disorganized and problematic process of selection of interns
- The lack of qualified and prepared students
- The poor and indifferent attitude from companies towards Georgian universities
- The lack of modern technology and informational technology due to broader economic conditions in the country
- Insufficient employment
- The lack of actual companies and businesses providing internships or placement
- Protectionist mentality of companies towards accepting workers
- Unrefined legislative system
- Inefficient bureaucratic system
- Nepotism
- No interest from business or government sector for hiring students or supporting them
- Certain criteria, by which a university has to choose interns
- The lack of transparency in the selection process
- The lack of competitions for eligible students and fear of hiring potential internship candidates
- **Orange Group: Students Expressing Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - Hard choice during selection process
 - The lack of resources for compensation
 - The lack of employment in companies - for instance, lack of vacancies or financial resources
 - No delivery of information to students - lack of advertising of internships
 - No ways of encouragement
 - Unclear work schedule
 - The period of internships
 - Nonexistence of actual task for interns
 - The fear of irresponsible and practically inexperienced students
 - The fear of spoiling reputation
 - Nepotism

- Not giving chances to students, even within a test period
- Nonexistence of official internship certificates after finishing an internship
- The lack of potential employees or staff in variety of spheres and fields
- Deficit in diversity of teaching and learning subjects
- Irresponsible
- The lack of work ethic and professional skills or sometimes any skills
- Very unorganized and non transparent process of selection and choosing students
- No actual interest from companies
- Priorities towards prestigious universities, in other words not every students gets opportunities for an internship
- Lack of resources
- Economic general problem which affects all the companies.

TOPIC:

Potential Solutions to the Internship Program Challenges

ROLES:

- Orange Group: Students Expressing the Student Viewpoint
- Yellow Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Orange Group: Students Expressing the Student Viewpoint**
 - Universities should give out information concerning employment and internships - an employment center
 - Flexible work schedule for students
 - Big opportunities for employment
 - Big practical opportunities in practical institutions
 - Implementing practice into teaching programs
 - The PR of the university should decide whether to accept students on internships
 - There has to be a minimum compensation or encouragement for interns (at least a certificate)
 - The universities, which count internships as credit and require internships, should take responsibility to find and provide internship for students
 - All companies should have a person, who will be in charge of students giving them different tasks, so that students are not left taskless and are not making only coffee
 - There has to be the possibility of employment after internship
 - Putting internships into teaching curriculum, so that students work, get compensation, and get credits

- Internal rules and regulations between an intern and employer
- Internships have to count as credits
- Transparent selection process
- Training students for job interviews and CV writing, so that they demonstrate themselves well
- Flexibility
- Method for increasing motivation
- Creating a career center
- **Yellow Group: Students Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - Creating special constantly working agencies, concentrating on finding internships
 - Creating career centers
 - Creating an active plan for student schedules
 - Universities should have constant ties with companies
 - Connections with potential employers
 - Universities should demand vacancies and internship from companies for students
 - There has to be a valid system for better informational knowledge of students
 - basically a better system for informing students
 - Internship agreements
 - Identifying market demand
 - Identifying and diversifying demanded subjects and spheres
 - Satisfying demands
 - Considering statistics and data, analyzing past data which is quite an easy process for universities
 - Employment process construction
 - Modernizing learning programs
 - Incorporating practice and internships into educational curriculum
 - Organizing job and internship fears by asking and attracting a variety of companies (new companies as well)
 - Creating and signing agreements and memorandums between universities and companies
 - The marking and evaluation has to be anonymous and selection processes transparent similar to European or American educational system standards
 - The quality of teaching has to be very high
 - Some methods are required to motivate and encourage students to be more active and more involved in their future employment and practical experience
- **Green Group: Students Expressing the Internship Provider Viewpoint by Proxy**
 - Building relationships and connections with a variety of universities
 - Creating criteria for accepting interns

- Accurate and clear descriptions of conditions of the internship
- Creating training programs
- There has to be official documentation of all the rules and conditions between universities and companies for providing a more effective process of selection, more internships and avoiding misunderstandings
- Projects should concentrate on the experience the intern gets rather than salary
- There should be a unique system for expectations and for internships
- At least salary or university credit should be included in the internship contract
- There has to be more interest and demand from the government and private sector
- Companies should accept as many interns as possible as most of them bring good results for the company thus they are beneficial to have
- Innovative and efficient interns who actually affect companies' success have to be rewarded or given a proper job with salary
- Choosing interns depending on their academic evaluation and personal skills, creating an efficient system of selection
- Organizing correct practical trainings
- Creating a new section in the company or a new position, which will directly deal and be in constant relation with the universities for demanding qualified students as potential workers

QUESTIONNAIRE

Prior to implementation of the Methodology, participants received a questionnaire to complete. The questionnaire and the responses (in parentheses) are provided below.

Number of Attendees: (22) Number of answered questionnaires: (22)

The questionnaires were given to the representatives from the following Georgia Universities: Caucasus University, Free University, GIPA, International Black Sea University, Ilia State University, Georgian Agrarian University, Georgian State University, David Agmashenebeli University, and Georgian Technical University

1. Does your university provide internship opportunities?

- ☐ Yes (18)
- ☐ No (4)
- ☐ Total number answered: 22)

2. How do you find out about internship opportunities:

- ☐ I don't have access to information on internships
- ☐ career service or employment centers at the university (11)
- ☐ personal contacts (7)
- ☐ employment agencies
- ☐ internship/job openings announced by the internship providers (e.g. posted on company websites, other jobs' announcement sites, in newspapers) (15)
- ☐ other (please indicate)

3. Are there any students' selection criteria for participating in internship program at your university?

- ☐ Yes (12)

- ☐ No (6)
 - ☐ I don't know (4)
4. **In your opinion, what should be criteria for students to be selected as internship candidates?** (Select all that apply)
- ☐ Academic excellence (14)
 - ☐ Years in the university (2)
 - ☐ Student willingness (13)
 - ☐ Recommendations by professors (18)
 - ☐ Discipline (7)
 - ☐ Other (2)
5. **Does your university provide credits for working as an intern?**
- ☐ Yes (3)
 - ☐ No (18)
- Total number answered: 21, one student replied that she did not know.
6. **Do you think that providing credits for internship participants is a fair approach?**
- ☐ Yes (14)
 - ☐ No (6)
 - ☐ Not sure (2)
7. **In your opinion, what is the most optimal duration for internship programs?**
- ☐ 1 month (2)
 - ☐ 3 months (7)
 - ☐ 6 months (8)
 - ☐ Other (4)
8. **Based on your schedule, what is the most appropriate time for working as an intern?**
- ☐ Part time (13)
 - ☐ Full time (1)
 - ☐ Combination of both (9)
9. **Why are you interested in internship?**
- ☐ Utilize your specific academic training (20)
 - ☐ Get insight into your profession (8)
 - ☐ Be coached by experienced practitioners (11)
 - ☐ Better plan your career (7)
 - ☐ Obtain permanent employment opportunities (12)
 - ☐ Obtain professional network (11)
 - ☐ Other
10. **In your opinion, how successful is the internship program in your university /school?**
- ☐ Excellent (1)
 - ☐ Good (5)
 - ☐ Average (9)
 - ☐ Poor (4)
 - ☐ N/A (2)

EVALUATION

Following implementation of the Methodology, the participants were asked to evaluate the session. The results are provided below.

Evaluation of the “Students” Focus Group					
Score Range: -2 to +2				How useful will be the information gained at the meeting for your future activities	Overall organization of the meeting
Meeting format	Meeting subject	How interesting was the meeting			
+ 2	+ 2	+ 2		+ 1	0
+ 2	+ 2	+ 2		+ 2	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2		+ 1	+ 2
+ 1	+ 1	+ 1		+ 1	+ 1
+ 2	+ 2	+ 2		+ 1	+ 1
+ 2	+ 2	+ 2		+ 1	+ 2
+ 2	+ 2	+ 2		+ 2	+ 1
+ 2	+ 2	+ 1		+1	0
+ 2	+ 2	+ 1		+1	+ 1
+ 2	+ 2	+ 1		0	+ 1
+ 2	+ 2	+ 2		+ 1	+ 2
+ 1	+ 2	+ 1		0	+ 1
+ 1	+ 2	+ 1		+ 1	+2
+2	+2	+2		+2	+2
+2	+2	+2		+2	+2
+2	+2	+2		+2	+2
+2	+2	+2		+2	+2
+2	+2	+2		+2	+2
+1	+2	+2		+2	+1
+2	+2	+2		0	+2
+2	+2	+2		+1	+1
+2	+2	+2		+1	+1
+1	0	+2		+1	+2
Average	+1.77	+ 1.86	+1.7	+1.18	1.4

Question 1: What additional topics would have been useful to be covered at the meeting and what should be included in the next similar event?

- ✓ Educational Sphere (1)
- ✓ Local graduate students should have opportunities to continue studying abroad (1participant)
- ✓ Hearing opinions of real businesses (2participant)
- ✓ Would be more interesting if particular company representatives attended the meeting(1participant)
- ✓ Inviting more students and sharing same information(1participant)
- ✓ Hearing how these particular problems with the internship would be solved and which one would support government or companies.(1participant)
- ✓ Explaining the process of internship, because some people think it is only making coffee and others have to work from 9PM-6AM(1participant)
- ✓ Real employment opportunities had to be discussed would have been better (1participant)

- ✓ What are universities and companies doing to resolve this internship problem (1participant)
- ✓ The student opinions provided at the meeting has to be shared with employers and companies(1participant)
- ✓ To tell us with what criteria's your company selects potential interns(1participant)
- ✓ How nowadays educational system guarantees employment.(1participant)

Question 2: Do you have any suggestion or remarks concerning an improvement of the Meeting?

- ✓ Hearing the requirements for Internships from company representatives (1)
- ✓ Inviting the university students which can discuss this particular issues (1)
- ✓ Meeting was useful and good (4)
- ✓ Strict Schedule plan better timing (2)
- ✓ Would have been better if all three (universities, students, companies) internship groups attended the same meeting (3)
- ✓ There has to be higher amount of student attending similar meeting for understanding common opinion and more time has to be provided for discussions (2)
- ✓ Similar meetings are very useful as you get different point of views and find probable optimal solution(1)

List of Attendees

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| 1) Paata Abuladze | 12) Marine Basheleishvili |
| 2) Lika Baduashvili | 13) Levan Fangani |
| 3) Tamar Tsivtsivadze | 14) Guram Mosashvili |
| 4) Ekaterine Kvirikashvili | 15) Nino Betskhrikidze |
| 5) Tamta Shengelia | 16) Tamar Tsitskishvili |
| 6) Jondo Abuladze | 17) Nika Gigashvili |
| 7) Giorgi Jvarsheishvili | 18) Giorgi Devidze |
| 8) Elene Cheishvili | 19) Konstantine khazalia |
| 9) Nino Farizova | 20) Tinatin Mamestsarashvili |
| 10) Tsotne Giorgadze | 21) Qetevan Qamushidze |
| 11) Tinatin Goreziani | 22) Ekaterine Tsitsishvili |

BRAINSTORMING SESSION IN ACTION









AGENDA IN GEORGIAN

“ბიზნესი ბიზნესისთვის” სტაჟირების პროგრამა - განხილვა

დღის წესრიგი

ოთხშაბათი, 15 ივნისი, 2011 წ.

პროგრამის მიზანი: მოქნილი სტაჟირების პროგრამის შექმნა, სადაც გათვალისწინებული იქნება საქართველოს უნივერსიტეტების, სტუდენტებისა და დამსაქმებელთა ინტერესები.

დღევანდელი შეხვედრის მიზანი: თქვენთან ერთად გავიაზროთ და გავაანალიზოთ სტაჟირების პროგრამასთან დაკავშირებული მოლოდინები და სირთულეები და დავსახოთ მათი გადაჭრის გზები

დრო	განსახილველის აკითხვები	წამყვანი
15:00– 15:15	კითხვარები უმაღლეს სასწავლებლებისთვის	ნათია ვეფხვაძე
15:15 – 15:25	“ბიზნესი ბიზნესისთვის” სტაჟირები სპროგრამა: მიზნები და ამოცანები	სტივ უილი
15: 25 – 15:40	ღას ველით სტაჟირების პროგრამიდან <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტები – ჯგუფი (ნარინჯისფერი) • სტუდენტები – ჯგუფი (მწვანე) • დამსაქმებლები – ჯგუფი (ყვითელი) 	ნინო ხმაღაძე ლუკა ჯუღელი ნათია ვეფხვაძე
15:40 - 15:50	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ. ჯგუფზე)	
15:50 – 16:05	და სირთულეები ახლავს სტაჟირების პროგრამის წარმატებით განხორციელებას <ul style="list-style-type: none"> • სირთულეები უნივერსიტეტებისთვის – ჯგუფი (მწვანე) • სირთულეები სტუდენტებისთვის – ჯგუფი (ყვითელი) • სირთულეები დამსაქმებლებისთვის – ჯგუფი (ნარინჯისფერი) 	ნინო ხმაღაძე ლუკა ჯუღელი ნათია ვეფხვაძე
16:05 - 16:15	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ. ჯგუფზე)	
16:15 - 16:25	შესვენება	
16: 25 – 16:40	პრობლემების გადაჭრა – როგორ გავხადოთ სტაჟირების პროგრამა ქმედითი <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტების ძალისხმევა – ჯგუფი (ყვითელი) • სტუდენტების ძალისხმევა – ჯგუფი (ნარინჯისფერი) • დამსაქმებლების ძალისხმევა – ჯგუფი (მწვანე) 	ნინო ხმაღაძე ლუკა ჯუღელი ნათია ვეფხვაძე
16:40 – 16:50	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ. ჯგუფზე)	
16:50 – 17:00	შემდგომი ნაბიჯები – დიალისკუსია	სტივ უილი

AGENDA IN ENGLISH.**B4B Internship Program Discussion**

Agenda

Wednesday, June 15, 2011

Overall Objective: A vibrant internship program meeting the needs of Georgia's universities, students, and internship providers.

Today's Purpose: To meet all of you as a group and to obtain a comprehensive understanding of the expectations, challenges, and proposed solutions related to accomplishing the above objective.

Time	Topic for Discussion	Facilitator
15:00– 15:15	Questionnaires for students	Natia Vepkhvadze
15:15– 15:25	Introduction of B4B Internship Program: goals and objectives	Stephen Wade
15: 25 – 15:40	What to EXPECT from internship programs <ul style="list-style-type: none"> • <i>University expectations – Orange Group</i> • <i>Student expectations – Green Group</i> • <i>Internship provider expectations – Yellow Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
15:40 - 15:50	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
15:50 – 16:05	CHALLENGES to make internship programs successful <ul style="list-style-type: none"> • <i>Challenges of universities – Green Group</i> • <i>Challenges of student – Group Yellow</i> • <i>Challenges of internship providers – Orange Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
16:05 - 16:15	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
16:15 - 16:25	Break	
16: 25 – 16:40	SOLUTIONS – how to make internship programs work <ul style="list-style-type: none"> • <i>Input from universities– – Group Yellow</i> • <i>Input from student – Orange Group</i> • <i>Input from internship providers – Green Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
16:40 – 16:50	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
16:50 – 17:00	Next steps – open discussion	Stephen Wade

G. BRAINSTORM SESSION: PROVIDERS – DONORS/ PROJECTS/NGOS

DATE:

July 1, 2011

FACILITATORS:

Nino Khmaladze, Natia Vepkhvadze, Luka Jugeli, Stephen Wade

TOPIC:

Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint
- Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint**
 - მოტივირებული ფართო - პორიზონტიანი მუშა ხელი
 - დროის მომთხოვნი ყველზე ახალი თეორიული ცოდნა
 - პროფესიონალი კადრების აღზრდა მინიმალური დანახარჯებით (გონივრული ინვესტიცია)
 - საკითხი: კადრების არ ქონა სახელმწიფო ორგანიზაციებში
 - სოციალური პასუხისმგებლობა – პოზიტიური ზეგავლენა შრომის ბაზარზე
 - არასწორი მოლოდინები და ვარაუდები – ინტერნს არ ესაჭიროება ზედამხედველობა.
- **Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - სტუდენტების შესაძლებლობების უკეთესი უზრუნველყოფა, მათი სამომავლო კარიერისთვის და განვითარებისთვის რომ მათ სფეროებში ჩამოყალიბდნენ როგორც პროფესიონალები
 - სტუდენტს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა რომ იმუშაოს ნამდვილ გარემოში და შეაფასოს თავისი თეორიული ცოდნა პრაქტიკით
 - სასწავლო გამოცდილება სტუდენტისთვის (მიმართულება, გამოცდილება, შესაბამისობა)
 - ადმინისტრაციული ხელშეწყობა/ რეპორტი
 - გამოსადეგი ჩართული სამუშაო გამოცდილება სტუდენტებისთვის
 - რაღაც დონემდე ვაკანსია + ნეთვორქინგი წარმატება სტუდენტისთვის და უნივერსიტეტისთვის
 - კავშირები ჩამოყალიბებულ კურიკულუმთან, ახალი იდეების შექმნა(პრაქტიკული)
 - თეორია-პრაქტიკა
 - გაუმჯობესებული კურიკულუმი ინდივიუდალურ იდეებზე დაყრდნობილი
 - დამსაქმებლებმა უნდა ზუსტად განსაზღვრონ მოლოდინები

- რომ დაინახონ როგრო იყენებენ სტუდენტები თავიანთ თეორიულ ჩოდნას პრაქტიკაში
- რომ მიიღონ უფრო გამოცდილი სტუდენტები . . . პოტენციული კადრები, მათი გაუმჯობესება.
- **Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - დასაქმების შანსი
 - გამოცდილების ცოდნის და უნარების ათვისება
 - ანაზღაურება
 - სერტიფიკატი
 - რეკომენდაცია
 - სპეციფიურ სფეროებში გამოცდილების მიღება

TOPIC:

Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint
- Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint**
 - მოტივაციის არქონა
 - შაქმის უნარების არქონა
 - შესაბამისი ცოდნა
 - ძედმეტი ან ძაან ცოტა ამბიცია
 - სუსტი სამუშო ბიზნეს თვისებები
 - სტაჟიორის იდეებთან კომუნიკაციის არქონა
 - დისციპლინის არქონა
 - ეთიკის არქონა
 - შიდა განაწესი/პროცედურები
 - კადრების პრობლემა (ზედმეტი სამუშაო)
 - კორპორატიული კულტურის მიმართ ცუდი დამოკიდებულება
 - კომპანიის უსაპროფიტოების ღაფსუხები
- **Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - არასწორი შეხედულება სტაჟიორებზე
 - უნდა ჩაიდოს ინვესტიცია სტაჟირში რომ მიიღოს რეზულტატი
 - მენტორული უნარების არქონა დამსაქმებლის მხრიდან
 - ანაზღაურება, დასაქმება, ბენეფიტები სტაჟირებიდან
 - არასწორი მოლოდინები
 - არანაირი მხარდაჭერა და რეკლამირება უნივერსიტეტებისგან
 - არანაირი ახსნა განმარტება და წინაძღომა დამსაქმებელი ორგანიზაციებისგან
 - განათლების დონე არა ექვემდებარება შრომის ბაზრის დღევანდელ მოთხოვნებს
 - საკამოდ ცოტა რაოდენობა სტაჟირების პერსპექტივის ან დეფიციტი ინფორმაციის სტაჟირება რეგიონებში
 - უნდობლობა პროცესისადმი, პროფესიონალი კონტაქტების დეფიციტი

- **Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**

- დამსაქმებლების არ ქონა
- სუსტად განვითარებული სტუდენტური სერვისები
- სტუდენტების მოტივაცია
- არასაკმარისი კონტაქტები
- რესურსების არ ქონა
- უნივერსიტეტის მოტივაცია
- ინფორმაციის და დამსაქმებლების არ ყოლა
- პრობლემები აკრედიტაციის ოფისთან
- აუცილებელი სტაჟირებები უნდა იყოს დამტკიცებული რომელიც გრძელვადიანი და დამდღელი პროცესია
- ინფორმაციის არ ქონა სტუდენტებისთვის სტაჟირების პროგრამების შესახებ
- კრედიტების არ ჩათვლა სტუდენტებისთვის სტაჟირების დროს

TOPIC:

Potential Solutions to Internship Program Challenges

ROLES:

- Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint
- Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint**

- წარმატების ნაბიჯები:
- დამსაქმებლები:
- ჩამოყალიბებული და გათვითცნობიერებული სტაჟირების გეგმა/პროგრამა
- თრეინინგები
- მონიტორინგი
- პროგრამულ აქტიურობებში ჩართვა
- სტიპენდიის მიცემა
- წინასწარ განსაზღვრული სტაჟირების პერიოდი
- დამთავრებულთა კლუბი
- პროგრამის შეფასება

- **Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy**

- კარგი წინაპირობის კორდინირების მედიაცია სტაჟირების დამსაქმებლისგან, ეფექტურად სტუდენტების განაწილება, ცოდნის უპირატესობები, მოლოდინები.
- სტაჟირების ჩართვა სასწავლო კურიკულუმში(რომელიც ადრევე ცრედიტს სტუდენტებს) და არის სავალდებულო.
- შესწავლო პროგრამის გაუმჯობესება – სტუდენტების განათლება და სასურველი უნარების პრომოცია
- ზეგავლენა – კარგი რეპუტაცია
- გრანტებით უზრუნველყოფა წარმატებული უნივერსიტეტების
- ალუმნი – საკავშირო – და სამსახურის მოძებნის მიზნით მათ ორგანიზაციებში.

- **Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**

- კარიერის ცენტრები
- ელექტრონული საინფორმაციო ბიულეტენები
- პროგრამაში უნდა შედიოდეს კომპანიის შესასწავლი ნიმუში
- გამოცდილების გაზიარება სტუდენტებზე მყოფი სტუდენტებისგან (ფორუმი ან სადისკუსიო მაგიდა)
- ლეგალური რეგულაციები (სტუდენტ-კომპანია-უნივერსიტეტი) საკონტროლო კომიტეტი უნივერსიტეტში (სამივე მხარისთვის)
- სამართლიანი და გამჭვირვალე სელექციის პროცესი უნივერსიტეტში

TRANSLATION OF GEORGIAN TRANSCRIPTIONS INTO ENGLISH

TOPIC:

Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint
- Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint**
 - Open-minded
 - The most up to date theoretical knowledge
 - To raise a professional staff with minimal expenses (good investment)
 - Lack of staff at the state organization
 - Social responsibility – positive impact on labor market
 - Wrong expectations and assumptions – intern doesn't need supervision
- **Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing University Viewpoint by Proxy**
 - To provide to students better chances, for their careers, future, and development in their fields as professionals
 - To have the possibility to work in a real environment and apply their theoretical knowledge to practice
 - Learning experience for students (direction, experience, relevance, etc.)
 - Administrative support/reports
 - Useful engaged work experience for students
 - Some level of placement + networking opportunity for students and the university
 - Linkages of established curricula and input of new ideas (practical)
 - Skills improvement
 - Theory – practice
 - Improvement of curriculum based on individuals
 - Employers should clearly state expectations
 - To see how students use their theoretical knowledge in practice

- To get more experienced students, leading to potential employees (improvement)
- **Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - Job opportunities
 - Networking
 - Gaining experience/knowledge/skills
 - Reimbursement
 - Certificate
 - Recommendation/getting settlement
 - Specific fields (getting experience)

TOPIC:

Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint
- Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint**
 - Lack of motivation
 - Job skills
 - Relevant knowledge
 - Too much student ambition or not enough
 - Poor business work habits
 - Inability to communicate with intern ideas
 - Lack of discipline
 - Lack of ethics
 - Internal policies/procedures
 - Lack of planning
 - Staff problems (jealousy, extra work)
 - Lack of commitment to corporate culture
 - Security lapses
- **Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - Lack of job providers
 - Poorly developed students' services
 - Students motivation
 - Poor contact
 - Lack of resources
 - Universities' motivation

- Lack of information and providers
- Problems with accreditation office
- Mandatory internships need to be approved which is a long, exhausting process
- Lack of information about internship providers
- Credits accounting for students and internship programs
- **Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - Wrong perception about interns
 - You have to invest in an intern to get results
 - Lack of mentoring skills by providers
 - Salary, employment, and benefits from internship
 - Wrong/misleading expectations
 - Lack of support/advertising from universities
 - No guidance from hosting organization
 - Education level not compatible to the current labor market
 - Few internship opportunities or lack of information on opportunities, especially in the regions
 - Distrust of the process and lack of professional contacts

TOPIC:

Potential Solutions to Internship Program Challenges

ROLES:

- Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint
- Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Green Group: Providers (D/P/N) Expressing the Provider Viewpoint**
Keys to success include:
 - Proper internship plan/program
 - Trainings
 - Mentorship
 - Involvement in programmatic activities
 - Providing stipend
 - Pre-defined period of internship program
 - Alumni club
 - Program evaluation
- **Yellow Group: Providers (D/P/N) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - Good coordination and supervision from internship providers and properly operating dissemination of benefits, knowledge and expectations to students
 - Internship part of curriculum (it gives certain credit) mandatory.

- Improve curriculum – support and educate students and promote required skills
- Impact – good reputation
- Grant provision to successful universities
- Alumni as a networking tool to help get a job in their organization
- Orange Group: Providers (D/P/N) Expressing the Student Viewpoint by Proxy
- Career centers (provide info)
- Electronic newsletters
- Include company case studies in the program
- Share experience from former internship students (forum and table)
- Legal regulations (MOU student-company-university) control committee at the university (all 3 parties) with a fair selection process

AGENDA IN ENGLISH

B4B Internship Program Discussion

Agenda

Wednesday, June 23, 2011

Overall Objective: A vibrant internship program meeting the needs of Georgia's universities, students, and internship providers.

Today's Purpose: To meet all of you as a group and to obtain a comprehensive understanding of the expectations, challenges, and proposed solutions related to accomplishing the above objective.

Time	Topic for Discussion	Facilitator
15:00– 15:15	Questionnaires for students	Natia Vepkhvadze
15:15– 15:25	Introduction of B4B Internship Program: goals and objectives	Stephen Wade
15: 25 – 15:40	What to EXPECT from internship programs <ul style="list-style-type: none"> • <i>University expectations – Orange Group</i> • <i>Student expectations – Green Group</i> • <i>Internship provider expectations – Yellow Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
15:40 - 15:50	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
15:50 – 16:05	CHALLENGES to make internship programs successful <ul style="list-style-type: none"> • <i>Challenges of universities – Green Group</i> • <i>Challenges of student – Group Yellow</i> • <i>Challenges of internship providers – Orange Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
16:05 - 16:15	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
16:15 - 16:25	Break	
16: 25 – 16:40	SOLUTIONS – how to make internship programs work <ul style="list-style-type: none"> • <i>Input from universities– – Group Yellow</i> • <i>Input from student – Orange Group</i> • <i>Input from internship providers – Green Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
16:40 – 16:50	Presentation of outcomes by groups (3 minutes per group)	
16:50 – 17:00	Next steps – open discussion	Stephen Wade

QUESTIONNAIRE

Prior to implementation of the Methodology, participants received a questionnaire to complete. The questionnaire and the responses (in parentheses) are provided below.

Number of Attendees: (9) Number of Completed Questionnaires (8)

1. Does your organization offer internship opportunities to students?
 - ☐ Yes, regularly (2)
 - ☐ Yes, occasionally (3)
 - ☐ Only when we have vacancies (1)
 - ☐ No (2)
2. How does your organization find interns when needed:
 - ☐ career service or employment centers at the university (2)
 - ☐ personal contacts (3)
 - ☐ employment agencies (0)
 - ☐ internship/job openings announced by the internship providers (e.g. posted on company websites, other jobs' announcement sites, in newspapers) (5)
 - ☐ other (please indicate) (0)
3. Does your organization have selection criteria for interns?
 - ☐ Yes (6)
 - ☐ No (2)
 - ☐ I don't know (0)
4. If yes, what are the intern selection criteria for students/other interested persons?
(Select all that apply)
 - ☐ Academic excellence (5)
 - ☐ Years in the university (3)
 - ☐ Level of motivation (5)
 - ☐ Recommendations of university/professors(4)
 - ☐ Previous experience (2)
 - ☐ Communication / Self presentation skills (5)
 - ☐ Other(0)
5. What are the top 3 skills that an internship candidate should possess (other than profession related)? (Please list)
 - ☐ Communication (6)
 - ☐ Motivation (4)
 - ☐ Personal integrity (1)
 - ☐ Flexibility (1)
 - ☐ Responsibility (2)
 - ☐ Quick learning (1)
 - ☐ Disciplined (1)
 - ☐ Critical thinking (1)
6. Based on your experience, what is the most optimal duration for internship programs?
 - ☐ 1 month (0)
 - ☐ 3 months (6)
 - ☐ 6 months (2)
 - ☐ Other (0)
7. Why are you interested in providing internship?
 - ☐ Free / low paid labor (5)
 - ☐ An effective recruiting tool (?) (2)
 - ☐ Fresh ideas (4)
 - ☐ New technology and knowledge interns bring from academia (1)
 - ☐ Reduce cost in finding new talents (1)
 - ☐ Social responsibility (4)
 - ☐ Other (0)
8. Would you compensate work of interns?

- ☐ Yes (2)
 - ☐ Yes, If sufficient funds are available (5)
 - ☐ Case by case (1)
 - ☐ No (1)
9. If yes, what would be the compensation range?
- ☐ GEL 100 – 200 (0)
 - ☐ GEL 200 – 400 (6)
 - ☐ GEL 400 - 600 (1)
 - ☐ > 600 (0)
10. In your opinion, how successful is the internship practices at your organization?
- ☐ Excellent (1)
 - ☐ Good (3)
 - ☐ Average (0)
 - ☐ Poor (0)
 - ☐ N/A (2)
11. Please provide your suggestions on internship (use a back side of a paper if necessary)
- a. It's an excellent tool that is beneficial for all three parties. The key is that a student has good knowledge and motivation.
 - b. Look for linkages between donors and government to place public administration, whose education links to public services. "Cleaning house" for internships + placements (joint/cooperation) would be helpful.
 - c. 3. One of the first thing to do is to make the internships mandatory for students.

List of Attendees

• Organizations

- | | |
|-----------------------|--|
| 1) USAID – G3 Project | 5) JSC Mobile Finance Eurasia |
| 2) NDI | 6) USAID Health System Strengthening Program |
| 3) EWMI – JILEP | 7) USAID EPI Project |
| 4) IRI | |

• Representatives

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1) Imedashvili Marina | 6) Gorgadze Mariam |
| 2) Museridze Tika | 7) Aivazishvili Natia |
| 3) Jugheli Lasha | 8) Tatoshvili Ketevan |
| 4) Shengelia Maka | 9) Ghvinadze Nino |
| 5) Lawrence Daum | |

BRAINSTORMING SESSION IN ACTION: NGO'S GAND DONOR PROJECTS



H. BRAINSTORM SESSION: PROVIDERS – MIXED GROUP

DATE:

June 23, 2011

FACILITATORS:

Nino Khmaladze, Natia Vepkhvadze, Luka Jugeli, Stephen Wade

TOPIC:

- Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint
- Green Group: Providers (Mixed) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint**
 - სტაჟირების პროგრამიდან კომპანია ელის სტაჟიორის გათვითცნობიერებას სამუშაო პროცესის გაცნობასა და მის მომზადებას მუშაობის დასაწყებად.
 - ახალგაზრდა პერსპექტიული კადრების მოძიება
 - ზოგადი პროფესიონალიზმის დონის წამოწევა
 - კონკრეტულ ვაკანსიაზე პროფესიული კადრის მოძიება
 - კომპანია ელის მოტივირებულ ახალ კადრს
 - კადრის ცოდნის ამაღლებას კომპანიის სხვა და სხვა მიმართულებაში
 - გრძელვადიანი თანამშრომლობა
 - კურსდამთავრებული უნდა ახერხებდეს მიღებული თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში რეალიზების ელემენტარულ გამოცდილებას.
- **Green Group: Providers (Mixed) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - უნივერსიტეტის მოლოდინი სტაჟირების პროგრამიდან არის ის, რომ რაც შეიძლება მეტი მისი კურსდამთავრებული დასაქმდეს
 - კონკურენტუნარიანი და მაღალკვალიფიცირებული კადრის მომზადებას
 - შასწავლო დაწესებულებიდან რეკომენდაციის ამაღლება
 - მოთხოვნილებების გაზრდა
 - კომპანიებთან კავშირი
 - სტუდენტების ცოდნის გაღრმავება
 - პრესტიჟი, სტაჟირების მოლოდინში უნივერსიტეტები არ განმარტავენ სტაჟირების მიზნებს
- **Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - სტუდენტი ისევე როგორც დამსაქმებელი, მოელის სტაჟირების პროგრამისგან მის გათვითცნობიერებას მომავალი სამუშაო ადგილის შესახებ და ჩამოყალიბებას შტატში მოხვედრისთვის.
 - პრაქტიკული გამოცდილება
 - ორიენტაციის მიცემა სამუშაო ადგილას არჩევის გაკეთებისას.
 - კომუნიკაციის უნარის ამაღლება
 - გადაწყვეტილების მიღების გამოცდილება

- დასაქმების შანსი
- შესაბამისი პრაქტიკის ცოდნა და გამოცდილება
- ორგანიზაციაში მუშაობის კულტურა
- ხალხთან ურთიერთობის გამოცდილება
- გამოცდილება რეალურ პროექტებში
- დასაქმების პერსპექტივა კომპანიაში
- პროფესიული ორიენტაციის მიღება

TOPIC:Challenges of Internship Programs**ROLES:**

- Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint
- Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint**
 - არასაკმარისი ცოდნა
 - არაჯანსაღი ამბიციები
 - ცოდნის არქონა
 - უპასუხისმგებლობა (მოვალეობის მოხდა)
 - გამოცდილების არ ქონა ურთიერთობებში
 - ზედმეტი ამბიციები
 - დიდი მოლოდინები
 - უნივერსიტეტების ამბიციები
 - არა საკმარისი თეორიული ცოდნა
 - თეორიული ცოდნის შემთხვევაში თანხვედრის არ ქონა პრაქტიკასთან
 - პასუხისმგებლობის განცდის ნაკლებობა
 - დამოუკიდებელი გადაწყვეტილების მიღების უუნარობა
 - ინფანტილიზმი
 - გუნდური მუშაობის გამოცდილების არ ქონა
 - შრომუნარიანობის არქონა
 - გამოუცდელი სტუდენტები
 - დამსაქმებლის შიდა ინფორმაციის კომფიდენციალურობის არქონა
- **Orange Group: Providers (Mixed) Expressing University Viewpoint by Proxy**
 - კომპანიებია არ არიან დაიტერესებული
 - ჩემი სტუდენტი ვერ აკმაყოფილებს კომპანიის მოთხოვნას ლექტორების გამო
 - კომპანიას არ აქვს მოტივაცია (საგადასახადო შეღავათი
 - სტაჟირებისას არ მართლდება სტუდენტის მოლოდინი
 - შეზღუდული შესაძლებლობები კომპანიებში
 - სუსტი კომუნიკაცია კომპანიებსა და უნივერსიტეტებს შორის.
- **Green Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - არაა კარგად ჩამოყალიბებული პროგრამა
 - არ მიყურებენ სერიოზულად არ გაკეთებინებენ დამოუკიდებელ სამუშაოს
 - შემპირდნენ სხვას, და სხვა შედეგი
 - არასწორი მოლოდინი

- სუბორდინაცია პრობლემა
- სტაჟირების არასრულყოფილი პროგრამა
- კარიერების ცენტრის არ ქონა
- უნივერსიტეტის უმოქმედობა (დასაქმების ცენტრები)
- კომპანიის დამოკიდებულება
- მხოლოდ თეორია ან მხოლოდ პრაქტიკა (არაპროფესიული)

TOPIC:

Potential Solutions to Internship Program Challenges

ROLES:

- Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint
- Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Providers, Universities and Students Viewpoint**
 - მჭიდრო თანამშრომლობა კომპანიებსა და სასწავლებლებს შორის
 - სისტემის შემუშავება
 - ინტერნეტ და ონლაინ საშუალებების დახვეწა სტაჟირების პროგრამებთან დაკავშირებით
 - უნივერსიტეტში მოხვედრის სტუდენტების ცოდნის ხარისხის ამაღლება
 - კარის ცენტრები
 - მაღალკვალიფიციური ლექციები
 - დროის მხრივ ხელის შეწყობა
 - დეკანებისგან საუკეთესო სტუდენტების შეკრება
 - შესაბამისი პროგრამების შემუშავება
 - კოკრეტული რეგულაციების სისტემების შემუშავება
 - სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავება
 - სტუდენტების სტაჟირება უნივერსიტეტების მხრიდან
 - სტუდენტების ამბიციების რეგულირება
 - ურთიერთობა სასწავლებელთან
 - ადგილზე ტრენინგის ჩატარება
 - წინასწარ გაწერილი პროგრამა
 - კონკრეტული დავალებების მიცემა
 - საოციალური დიალოგი სახელმწიფო დამსაქმებელსა და სასწავლო დაწესებულებებს შორის
 - კონკრეტულ პირზე მიმავრება

TRANSLATION OF GEORGIAN TRANSCRIPTIONS INTO ENGLISH**TOPIC:**

Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint
- Green Group: Providers (Mixed) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES

- **Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint**
 - Provider expects from the internship program to orientate interns and adapt them to working processes and environment and later prepare them for employment
 - Finding young potential staff
 - General professional skills level expansion
 - Preserve reserved staff
 - Professional staff finding a particular vacancy
 - Company expects motivated new employees
 - Increasing the level of knowledge of an intern in different directions of the company
 - Long term cooperation
 - Graduated student has to have the ability to apply received theoretical knowledge to practice through basic experience
- **Green Group: Providers (Mixed) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - The main expectation from a university towards an internship program should be employment of as many graduates as possible.
 - Preparing competitive and high qualified staff
 - Increasing reputation with educational institutions
 - Increasing demands
 - Connections with companies
 - Student success
 - Deepening student knowledge
 - Prestige
 - Universities do not define the aims and goals of the internship
- **Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - Student, as well as an employer, expects from internship program the potential of understanding employment and establishing and preparing for a job
 - Practical experience
 - Receiving orientation from the work place in decision-making
 - Expanding communication skills
 - Employment opportunity
 - Relevant practical knowledge
 - Experiences
 - The work ethic
 - Experience in communication with people
 - Experience in real projects
 - The opportunity of employment in the company

- Receiving professional orientation

TOPIC:

Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (Mixed) expressing the Provider viewpoint
- Orange Group: Providers (Mixed) expressing the University viewpoint by proxy
- Green Group: Providers (Mixed) expressing the Student viewpoint by proxy

GROUP RESPONSES:

- **Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the Provider Viewpoint**
 - Insufficient knowledge
 - Unhealthy ambition
 - Lack of knowledge
 - Irresponsibility (obligations)
 - No experience in communication skills
 - Extra ambition
 - Huge expectations
 - University ambition
 - The lack of theoretical knowledge
 - In case of the theoretical knowledge, no way of transferring it into practice
 - The lack of responsibility
 - Inability in independent decision making
 - Infantilism
 - No experience in group work
 - No skills for stabile working
 - Inexperienced students
 - Not having employers' internal information and confidentiality rules
- **Orange Group: Providers (Mixed) Expressing University Viewpoint by Proxy**
 - Companies are not interested
 - The interns do not satisfy companies' requirements and demands due to poor lecturers and teachers
 - Companies do not have motivation (financial recourses)
 - Student expectations are not always approved in the internship
 - Limited opportunities in a company
 - Weak communication between companies and universities
- **Green Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - The program is not very well established
 - The employers do not look seriously at interns and do not let them do independent work

- Fake internships where one thing is said with a radically different result
- Incorrect expectations
- Subordination problem
- Incomplete internship program
- Non existence of career centers
- Inactivity of university
- The companies' attitudes
- Either theory or practice (nonprofessional)

TOPIC:

Potential Solutions to the Internship Program Challenges

ROLES:

- Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint
- Yellow Group: Providers (Mixed) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (Mixed) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Orange Group: Providers (Mixed) Expressing the Providers, Universities and Students Viewpoint**
 - Tight partnership between companies and educational institutions
 - Established system
 - Enhancing and developing informational technology more for internship opportunities and programs
 - There has to be increase in the qualification of students in the universities
 - Career centers and offices
 - High qualified lecturers not only PhDs, but as teachers
 - Time flexibility and support
 - Seminars for students
 - Deans have to choose the best students
 - Creating relevant programs for internships
 - Creating particular system regulations
 - State policy establishment towards internships
 - Student internships have to be provided by universities
 - Regulation of student ambitions
 - Constant connections with educational institutions
 - Training at the place
 - Design programs beforehand
 - Giving particular tasks
 - Social dialogue between state employment department and educational institutions

- Assigning interns to particular staff
- Job fear
- Established solid program for internship

AGENDA IN GEORGIAN

“ბიზნესი ბიზნესისთვის” სტაჟირების პროგრამა - განხილვა

დღის წესრიგი

ოთხშაბათი, 23 ივნისი, 2011 წ.

პროგრამის მიზანი: მოქნილი სტაჟირების პროგრამის შექმნა, სადაც გათვალისწინებული იქნება საქართველოს უნივერსიტეტების, სტუდენტებისა და დამსაქმებელთა ინტერესები.

დღევანდელი შეხვედრის მიზანი: თქვენთან ერთად გავიაზროთ და გავაანალიზოთ სტაჟირების პროგრამასთან დაკავშირებული მოლოდინები და სირთულებები და დავსახოთ მათი გადაჭრის გზები

დრო	განსახილველი საკითხები	წამყვანი
15:00– 15:15	კითხვარები უმაღლეს სასწავლებლებისთვის	ნათია ვეფხვაძე
15:15 – 15:25	“ბიზნესი ბიზნესისთვის” სტაჟირები სპროგრამა: მიზნები და ამოცანები	სტივ უეიდი
15: 25 – 15:40	დას ველით სტაჟირების პროგრამისგან <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტები– ჯგუფი (ნარინჯისფერი) • სტუდენტები –ჯგუფი (მწვანე) • დამსაქმებლები –ჯგუფი (ყვითელი) 	ნინო ხმაღაძე ლუკა ჯუღელი ნათია ვეფხვაძე
15:40 - 15:50	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ.ჯგუფზე)	
15:50 – 16:05	და სირთულებები ახლავს სტაჟირების პროგრამის წარმატებით განხორციელებას <ul style="list-style-type: none"> • სირთულებები უნივერსიტეტებისთვის– ჯგუფი (მწვანე) • სირთულებები სტუდენტებისთვის – ჯგუფი (ყვითელი) • სირთულებები დამსაქმებლებისთვის– ჯგუფი (ნარინჯისფერი) 	ნინო ხმაღაძე ლუკა ჯუღელი ნათია ვეფხვაძე
16:05 - 16:15	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ.ჯგუფზე)	
16:15 - 16:25	შესვენება	
16: 25 – 16:40	პრობლემების გადაჭრა – როგორ გავხადოთ სტაჟირების პროგრამა ქმედითი <ul style="list-style-type: none"> • უნივერსიტეტების ძალისხმევა– ჯგუფი (ყვითელი) • სტუდენტების ძალისხმევა– ჯგუფი (ნარინჯისფერი) • დამსაქმებლების ძალისხმევა– ჯგუფი (მწვანე) 	ნინო ხმაღაძე ლუკა ჯუღელი ნათია ვეფხვაძე
16:40 – 16:50	ჯგუფური განხილვის შედეგები (დაახლოებით 3 წთ.ჯგუფზე)	
16:50 – 17:00	შემდგომ ნაბიჯები – დიადისკუსია	სტივ უეიდი

AGENDA IN ENGLISH

B4B Internship Program Discussion

Agenda

Wednesday, June 23, 2011

Overall Objective: A vibrant internship program meeting the needs of Georgia's universities, students, and internship providers.

Today's Purpose: To meet all of you as a group and to obtain a comprehensive understanding of the expectations, challenges, and proposed solutions related to accomplishing the above objective.

Time	Topic for Discussion	Facilitator
15:00– 15:15	Questionnaires for students	Natia Vepkhvadze
15:15– 15:25	Introduction of B4B Internship Program: goals and objectives	Stephen Wade
15: 25 – 15:40	What to EXPECT from internship programs <ul style="list-style-type: none"> • <i>University expectations – Orange Group</i> • <i>Student expectations – Green Group</i> • <i>Internship provider expectations – Yellow Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
15:40 - 15:50	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
15:50 – 16:05	CHALLENGES to make internship programs successful <ul style="list-style-type: none"> • <i>Challenges of universities – Green Group</i> • <i>Challenges of student – Group Yellow</i> • <i>Challenges of internship providers – Orange Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
16:05 - 16:15	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
16:15 - 16:25	Break	
16: 25 – 16:40	SOLUTIONS – how to make internship programs work <ul style="list-style-type: none"> • <i>Input from universities– Group Yellow</i> • <i>Input from student – Orange Group</i> • <i>Input from internship providers – Green Group</i> 	Nino Khmaladze Luka Jugeli Natia Vepkhvadze
16:40 – 16:50	Presentation of outcomes by groups (approx. 3 minutes per group)	
16:50 – 17:00	Next steps – open discussion	Stephen Wade

QUESTIONNAIRE

Prior to implementation of the Methodology, participants received a questionnaire to complete. The questionnaire and the responses (in parentheses) are provided below.

Number of Attendees: (9) Number of Completed Questionnaires (4)

- Does your organization offer internship opportunities to students?
 - ☐ Yes, regularly (2)
 - ☐ Yes, occasionally (0)
 - ☐ Only when we have vacancies (2)
 - ☐ No (0)
- How does your organization find interns when needed:
 - ☐ career service or employment centers at the university (2)
 - ☐ personal contacts (2)
 - ☐ employment agencies (0)
 - ☐ internship/job openings announced by the internship providers (e.g. posted on company websites, other jobs' announcement sites, in newspapers) (4)
 - ☐ other (please indicate) (0)
- Does your organization have selection criteria for interns?

- ☐ Yes (4)
 - ☐ No (0)
 - ☐ I don't know (0)
4. If yes, what are the intern selection criteria for students/other interested persons?
(Select all that apply)
- ☐ Academic excellence (1)
 - ☐ Years in the university (0)
 - ☐ Level of motivation (3)
 - ☐ Recommendations of university/professors(2)
 - ☐ Previous experience (2)
 - ☐ Communication / Self presentation skills
 - ☐ Discipline (1)
 - ☐ Other(1)
5. What are the top 3 skills that an internship candidate should possess (other than profession related)?
(Please list)
- ☐ Communication (2)
 - ☐ Motivation (1)
 - ☐ Intellect (1)
 - ☐ Flexibility (1)
 - ☐ Responsibility (2)
 - ☐ Critical thinking (1)
6. Based on your experience, what is the most optimal duration for internship programs?
- ☐ 1 month (2)
 - ☐ 3 months (1)
 - ☐ 6 months (0)
 - ☐ Other (1)
7. Why are you interested in providing internship?
- ☐ Free / low paid labor (0)
 - ☐ An effective recruiting tool (?) (3)
 - ☐ Fresh ideas (4)
 - ☐ New technology and knowledge interns bring from academia (1)
 - ☐ Reduce cost in finding new talents (1)
 - ☐ Social responsibility (1)
 - ☐ Other (1)
8. Would you compensate work of interns?
- ☐ Yes (3)
 - ☐ Yes, If sufficient funds are available (0)
 - ☐ Case by case (2)
 - ☐ No (0)
9. If yes, what would be the compensation range?
- ☐ GEL 100 – 200 (2)
 - ☐ GEL 200 – 400 (1)
 - ☐ GEL 400 - 600 (1)
 - ☐ > 600 (0)
10. In your opinion, how successful is the internship practices at your organization?
- ☐ Excellent (1)
 - ☐ Good (2)
 - ☐ Average (0)
 - ☐ Poor (0)
 - ☐ N/A (1)
11. Please provide your suggestions on internship (use a back side of a paper if necessary)

BRAINSTORMING SESSION IN ACTION: PROVIDERS - MIXED GROUP



EVALUATION

Following implementation of the Methodology, the participants were asked to evaluate the session. The results are provided below.

Evaluation of the “Mixed Providers” Focus Group					
Score Range: -2 to +2				How useful will be the information gained at the meeting for your future activities	Overall organization of the meeting
	Meeting format	Meeting subject	How interesting was the meeting		
	+ 2	+ 2	+ 2	+ 1	0
	+ 1	+ 2	+ 2	0	0
	+ 2	+ 2	+ 1	+ 1	+ 2
	+ 2	+ 2	+ 1	0	+ 2
Average	+1.75	+ 2	+1.5	+0.5	+1

Question 1: What additional topics would have been useful to be covered at the meeting and what should be included in the next similar event?

- ✓ Will be much better if on the next similar event we will talk more about labor market.

Question 2: Do you have any suggestion or remarks concerning an improvement of the Meeting?

- ✓ Would have been better if more companies attended similar meeting.(2)
- ✓ Would have been better if all three stakeholders attended similar meeting

I. BRAINSTORM SESSION: PROVIDERS – GOVERNMENT

DATE

July 5, 2011

FACILITATORS:

Nino Khmaladze, Natia Vepkhvadze, Luka Jugeli, Stephen Wade

TOPIC:

Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint
- Green Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint**
 - უნარების განვითარება
 - სიტუაციის სწორად გაგება
 - მიმართულების განსაზღვრა
 - მოტივაცია (ანაზღაურების საშუალებით)
 - თავდაცვითი მექანიზმი
 - უნივერსიტეტის ჩაბმულობა
 - გამოხმაურება სტაჟირების ბოლოს
- **Green Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - მიღებული თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში განხორციელების რეალური შესაძლებლობა
 - პრაქტიკული უნარჩვევების შეძენა
 - განვითარების პირველი ეტაპი
 - კომპანიის მუშაობის პრინციპები
 - სამომავლო დასაქმება
 - საბაზისო ცოდნის მიღება
 - პროფესიული უნარჩვევების გამომუშავება
 - შინაარსობრივი ჩართულობა
 - გუნდური მუშაობის უნარის განვითარება
 - მოქნილი გრაფიკი (მესამე, მეოთხე კურსი)
 - ხელფასი, განვითარება, რეკომენდაცია
 - კარიერული განვითარების შესაძლებლობა
 - კვალიფიციური კადრების გამოცდილების გაზიარება
 - კონტაქტების გადრმავეება
 - ჩართულობა შეხვედრებსა და გადაწყვეტილებებში
- **Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - იმიჯი, პრესტიჟი, რეიტინგი
 - პროფესიული კავშირები
 - კურიკულუმების განახლება
 - სტაჟიორთა ბაზები

- პროფესიული ორიენტაცია
- ზედამხედველი

TOPIC:

Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint
- Orange Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint**
 - უნივერსიტეტმა უნდა მომცეს შესაბამისი ცოდნა რასაც გამოვიყენებ პრაქტიკაში
 - ორგანიზაციაში სტაჟიორს არ უნდა დაევალოს მხოლოდ რუტინული საქმის კეთება
 - შესაბამისი სამუშაო გარემოს შექმნა ორგანიზაციაში (მიიღოს ადეკვატური დავალებები რაც მის ცოდნას შეესაბამება)
 - პერსპექტივები- სემინარებში მონაწილეობის საშუალება
 - დასაქმების პერსპექტივები, ცოდნის მიღება
 - კარიერის განვითარების ცენტრი, სადაც შეიტყობს ინფორმაციას სტაჟირების გავლის შესახებ, როგორც საქართველოში ასევე საზღვარგარეთ
- **Orange Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - ელემენტარული უნარების და ორიენტაციის არქონა
 - საკმარისი რესურსების არარსებობა (დრო, ფული, სტაჟირების ხელმძღვანელი)
 - კომფიდენციალური ინფორმაციის დაცულობა
 - ორგანიზაციული კულტურის არ ცოდნა
 - კვალიფიციური კადრის მოძიება
 - ამბიციური კადრები, თანამშრომლებს შორის ურთიერთობის დაძაბვა
 - მოთხოვნების სწორი განაწილება
- **Green Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - რესურსების ნაკლებობა
 - კომპანიების მოზიდვა
 - კარიერის განვითარების ცენტრი
 - პროგრამები (სასწავლო)
 - არათავსებადობა სტაჟირების პროგრამებთან
 - კომპანიების და ზოგადი შრომის ბაზარი
 - ბაზრის არ არსებობა
 - პრესტიჟის გავლენა
 - ბაზრის მოთხოვნის არ ცოდნა
 - მემორანდუმის გაუფორმებლობა
 - კადრის მომზადების პრობლემა

TOPIC:

Potential Solutions to the Internship Programs Challenges

ROLES:

- Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint

- Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

TRANSCRIPTION OF GROUP RESPONSES IN GEORGIAN:

- **Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint**
 - უნივერსიტეტიდან შესაბამისი ცოდნის მიღება
 - საბაზო ცოდნის მიღება
 - უნარების გამომუშავება
 - კარგი კარიერული ცენტრები
 - ღია კარის დღეები
 - გამჭვირვალე კრიტერიუმები
- **Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - რეზიუმეს განახლება
 - უნივერსიტეტმა აირჩიოს ძირითადი მიმართულება
 - კოტაქტების დამყარება დაინტერესებულ მხარეებთან
 - ურთიერთსასარგებლო კონტრაქტების დადება
 - მისცეს სტუდენტს სრული ინფორმაცია როგორ მოხდება სტაჟირების პროგრამისთვის სტუდენტთა შერჩევა შეფასება
- **Green Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - მოქნილი სტაჟირების მოდელის და პროგრამების შემუშავება
 - სამუშაო პირობების შექმნა
 - აქტიური თანამშრომლობა უნივერსიტეტთან
 - ტრეინინგის ჩატარება

TRANSLATION OF GEORGIAN TRANSCRIPTIONS INTO ENGLISH

TOPIC:

Expectations of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint
- Green Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint**
 - Develop skills
 - Right understanding of situation
 - Define direction
 - Motivation (be means of payment)
 - Self-defense mechanism
 - University involvement
 - Feedback after termination of internship
- **Green Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - Real opportunity to practice gained theoretical knowledge
 - Obtain practical skills

- First stage of development
- Companies' working principals
- Future employment
- Gain basic knowledge
- Develop professional skills
- Essential involvement
- Development of group work
- Flexible schedule (for III, IV course students)
- Salary, development, and recommendation
- Possibility of carrier advancement
- Sharing qualified personal experience
- Increased contacts
- Involvement in meetings and decisions
- **Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - Image, prestige, and rating
 - Professional feedback
 - Updating CVs
 - Internship base
 - Professional orientation
 - Supervisor

TOPIC:

Challenges of Internship Programs

ROLES:

- Yellow Group: Providers (GoG) expressing the Provider viewpoint
- Orange Group: Providers (GoG) expressing the University viewpoint by proxy
- Green Group: Providers (GoG) expressing the Student viewpoint by proxy

GROUP RESPONSES:

- **Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint**
 - University should provide knowledge that will be used in practice
 - The interns should not be assigned for routine work only
 - Creating the proper environment to work in the organization
 - Future perspectives
 - Employment perspective
 - Career development center where one can get information about internships in Georgia as well as abroad
- **Orange Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - Lack of orientation
 - Lack of sufficient resources

- Protection of confidential information
- Lack of organizational culture
- Finding qualified staff
- Ambitious staff and tension in relations between coworkers
- Proper distribution of requirements
- **Green Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - Lack of resources
 - Attraction of companies
 - Career development center
 - Programs
 - Incompatibility within internship programs
 - Companies and general labor market
 - Lack of market
 - Influence of prestige
 - Lack of market demand
 - Not concluded memorandums
 - Staff training problem

TOPIC:

Potential Solutions to the Internship Program Challenges

ROLES:

- Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint
- Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy
- Green Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy

GROUP RESPONSES:

- **Orange Group: Providers (GoG) Expressing the Provider Viewpoint**
 - Open house day
 - Transparent criteria
 - Well-functioning career development centers
 - Work for skills
 - Gain basic knowledge
- **Yellow Group: Providers (GoG) Expressing the University Viewpoint by Proxy**
 - Updating CVs
 - University chooses the focus
 - Establish contacts with interested parties
 - Make mutually concluded contracts
 - Inform students how they will be evaluated for an internship program
- **Green Group: Providers (GoG) Expressing the Student Viewpoint by Proxy**
 - To work out flexible internship programs
 - Establish a working environment

- Active collaboration with the university
- Conduct training

QUESTIONNAIRE

Prior to implementation of the Methodology, participants received a questionnaire to complete. The questionnaire and the responses (in parentheses) are provided below.

Number of Attendees: (13) Number of answered questionnaires: (13)

The questionnaires were given to the representatives from the: Ministry of Justice, Academy of Ministry of Finance, "Georgian Railway" Ltd, Ministry of Economy and sustainable development, Georgian National Tourism Agency, Georgian oil and gas corporation, NBG, Revenue Service, GNIA, Ministry of Sport and youth affairs, Ministry of Agriculture

1. Does your organization offer internship opportunities to students?
 - ☐ Yes, regularly (6)
 - ☐ Yes, occasionally (5)
 - ☐ Only when we have vacancies
 - ☐ No (2)
2. How does your organization find interns when needed:
 - ☐ career service or employment centers at the university (4)
 - ☐ personal contacts (1)
 - ☐ employment agencies
 - ☐ internship/job openings announced by the internship providers (e.g. posted on company websites, other jobs' announcement sites, in newspapers) (5)
 - ☐ other (please indicate) (4)
3. Does your organization have selection criteria for interns?
 - ☐ Yes (12)
 - ☐ No
 - ☐ I don't know
4. If yes, what are the intern selection criteria for students/other interested persons? (Select all that apply)
 - ☐ Academic excellence(7)
 - ☐ Years in the university (6)
 - ☐ Level of motivation (7)
 - ☐ Recommendations of university/professors (4)
 - ☐ Previous experience (5)
 - ☐ Communication / Self presentation skills (6)
 - ☐ Discipline (5)
 - ☐ Other (4)
5. What are the top 3 skills that an internship candidate should possess (other than profession related)?
 - ☐ Motivation (5)
 - ☐ Communication (5)
 - ☐ Punctuality (2)
 - ☐ Diligence
 - ☐ Self-presentation
 - ☐ Academic Excellence
 - ☐ Responsibility (3)
 - ☐ Adaptation skill
 - ☐ Team-work

6. Based on your experience, what is the most optimal duration for internship programs?
- ☐ 1 month
 - ☐ 3 months (3)
 - ☐ 6 months (10)
 - ☐ Other (1)
7. Why are you interested in providing internship?
- ☐ Free / low paid labor (2)
 - ☐ An effective recruiting tool (7)
 - ☐ Fresh ideas (6)
 - ☐ New technology and knowledge interns bring from academia (3)
 - ☐ Reduce cost in finding new talents (4)
 - ☐ Social responsibility (3)
 - ☐ Other (1)
8. Would you compensate work of interns?
- ☐ Yes (2)
 - ☐ Yes, If sufficient funds are available (2)
 - ☐ Case by case (2)
 - ☐ No (7)
9. If yes, what would be the compensation range?
- ☐ GEL 100 - 200
 - ☐ GEL 200 – 400 (3)
 - ☐ GEL 400 - 600 (2)
 - ☐ > 600
- Number of answered questions: (5)
10. In your opinion, how successful is the internship practices at your organization?
- ☐ Excellent (3)
 - ☐ Good (7)
 - ☐ Average
 - ☐ Poor
 - ☐ N/A (2)
11. Please provide your suggestions on internship (use a back side of a paper if necessary)
- We permanently develop the Internship Programs, because we realize that our students will be our colleagues in the future. That's why the system pits all the resources (financial and human) in developing and improving of internship model.
 - The project is very interesting. Inexperienced young people suggest fresh ideas. It's good if we utilize their energy and enthusiasm. The program has to provide trainings for them and it will increase its productivity.
 - The agency is going to hire some interns in the future and it seems that internship program is very important for the young, motivated people.

EVALUATION

Following implementation of the Methodology, participants were asked to evaluate the session. The results are provided below.

Evaluation of the “Government Providers” Focus Group

Score Range:
-2 to +2

Meeting format	Meeting subject	How interesting was the meeting	How useful will be the information gained at the meeting for your future activities	Overall organization of the meeting
----------------	-----------------	---------------------------------	---	-------------------------------------

	+ 2	+ 2	+ 1	+ 1	+ 1
	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2	+ 2
	+ 2	+ 2	+ 1	+ 2	+ 2
	+ 1	+ 2	+ 1	+ 1	+ 2
	+2	+2	+2	+2	+2
	+ 1	+2	+2	+ 1	+ 2
	+ 2	+2	+2	+ 2	+ 2
	+ 2	+2	+2	+2	+ 2
	+ 1	+2	+2	+1	+ 2
	+ 2	+2	+2	+ 1	+ 2
	+ 2	+2	+2	+ 1	+ 2
	+ 2	+2	+ 1	+ 2	+ 2
	+ 2	+2	+2	+ 2	+ 2
Average	+1.76	+ 2	+1.69	+1.53	+1.92

Question 1: What additional topics would have been useful to be cover at the meeting and what should be included in the next similar event?

- ✓ It would be interesting to discuss specific issues (1)
- ✓ It would be interesting to have presentations about internship programs from private and state organizations (1)
- ✓ Preparation of the database for the most popular professions (1)
- ✓ Internship program models in other countries (1)
- ✓ Discussion of legal issues (1)
- ✓ No comments (8)

Question 2: Do you have any suggestion or remarks concerning an improvement of the Meeting?

- ✓ No comments (9)
- ✓ It would be interesting Organizing the simultaneous meeting for the employers, universities and students (4)

BRAINSTORMING SESSION IN ACTION: PROVIDERS - GOVERNMENT



USAID Economic Prosperity Initiative (EPI)
6 Samghebro St.

Tbilisi, Georgia

Phone: +995 32 43 89 24/25/26

Fax: +995 32 43 89 27